

Sources :

Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Décret n° 2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle

Ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19

EVOLUTION DU REGIME D'ACTIVITE PARTIELLE

Quel est le régime d'indemnisation applicable aux employeurs ?

Principe – L'ordonnance du 24 juin 2020 fixe le cadre du nouveau régime d'indemnisation de l'activité partielle. Plus précisément, elle prévoit différents taux pour l'allocation d'activité partielle, c'est-à-dire, la somme versée par l'Etat et l'Unedic au profit de l'employeur au titre de l'activité partielle. En revanche, le niveau d'indemnisation des salariés est inchangé.

Actuellement, les salariés perçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, correspondant à 70 % de leur rémunération brute. Jusqu'au 1^{er} juin, l'employeur percevait une allocation d'activité partielle égale, pour chaque salarié concerné, à 70 % de la rémunération horaire brute. Autrement dit, la prise en charge par l'Etat et l'Unedic de l'activité partielle était de 100 %.

Montant de l'allocation d'activité partielle – A compter du 1^{er} juin, le décret du 29 juin fixe le taux horaire de l'allocation d'activité partielle à 60 % de la rémunération horaire du salarié. Cet abaissement correspond donc à une prise en charge de l'activité partielle, par l'Etat et l'Unedic, à hauteur de 85 %.

Pour le reste, les règles de calcul de l'indemnité versée à l'employeur demeurent inchangées (*plafond, montant minimal, modalités de calcul de l'allocation...*).

3 exceptions – Ce même décret porte le taux de l'allocation à 70 % pour les employeurs :

- des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel (*cf. liste ci-dessous « secteurs principaux »*) ;
- des secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs mentionnés précédemment qui justifient avoir subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80% durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 (*cf. liste ci-dessous « secteurs secondaires »*). Cette diminution est appréciée :
 - soit, en fonction du chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente ;
 - soit, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur 2 mois.

A noter : Pour les employeurs des structures créées après le 15 mars 2019, la diminution de chiffre d'affaires est appréciée par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 15 mars 2020 ramené sur deux mois.

- des secteurs autres que ceux mentionnés précédemment dont l'activité principale, qui implique l'accueil du public, est interrompue involontairement du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative.

Date d'application – Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation au titre du placement en activité partielle de salariés à compter du 1^{er} juin 2020 jusqu'au 30 septembre 2020.

Quelles sont les activités pouvant bénéficier d'une majoration de l'allocation d'AP ?

Secteurs « principaux » – Les activités des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel concernées par les nouvelles dispositions sont les suivantes :

- Téléphériques et remontées mécaniques
- Hôtels et hébergement similaire
- Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
- Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
- Restauration traditionnelle
- Cafétérias et autres libres-services
- Restauration de type rapide
- Services de restauration collective sous contrat, de cantines et restaurants d'entreprise
- Services des traiteurs
- Débits de boissons
- Projection de films cinématographiques et autres industries techniques du cinéma et de l'image animée
- Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport
- Activités des agences de voyage
- Activités des voyagistes
- Autres services de réservation et activités connexes
- Organisation de foires, événements publics ou privés, salons ou séminaires professionnels, congrès
- Agences de mannequins
- Entreprises de détaxe et bureaux de change (changeurs manuels)
- Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
- Arts du spectacle vivant
- Activités de soutien au spectacle vivant
- Création artistique relevant des arts plastiques
- Gestion de salles de spectacles et production de spectacles
- Gestion des musées
- Guides conférenciers
- Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires
- Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles
- Gestion d'installations sportives
- Activités de clubs de sports
- Activité des centres de culture physique
- Autres activités liées au sport
- Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes
- Autres activités récréatives et de loisirs
- Entretien corporel

- Trains et chemins de fer touristiques
- Transport transmanche
- Transport aérien de passagers
- Transport de passagers sur les fleuves, les canaux, les lacs, location de bateaux de plaisance
- Cars et bus touristiques
- Balades touristiques en mer
- Production de films et de programmes pour la télévision
- Production de films institutionnels et publicitaires
- Production de films pour le cinéma
- Activités photographiques
- Enseignement culturel

Secteurs « secondaires » – Les activités des secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs mentionnés précédemment concernées par les nouvelles dispositions sont les suivantes :

- Culture de plantes à boissons
- Culture de la vigne
- Pêche en mer
- Pêche en eau douce
- Aquaculture en mer
- Aquaculture en eau douce
- Production de boissons alcooliques distillées
- Fabrication de vins effervescents
- Vinification
- Fabrication de cidre et de vins de fruits
- Production d'autres boissons fermentées non distillées
- Fabrication de bière
- Production de fromages sous appellation d'origine protégée ou indication géographique protégée
- Fabrication de malt
- Centrales d'achat alimentaires
- Autres intermédiaires du commerce en denrées et boissons
- Commerce de gros de fruits et légumes
- Herboristerie/horticulture/commerce de gros de fleurs et plans
- Commerce de gros de produits laitiers, œufs, huiles et matières grasses comestibles
- Commerce de gros de boissons
- Mareyage et commerce de gros de poissons, coquillages, crustacés
- Commerce de gros alimentaire spécialisé divers
- Commerce de gros de produits surgelés
- Commerce de gros alimentaire
- Commerce de gros non spécialisé
- Commerce de gros textiles
- Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques
- Commerce de gros d'habillement et de chaussures
- Commerce de gros d'autres biens domestiques
- Commerce de gros de vaisselle, verrerie et produits d'entretien
- Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services
- Blanchisserie-teinturerie de gros
- Stations-service
- Enregistrement sonore et édition musicale
- Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
- Distribution de films cinématographiques
- Editeurs de livres
- Prestation/location de chapiteaux, tentes, structures, sonorisation, photographie, lumière et pyrotechnie
- Services auxiliaires des transports aériens

- Transports de voyageurs par taxis et véhicules de tourisme avec chauffeur
- Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers

Equivalence, forfait et heures supplémentaires, qu'en est-il ?

Rappel – L'ordonnance du 22 avril a modifié celle du 27 mars (*art 1 bis et 1 ter*) en prévoyant des règles d'indemnités spécifiques pour les salariés :

- dont le temps de travail est décompté selon le régime d'équivalence ;
- dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail ;
- ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures incluant des heures supplémentaires.

Le décret du 26 juin précise les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle applicables à ces salariés.

Equivalence – Le montant horaire servant au calcul de l'indemnité (*sommes versées par l'employeur à ses salariés*) et l'allocation (*sommes versées par l'Etat et l'Unedic à l'employeur*) est égal au pourcentage mentionné :

- pour l'indemnité, à l'article R. 5122-18 du code du travail multiplié par la rémunération brute de référence, incluant la rémunération des heures d'équivalence, rapportée à la durée d'équivalence ;
- pour l'allocation, à l'article D. 5122-13 du code du travail multiplié par la rémunération brute de référence, incluant la rémunération des heures d'équivalence, rapportée à la durée d'équivalence.

Heures supplémentaires – Pour les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures, incluant des heures supplémentaires, et pour les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail, le montant horaire servant au calcul de l'indemnité (*sommes versées par l'employeur à ses salariés*) et l'allocation (*sommes versées par l'Etat et l'Unedic à l'employeur*) est égal au pourcentage mentionné :

- pour l'indemnité, à l'article R. 5122-18 du code du travail, multiplié par la rémunération brute de référence, incluant la rémunération des heures supplémentaires, rapportée à la durée stipulée dans la convention individuelle de forfait en heures ou à la durée conventionnelle ;
- pour l'allocation, à l'article D. 5122-13 du code du travail, multiplié par la rémunération brute de référence, incluant la rémunération des heures supplémentaires, rapportée à la durée stipulée dans la convention individuelle de forfait en heures ou à la durée conventionnelle.

A noter : Ces taux ont évolué à compter du 1^{er} juin (*cf. première question*) et les annonces faites par le gouvernement laissent envisager d'autres changements d'ici la fin de l'année.

Date d'application – Ces dispositions sont applicables au titre des salariés placés en activité partielle entre le 12 mars et le 31 décembre 2020.

Heures supplémentaires et contrôle : quelle tolérance ?

Problème des heures supplémentaires (HS) – Les règles de calcul de l'indemnité d'activité partielle ont mis du temps à se clarifier, en particulier, concernant la prise en compte, ou non, des heures supplémentaires dans la détermination du taux de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Prise en compte partielle des HS – L’ordonnance du 22 avril a prévu l’indemnisation des heures supplémentaires structurelles prévues, le cas échéant :

- par une convention individuelle de forfait en heures (*sur la semaine, le mois ou l’année*) conclue avant le 23 avril 2020 ;
- par application d’un accord collectif, signé avant le 23 avril 2020, qui fixerait la durée collective de travail au-delà de 35 heures.

Dans tous les autres cas de figure, les **heures supplémentaires ne sont pas éligibles** à leur prise en compte dans la détermination du taux de l’indemnité et de l’allocation d’activité partielle.

Tolérance – Les sommes indument perçues par les entreprises au titre du placement en position d’activité partielle de salariés pour les mois de **mars et d’avril 2020**, qui résultent de la prise en compte, dans la rémunération servant d’assiette à l’allocation d’activité partielle et aux indemnités versées aux salariés, **des heures supplémentaires** non éligibles ne font pas l’objet d’une récupération, sauf en cas de fraude.

Qu’est-ce qui change concernant la demande d’AP ?

Entreprise multi-établissements – Lorsque la demande d’autorisation préalable d’activité partielle porte, pour le même motif et la même période, sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements, l’employeur peut adresser une demande unique au titre de l’ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l’un quelconque des établissements concernés.

Date d’application – Cette règle s’applique au titre des salariés placés en activité partielle entre le 12 mars et le 31 décembre 2020

INDIVIDUALISATION DE L’ACTIVITE PARTIELLE

Comment individualiser le placement en activité partielle ?

Principe – Par dérogation au I de l’article L. 5122-1 du code du travail, l’employeur peut placer une partie seulement des salariés de l’entreprise, d’un établissement, d’un service ou d’un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d’activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d’activité.

Formalisme – Cette faculté doit être mise en œuvre :

- soit, par accord d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, par convention ou d’accord de branche ;
- soit, après avis favorable du CSE (*ou du conseil d’entreprise*).

Conditions – L’accord ou le document soumis au CSE détermine notamment :

- Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l’activité de l’entreprise, de l’établissement, du service ou de l’atelier ;
- Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l’objet d’une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
- Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères précités afin de tenir compte de

l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;

- Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
- Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Information DIRECCTE - Lorsque l'employeur procède à l'individualisation de l'activité partielle, il doit transmettre à l'autorité administrative, soit l'accord d'entreprise ou d'établissement, soit l'avis favorable du comité social et économique ou du conseil d'entreprise. Cette transmission doit avoir lieu :

- Lors du dépôt de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle, si elle est postérieure au 28 juin.
- dans les 30 jours suivant la date de signature de l'accord ou de remise de l'avis, si l'autorisation a déjà été délivrée au titre des salariés concernés.
- Si la demande d'autorisation préalable d'activité partielle a été déposée avant le 28 juin ou si l'accord a été signé ou l'avis remis avant cette même date, l'employeur qui procède à l'individualisation de l'activité partielle transmet l'accord ou l'avis à l'autorité administrative avant le 29 juillet.

Date d'application – Ces dispositions sont applicables au titre des salariés placés en activité partielle entre le 12 mars et le 31 décembre 2020.

ACTIVITE REDUITE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI

Puis-je mettre en place immédiatement ce dispositif ?

Attente d'un décret – Le nouveau dispositif d'activité partielle dénommé « *activité réduite pour le maintien en emploi* » est subordonné à la conclusion d'un accord collectif (*d'établissement, d'entreprise ou de groupe*) ou d'un accord collectif de branche étendu.

A cet égard, un décret doit préciser le contenu de l'accord permettant de mettre en place ce dispositif ainsi que les conditions d'application et de renouvellement du document que doit élaborer l'employeur en application, le cas échéant, d'un accord de branche étendu.

Tant que ce texte n'est pas publié, il n'est pas possible de négocier le contenu de l'accord.