

- Ordonnance du 21 décembre et décrets du 24 et 30 décembre 2020 – Activité partielle
- Décret du 30 décembre sur la prise en charge des CP

EVOLUTION DE L'ACTIVITE PARTIELLE DE DROIT COMMUN

Quel est le niveau d'indemnisation des salariés placés en activité partielle ?

Réduction de l'indemnité d'activité partielle – Le taux de l'indemnité d'activité partielle, c'est-à-dire **la somme versée au salarié**, est actuellement de **70 %** de sa rémunération horaire brute.

A compter du **1^{er} janvier**, la rémunération prise en compte pour déterminer ce taux est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Il s'agit d'un plafond équivalent à celui appliqué à l'allocation versée aux entreprises.

En tout état de cause, l'indemnité nette versée ne peut excéder la rémunération horaire habituelle du salarié. L'indemnité et la rémunération nettes s'entendent après déduction des cotisations et contributions obligatoires retenues par l'employeur.

De plus, à partir du **1^{er} février 2021**, ce taux sera fixé à **60 %** de la rémunération horaire brute du salarié.

A noter : Une majoration de ce taux est prévue pour les salariés des employeurs qui relèvent d'un secteur protégé (*cf. infra*)

Assiette d'indemnisation – Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils (*ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils*) précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise.

Il est également prévu le maintien, dans la rémunération brute de référence pour le calcul de l'indemnité (*ainsi que de l'allocation versée à l'employeur*), de la rémunération des heures d'équivalence et des heures supplémentaires pour les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures 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.

Quel est le niveau d'indemnisation des employeurs qui ont recours à l'activité partielle ?

Réduction de l'allocation d'activité partielle – Le taux de l'allocation d'activité partielle, c'est-à-dire **la somme remboursée à l'employeur**, est actuellement de **60 %** (*hors secteurs dits protégés - cf. infra*)

A compter du **1^{er} février 2021**, ce taux sera fixé à **36 %** de la rémunération horaire brute des salariés concernés calculée selon les mêmes règles que celles applicables jusqu'à maintenant (*assiette, plafonnement à 4,5 fois le SMIC...*).

A noter : Une majoration de ce taux est prévue pour les employeurs qui relèvent d'un secteur protégé (*cf. infra*)

Le taux horaire ne peut être inférieur à 7,30 € (*au lieu de 7,23 €*). Ce plancher ne s'applique pas pour les heures chômées par des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Date d'effet – Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'Agence des services au titre des heures chômées par les salariés **à compter du 1^{er} février 2021**.

Quelle est la durée de l'AP ?

Réduction de la durée de l'AP – Pour mémoire, la durée maximale **de la période d'activité partielle initiale est de 3 mois**. Elle est de 6 mois pour les salariés placés en activité partielle pour cause de "*sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel*".

En cas de renouvellement, sa durée sera limitée à 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de douze mois consécutifs. Les conditions exigées en cas de renouvellement sont maintenues (*engagements au niveau des emplois, de la formation...*)

Date d'effet – Ces règles s'appliquent aux demandes d'autorisation préalables adressées à l'Agence de services et de paiement à compter du **1^{er} mars 2021**. Lorsque l'employeur a bénéficié d'une autorisation d'activité partielle avant cette date, la période durant laquelle il a mis en œuvre ce dispositif n'est pas prise en compte pour l'application de ces nouvelles dispositions.

Individualisation de l'AP ?

Prolongation du dispositif – L'article 10 ter de l'ordonnance du 27 mars 2020 prévoit la possibilité pour l'employeur, sous certaines conditions, de procéder à l'individualisation de l'activité partielle. Ce dispositif qui devait prendre fin au 31 décembre 2020 est prorogé jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2021.

EVOLUTION DES REGLES APPLICABLES AUX SECTEURS « PROTEGES »

Quelles sont les règles applicables dans ces secteurs ?

Indemnité et allocation d'activité partielle – **Les employeurs et les salariés** de certains secteurs bénéficient d'une **majoration du taux de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle** qui est fixé à **70 %** de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Les secteurs concernés sont ceux :

- 1-** du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport de personnes et de l'évènementiel (*liste fixée par décret*)
- 2-** 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 (*liste fixée par décret*). 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.
- 3-** autres que ceux mentionnés précédemment dont l'activité principale, qui implique l'accueil du public, est interrompue involontairement (*partiellement ou totalement*) du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative.

- 4- dont l'établissement est situé dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative (1°, 2°, 5° ou 10° de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique) et qui subissent une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60 %. Cette diminution est appréciée :
- soit, par rapport au chiffre d'affaires constaté durant le mois qui précède la mise en œuvre de ces mesures ;
 - soit, par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019.
- 5- dont l'établissement appartient à une zone de chalandise, visée ci-après, spécifiquement affectée par l'interruption d'activité qui :
- sont implantés dans une commune support d'une station de ski ou dans une commune située en zone de montagne appartenant à un établissement public de coopération intercommunale lui-même support d'une station de ski et situées dans une unité urbaine d'au plus 50 000 habitants ;
 - mettent à disposition des biens et des services ;
 - subissent une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50 % pendant la période de fermeture des téléphériques et des remontées mécaniques.

Cette diminution est appréciée, au choix de l'employeur, pour chaque mois d'interruption d'activité des téléphériques et des remontées mécaniques :

- soit, par rapport au chiffre d'affaires constaté durant le mois qui précède l'interruption ;
- soit, par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019.

A noter que le taux horaire de l'allocation d'activité partielle, versée à l'employeur, ne peut être inférieur à 8,11 €. Ce plancher ne s'applique pas pour les heures chômées par des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation

Date d'effet – Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'Agence des services au titre des heures chômées par les salariés depuis le 1^{er} juin 2020 et jusqu'au 31 janvier 2021.

Toutefois, il existe plusieurs exceptions. Ainsi, pour les employeurs visés :

- aux points 1 et 2, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé à 60 % au titre des heures chômées entre le 1^{er} février 2021 et le 31 mars 2021.
- Au point 3, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé à 70 % au titre des heures chômées entre le 1^{er} février 2021 et le 30 juin 2021.
- Au point 4, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé à 70 % au titre des heures chômées entre le 1^{er} janvier 2021 et le 30 juin 2021.
- Au point 5, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé à 70 % au titre des heures chômées entre le 1^{er} décembre 2020 et le 30 juin 2021.

Pour toutes ces périodes, le taux de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés reste fixé à 70%.

REGLES APPLICABLES AUX SALARIES « VULNERABLES »

Quel est le niveau d'indemnisation des salariés et des employeurs ?

Salariés concernés – Il s'agit de ceux visés à l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ;
- le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Montant de l'indemnité d'AP – Le taux de l'indemnité versée au salarié est fixé à **70 %** de sa rémunération horaire brute calculée selon les mêmes règles que celles applicables jusqu'à maintenant (*assiette, plafonnement à 4,5 fois le SMIC...*).

Montant de l'allocation d'AP – Le taux de l'allocation versée à l'employeur au titre des salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler en raison de sa « vulnérabilité » est fixé à **60 %** de sa rémunération horaire brute calculée selon les mêmes règles que celles applicables jusqu'à maintenant (*assiette, plafonnement à 4,5 fois le SMIC...*).

Le taux horaire ne peut être inférieur à 7,30 € (*au lieu de 7,23 €*). Ce plancher ne s'applique pas pour les heures chômées par des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation

En tout état de cause, l'indemnité nette versée ne peut excéder la rémunération horaire habituelle du salarié. L'indemnité et la rémunération nettes s'entendent après déduction des cotisations et contributions obligatoires retenues par l'employeur.

Date d'effet – Ces dispositions entrent en vigueur le **1^{er} février 2021**.

REGLES DE PRISE EN CHARGE DES CONGES PAYES

Entreprises éligibles – Il s'agit de celle dont l'activité principale implique l'accueil du public, lorsque les mesures légales, réglementaires ou individuelles prises pour faire face à la propagation de l'épidémie de Covid-19 ont eu pour conséquence :

- L'interdiction d'accueillir du public dans tout ou partie de l'établissement pendant une durée totale d'au moins 140 jours entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020 ;

ou

- une perte du chiffre d'affaires réalisé pendant les périodes où l'état d'urgence sanitaire a été déclaré d'au moins 90 % par rapport à celui réalisé au cours des mêmes périodes en 2019.

Congés payés concernés – L'aide exceptionnelle porte sur les congés payés pris par leurs salariés des entreprises éligibles **entre le 1^{er} et le 20 janvier 2021**.

Attention, cette aide n'est pas applicable aux congés payés indemnisés par les caisses de congés payés.

Montant de l'aide – Il est de 70 % de l'indemnité de congés payés (*cf. article L. 3141-24, II, du code du travail*) rapportée à un montant horaire calculé en divisant, pour chaque jour de congé payé, la durée quotidienne de travail applicable au salarié ou, si cette durée ne peut être déterminée, par sept heures. Cette indemnité est limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Ce montant ne peut être inférieur à 8,11 euros. Ce plancher ne s'applique pas aux salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation

Nombres de jours de CP indemnisables – Au maximum 10 jours de congés payés,

Demande d'indemnisation – Cette demande se fait par voie dématérialisée en précisant le motif de recours à cette aide.

L'autorité administrative peut demander à l'employeur toute information complémentaire nécessaire à l'instruction et/ou au paiement de la demande d'aide.

En cas de trop-perçu, l'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'Agence de service et de paiement, dans un délai ne pouvant être inférieur à 30 jours des sommes versées au titre de l'aide. Ce remboursement ne peut être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

A noter que l'employeur doit informer, le cas échéant, le CSE de la demande de versement de cette aide.

L'ordonnance prévoit des dispositions spécifiques pour les salariés employés à domicile et les assistants maternels ainsi que pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Pour une illustration pratique de ces nouvelles règles, vous pouvez vous rapprocher de votre Conseil habituel.