

Amélioration du dispositif d'activité partielle

Un dispositif largement assoupli et plus favorable

Pour toutes les demandes d'activité partielle liées aux circonstances exceptionnelles que traverse notre pays, les règles sont assouplies :

1/ l'employeur dispose d'un **délaï dérogatoire de 30 jours** à compter du placement des salariés en activité partielle **pour adresser sa demande en ligne, avec effet rétroactif**.

2/ le **délaï de réponse expresse ou tacite** de 15 jours est **ramené à 2 jours, pour toutes les demandes réalisées entre le 27 mars et le 31 décembre 2020**. L'absence de réponse vaut acceptation tacite de la demande.

3/ **l'avis du CSE peut être recueilli postérieurement** à la demande d'autorisation et transmis dans un **délaï d'au plus de 2 mois** à compter de cette demande. L'avis doit néanmoins être recueilli quelle que soit la taille de l'entreprise.

4/ L'**autorisation** de recourir à l'activité partielle peut être accordée pour une **durée maximum de 12 mois** (au lieu de 6 mois antérieurement), éventuellement renouvelable.

ATTENTION : Pour les autres motifs de recours à l'activité partielle non liées aux circonstances exceptionnelles, l'employeur ne peut pas recourir au dispositif avant d'effectuer sa demande. La décision d'autorisation ou de refus est notifiée à l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation.

5/ **Les entreprises seront remboursées à 100 % des indemnités légales versées aux salariés (soit 70% du salaire brut) dans la limite de 4,5 Smic.**

Un dispositif adapté à pour certaines catégories d'entreprise ou de salariés

- **Vous faites partie d'un secteur d'activité pratiquant les heures d'équivalence (ex : le transport) :**

Désormais, **les heures d'équivalence sont prises en compte** pour le calcul :

- de l'indemnité versée aux salariés ;
- de l'allocation versée à l'employeur ;
- et de la notion de réduction du temps de travail (s'il n'y a pas fermeture totale).

- **Vous employez des salariés à temps partiel :**

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle qui leur est versée par l'employeur **ne peut être inférieur au taux horaire du SMIC mais sans dépasser leur propre taux horaire**.

Cela permet à ces salariés, dont 70% du taux horaire serait inférieur au taux horaire du SMIC, de percevoir au minimum le SMIC pour leur durée du travail.

- **Les salariés protégés de votre entreprise (représentants du personnel) sont concernés par l'activité partielle**

Désormais, l'ordonnance prévoit **que l'activité partielle s'impose au salarié protégé à condition qu'elle affecte tous les salariés** de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

- Vous employez des salariés en forfait annuel en jours concernés par l'activité partielle

Désormais, ils **peuvent bénéficier du dispositif même en cas de réduction de l'activité**. Un décret doit déterminer les modalités de conversion en heures des journées et demi-journées non travaillées.

- Vous employez des salariés non soumis à un horaire de travail (ex : les VRP) concernés par l'activité partielle

Le dispositif leur est désormais ouvert ; les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation seront déterminées par décret.

FOCUS : Vous êtes particuliers employeurs et vous employez des salariés à domicile ou un assistant maternel.

Vous pouvez placer ces salariés en cessation temporaire de leur activité professionnelle consécutive à l'épidémie de covid-19. Dans ce cas, vous êtes **dispensé de l'obligation de disposer d'une autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative**.

L'indemnité horaire que vous verserez à vos salariés sera égale à **80 % de la rémunération nette** correspondant à la rémunération prévue au contrat sans pouvoir être :

- o Ni inférieure au montant net correspondant au salaire minimum prévu par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, ou au montant minimal de rémunération fixé en application de l'article L423-19 du code de l'action sociale et des familles (pour les assistants maternels) ;

- o Ni supérieure aux plafonds fixés pour les salariés des entreprises qui sont placés en activité partielle.

Des précisions seront apportées par décret.

Cette indemnité est exonérée de CSG.

L'indemnité que vous versez à vos salariés sera intégralement remboursée par l'URSSAF sous les conditions suivantes :

- o Tenir à disposition de l'URSSAF une **attestation sur l'honneur, établie par le salarié**, certifiant que les heures donnant lieu à indemnité n'ont pas été travaillées ;

- o Si vous restez à devoir des cotisations au titre des périodes antérieures au 12 mars 2020, les URSSAF procéderont à une compensation.

Attention : dans le cas d'un remboursement par l'URSSAF, les sommes versées au salarié ne pourront pas être déduites de l'impôt sur le revenu du particulier employeur.

 **Un régime social simplifié**

- Contribution sociale généralisée

Les indemnités d'activité partielle versées aux salariés (y compris celles versées en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur) sont assujetties à la CSG au taux de 6,2 %.

Ce taux ne concerne pas les employés à domicile des particuliers employeurs et les assistants maternels (cf. ci-dessus).

BON A SAVOIR

Vous pouvez choisir de maintenir la rémunération de vos salariés en activité partielle au-delà de 70% de leur rémunération. Vous devez pour cela conclure un accord ou rédiger une décision unilatérale, qui vous permettra de sécuriser les exonérations de cotisations sociales.