

ORDONNANCE N°2020-346 DU 27 MARS 2020 PORTANT MESURES D'URGENCE EN MATIERE D'ACTIVITE PARTIELLE.

Les mesures prévues à la présente ordonnance sont **temporaires et exceptionnelles** afin de limiter les ruptures des contrats de travail et aussi d'atténuer les effets de la baisse d'activité.

Article 1^{er} – Salariés en régime d'équivalence

Le régime d'équivalence constitue un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés **comportant des périodes d'inaction**.

Pour les salariés soumis à ce régime, il est tenu compte des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

La durée considérée comme équivalente est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail.

Article 2 – Salariés de droit privé des entreprises publiques

Bénéficiaire de l'activité partielle les salariés de droit privé :

- **Des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État**, les salariés relevant, soit des **établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales**, soit des **sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire** ;

- Les salariés des entreprises de la **branche professionnelle des industries électriques et gazières** soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Les sommes mises à la charge de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage lui sont remboursées par les entreprises concernées.

Article 3 – Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier de l'activité partielle.

Le taux horaire de l'indemnité qu'ils perçoivent **ne peut être inférieur au taux du SMIC, et s'il l'est, ce taux est égal à leur taux horaire de rémunération.**

Article 4 – Contrats d'apprentissage & de professionnalisation

Les salariés en contrat d'apprentissage et ceux en contrat de professionnalisation reçoivent une **indemnité horaire d'activité partielle versée par leur employeur égale au pourcentage du SMIC qui leur est applicable.**

Article 5 – Formations & rémunération

Les salariés placés en activité partielle et bénéficiant, **postérieurement à cette ordonnance**, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, de l'ensemble des actions et de la formation réalisées notamment dans le cadre du plan de formation **ne bénéficieront pas d'une majoration du pourcentage de leur allocation d'activité partielle.**

Article 6 – Activité partielle & salarié protégé

L'activité partielle s'impose au salarié protégé sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord à partir du moment où cela affecte tous les salariés :

- De l'entreprise,
- De l'établissement,
- Du service,
- De l'atelier auquel il est attaché.

Article 7 - Ouverture du dispositif aux particuliers employeurs

À titre temporaire et exceptionnel, le dispositif d'activité partielle est ouvert, lorsqu'ils subissent une perte de rémunération :

- Aux **salariés employés à domicile par des particuliers employeurs** ;
- Aux **assistant-e-s maternel-le-s**

Particularités :

- Les particuliers employeurs sont **dispensés de l'obligation de disposer d'une autorisation expresse ou implicite de la DIRECCTE** ;
- L'indemnité horaire versée par l'employeur est égale à **80% de la rémunération nette** correspondant à la rémunération prévue au contrat.
- Cette dernière fait l'objet d'un **remboursement intégral effectué pour le compte de l'État, par les unions de recouvrement** des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.
- Les particuliers employeurs devront tenir à dispositions de ces organismes **une attestation sur l'honneur, établie par leur salarié-e**, certifiant que les heures donnant lieu à indemnité n'ont pas été travaillées.
- Ces mêmes organismes procèdent, le cas échéant, à une compensation entre le montant des cotisations et contributions sociales restant dues par le particulier employeur au titre des périodes antérieures au 12 mars 2020 et le remboursement effectué au titre de l'indemnité d'activité partielle.

Attention : Cette indemnité ne pourra :

- **Être inférieure** au montant net correspondant, pour les employés à domicile, au salaire minimum prévu par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et, pour les assistant-e-s maternel-le-s au SMIC.
- **Être supérieure** aux plafonds déterminés par décret (à paraître).

Article 8 – Salariés non soumis à la durée du travail

Le dispositif d'activité partielle est applicable **aux salariés non soumis aux dispositions légales et conventionnelles quant à la durée du travail** (notamment les cadres dirigeants). Les modalités de calcul de l'indemnité sont déterminées par décret (à venir).

Le dispositif est également ouvert aux salariés relevant de forfaits en jours, le nombre de jours ou de demi-journées est converti en heures selon des modalités déterminées par décret (à venir).

Article 9 – Entreprises n'ayant pas d'établissement en France

Permet aux entreprises étrangères **ne comportant pas d'établissement en France** et qui emploient au moins **un salarié effectuant son activité sur le territoire national** de bénéficier de ce dispositif.

Ces entreprises devant relever du régime français de sécurité sociale et d'assurance chômage.

Article 10 – Régies gérant un SPIC

Permet aux **salariés des régies dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski** de bénéficier de l'activité partielle dès lors :

- Qu'ils sont soumis aux dispositions du code du travail ;
- Que leur employeur a adhéré au régime d'assurance chômage de ce code.

Article 11 – Simplifications du calcul de la CSG

Pour l'ensemble des salariés, simplification des modalités de calcul de la CSG à celles prévues pour les salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux assistant-e-s maternel-le-s.

Les indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur sont **assujetties à la CSG/CRDS au taux de 6,2 %**.