

Covid-19

Activité partielle - chômage partiel



C'est quoi ?

L'activité partielle est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences. Dans un contexte économique difficile, le recours à l'activité partielle se révèle être un outil important pour préserver l'emploi.

Elle s'adresse aux entreprises qui subissent :

- › soit une réduction de la durée habituelle de temps de travail de l'établissement ;
- › soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Un dispositif exceptionnel de chômage partiel ?

Dans la situation exceptionnelle de crise sanitaire et économique, afin de protéger le maximum d'entreprises et de salariés, le Gouvernement a décidé que les nouvelles règles d'activité partielle couvriraient toutes les demandes des entreprises effectuées depuis le 1^{er} mars 2020 ([Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020](#)).



Impact du Covid-19

- › Conséquences sanitaires et sociales
- › Conséquences financières
- › Conjoncture économique difficile



Entreprises

- › Fermeture temporaire
- › Réduction d'activité
- › Difficultés d'approvisionnement des entreprises



Salariés

- › Activité partielle mise en place
- › Suspension du contrat de travail
- › Maintien du contrat de travail avec réduction d'horaires

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés (CDI, CDD, apprentis ou intérim) percevront une indemnité compensatrice légale versée par leur employeur.

Quelle indemnisation des salariés ?



Les salariés percevront une indemnité égale à **70 % du salaire brut** servant d'assiette de calcul des congés payés (environ 84% de leur salaire net) dans la limite de 4,5 SMIC pour une durée maximum de 12 mois. Au-delà de ce plafond, la différence est à la charge de l'entreprise.

Dans tous les cas, **un minimum de 8,03 €/heure "chômée" doit être respecté** (sauf pour les apprentis ou contrats de professionnalisation).

Cette indemnité d'activité partielle est exonérée des cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale, mais reste soumise à la CSG et CRDS.

A savoir !

- › La convention collective (ou accord collectif dans l'entreprise ou DUE) dont relève le salarié peut, dans certains cas, être plus avantageuse et permettre le versement d'une indemnité complémentaire conventionnelle au-delà de l'indemnité légale.

Concrètement pour un salarié...



Caroline, 32 ans, assistante commerciale à Nantes perçoit un salaire mensuel brut de 1824 € pour 35 h/semaine, soit environ 1420 € net/mois. L'établissement dans lequel elle travaille est fermé depuis le 16 mars 2020 et également tout le mois d'avril.

Dans son cas, le salaire brut horaire à prendre en compte est $1824 \text{ €} / 152 = 12 \text{ €} / \text{heure}$

Montant de l'indemnité horaire d'activité partielle : $12 \text{ €} \times 70\% = 8,40 \text{ €}$ par heure chômée

Caroline touchera en mars un salaire brut de 1522 € $[(68 \times 12 \text{ €}) + (84 \times 8,40 \text{ €})]$

Caroline touchera en avril un salaire brut de 1277 € $[152 \times 8,40 \text{ €}]$ et ce, quelles que soit les aides de l'état versées à l'employeur

L'employeur reste en charge du versement de l'indemnité qui sera versée au salarié aux mêmes dates que le salaire perçu en temps normal.

L'Etat intervient *a posteriori* pour verser l'allocation d'activité partielle à l'employeur.

La prise en charge par l'Etat de cette indemnité, qui était de 100% au 1^{er} mars 2020, est passée à 85%* depuis le 1^{er} juin 2020. **Cette baisse de l'allocation allouée par l'Etat à l'entreprise n'a aucun impact sur l'indemnité de 70% du salaire brut que doit verser l'employeur au salarié.**

*Hors certains secteurs très touchés par la crise sanitaire (hôtellerie, restauration, culture...)

Quels régimes social et fiscal des indemnités ?

Du 01/05/20 au 31/12/20 <i>(sauf décret particulier)</i>	Indemnités d'activité partielle de base	Indemnités complémentaires (< durée légale ou conventionnelle de travail)	Salaires & indemnités complémentaires > 70% de 4,5 SMIC et > durée légale ou conventionnelle de travail
Cotisations de Sécurité sociale*	❌	❌	✅
CSG-CRDS <i>(sur 98,25% du salaire/indemnité)</i>		✅ CSG : 6,20% (3,8% déductible IR) CRDS : 0,5%	✅ CSG : 9,20% (6,8% déductible IR) CRDS : 0,50%
Impôt sur le revenu		✅ <i>(revenu de remplacement)</i>	✅ <i>(salaire)</i>

*sauf cas particuliers : régime local d'Alsace-Moselle, salariés non-résidents fiscaux en France, cotisation maladie due à Mayotte.

Quid des contrats d'assurance prévoyance et santé ?

La loi n°2020-734 du 17 juin 2020 fixe l'obligation, pour les employeurs, de maintenir leur régime aux salariés en activité partielle sur une période définie du 12 mars 2020 au 31 décembre 2020. Le non-respect de cette obligation conduira à une perte du caractère collectif et obligatoire du régime, et donc un risque de redressement URSSAF pour l'entreprise.

Les contrats collectifs prévoyance-santé continuent donc de s'appliquer en cas d'activité partielle et le financement de ces couvertures reste dû par l'entreprise durant cette période (position déjà adoptée par les assureurs depuis avril 2020).

Lorsque les contrats d'assurance définissent les assiettes de calcul des cotisations et des prestations par référence aux revenus soumis à cotisations de Sécurité sociale visés par l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale, les assiettes de calcul intégreront a minima l'indemnité d'activité partielle légale. Au-delà de ce minimum légal, un formalisme est nécessaire avec un avenant au contrat précisant ces modalités souhaitées plus favorables et une adaptation de l'acte fondateur du régime dans l'entreprise (accord collectif, accord référendaire ou DUE).

Une lettre information "Activité partielle" à jour des nouvelles dispositions légales est à votre disposition.