

## Projets de décrets relatifs à l'activité partielle

Des décrets relatifs à l'activité partielle sont en cours d'élaboration, et d'après les projets il y aurait bien une modulation de l'indemnité comme prévu, si toutefois les textes définitifs le confirment :

### Actuellement :

Depuis le 1<sup>er</sup> juin et jusqu'au 31 octobre 2020 (suite à une prolongation prévue par le décret 2020-1170 du 25/09/2020), le remboursement de l'indemnité d'activité partielle par l'Etat aux employeurs y ayant recours est modulé :

- dans le cas général, l'indemnité est prise en charge à 85% (soit 60% du taux horaire malgré un maintien employeur à 70%) avec un taux horaire plancher à 8,03€,
- et par exception dans certains secteurs ayant particulièrement subi la crise sanitaire (secteurs protégés « S1 », secteurs connexes « S1 bis » sous condition de baisse de CA, et entreprises ayant fait l'objet d'une fermeture administrative) elle restait prise en charge en totalité

### A compter du 1<sup>er</sup> novembre 2020 :

Cette modulation devrait cesser et laisser place à une autre organisation :

#### **Cas général**

- indemnité versée au salarié : 60% du salaire
- Taux plancher : SMIC net soit 8,03€
- Prise en charge à hauteur de 36% du salaire (retenu dans la limite de 4,5 SMIC) par l'Etat
- Taux minimum : 7,23€, sauf cas particuliers (alternants...)

#### **Cas particulier 1 :** les secteurs les plus touchés par la crise, applicable du 01/11 au 31/12/2020

- La liste des secteurs les plus touchés comprendrait les secteurs S1 et S1 bis, ces dernières devant être élargies, et les entreprises accueillant du public faisant l'objet d'une fermeture administrative totale ou partielle (notamment réduction d'activité en raison du couvre-feu)
- Indemnité versée au salarié : 70% du salaire retenu dans la limite de 4,5 SMIC
- Taux plancher : SMIC net soit 8,03€
- Prise en charge intégrale par l'Etat

#### **Cas particulier 2 :** l'activité partielle pour garde d'enfant ou personne vulnérable

- Indemnité versée au salarié : 70% du salaire retenu dans la limite de 4,5 SMIC
- Taux plancher : SMIC net soit 8,03€
- Prise en charge à hauteur de 60% du salaire (retenu dans la limite de 4,5 SMIC) par l'Etat

- Taux minimum : 7,23€, sauf cas particuliers (alternants...)

**Remarque :** *il apparaît maintenant dans les textes la notion de **plafonnement de l'indemnité perçue par le salarié à son net habituel**. Cette notion sera à préciser.*

D'autre part, la durée maximale d'autorisation d'activité partielle passerait à 3 mois, renouvelable dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Sur RF Paye :

[Activité partielle au 1er novembre 2020 : les nouveaux projets de décrets du gouvernement](#)  
[Un nouveau régime d'activité partielle modulé pour les mois de novembre et décembre 2020](#)

[Capital - Chômage partiel : tout ce qui va changer au 1er novembre](#)

### **Nouvel état d'urgence sanitaire : points de vigilance**

- Territoires soumis au couvre-feu :
  - Obligation de se munir d'une attestation pour tout déplacement entre 21h et 6h, téléchargeable [sur ce lien](#)
  - Concernant les déplacements pour motif professionnel, le justificatif de déplacement professionnel doit être présenté. Celui-ci doit être signé par l'employeur, justifiant les déplacements entre 21h et 6h ([source](#))
  - Le [protocole sanitaire](#) :
    - Systématise le port du masque dans les lieux collectifs clos, son retrait temporaire n'est pas possible
    - Impose des adaptations concernant les horaires d'arrivée/départ pour limiter l'affluence, et concernant l'organisation de la restauration collective
    - Indique que les employeurs fixent, dans le cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, pour les postes qui le permettent
- Soutien financier de l'Etat en perspective :  
Extraits de la [conférence de presse du 15 octobre 2020](#) :

*Simplifier et élargir le Fonds de solidarité :*

*Toutes les entreprises de moins de 50 salariés qui sont installées dans les zones de couvre-feu et qui ont perdu 50 % de leur chiffre d'affaires par rapport à 2019 pourront bénéficier d'une aide allant jusqu'à 1500 euros, et cela pendant toute la*

*durée du couvre-feu.*

*Les entreprises de moins de 50 salariés des secteurs de l'hôtellerie, des cafés et de la restauration, de la culture, de l'événementiel, du sport, [les secteurs S1 et S1bis élargis, bénéficieront de] l'aide du Fonds de solidarité jusqu'à 10 000 euros par mois pour ces secteurs dès lors qu'elles subissent une perte de chiffre d'affaires non plus de 70 % mais de 50 %.*

*[Suppression du] plafonnement à 60 % du chiffre d'affaires de cette aide pour le secteur de l'hôtellerie, des cafés, de la restauration, les secteurs S1 et S1 bis*

*Exonérations de charges :*

*Toutes les entreprises fermées administrativement bénéficieront d'une exonération totale de leurs cotisations sociales et patronales jusqu'à la fin du couvre-feu*

*Les entreprises du secteur hôtellerie café restauration qui sont installées dans les zones de couvre-feu [...], pourront également bénéficier d'une exonération totale de cotisations sociales patronales dès qu'elles perdent 50 % de leur chiffre d'affaires [Pour les cotisations salariales], une aide jusqu'à 20 % de la masse salariale*

*L'ensemble de ces mesures seront inscrites dans le projet de loi de financement de la Sécurité sociale de 2021 et l'ensemble de ces mesures.*

Presse spécialisée :

[Tissot - Protocole sanitaire : nouvelles mesures dans les zones soumises à couvre-feu](#)

[RF Paye - Attestation professionnelle, télétravail, aides : quelles mesures pendant le couvre-feu ?](#)

[Legifiscal - Le Gouvernement annonce des aides pour les entreprises](#)

### **Report des échéances URSSAF de novembre 2020**

Un communiqué de presse de l'Acoss prévoit la possibilité pour les entreprises touchées par les récentes restrictions sanitaires de reporter le paiement des cotisations à échéance du 5 ou 15 novembre 2020 :

*Le report des cotisations patronales et salariales à échéance du 5 ou 15 novembre est possible sans aucune demande préalable pour les employeurs :*

- qui connaissent une fermeture ou une restriction de leur activité dans les zones de couvre-feu (Ile de France, métropoles d'Aix-Marseille, Grenoble, Lille, Lyon, Montpellier, Rouen, Saint Etienne, Toulouse), d'alerte maximale (Guadeloupe), ou d'alerte renforcée (métropoles de Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Nice). Cette situation peut concerner, par exemple, les cafés et restaurants ainsi que les salles et clubs de sport dans l'ensemble de ces zones, ainsi que des salles de spectacle et cinémas en zone de couvre-feu ;*
- qui, en dehors de ces zones, continuent à être touchées par des mesures de fermeture*

*en raison des dispositions mises en place pour la lutte contre la pandémie. C'est le cas notamment des discothèques.*

[Communiqué de presse Acoff publié le 19/10/2020](#)

### **Exonération et aide au paiement des cotisations : report de la limite de déclaration**

Un [communiqué de presse du gouvernement du 14 novembre 2020](#) annonce le report d'un mois, soit au 30 novembre 2020, concernant l'échéance déclarative pour l'exonération liée à la crise sanitaire et pour l'aide au paiement des cotisations, pour les entreprises y étant éligibles.

Les textes réglementaires devraient suivre.

### **Indemnité d'activité partielle : précision de l'URSSAF sur l'écrêtement en Alsace-Moselle**

L'URSSAF a mis à jour sa [page internet relative à l'activité partielle](#) en indiquant :

Mise à jour au 14 octobre

*Des précisions sont apportées concernant l'écrêtement de la cotisation maladie Alsace Moselle.*

La règle d'écrêtement permet à un salarié de ne pas prélever à un salarié certaines cotisations ou contributions (classiquement la CSG/CRDS) lorsque le précompte de celles-ci aboutirait à une rémunération inférieure au SMIC.

Désormais l'URSSAF mentionne maintenant la cotisation maladie spécifique à l'Alsace-Moselle sur son site parmi les cotisations « susceptibles d'être écrêtées » :

*La cotisation au régime local d'assurance maladie en vigueur dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle est également concernée par ce dispositif d'écrêtement applicable en cas d'activité partielle selon les mêmes modalités.*

Des précisions sont données sur la méthode à appliquer pour le calcul :

*Calcul de l'écrêtement et précompte des prélèvements sociaux (CSG-CRDS, cotisation maladie) :*

*Pour calculer le seuil de l'écrêtement, il est tenu compte d'un Smic brut temps plein quel que soit le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.*

*Le précompte est réalisé dans l'ordre de priorité suivant : CSG déductible, CSG non*

déductible, CRDS et, le cas échéant, la cotisation maladie au titre du régime local d'Alsace-Moselle.

L'écrêtement est donc réalisé dans l'ordre inverse de priorité.

Attention : le montant de la déduction est limité aux montants des cotisations dues sur la période.

### **Remise en cause de la réduction de la liste des « personnes vulnérables »**

Une liste des personnes dites « vulnérables » a été dressée par un décret du 5 mai 2020.

La 2<sup>ème</sup> loi de finances rectificative pour 2020 permettait aux personnes présentant une des pathologies figurant dans cette liste, ainsi qu'aux salariés partageant leur domicile, de bénéficier de l'activité partielle

Après la fin de l'état d'urgence sanitaire, un décret du 29 août 2020 a réduit la liste de ces pathologies de 11 à 4, et a exclu du bénéfice de l'activité partielle les salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable, ce qui a eu pour effet de réduire le champ d'application du dispositif d'activité partielle.

Dans une ordonnance du 15 octobre 2020, le juge administratif, saisi au titre de plusieurs requêtes, a suspendu les dispositions du décret du 29 août 2020 réduisant la liste des pathologies, reprochant à ce dernier un manque de cohérence.

**les critères retenus par le précédent décret du 5 mai 2020 s'appliquent à nouveau (11 pathologies), cependant les salariés vivant avec les personnes « vulnérables » restent exclus du bénéfice de l'activité partielle**, ce dernier point n'ayant pas été remis en cause par le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat justifie sa décision ainsi :

#### *Les nouveaux critères de vulnérabilité ne sont pas suffisamment cohérents*

*Le juge des référés du Conseil d'Etat rappelle que, si la loi du 25 avril 2020 laisse au Premier ministre un large pouvoir d'appréciation pour définir les critères selon lesquelles une personne doit être considérée comme vulnérable, de tels critères doivent être pertinents au regard de l'objet du dispositif et cohérents entre eux. Ainsi, le Gouvernement ne peut pas exclure des pathologies ou situations qui présentent un risque équivalent ou supérieur à celles maintenues dans le décret qui permettent toujours de bénéficier du chômage partiel.*

*Or, le juge des référés estime que le Gouvernement n'a pas suffisamment justifié, pendant l'instruction, de la cohérence des nouveaux critères choisis, notamment le fait que le diabète ou l'obésité n'ont été retenus que lorsqu'ils sont associés chez une personne âgée de plus de 65 ans.*

[Décision et Communiqué de presse](#) disponibles sur le site du Conseil d'Etat  
[RF Paie - Le Conseil d'État remet en cause le durcissement du régime d'activité partielle des personnes vulnérables](#)

### **Télétravail et attribution de titres-restaurant**

Une question récurrente : celle du droit des salariés en situation de télétravail au bénéfice des titres-restaurant, lorsqu'un tel dispositif existe dans l'entreprise.

Le ministère du travail a donné en ligne son avis à l'occasion du [question-réponses sur le télétravail](#).

L'administration rappelle qu'en principe, au nom de l'égalité de traitement, les télétravailleurs peuvent prétendre au bénéfice des titres-restaurant :

*En application du principe général d'égalité de traitement entre salariés, les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Il s'agit d'une règle d'ordre public rappelée par l'Ani du 19 juillet 2005 (art. 4) et reprise dans le code du travail : « le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise » (L. 1222-9).*

*Dès lors que les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, les télétravailleurs doivent aussi en recevoir si leurs conditions de travail sont équivalentes. L'attribution d'un titre restaurant étant seulement conditionnée à ce que le repas du salarié soit compris dans son horaire de travail journalier (R. 3262-7), les télétravailleurs recevront un titre restaurant par jour travaillé dès lors que leur journée de travail recouvre, « 2 vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas » (ex. : salarié travaillant de 9 à 17 heures).*

*Si les titres-restaurant constituent un avantage consenti par l'employeur qui bénéficie des exonérations fiscales et sociales à l'instar des remboursements de frais professionnels, leur octroi n'est pour autant pas conditionné à l'existence d'une dépense supplémentaire et inhérente à l'emploi engagée par le salarié.*

Cependant elle apporte une nuance à ce principe, en rappelant que, n'étant pas un dispositif résultant d'une obligation légale, l'attribution du titre-restaurant est parfois subordonné, dans l'entreprise, à un certain nombre de critères n'étant pas forcément liés aux seuls horaires de travail, par exemple l'éloignement du lieu de travail par rapport au domicile, à condition que ces critères soient objectifs :

*Toutefois, le titre restaurant est un avantage consenti par l'employeur qui ne résulte d'aucune obligation légale ; il n'est donc pas interdit de subordonner l'attribution de cet avantage à certains critères à condition qu'ils soient objectifs, c'est-à-dire des critères qui s'appliquent autant aux télétravailleurs qu'aux salariés travaillant dans l'entreprise. Ainsi, l'employeur peut différencier l'attribution des titres repas en fonction de l'éloignement du travail par rapport au domicile, dès lors que cette différenciation est fondée sur un critère objectif, c'est-à-dire la distance séparant le lieu du travail du domicile (Cass. soc., 22 janv. 1992, n° 88-40.938 ; CA Nîmes, 27 mars 2012, n°10-4144).*

*Un accord collectif de travail, existant ou à négocier, pourrait prévoir des stipulations particulières en matière d'octroi de titres-restaurant, assurant un mode d'organisation en télétravail qui tienne compte le mieux possible de la situation propre à chaque activité, à chaque service et à chaque salarié, sous réserve du respect du principe d'égalité de traitement entre le salarié qui exécute son travail en télétravail et celui qui l'exécute dans les locaux de l'entreprise (L. 1222-9).*

Reste à s'assurer que les critères retenus, le cas échéant, soient suffisamment objectifs et valables.