

ORDONNANCE DU 27 MARS 2020

A la suite de la promulgation de la loi du 23 mars d'urgence pour faire face à l'épidémie de coronavirus, une nouvelle ordonnance, datée du 27 mars est parue au Journal Officiel le 29 mars.

Ce texte élargit le périmètre d'éligibilité pour intégrer des salariés qui n'y avaient pas droit jusqu'alors, adaptent certaines modalités d'indemnisation des salariés et revoit les modalités d'accord pour placer un salarié protégé en activité partielle.

Les principales mesures sont :

- **L'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord**, dès lors 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 ».
- Les **apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation** bénéficieront d'une indemnité égale au pourcentage du SMIC qui leur est applicable selon les dispositions légales (l'indemnité n'est pas limitée à 70% de leur rémunération)
- L'activité partielle est désormais possible dans les « **entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national** » .
- Les **conditions d'indemnisation des salariés ayant obtenu l'accord de leur employeur, après le 27 mars 2020, pour suivre une formation** pendant la période d'activité partielle sont alignées sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle. Cela ne sera donc plus 100 % de la rémunération nette mais 70% de leur rémunération brute.
- Un décret établira la durée à laquelle correspond une journée ou une demi-journée de travail pour les salariés en « forfait-jours » qui bénéficient du dispositif d'activité partielle en cas d'interruption de l'activité mais désormais également en cas de réduction de l'horaire collectif.
- Les indemnités d'activité partielle versées aux salariés, ainsi que les indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur sont assujetties seulement à la CSG (6,20%) et à la CRDS (0,50%).(Cela signifie qu'il n'y a plus d'écrêtement du smic brut ni de CSG réduite à 3,80% pour les plus faibles revenus)

Ces dispositions sont applicables jusqu'à une date fixée par décret ultérieurement et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.