

## ANNEXE

### Nouvelles modalités de prise en charge des heures d'équivalence

Depuis l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit, les employeurs des secteurs en régime d'équivalence peuvent prendre en compte les heures d'équivalence dans le décompte des heures chômées, pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.<sup>1</sup>

Attention, les heures d'équivalence s'appliquent uniquement à certains salariés, occupant des postes comportant des périodes d'inaction durant les heures de travail dans les secteurs suivants :

- Transport routier de marchandises (personnels roulants)
- Hospitalisation privée et médico-social à caractère commercial (surveillants, infirmiers diplômés d'État, aides-soignants certifiés et garde-malades dont le poste couvre une période de travail comprise entre 18 heures et 8 heures)
- Tourisme social et familial (personnel d'encadrement des mineurs, accompagnateurs de groupes et guides accompagnateurs exerçant à temps complet dans le secteur du tourisme social et familial)
- Commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (personnel de vente occupé à temps complet)
- Autres secteurs déterminés par convention ou accord de branche étendu

#### Formule de calcul

Durée à indemniser = durée d'équivalence – durée réalisée

**NB : les heures supplémentaires ne doivent pas être prises en compte dans la formule de calcul**

<sup>1</sup> L'article premier de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que “pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon le régime d'équivalence prévu à l'article L. 3121-13 du code du travail, il est tenu compte des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle. Pour l'application du troisième alinéa du I de l'article L. 5122-1 du même code, la durée considérée comme équivalente est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail”. Ces dispositions s'imposent à celles de l'article R.5122-19.

**Point d'attention : le système d'information de l'ASP est paramétré de telle sorte qu'il n'est pas possible de déclarer une durée hebdomadaire supérieure à 35h.**

Dès lors, **2 cas de figure :**

**1. si la durée à indemniser est inférieure à 35 h,** pas de difficulté : l'entreprise renseigne la durée à indemniser, et le taux horaire « réel » (calculé sur l'assiette de la durée d'équivalence).

Exemple : une entreprise de transport routier a une durée d'équivalence de 43 h. Le salarié est payé à un taux horaire brut de 15 € (soit une rémunération mensuelle brute de 2 580 €).

Le salarié a travaillé et a été rémunéré 20 h durant la semaine.

La durée à indemniser est donc de  $43\text{ h} - 20\text{ h} = 23\text{ h}$ .

L'entreprise doit indemniser son salarié à hauteur de 70 % d'une assiette de 23 h au taux horaire brut de 15 €, soit un montant total brut de  $0,7 \times 23 \times 15 = 241,5\text{ €}$ .

Lors de sa demande d'indemnité, elle déclare à l'ASP 23 h au taux horaire brut de  $15 \times 0,7 = 10,5\text{ €}$ .

**2. si la durée à indemniser est supérieure à 35h,** l'entreprise devra procéder à une règle de 3 pour ramener la durée déclarée dans le SI à 35h. ***En d'autres termes, l'indemnisation sera calculée sur 35h, mais avec un taux horaire brut majoré, de manière à ce que l'entreprise soit indemnisée de la même manière que si la durée prise en compte avait été fixée à 43h, avec un taux horaire non-majoré.***

Exemple : une entreprise de transport routier a une durée d'équivalence de 43 h. Le salarié est payé à un taux horaire brut de 15 € (soit une rémunération mensuelle brute de 2 580 €).

Le salarié n'a travaillé que 3 h durant la semaine

La durée à indemniser est donc de  $43\text{ h} - 3\text{ h} = 40\text{ h}$ .

L'entreprise doit indemniser son salarié à hauteur de 70 % d'une assiette de 40 h au taux horaire brut de 15 €, soit un montant total brut de  $0,7 \times 40 \times 15 = 420\text{ €}$ .

Lors de sa demande d'indemnité, elle déclare à l'ASP 35 h, à un taux horaire retraité calculé de la manière suivante : **taux horaire brut retraité =  $0,7 \times$  taux horaire réel  $\times$  nombre d'heures à indemniser / 35**.

Soit, dans notre exemple : taux horaire retraité =  $0,7 \times 15 \times 40 / 35 = 12\text{ €}$ .

L'entreprise doit donc renseigner dans le SI une durée de 35 h, à un taux horaire de 12 €.