

Activité partielle / chômage partiel

Suspendre ou réduire l'activité de l'entreprise dans le contexte du Covid-19

Maj- 17 avril 2020



Gérer les conséquences de l'épidémie en interrompant temporairement son activité

Le dispositif d'activité partielle permet aux employeurs, dans certaines circonstances les contraignant à réduire ou interrompre temporairement leur activité, de fermer temporairement tout ou partie de l'entreprise ou de diminuer le temps de travail des salariés concernés, après autorisation de l'administration. La crise actuelle liée au Coronavirus est une circonstance exceptionnelle reconnue valable, l'état d'urgence sanitaire ayant été déclaré.

La Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 a autorisé le gouvernement à procéder par ordonnances pour « faciliter et renforcer le recours à l'activité partielle ». Deux décrets n° 2020-325 du 25 mars et n° 2020-435 du 16 avril, deux ordonnances n° 2020-346 du 27 mars et n° 2020-428 du 15 avril 2020 et un arrêté ont été publiés au Journal Officiel pour préciser le dispositif.

Champ d'application

Le dispositif qui s'adresse aux employeurs ayant des salariés soumis au Code du travail, est élargi, notamment, sous certaines conditions, à certaines entreprises publiques, aux salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France.

S'agissant des salariés concernés, l'ordonnance prévoit des dispositions notamment pour les salariés à temps partiel, les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés en forfait jours et ceux qui ne sont pas soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail (cadres dirigeants et VRP sous certaines conditions).

Une procédure adaptée pour l'épidémie

La demande d'autorisation, pour « circonstances exceptionnelles », doit être adressée par voie dématérialisée, **au plus tard 30 jours après** la mise en œuvre du dispositif, sur le site dédié : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Elle comprend les précisions sur les motifs justifiant le recours à l'activité partielle, sa durée prévisible et le nombre de salariés concernés, ainsi que l'avis du CSE, le cas échéant. Le motif indiqué doit être particulièrement détaillé pour limiter le risque de refus.

Si le CSE n'a pu être consulté préalablement sur la mise en œuvre, le dossier devra être complété de son avis dans un délai de 2 mois à compter de la demande.

L'administration dispose d'un **délai de 2 jours calendaires** à compter du moment où le dossier est réputé complet pour rendre sa décision. A défaut de réponse dans ce délai, l'autorisation est accordée implicitement pour un délai maximal de 12 mois (ce délai n'est pas concerné par la suspension générale des délais prévue par l'Ordonnance 2020-306 du 25/03 : Ordonnance n°2020-386 du 01/04).

Impact pour les salariés

L'activité partielle est une mesure collective. Elle ne constitue pas une modification des contrats de travail et relève du pouvoir de direction de l'employeur. Si les conditions sont réunies, le salarié ne peut s'y opposer (y compris les salariés protégés).

Les salariés sont en principe indemnisés, pour les heures non travaillées, à hauteur de 70 % de leur rémunération brute (y compris pour les salariés en formation) dans la limite de 35 heures par semaine. Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales mais soumise à CSG-CRDS.

L'employeur verse également une allocation complémentaire au titre de la rémunération mensuelle minimum (si après versement de l'indemnité d'activité partielle, la rémunération du salarié est inférieure au SMIC net).

Impact pour l'employeur

L'employeur peut bénéficier d'une prise en charge partielle, plafonnée et proportionnelle au salaire, des heures chômées dans le cadre de l'allocation partielle. Il en fait la demande via le site dédié précité.

Cette allocation sera au moins égale à 8,03 € et sera plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC (45,675 € par heure).

A noter : certaines conventions collectives prévoient des dispositions particulières spécifiques.

L'accompagnement d'EY Société d'Avocats

Notre équipe de 50 avocats spécialisés en droit social peut vous accompagner dans la gestion de la crise générée par l'épidémie de Coronavirus sur les questions relatives à la santé et la sécurité des salariés, la continuité de l'activité, la mise en œuvre du travail à distance, etc.

Pour toute information complémentaire, vous pouvez nous joindre au numéro suivant +33 (0) 1 55 61 13 77 – Code COVID 19 et pour suivre nos Webcasts : <https://www.ey.com/fr/fr/issues/ey-covid-19-webcasts-les-experts-prennent-la-parole>

Ernst & Young Société d'Avocats

EY Société d'Avocats est un des cabinets leaders de la fiscalité et du droit. De par notre appartenance à un réseau de dimension mondiale, nous mettons notre expertise au service d'une performance durable et responsable. Nous faisons grandir les talents afin qu'ensemble, ils accompagnent les organisations vers une croissance pérenne. C'est ainsi que nous jouons un rôle actif dans la construction d'un monde plus juste et plus équilibré pour nos clients, nos équipes et la société dans son ensemble.

Ernst & Young Société d'Avocats
Inscrit au Barreau des Hauts de Seine
Membre d'Ernst & Young Global Limited

EY désigne l'organisation mondiale et peut faire référence à l'un ou plusieurs des membres d'Ernst & Young Global Limited, dont chacun est une entité juridique distincte. Ernst & Young Global Limited, société britannique à responsabilité limitée par garantie, ne fournit pas de prestations aux clients. Les informations sur la manière dont EY collecte et traite les données personnelles, ainsi que sur les droits dont bénéficient les personnes concernées au titre de la législation en matière de protection des données, sont disponibles à l'adresse suivante : [ey.com/privacy](https://www.ey.com/privacy).

Retrouvez plus d'informations sur notre organisation sur www.ey.com.

© 2020 Ernst & Young Société d'Avocats.

Tous droits réservés.

Document imprimé conformément à l'engagement d'EY de réduire son empreinte sur l'environnement. Cette publication a valeur d'information générale et ne saurait se substituer à un conseil professionnel en matière comptable, fiscale ou autre. Pour toute question spécifique, vous devez vous adresser à vos conseillers.