

Activité partielle / chômage partiel

Suspendre ou réduire l'activité de l'entreprise dans le contexte du Covid-19 : des modalités d'indemnisation élargies

Maj-17 mars 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.

Il peut être utilisé notamment dans le cadre de l'épidémie actuelle de coronavirus Covid-19.

Des mesures visant à faciliter les demandes d'autorisation auprès de l'administration et à élargir la prise en charge des indemnisations ont été annoncées.

Champ d'application

La suspension temporaire de l'activité (ou sa réduction) doit être justifiée par la conjoncture économique, des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

La crise actuelle liée au Coronavirus est une circonstance exceptionnelle reconnue valable par l'administration.

Une procédure adaptée pour l'épidémie

La demande d'autorisation 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 (de 6 mois renouvelable) et le nombre de salariés concernés, ainsi que l'avis du CSE, le cas échéant.

Si le CSE n'a pu être consulté 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.

Impact pour les salariés

L'activité partielle est une mesure collective. Elle ne constitue pas une modification des contrats de travail des salariés concernés et relève du pouvoir de direction de l'employeur. Leur refus de se soumettre à ce placement en activité partielle constitue donc une faute grave.

Les salariés devraient être indemnisés, pour les heures non travaillées, à hauteur de 70 % de leur rémunération brute (sauf pendant les actions de formation où le taux est de 100%). 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 bénéficie d'une prise en charge partielle et plafonnée, des heures chômées dans le cadre de l'allocation partielle. Il en fait la demande via le site dédié précité.

Le taux horaire de cette allocation devrait être égal à 70% de la rémunération horaire antérieure brute des salariés autorisés à être placés en activité partielle, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC de 10,15€ (soit un maximum de 45,675 € par heure). Ce taux horaire ne pourrait pas être inférieur à 8,03 euros*.

**Ces informations sont issues d'un projet de décret qui devrait être rapidement publié et devront être confirmées.*

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.

Vos contacts : Anne-Elisabeth Combes – Marie-Pascale Piot
anne.elisabeth.combes@ey-avocats.com - marie-pascale.piot@ey-avocats.com

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.

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.

ey-avocats.com