L’activité partielle

Le dispositif d’activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (article R. 5122-1 du code du travail). Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l’établissement (ou d’une partie de l’établissement), soit à la réduction de l’horaire de travail habituellement pratiqué dans l’établissement en deçà de la durée légale du travail, bénéficient dans des conditions fixées par décret en Conseil d’Etat, d’une allocation spécifique qui est à la charge de l’Etat.

**Quelles conséquences sur le contrat de travail ?**

Lorsque les salariés sont placés en position d’activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent ni être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives.

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute et peut être augmentée par l’employeur. En cas de formation pendant l’activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

**Quelle compensation financière pour l’employeur ?**

Pour accompagner le versement de l’indemnité, l’employeur bénéficie d’une allocation forfaitaire cofinancée par l’Etat et l’Unedic :

7,74 euros pour les entreprises de 1 à 250 salariés ;

7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

**Comment faire une demande d’activité partielle ?**

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié (https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/) en amont du placement effectif des salariés en activité partielle.

Toutefois, il n’est pas toujours possible d’anticiper les demandes d’activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle. Dans ce cas, les employeurs sont invités à déposer leur demande d’activité partielle dans un délai raisonnable après le début de la période demandée.

**Quel est le délai d’instruction de la demande d’activité partielle ?**

La réglementation applicable prévoit que l’autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande (article R. 5122-4 du code du travail). A l’issue de ce délai et en l’absence de réponse de l’administration, la demande est réputée acceptée. Il a cependant été donné instruction de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d’instruction.

**Quels sont les cas éligibles à l’activité partielle ?**

L’activité partielle est une mesure collective. Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l’épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté.

* Fermeture administrative d’un établissement
* Interdiction de manifestations publiques à la suite d’une décision administrative
* Absence (massive) de salariés indispensables à l’activité de l’entreprise

Si les salariés indispensables à la continuité de l’entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l’activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.

* Interruption temporaire des activités non essentielles

Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l’épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.

* Suspension des transports en commun par décision administrative

Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l’absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle.

* Baisse d’activité liée à l’épidémie

Les difficultés d’approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l’annulation de commandes…. sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d’activité partielle.