

Le [dispositif d'activité partielle](#) peut être sollicité par les entreprises dans le cadre d'une baisse d'activité liée au COVID-19.

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 d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'Etat.

Les 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 pas être** sur leur lieu de travail, à disposition de leur employeur et 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** (soit environ 84% du net) 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**.

La 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'Unédic de 7,74 euros par heure chômée et par salarié pour les entreprises de moins de 1 à 250 salariés**.

Faire une demande d'activité partielle

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié **en amont du placement effectif des salariés en activité partielle** :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>

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**.

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.

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.

Exemples	Commentaires
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 etc. sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.