

Entreprises

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 01/02/2023

Chômage partiel ou technique (activité partielle) : démarches de l'employeur

En cas de recours à l'activité partielle au sein d'une entreprise, les salariés touchés par une perte de salaire sont indemnisés (dispositif appelé aussi chômage partiel ou chômage technique) par l'employeur. Le contrat de travail du salarié est suspendu et le salarié ne travaille plus. Comment l'employeur peut-il mettre en place l'activité partielle ? Nous faisons un point sur la réglementation.

Comment recourir à l'activité partielle ?

Pour faire face à une **baisse d'activité** dans l'entreprise, l'employeur peut recourir à l'activité partielle dans les cas suivants :

- Conjoncture économique
- Difficultés d'approvisionnement
- Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel
- Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- Tout autre circonstance de caractère exceptionnel.

Elle peut prendre plusieurs formes :

- Diminution de la durée hebdomadaire du travail
- Fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

L'employeur peut percevoir pour ses salariés une allocation d'activité partielle dans la limite de :

1 000 heures par an et par salarié quelle que soit la branche professionnelle

100 heures par an et par salarié si l'activité partielle est due à des travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise.

Quels salariés peuvent être concernés par l'activité partielle ?

En cas de réduction ou de suspension d'activité de l'entreprise, seuls certains salariés peuvent bénéficier du chômage partiel.

Salariés concernés

Un salarié ayant un contrat de travail de droit français (CDI, CDD notamment) bénéficie du chômage partiel qu'il soit :

- À temps plein ou à temps partiel

- En convention de forfait en heures ou en jours sur l'année

- Voyageur, représentant et placier (VRP)

- Salarié employé en France par une entreprise étrangère sans établissement en France

- Rémunéré au cachet

- Salarié intérimaire en contrat de mission suite à la suspension, l'annulation ou la rupture d'un contrat de mise à disposition signé

- En CDI dans le cadre du portage salarial

- Cadre dirigeant en cas de **fermeture totale** de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci (fermeture d'un atelier ou d'un service de l'entreprise par exemple)

- Travailleur à domicile payé à la tâche

- Journaliste rémunéré à la pige.

Salariés exclus

Les salariés suivants **ne bénéficient pas** du chômage partiel :

- Salariés dont la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail (grève par exemple)

- Salariés ayant un contrat de travail de droit français qui travaillent à l'étranger

- Salariés expatriés ayant un contrat de droit local.

Le comité social et économique (CSE) doit-il être consulté ?

Dans les entreprises **de 50 salariés ou plus**, l'employeur doit **consulter pour avis**, le comité social et économique (CSE) préalablement à sa demande d'autorisation administrative d'activité partielle.

La consultation concerne les sujets suivants :

Motifs de recours à l'activité partielle

Catégories professionnelles et activités concernées

Niveau et critères de mise en œuvre des réductions d'horaire

Actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

Le CSE est informé à la fin de chaque période d'autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.

À noter

En cas de sinistre ou de circonstances exceptionnelles, l'employeur a un délai de **2 mois** pour consulter et adresser l'avis du CSE à l'appui de sa demande d'autorisation préalable.

Comment effectuer la demande d'autorisation d'activité partielle ?

La procédure varie en fonction du caractère exceptionnel de la demande, en cas de sinistres ou d'intempéries :

L'employeur doit adresser une demande d'autorisation d'activité partielle à la DDETS .

L'employeur doit adresser sa demande **dans un délai de 30 jours à compter du placement de ses salariés en activité partielle.**

La demande se fait sur internet :

La demande doit préciser les éléments suivants :

Motif justifiant le recours à l'activité partielle

Période prévisible de sous-activité

Circonstances détaillées et situation économique à l'origine de la demande

Nombre de salariés concernés.

Elle doit être **accompagnée de l'avis préalable du CSE** .

En cas de sinistre ou de circonstances exceptionnelles, l'employeur a un délai de **2 mois** pour consulter et adresser l'avis du CSE à l'appui de sa demande d'autorisation préalable.

L'administration a un délai de réponse de 15 jours calendaires à réception de la demande d'autorisation. Un accusé de réception de la DDETS ou DDETSPP précise le délai au-delà duquel l'absence de réponse vaut autorisation.

Lorsque la **demande est refusée**, la décision précise les motifs du refus.

L'état d'avancement de l'instruction du dossier peut être suivi sur internet.

Une fois l'autorisation administrative obtenue, l'employeur peut réduire ou suspendre son activité et mettre ses salariés en chômage technique. C'est cette autorisation qui lui permet d'obtenir le remboursement des indemnités versées aux salariés.

• Demande d'autorisation préalable et d'indemnisation d'activité partielle

L'employeur doit adresser une demande d'autorisation d'activité partielle à la DDETS .

L'employeur doit adresser sa demande **dans un délai de 30 jours à compter du placement de ses salariés en activité partielle.**

La demande se fait sur internet :

La demande doit préciser les éléments suivants :

Motif justifiant le recours à l'activité partielle

Période prévisible de sous-activité

Circonstances détaillées et situation économique à l'origine de la demande

Nombre de salariés concernés.

Elle doit être **accompagnée de l'avis préalable du CSE** .

En cas de sinistre ou de circonstances exceptionnelles, l'employeur a un délai de **2 mois** pour consulter et adresser l'avis du CSE à l'appui de sa demande d'autorisation préalable.

L'administration a un délai de réponse de 15 jours calendaires à réception de la demande d'autorisation. Un accusé de réception de la DDETS ou DDETSPP précise le délai au-delà duquel l'absence de réponse vaut autorisation.

Lorsque la **demande est refusée**, la décision précise les motifs du refus.

L'état d'avancement de l'instruction du dossier peut être suivi sur internet.

Une fois l'autorisation administrative obtenue, l'employeur peut réduire ou suspendre son activité et mettre ses salariés en chômage technique. C'est cette autorisation qui lui permet d'obtenir le remboursement des indemnités versées aux salariés.

• Demande d'autorisation préalable et d'indemnisation d'activité partielle

Avant la mise en activité partielle, l'employeur doit adresser une demande préalable d'autorisation d'activité partielle à la DDETS d'implantation de l'établissement.

La demande se fait sur internet :

La demande doit être **accompagnée de l'avis préalable du CSE** .

L'administration a un délai de réponse de 15 jours calendaires à réception de la demande d'autorisation. Un accusé de réception de la DDETS précise le délai au-delà duquel l'absence de réponse vaut autorisation.

Lorsque la **demande est refusée**, la décision précise les motifs du refus.

L'état d'avancement de l'instruction du dossier peut être suivi sur internet.

Une fois l'autorisation administrative obtenue, l'employeur peut réduire ou suspendre son activité et mettre ses salariés en chômage technique. C'est cette autorisation qui lui permet d'obtenir le remboursement des indemnités versées aux salariés.

- Demande d'autorisation préalable et d'indemnisation d'activité partielle

À noter

Un employeur qui a au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements peut adresser une demande unique pour tous ses établissements.

L'employeur doit **proposer des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle** dans sa demande d'autorisation.

La procédure varie selon que l'autorisation est demandée pour la 1^{re} fois, moins ou plus de 3 mois après une précédente période d'activité partielle :

L'employeur s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés pendant la durée de l'activité partielle.

Il doit également respecter les conditions d'autorisation d'activité partielle.

L'employeur doit prendre des engagements vis-à-vis des salariés s'il effectue une nouvelle demande préalable d'autorisation d'activité partielle.

Cette obligation s'applique s'il a déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des 36 mois précédant la date de dépôt de sa nouvelle demande.

Ces engagements, mentionnés dans sa demande d'autorisation, peuvent notamment porter sur les éléments suivants :

Maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation

Actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle

Actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

La Dreets fixe ces engagements, qui sont notifiés dans la décision d'autorisation et s'assure du respect des engagements souscrits par l'employeur.

À noter

En cas de non-respect, l'employeur peut être amené à rembourser les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle.

L'employeur s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés pendant la durée de l'activité partielle.

Il doit également respecter les conditions d'autorisation d'activité partielle.

Quelle est la durée maximale de période d'autorisation d'activité partielle ?

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une période de **3 mois**. Elle peut être renouvelée dans la limite de **6 mois**, consécutifs ou non, sur une période de **12 mois** consécutifs.

Quelle est la rémunération versée au salarié au titre de l'activité partielle ?

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à **60 % de son salaire brut** par heure chômée, soit environ à **72 %** du salaire net horaire.

Cette indemnité ne peut **ni être inférieure** à 9,40 €, **ni être supérieure** à un plafond de 32,08 € par heure chômée.

L'indemnité est **versée** par l'employeur **à la date habituelle de versement du salaire**.

L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié (ou dans un document annexé) le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.

Une convention ou un accord collectif et une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir une indemnisation complémentaire.

À savoir

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, l'Agence de services et de paiement (ASP) verse directement la somme au salarié sur décision du préfet.

À noter

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic reçoivent également une indemnité horaire d'activité partielle. Son montant est égal au pourcentage du Smic ou des dispositions conventionnelles qui leur sont applicables.

Quelle allocation perçoit l'employeur en cas d'activité partielle ?

L'allocation d'activité partielle versée varie en fonction du secteur d'activité dont dépend l'entreprise :

Si l'employeur a obtenu l'autorisation administrative, il peut déposer une demande d'indemnisation qui lui permet d'obtenir le **remboursement mensuel des rémunérations** versées aux salariés concernés.

L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite d'un **plafond de 1 000 heures par an et par salarié**.

L'allocation est fixée à 36 % de la rémunération horaire brute.

Elle est de :

8,46 € minimum

19,25 € maximum.

Le paiement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP), qui agit pour le compte de l'État.

Attention

En cas de fraude ou de fausse déclaration, l'employeur encourt jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite de **100 heures par an par salarié**.

L'allocation est fixée à 36 % de la rémunération horaire brute.

Elle est égale à :

8,46 € minimum

19,25 € maximum.

Le paiement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP), qui agit pour le compte de l'État.

Attention

En cas de fraude ou de fausse déclaration, l'employeur encourt jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

Comment l'employeur obtient le remboursement de l'allocation en cas d'activité partielle ?

Chaque mois, pour obtenir le remboursement des indemnités, l'employeur doit adresser sur internet une demande d'indemnisation pour l'allocation d'activité partielle :

- Demande d'autorisation préalable et d'indemnisation d'activité partielle

L'employeur doit faire sa demande dans un délai de **6 mois** suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle.

Le paiement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP) qui agit pour le compte de l'État.

Attention

En cas de fraude ou de fausse déclaration, l'employeur encourt jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

Chômage partiel (activité partielle)

Questions – Réponses

- Activité partielle de longue durée (APLD)

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Rémunération du salarié en chômage partiel

Où s'informer ?

- Pour obtenir des renseignements :
Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

- **Service d'assistance de l'Agence de services et de paiement (ASP)**

Pour toute difficulté rencontrée avec votre compte « Activité partielle »

Par téléphone

0800 70 58 00

coordonnées service assistance

Territoires

jours

horaires

Métropole

du lundi au vendredi

de 08h30 à 18 h

Guadeloupe

du lundi au vendredi

de 7 h à 12 h (heure locale)

Martinique

du lundi au vendredi

de 7 h à 12 h (heure locale)

Guyane

du lundi au vendredi

de 7 h à 13 h (heure locale)

La Réunion

du lundi au vendredi

de 10h30 à 20 h (heure locale)

Mayotte

du lundi au vendredi

de 9h30 à 19h (heure locale)

Par courrier électronique

Support technique : contact-ap@asp-public.fr

en précisant votre Siret, la dénomination de votre établissement, votre nom, prénom, numéro de téléphone.

**Services en
ligne**

- Demande d'autorisation préalable et d'indemnisation d'activité partielle
Téléservice

**Textes de
référence**

- Code du travail : articles L5122-1 à L5122-5
Activité partielle
- Code du travail : article L5124-1
Sanctions et amendes
- Code du travail : articles R3232-1 et R3232-2
Informations devant être communiquées au salarié
- Code du travail : articles R3243-1 à R3243-9
Mentions du bulletin de paie
- Code du travail : articles R5122-1 à R5122-26
Aide aux salariés placés en activité partielle
- Circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle
- Arrêté du 26 août 2013 fixant les contingents annuels d'heures indemnisables
- Décret n° 2024-1149 du 4 décembre 2024 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30