**Activité Partielle (Chômage partiel)**

Le dispositif d’activité partielle (appelé parfois « chômage partiel » ou « chômage technique ») permet à l'employeur de réduire le temps de travail de ses salariés, de manière temporaire, pour faire face à une **baisse d'activité** : après **autorisation administrative**, ce dispositif permet aux salariés de bénéficier d'une indemnisation pour compenser la perte de rémunération liée aux heures chômées,

Face aux défis économiques et sociaux que peuvent rencontrer les entreprises, l'activité partielle constitue un dispositif essentiel permettant de préserver l'emploi tout en soutenant les employeurs en période difficile.

En contrepartie, les salariés perçoivent une indemnité compensatoire financée partiellement par l’État et versée par l’employeur.

Pendant les périodes d’activité partielle, le contrat de travail du salarié est suspendu mais non rompu.

**Activité partielle : modalités de recours**

Pour recourir à l’activité partielle, différentes formalités s’imposent :

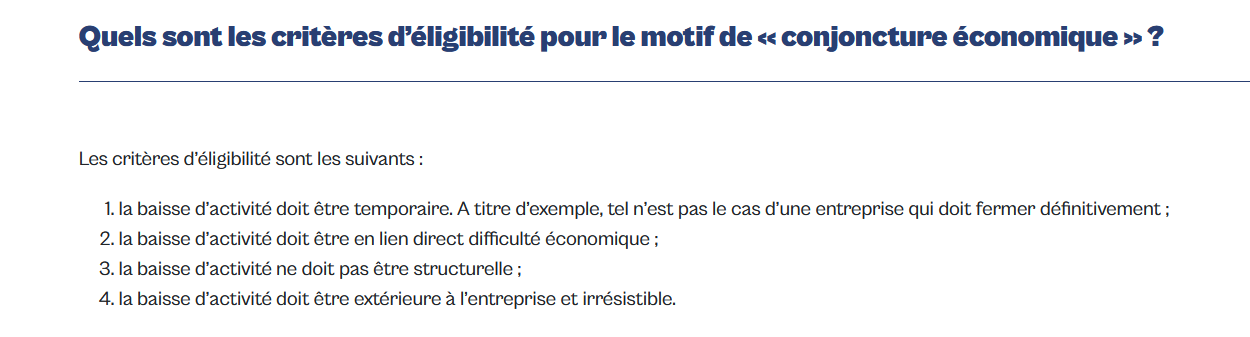
* consulter son CSE si l'effectif de votre entreprise s'élève au moins à 50 salariés ;
* adresser au préfet une demande d’autorisation (en joignant l’avis des représentants du personnel).

**Activité partielle : indemnisation du salarié et allocation spécifique**

Chaque salarié en activité partielle doit bénéficier d’une indemnité horaire égale, sauf exception, à **60 % de sa rémunération brute**. Pour compenser l’indemnisation du salarié, l’employeur perçoit une allocation financée conjointement par l’Etat et l’UNEDIC dans la limite d’un contingent annuel.

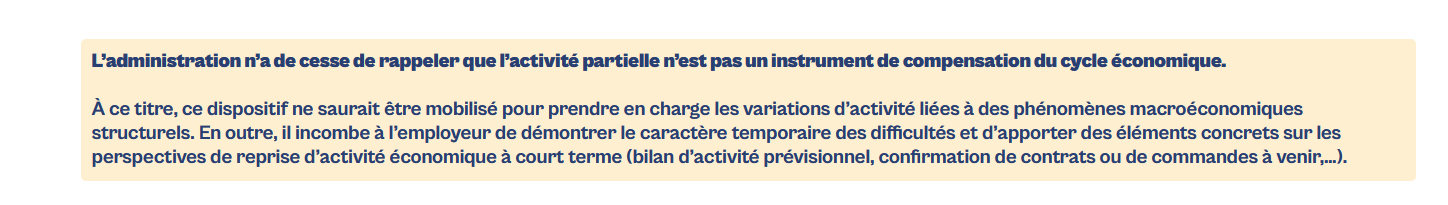
**L’article** [**R5122-1**](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000027629135) **du Code du travail énumère les cas dans lesquels un employeur peut recourir à l’activité partielle. Ces cas incluent :**

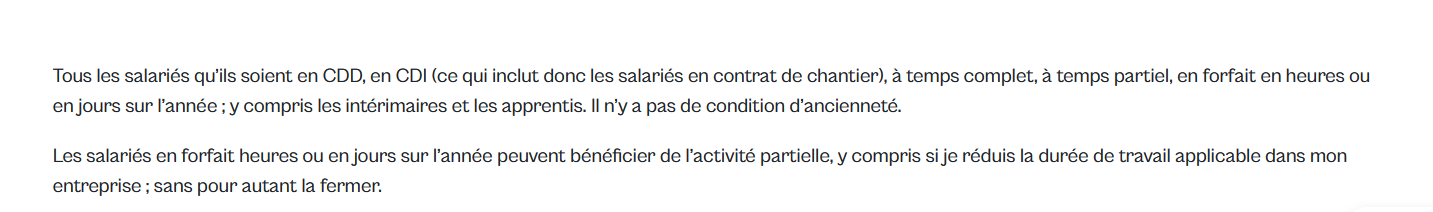
* la conjoncture économique
* les difficultés d’approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
* un sinistre ou des Intempéries de caractère exceptionnel ;
* la transformation, restructuration ou modernisation de mon entreprise ;
* toute autre circonstance de caractère exceptionnel

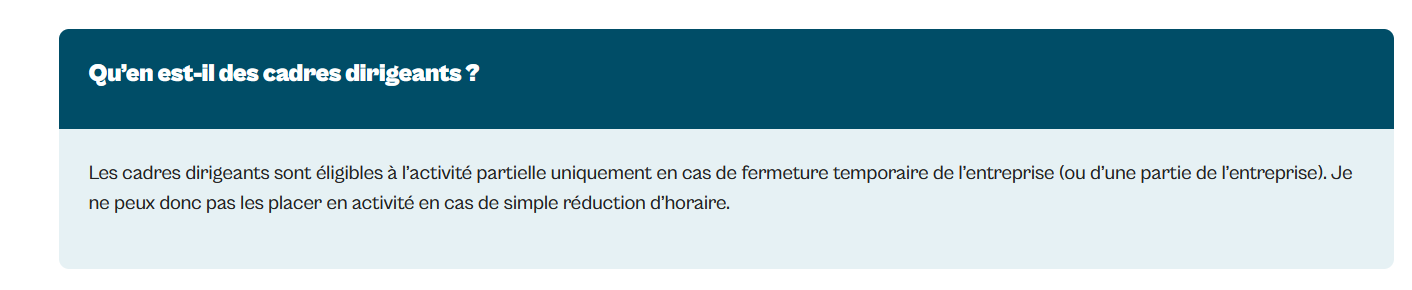


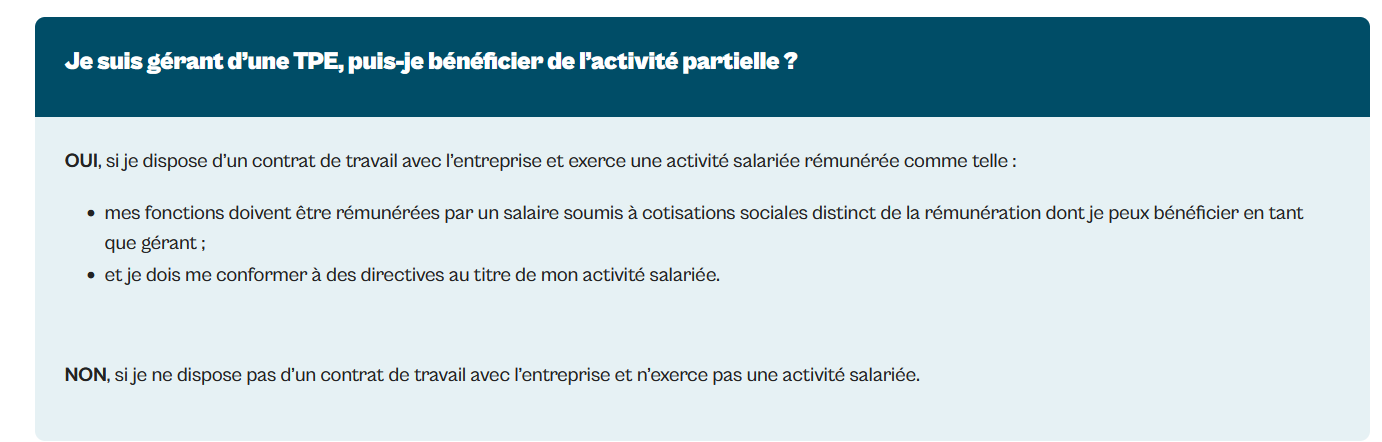
Avant de décider de placer ses salariés en activité partielle, l’employeur peut également envisager :

* **De remettre à zéro les heures placées en compteur de repos compensateur ;**
* **De placer en formation des salariés pendant la période de sous activité ;**
* **D’organiser des départs en congés payés de ses salariés (ou la prise effective de jours de RTT).** En effet, l’ordre et les dates de départ peuvent être modifiés par l’employeur. Cependant, sauf circonstances exceptionnelles, un délai de 2 mois préalable est à respecter.



****

****

****

*Compléments*

**Quels sont les salariés concernés ?**

**Tous les salariés** y compris les apprentis sont susceptibles d’être mis en chômage partiel, sous forme de réduction de l’horaire habituel de travail ou de suspension d’activité.

**Attention :** Le placement en activité partielle des représentants du personnel (membres du comité social et économique) est soumis à leur accord préalable. En effet, le principe est qu'il est interdit de modifier les conditions de travail du salarié protégé sans son accord.

L’activité partielle doit être collective : elle doit viser toute l’entreprise, ou tout un établissement, ou toute une unité de travail, voire une catégorie de personnel.

Il ne peut pas être mis en œuvre pour un seul salarié (sauf cas particulier, entreprise ou unité de travail n’ayant qu’un seul salarié par exemple), ni pour quelques salariés « pris au hasard ».

**L’arrêt temporaire de travail, s’il doit être collectif, n’implique pas que tous les salariés de l’entité de travail soient arrêtés en même temps**. L’arrêt peut effectivement se faire par roulement.

**Attention, l’administration refuse la mise en œuvre de l'activité partielle pour le motif de la conjoncture économique.** Pour le Ministère et la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), la baisse d'activité devrait répondre aux critères suivants :

* **Elle doit être temporaire (avec des perspectives de reprise d’activité économique à court terme justifiées) ;**
* Elle doit être en lien direct avec la difficulté économique ;
* Elle ne doit pas être structurelle ;
* Elle doit être extérieure à l'entreprise et irrésistible.