



MARS 2025

DOSSIER PRATIQUE

CHÔMAGE PARTIEL OU TECHNIQUE : QUELLES SONT LES DÉMARCHES DE L'EMPLOYEUR ?

Le chômage partiel ou technique, aussi appelé activité partielle, permet de prévenir les licenciements et de maintenir les salariés en emploi lorsque l'entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles et exceptionnelles. La CAPEB fait le point sur ce dispositif, sa réglementation, ainsi que sur les démarches à effectuer par l'employeur.

► QU'EST-CE QUE L'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

L'activité partielle permet à l'employeur de **réduire l'horaire de travail de ses salariés** ou de **fermer temporairement son établissement** en cas de baisse d'activité **ponctuelle** et **exceptionnelle**. L'entreprise indemnise les salariés pour compenser la perte de rémunération, et bénéficie d'une prise en charge partielle de ces heures dites « chômées ».

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



TOUTE AUTRE CIRCONSTANCE
DE CARACTÈRE EXCEPTIONNEL

⚠ Ce dispositif est une aide au maintien de l'emploi face à une situation exceptionnelle et n'est pas conçu pour faire face aux fluctuations normales du marché ou à des difficultés économiques durables. Les dossiers sont approuvés si l'entreprise peut démontrer une réelle possibilité de reprise d'activité à court terme, justifiant ainsi un soutien temporaire. Si les difficultés rencontrées par l'entreprise sont importantes et durables, il est recommandé de se tourner vers d'autres procédures.

BON À SAVOIR

La fermeture d'un établissement pour des raisons volontaires, de rentabilité économique ou de difficulté de recrutement n'est pas un motif de recours à l'activité partielle.

La plupart des salariés ayant un contrat de droit privé français sont éligibles à l'activité partielle. Toutefois, certains salariés **sont exclus du dispositif** :

- Les salariés dont la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un **différend collectif de travail** (grève par exemple)
- Les salariés ayant un contrat de travail de droit français **qui travaillent à l'étranger**
- Les salariés **expatriés** ayant un contrat de droit local
- Les travailleurs **indépendants**

BON À SAVOIR

Les salariés peuvent être en activité partielle individuellement et alternativement afin de mettre en place un système de « roulement ».

La baisse temporaire d'activité peut prendre **deux formes différentes** :



FERMETURE TEMPORAIRE

de tout ou partie de l'établissement, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale quelle que soit la durée de la fermeture



RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

en-dessous de la durée légale hebdomadaire, de la durée collective de travail de l'établissement ou de celle prévue au contrat de travail

BON À SAVOIR

Lorsque les conditions climatiques rendent le travail sur un chantier impossible ou dangereux, les entreprises du secteur du BTP peuvent bénéficier du régime de chômage-intempéries. Ce dispositif s'applique en cas d'arrêt de chantier imprévisible et inévitable, sous certaines conditions.

Pour plus d'informations, [consultez le site preventionbtp.fr](http://preventionbtp.fr) ➡

▶ QUELLES SONT LES DÉMARCHES À EFFECTUER ?

L'employeur doit **adresser une demande** et **obtenir l'autorisation d'activité partielle** auprès de la DDETS avant de **la mettre en œuvre**. En cas de circonstances exceptionnelles, de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel, l'employeur peut recourir à l'activité partielle sans attendre et dispose alors d'un délai de 30 jours pour réaliser sa demande.

La demande s'effectue en ligne via le lien suivant :

[SERVICE-PUBLIC.FR](https://service-public.fr) 

La demande doit préciser :

- Le **motif** justifiant le recours à l'activité partielle
- La **période** prévisible de sous-activité
- Les **circonstances détaillées** et la **situation économique** à l'origine de la demande
- Le **nombre de salariés** concernés

BON À SAVOIR

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit consulter le Comité Social et Économique (CSE) dans un délai de deux mois et adresser l'avis du CSE à l'appui de sa demande d'autorisation préalable.

Lors de la demande, l'employeur s'engage à **respecter les conditions d'autorisation de l'activité partielle** et à **maintenir l'emploi des salariés pendant la durée de celle-ci**. Toutefois, si la demande intervient **moins de 3 ans** après une précédente période d'activité partielle, l'employeur doit prendre des **engagements supplémentaires** auprès de ses salariés.

Ces engagements, mentionnés dans la demande d'autorisation, peuvent notamment porter sur :

- Le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation
- Des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle
- Des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
- Des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise

Ces engagements seront validés et notifiés dans la **décision d'autorisation** délivrée par la Ddeets. En cas de non-respect, l'employeur peut être amené à rembourser les sommes perçues au titre de l'allocation de l'activité partielle.

L'administration dispose d'un délai de réponse de **15 jours calendaires** à réception de la demande d'autorisation. Une fois l'autorisation obtenue, l'employeur peut mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle et obtenir le remboursement des indemnités versées aux salariés. Si la demande est refusée, l'administration précise les motifs du refus.

BON À SAVOIR

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

Une fois l'autorisation obtenue et le dispositif mis en œuvre, l'employeur doit adresser chaque mois une **demande d'indemnisation** pour l'allocation d'activité partielle, afin d'obtenir le remboursement des indemnités versées aux salariés. L'employeur dispose d'un délai de **6 mois** suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle afin de réaliser sa demande.

La demande s'effectue en ligne via le lien suivant :

[SERVICE-PUBLIC.FR](https://service-public.fr) 

► CALCUL DE L'INDEMNITÉ ET MONTANT DE L'ALLOCATION

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à **60 % de son salaire brut** par heure chômée. Depuis le 1^{er} novembre 2024, cette indemnité ne peut pas être **inférieure à 9,40 €** ou **supérieure à 32,08 €**. Pour définir le salaire à prendre en compte, il convient de tenir compte des éléments perçus au cours des 12 mois précédant le placement en activité partielle.

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation rémunérés en dessous du SMIC perçoivent une indemnité **égale à leur rémunération antérieure**. Pour ceux dont la rémunération est égale ou supérieure au SMIC, c'est la règle d'indemnisation commune aux autres salariés qui s'applique.

Le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées doivent figurer sur le bulletin de paie ou dans un document annexé. Un accord collectif et une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir une indemnisation complémentaire.

BON À SAVOIR

Les salariés qui suivent des formations réalisées dans le cadre de la demande d'activité partielle bénéficient durant ces formations d'une indemnité horaire portée à 100 % de leur rémunération.

L'employeur peut percevoir une allocation d'activité partielle dans la limite de **1 000 heures par an et par salarié**, ou de **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. Cette allocation est fixée à **36 % de la rémunération horaire brute** du salarié. Depuis le 1^{er} novembre 2024, cette allocation ne peut pas être **inférieure à 8,46 €** ou **supérieure à 19,25 €**. Pour Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation rémunérés en dessous du SMIC, l'allocation est égale au montant des indemnités versées.

Plus d'informations sur l'indemnité et l'allocation :

[TRAVAIL-EMPLOI.GOUV.FR](https://travail-emploi.gouv.fr) 

BON À SAVOIR

Les heures travaillées doivent être rémunérées normalement par l'employeur et n'ouvrent pas de droit au versement de l'allocation.

L'ACTIVITÉ PARTIELLE EST UN DISPOSITIF EFFICACE D'AIDE AU MAINTIEN DE L'EMPLOI POUR FAIRE FACE À DES DIFFICULTÉS EXCEPTIONNELLES

Votre CAPEB départementale est là pour répondre à vos questions et vous accompagne dans la mise en œuvre de ce dispositif.

Ensemble, trouvons les solutions les mieux adaptées pour aider votre entreprise à traverser les moments difficiles.

POUR EN SAVOIR +



VOUS AVEZ UNE QUESTION ?
CONTACTEZ VOTRE CAPEB !



PLUS FORTS. ENSEMBLE.