

CHÔMAGE PARTIEL ET JOURNEES GARDE ENFANT

- Le lien pour faire la demande :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R31001>

- Les conditions nécessaires pour un recours au chômage partiel

Les salariés concernés par l'activité partielle

Qui sont les salariés susceptibles d'être placés en position de chômage partiel ? Il s'agit des salariés employés par une entreprise forcée de réduire ou de suspendre de manière temporaire son activité pour les motifs suivants (ils sont inscrits dans la [circulaire du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle](#)) :

- un problème lié à la conjoncture économique
- des difficultés engendrées par l'approvisionnement en matières premières ou en énergie
- des sinistres ou des intempéries de caractère exceptionnel
- la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise
- d'autres circonstances à caractère exceptionnelle (comme, par exemple, l'épidémie de coronavirus)

À NOTER : les entreprises en redressement judiciaire (dans la perspective d'une reprise) et les sous-traitants ont également la possibilité de recourir au chômage partiel pour leurs salariés.

Les cas d'exclusion de l'activité partielle pour les salariés

La mise en place du chômage partiel n'est pas possible dans les situations suivantes :

- les salariés dont le chômage partiel résulte d'un différend collectif de travail intéressant l'établissement qui les emploie (sauf décision ministérielle dès lors que la fermeture de l'entreprise se prolonge plus de trois jours)
- les salariés faisant l'objet d'une procédure de licenciement économique ou d'une rupture conventionnelle
- les salariés dont le temps de travail est comptabilisé via un forfait heure ou jour sur l'année (sauf en cas de fermeture totale ou partielle de leur entreprise)
- les chômeurs saisonniers (sauf si leur état de chômage est exceptionnel à l'époque de l'année à laquelle il se produit)
- les voyageurs représentants placiers (VRP)
- les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) pour accroissement temporaire d'activité
- les salariés dont la suspension d'activité se prolonge au-delà de six semaines consécutives

Toutefois, la fermeture (partielle ou totale) d'une entreprise décidée par l'employeur à la suite d'une grève peut exceptionnellement donner lieu à la mise en place du dispositif d'activité partielle sur autorisation du ministre du Travail, si cette fermeture se prolonge plus de trois jours.

La mise en activité partielle des salariés : obligatoire ou facultative ?

Les salariés peuvent-ils refuser une mise en chômage partiel décidée par leur employeur ?
« *La demande de mise en chômage partiel relève d'abord et avant tout d'une démarche de l'entreprise, confrontée à une situation exceptionnelle* », explique Maître Éric Rocheblave, avocat spécialiste en droit du travail. Sous-entendu : en principe, les salariés ne peuvent que se conformer à cette situation subie, que « *l'employeur ne prend pas de gaieté de cœur* ».

Dans un [arrêt du 18 juin 1996](#), la Cour de cassation a considéré que, sous certaines conditions, la mise en chômage partiel s'imposait aux salariés. S'appuyant sur le fait que l'instauration d'une activité partielle ne constituait pas une modification du contrat de travail des salariés, la plus haute juridiction française a jugé que même si les salariés subissent une diminution conséquente de leur salaire durant cette période, ils ne sont pas dans leur droit d'invoquer un changement de son contrat de travail pour demander le maintien de son salaire. *De facto*, les salariés sont obligés d'accepter sa mise en chômage partiel et ses conséquences (réduction d'activité et de rémunération). Un refus les expose à un licenciement pour faute grave.

Une catégorie de salariés échappe à cette règle : les **salariés protégés** (délégué syndical, délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, représentant du CHSTC, conseiller prud'homal). Le placement en activité partielle est considéré comme une modification de leurs conditions de travail nécessitant leur accord. À défaut, la Cour de cassation a jugé en 1996 que leur salaire devait être maintenu par l'employeur.

Quelle procédure les salariés doivent-ils engager en cas de recours au chômage partiel par leur entreprise ? Aucune ! Seule l'employeur a le pouvoir de décider la mise en place de l'activité partielle. Aucune procédure particulière n'est donc requise de la part du salarié.

La durée de l'activité partielle

Combien de temps peut durer un chômage partiel ?

Par définition, le chômage partiel est un dispositif temporaire. L'autorisation d'activité partielle n'est accordée aux entreprises qui en font la demande que pour une durée maximale de **six mois**. L'interruption est renouvelable une fois (donc 12 mois maximum au total), sous conditions.

Cette durée maximum est prévue à l'[article R5122-9 du Code du travail](#).

À NOTER : le décret du 26 juin 2013 relatif à l'activité partielle précise que lorsque, au cours des trois années (36 mois) précédentes, les salariés ont déjà été placés en activité partielle par leur entreprise, certains engagements, fixés par le préfet, doivent être pris. Ces engagements peuvent 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
- des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise

La fin de la période d'activité partielle

Lorsque la période d'activité partielle s'achève – et donc lorsque l'entreprise retrouve une activité normale -, les salariés réintègrent leur poste et perçoivent à nouveau leur rémunération habituelle.