

L'employeur peut-il placer un seul service ou établissement en chômage partiel ?

Réponse courte

Oui. Le texte le prévoit dès la définition du régime : les subventions compensent la réduction de la durée de travail « dans des entreprises ou dans **un ou plusieurs de leurs établissements** » (art. L.511-3, repris à l'art. L.511-1). Le périmètre peut donc épouser la réalité de la crise — un site, un atelier, une ligne de production — sans englober les services qui tournent normalement.

La contrainte n'est pas l'uniformité mais la **justification** : la demande décrit les modalités et le nombre de salariés touchés (art. L.511-6 (3)), et le découpage doit refléter la baisse d'activité réelle. Un périmètre incohérent — commercial chôme pendant que la production embauche — se lit immédiatement à l'instruction.

À l'intérieur du périmètre, la **rotation** des heures chômées entre salariés est libre et même recommandée : elle répartit l'effort, préserve les compétences et ménage le plafond individuel de 1 022 heures. L'égalité de traitement borne l'exercice : des différences de traitement entre salariés comparables se justifient par des critères objectifs.

Définition

Le périmètre est la **maille de gestion** du dispositif : l'autorisation vise une réduction d'horaire décrite — services, effectifs, intensité — et les décomptes en rendent compte salarié par salarié. Rien n'impose une réduction homogène : un service peut chômer 50 %, un autre 20 %, un troisième rien, tant que chaque heure déclarée correspond à une perte réelle d'activité.

La contresignature suit le périmètre : dans les entreprises sans délégation, seuls les **salariés concernés** signent ; avec délégation, celle-ci est informée de l'ensemble du dispositif, rotation comprise.

Questions fréquentes

Comment ajuster le périmètre du chômage partiel au fil des mois ?

À chaque renouvellement : la demande mensuelle actualise services, effectifs et intensité. En sortie de crise, resserrer service par service lisse la production et documente la sincérité du dossier.

La rotation des heures chômées entre salariés est-elle autorisée ?

Oui, et recommandée : répartir l'effort sur un effectif large préserve les compétences, ménage les plafonds individuels de 1 022 heures et évite le délitement des équipes totalement arrêtées.

Le chômage partiel peut-il ne concerner qu'un seul atelier ?

Oui : le régime s'applique aux entreprises « ou un ou plusieurs de leurs établissements » (art. L.511-3), et le périmètre peut épouser un site, un service ou une ligne de production — à condition de refléter la baisse d'activité réelle.

Peut-on maintenir certains salariés à temps plein dans un service chôme ?

Oui, sur critères objectifs affichés : compétences non substituables, obligations réglementaires, polyvalence attestée. Sans critères formalisés, la liste des maintenus se lit comme une liste de favoris et enflamme le climat social.

Un périmètre de chômage partiel incohérent est-il détecté ?

Immédiatement : un service commercial chôme pendant que la production embauche se lit à l'instruction. Le découpage doit correspondre aux causes déclarées, et les décomptes refléter la rotation réelle, pas le schéma théorique.

Conditions d'exercice

Le découpage du périmètre obéit à trois logiques cumulées.

Logique	Exigence
Économique	Le périmètre couvre les activités réellement touchées par la baisse — cohérence avec les causes déclarées
Déclarative	Modalités et effectifs précis dans la demande ; décomptes individuels exacts
Sociale	Égalité de traitement dans le périmètre ; critères objectifs pour les différences (compétences critiques, polyvalence)
Évolutive	Le périmètre s'ajuste à chaque renouvellement mensuel, à la hausse comme à la baisse

Modalités pratiques

La rotation se construit comme un planning de production inversé.

Élément	Détail
Cartographie	Charge réelle par service et par poste, mise à jour mensuellement
Schémas de rotation	Semaines alternées, jours fixes chômés, réduction quotidienne — au choix selon l'activité
Compteurs individuels	Suivi des heures chômées par salarié (plafond annuel) et équilibrage de l'effort
Compétences critiques	Maintien à horaire plein justifié par écrit (maintenance, sécurité, clients clés)
Communication	Plannings publiés à l'avance, critères de rotation expliqués
Décomptes	Reflet exact de la rotation réelle, pas du schéma théorique

Pratiques et recommandations

La rotation large bat la concentration : mettre 40 salariés à 25 % d'heures chômées plutôt que 10 salariés à 100 % consomme le même volume de subvention, mais garde tout le monde dans le rythme de travail, répartit la perte de revenu et retarde l'épuisement des plafonds individuels. Les retours d'expérience des crises passées convergent — les équipes totalement arrêtées se délitent, celles en rotation restent mobilisables.

Le choix des salariés maintenus à temps plein est le point socialement inflammable : sans critères affichés, il se lit comme une liste de favoris. Les critères qui tiennent — compétences non substituables, obligations réglementaires, polyvalence attestée — se formalisent avant le premier planning et s'appliquent uniformément. Un délégué qui peut expliquer la règle la défend ; un délégué qui la découvre la conteste.

Le périmètre se pilote aussi en **sortie** : resserrer service par service au fil de la reprise — plutôt que de tout arrêter d'un coup — lisse la production et documente la sincérité du dossier au fil des renouvellements.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.511-1</u> et <u>L.511-3</u> du Code du travail	Régime applicable aux entreprises « ou un ou plusieurs de leurs établissements »
Art. <u>L.511-6</u> (3) et (4) du Code du travail	Modalités et effectifs dans la demande ; contresignature des salariés concernés
Art. <u>L.511-5</u> du Code du travail	Plafond individuel d'heures — argument de la rotation
Art. <u>L.251-1</u> et suivants du Code du travail	Égalité de traitement dans la définition du périmètre et des rotations

Le périmètre déclaré borne le remboursement, pas l'organisation : l'employeur peut toujours réduire l'activité d'un service hors périmètre par les moyens de droit commun — mais sans subvention, et sans imposer de perte de salaire. L'extension du périmètre passe par la demande du mois suivant.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.