

Recours possible à l'activité partielle de droit commun en cas de délestage

Le "[questions-réponses](#)" du ministère du Travail du Plein emploi et de l'Insertion sur le recours à l'activité partielle et à l'APLD créé dans le cadre du "plan de résilience économique et sociale" a récemment été mis à jour afin de prendre en compte les situations à venir de délestages.

➤ Des délestages prévus à partir de janvier 2023

Lors du conseil des ministres qui s'est tenu le 29 novembre 2022, Élisabeth Borne a présenté une communication relative à la préparation aux risques de difficultés d'approvisionnement électrique hivernaux.

Une circulaire de la Première ministre a été adressée aux préfets pour anticiper et préparer leurs départements à d'éventuelles coupures programmées de l'électricité

Il revient au préfet de chaque département de prévenir 3 jours à l'avance les entreprises/ménages qui seraient visés par une possible coupure de courant.

➤ Le recours possible au dispositif d'activité partiel de droit commun sur le motif « toutes autres circonstances exceptionnelles » :

Le gouvernement a récemment mis à jour son questions/réponses relatif au dispositif d'activité partielle afin de prendre en compte ces situations annoncées pour janvier 2023 qui pourraient impacter certaines entreprises.

A ce titre, la question réponse précise que dans le cas où une entreprise **directement affectée par le délestage n'est pas en mesure d'aménager le temps de travail de ses salariés pour faire face à cette situation**, il lui est possible, en dernier recours, de mobiliser, pour la durée du délestage et, le cas échéant, pendant la durée nécessaire à la remise en marche des unités de production, le dispositif d'activité partielle de droit commun, sur le motif « toutes autres circonstances exceptionnelles » (sous-motif « délestage »).

Ce motif de recours permet aux employeurs de disposer d'un délai de trente jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande préalable conformément à l'[article R5122-3 du code du travail](#).

Pour mémoire, le salarié percevra dans ce cas une indemnité au taux de droit commun, soit 60 % de sa rémunération brute antérieure, dans la limite de 60 % de 4,5 Smic.

Enfin, l'employeur recevra de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation d'activité partielle équivalente à 36 % de la rémunération brute antérieure du salarié, dans la limite de 36 % de 4,5 Smic, avec un plancher de 7,88 euros (**60% de l'indemnité versée, soit un reste à charge pour les employeurs de 40%**).

Contact : [Simon Métayer](#), Pôle social

