

5-B-2 LE CHÔMAGE PARTIEL

- Le chômage partiel est un dispositif qui permet de **maintenir le contrat de travail des salariés**.
- Le chômage partiel permet **d'aider les entreprises** momentanément en difficultés économiques exceptionnelles ou conjoncturelles **afin d'éviter les licenciements**.
- Le chômage partiel permet de **limiter la baisse de rémunération mensuelle des salariés par une prise en charge partielle de l'État**.

Certaines conditions devront être réunies :

1. la mesure prise par l'entreprise doit être **provisoire**,
2. l'horaire de travail doit descendre **au-dessous** de 35 heures par semaine ou de la durée collective de l'entreprise (ou des heures d'équivalence habituelles) lorsque celle-ci est inférieure à 35 heures,
3. la mesure doit être **collective**.

1. Les entreprises et salariés concernés

Les entreprises entrant dans le cadre du chômage partiel (Cas énuméré à l'article R 5122-1) :

Entreprises contraintes de réduire ou suspendre temporairement leur activité pour l'une des raisons suivantes : conjoncture économique ; difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ; sinistres ou intempéries de caractère exceptionnel ; transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Les entreprises exclues :

- Pour cause de conflits sociaux sauf si les conséquences du conflit affectent l'activité pour des raisons techniques.
- Les entreprises en périodes d'observation du redressement judiciaire, sauf si la possibilité de reprise de l'entreprise existe.

Les salariés concernés :

Salariés pour lesquels la durée de travail est réduite :

- CDI, CDD, apprentis, contrat de professionnalisation,
 - dont - les salariés des entreprises temporaires au service de l'entreprise,
 - les salariés des entreprises sous-traitantes mises en difficultés du fait de la réduction de charge imposée par le donneur d'ordre,
 - tous les salariés à temps partiel quel que soit leur salaire (depuis le décret n°2009-324 du 25 mars 2009, article 1, ne sont plus exclus les salariés à temps partiel dont le salaire hebdomadaire habituel est inférieur à 18 fois le SMIC horaire)
- les salariés en arrêt maladie,
- les cadres sous convention de forfait annuel en heures ou en jours, lorsque le chômage se traduit par une fermeture temporaire de l'établissement.

Les salariés exclus : (énumérés à l'article R 5122-8)

- Salariés d'une entreprise dont le chômage est provoqué par un conflit collectif.
- Chômeurs saisonniers, sauf s'ils apportent la preuve du caractère exceptionnel de cette période de chômage au regard de leur activité des deux années écoulées.
- Cadres sous convention de forfait annuel en heures ou en jours, lorsque le chômage partiel se traduit par une réduction d'horaires.

La rémunération des salariés cadres en forfaits jours ou sans référence horaire dans la métallurgie : en application des dispositions des articles 14-3 et 15-3 de l'accord de branche du 28 juillet 1998 modifié par avenants, ces salariés ne peuvent voir leur rémunération réduite du fait d'une mesure de chômage partiel.

Le statut du salarié pendant le chômage partiel :

Les salariés sont dispensés de tout ou partie de leur prestation de travail par l'employeur : ils sont en suspension du contrat de travail pendant les heures de chômage partiel.

A noter également que, durant la période d'indemnisation, le chômage partiel n'est pas considéré comme une modification ou une rupture du contrat de travail.

Ceci a pour conséquence que:

- **Les salariés ne peuvent pas refuser une mise en chômage partiel** (c'est la direction de l'entreprise qui en décide) sous peine de considérer ce refus comme une faute grave.
- **En revanche, les salariés protégés doivent donner leur accord à une mise en chômage partiel.** En cas de refus de leur part, l'employeur doit leur verser leur salaire habituel (Cass. soc 18 juin 1996, n°94-44653) ou entamer une procédure de licenciement pour motif économique.
- **Un salarié protégé placé d'office en chômage partiel**, peut saisir le juge des référés pour obtenir une provision correspondant à la perte de salaire subie (Cass. soc. 23 oct 1991).
- Le chômage partiel ne suspend pas les mandats des représentants du personnel.

2. La procédure

Les préalables à l'entrée en chômage partiel recommandés par la DDTEFP (instruction DGEFP n°2008-19 du 25 novembre 2008, fiche 5) :

La DDTEFP ne peut imposer à l'employeur de recourir à des mesures alternatives mais elle incitera vivement les employeurs à recourir à :

- L'utilisation des congés payés (sans anticiper sur les CP futurs), repos compensateurs, RTT « employeur » sauf en cas de fermeture de l'entreprise, heures placées par l'employeur sur un CET.
- La négociation d'accord collectif, de convention pour aménager le temps de travail et pour organiser la durée du travail sur une période dépassant la semaine et au plus l'année (modulation).
- La formation des salariés pendant cette période d'inactivité (la formation ne peut être imposée) : l'utilisation du DIF hors temps de travail est possible car le chômage partiel est assimilé à une suspension du contrat de travail.

Cas particulier des entreprises attribuant des jours de RTT sur 4 semaines ou sur l'année (hors modulation) (R 5122-25): uniquement si la mesure de chômage partiel se traduit par une réduction d'horaire, le chômage partiel peut être refusé si l'employeur n'a pas préalablement eu recours aux jours de repos dont il a conventionnellement le droit de disposer.

Les formalités à accomplir par l'employeur

Si l'employeur envisage une mise en chômage partiel, il doit :

- Consulter le comité d'entreprise au titre de la modification d'horaire (L 2323-6) préalablement à la mise en chômage partiel du personnel.
- Faire une demande préalable auprès de l'administration qui dispose de 20 jours pour accepter ou refuser.
- En cas de sinistre ou d'intempéries, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire sa demande à l'administration.

Si l'employeur souhaite une aide supplémentaire de l'Etat en vue d'éviter des licenciements économiques (cas prévu à l'article L 5122), une consultation particulière du CE ou à défaut les délégués du personnel sur la convention et sur les mesures prévues pour le redressement économique de l'entreprise doit avoir lieu (art D 5122-33).

Pour le recours à « l'activité partielle de longue durée » (nouveau D 5122-44) : La consultation porte sur les motifs économiques du recours à l'activité partielle de longue durée, sur les catégories professionnelles et les activités de l'entreprise intéressées par ce dernier ainsi que sur le niveau et les modalités de mise en oeuvre des réductions d'horaire.

La décision d'allocation est prise par le préfet.

Les allocations sont accordées par le Préfet sur proposition du directeur départemental du travail.
La mise au chômage partiel ne peut être antérieure à la date d'envoi de la demande.

L'Etat et l'entreprise paient les allocations de chômage partiel.

Les allocations sont payées mensuellement et directement par l'employeur qui sera remboursé ultérieurement de l'allocation spécifique par l'Etat.

3. L'indemnisation du Chômage partiel

L'indemnisation du chômage partiel est constituée de plusieurs allocations :

- L'allocation spécifique versée par l'Etat
- L'allocation conventionnelle versée par l'employeur.

3.1 L'allocation spécifique de l'Etat (D.5122-13) :

Son montant est de

3,84 €/heure et par salarié pour les entreprises de 1 à 250 salariés, (au lieu de 2,44 € avant l'ANI du 15.12.08).

3,33 €/heure et par salarié pour les entreprises de plus de 250 salariés (au lieu de 2,13 € avant l'ANI).

L'effectif tient compte de tous les établissements, qu'ils soient ou non concernés par le chômage partiel.

3.2 L'allocation conventionnelle de l'entreprise :

Cette allocation complète l'allocation spécifique à hauteur de :

3.2a : 60% du salaire horaire brut avec un mini de 6.84 €/heure au 1^{er} janvier 2009.

Le Décret n° 2009-324 du 25 mars 2009 stipule que les régularisations des allocations versées à ce jour depuis le 1^{er} janvier sont à faire.

Il faut prendre en compte le salaire de base, les avantages en nature, les majorations ayant le caractère de complément de salaire et les primes qui sont la contrepartie directe du travail (prime de polyvalence, prime de performance, pourboires).

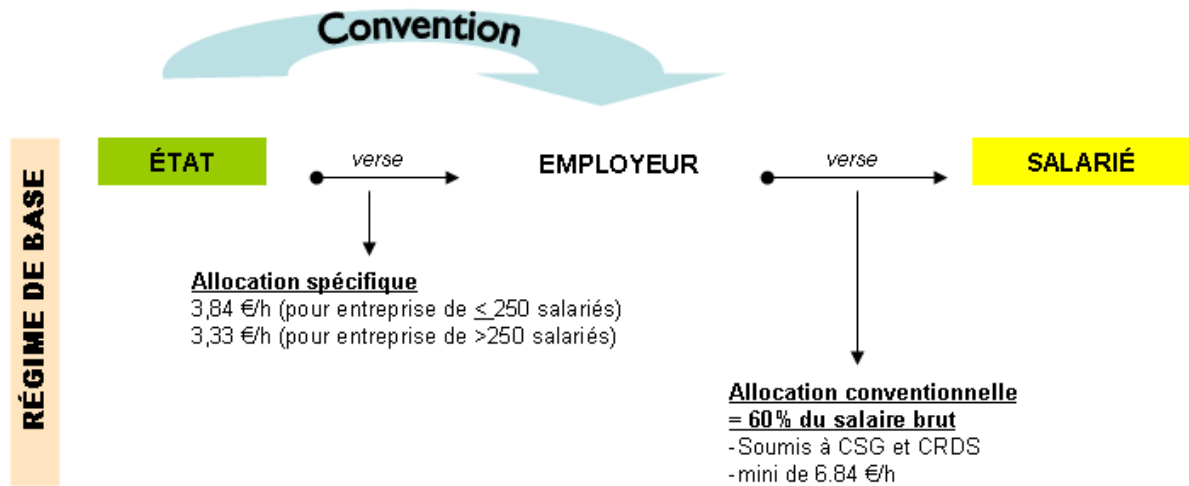
Exemple : un salarié touchant 13 €/h dans une entreprise de 200 salariés est en chômage partiel en raison de la conjoncture économique. L'employeur lui versera par heure non travaillée 60% du salaire horaire brut soit 7,8 €/h^(*) et se fait ensuite rembourser par l'Etat 3,84 euros par heure (*allocation spécifique pour les moins de 250 salariés*).

Il reste donc à la charge de l'entreprise : $7,8 - 3,84 = 3,96$ €/h.

(*) : Les salariés payés moins de 11,40 €/h brut recevront 6,84 €/h (*allocation minimum moins CSG et CRDS*).

Attention

L'allocation conventionnelle n'est pas accordée en cas d'arrêts de travail pour intempéries ou circonstances exceptionnelles. Elle n'est pas due non plus aux salariés : qui ont refusé un travail de remplacement proposé par l'employeur avec une rémunération équivalente, ou aux salariés qui ont refusé d'accomplir dans le délai d'un an à compter de la dernière période de chômage partiel des heures de récupération demandées par l'entreprise. (ANI du 21 février 1968).



A savoir : Aide supplémentaire de l'Etat en vue d'éviter des licenciements économiques touchant certaines professions dans certaines régions atteintes d'un grave déséquilibre de l'emploi (L 5122-2):

Le maintien à 60% du salaire horaire brut, même avec le remboursement de l'allocation spécifique, laisse à l'employeur une certaine charge financière à supporter. Pour éviter des licenciements économiques ou en réduire le nombre, l'employeur peut encore demander à l'Etat de lui apporter une aide financière supplémentaire.

Dans ce cas, l'employeur doit produire à la DDTEFP toutes justifications utiles sur les raisons économiques, financières ou techniques du ou des licenciements auxquels il envisagerait de procéder, ainsi que sur les mesures prévues pour le redressement de l'entreprise (D 5122-32). Il doit aussi consulter le CE, à défaut les DP, sur cette demande et sur les mesures prévues pour le redressement de l'entreprise (D 5122-33).

Une convention est alors être signée avec l'entreprise pour une période maximale de 6 mois renouvelable une fois sous réserve que l'employeur s'engage à maintenir dans leur emploi des salariés intéressés pour une durée au moins équivalente.

Dans ce cas, le taux de participation de l'Etat est fixé par arrêté ministériel. Le taux normal est de 50%, et il peut être majoré jusqu'à 100% sur décision conjointe du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget.

Exemple : si on reprend l'exemple précédent, l'Etat peut décider d'aider plus l'employeur et de prendre en charge la moitié de l'écart entre 6.84 et 3.84, soit la moitié de 3 euros = 1.5 euros de l'heure.

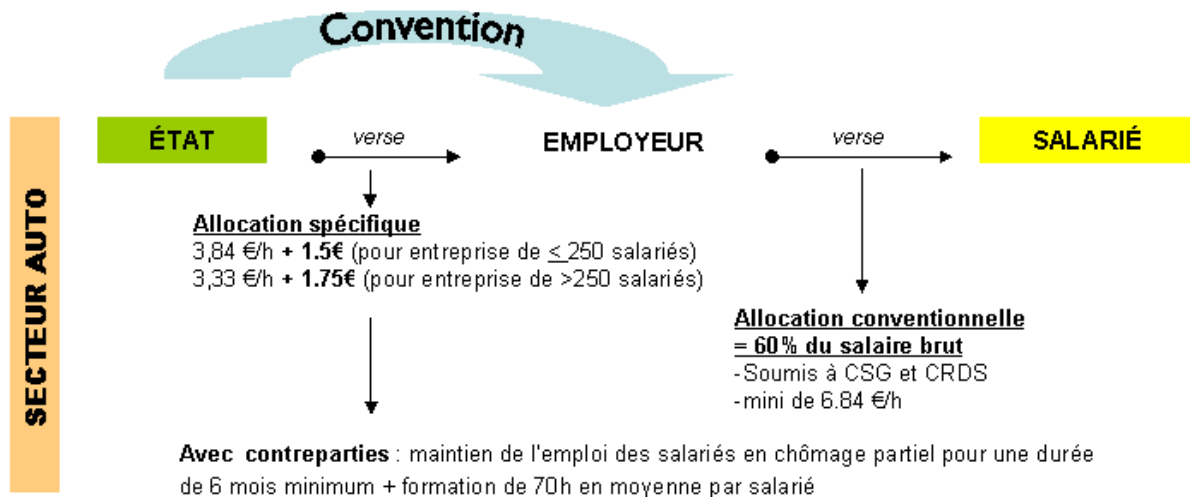
Nota : Cas particulier du secteur de l'automobile

Un accord cadre de chômage partiel a été signé le 1er avril 2009 entre l'Etat et 4 fédérations patronales (l'UIMM, la Fédération de la plasturgie, l'Union des industries textiles et le Conseil national des professions de l'automobile) pour l'accompagnement des entreprises du secteur automobile (toutes les entreprises et les fournisseurs réalisant au moins 50 % du CA avec elles, ainsi que le commerce de véhicules automobiles) et de leurs salariés. Cet accord signé pour une période de 3 mois renouvelable une fois, augmente l'allocation spécifique reçue par l'entreprise de 1.5 € pour les entreprises de 250 salariés et moins et de 1.75 € pour les plus de 250 salariés (date d'effet au 1er février 2009 pour les heures éligibles).

En contrepartie, les entreprises doivent prendre des engagements :

- de maintien dans l'emploi pendant 6 mois minimum à partir de la date d'effet du formulaire d'adhésion.
- de formation de 70 heures en moyenne par salarié en chômage partiel sur la base d'une convention de 3 mois. Ces heures sont à effectuer pendant les 9 mois qui suivent la signature de la convention d'entreprise. Ces heures seront réalisées proportionnellement à la durée effective du chômage partiel. Les formations sont réalisées hors temps de travail, dans le cadre du plan de formation, des périodes de professionnalisation et du DIF. Les actions d'adaptation aux postes sont exclues.

Pour toutes les entreprises, les conventions sont à signer avec les préfets. Les entreprises de plus de 1000 salariés doivent en plus adhérer à une convention nationale et peuvent conclure des contreparties ad'hoc avec l'Etat ; signature qui précède la signature avec les préfets.



3.2b : Par convention, l'indemnisation peut être portée à 75% de la rémunération brute pour « l'activité partielle de longue durée »

Les conventions d'activité partielle sont conclues pour une durée de 3 mois renouvelable jusqu'à 12 mois, entre une organisation professionnelle ou interprofessionnelle ou une entreprise et le ministre chargé de l'emploi ou le préfet ou, par délégation de celui-ci, par la DDTEFP (dans la métallurgie, ces conventions seront signées par les entreprises).

L'indemnisation s'élève à 75 % (dès la première heure de chômage partiel) de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés sans qu'elle puisse être inférieure à la rémunération mensuelle minimale (RMM).

L'Etat et l'UNEDIC contribuent au financement de ce système à hauteur de :

- pour l'Etat de 1.9 €/h pour les 50 premières heures au titre des allocations complémentaires
- pour l'UNEDIC de 3.9 €/h à partir de la 51^{ème} heure. (dans la limite de 150 millions d'euros pour 2009)

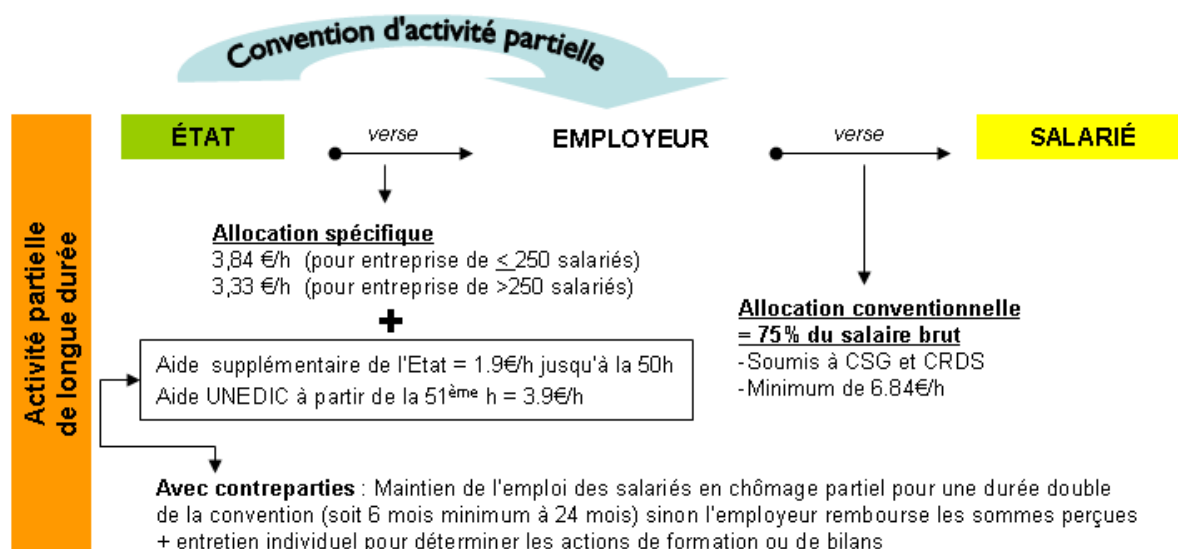
En contrepartie de cette aide, l'employeur s'engage :

- à maintenir dans l'emploi les salariés subissant une réduction d'activité pendant une période égale au double de la durée de la convention courant à compter de sa signature. (art D. 5122-51)
- à proposer à chaque salarié bénéficiaire de la convention un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions de formation ou de bilans qui pourrait être engagées dans la période d'activité partielle (art D 5122-51).

Si l'employeur rompt les contrats de travail durant la période où il s'était engagé à les maintenir pour les motifs suivants (art D 5122-51):

1. licenciement pour motif économique (art L 1233-3)
2. départ à la retraite (art 1237-4 et L 1237-9) dès lors que ce départ à la retraite s'inscrit dans le cadre d'un PSE
3. mise à la retraite (art 1237-5 à 1237-8)

L'employeur devra alors rembourser à l'Etat les sommes perçues.



3.3 L'allocation complémentaire au titre de la garantie de Rémunération Mensuelle Minimale (RMM)

Qu'est-ce que la RMM : La RMM est égale au produit du SMIC horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail sur le mois considéré (L 3232-3). Elle se calcule donc mois par mois.

Exemple : La RMM du mois d'octobre 2008 est de 1402.31 euros. En effet, octobre 2008 comportait 4 semaines à 35H (140H) + 3 jours à 7 heures, soit $140 + 21 = 161$ heures.

Le SMIC horaire brut est de 8.71 euros depuis le 1^{er} juillet 2008.

La RMM du mois d'octobre 2008 correspond à $161 \times 8.71 = 1402.31$ euros (auquel il faut soustraire les charges salariales, soit 1107.82 euros net pour 21%).

L'allocation complémentaire au titre de la RMM :

Si le salaire net des heures travaillées + les allocations de chômage partiel donnent un salaire, à la fin du mois, inférieur à la RMM du mois, l'employeur doit verser une allocation complémentaire pour atteindre la Rémunération Mensuelle Minimale (RMM) du mois considéré. L'employeur se fera rembourser la moitié de l'allocation complémentaire par l'Etat (R.3232-3).

Le nombre d'heures pour calculer la RMM est réduit des absences pour maladie, maternité, cessation collective de travail. Un abattement est opéré pour les salariés handicapés.

Salariés exclus (art L 3232-1) : Les salariés à temps partiel, les apprentis et contrats de professionnalisation, les intérimaires.

Le montant cumulé de ces deux allocations ne peut dépasser le salaire horaire moyen net calculé sur les deux dernières périodes normales de paie.

4. La durée d'indemnisation

Les périodes de chômage partiel pour les différentes branches d'activité sont **contingentées** par arrêté ministériel, avec un **plafond annuel d'heures** par entreprise et par salarié concerné de :

- 800 heures portées à 1000 heures pour l'industrie automobile et ses sous-traitants qui réalisent avec elle au minimum 50% de leur CA et pour le commerce de véhicules automobiles (arrêté R.5122-6 du 30.12.08).

La fermeture de l'établissement ne peut dépasser **6 semaines** (42 jours consécutifs). (art R 5122-8). Au-delà (quelquefois appelé "chômage partiel total"), les salariés concernés sont considérés comme étant "à la recherche d'un emploi" et peuvent bénéficier de l'ARE (Allocation de Retour à l'Emploi).

Nota : l'instruction DGEFP2008/19 du 25.11.08 précise que « la durée d'octroi du chômage partiel pourrait être de 6 mois renouvelables une fois, soit une durée permettant de couvrir toute l'année 2009 ».

5. Le régime fiscal et social du chômage partiel

Les allocations de chômage partiel sont considérées comme des revenus de remplacement et donc sont soumises à un régime particulier. La RMM est aussi considérée comme un revenu de remplacement.

Régime fiscal :

Les allocations de chômage partiel sont **imposables** bien qu'elles ne constituent pas un salaire.

Régime social :

Les allocations sont exonérées de cotisations (art L 5428-1) mais sont soumises à la CSG sur les revenus de remplacement (6.20%) et la CRDS (0.50%) après abattement de 3% (car calculés sur 97% de l'allocation).

6. Incidences du chômage partiel

Maladie : Dans le cas où un salarié est malade alors que son entreprise se met au chômage partiel, le salarié malade touchera une rémunération équivalente au chômage partiel (60% de son salaire horaire brut (Cass. soc. 8 déc. 1983 N° 82-41444).

Primes : Les allocations de chômage partiel étant des revenus de remplacement, elles sont incluses dans la base de calcul des primes et gratifications (prime d'ancienneté, treizième mois, prime d'assiduité...) basées sur les montants réels du salaire.

Congés payés :

Sur l'acquisition des jours de CP : Les périodes de chômage partiel ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif en regard des droits à congés payés.

- Soit le chômage se traduit par une fermeture de l'entreprise, cela aura une incidence sur l'acquisition de jours de CP (absence non assimilée à du travail effectif).
- Soit le chômage partiel se traduit par une réduction d'horaire : pas d'incidence sur l'acquisition de jours de CP (situation identique aux salariés à temps partiel).

Sur l'indemnité de congés payés :

Le chômage partiel n'étant pas assimilé à du travail effectif, les périodes de chômage partiel ne sont pas prises en compte pour le calcul de la rémunération des CP.

Jour férié : Si la période de chômage partiel comporte un jour férié, celui-ci est indemnisé selon les modalités de l'horaire réduit.

Retraite complémentaire : Les régimes de retraite complémentaire ont institué un système de validation de ces périodes de chômage.

Rupture du contrat de travail : l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement (ou toute autre indemnité de rupture) doit inclure cette période avec le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé normalement (et non une période valorisée avec les seules allocations de chômage partiel) (Cass. soc. 9 mars 1999 n°96-44439).

Préavis : Un salarié qui ne peut exécuter totalement ou partiellement son préavis parce que son entreprise est en chômage partiel (réduction d'horaire ou fermeture), verra quand même son préavis payé sur la base de son salaire normal et pas sur la base des allocations de chômage partiel (Cass. soc. 26 nov 1997 n°97-004909.).

Heures supplémentaires :

Sur le contingent : Les heures indemnisées au titre du chômage partiel ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Sur le paiement des heures sup : (instruction DGEFP n°2008-19 du 25 novembre 2008, fiche n°6) :

Les heures sup ne donnent pas lieu à indemnisation au titre du chômage partiel, seules les heures perdues jusqu'à 35H seront indemnisées au titre du chômage partiel. Mais l'employeur devra payer les heures supplémentaires prévues au contrat de travail même si elles sont non travaillées.

Exemple : une entreprise applique une durée de travail de 39H (sans RTT), seules les heures perdues jusqu'à 35H sont indemnisées au titre du chômage partiel, les heures de la 36^{ème} à la 39^{ème} seront payées en heures sup.

7. Le chômage partiel et la formation

La formation des salariés pendant cette période d'inactivité ne peut être imposée.

L'utilisation du DIF hors temps de travail est possible car le chômage partiel est assimilé à une suspension du contrat de travail. Dans ce cas, les heures de formation en DIF pendant les heures de chômage partiel donnent droit à « l'allocation de formation » qui est de 50% du salaire horaire net.

8. Les "congés payés" et le chômage partiel

En cas de fermeture annuelle d'un établissement pour congés, les salariés n'ayant pas acquis suffisamment de droits à congés payés peuvent bénéficier de l'allocation pour privation partielle d'emploi, à titre individuel. Cette indemnité, **limitée à l'aide de l'État**, doit faire l'objet d'une demande préalable de l'employeur auprès de la Direction départementale du travail.

Le calcul de l'allocation chômage partiel de congés payés est effectué sur la base d'une indemnité journalière (en jours ouvrables). Montant de l'allocation forfaitaire chômage partiel de congés payés (allocation spécifique) :

- **15,86 €**jour indemnisable (base 39h),
- **14,23 €**jour indemnisable (base 35h, entreprises de 250 salariés ou moins),
- **12,43 €**jour indemnisable (base 35h, entreprises de plus de 250 salariés). Dans le cas d'un contrat à temps partiel, elle est versée au prorata de la durée fixée au contrat.

Il s'agit d'une indemnité journalière forfaitaire calculée après déduction des droits acquis pour le contrat en cours et ceux éventuellement perçus dans un précédent emploi au cours de la période de référence (Du 1er juin au 31 mai.).

Attention : Si au cours de la période de référence un salarié avait été indemnisé au titre de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation d'assurance chômage, le montant de l'aide de l'Etat est calculé sur la base du montant de votre dernière allocation (chômage ou ASS) multiplié par le nombre de jours de fermeture de l'entreprise, déduction faite des jours de Congés payés utilisés. Dans ce cas, il devra retirer un formulaire de demande auprès de l'Assedic dont il dépendait avant l'embauche.

Remarque : si le chômage partiel se poursuit, il faut se rapprocher des Allocations familiales qui prennent en compte les baisses de revenus pour recalculer le droit à des prestations.