

Indemnisation de chômage partiel : mode d'emploi

Mise à jour du 11/12/2008 - Circulaire Confédéral: N°248/2008

Secteur : Assurance chômage - Emploi - Formation Professionnelle

Devant les perspectives économiques et la recrudescence des salariés privés de leurs emplois définitivement ou temporairement, il nous semblé nécessaire de faire une circulaire technique sur le chômage partiel.

Lorsqu'une entreprise réduit son activité au-dessous de l'horaire légal ou arrête momentanément tout ou une partie de son activité et qu'il n'y a pas rupture des contrats de travail des salariés, cette situation est appelée chômage partiel (ou technique).

Sous certaines conditions, l'employeur peut mettre ses salariés en chômage partiel. Les salariés concernés ne perçoivent plus l'intégralité de leur rémunération mais une allocation spécifique éventuellement augmentée d'une allocation conventionnelle.

Il existe donc plusieurs systèmes d'indemnisation du chômage partiel.

Quelle que soit la situation, le système d'indemnisation comporte plusieurs allocations qui se complètent ou se succèdent et qui sont financées par l'employeur, par l'État et éventuellement par l'Assédir (en cas d'arrêt complet d'activité).

1. La réduction partielle d'activité de l'entreprise

L'article L.5122-1 du code du travail dispose que « **les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable, soit à la fermeture temporaire de leur établissement, soit à la réduction de l'horaire habituel de travail pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, bénéficient d'une allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'État** »

De manière générale, le chômage partiel répond à trois critères :

- L'horaire de travail doit être inférieur à la durée légale du travail (que cela soit comptabilisé en semaine ou en mois) ;
- Le chômage doit être une situation temporaire. Ainsi une entreprise qui multiplie les modifications d'horaires ne peut prétendre au chômage partiel ;
- L'interruption d'activité doit être collective : le chômage partiel ne peut se limiter à un ou deux salarié.

a. Les conditions d'indemnisation

a.1. Dans quelle situation ?

Une allocation est versée en cas de réduction ou de suspension temporaire d'activité imputable à :

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- des intempéries de caractères exceptionnelles ;
- une transformation, une restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- ou à toute autre caractère exceptionnel (en cas de force majeure essentiellement).

Cette liste est limitative. Cela signifie qu'en dehors de ces cas précis le mécanisme du chômage partiel ne peut être mis en œuvre par l'employeur.

a.2. Pour quels salariés ?

En principe tous les salariés de l'entreprise peuvent bénéficier du dispositif sans condition d'ancienneté.

Toutefois, certains salariés ne peuvent bénéficier de l'allocation spécifique de chômage partiel s'il s'agit des :

- salariés avec une rémunération inférieure à 18 fois le SMIC horaire ;
- chômeurs saisonniers ;
- VRP avec une rémunération à partie variable ;
- assistantes maternelles et salariés des services à la personne (pour les assistantes maternelles un régime spécifique de maintien de la rémunération est prévu) ;
- gérants de société et mandataires sociaux ;
- salariés employés sous convention de forfait sur une base annuelle (cadres et itinéraires non cadres) ;
- salariés engagés dans une procédure de licenciement économique.

a.3. Quelle durée de réduction d'activité ?

La réduction d'activité ne doit pas excéder quatre semaines. Le principe est que l'allocation spécifique de chômage partiel d'État est versée que pour les arrêts de travail dont la durée est inférieure à quatre semaines consécutives.

Au-delà, les salariés peuvent bénéficier d'une prise en charge par les Assédics sous certaines conditions (Infra).

a.4. La fermeture pour congés payés

En cas de fermeture annuelle de l'entreprise, les salariés qui ne peuvent prétendre à des congés payés (condition d'ancienneté trop faible) peuvent percevoir individuellement des allocations de chômage partiel.

Pour pouvoir percevoir ces allocations, la fermeture doit être totale pour l'ensemble du personnel.

Les intérimaires ne peuvent bénéficier de cette mesure puisque juridiquement ils ne sont pas liés à l'entreprise.

Cas particulier : si la fermeture de l'entreprise est d'une durée supérieure à la durée des congés légaux annuels, la prise en charge au titre du chômage partiel ne pourra excéder la durée des congés légaux annuels. Dans ce cas, l'employeur devra verser pour les jours au-delà de la durée des congés légaux, une allocation au moins égale à l'indemnité journalière de congés payés.

On notera enfin que l'employeur, qui ne respecte pas les règles relatives à la durée et la prise des congés payés, ne peut prétendre à l'indemnisation de chômage partiel. Les salariés sont alors en droits de demander réparation au juge.

b. Les formalités à respecter

b.1. La consultation des instances représentatives du personnel

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit être informé et consulté sur les mesures de nature à affecter la durée du travail, dont le chômage partiel.

Le défaut de consultation est un délit d'entrave.

Le comité d'entreprise doit émettre un avis et non simplement être informé de la possibilité au recours au chômage partiel.

b.2. La demande d'indemnisation

Avant toute mise en chômage partiel, l'employeur doit faire une demande de prise en charge à la Direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

La demande doit préciser la durée prévisible de la sous-activité, le nombre de salariés impactés, et pour chaque salarié la durée du travail habituelle.

Si l'employeur procède à la mise en chômage partiel en l'absence d'autorisation (refus ou non demande), il devra alors verser l'intégralité des salaires aux salariés.

La DDTEFP dispose de 20 jours pour prendre une décision relative à la demande de prise en charge de chômage partiel.

En cas d'acceptation du Préfet, la décision de prise en charge précise la durée (de date à date), le nombre de salarié concerné et le volume horaire accordé.

La période de chômage partiel débute à compter de la date de réception de la demande de l'employeur à la DDTEFP.

Tout refus de la DDTEFP doit être motivé.

b.3. Les obligations d'information de l'employeur

L'employeur a pour obligations d'informer :

- l'inspection du travail de toute modification des horaires envisagée au titre du chômage partiel ;
- l'ensemble des salariés des nouveaux horaires résultants du chômage partiel par voie d'affichage ;
- individuellement les salariés des mesures de chômage partiel qui les concernent.

Il existe deux allocations de prise en charge du chômage partiel : l'allocation spécifique d'aide publique et l'allocation conventionnelle. Ces deux allocations peuvent se cumuler.

c. L'indemnisation du chômage partiel

c.1. L'allocation spécifique

Lorsque la demande de prise en charge de chômage partiel a été acceptée par le préfet, l'employeur fait alors l'avance de l'allocation puis sera remboursé.

L'indemnisation est limitée par un contingent annuel.

Le principe est la prise en charge des heures chômées en deçà de la durée légale du travail (35 heures en principe) ou celle pratiquée dans l'entreprise.

Le calcul du nombre d'heures est effectué mensuellement. Pour les jours fériés inclus dans la période chômée, ils sont indemnisables uniquement si l'entreprise n'a pas coutume de le chômer. Donc s'ils sont usuellement chômés, ils ne seront pas comptés dans les jours chômés ouvrant droit à l'allocation spécifique.

Le contingent annuel est de 600 heures par an et par salarié. Cela signifie que l'on ne peut pas imposer à un salarié un chômage partiel de plus de 600 heures par an.

Pour les entreprises qui modernisent leurs installations ou leurs bâtiments, ce quota est ramené à 100 heures.

Attention : les allocations versées pendant les périodes de congés payés (cf supra) ne sont pas imputables sur le quota de 600 heures.

Le montant horaire de l'allocation spécifique varie selon la taille de l'entreprise. Pour les entreprises ne dépassant pas 250 salariés, le montant est de 2,44 € par heure chômée. Pour les entreprises de plus de 250 salariés, le montant de l'allocation est de 2,13 €.

L'allocation est versée mensuellement aux salariés à la date normale de la paie.

L'employeur doit ensuite faire la demande de remboursement auprès de la DDTEFP, fournir à cette dernière un état récapitulatif des allocations (pour chaque salarié avec la durée de travail effectif par rapport à la durée de travail normale).

c.2. L'allocation conventionnelle

L'accord interprofessionnel du 21 février 1968 (modifié le 21 janvier 1993) prévoit le versement d'une allocation conventionnelle complémentaire à l'allocation spécifique.

Il s'agit donc des mêmes situations de chômage partiel visées à l'exclusion des cas de chômage pour intempéries et circonstances exceptionnelles.

Cette allocation est financée par l'employeur. Elle doit garantir 50 % du salaire horaire brut avec un minimum fixé à 4,42 € par heure chômée.

La procédure obligatoire pour l'entreprise est la même que pour la demande d'allocation spécifique : information et consultation des représentants du personnel et demande d'indemnisation à la DDTEFP, puisque l'allocation conventionnelle est complémentaire.

La durée de versement de l'allocation conventionnelle est équivalente à celle de prise en charge au titre de l'allocation spécifique de l'État.

Attention : pour les entreprises avec de graves difficultés économiques, une convention avec le FNE peut être conclue pour une durée de 6 mois et garantir une prise en charge partielle de la convention conventionnelle par le Fond.

Cette convention doit avoir pour objet d'éviter les licenciements.

La prise en charge de l'État est partielle et ne s'applique qu'au minimum fixé par l'accord, soit 4,42 € déduction faite de l'allocation spécifique.

Le directeur départemental de l'emploi fixe le taux de prise en charge pour chaque convention.

Un arrêté du 13 mars 2006 fixe ce taux à 80 %.

Attention : l'accord de 1968 s'applique aux employeurs relevant d'une branche d'activité représentée au sein du MEDEF (la quasi majorité) à l'exception des branches exclues dans l'accord : couture artisanale, céramique, fourrure, maroquinerie, textile...

2. Arrêt total et momentané d'activité de l'entreprise

Le chômage partiel total est indemnisable par le régime d'assurance chômage si la durée excède 28 jours.

En effet à compter de ce délai, les salariés sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi et peuvent ainsi être indemnisés par le régime.

Ainsi l'Assédic (Pôle Emploi bientôt) peut verser une allocation de retour à l'emploi bien que le contrat de travail ne soit pas rompu, pour une durée maximale de 182 jours.

a. Les conditions d'attribution des allocations

Ce sont en fait les mêmes que pour un salarié dont le contrat a été rompu.

Ainsi les salariés devront avoir dans l'entreprise au minimum 6 mois soit 182 jours pour pouvoir s'ouvrir des droits.

C'est la commission paritaire de l'Assédic qui décide de l'attribution de l'allocation. Le point de départ de l'indemnisation est déterminé par la commission paritaire de l'Assédic (nous ne savons pas actuellement qui sera compétent en la matière, à compter du 1^{er} janvier 2009).

C'est la commission paritaire qui décide de l'attribution de l'allocation.

En cas de décision favorable, la date de départ de prise en charge ne peut être antérieure au 15^e jour de chômage.

Les allocations sont versées tant que l'intéressé demeure inscrit comme demandeur d'emploi.

Attention : au-delà de 3 mois d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, le préfet décide si l'intéressé doit être radié ou maintenu sur cette liste. En cas de radiation, le salarié ne pourra plus percevoir l'ARE.

La durée maximale d'indemnisation par le régime d'assurance chômage est de 182 jours.

Toutefois si la suspension de l'activité est imputable à un sinistre ou à une calamité naturelle, l'allocation peut se poursuivre jusqu'à la date prévue de reprise d'activité, avec l'accord de la commission paritaire.

Au final, la durée d'indemnisation ne peut excéder celle dont aurait bénéficié le salarié en cas de rupture de son contrat de travail.

b. Cas particuliers : les salariés en chômage partiel avec un licenciement ultérieur

Les Assédics considèrent le licenciement d'un salarié en situation de chômage partiel comme une régularisation de la situation du salarié au regard de l'assurance chômage.

La date de rupture du contrat de travail sera donc la date de mise en chômage partiel.

Les allocations versées par l'Assédic, durant la période de chômage partiel, seront retranchées à la durée totale des droits.

Attention : le maintien dans le régime d'assurance chômage ne neutralise pas les différés d'indemnisation. L'allocataire pourra donc être en délai de différés (carence) pour des indemnités de congés payés et/ou d'indemnités supra légales. Le délai de traitement est également opposable à l'allocataire.

c. Les retenues sociales

Les allocations de chômage partiel sont exonérées des cotisations de sécurité sociale à la charge de l'employeur.

Les allocations versées au salarié sont précomptées de la CSG (6,2 %) et de la CRDS (0,5%).