



LE CHÔMAGE PARTIEL

SYNTHÈSE

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 ou partie d'établissement, soit à la réduction de l'horaire habituel de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail de 35 heures, peuvent bénéficier d'une indemnisation au titre du chômage partiel. La réduction ou la suspension temporaire de l'activité de l'entreprise doit être imputable à la conjoncture économique ou à certains événements particuliers : difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, sinistres ou intempéries de caractère exceptionnel...

Lorsque le chômage partiel se prolonge au-delà de 6 semaines, les salariés dont le contrat de travail est suspendu sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi et peuvent être admis au bénéfice de l'allocation d'aide de retour à l'emploi versée par Pôle emploi .

À SAVOIR

Afin de tenir compte de la dégradation récente de la conjoncture économique, l'instruction n° 2008/19 du 25 novembre 2008 citée en référence, précise les conditions d'une application dynamique du chômage partiel, qu'il s'agisse, par exemple, de répondre favorablement aux demandes des entreprises en redressement judiciaire, dans la perspective de leur reprise, aux demandes des entreprises de sous-traitance affectées par les difficultés de leurs donneurs d'ordres, ou encore, d'assouplir l'interprétation du caractère temporaire du chômage partiel. L'instruction rappelle également les autres dispositifs auxquels peuvent recourir les entreprises avant de solliciter l'État pour bénéficier du chômage partiel : aménagement du temps de travail dans le cadre fixé par la loi du 20 août 2008, voir fiche « Aménagement du temps de travail ») formation des salariés...

SOMMAIRE

- 1) QUELS SONT LES SITUATIONS ET MOTIFS SUSCEPTIBLES D'OUVRIR DROIT À INDEMNISATION ?
- 2) QUEL MONTANT D'INDEMNISATION ?
- 3) QUELLE PROCÉDURE ?
- 4) QU'EST-CE QUE LE CHÔMAGE PARTIEL TOTAL ?



1) QUELS SONT LES SITUATIONS ET MOTIFS SUSCEPTIBLES D'OUVRIR DROIT À INDEMNISATION ?

Les salariés sont placés en position de chômage partiel et bénéficient d'une allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'État s'ils subissent une perte de salaire imputable :

- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;
- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

L'allocation spécifique de chômage partiel est également attribuée aux salariés exerçant la même activité qui subissent la réduction collective de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail, appliquée, dans les mêmes conditions, individuellement et alternativement. Dans ce cas, les entreprises de plus de 250 salariés doivent conclure une convention d'activité partielle de longue durée prévue par le 2° de l'article L. 5122-2 du code du travail. Pour permettre une indemnisation au titre du chômage partiel, la réduction ou la suspension temporaire d'activité mentionnée ci-dessus doit être imputable à l'une des causes suivantes :

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

La mise en chômage partiel des salariés indemnisés au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel entraîne la suspension de l'exécution de leur contrat de travail. Durant cette période, les salariés peuvent suivre des actions de formation en dehors du temps de travail.

2) QUEL MONTANT D'INDEMNISATION ?

L'indemnisation versée pour chaque heure de travail perdue comprend :

- une allocation « spécifique de chômage partiel » d'un montant de 3,84 € dans les entreprises de 250 salariés ou moins et de 3,33 € dans les entreprises de plus de 250 salariés, financée par l'État ;
- éventuellement, une indemnité complémentaire prise en charge par l'employeur et dont le montant est fixé par accord collectif.

Le nombre d'heures perdues pouvant justifier l'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel correspond à la différence entre la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat et le nombre d'heures réellement travaillées sur la période considérée.



Pour les entreprises relevant de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 21 février 1968 sur l'indemnisation du chômage partiel (commerce, industrie...) modifié par l'ANI du 2 octobre 2009, le montant de l'indemnité horaire est égal à 60 % de la rémunération horaire brute (article 4 de l'ANI) basée sur l'assiette congés payés avec un minimum de 6,84 € par heure. Cette somme inclut le montant de d'allocation spécifique de chômage partiel. Le complément est pris en charge par l'employeur.

Les allocations de chômage partiel sont versées par l'employeur à l'échéance normale de la paie. L'État rembourse à l'entreprise le montant de l'allocation spécifique (3,84 ou 3,33 € par heure selon la taille de l'entreprise à compter du 1er janvier 2009). Un contingent annuel d'heures indemnifiables au titre du chômage partiel est fixé, par salarié, pour l'année 2010, à 1 000 heures pour l'ensemble des branches professionnelles (Arr. du 31 décembre 2009 cité en référence).

- En cas de menace grave sur l'emploi et afin d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements, l'État peut majorer sa participation financière. Dans ce cas, une convention de chômage partiel peut être conclue (convention d'une durée maximale de 12 mois)
- Lorsque les conditions sont réunies, la conclusion d'une « convention d'activité partielle de longue durée » doit être privilégiée, dans la mesure où elle assure une meilleure indemnisation des salariés concernés. Dans l'attente de la mise en ligne d'une fiche consacrée à ce dispositif, il est possible de se reporter aux précisions fournies par [la Circulaire DGEFP n° 2009-17 du 27 mai 2009 \(sur notre site Dossier Chômage\)](#).

Par ailleurs, les allocations de chômage partiel (allocation spécifique de l'État plus, selon les cas, le complément conventionnel pris en charge par l'employeur) peuvent être exonérées de cotisations patronales de sécurité sociale mais sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

La durée des périodes de chômage partiel est prise en compte en totalité pour le calcul de la durée des congés payés. Cette disposition s'applique à compter de la période de référence en cours au 8 octobre 2009 ; prévue par l'ANI du 8 octobre 2009 (agrée par l'arrêté du 15 décembre 2009, JO du 27), en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010, elle s'impose à tous les employeurs compris dans le champ d'application territorial et professionnel de cet accord.

3) QUELLE PROCÉDURE ?

Afin d'obtenir le remboursement par l'État de l'allocation de chômage partiel, l'entreprise doit préalablement à la décision de recours au chômage partiel :

- consulter les représentants du personnel (comité d'entreprise ou comité d'établissement, ou, à défaut, délégués du personnel) ;
- adresser une demande d'indemnisation au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Celui-ci notifie sa décision dans un délai de 20 jours, après examen, par l'administration, du motif et de la réalité du recours au chômage partiel.



Enfin, le mois considéré, l'employeur doit communiquer à la DDTEFP les états nominatifs de remboursement des allocations avancées aux salariés.

En cas de suspension d'activité résultant d'un sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour adresser sa demande à la DDTEFP. Il peut donc placer ses salariés au chômage partiel et adresser sa demande dans un délai de 30 jours. Il lui appartient au préalable de s'assurer que la situation de l'entreprise rentre bien dans les cas mentionnés par la réglementation et permettant le recours à la mesure, en se rapprochant, le cas échéant, des services de la DDTEFP.

4) QU'EST-CE QUE LE CHÔMAGE PARTIEL TOTAL ?

En cas de suspension totale d'activité, le régime décrit ci-dessus s'applique pendant au maximum 6 semaines. Si le chômage se prolonge au-delà de cette durée, les salariés dont le contrat de travail est suspendu sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi et peuvent être admis, si les conditions sont réunies, au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi versée par « Pôle emploi », pour une durée de 182 jours au maximum.

