

Chômage partiel

Principe

Le chômage partiel est une **solution temporaire permettant à l'employeur de ne pas rompre le contrat de travail de ses salariés tout en imposant une réduction de leur temps de travail et donc de leur rémunération.**

Le chômage partiel peut prendre la forme :

- Soit de la fermeture temporaire de l'entreprise
- Soit de la réduction de l'horaire habituel de travail en deçà de la durée légale, ou contractuelle en cas de temps partiel.

Il donne lieu au versement d'allocation pour le salarié, dont la charge définitive est répartie entre l'employeur et l'Etat.

La réduction ou la cessation d'activité doit être collective, c'est-à-dire qu'elle doit concerner plusieurs salariés.

Motifs de recours possibles

Pour bénéficier de l'indemnisation au titre du chômage partiel, l'employeur doit démontrer que la réduction ou la suspension d'activité qu'il envisage est liée à l'un des motifs suivants :

- 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.

Au préalable, différentes solutions, alternatives au chômage partiel, peuvent être envisagées :

- Mise en œuvre d'action de formation
- Liquidation des droits au repos des salariés (congés payés, repos compensateurs...)
- Réalisation d'un aménagement du temps de travail

Les mêmes circonstances peuvent donner lieu à la mise en œuvre d'une mesure dite d'**activité partielle de longue durée** (A.P.L.D.), en lieu et place du chômage partiel, lorsque la réduction d'activité porte sur une **longue période (jusqu'à 12 mois)**. Ce dispositif bénéficie de règles d'indemnisation particulières et donne lieu à certaines garanties de formation et de maintien d'emploi. Il est formalisé par la signature d'une convention avec le préfet, ou par délégation, le directeur départemental du travail.

Salariés exclus

Tous les salariés sans condition d'ancienneté ont vocation à bénéficier du chômage partiel. Toutefois certains salariés sont exclus, il s'agit notamment :

- Les salariés percevant une rémunération d'appoint (salaire hebdomadaire inférieur à 18 fois le SMIC)

- Les VRP qui ne sont pas soumis à un horaire précis et contrôlable. Les cadres dirigeants et les mandataires sociaux,

- Les cadres et salariés disposant d'une autonomie particulière employés sous convention de forfait sur une base annuelle en heures ou en jours dans le cas d'une réduction de l'horaire habituellement pratiqué dans l'entreprise.

Montant de l'indemnisation pour le salarié

L'indemnisation versée aux salariés est fonction du nombre d'heures chômées, c'est-à-dire à la **différence entre la durée légale, ou contractuelle si le salarié est à temps partiel, et le nombre d'heures réellement travaillées.**

Pour chaque heure de travail perdue l'indemnisation se répartie entre :

- **une allocation « spécifique »** dont le montant varie en fonction des effectifs de l'entreprise :

Taux horaire de l'allocation spécifique	Effectif de l'entreprise
4,84 euros	Jusqu'à 250 salariés
4,33 euros	Plus de 250 salariés

Cette somme est avancée par l'employeur puis intégralement remboursée par l'Etat.

- **une allocation conventionnelle complémentaire** égale à 60 % de la rémunération horaire brute diminuée de l'allocation spécifique.

Son montant ne peut pas être inférieure à 6,84 euros de l'heure.

Cette somme, en principe à la charge de l'employeur, peut être en partie prise en charge par l'Etat sur la base de convention conclue avec la DIRECTE.

Le montant cumulé de l'allocation conventionnelle et de l'allocation spécifique ne peut dépasser le salaire horaire moyen net de l'intéressé, calculé sur les deux dernières périodes normales de paie.

Exemple :

Une entreprise a 3 salariés qui touchent une rémunération brute horaire de 10 euros. Elle recourt au chômage partiel : Montant de l'allocation spécifique pour chaque salarié (prise en charge par l'Etat) :

4,84 euros par heure chômée (puisque l'entreprise a moins de 250 salariés).

Montant de l'allocation complémentaire pour chaque salarié (à la charge de l'employeur) :

Soit 60% de la rémunération horaire brute, soit 6,84 euros de l'heure :

- 60 % de 10 euros = 6 euros

- 6 euros < 6,84 euros

L'employeur devra verser 6,84 euros par heure chômée.

Une fois perçue l'allocation spécifique de 4,84 euros restera à la charge de l'employeur 2 euros par heure chômée.

Procédure à suivre

- Procédure relative à l'allocation spécifique :
(à compter du 11 mars 2012)

Pour bénéficier du remboursement de cette allocation l'employeur doit, *quelque soit le motif de recours invoqué* (motif économique, sinistre...), adresser [une demande en ce sens](#) à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont relève l'entreprise :

- **après la mise en œuvre du chômage partiel.**
- par tout moyen, y compris électronique, permettant de donner à cette demande une date certaine.

Cette demande indique notamment le motif de recours au chômage partiel, le nombre de salarié concernés, la durée prévisible de la sous-activité. Elle s'accompagne également des états nominatifs précisant le nombre d'heures déjà chômées par chaque salarié.

En cas de réponse favorable comme en cas de réponse défavorable la décision de l'administration doit être notifiée à l'employeur. Cette décision doit être motivée en cas de refus.

Le remboursement de l'allocation spécifique de chômage partiel se fait au terme du mois au cours duquel les heures ont été réellement chômées.

- Procédure relative à l'allocation complémentaire :

L'employeur peut obtenir une prise en charge partielle ou totale de l'allocation complémentaire par l'Etat, pour cela une convention FNE doit être conclue avec l'unité territoriale compétente de la DIRECCTE.

Durée de prise en charge

Les allocations sont attribuées dans la limite **d'un contingent de 1000 heures dans toutes les branches professionnelles.**

Lorsque le contingent d'heures indemnisables est déjà atteint ou lorsque l'arrêt de travail se prolonge au-delà de 6 semaines consécutives, les salariés concernés se trouvent assimilés à des travailleurs privés d'emplois et bénéficient, à partir de ce moment, du régime d'allocation de chômage total de l'UNEDIC. Cette mesure n'a toutefois pas pour effet de rompre le contrat de travail des salariés concernés.

Régime social et fiscal de l'indemnisation

Les allocations de chômage partiel (allocation spécifique de l'État plus, selon les cas, le complément conventionnel pris en charge par l'employeur) sont **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).**

VOS INTERLOCUTEURS SUR CETTE MESURE :

- **Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Rhône :**
Espace Artisan Employeur – Service de Conseil en Droit du Travail – Tél : 04-72-43-43-55 / pole.emploi@cma-lyon.fr
- **Unité territoriale du Rhône de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) – Service Accompagnement des Mutations des Entreprises (AME) –**
Tél : 04-72-65-58-50