PAMID

Fiche

LE CHOMAGE 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, soit à la réduction de l'horaire habituel de travail pratiqué dans l'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 l'ASSEDIC. On parle alors de chômage partiel total.

Evolution réglementaire récente

Afin de tenir compte de la dégradation récente de la conjoncture économique, l'instruction DGEPF n° 2008119 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, formation des salariés...

Quels sont les motifs susceptibles d'ouvrir droit à indemnisation ?

Pour permettre une indemnisation au titre du chômage partiel, la réduction ou **la suspension temporaire d'activité doit être imputable à l'une des causes suivantes :**

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

En cas de fermeture d'un établissement pour mise en congé annuel des salariés, ceux qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier de la totalité de ce congé peuvent prétendre individuellement aux allocations pour privation partielle d'emploi, compte tenu des journées ou des indemnités compensatrices de congés payés dont ils auraient pu bénéficier pendant la période de référence. Sur ce dispositif, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire DGEFP n° 20041026 du 3 novembre 2004.

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 tes entreprises de plus de 250 salariés, financée par l'État
- **une indemnité complémentaire** prise en charge par l'employeur et dont le montant est fixé par accord collectif modifié par avenant du 15/12/2008. Pour les entreprises relevant de l'accord du 21 février 1968 (commerce, industrie...), le montant de l'allocation versée au salarié est égal à 60 % de la rémunération horaire brute 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 dans la limite d'un contingent annuel fixé par salarié, à compter du 1er janvier 2009 :

- 800 heures pour l'ensemble des branches professionnelles
- 1 000 heures pour les industries du textile, de l'habillement et du cuir, et industrie automobile.

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).

En cas de menace grave sur l'emploi et afin d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements, l'Etat peut majorer sa participation financière. Dans ce cas, une convention de chômage partiel doit être conclue.

Un exemple : *pour une entreprise de moins de 250 salariés, ayant recours à 80 Heures de chômage partiel sur un mois et qui se voit attribuer une convention complémentaire à 80 % (assortie d'un engagement de maintien d'effectif) Il reste à sa charge : 48 € pour le mois.*

détail : 6,84 € -3,84 € = 3 € x 80% = 2,40 € (part état) reste 0,60 € X 80 H = 48 € (part entreprise).

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 entre 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.

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** (au lieu de 4 semaines avant l'intervention du décret du 22 décembre 2008 cité en référence). 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 remploi versée par « Pôle Emploi » (institution issue de la fusion de l'ANPE et des ASSEDIC), pour une durée de 182 jours au maximum.

Qui contacter ?

Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Dordogne

2, rue de la cité - 24016 PERIGUEUX-CEDEX.

Tél : 05.53.02.88.13 et 05.53.02.88.12

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Dordogne

Textes de référence : Articles L. 5122-1 à L. 5122-3 et D. 5122-30 à D. 5122-42 du Code du travail
Accord national interprofessionnel du 21 février 1968 modifié par l'accord du 2 mars 1979 et de l'avenant du 15 décembre 2008.
Ccirculaire OGEFP n° 2001-39 du 6 novembre 2001
Instruction DGEFPn° 2008(19 du 25 novembre 2008 « relative au chômage partiel et à la prévention des licenciements économiques » - Décret n° 2008-1436 du 22 décembre2 008 (JO du 30).
Document actualisé le 15 février 2009.

Conception : Bleu et Associés - 05 53 45 50 90 - Périgueux 433 257 656