

220

En période de difficultés

Recourir au chômage partiel

Dans cette période de conjoncture économique dégradée, le chômage partiel est un des outils essentiels de prévention des licenciements. Afin de s'adapter à la nouvelle situation économique, le dispositif du chômage partiel est réformé.

L'instruction DGEFP n° 2009/07 du 25 mars 2009 permet de répondre aux nombreuses questions techniques qui se posent dans le cadre du recours plus massif au dispositif du chômage partiel.

◆ Pour quelle utilité ?

Le dispositif du chômage partiel a pour finalité d'atténuer les répercussions des baisses relativement brutales et imprévisibles de l'activité sur la rémunération des salariés et d'éviter les licenciements.

Le recours à ce dispositif n'est légitime que dans la mesure où l'interruption du travail est limitée et qu'elle n'est pas annonciatrice de licenciements. Toutefois, l'entreprise peut recourir au chômage partiel alors même qu'elle procède à des licenciements dès lors que les groupes de salariés concernés par les licenciements et le chômage partiel sont distincts.

Le dispositif du chômage partiel fonctionne sur deux niveaux, auxquels s'ajoute le dispositif légal de la rémunération mensuelle minimale. Il concilie une prise en charge de la rémunération du salarié par l'employeur et un remboursement partiel de l'employeur par l'Etat. Il s'appuie sur :

- une **allocation spécifique de chômage partiel** payée par l'Etat à l'employeur (dispositif législatif et réglementaire) ;
- une **allocation conventionnelle payée par l'employeur au salarié** (dispositif conventionnel) et une participation éventuelle de l'Etat sous la forme d'une convention de chômage partiel permettant le remboursement de tout ou partie de cette allocation à l'employeur (dispositif législatif et conventionnel) ;
- une **allocation complémentaire dans le cadre de la rémunération mensuelle minimale** (RMM) payée par l'employeur au salarié pour atteindre le Smic, avec un éventuel remboursement partiel par l'Etat à l'employeur (dispositif légal).

◆ Que faire avant d'y recourir ?

En cas de baisse d'activité, avant de recourir au chômage partiel, l'entreprise est :

- incitée à négocier des accords relatifs à la durée du travail en son sein au plus près de la variation de son activité économique ;
- invitée à utiliser en premier les modes de gestion alternatifs, tels que les congés, les RTT ou les repos compensateurs, avant de recourir au chômage partiel. Ce recours alternatif ne peut être imposé à l'entreprise ;

- invitée à réfléchir sur l'opportunité d'utiliser ces périodes d'inactivité pour former ses salariés et renforcer leur employabilité, notamment par le biais du plan de formation de l'entreprise, du DIF (*Instr. DGEFP n° 2008/19, 25 nov. 2008, fiche n° 5*).

◆ Dans quels cas et pour qui ?

► En général

Bénéficie d'une allocation spécifique de chômage partiel, le salarié qui, tout en restant lié à son employeur par un contrat de travail, subit une perte de salaire imputable, soit :

- à la fermeture temporaire de son établissement ;
- à la réduction de l'horaire habituel de travail pratiqué dans l'entreprise en-deçà de la durée légale de travail, ou si elle est inférieure, en-deçà de la durée conventionnelle ou contractuelle pour le salarié à temps partiel (*C. trav., art. L. 5122-1*).

Ces situations résultent de diverses circonstances de caractère exceptionnel, telles que :

- 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 (*C. trav., art. R. 5122-1*).

Si cette situation est jugée provisoire et qu'une reprise de l'activité dans les conditions normales est prévisible à court terme, il y a un chômage partiel.

► Pour 2009

En raison des difficultés rencontrées en 2009, l'administration invite à une interprétation plus souple du caractère temporaire des difficultés économiques. Le caractère temporaire peut couvrir toute l'année 2009. Dans la limite des contingents réglementaires, la DGEFP propose une durée d'octroi du chômage partiel de six mois renouvelable un fois, pour couvrir l'année 2009 (*Instr. DGEFP n° 2009/07, 25 mars 2009*).

L'administration se montre également plus souple dans deux autres situations :

- pour les **entreprises placées en situation de redressement judiciaire** (et non en liquidation judiciaire). En principe exclues du dispositif, peuvent bénéficier du chômage partiel :
 - l'entreprise en redressement judiciaire dans la perspective d'une reprise d'entreprise,
 - le repreneur, afin de faciliter une remise en marche de l'entreprise, dès lors qu'il répond bien à l'un des motifs énoncés à l'article R. 5122-1 du Code du travail (*Instr. DGEFP n° 2008-19, 25 nov. 2008, fiche 1*).

- **les entreprises sous-traitantes** (en particulier du secteur automobile). Les services de l'administration sont, dans cette hypothèse, invités à exercer « une lecture extensive du caractère conjoncturel des difficultés des entreprises » et à accorder le chômage partiel aux sous-traitants (quel que soit le secteur d'activité concerné) victimes de réductions de charge conjoncturelles imposées par leur donneur d'ordre (*Instr. DGEFP n° 2008-19, 25 nov. 2008, fiche 2*).

► Cas des entreprises opérant des licenciements

Le dispositif du chômage partiel a pour objet d'atténuer les répercussions des baisses relativement brutales et imprévisibles de l'activité d'une entreprise sur la rémunération des salariés et d'éviter des licenciements. Le chômage partiel ne peut pas être octroyé pour des salariés faisant l'objet d'une procédure de licenciement économique.

L'incompatibilité entre le chômage partiel et les licenciements pour motif économique joue pour une même période, une même population et un même motif.

→ Conditions

Il est envisageable qu'une entreprise puisse solliciter du chômage partiel en même temps qu'elle procède à des licenciements dès lors que les salariés concernés par ces deux procédures sont clairement identifiés et distincts. Cette position prévaut que la procédure de licenciement ait été engagée préalablement ou postérieurement à la demande de chômage partiel. Toutefois, la demande de chômage partiel doit toujours être préalable à la période chômée.

Dans cette logique, doivent être exclus de la demande d'allocation spécifique de chômage partiel les salariés dont le contrat a été rompu pour motif économique (licenciement, rupture négociée, plans de départs volontaires, etc.) ou dans le cadre d'une rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-11, ou par un départ à la retraite prévu par les articles L. 1237-4 et L. 1237-9, dès lors qu'il s'insère dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou une mise à la retraite prévue par les articles L. 1237-5 à L. 1237-8.

Compte tenu du projet de licenciement, l'administration apprécie au plus juste l'opportunité de conclure une telle convention, et le taux de prise en charge par l'Etat, en prenant en considération les efforts de l'employeur pour réduire le nombre de licenciements.

Le maintien dans l'emploi des salariés couverts par la convention est un engagement impératif de la part de l'entreprise. L'administration est invitée à prévoir, dans la mesure du possible, que les entreprises s'engagent à maintenir les salariés en emploi pour une durée égale au double de la durée de la convention.

→ Sanction

A défaut de maintien dans l'emploi des salariés concernés par le chômage partiel et en cas de rupture de contrat, l'instruction du 25 mars 2009 précise les conditions selon lesquelles l'entreprise rembourse les sommes perçues au titre du chômage partiel pour chacun des salariés licenciés (*Instr. DGEFP n° 2009/07, 25 mars 2009, annexe n° 7*).

Ainsi sera demandé le remboursement par l'entreprise des sommes perçues dès le premier jour de prise en charge de l'allocation complémentaire au titre de la convention de chômage partiel pour un salarié dont le contrat est rompu pour :

- l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 (licenciement pour motif économique, rupture négociée pour motif économique, plan de départs volontaires, etc.) ;
- une rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-11 ;
- un départ à la retraite prévu par les articles L. 1237-4 et L. 1237-9, dès lors qu'il s'insère dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- une mise à la retraite prévue par les articles L. 1237-5 à L. 1237-8.

► Bénéficiaires

Le chômage partiel concerne les salariés dont la durée du travail est réduite en deçà de la durée légale de travail, ou si elle est inférieure, en deçà de la durée conventionnelle ou stipulée au contrat de travail, pour les salariés à temps partiel.

☞ Remarque

Le salarié ayant un contrat de travail dans un établissement de travail temporaire peut être placé, au même titre qu'un salarié en CDD ou CDI, en chômage partiel dans la mesure où l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie subit une remise en cause de sa relation commerciale avec l'entreprise auprès de laquelle elle a détaché son salarié. Ce salarié peut cumuler d'autres emplois, dans le respect des clauses de loyauté et d'exclusivité, pendant la période de chômage partiel, en dehors de l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie.

En cas de contrat de professionnalisation de travail temporaire, le chômage partiel n'est admis que pour les heures correspondant à des missions ou des travaux et non pour les heures de formation (*Instr. DGEFP n° 2009/07, 25 mars 2009, annexe n° 8*).

Ne peuvent bénéficier de l'allocation spécifique (*C. trav., art. R. 5122-8*) :

- les personnes dont le chômage est provoqué par un conflit collectif intéressant l'établissement qui les emploie ;
- les chômeurs saisonniers, sauf si leur état de chômage a un caractère exceptionnel à l'époque de l'année où il se produit ;
- en cas d'arrêt de travail imputable à la fermeture temporaire de l'établissement, les salariés dont la suspension d'activité se prolonge pendant plus de six semaines ;
- en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'entreprise, les salariés rémunérés selon un forfait annuel en heures ou en jours. En revanche, en cas de chômage partiel total, ils ont droit à l'allocation spécifique. Pour ce faire, il faut un arrêt total de l'activité d'un établissement ou partie d'établissement, d'une unité de produc-

tion, d'un service, d'un atelier, d'une équipe de projet ou de toute entité homogène de salariés. Les salariés au forfait sont exclus du champ d'application du chômage partiel en cas de réduction d'horaires mais pas en cas de fermeture d'établissement (*Instr. DGEFP n° 2009/07, 25 mars 2009, voir ci-dessous*).

◆ Que faire ?

▶ Par l'employeur

Les allocations spécifiques de chômage partiel sont attribuées par le préfet après examen de la demande préalable formulée par l'entreprise (*C. trav., art. R. 5122-2*).

Le recours au chômage partiel est précédé :

- de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (*C. trav., art. L. 2323-6 ; C. trav., art. L. 2323-27*) ;
- de l'information des salariés sur l'organisation du travail prévue sur la période de chômage partiel, par voie d'affichage (*C. trav., art. L. 3171-1*) ;
- d'une demande d'indemnisation adressée à la DDTEFP (*C. trav., art. R. 5122-3*) :
 - les motifs justifiant le recours au chômage partiel,
 - la durée prévisible de la sous-activité,
 - le nombre de salariés concernés et pour chacun d'entre eux, la durée du travail habituellement accomplie.

Pour chaque salarié, service ou unité de travail, la demande précise la durée collective du travail, ou celle mentionnée dans le contrat de travail ainsi que le ou les modes d'aménagement du temps de travail applicable.

L'entreprise qui a deux établissements dans deux départements différents doit faire sa demande de chômage partiel dans la DDTEFP du lieu de l'établissement. Les enquêtes sont réalisées par l'inspection du travail de chaque département.

Si une convention est envisagée avec cette entreprise, il peut y avoir un accord entre les différentes DDTEFP afin de choisir une DDTEFP « chef de file » pour la négociation avec la direction des ressources humaines de l'entreprise. La convention cadre se déclinerait en plusieurs conventions d'adhésion départementales (*Instr. DGEFP n° 2009/07, 25 mars 2009, annexe 6*).

☞ Remarque

Il convient de prendre contact avec la DDTEFP le plus en amont des difficultés pour s'assurer que les causes justifiant la réduction ou la suspension d'activité correspondent à celles prévues par la réglementation permettent de recourir au chômage partiel.

▶ Par l'administration

Les demandes de mise en chômage partiel nécessitent un accusé de réception par lettre recommandée.

Si la demande est adressée par erreur et relève d'un autre département, la DDTEFP transmet la demande à l'autorité compétente et en informe l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception. Le service compétent avise l'entreprise de la réception et du traitement du dossier de demande.

La DDTEFP notifie à l'employeur son acceptation ou son refus dans les 20 jours à compter de la date de réception de la demande (*C. trav., art. R. 5122-5*). La décision précise en cas :

- d'acceptation : la période de date à date au cours de laquelle le recours au chômage partiel est autorisé, le nombre de salariés concernés et le volume d'heures de chômage partiel accordé ;
- de refus : le motif de refus de la demande.

En l'absence de réponse de l'administration dans ce délai, le silence de plus de deux mois vaut décision implicite de rejet. L'employeur qui procède à la mise au chômage partiel, sans pouvoir obtenir le bénéfice de l'allocation spécifique pour les salariés concernés, soit en raison d'une décision de refus, soit en raison de l'absence de demande adressée à l'administration, doit verser aux salariés le salaire qu'il aurait dû leur verser dans des conditions normales (*Cass. soc., 10 oct. 1995, n° 91-45.433P*). Il ne peut, dans ce cas, bénéficier des exonérations de cotisations patronales afférentes aux sommes versées.

◆ Comment décompter les heures chômées ?

▶ En général

Les heures indemnisées sont les heures chômées en dessous de la durée légale de travail ou de la durée collective de travail si elle est inférieure à la durée légale ou la durée fixée au contrat pour les salariés non soumis à la durée collective.

Lorsque la durée du travail est fixée dans un cadre hebdomadaire, les heures réellement chômées et indemnisables par l'Etat correspondent à la différence entre le nombre d'heures normalement travaillées sur le mois et le nombre d'heures réellement travaillées au cours de ce même mois (*C. trav., art. L. 5122-1 ; C. trav., art. R. 5122-11*).

☞ Remarque

Les heures supplémentaires ne donnent pas lieu à indemnisation au titre du chômage partiel (*Cass. soc., 28 oct. 2008, n° 07-40.865P*). Une entreprise travaillant 39 heures par semaine et réduisant son activité à 32 heures par semaine, n'indemnise ses salariés qu'à hauteur de 3 heures et non de 7 heures. La règle est identique pour les heures supplémentaires structurelles, liées à la pratique de durées collectives du travail supérieures à 35 heures. Si une entreprise applique une durée du travail égale à 39 heures, seules les heures perdues jusqu'à 35 heures sont indemnisées au titre du chômage partiel. En revanche l'employeur doit payer les majorations de salaire pour les

heures supplémentaires structurelles (de la 36^e à la 39^e heure), même si elles ne sont pas travaillées (*Instr. DGEFP n° 2008-19, 25 nov. 2008, fiche 6*).

► Forfait annuel en jours

Les salariés au forfait annuel en jours ou en heures sont exclus du champ d'application du chômage partiel en cas de réduction d'horaires (*C. trav., art. R. 5122-8*) mais pas en cas de fermeture d'établissement.

En outre, dans le cas précis des salariés employés en forfaits jours, les dispositions particulières, prévues à l'article R. 5122-22 du Code du travail, permettent de leur accorder le bénéfice de l'allocation spécifique de chômage partiel du fait de la fermeture de l'établissement pour chaque journée de travail perdue.

L'administration dans son instruction du 25 mars 2009 précise les modalités de détermination de la durée moyenne quotidienne de travail (*Instr. DGEFP n° 2009/07, 25 mars 2009, annexe 4*).

L'indemnité accordée est égale au produit du taux de l'allocation spécifique de chômage partiel multiplié par la durée moyenne quotidienne de travail équivalente à la durée légale. Selon l'article R. 5122-22 du Code du travail, la correspondance entre le nombre de journées de travail perdues, en raison de la fermeture de l'établissement et le nombre d'heures de chômage partiel équivalentes, est recalculée selon différents paramètres (*Circ. CDE n° 2001-21, 18 juill. 2001 BOMT 2001-16*) :

- le nombre moyen mensuel de jours fixés dans la convention de forfait ;
- le nombre de jours réels de fermeture ;
- et le nombre de jours du mois considéré, exprimé en jours calendaires.

☞ Exemple

Cas d'un salarié employé sous convention de forfait conclue sur une base de 210 jours sur l'année.

La durée du travail des salariés de l'entreprise soumis à l'horaire collectif est de 35 h 00 par semaine (soit 151,67 heures par mois).

L'établissement qui l'emploie est temporairement fermé sur la période du mercredi 4 au vendredi 6 avril en raison de la conjoncture économique.

Détermination du nombre moyen de jours travaillés habituellement par mois :

$210/12 = 17,5$ jours travaillés en moyenne au cours de chaque mois.

Détermination du nombre de jours chômés du fait de la fermeture de l'établissement ou du service pour les salariés au forfait

(3 jours en avril / 30 jours calendaires dans le mois) x 17,5 = 1,75 jour réellement chômé sur une référence annuelle.

Détermination de la durée moyenne quotidienne de travail équivalente à la durée légale

La durée du travail effectif de l'entreprise est de 35 h 00 par semaine soit 151,67 heures par mois, ce qui correspond à la durée légale.

Le nombre d'heures fictif de chômage partiel servant à calculer le nombre d'heures indemnifiable s'établit à 210 jours / 217 jours x 151,67 heures x 12 mois soit 1 761,33 heures par an pour 210 jours, ce qui revient à 1 761,33 heures / 210 = 8,39 heures de travail par jour.

Détermination du nombre d'heures indemnifiables au titre du chômage partiel

Le nombre d'heures est égal au produit du nombre de jours recalculés (1,75 jour) par le nombre d'heures fictives (8,39 heures par jour) soit 14,7 heures de chômage partiel arrondies à 15 h 00 de chômage partiel pour 3 jours réels de fermeture d'établissement et 1,75 jour recalculé pour un salarié au forfait.

Dès la première journée de fermeture d'un établissement ou d'un service, les salariés en forfait jour entrent dans le champ d'application du chômage partiel.

☞ Remarque

Pour les autres forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle, les règles n'ayant pas changé il convient de se reporter à Thematis (n° 220-17).

► Autres modes d'aménagement du temps de travail

Il convient de se reporter à Thematis pour les autres modes d'aménagement du temps de travail, les règles n'ayant pas été modifiées : modulation (n° 220-15), attribution de jours de repos (n° 220-16), horaires d'équivalence (n° 220-18).

◆ Que doit verser l'employeur ?

L'employeur verse au salarié l'allocation conventionnelle et éventuellement une allocation complémentaire dans le cadre de la rémunération mensuelle minimale pour lui garantir une rémunération au moins égale au Smic.

	Allocation conventionnelle (ANI 21 février 1968, activités relevant du Medef)	Rémunération mensuelle minimale (Allocation complémentaire) (C. trav., art. L. 3232-1 à L. 3232-9)
Champ d'application	En complément des allocations spécifiques de chômage partiel, elle est versée en cas de réductions d'horaires résultant : <ul style="list-style-type: none"> – de la conjoncture économique ; – de difficultés d'approvisionnement en énergie ou en matières premières, à l'exception des difficultés d'approvisionnement résultant d'une manière quelconque d'un conflit collectif ; – d'un sinistre n'ayant pas pour effet d'entraîner la suspension du contrat de travail ; – de la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise. 	Salariés à temps plein subissant une réduction d'horaire au-dessous de la durée légale ou un arrêt complet de travail ayant pour cause un manque de débouchés ou d'approvisionnement, un sinistre, des intempéries ou d'autres circonstances.
Salariés concernés	Salariés qui : <ul style="list-style-type: none"> – n'ont pas refusé un travail de remplacement comportant une rémunération équivalente offert par l'entreprise ; – n'ont pas refusé d'accomplir, dans l'année à compter de la dernière période de chômage partiel, les heures de récupération décidées par l'entreprise ; – ont été rémunérés suivant un horaire moyen inférieur à la durée légale du travail apprécié dans le cadre de la réglementation sur le chômage partiel en vigueur. 	Salariés liés à leur employeur par un contrat de travail qui implique une occupation régulière pendant tout le mois à raison d'un nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail. N'en bénéficient pas : les contrats suspendus (maladie, etc.), les contrats qui débutent ou se terminent en cours de mois. Sont exclus : les salariés à temps partiel, les salariés temporaires.
Montant	Indemnité horaire égale à 60 % de la rémunération horaire brute (salaire ordinaire de base, avantages et accessoires payés), diminuée, du montant de l'allocation spécifique de chômage partiel. Montant horaire minimum : 6,84 €. <p>Entreprises de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – moins de 250 salariés : 6,84 € - 3,84 € = 3 € ; – plus de 250 salariés : 6,84 € - 3,33 € = 3,51 €. Non assujettie au versement forfaitaire sur les salaires ni aux cotisations de sécurité sociale. Soumise à la CSG (6,2 %) et à la CRDS (0,5 %). Soumise à l'impôt sur le revenu.	Assurer un niveau minimal de rémunération égal au Smic, soit 6,84 € net par heure (8,71 € brut par heure). L'allocation complémentaire est égale à la différence entre le Smic et la somme perçue (salaire, allocations légales ou conventionnelles de chômage partiel). Exonérée de la taxe sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale. Soumise à la CSG (6,2 %) et à la CRDS (0,5 %). Soumise à l'impôt sur le revenu.
Paiement	Versée mensuellement par l'employeur à la date normale de paie. Remise par l'employeur au salarié d'un document indiquant le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée.	Versée à l'occasion du paiement de l'allocation complémentaire. Remise par l'employeur au salarié d'un document indiquant le taux du Smic, le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail, les déductions obligatoires ayant permis de déterminer le montant de la rémunération mensuelle minimale les montants du salaire et les diverses allocations constituant les éléments de la rémunération mensuelle minimale versés aux salariés

📌 Remarque

Les allocations complémentaires versées au titre d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale d'entreprise suivent le même régime fiscal et social que les salaires.

Les allocations conventionnelles hors ANI du 21 février 1968 négociées par branche, suivent le même régime fiscal et social que celui des allocations conventionnelles de l'ANI du 21 février 1968.

◆ Que prend en charge l'Etat ?

▶ Allocation spécifique de chômage partiel

→ Montant

Sauf cas exceptionnel, le contingent annuel d'heures indemnisables est de (C. trav., art. R. 5122-6 ; Arr. 30 déc. 2008, JO 3 janv. 2009) :

- 800 heures par an et par salarié, quelle que soit la branche professionnelle ;

- 1 000 heures pour les industries du textile, de l'habillement et du cuir, pour l'industrie automobile et ses sous-traitants, qui réalisent avec elle au minimum 50 % de leur chiffre d'affaires ainsi que pour le commerce de véhicules automobiles.

Remarque

Les salariés dont la suspension d'activité se prolonge pendant plus de six semaines, en cas d'arrêt de travail imputable à la fermeture temporaire de l'établissement ne sont pas indemnisés (*C. trav., art. R. 5122-8*). Au-delà de six semaines, les intéressés sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi c'est-à-dire demandeurs d'emploi pour l'ouverture des droits aux allocations d'assurance chômage prévues en faveur des salariés dont le contrat de travail a été rompu, alors même qu'ils n'ont pas fait l'objet d'une mesure de licenciement. C'est le chômage partiel total.

Le montant horaire de cette allocation est égal à (*cf. article D. 5122-13*) :

- 3,84 € pour les entreprises de 250 salariés ou moins ;
- 3,33 € pour celles de plus de 250 salariés.

Ces indemnités ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires ni aux cotisations de sécurité sociale.

Les allocations sont imposables mais ne constituent pas un salaire. Elles sont soumises à la CSG sur les revenus de remplacement et à la CRDS, après abattement d'assiette de 3 %, à un taux réduit de CSG de 6,2 % et à un taux de CRDS de 0,5 %.

Elles sont soumises à impôt sur le revenu.

→ Versement

+ En général

L'employeur qui a placé ses salariés en chômage partiel sur la base d'une décision d'attribution, peut demander, à la DDTEFP, le remboursement de l'allocation spécifique de chômage partiel au terme du mois au cours duquel les heures ont été réellement chômées.

L'employeur est remboursé sur production des états nominatifs, visés par le DDTEFP, précisant le nombre d'heures chômées par chaque salarié (*C. trav., art. R. 5122-15*).

+ En cas de modulation du temps de travail

L'administration dans son instruction du 25 mars 2009 précise la procédure de remboursement mensuel de l'allocation spécifique de chômage partiel à suivre dans le cadre de la modulation du temps de travail (*Instr. DGEFP n° 2009/07, 25 mars 2009, annexe 9*).

En principe l'employeur est remboursé sur production d'états nominatifs, à la fin de la période de modulation, et au vu des heures effectivement travaillées sur l'année figurant dans le

bilan de la modulation du temps de travail, dressé par l'employeur et communiqué à l'autorité administrative (*C. trav., art. R. 5122-28*).

Toutefois, l'autorité administrative peut décider de rembourser mensuellement l'entreprise, si elle estime que la situation exceptionnelle de l'entreprise ou des difficultés économiques avérées le nécessitent (*C. trav., art. R. 5122-29*).

La situation économique peut justifier pour nombre d'entreprises le recours à une procédure accélérée de paiement de l'allocation spécifique. Le remboursement de l'allocation spécifique est alors réalisé chaque mois au vu des heures chômées au cours du mois considéré, c'est-à-dire sans attendre la réalisation du bilan de modulation et le décompte des heures réellement chômées sur l'année par un système d'avance.

Dans le cas où l'entreprise sollicite un remboursement mensuel, l'administration apprécie s'il y a lieu d'y avoir recours, au vu des éléments apportés par l'entreprise motivant sa demande et attestant du caractère exceptionnel de sa situation ou de l'ampleur et de la gravité de ses difficultés.

L'employeur qui a bénéficié de la procédure de remboursement mensuelle sous forme d'avance doit communiquer le bilan de la modulation présentant les heures réellement travaillées et chômées au DDTEFP à la fin de la période de modulation.

Ce bilan donne lieu à régularisation et en cas de trop-perçu par l'entreprise, ces sommes sont recouvrées par l'Etat.

L'entreprise qui justifie d'une décision d'autorisation de chômage partiel concomitamment à une modulation du temps de travail, et qui bénéficie d'un remboursement immédiat de l'allocation spécifique, peut immédiatement indemniser ses salariés au titre du chômage partiel sans attendre le bilan de modulation. Les régularisations nécessaires sont réalisées lors de l'apurement du bilan de modulation.

Remarque

S'agissant du nombre d'heures indemnisables au titre du chômage partiel, les règles n'ont pas été modifiées (*voir Thématis n° 220-15*). Le nombre d'heures indemnisables au titre du chômage partiel correspond aux heures perdues par rapport au planning indicatif de la modulation (*Circ. DGEFP n° 2001-21, 18 juill. 2001*).

► Convention FNE

L'allocation conventionnelle peut être partiellement prise en charge par l'Etat lorsque la mise en chômage partiel a pour but d'éviter de futurs licenciements pour motif économique.

L'employeur doit alors conclure avec la DDTEFP une convention de chômage partiel, conformément aux *articles D. 5122-32 et suivants du Code du travail*.

Une convention de chômage partiel ne peut intervenir que si :

- les conditions d'attribution de l'allocation spécifique sont réunies ;
- la convention a pour effet le maintien durable des effectifs.

Elle ne doit pas être considérée comme une mesure d'attente destinée à retarder des réductions d'effectif inéluctables. La demande de convention de chômage partiel peut être effectuée en même temps que la demande préalable de prise en charge, mais peut également intervenir postérieurement, en cours de chômage partiel.

L'employeur en fait la demande au préfet en produisant toutes justifications utiles sur les raisons économiques, financières ou techniques du ou des licenciements envisagés ainsi que sur les mesures prévues pour le redressement économique de l'entreprise (*C. trav., art. D. 5122-32*). Il transmet l'avis des institutions représentatives du personnel sur la demande de convention (*C. trav., art. D. 5122-33*).

La convention est conclue au nom de l'Etat, par le préfet. Un modèle type de convention existe (*C. trav., art. D. 5122-35 ; C. trav., art. D. 5122-37*).

Le taux de prise en charge par l'Etat ne peut excéder un maximum fixé annuellement par arrêté (*cf. article D. 5122-42*). Ce taux est fonction (*C. trav., art. D. 5122-41*) :

- de la gravité des difficultés constatées ;
- de l'importance de la réduction apportée au nombre des licenciements envisagés ;
- des efforts de réorganisation de l'entreprise dans un but de redressement économique, notamment en matière de réduction ou de modulation concertée de la durée du travail.

Il existe trois taux de prise en charge par l'Etat de l'allocation conventionnelle payée par l'employeur :

- un taux normal de 50 % accordé sur simple proposition du DDTEFP (soit 1,50 € ou 1,76 €) ;
- un taux majoré de 80 % accordé par le DDTEFP après avis du Codefi, (soit 2,4 € ou 2,81 €) ;
- un taux exceptionnel de 100 % fixé par arrêté conjoint du ministre de l'Emploi et du ministre du Budget.

Cela revient à prendre en charge les 6,84 € de l'allocation conventionnelle minimum.

Les taux de 80 et 100 % sont applicables pour les conventions signées entre le 1^{er} janvier et 31 décembre 2009 (*Arr. 13 mars 2009, JO 20 mars*).

Le chômage partiel n'est indemnisé au titre de la convention que dans la limite du contingent annuel d'heures indemnifiables au titre de l'allocation spécifique (*C. trav., art. D. 5122-40*).

Les conventions peuvent prévoir l'engagement de l'Etat pour une durée maximale de six mois renouvelable une fois.

En contrepartie de l'aide de l'Etat, l'entreprise s'engage à maintenir en activité tout ou partie des salariés dont le licenciement était envisagé. Cet engagement doit toujours être d'une durée au moins équivalente à celui de l'Etat (*C. trav., art. D. 5122-36*). La réalisation d'actions de formation au bénéfice des salariés ou toute autre contrepartie peuvent également être demandées aux entreprises.

► Rémunération mensuelle minimale

L'employeur peut demander à la DDTEFP le remboursement d'une partie de l'allocation de rémunération mensuelle minimale.

L'Etat en rembourse 50 %, soit 0,24 € par heure chômée pour un salarié rémunéré au Smic (*C. trav., art. R. 3232-3*).

Le remboursement de cette allocation se fait dans la limite suivante : le montant cumulé de ce remboursement et de l'allocation spécifique de chômage partiel ne peut excéder la moitié de la différence entre le Smic net et le salaire net perçu par le salarié.

Ce salaire correspond au nombre d'heures effectivement travaillées au cours du mois considéré (*C. trav., art. L. 3232-8*).

La garantie s'applique aussi longtemps que la réduction d'horaire se prolonge et pendant six semaines en cas d'arrêt complet de travail (chômage partiel total).

► Exemple

Un salarié a un salaire horaire brut égal à 11,8 €.

Le montant perçu par ce salarié dans le cadre d'une convention à 50 % ou 80 % est de 7,1 € (60 % du salaire horaire brut).

	Prise en charge à 50 %	Prise en charge à 80 %
Montant reçu par l'entreprise de :		
- plus de 250 salariés	6,14 €	6,24 €
- 1 à 250 salariés	5,09 €	5,34 €
Coût pour l'entreprise de :		
- plus de 250 salariés	7,1 - 6,14 = 0,97€	7,1 - 6,24 = 0,86 €
- 1 à 250 salariés	7,1 - 5,09 = 2,01€	7,1 - 5,34 = 1,76 €

► En résumé

	Allocation spécifique	Convention FNE	Rémunération mensuelle minimale (allocation complémentaire)
Contingent annuel d'heures indemnisables	— 800 heures par an et par salarié — 1 000 heures pour les industries du textile, de l'habillement et du cuir, pour l'industrie automobile et ses sous-traitants.		— Période de réduction de l'horaire — 6 semaines en cas de chômage partiel total.
Montant pris en charge par l'Etat	Pour les entreprises de : – 250 salariés ou moins : 3,84 € – plus de 250 salariés : 3,33 €	Taux de prise en charge de l'allocation conventionnelle : – normal de 50 % accordé sur simple proposition du DDTEFP (soit 1,50 € ou 1,76 €) ; – majoré de 80% accordé par le DDTEFP après avis du Codefi, (soit 2,4 € ou 2,81 €) ; – exceptionnel de 100 % fixé par arrêté conjoint du ministre de l'Emploi et du ministre du Budget.	50 % de la RMMA, soit 0,24 € par heure chômée pour un salarié rémunéré au Smic.
Remboursement par l'Etat	Remboursement sur production des états nominatifs, visés par le DDTEFP, précisant le nombre d'heures chômées par chaque salarié.		Remboursement effectué par le préfet sur production d'états nominatifs faisant apparaître les modalités de calcul de l'allocation complémentaire, attestés par l'employeur et visés par l'inspecteur du travail. Dans les trois mois suivant l'envoi à l'inspecteur du travail des états nominatifs.

◆ Que peut faire le salarié en période de chômage partiel ?

► Formation professionnelle

Afin d'améliorer les compétences et favoriser l'employabilité des salariés en période de sous-activité, **l'articulation entre le chômage partiel et la formation** est précisée par l'instruction du 25 mars 2009 (*Instr. DGEFP n° 2009/07, 25 mars 2009, annexe n° 3*). La formation ouvre généralement droit à un niveau de rémunération équivalent au salaire de référence. L'entreprise est incitée à examiner de telles solutions qui permettent aux salariés d'échapper, même partiellement, à la perte de salaire induite par le chômage partiel.

📖 Remarque

L'administration reconnaît que l'articulation chômage partiel et formation se heurte à différentes limites. Ainsi :

- le contrat de travail ne peut être suspendu pour deux causes différentes ;
- l'entrée en formation d'un salarié résultant d'un projet construit préalablement ne se met pas en place très rapidement ;

- la formation doit s'harmoniser avec le mode de chômage partiel mis en œuvre par l'entreprise (ex : alternance de semaines de travail et de semaines de chômage partiel).

Dans la mesure où le chômage partiel implique une suspension du contrat de travail, il faut distinguer trois cas :

- la formation **pendant le temps de travail** : les actions de formation réalisées sur le temps de travail sont considérées comme un temps de travail effectif. Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération. Elle ne relève donc pas du chômage partiel. Des périodes de chômage partiel peuvent être alternées avec des périodes de formation. Dans ce cas, la période de chômage partiel est appréciée sur la durée pour laquelle les salariés ne sont pas en formation ;
- la formation **hors du temps de travail** : elle donne lieu au versement d'une allocation au moins égale à 50 % du salaire net de référence du salarié dans le cadre du plan de formation, du DIF et de la période de professionnalisation. Le salarié peut cumuler les allocations de chômage partiel et l'allocation de formation pour compenser la baisse de sa rémunération.

Le **contrat de travail est suspendu** en cas de chômage partiel, mais également pendant certaines actions de formation, notamment le CIF. Or, un même contrat ne peut faire l'objet de deux causes de suspension concomitantes. L'administration précise qu'il est cependant possible de conclure un CIF à temps partiel permettant d'alterner les périodes de formation avec celles de chômage partiel.

Remarque

Les conventions FNE Formation visent à la prévention du licenciement pour motif économique. Elles permettent à des entreprises en difficulté de faire bénéficier les salariés d'actions de formation afin d'éviter le licenciement.

Le FNE Formation constitue un dispositif permettant le maintien de la rémunération et le développement de l'employabilité. Une articulation par alternance entre chômage partiel et formation peut être utilement envisagée.

► Cumul d'emplois

L'instruction du 25 mars 2009 précise qu'il est possible de cumuler un ou plusieurs emplois pendant la période de chômage partiel, afin de permettre aux salariés de maintenir un niveau de rémunération suffisant, (*Instr. DGEFP n° 2009/07, 25 mars 2009, annexe n° 5*).

Ce cumul d'emploi, doit être réalisé dans le respect des principes de loyauté, de non-concurrence et dans le respect de la durée légale du travail.

Il est préconisé que le salarié informe son employeur de sa décision d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur pendant la suspension de son contrat de travail en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.

Les salariés concernés bénéficient des allocations au titre du chômage partiel et de la rémunération au titre de leur nouvel emploi. Un salarié en situation de chômage partiel total peut cumuler, sous conditions et durant une période limitée, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et la rémunération de son nouvel emploi.

■ MODIFIE : 220-1

Recourir à l'activité partielle de longue durée

Le décret du 29 avril 2009 met en place un dispositif d'activité partielle de longue durée, alternatif au chômage partiel. Ce dispositif vise à une meilleure indemnisation des salariés subissant une réduction d'activité en dessous de la durée légale du travail pendant une longue durée.

◆ Convention d'activité partielle

Pour bénéficier de ce dispositif, l'entreprise doit être couverte par une convention d'activité partielle.

Les conventions d'activité partielle mentionnées à l'article D. 5122-43 sont conclues 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 le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (*C. trav., art. D. 5122-45*). Les conventions d'activité partielle permettent d'indemniser les salariés en activité partielle subissant une réduction d'activité en dessous de la durée légale pendant une période de longue durée, dans la limite du contingent annuel d'heures indemnisables (800 ou 1 000 heures) pour une période de trois mois minimum renouvelable sans que la durée totale de la convention renouvelée puisse excéder 12 mois (*C. trav., art. D. 5122-43 ; C. trav., art. D. 5122-47*).

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés, préalablement à la conclusion de la convention, sur les motifs économiques du recours à l'activité partielle de longue durée, sur les catégories professionnelles et les activités de l'entreprise intéressée par ce dernier ainsi que sur le niveau et les modalités de mise en œuvre des réductions d'horaire (*C. trav., art. D. 5122-44*).

En signant la convention d'activité partielle, l'employeur s'engage à (*C. trav., art. D. 5122-51*) :

- 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 ;
- proposer à chaque salarié bénéficiaire de la convention un entretien individuel de professionnalisation, en vue notamment d'examiner les éventuelles actions de formation ou de bilans à engager dans cette période.

L'employeur rembourse à l'Etat les sommes perçues au titre de l'allocation complémentaire de réduction d'activité pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat est rompu, au cours de la période, pour motif économique, départs à la retraite qui s'inscrivent dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ou de mises à la retraite.

◆ Allocation complémentaire d'activité partielle

Pendant la durée de la convention d'activité partielle, l'employeur verse aux salariés une garantie d'indemnités horaires égale à 75 % de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés. Elle ne peut être inférieure à la rémunération mensuelle minimale (*C. trav., art. D. 5122-46*).

Un arrêté doit fixer le montant de la participation forfaitaire de l'Etat. Selon la convention conclue entre l'Etat et l'Unédic du 15 avril 2009, l'entreprise devrait percevoir une allocation complémentaire de :

- 1,90 € par heure indemnisée pris en charge par l'Etat sur les 50 premières heures ;
- 3,90 € par heure indemnisée pris en charge par l'Unédic au-delà de la 50^e heure.

Cette allocation viendra en complément de l'allocation spécifique de chômage partiel dont le montant s'élève à 3,84 € pour les entreprises d'au plus 250 salariés et à 3,33 € pour les autres.

En pratique, la DDTEFP dont relève chaque établissement concerné rembourse à l'employeur la participation de l'Etat et de l'assurance chômage sur la base du nombre d'heures effectivement chômées au titre de la convention (*C. trav., art. D. 5122-47*).