

## PRATIQUE DU CHÔMAGE PARTIEL

La crise économique actuelle qui est à l'origine de la montée du chômage a également eu des répercussions sur le nombre d'heures chômées. Ainsi en moyenne sur le deuxième trimestre 2009, 1.521.000 personnes sont en situation de sous-emploi au sens du BIT, soit 5,9 % des personnes ayant un emploi. 319.000 salariés ont été au chômage technique ou partiel au deuxième trimestre 2009, soit un niveau équivalent à 1993. Ces chiffres méritent de rappeler les règles relatives à la mise en place du chômage partiel dans une entreprise.

L'instruction DGEFP du 25 novembre 2008 définit le chômage partiel comme la principale mesure alternative au licenciement pour motif économique que l'État peut mettre en œuvre pour aider les entreprises à éviter les ruptures pour motif économique grâce au versement d'une allocation de revenu de remplacement aux salariés dont le contrat de travail est suspendu totalement ou partiellement du fait d'une baisse d'activité.

### I. Faits générateurs du chômage partiel

Les causes susceptibles d'ouvrir droit à indemnisation sont :

- la conjoncture économique ;
- les difficultés d'approvisionnement en matière première 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.

### II. Forme du chômage partiel

Le chômage partiel peut prendre la forme, soit d'une réduction en-deçà de la durée légale du travail de l'horaire habituel pratiqué dans l'entreprise, soit d'une fermeture temporaire de tout ou partie de l'entreprise.

Le contingent d'heures indemnifiables au titre du chômage partiel pour l'ensemble des branches professionnelles a été fixé pour l'année 2009 et par salarié à 1.000 heures par arrêté du 2 septembre 2009.

En cas de suspension totale d'activité, le régime d'indemnisation s'applique pendant un maximum de six semaines : 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 de l'emploi.

### III. Bénéficiaires du chômage partiel

Le chômage partiel est, par essence, une mesure collective et doit, à défaut de s'appliquer à l'ensemble des salariés d'une entreprise, concerner un groupe défini et bien différencié de salariés affectés à une même activité.

Sont exclus du dispositif :

- les salariés dont le salaire hebdomadaire est inférieur à 18 fois le Smic horaire ;
- les salariés dont le chômage est provoqué par une grève ;
- les chômeurs saisonniers ;
- 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 qui bénéficient d'un forfait en heures ou en jours sur l'année (en revanche ces salariés sont éligibles au bénéfice de l'allocation spécifique en cas de fermeture temporaire de l'établissement) ;
- les VRP.

### IV. Calcul et versement de l'allocation

Le nombre d'heures chômées 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. La durée légale est de 35 heures.

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

- une allocation spécifique de chômage partiel financée par l'État ;
- une indemnité complémentaire prise en charge par l'employeur et dont le montant est fixé par un accord collectif.

L'allocation conventionnelle prévue à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 sur l'indemnisation du chômage partiel, modifié par avenant du 15 décembre 2008, est portée de 50 à 60 % de la rémunération horaire brute, diminuée du montant de l'allocation spécifique de chômage partiel.

L'indemnité horaire ne peut être inférieure à 6,84 €.

L'employeur fait l'avance de l'allocation spécifique de chômage partiel qui est remboursée par l'État dont le montant horaire est de 3,84 € pour les entreprises de 250 salariés au moins et de 3,33 € pour celles de plus de 250 salariés.

Ainsi l'allocation conventionnelle à la charge de l'employeur s'élève *a minima* à 3 € (6,84 € – 3,84 € pour les entreprises de moins de 250 salariés) ou 3,51 € (soit 6,84 € – 3,33 €).

Il convient de préciser que le taux de prise en charge applicable à l'entreprise concernée par l'État est fonction de la gravité des difficultés économiques constatées, du nombre de licenciements évités et des efforts entrepris pour la réorganisation du travail dans l'entreprise.

Le taux normal est de 50 % accordé sur simple proposition de la Direction départementale du travail.

En revanche, il peut être alloué un taux de 80 % après avis du Comité départemental d'examen des problèmes de financement des entreprises.

Un taux exceptionnel de 100 % peut être octroyé sur arrêté conjoint du ministre chargé de l'Emploi et du ministre chargé du Budget réservé aux situations de crise d'ampleur nationale ou aux catastrophes naturelles.

L'engagement de l'État est d'une durée maximale de six mois renouvelable une fois quel que soit le taux appliqué.

En contrepartie, l'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi tout ou partie des salariés dont le licenciement était envisagé. Cet engagement doit être d'une durée au moins équivalente à celui de l'État.

Il est important de savoir que les heures supplémentaires soit les heures supérieures à la durée légale ne donnent pas lieu à indemnisation au titre du chômage partiel.

Ainsi si une entreprise applique une durée du travail de 39 heures, seules les heures perdues jusqu'à 35 heures seront indemnisées au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel.

En conséquence, l'employeur a l'obligation de verser les majorations pour heures supplémentaires structurelles aux salariés même si elles ne sont pas travaillées.

Ainsi, l'employeur devra verser les majorations pour les heures supplémentaires correspondant aux heures entre la 36<sup>e</sup> et la 39<sup>e</sup> heure.

## **V. Procédure de mise en place du chômage partiel**

### **A. Procédure vis-à-vis des représentants du personnel**

---

Avant d'adresser une demande d'indemnisation à l'administration, l'employeur doit informer et consulter son comité d'entreprise, ou, à défaut les délégués du personnel, sur la mise en œuvre envisagée du chômage partiel dans son principe comme dans ses modalités.

L'employeur doit également consulter le comité ou, à défaut, les délégués du personnel, sur la demande de convention de chômage partiel présentée et sur les mesures prévues pour le redressement économique de l'entreprise.

### **B. Procédure vis-à-vis de l'administration**

---

La mise en œuvre du chômage partiel et de l'indemnisation spécifique doit être autorisée par le préfet au vu d'une demande d'indemnisation présentée par l'entreprise accompagnée de pièces justificatives.

Le préfet dispose d'un délai de vingt jours pour notifier sa décision.

### **C. Procédure vis-à-vis des salariés**

---

Aucune procédure particulière n'est requise à l'égard des salariés puisque la mise en œuvre du chômage partiel ne constitue pas une modification du contrat de travail nécessitant l'accord préalable de chaque salarié.

En revanche, il n'en est pas de même pour les salariés protégés à qui l'employeur ne peut pas imposer, même un simple changement des conditions de travail de sorte que si les salariés protégés refusent une mesure de chômage partiel, l'employeur n'a d'autre alternative que de leur maintenir leur contrat et leurs horaires.

*Catherine DAVICO-HOARAU*  
*Associée du cabinet Coblence*