



Qu'est-ce que le chômage partiel ?

Le chômage partiel, un dispositif pris en charge partiellement par l'Etat

Il permet à une entreprise, face à des difficultés économiques conjoncturelles et afin d'éviter des licenciements, de limiter la baisse de rémunération mensuelle en compensation :

- des heures non travaillées en deçà de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle si elle lui est inférieure,
- d'une suspension provisoire d'activité.

Entreprises concernées

Sont concernées, les entreprises :

Confrontées à des circonstances de caractère exceptionnel ou en raison de :

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

Salariés exclus

Sont exclus, les salariés :

- qui perçoivent une rémunération d'appoint (salaire hebdomadaire habituel inférieur à 18 fois le SMIC horaire, soit 156,78 EUR au 1er juillet 2008),
- qui perçoivent une rémunération d'appoint (salaire hebdomadaire habituel inférieur à 18 fois le SMIC horaire, soit 156,78 EUR au 1er juillet 2008),
- d'une entreprise affectée par un conflit du travail,
- chômeurs saisonniers, sauf s'ils apportent la preuve, au regard de leur activité des deux années écoulées, du caractère exceptionnel de cette période de chômage, en arrêt de travail dû à la fermeture de l'établissement de plus de quatre semaines

consécutives. Au-delà, ces personnes sont considérées à la recherche d'un emploi et sont admissibles à l'aide au retour à l'emploi.

Les cadres employés sous convention de forfait en heures ou en jours :

- sont exclus du régime de chômage partiel en cas de réduction d'horaires,
- mais ils en bénéficient en cas de fermeture temporaire de l'établissement qui les emploie.

Décompte des heures chômées

Décompte des heures chômées quand la durée du travail est uniforme

Dans les entreprises pratiquant une durée du travail hebdomadaire fixe (39 h ou 35 h), les heures indemnisables correspondent à la différence entre le nombre d'heures normalement travaillées sur le mois et le nombre d'heures réellement travaillées.

Décompte des heures chômées quand la durée du travail est aménagée

Les modalités d'indemnisation varient selon les règles propres à la formule d'organisation du travail :

- modulation du temps de travail,
- durée équivalente à la durée légale,
- réduction du temps de travail avec jours de repos supplémentaires,
- convention de forfait (heures sur le mois, heures ou jours sur l'année).

Certaines heures non travaillées peuvent donc ne pas être indemnisables.

Montant et durée de l'indemnisation

Régime d'indemnisation des heures non travaillées

Le chômage partiel permet aux salariés de percevoir des allocations au titre des heures non travaillées afin de compenser la baisse de rémunération subie

Montant des allocations

Les salariés perçoivent pour chaque heure chômée une allocation égale à 50 % de leur

rémunération horaire brute, avec un plancher fixé à 4,42 EUR / heure.

Ces allocations sont financées:

- par l'Etat, à hauteur de 2,44 EUR / heure dans les entreprises de 250 salariés ou moins et de 2,13 EUR / heure dans les entreprises de plus de 250 salariés (montants depuis le 01/07/01),
- par l'employeur, pour la partie non prise en charge par l'Etat.

La participation de l'Etat est appelée allocation spécifique de chômage partiel.

En cas de menace grave sur l'emploi, l'Etat peut majorer sa participation financière pour couvrir une partie des allocations à la charge de l'entreprise.

Prélèvement sur les allocations

Les allocations sont exonérées de cotisations sociales patronales.

En revanche, sont décomptées, à la charge du salarié, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Durée maximale d'indemnisation

Les allocations sont financées dans la limite d'un contingent annuel d'heures par salarié, fixé à 600 heures.

En principe, dans le cas d'une suspension temporaire d'activité, l'indemnisation ne peut pas dépasser 28 jours consécutifs.

Contingent d'heures spécifique à la modernisation des installations

Un contingent spécifique d'heures indemnissables est prévu en cas de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise.

Ce contingent a été fixé à 100 heures.

Versement des allocations

Versement de l'allocation

L'employeur verse aux salariés l'intégralité des allocations à échéance normale de la paie.

Par la suite, il reçoit de l'Etat le remboursement des sommes correspondant à l'allocation

spécifique de chômage partiel.

Les indications concernant les montants versés au titre du chômage partiel doivent figurer sur le bulletin de salaire.

Mentions spécifiques

Les documents qui sont remis aux salariés indiquent :

- le nombre d'heures indemnisées,
- les taux appliqués, les sommes versées au titre de la période considérée.

Cas particulier de la modulation du temps de travail

Sauf situation exceptionnelle (sinistre ou circonstance exceptionnelle provoquant la fermeture temporaire de l'établissement, situation économique et financière très dégradée provoquant une réduction d'horaires importante et sur une longue durée) justifiant une procédure de remboursement immédiat, l'aide de l'Etat est versée à l'employeur au vu du bilan de la modulation.

Conséquence pour le salarié bénéficiant du lissage de la rémunération

Les salariés qui bénéficient, dans le cadre de la modulation du temps de travail, du lissage de la rémunération, pourront, par conséquent, en fonction des heures indemnisées au titre du chômage partiel, subir une retenue sur salaire dans le ou les mois suivant la décision d'indemnisation par l'administration.

Démarches préalables de l'employeur

Consultation des représentants du personnel

Préalablement à la mise en chômage partiel des salariés, l'employeur doit consulter les représentants du personnel sur le recours au chômage partiel.

Demande d'indemnisation auprès de la DDTEFP

Par ailleurs, pour obtenir le remboursement des allocations à la charge de l'Etat, l'employeur doit adresser une demande d'indemnisation à la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) qui prend une décision après examen de la situation de l'entreprise.

Lorsque la DDTEFP a admis la demande, l'entreprise doit lui adresser chaque mois les états nominatifs de remboursement des allocations avancées aux salariées.

En l'absence de ces démarches, ou en cas de refus de l'administration, l'employeur devra verser les salaires normaux.

•



