

4. MISE EN CHÔMAGE PARTIEL

Le chômage partiel est destiné à permettre à l'entreprise de faire face à une période de difficultés économiques sans recourir à des licenciements (ou en en réduisant le nombre).

Le chômage partiel peut prendre la forme :

- d'une **réduction momentanée et substantielle de la durée du travail**,
- d'une **suspension totale d'activité**, pour tout ou partie des salariés. Cette forme de chômage partiel est aussi appelée « chômage partiel total » ou chômage technique. Avant toute mise au chômage partiel, il n'est plus nécessaire pour l'entreprise d'obtenir un **accord préalable de la DIRECCTE**¹. La demande d'allocation publique est donc désormais effectuée après la mise en chômage partiel.

1. Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Salariés visés

A priori, tous les salariés sont susceptibles d'être mis en chômage partiel, y compris les apprentis, sauf les CDD embauchés pour « surcroît d'activité » et les intérimaires, dont l'entreprise de travail temporaire peut exiger le respect du contrat.

Le chômage partiel doit être collectif, c'est-à-dire viser toute l'entreprise, tout un établissement ou toute une unité de travail, voire une catégorie de personnel, même si l'arrêt de travail ne touche pas, au même moment, tous les salariés composant cette collectivité.

Tous les salariés peuvent être concernés, sauf certains CDD et les intérimaires. Le chômage partiel doit être collectif.

Durée maximale

Le recours au chômage partiel est limité :

- en cas de réduction d'horaire, à 1 000 heures par salarié et par année civile ;
- en cas de suspension d'activité, à six semaines d'affilée (42 jours).

Toute reprise d'activité « remet les compteurs à zéro » et permet le recours à une nouvelle suspension de 6 semaines, dans le respect de la limite des 1 000 heures sur l'année civile par salarié.

Avec 2 limites : 1000 heures par an et, pour une suspension d'activité, 6 semaines d'affilée.

Indemnisation

Volume des heures indemnisées

Seules les heures perdues (c'est-à-dire non travaillées) au-dessous de la durée légale du travail (soit 35 h/semaine) sont

indemnisables au titre du chômage partiel. Au-delà, les heures perdues ne sont ni payées ni indemnisées.

Seules les heures perdues au-dessous de 35 h du travail sont indemnisables.

Montant de l'indemnisation et remboursement de l'entreprise

Pour chaque heure de chômage partiel, l'entreprise verse au salarié une indemnité horaire afin de lui garantir 60 % de sa rémunération horaire brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés (salaire horaire + primes et indemnités constituant un complément de salaire) avec un minimum de 6,84 €/heure.

L'indemnisation que l'entreprise verse au salarié est composée de deux parties :

- **l'allocation publique** : elle est de **4,84 €/heure** pour les entreprises de 250 salariés au plus et de **4,33 €/heure** pour les entreprises de plus de 250 salariés.

L'entreprise fait l'avance de cette somme puis elle se fait rembourser par l'État (DIRECCTE) ;

- **l'indemnité conventionnelle complémentaire** : elle est due par l'employeur et n'est donc pas remboursée par l'État.

Le ministère des Affaires sociales a développé un simulateur sur Internet (www.simulateurap.emploi.gouv.fr) pour permettre aux entreprises de procéder à une simulation des indemnités qu'elles auraient à verser à leurs salariés en chômage partiel ainsi que le montant du remboursement qu'elles obtiendraient de l'État.



Attention

Il convient de respecter la rémunération mensuelle minimale (garantie accordée aux salariés dont la durée du travail est d'au moins 35 heures par semaine et qui sont touchés par une réduction d'horaire).

Ainsi, au cours du mois, si le total salaire net + indemnités de chômage partiel nettes n'atteint pas au moins le SMIC mensuel net, l'employeur doit verser une allocation complémentaire qui sera remboursée par l'État (DIRECCTE) à hauteur de 50 % de son montant.

Versement des indemnités

L'employeur verse, dans le cadre de la paie mensuelle, la totalité des indemnités dues au salarié : allocations publiques + indemnités conventionnelles complémentaires.

Il obtiendra ensuite de la DIRECCTE le remboursement des allocations publiques qu'il a avancées.

Allocations publiques
+
Indemnités conventionnelles complémentaires

Régime social des indemnités

Ces indemnités sont des revenus de remplacement.

À ce titre, elles sont :

- entièrement exonérées de charges sociales patronales ;

- uniquement assujetties pour le salarié à la CSG (6,2 %) et à la CRDS (0,5 %) ;

- mais imposables sur le revenu.

Les indemnités sont des revenus de remplacement.

Procédure

il faut respecter scrupuleusement les motifs de recours et la procédure.

- La mise en chômage partiel implique :
- la consultation préalable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ;
 - l'acceptation préalable du préfet soit expresse (délai de réponse de 15 jours) soit tacite (l'absence de réponse dans les 15 jours vaut acceptation) ;
 - l'affichage du nouvel horaire dans l'entreprise ou le chantier ;
 - une demande d'indemnisation adressée à la DIRECCTE.

La demande d'autorisation préalable à la mise en chômage partiel des salariés qui avait été supprimée a été rétablie en novembre 2012, avec un court délai de réponse laissé au préfet, afin de sécuriser juridiquement les entreprises.

Convention d'activité partielle de longue durée (APLD)¹

Caractéristique du dispositif

L'APLD constitue un dispositif de chômage partiel destiné spécifiquement aux entreprises connaissant **une baisse de leur activité pendant une longue période.**

L'APLD nécessite une convention conclue, après consultation préalable

du comité d'entreprise ou d'établissement et, à défaut, des délégués du personnel, entre :

- une entreprise et
- le ministère chargé de l'Emploi ou le préfet du département ou, par délégation, le DIRECCTE.

Les salariés dont l'horaire de travail est réduit en deçà de la durée légale du travail bénéficient alors d'allocations dont le financement est assuré conjointement par l'État, le régime d'assurance chômage et l'entreprise.

Engagement de l'entreprise

En contrepartie des allocations versées par l'État et l'assurance chômage, l'employeur s'engage à :

- maintenir l'emploi des salariés en APLD pendant une période égale au double de la durée de la convention. En cas de non-respect, il rembourse l'allocation de réduction d'activité pour chaque salarié qui a subi

une réduction d'activité et dont le contrat est rompu ;

- proposer à chaque salarié bénéficiaire de la convention un entretien, en vue notamment d'examiner les actions de formation ou de bilan pouvant être engagées durant la période d'activité partielle.

L'employeur s'engage à **maintenir l'emploi des salariés en APLD pendant une période égale au double de la durée de la convention.**

1. Il existe aussi la convention FNE, mais celle-ci n'est en principe plus utilisée.

Montant et durée de l'indemnisation

L'entreprise doit assurer au salarié placé en situation d'APLD, pour chaque heure perdue au-dessous de 35 heures, une indemnité horaire égale à 75 % de sa rémunération horaire brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés. C'est donc une indemnité de 15 points supérieure à celle prévue en cas de chômage partiel « classique ».

Il convient également de respecter la **rémunération mensuelle minimale** (voir page 20).

Les indemnités d'APLD sont attribuées dans la limite d'un contingent de 1 000 heures par salarié, sur une période de 2 mois minimum renouvelable, avec un maximum de 12 mois.

Le versement des indemnités aux salariés est assuré par l'employeur à la date normale de la paie.

Une indemnité de 15 points supérieure à celle prévue en cas de chômage partiel « classique ».

Dans la limite de 1 000 heures par salarié sur une période allant de deux à douze mois.

Régime social des indemnités

Les indemnités d'APLD versées aux salariés subissent le même traitement social que les allocations de chômage partiel.

Financement

L'indemnité d'APLD est financée pour partie par l'État, par l'UNEDIC et, le cas échéant, par l'entreprise.

Ainsi, une entreprise sous conven-

tion APLD percevra pour chaque heure perdue un remboursement de l'indemnité versée au salarié (75 % de la rémunération horaire brute), dans la limite de :

Si l'indemnité versée au salarié n'exécède pas 7,74 € (entreprise jusqu'à 250 salariés), l'entreprise est entièrement exonérée.

Si l'indemnité versée au salarié dépasse 7,74 €, le différentiel est à la charge de l'entreprise.

Entreprise jusqu'à 250 salariés	Entreprise de plus de 250 salariés
7,74 €/heure	7,23 €/heure