

Le chômage partiel suppose que survient dans l'entreprise une réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale du travail ou une fermeture temporaire de l'établissement entraînant une perte de salaire sans pour autant que le contrat de travail des salariés soit rompu (art. L. 5122-1 C. tr.). Le recours au chômage partiel doit correspondre à des situations bien définies, l'employeur devant respecter une procédure et des formalités spécifiques.

1 → PRESENTATION

Le chômage partiel suppose une réduction ou une suspension temporaire du travail temporaire : elle doit être collective et concerner un groupe bien différencié de salariés affectés à la même activité. Cette réduction ou suspension collective du travail doit être imputable notamment à (art. R. 5122-1 C. tr.) :

- La conjoncture économique ;
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Un sinistre ;
- Des intempéries de caractère exceptionnel ;
- Une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Rappelons que, de jurisprudence constante, la simple réalisation de travaux d'entretien ou d'embellissement n'ouvre pas droit au chômage partiel.

2 → MODALITES PRATIQUES

Le recours au chômage partiel nécessite le respect d'un certain nombre de formalités pour ouvrir droit à une indemnisation spécifique.

2.1 Formalités liées au chômage partiel

Les formalités liées au chômage partiel **sont de 3 ordres** :

- 1) **Envers l'administration** : l'entreprise doit préalablement à la décision de recours au chômage partiel adresser une demande d'indemnisation à la DDTEFP qui a 20 jours pour répondre (30 jours en cas de sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel). Cette demande comporte les motifs justifiant le chômage partiel, la durée prévisible de la sous-activité, le nombre de salariés concernés avec leur durée du travail habituelle ;
- 2) **Envers les représentants du personnel (IRP)** : le chômage partiel affecte l'organisation, la gestion, la marche générale de l'entreprise et notamment la durée du travail, l'employeur doit préalablement consulter le comité d'entreprise (art. L. 2323-6 C. tr.) ;
- 3) **Envers les salariés** : hormis certains cas (modulation ou jours RTT), le chômage partiel ne constitue pas une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié, aucune procédure particulière n'est donc requise (Cass. soc. 9 juin 1999 n° 96-43933).

Enfin, les nouveaux horaires doivent être affichés dans l'entreprise et préalablement communiqués à l'inspecteur du travail (art. L. 3171-1, D. 3171-2 à 4 et 17 C. tr.).

2.2 Indemnisation du chômage partiel

Dans le cadre du chômage partiel, le salarié peut percevoir des revenus de remplacement composés d'allocations publiques et conventionnelles. En tout état de cause le salarié a droit à une rémunération mensuelle minimale. Ces allocations, exonérées des cotisations et taxes assises sur les salaires, sont passibles de CSG / CRDS applicable sur les revenus de remplacement ainsi qu'à l'impôt sur les revenus.

Allocations Publiques

Si l'entreprise ouvre droit au chômage partiel, des allocations publiques peuvent être attribuées pour toute heure de travail perdue au-dessous de la durée légale du travail dans la limite d'un contingent annuel fixé par salarié à 1 000 heures (art. L. 5122-1 C. tr.). Dans ce cadre, la durée maximale de versement des allocations est de 6 semaines consécutives à un taux horaire de 3,84 € dans les entreprises de 250 salariés au plus (3,33 € dans les autres entreprises). Ces allocations sont versées par l'employeur à la date normale de la paie, il est remboursé sur production d'états nominatifs visés par l'administration.

Indemnisation complémentaire conventionnelle

L'indemnisation complémentaire conventionnelle (qui s'ajoute aux allocations publiques), instituée par l'ANI du 21 février 1968 modifié par un avenant du 15 décembre 2008, vise tous les salariés occupés dans une entreprise relevant d'une branche d'activité représentée au MEDEF, à la CGPME ou relevant d'une branche ayant son propre accord.

Chaque heure indemnisable (sauf en cas d'arrêts de travail pour intempéries ou circonstances exceptionnelles) donne lieu au versement par l'entreprise d'une indemnité égale à 60 % de la rémunération brute (diminuée, le cas échéant, du montant de l'allocation publique de chômage partiel) sans pouvoir être inférieure à 6,84 €.

L'employeur verse mensuellement cette indemnité et peut obtenir, via une convention FNE, une prise en charge partielle par l'Etat à hauteur de 50 % voire 80 % pour les taux majoré. En pratique, dans le cadre de cette convention FNE, l'employeur doit effectuer les démarches auprès de la DDTEFP en même temps que celles pour l'attribution d'allocation publique : préalablement au début envisagé du chômage partiel. Enfin, l'employeur doit joindre à sa demande d'indemnisation complémentaire conventionnelle le PV de consultation du CE, à défaut des DP (art. D. 5122-33 C. tr.).

Rémunération mensuelle minimale (RMM)

La loi garantit aux salariés touchés par une réduction d'horaire une rémunération mensuelle minimale si leur contrat de travail comporte un horaire au moins égal à la durée légale hebdomadaire, soit 35 heures (art. L. 3232-3 et 5, R. 3232-1 et 2 C. tr.).

En revanche, n'en bénéficient pas : les temps partiels, les assistants maternels, les apprentis, les travailleurs temporaires, les salariés des entreprises de gardiennage, les employés de maison, les concierges et les VRP.

La RMM, égale au SMIC net x 151 heures 67, est payée mensuellement par l'employeur. L'Etat rembourse 50 % du montant sur production d'états nominatifs accompagnés des modalités de calcul de l'allocation complémentaire et visés par l'inspecteur du travail dans les 3 mois (art. R. 3232-4 C. tr.).

Références :

articles du code du travail : L. 2323-6 ; L. 3232-3 et 5 ; L. 3171-1 ; L. 5122-1 ; R. 3232-1 et suivants ; R. 5122-1 ; D. 3171-2 à 4, D. 3171-17 ; D. 5122-33.