



Fiche réflexe du salarié en chômage partiel



Source Confédération FO -18 novembre 2009
Secteur Formation Professionnelle - Emploi de Stéphane LARDY

Préface

Par Jean-Claude Mailly, Secrétaire Général de Force Ouvrière.

Depuis plusieurs mois, des entreprises placent leurs salariés en chômage partiel suite à la crise qui frappe notre pays. Les perspectives économiques et sociales sont toujours très préoccupantes pour les salariés de l'ensemble des secteurs d'activités et nul ne peut aujourd'hui prédire les évolutions économiques.

Comment faire valoir ses droits en cas de chômage partiel? Quelles sont les garanties apportées aux salariés placés sous ce régime? Quelles sont les conséquences du chômage partiel? Que se passe-t-il après une période de chômage partiel?

Telles sont les questions auxquelles essaye de répondre ce guide.

Il a pour objet de présenter de façon claire et compréhensible, les règles applicables en cas de chômage partiel. Il a également pour ambition d'apporter une aide concrète aux délégués syndicaux et représentants du personnel FO confrontés à cette situation.

L'ensemble du secteur emploi, chômage et formation professionnelle a tenu à insérer dans ce guide les plus récentes évolutions législatives et conventionnelles en matière de chômage partiel, évolutions dans lesquelles Force Ouvrière a joué un rôle important.

Ce guide a été construit de façon à coller au déroulement d'une procédure de mise en chômage partiel, en ayant pour fil conducteur les problèmes et interrogations que peuvent rencontrer les militants dans les entreprises.

Cette détermination, à apporter une aide concrète aux salariés confrontés à des périodes de chômage partiel, correspond à l'engagement militant de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière : permettre aux salariés confrontés à la crise de faire valoir l'ensemble de leurs droits.

Bonne lecture à toutes et à tous.

Jean-Claude MAILLY Secrétaire Général de Force Ouvrière



Sommaire du guide pratique FO « du salarié en chômage partiel » :

Page 4 - Chapitre 1 : Avant la mise en chômage partiel

I - Les situations ouvrant droit au dispositif de chômage partiel - page 4

A / Les situations où le chômage partiel est possible - page 4

1. Les difficultés conjoncturelles et économiques
2. Le caractère temporaire du chômage partiel
3. Cas particulier de la fermeture annuelle de l'entreprise

B / les situations où le chômage partiel est exclu- page 6

II - Les salariés pouvant être placés en chômage partiel - page 6

A / Les salariés en forfait jours- page 6

B / les salariés des entreprises de travail, temporaire - page 7

III- Les procédures préalables au chômage partiel - page 8

A / l'obligation d'une demande préalable - page 8

B / La Consultation du Comité d'entreprise - page 9

Page 10 - Chapitre 2 : Le nombre d'heures chômées et l'allocation de chômage partiel.

I - Les modalités du chômage partiel - page 10

A / la durée du chômage partiel : le nombre d'heures indemnissables- page 10

1. Le nombre d'heures de chômage partiel indemnisé
2. Le contingent en cas de chômage partiel total

B/L'organisation du temps de travail pendant la période de chômage partiel-page11

C/le calcul des heures indemnissables -page 12

II - L'allocation de chômage partiel - page 14

A / L'allocation versée aux salariés- page 14

1. L'allocation conventionnelle de base
2. L'allocation versée aux salariés dans le cadre d'une convention APLD

B/ L'allocation versée à l'entreprise- page 16

- 1.L'allocation spécifique
- 2.Les différentes conventions de chômage partiel

2.1. Les conventions FNE

2.2 Les conventions d'APLD - d'Activités Partielles de Longues Durées

C/ Le régime fiscal et social des allocations versées aux salariés- page 19



Page 20 - Chapitre 3 : Pendant la période de chômage partiel

I - Le cumul du chômage partiel et d'un emploi - page 20

A/ le régime général- page 20

B/ Le cas particulier des salariés des entreprises de travail temporaire - page 21

II- L'articulation entre chômage partiel et formation professionnelle - page 22

A/ La formation a lieu pendant le temps de travail - page 22

B / la formation se déroule en dehors du temps de travail - page 22

C / la formation entraîne une suspension du contrat de travail : CIF - page 23

III- Articulation entre arrêt maladie et chômage partiel - page 23

Page 24 - Chapitre 4 : La fin de la période de chômage partiel

I - Le salarié réintègre pleinement l'entreprise - page 24

A /L'incidence du chômage partiel sur certains droits - page 24

1. Les primes et indemnités

2. Les congés payés

3. Le décompte de l'ancienneté

4. Droit à la retraite et retraite complémentaire

B/ La fin du chômage partiel et le cumul d'emploi - page 25

II - Le chômage continue - page 26

A/A la fin d'une période de chômage partiel - page 26

1. Demande d'une nouvelle période de chômage partiel

2. Le contingent individuel est épuisé

B/A la fin d'une période de chômage partiel total- page 28



Chapitre 1 : Avant la mise en chômage partiel

Le chômage partiel est un dispositif de solidarité nationale qui permet une suspension temporaire du contrat de travail entre le salarié et son employeur. Durant cette suspension, le salarié perçoit une allocation de chômage partiel. Cette allocation est en partie financée par l'Etat.

C'est donc le versement de cette aide qui détermine l'existence du chômage partiel.

Pour pouvoir placer ses salariés en chômage partiel, l'employeur doit respecter une procédure administrative. C'est l'administration qui autorise la mise en chômage partiel. Il ne peut donc seul placer ses salariés en chômage partiel.

I - Les situations ouvrant droit au dispositif de chômage partiel

Selon l'article L.5122-1 du Code du travail « les salariés qui, tout en restant liés à leurs employeurs par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable, soit à la fermeture temporaire de leur établissement, soit à la réduction de l'horaire habituel de travail pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, bénéficient d'une allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'Etat ».

A / Les situations où le chômage partiel est possible

Le chômage partiel est ouvert pour les entreprises en sous-activité.

Cette sous-activité est limitativement définie par la loi.

Ainsi, une allocation de chômage partiel est versée en cas de réduction ou de suspension temporaire d'activité imputable à :

- la conjoncture économique
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
- des intempéries de caractères exceptionnels
- une transformation, une restructuration ou modernisation de l'entreprise;
- ou à toute autre caractère exceptionnel (en cas de force majeure essentiellement). Enfin, il faut que cette sous-activité soit temporaire.

L'administration du travail et de l'emploi va donc vérifier si une de ces conditions est présente lors de la demande de chômage partiel.

La principale difficulté actuelle est l'appréciation des difficultés conjoncturelles et économiques. Il existe un risque d'effet d'aubaine, c'est pourquoi ce critère est souvent remis en cause.



1. Les difficultés conjoncturelles et économiques

Les difficultés évoquées par l'entreprise, pour pouvoir ouvrir droit à l'aide de l'Etat, doivent être conjoncturelles.

L'administration du travail et de l'emploi et le juge administratif regardent donc si le motif évoqué est bien lié à la conjoncture et non à un mode d'organisation de l'entreprise. Ainsi, si la réduction temporaire d'activité est imputable à un caractère structurel et non économique, la demande de chômage partiel sera refusée.

Toutefois, la DGEFP a une interprétation souple de la notion de difficultés conjoncturelles. Elle peut autoriser l'accès au chômage partiel pour les entreprises en redressement judiciaire quand il y a une perspective de reprise de ces entreprises.

Comment contester le motif de difficultés économiques ?

C'est la DDTEFP qui autorise ou **non** l'accès au chômage partiel. Donc le recours devra être porté devant l'administration. Dans un premier temps, il s'agira d'un recours hiérarchique (préfet, ministre de l'emploi), puis dans un second temps, il s'agira d'une procédure devant la juridiction administrative. Peuvent contester le motif, toutes les personnes concernées (les salariés directement, le comité d'entreprise, etc.).

Peut-on licencier pendant des périodes de chômage partiel ? Oui.

Toutefois, le chômage partiel ne peut être autorisé pour des personnes faisant l'objet d'une procédure de licenciement économique.

L'employeur peut demander une période de chômage partiel et dans le même temps procéder à des licenciements à la condition qu'il ne s'agisse pas des mêmes groupes de salariés. On ne peut donc pas licencier un salarié d'un atelier ou service alors que ce service est en chômage partiel.

Dans le même sens, les salariés dont la rupture du contrat a déjà été prononcée, ne peuvent faire l'objet d'une demande de chômage partiel.

2. Le caractère temporaire du chômage partiel

Pour que la demande soit acceptée, il convient que la difficulté invoquée soit temporaire, sous peine d'être qualifiée de cause structurelle. La durée du chômage partiel ne doit donc théoriquement pas être de longue durée.

Une nouvelle fois la DGEFP opère une lecture très souple du caractère temporaire du chômage partiel. Elle autorise ainsi des périodes de chômage partiel de 6 mois, renouvelables une fois (dans la limite des contingents individuels).



Fiche réflexe du salarié en chômage partiel



3. Cas particulier de la fermeture annuelle de l'entreprise

Par dérogation au principe du chômage partiel, lors d'une fermeture annuelle de l'entreprise, les salariés qui ne peuvent prétendre à des congés payés (conditions d'ancienneté trop faible) peuvent percevoir pendant la durée de la fermeture de l'entreprise une allocation de chômage partiel.

B /les situations où le chômage partiel est exclu:

Le Code du travail exclu explicitement le recours au chômage partiel dans certains cas :

Lorsque le chômage est provoqué par une grève (sauf décision contraire du ministre de l'emploi) ; les arrêts de travail imputables à la fermeture temporaire de l'entreprise au-delà d'une durée supérieure à 6 semaines consécutives.

II- Les salariés pouvant être placés en chômage partiel

Principe : la majorité des salariés peuvent être mis en chômage partiel.

Toutefois certains salariés sont exclus du dispositif comme les salariés saisonniers ou les VRP, sauf si le chômage qu'ils subissent a un caractère exceptionnel.

Pour certaines catégories de salariés, des règles spécifiques sont introduites.

A / Les salariés en forfait jours

Selon l'article R.5122-8 « ne peuvent bénéficier d'une allocation spécifique de chômage partiel, en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année ».

Ainsi, ces salariés ne peuvent être placés en chômage partiel, en cas de réduction de l'horaire habituellement pratiqué.

Toutefois lorsqu'un établissement est fermé, même une seule journée, les salariés en forfait jours peuvent percevoir une allocation spécifique de chômage partiel.



Est-ce que l'entreprise doit être entièrement fermée ?

Non. L'administration du travail et de l'emploi définit la fermeture de l'établissement comme l'arrêt total de l'activité:

- d'un établissement ou partie de l'établissement;
- d'une unité de production;
- d'un service;
- d'un atelier;
- d'une équipe de projet;
- de toute entité homogène de salariés.

La définition est donc très large pour permettre une application souple. Ainsi, un seul service de l'entreprise peut être placé en chômage partiel, alors que le reste de l'entreprise continue à travailler normalement.

Comment déterminer l'allocation versée aux salariés en forfait ?

=> Voir page 13 le calcul du nombre d'heures indemnisables (Les modalités du chômage partiel).

B /les salariés des entreprises de travail, temporaire

Le recours au chômage partiel pour les salariés d'une entreprise de travail temporaire est possible si l'entreprise de travail temporaire a subi, en raison de la conjoncture économique, une remise en cause effective de sa relation commerciale avec un ou des clients auprès desquels elle a détaché ces salariés.

Si ces conditions sont réunies, l'entreprise de travail temporaire peut placer ses salariés en contrat d'intérim en position de chômage partiel dans les conditions de droit commun.

Les salariés en intérim ne sont pas formellement exclus du dispositif du chômage partiel.

Le salarié en position de chômage partiel voit son contrat de travail suspendu. Il s'agit du contrat de travail liant le salarié à son employeur (entreprise de travail temporaire) et non du contrat commercial liant l'entreprise d'intérim à l'entreprise utilisatrice.

Une entreprise de travail temporaire peut subir une baisse d'activité liée à l'un de ces motifs notamment du fait de la baisse d'activité des entreprises utilisatrices.

Si les conditions énoncées ci-dessus sont réunies, l'entreprise de travail temporaire peut placer ses salariés en contrat d'intérim (contrat de mission) en position de chômage partiel et les rémunérer en conséquence après avoir été autorisée par la DDTEFP de son ressort territorial.



Fiche réflexe du salarié en chômage partiel



Le contrat de travail dit contrat de mission, est alors suspendu ainsi que le contrat de mise à disposition de l'entreprise utilisatrice. Ces deux contrats reprennent effet dès la fin de la période de chômage partiel. Pour les salariés en roulement (voir Organisation du temps de travail pendant la période de chômage partiel).

III- Les procédures préalables au chômage partiel

A /l'obligation d'une demande préalable

L'employeur qui souhaite placer ses salariés en chômage partiel et percevoir une prise en charge de l'Etat, doit au préalable adresser à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, une demande d'indemnisation.

En cas de sinistres ou d'intempéries, l'employeur doit envoyer sa demande dans un délai de 30 jours à compter de la réalisation de l'événement.

Cette demande doit préciser les motifs justifiant le recours au chômage partiel, la durée prévisible de la sous-activité, le nombre de salariés concernés et la durée hebdomadaire de travail envisagée pour chaque salarié mis en chômage partiel.

La demande doit être réalisée avec un accusé de réception.

La DDTEFP doit répondre à la demande dans les 20 jours qui suivent la réception de la demande. L'absence de réponse de la DDTEFP équivaut à un refus. Les refus de la DDTEFP doivent être motivés.

Quelle est la conséquence d'un refus ou de l'absence de réponse par l'administration ?

En cas de refus ou d'absence de réponse à la demande, l'entreprise ne peut pas imposer une période de chômage partiel à ses salariés. L'employeur doit donc maintenir les salaires. L'employeur qui a mis ses salariés en chômage partiel sans autorisation doit verser l'entièreté des salaires aux salariés concernés.

L'employeur qui met ses salariés en chômage partiel et ensuite fait une demande de prise en charge, doit payer l'entièreté des salaires entre le début du chômage partiel et la date d'acceptation de la DDTEFP. Il n'y a pas de rétroactivité en la matière.



Quelle est la procédure à suivre quand l'entreprise a au moins deux établissements distincts sur au moins deux départements différents ?

La demande de chômage partiel s'effectue auprès de la DDTEFP du lieu de l'établissement concerné (donc dans les deux départements). Toutefois, si une convention de chômage partiel est conclue pour l'ensemble de l'entreprise, une DDTEFP peut être désignée comme interlocuteur unique de l'entreprise.

B /La Consultation du Comité d'entreprise

Dans le cadre de ces attributions en matière économique, le Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit être informé et consulté sur les mesures de nature à affecter la durée du travail.

Ainsi le CE doit être consulté sur le projet de mise en chômage partiel.

Le CE doit être informé de la cause du recours au chômage partiel, des dates envisagées de mise en chômage partiel, de la réduction de travail ou fermeture totale, de l'indemnisation.

Dans le même sens, le CE doit être consulté sur la convention de chômage partiel éventuellement conclue avant la DDTEFP.

Le CE émet un avis sur la possibilité de recours au chômage partiel. Le défaut de consultation est un délit d'entrave.

Par ailleurs, l'employeur doit informer l'ensemble des salariés des nouveaux horaires résultants du chômage partiel par voie d'affichage.

Enfin, l'employeur doit individuellement informer tous les salariés touchés par le chômage partiel.

L'Accord National Interprofessionnel du 08 juillet 2009, indique que, dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, une information précisera au personnel les modalités d'application du chômage partiel.

Comment le CE peut s'assurer que l'employeur a obtenu l'autorisation de la DDTEFP ?

Le CE peut demander à l'employeur une copie de la réponse de la DDTEFP. Si l'employeur refuse, le CE peut saisir la DDTEFP pour obtenir une copie de cette réponse.

L'employeur doit-il prendre des mesures préventives avant de recourir au chômage partiel ?

En principe, l'employeur n'est pas obligé de mettre en oeuvre des solutions de gestion alternatives au chômage partiel.

Toutefois, la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP) encourage, avant toute demande de chômage partiel, la prise de congés payés, de RIT ou de repos compensateur, quand cela est possible.



L'employeur peut-il imposer la prise de jours de RTT avant une mise en chômage partiel ?

Oui, l'employeur peut décider de journées ou demi-journées de repos, aux choix de l'employeur, mais toujours selon les dispositions de l'accord collectif.

Chapitre 2 : Le nombre d'heures chômées et l'allocation de chômage partiel.

Dans la demande adressée à la DDTEFP, l'employeur doit détailler les modalités du chômage partiel qu'il veut appliquer dans son entreprise. Il s'agit essentiellement d'organisation du temps de travail. Ces modalités doivent respecter des critères fixés par la loi.

Le montant de l'allocation versée aux salariés placés en chômage partiel est déterminé par la loi et un accord national interprofessionnel.

I - Les modalités du chômage partiel

Pour pouvoir être mis en oeuvre, la demande de chômage partiel doit être conforme à des limites que le législateur a établit.

A /la durée du chômage partiel : le nombre d'heures indemnisables

La loi fixe deux limites au nombre d'heures indemnisables.

1. Le nombre d'heures de chômage partiel indemnisé

En cas de réduction d'horaire, le contingent d'heures indemnisables ne doit pas dépasser 1000 heures par salarié et par an, à compter du 01 janvier 2009.

Au sein de ce contingent, un second contingent est arrêté pour les travaux de modernisation, transformation et restructuration. Ce contingent est de 100 heures par an et par salarié.

Peut-on dépasser ce contingent ? Oui.

Si la demande de dépassement est inférieure à 170 heures, le préfet est compétent pour accéder ou non à la demande.

Si la demande de dépassement est supérieure à 170 heures, la décision revient alors au ministre en charge de l'emploi et également au ministre chargé du budget



2. Le contingent en cas de chômage partiel total

Lorsque l'entreprise est temporairement fermée dans le cadre d'un chômage partiel, cette fermeture est appelée chômage partiel total.

Dans cette situation, la prise en charge de l'Etat ne peut excéder 6 semaines.

Que se passe-t-il si la fermeture continue après délai de six semaines ?

Les salariés peuvent être indemnisés par le régime d'assurance chômage dans les conditions de droit commun (voir conséquences du chômage partiel, Le chômage continue).

B / L'organisation du temps de travail pendant la période de chômage partiel

Le chômage partiel est une mesure collective qui doit impacter comme nous l'avons exposé ci-dessus, un établissement ou partie de l'établissement, une unité de production, un service, un atelier, une équipe de projet.

La demande de chômage partiel doit donc indiquer les mesures envisagées en terme de réduction du temps de travail pour l'ensemble des salariés concernés.

Peut-on mettre un seul salarié en chômage partiel ?

Non. Le chômage partiel étant une mesure collective, un employeur ne peut mettre un seul salarié en chômage partiel. Lorsque l'entreprise ne comprend qu'un seul salarié, l'administration peut autoriser une période de chômage partiel. Ce type d'autorisation est assez exceptionnel. Dans le même sens, un employeur ne peut pas mettre en chômage partiel une partie du personnel visé sans l'autorisation du préfet de mise en chômage partiel.

De manière générale, l'employeur est lié par l'autorisation de l'administration du travail et de l'emploi. C'est cette dernière qui fixera le nombre de salariés concernés et les modalités d'application du chômage partiel qui seront mises en oeuvre.

L'administration va ainsi déterminer le nombre d'heures chômées.

En principe, les modalités d'application du chômage partiel sont les mêmes pour tous les salariés visés dans la demande à l'administration. Tous les salariés chômeront donc en même temps.

Lorsqu'il s'agit d'une fermeture temporaire de l'établissement, cela ne pose pas de difficulté. Par contre, lorsqu'il s'agit d'une réduction d'horaire, la mesure peut comporter des difficultés, notamment pour les établissements de commerce qui accueillent de la clientèle où une telle mesure conduit à fermer l'établissement durant les heures chômées.

C'est pourquoi dans l'Accord National Interprofessionnel du 08 juillet 2009, les signataires ont demandé aux pouvoirs publics de procéder à des aménagements pour permettre le chômage partiel par roulement.



Quels salariés pourraient être concernés ?

La demande des signataires de l'accord vise les salariés qui exercent la même activité. Pour éviter toute différence de traitement, le texte prévoit que pour ces salariés, la réduction d'horaire en dessous de la durée légale du travail est collective et appliquée par roulement et de façon identique entre les salariés concernés.

En outre, les entreprises de plus de 250 salariés, qui voudront faire du chômage partiel par roulement, devront conclure une convention APDL (= Allocation Partielle de Longue Durée = indemnité à 75% du brut soit 95% du net -voir page 14 et 16).

C /le calcul des heures indemnisables

Ne sont indemnisées au titre du chômage partiel, que les heures reconnues comme telles par l'administration. Comme nous l'avons déjà dit, c'est l'administration qui définit les heures indemnisées.

Pour les autres heures perdues qui ne sont pas prises en charge par l'administration, l'employeur doit les payer comme si elles avaient été effectuées.

Selon le Code du travail, le chômage partiel est une baisse d'activité en dessous de la durée légale du travail. Ainsi l'allocation de chômage partiel ne sera versée que pour les heures perdues en dessous de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise.

Les heures supérieures à la durée légale sont considérées comme des heures supplémentaires n'ouvrant pas droit à une indemnisation au titre du chômage partiel.

En pratique, si une entreprise a une durée de travail de 39 heures par semaine et qu'elle demande une mise en chômage partiel, seules les heures perdues inférieures à 35 heures seront indemnisées au titre du chômage partiel.

Que deviennent les heures au-delà des 35 heures ?

Ces heures sont assimilées à des heures supplémentaires. L'employeur a donc l'obligation de verser les majorations pour ces heures, même si elles ne sont pas travaillées.

Ainsi, dans le cas d'une entreprise avec une durée de travail de 39 heures, l'employeur devra verser les majorations pour heures supplémentaires pour les heures entre la 36ème et la 39ème heure.

Pour les salariés en forfaits jours et dont l'entreprise est fermée, une règle spécifique est appliquée afin de déterminer les heures chômées.



Fiche réflexe du salarié en chômage partiel



Pour ces salariés, une durée moyenne quotidienne de travail est calculée.

Ce calcul prend en compte trois éléments:

- le nombre moyen mensuel de jours fixés dans la convention de forfait,
- le nombre de jours réels de fermeture,
- le nombre de jours au mois considéré (calendaire).

Pour pouvoir calculer le nombre d'heures indemnisables, il faut calculer le nombre de jours de chômage partiel réel et le nombre d'heures théoriques de chômage partiel.

Nombre de jours de chômage partiel :

Dans un premier temps, on divise le nombre de jours moyen par 12 (nombre de mois). Cela nous donne le nombre de jours travaillés en moyenne par mois.

Puis on divise le nombre de jours chômés dans le mois par le nombre de jours du mois concerné.

Enfin on multiplie le chiffre obtenu par le nombre de jours travaillés en moyenne dans le mois.

Exemple :

Convention avec une base de 210 jours sur l'année. Fermeture de l'établissement du 4 au 06 avril 2009.

Moyenne du nombre de jours travaillés par mois : $210 \text{ jours} / 12 \text{ mois} = 17,5$

Nombre de jours chômés en avril 3 jours / 30 jours avril = 0,1

Rapport entre les deux : $17,5 \times 0,1 = 1,75$ jour réellement chôme

Nombre d'heures théoriques de chômage partiel : Il faut prendre en compte le nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait et la durée légale du travail.

Exemple :

Dans la même entreprise, la durée de travail effectif est de 35 heures par semaine (151,67 heures par mois).

Le nombre d'heures par an sera:

$210 \text{ jours (forfait)} / 217 \text{ jours (base)} \times 151,67 \text{ heures (35 heures)} \times 12 \text{ mois} = 1761,33 \text{ heures par an.}$

Le nombre d'heures par jour: $1761,33 / 210 \text{ jours} = 8,39 \text{ heures de travail par jour.}$

Nombres d'heures indemnisables: $8,39 \text{ heures de travail théorique} \times 1,75 \text{ jour de chômage partiel réel} = 14,68 \text{ heures.}$

Ce nombre sera arrondi à 15 heures chômées et indemnisables au titre du chômage partiel.



Fiche réflexe du salarié en chômage partiel



Pour les salariés en horaire d'équivalence, le nombre d'heures indemnisables est égal à l'horaire d'équivalence moins le nombre d'heures travaillées.

Pour les salariés en forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, le nombre d'heures indemnisables est égal à la durée légale du travail diminuée de la différence entre la durée mentionnée dans la convention de forfait et le nombre d'heures chômées en deçà de la durée légale.

Pour les salariés en forfait annuel en heures, le nombre d'heures indemnisables sont celles perdues en deçà de la durée hebdomadaire légale applicable.

Pour les salariés en modulation du temps de travail, chaque heure perdue en dessous de la durée de travail prévue dans le programme indicatif des salariés sur la période considérée. Le nombre d'heures indemnisables ne peut être supérieur à la durée légale ou hebdomadaire moyenne sur l'année si elle est inférieure à la durée légale. En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne doit pas être supérieure à celle prévue dans la modulation.

II - L'allocation de chômage partiel

Le salarié perçoit une allocation versée par l'employeur pour les heures chômées, appelée allocation conventionnelle. Le taux de cette allocation peut varier en fonction de la signature éventuelle d'une convention entre l'entreprise et l'État.

De son côté l'employeur perçoit de l'État une allocation: l'allocation spécifique. Cette allocation peut être complétée par une allocation complémentaire lorsque l'entreprise a passé une convention.

Pour pouvoir conclure des conventions avec l'État, ou le Fonds National de l'Emploi, l'entreprise doit au préalable avoir demandé à percevoir l'allocation spécifique de l'État.

Lorsque l'entreprise a obtenu l'autorisation de recourir à du chômage partiel, l'employeur fait l'avance de l'allocation conventionnelle de chômage partiel. Le remboursement de l'allocation spécifique par l'État n'intervient qu'à posteriori.

A /L'allocation versée aux salariés

Les salariés en chômage partiel perçoivent une allocation conventionnelle. C'est l'allocation de base que tous les salariés en chômage partiel doivent percevoir.

Lorsque l'employeur a conclu avec l'État une Convention d'Activité Partiel de Longue Durée (APLD), l'allocation versée aux salariés est majorée.



1. L'allocation conventionnelle de base

L'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 (modifié le 15 décembre 2008) énonce que l'allocation conventionnelle versée au salarié est égale à 60% du salaire horaire brut. Cette allocation ne peut être inférieure à 6,84 € par heure chômée.

En outre, les salariés en chômage partiel bénéficient de la garantie de rémunération mensuelle minimale équivalente au SMIC. Ainsi l'allocation versée aux salariés ne peut être inférieure au SMIC net (6,84 € au mois de juillet 2009).

Comment est calculée l'allocation conventionnelle ?

L'accord de 1968 ne définit pas l'assiette de l'allocation conventionnelle.

La DGEFP a ainsi donné une orientation afin de définir ce qu'il fallait intégrer dans l'assiette de calcul de l'allocation conventionnelle.

Selon elle, toutes les sommes versées en contrepartie ou à l'occasion du travail doivent être incluses dans l'assiette. Sont donc inclus dans l'assiette des 60% :

- le salaire de base,
- les primes de polyvalence,
- les primes individuelles de performance, - les pourboires et autres gueltes.

Par contre la DGEFP exclue un certain nombre de primes qui, toujours pour elle, ne constituent pas la contrepartie du travail:

- les primes d'ancienneté,
- les primes d'assiduité,
- les primes de sujétion (primes de froid, d'équipe, de nuits ...).

Force Ouvrière conteste l'interprétation de la DGEFP. Une négociation sur ce sujet doit intervenir à partir de septembre 2009 pour modifier l'assiette de calcul de l'allocation spécifique.

FO demande que l'allocation spécifique soit calculée sur la rémunération habituelle du salaire, celle qu'il avait perçu régulièrement avant d'être en chômage partiel.

2. L'allocation versée aux salariés dans le cadre d'une convention APLD (Allocation Partielle de Longue Durée)

Lorsque l'employeur conclut avec l'État une convention APLD (voir ci-dessous), le montant de l'allocation est de 75% du salaire brut horaire par heure chômée.

Cela revient à garantir en moyenne 95% du net par heure chômée.



Fiche réflexe du salarié en chômage partiel



Quelle est l'assiette de calcul de l'allocation à 75%?

L'assiette de calcul de l'allocation APLD à 75% est la même que celle qui sert au calcul de l'indemnité de congés payés.

Cette assiette comprend les primes d'ancienneté, les primes d'assiduité et dans la majorité des cas les primes de sujétion.

L'allocation à 75% est donc doublement plus avantageuse que l'allocation conventionnelle. Son taux est supérieur à celui de l'allocation conventionnelle et son assiette est également plus favorable.

C'est pourquoi Force Ouvrière demande le rapprochement entre les deux assiettes de calcul de ces dispositifs.

B /L'allocation versée à l'entreprise

Lorsque sa demande de chômage partiel a été acceptée par la DDTEFP, l'employeur peut percevoir une allocation spécifique.

Par voie de conventionnement, l'entreprise peut obtenir une aide complémentaire de l'allocation spécifique. Cette aide complémentaire peut prendre deux formes.

1. L'allocation spécifique

L'allocation spécifique que perçoit l'employeur dans le cadre du chômage partiel varie selon la taille de l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, son montant est de 3,84 € par heure chômée. Pour les entreprises d'au moins 250 salariés, ce montant est de 3,33 €.

L'employeur doit d'abord verser l'allocation conventionnelle, après, seulement, l'employeur pourra percevoir l'allocation spécifique.

Le versement l'aide d'Etat est-il obligatoire ? Non.

Lorsqu'il a été établi par l'inspection du travail que les réductions des heures de travail invoquées lors de la demande de chômage partiel n'ont pas été effectives, alors l'administration est en droit de ne pas verser l'allocation spécifique.

Peut-on demander un remboursement accéléré ?

Normalement le versement de l'allocation spécifique intervient à la fin de la période de chômage partiel. Un bilan de modulation, avec le décompte des heures réellement chômées, est alors dressé.

Néanmoins, une demande peut être faite à l'autorité administrative pour obtenir un remboursement mensuel. Cette demande peut être acceptée si la situation de l'entreprise le nécessite.



Si l'employeur bénéficie du remboursement mensuel, il doit tout de même adresser à l'administration compétente un bilan de la modulation à la fin de la période de chômage partiel. Si des irrégularités sont constatées, alors l'administration procédera à des régulations (remboursements en cas de trop perçu ou versements complémentaires dans le cas inverse).

2. Les différentes conventions de chômage partiel

Il existe deux types de conventions possibles: les conventions FNE et les conventions APLD. Dans les deux cas, avant de conclure une convention, l'entreprise doit avoir obtenu une demande d'allocation spécifique. La demande d'allocation spécifique et de conventionnement peut être concomitante.

2.1. Les conventions FNE

L'employeur, lorsqu'il conclue une convention FNE avec l'Etat, peut percevoir une allocation complémentaire à l'allocation spécifique: cette allocation est appelée allocation conventionnelle complémentaire.

La demande de convention doit être déposée auprès du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le directeur va fixer dans chaque convention le taux de prise en charge complémentaire de l'Etat. L'objet de la convention est d'éviter les licenciements.

Trois taux de prise en charge sont possibles:

- un taux de 50 % sur proposition de la direction départementale du travail,
- un taux de 80 % après avis du CODEFI,
- un taux de 100 % sur décision du ministre en charge de l'emploi et celui en charge du budget.

Le taux à 100 % est réservé aux situations de crise d'ampleur nationale et aux catastrophes naturelles. Ainsi ces conventions ne peuvent être conclues qu'à un niveau national. Ces conventions ne peuvent donc viser une seule entreprise sur un seul département.

En contrepartie, l'État demande à l'entreprise qui signe cette convention de s'engager à maintenir tout ou une partie de l'emploi pendant une durée au moins équivalente à la durée de la convention (soit 6 mois renouvelables une fois).

Que se passe-t-il si l'entreprise signe une convention alors qu'elle n'a pas fait de demande d'allocation spécifique ?

Dans ce cas de figure l'entreprise ne pourra percevoir les aides de l'Etat, même si elle a conclu une convention avec l'Etat. Pour pouvoir conclure une convention, l'entreprise doit remplir les conditions d'attribution de l'allocation spécifique.



Fiche réflexe du salarié en chômage partiel



Que va percevoir l'employeur ?

Le taux de prise en charge de 50 %, 80 % ou 100 % porte sur le reliquat entre l'allocation spécifique et le minimum de l'allocation conventionnelle.

Exemple :

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, le reliquat est égal à 6,84 € - 3,94 € = 3 €.

Le montant de l'allocation conventionnelle complémentaire sera donc de:

- 1,5 € par heure dans les conventions à 50 %,
- 2,4 € par heure dans les conventions à 80 %,
- 3 € par heure dans les conventions à 100 %.

Pour les entreprises d'au moins 250 salariés, le reliquat est égal à 6,84€ - 3,33€ = 3,51€.

Le montant de l'allocation conventionnelle complémentaire sera donc de:

- 1,76 € par heure dans les conventions à 50 %,
- 2,81 € par heure dans les conventions à 80 %,
- 3,51 € par heure dans les conventions à 100 %.

2.2 Les conventions d'APLD - d'Activités Partielles de Longues Durées

Attention l'allocation à 75 % n'est pas obligatoire ni automatique !

Une convention entre l'entreprise ou une organisation professionnelle ou interprofessionnelle au niveau national et le ministre chargé de l'emploi ou le préfet ou le directeur départemental du travail doit être impérativement conclue pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation à 75 %. C'est donc à vous de la faire mettre en place en contactant la Fédération et/ou votre inspection du Travail.

Pour l'Inter-secteurs Papier Cartons nous disposons d'une Convention de branche depuis août 2009 !

Sans cette convention le montant de l'allocation restera à 60 % du salaire brut.

Les organisations syndicales de salariés ne peuvent pas signer de convention avec les services de l'Etat. Seules les entreprises ou les organisations patronales peuvent le faire.

La convention conclue entre l'entreprise et l'Etat ne peut être inférieure à 3 mois et ne peut excéder 12 mois. Il est possible de renouveler cette convention à condition de ne pas dépasser ce seuil de 12 mois.



Fiche réflexe du salarié en chômage partiel



Pour pouvoir percevoir des aides, l'entreprise doit respecter des contreparties fixées dans la convention

- *l'entreprise doit s'engager à proposer un entretien individuel en vue de prévoir des actions de formations ou de bilans pendant la période de chômage partiel,*
- *l'entreprise doit s'engager à maintenir dans l'emploi les salariés en chômage partiel pendant une période égale au double de la durée de la convention.*

Si l'entreprise ne respecte pas ses engagements, elle devra alors rembourser à l'Etat l'intégralité des sommes perçues au titre de l'allocation complémentaire prévue dans la convention. L'Etat reverse-ra alors à l'Unedic les sommes que cette dernière a versé au titre de l'allocation complémentaire.

Question : que va percevoir l'employeur ?

Pour les 50 premières heures chômées et indemnisées : l'Etat versera à l'entreprise une aide de 1,9 € par heure chômée. Le reliquat (allocation conventionnelle versée au salarié moins l'allocation spécifique et l'allocation APLD perçue par l'entreprise) sera à la charge de l'entreprise.

Pour les heures suivantes: l'Unedic versera une aide de 3,9 € par heure chômée. Le reliquat sera pris en charge par l'entreprise.

Cette aide se cumule avec l'aide spécifique versée dans le cadre du chômage partiel sans convention. Pour mémoire, cette aide était de 3,33 € par heure chômée pour les entreprises de plus de 250 salariés et de 3,84 € pour les entreprises de 1 à 250 salariés.

La participation de l'Unedic est limitée à une enveloppe globale de 150 millions d'€ pour l'année 2009. Au-delà ce montant, l'Unedic ne versera plus les 3,9 € par heure chômée.

Question: peut-on conclure une convention APDL pour une période de chômage partiel total?

Rien dans les textes ne l'interdit explicitement.

Toutefois, les conventions APDL sont conclues pour une durée minimale de 3 mois et la durée maximale d'une période de chômage partiel total est de 6 semaines. Ces deux dispositifs ne sont donc pas compatibles.

Ainsi, les salariés placés en chômage partiel total ne peuvent pas être indemnisés à hauteur de 75 % du salaire horaire brut (sauf disposition conventionnelle le prévoyant).

C/ Le régime fiscal et social des allocations versées aux salariés

Selon le type d'allocation le régime fiscal et social peut varier.

- L'allocation conventionnelle de l'accord de 1968: Cette allocation est imposable mais n'est pas considérée comme un salaire. Elle reste donc soumise à la CSG à un taux de 6,2 % et à la CADSD à un taux de 0,5 %. Cette allocation est soumise à l'impôt sur le revenu et doit donc être déclarée.

NB: les allocations conventionnelles de branche sont soumises aux mêmes règles. Il s'agit principalement des branches non couvertes par l'accord de 1968



- Les allocations complémentaires d'entreprise: Si un accord d'entreprise, ou après décision unilatérale de l'employeur, une allocation plus favorable que l'allocation conventionnelle est versée aux salariés, alors l'ensemble des sommes sont soumises au régime fiscal et social sur les salaires.
- L'allocation spécifique légale: Cette allocation est imposable mais n'est pas considérée comme un salaire. Elle reste soumise à la CSG à un taux de 6,2 % et à la CRDS à un taux de 0,5 %. Cette allocation est soumise à l'impôt **sur le** revenu et doit donc être déclarée.

NB: La même règle est appliquée à l'allocation complémentaire de l'APLD.

Chapitre 3 : Pendant la période de chômage partiel

Pendant la durée du chômage partiel, le contrat de travail est suspendu. Le salarié n'est donc plus lié contractuellement avec son employeur durant la période de chômage partiel. Ses obligations contractuelles sont en partie suspendues.

Lorsqu'il s'agit d'une faible réduction des horaires de travail, cette suspension n'a pas beaucoup d'effet. Par contre s'il s'agit d'une fermeture temporaire de l'entreprise, la suspension du contrat de travail peut permettre au salarié, soit de prendre un autre emploi, soit de suivre des actions de formations.

I - Le cumul du chômage partiel et d'un emploi

A /le régime général

La mise en chômage partiel d'un salarié constitue une suspension du contrat de travail du salarié pendant la période chômée. Le salarié n'est plus sous l'autorité de l'employeur. L'allocation versée est un revenu de remplacement et non un salaire.

Ainsi, le salarié est libre de cumuler plusieurs emplois mais dans le respect des dispositions légales sur les cumuls d'emplois.

Le salarié ne pourra donc pas accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail.

Toutefois, la prise d'activité chez un autre employeur ne doit pas conduire le salarié à ne pas pouvoir assurer son obligation contractuelle avec son employeur initial. Si l'employeur initial demande à son salarié de venir travailler, ce dernier est tenu d'effectuer la prestation de travail qui résulte de son contrat de travail.



Le salarié peut-il travailler où il le souhaite?

Le salarié est en principe libre de travailler où il le souhaite dans le respect de l'obligation de loyauté qu'il a avec son employeur initial.

Ainsi, le salarié ne peut donc pas, pendant la période de chômage partiel, travailler pour un employeur concurrent ou même pour son compte si l'activité exercée est concurrentielle.

Peut-on empêcher le salarié de travailler avec un autre employeur?

Oui, quand il existe une clause d'exclusivité ou de non concurrence avec l'employeur.

Mais, à notre sens, dans ce cas précis, la prime de non concurrence ou d'exclusivité (quand elle existe) doit être intégrée dans l'assiette de calcul de l'allocation conventionnelle versée au salarié, afin justement de compenser cette restriction de sa liberté contractuelle.

Il existe également un cas où le cumul est interdit par la loi. En cas de chômage partiel suite à des intempéries, les allocations de chômage partiel sont expressément non cumulables avec un salaire. Le manquement à cette obligation de non cumul est pénalement répréhensible.

Existe-t-il une limite pour le cumul de l'allocation conventionnelle de chômage partiel et un revenu au titre d'un emploi chez un autre employeur?

Non, il n'y a pas de limite étant donné que l'allocation conventionnelle est un revenu de remplacement.

Ainsi l'allocation conventionnelle est pleinement cumulable avec les revenus titrés d'un autre emploi.

B /Le cas particulier des salariés des entreprises de travail temporaire

A l'exception du chômage partiel pour intempéries, tout salarié éligible au chômage partiel prévu à l'article R. 5122-1 du code du travail peut être autorisé à cumuler plusieurs emplois chez des employeurs différents pendant la période de suspension de son contrat de travail lié à la mise au chômage partiel (pour fermeture temporaire d'établissement dès le 1^{er} jour ou réduction de l'horaire habituel de travail) à condition que son contrat de travail ne prévoit pas de clause licite d'exclusivité.

Afin de mettre en oeuvre ce principe, 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.

En pratique, les situations suivantes peuvent se présenter:

- un salarié en CDI dont le contrat est suspendu et qui perçoit des allocations de chômage partiel peut exercer une activité salariée chez un autre employeur, y compris une EU, durant cette période de suspension de son CDI sous réserve des principes rappelés ci-dessus;
- un salarié en CDD ou en CIT dont le contrat est suspendu et qui perçoit des allocations de chômage partiel peut également exercer une activité salariée chez un autre employeur (une autre EU ou une autre entreprise).



La suspension du contrat de travail étant liée à l'interruption ou la suspension du contrat commercial de l'EU avec l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire ne peut prétendre au cumul d'un nouveau contrat de mission et au chômage partiel pour le même salarié.

Lorsque le contrat de mission qui lie l'entreprise de travail temporaire et le salarié en intérim est suspendu pour motif de chômage partiel, il n'est pas possible de souscrire un autre contrat de mission chez le même employeur (entreprise de travail temporaire) en même temps que le recours au chômage partiel !

Que se passe-t-il si l'activité de l'entreprise initiale reprend ?

Dans le cas où l'activité de l'entreprise initiale où il était en CDD ou en CIT reprendrait, ce salarié devra choisir entre ses deux contrats « en cours » et rompre (de manière claire et non équivoque) celui qu'il ne pourra honorer jusqu'à son terme.

II- L'articulation entre chômage partiel et formation professionnelle

Pendant la période de chômage partiel, les salariés peuvent également suivre une action de formation professionnelle. Plusieurs cas de figures peuvent se présenter.

A/ La formation a lieu pendant le temps de travail

Les formations se déroulant pendant le temps de travail sont considérées comme un temps de travail effectif.

Ces actions sont:

- les actions d'adaptation,
- les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien des compétences.

Pendant une période de chômage partiel, ces actions peuvent être mises en oeuvre.

Dans ce cas, la période de chômage partiel sera calculée sur la période pour laquelle les salariés ne sont pas en formation (car considérée comme du travail effectif).

Pendant ces formations, le salarié a droit au maintien de sa rémunération. Il est alors stagiaire de la formation professionnelle.

B/ La formation se déroule en dehors du temps de travail

Dans le cadre du plan de formation, seules les actions de développement des compétences peuvent être effectuées en dehors du temps de travail.

Ces actions de formation ne doivent pas dépasser 80 heures par an et par salarié.

Pour ces actions, l'entreprise doit verser une allocation équivalente à 50 % du salaire horaire net de référence du salarié.

Cette allocation est totalement cumulable avec l'allocation de chômage partiel.

La même solution sera retenue pour les périodes de professionnalisation et le Droit Individuel à la Formation en période de chômage partiel.



C/la formation entraîne une suspension du contrat de travail : CIF

Il s'agit principalement d'un CIF (congé individuel de formation).

La prise d'un CIF ne peut pas se réaliser en même temps qu'une mise en chômage partiel. Soit le salarié est en CIF, soit il est en chômage partiel.

Toutefois, s'il s'agit d'un CIF à temps partiel, alors le salarié pourra être alternativement en CIF et en chômage partiel.

Le principe retenu est celui de la première suspension. Si le salarié est dans un premier temps en chômage partiel, alors c'est ce régime qui s'appliquera et inversement si la première suspension est le CIF.

C'est le même raisonnement avec toutes les suspensions du contrat de travail.

III / Articulation entre arrêt maladie et chômage partiel

C'est toujours le principe de la première suspension du contrat de travail qui s'applique.

- Si le salarié est en arrêt maladie avant la période de chômage partiel: c'est le régime de l'arrêt maladie qui s'impose. Donc le salarié percevra les indemnités journalières de sécurité sociale qui lui sont dues. Il ne peut être placé en chômage partiel même si toute son équipe, atelier ou service l'est.

Le salarié a-t-il droit au complément de rémunération?

Dans certaines entreprises, ou branches, en cas d'arrêt maladie, un complément de salaire intervient afin de maintenir la rémunération du salarié en arrêt.

La question s'est posée de savoir si ce complément devait être versé totalement au salarié ou si l'on devait appliquer le taux de prise en charge au titre du chômage partiel.

La jurisprudence ne s'est pas encore prononcée sur ce sujet et nous sommes dans l'attente d'une position de la sécurité sociale.

Pourtant, si l'on se réfère au principe que c'est le régime de la première suspension du contrat de travail qui s'applique, alors il n'y a pas de base légale à l'application des règles du chômage partiel pour ce complément de rémunération.

En effet, le versement de ce complément résulte d'une disposition conventionnelle d'entreprise ou de branche. Le salarié n'étant pas en chômage partiel, il n'y a donc pas de raison objective de lui appliquer les modalités de ce dispositif.

- Si le salarié est en maladie alors qu'il est en chômage partiel : c'est le régime du chômage partiel qui s'applique.

Donc s'il s'agit d'un chômage partiel total, le salarié ne pourra percevoir que l'allocation conventionnelle de chômage partiel. En effet, le salarié ne peut prétendre à l'allocation journalière d'assurance maladie puisqu'il est en suspension de son contrat de travail.



- S'il s'agit d'un chômage partiel avec réduction des horaires d'activité: le salarié en arrêt maladie pourra percevoir les indemnités journalières normalement pour les heures non chômées (comme ci-dessus). Par contre pour les heures chômées, le salarié ne pourra percevoir uniquement l'allocation de convention de chômage partiel.

Chapitre 4 : La fin de la période de chômage partiel

A l'issue de la période de chômage partiel, le salarié peut se retrouver dans deux situations:

- soit il réintègre l'entreprise,
- soit le chômage continue.

I - le salarié réintègre pleinement l'entreprise

Après une période de chômage partiel, lorsque l'activité reprend le salarié réintègre son poste et perçoit sa rémunération habituelle.

Néanmoins, la période de chômage partiel a des conséquences sur certains droits des salariés.

A /L'incidence du chômage partiel sur certains droits

Cette période impacte tous les droits calculés à partir de la rémunération perçue pendant la période de référence (généralement sur une année). La question est donc de savoir si la période de chômage partiel est prise en compte et si oui de quelle manière.

Selon les droits, l'impact de la période de chômage partiel ne sera pas le même.

1. Les primes et indemnités:

Les primes de 13ème mois ou de fin d'année :

Pour le calcul de ses primes, l'employeur doit inclure l'indemnité conventionnelle versée au titre du chômage partiel dans l'assiette des rémunérations servant au calcul de ces primes.

Dans le même sens, l'allocation conventionnelle versée au salarié doit être incluse dans la base de calcul de la prime d'ancienneté.

Quelles conséquences financières pour les salariés ?

L'assiette de la prime sera donc inférieure à celle des années précédentes, donc la prime sera moins importante que par le passé.

2. Les congés payés

Les périodes de chômage partiel ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif. Elles ne sont pas considérées comme ayant donné lieu à une rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.



Fiche réflexe du salarié en chômage partiel



Quelles conséquences pour les salariés ?

La période de chômage partiel n'ouvre pas droit à congés payés. Ils ne s'ouvrent donc pas de droit à congés payés durant cette période. Ainsi la durée des congés payés sera réduite en fonction de la durée de la période de chômage partiel.

De la même manière l'indemnité de congés payés peut être impactée par la période de chômage partiel.

3. Le décompte de l'ancienneté

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas comptabilisées dans le calcul de l'ancienneté. En principe, les périodes de chômage partiel ne sont pas prises en compte pour ce calcul.

Toutefois, beaucoup de conventions collectives (de branches ou d'entreprises) neutralisent les périodes de suspension. Il convient donc de bien vérifier le régime applicable dans l'entreprise concernée.

4. Droit à la retraite et retraite complémentaire

Les périodes de chômage partiel sont neutralisées pour le régime général de retraite. Il n'y a donc pas d'impact sur les droits à la retraite.

Pour les régimes complémentaires, à partir de 60 heures de chômage partiel par an et par salarié, des points de retraites complémentaires sont attribués

Quelles sont les évolutions possibles ?

A partir de septembre 2009, une négociation entre les partenaires sociaux portera sur plusieurs points concernant les conséquences du chômage partiel.

A cette occasion, Force Ouvrière demandera que les périodes de chômage partiel soient totalement neutralisées pour ne pas pénaliser les salariés qui ont subi ces périodes.

Les droits seraient alors calculés comme s'il n'y avait pas eu de chômage partiel.

B / La fin du chômage partiel et le cumul d'emploi

Comme nous l'avons vu, pendant une période de chômage partiel un salarié peut travailler, sous certaines conditions, chez un autre employeur.

A la fin de cette période de chômage partiel, le salarié peut se trouver dans plusieurs situations. Le salarié est censé retourner dans son emploi initial.



Fiche réflexe du salarié en chômage partiel



Dans ce cas de figure, deux possibilités sont possibles :

- Soit il rompt le contrat qu'il a conclu avec le second employeur (démission ou fin de durée du contrat),
- Soit il démissionne de son emploi initial.

En tout état de cause, il ne peut cumuler les deux emplois, sauf si la durée de travail des deux contrats est inférieure ou égale à la durée maximale absolue du travail.

II- Le chômage continu

A l'issue de la première période de chômage partiel (durée autorisée par la DDTEFP), l'entreprise peut encore avoir des difficultés et être à nouveau dans une situation de chômage partiel. Dans ce cas, il faut distinguer selon la nature de la première période de chômage partiel, s'il s'agit d'une période de chômage partiel normale ou d'une période de chômage partiel totale.

A/ A la fin d'une période de chômage partiel

Si à la fin d'une période de chômage partiel, pendant laquelle, les salariés concernés ont subi une réduction de leurs horaires de travail, l'entreprise est encore en situation de chômage partiel pour tout ou une partie de ses salariés, l'entreprise peut demander une nouvelle période de chômage partiel (sous conditions) ou alors prendre les mesures appropriées.

1. Demande d'une nouvelle période de chômage partiel

A la fin d'une première période de chômage partiel, l'entreprise peut demander une nouvelle période de chômage à condition de respecter les règles de durée maximale annuelle en la matière.

Ainsi, si les salariés concernés n'ont pas atteint la limite des 1000 heures, une nouvelle période pourra être demandée à la DDTEFP. La durée maximale autorisée sera alors égale au reliquat du contingent individuel annuel.

Dans ce cas de figure, les règles développées ci-dessus s'appliquent.

2. Le contingent individuel est épuisé

L'entreprise ne peut plus recourir au dispositif de chômage partiel. Elle se trouve donc dans l'obligation de fournir du travail à ses salariés et ainsi de les rémunérer.

Toutefois, elle peut procéder à des licenciements pour motif économique, si elle justifie ces derniers.



Fiche réflexe du salarié en chômage partiel



Peut-on licencier après une convention APDL ?

Les conventions APDL prévoient que les entreprises s'engagent à maintenir en emploi les salariés placés en chômage partiel à la fin de la convention pendant une durée égale à la durée de la convention APDL.

Donc si l'entreprise procède à des licenciements avant la fin de cette durée, elle devra rembourser les sommes versées par l'Etat et l'Unédic au titre de la convention APDL.

Quels sont les droits à assurance chômage des salariés licenciés ?

Les salariés licenciés après une période de chômage partiel ont les mêmes droits que les autres salariés privés involontairement de leur emploi.

La durée d'indemnisation au titre de l'assurance chômage est depuis le premier avril 2009 proportionnelle à la durée d'affiliation au régime d'assurance chômage. Pour calculer cette dernière, les services de Pôle emploi retiennent la date de départ effectif de l'entreprise (généralement à la fin du préavis) et remontent jusqu'à la date d'engagement.

Ainsi les périodes de chômage partiel sont comprises dans cette période d'affiliation.

Pour mémoire, la durée minimale d'indemnisation est de 4 mois pour tous les demandeurs d'emploi qui ont été affiliés au minimum 4 mois. La durée maximale est de 24 mois pour les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans et de 36 mois pour les demandeurs de 50 ans et plus.

Dans notre cas de figure, la durée minimale d'indemnisation sera alors de 6 mois, puisque le contingent est de 1000 heures.

Le montant de l'allocation d'assurance chômage est calculé à partir de l'ensemble des rémunérations que le demandeur d'emploi a perçu au cours des 12 derniers mois.

Cependant, en application des textes de l'assurance chômage, pour le calcul de l'allocation, il peut être retenu comme base de calcul les rémunérations perçues dites normales. Ainsi les périodes de chômage partiel peuvent être neutralisées et les services de Pôle emploi remonteront plus loin que les 12 derniers mois.

Cette règle est généralement appliquée d'office par les services de Pôle emploi. Néanmoins, par sécurité, il est préférable que le demandeur d'emploi en fasse expressément la demande. Comme il est d'usage avec le service public de l'emploi, il est également préférable de faire cette requête par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cas particuliers des salariés qui avaient repris une activité pendant la période de chômage partiel :

Les salariés qui sont licenciés après une période de chômage partiel, et qui pendant cette période ont pris une activité chez un autre employeur, sont soumis à une réglementation spécifique.

Ces salariés pourront cumuler leurs revenus d'activité (contrat avec le second employeur) et une allocation d'assurance chômage sous certaines conditions.



Fiche réflexe du salarié en chômage partiel



Pour pouvoir bénéficier de ce cumul, il faut que l'activité conservée n'excède pas 110 heures par mois et que le revenu qu'elle procure ne soit pas supérieur à 70 % de la rémunération brute que le salarié percevait chez son ancien employeur.

L'allocation versée sera calcul sur la rémunération perçue chez l'ancien employeur, selon les règles décrites ci-dessus. Cependant, l'allocation d'assurance chômage ne sera pas intégralement versée. Il s'agit d'un cumul partiel.

Le principe est que le cumul entre le salaire perçue et l'allocation ne doit pas être supérieur au montant de l'allocation chômage à 100%.

Le cumul n'est permis que pendant une durée de 15 mois: pour les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus, et les titulaires d'un CAE ou contrat d'avenir.

B/Alafin d'une période de chômage partiel total

Les salariés qui après 6 semaines de chômage partiel total sont toujours en situation de chômage partiel peuvent être indemnisés par le régime d'assurance chômage dans les conditions de droit commun.

En effet, après ce délai ces salariés sont considérés comme demandeurs d'emploi même si leur contrat de travail n'est pas rompu.

Pour pouvoir être pris en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés doivent saisir l'instance Paritaire Régional (IPR) du Pôle emploi dont ils relèvent. Sans une décision favorable d'admission de l'IPR, les salariés ne pourront être indemnisés par le régime d'assurance chômage.

La procédure à suivre :

Le salarié doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et faire la demande d'allocation auprès du site Pôle emploi de son domicile. Pôle emploi transmet la demande à l'IPR compétente. Pôle emploi informe le demandeur d'emploi de la décision de l'IPR et verse l'allocation le cas échéant. La prise en charge interviendra au plus tôt 15 jours après la fin du délai des 6 semaines de chômage partiel total.

La prise en charge par le régime d'assurance chômage est d'une durée de 3 mois.

Sur décision du préfet de département, ces salariés peuvent être maintenus sur la liste des demandeurs d'emploi, et donc continuer à être indemnisés par le régime d'assurance chômage, pour une durée supplémentaire de 3 mois.



Fiche réflexe du salarié en chômage partiel



La demande de maintien sur la liste des demandeurs d'emploi doit être faite par l'employeur 15 jours avant la fin des 3 mois d'indemnisation.

A l'issue de ces deux durées (3 mois ou 6 mois), si la situation persiste, l'employeur devra procéder au licenciement des salariés concernés. Dans ce cas, les salariés pourront être à nouveau indemnisés par le régime d'assurance chômage. Leur durée d'indemnisation sera imputée des périodes de prises en charge précédentes par le régime d'assurance chômage pendant la période où leur contrat de travail n'était pas rompu.

Attention, l'indemnisation peut être suspendue lorsqu'un différé d'indemnisation (carence) a été établi.

Que se passe-t-il si l'employeur assure la prise en charge du salaire?

Si après une période de chômage partiel total, le chômage continu et que l'employeur prend en charge la totalité des salaires, alors le salarié ne pourra pas être indemnisé par le régime d'assurance chômage. Toutefois, si l'employeur ne maintient la rémunération que partiellement, alors le salarié pourra percevoir des allocations. Ces allocations seront calculées en fonction du niveau de maintien de la rémunération.