



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Le chômage partiel

La convention APLD

(Activité partielle de longue durée)

Mise à jour au 22 novembre 2012

- I. Le recours au chômage partiel
- II. L'indemnisation du chômage partiel (allocation spécifique)
- III. Cas du chômage partiel total (fermeture temporaire au-delà de 6 semaines consécutives)

I. Le recours au chômage partiel

- ◆ Quand recourir au chômage partiel ?
- ◆ Comment recourir au chômage partiel ?
- ◆ Quels salariés peuvent bénéficier du chômage partiel ?
- ◆ Quelles sont les conséquences du chômage partiel sur les contrats de travail ?
- ◆ Quelles sont les heures indemnisables au titre du chômage partiel ?

Quand recourir au chômage partiel ?

Une entreprise peut recourir au chômage partiel lorsque la baisse de l'activité conduit à une réduction de l'horaire de travail en dessous de la durée légale de 35 heures ou à la suspension temporaire de l'activité.

La baisse ou la suspension temporaire d'activité doivent être causées soit par :

- ◆ la conjoncture économique,
- ◆ des difficultés d'approvisionnement en énergie ou matières premières,
- ◆ un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel,
- ◆ la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise,
- ◆ toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Comment recourir au chômage partiel ?

L'employeur adresse à l'Unité Territoriale de la DIRECCTE du département où est implanté l'établissement concerné **une demande préalable** d'autorisation de placement en position de chômage partiel de ses salariés.

(décret n° 2012-1271 du 19 novembre 2012 publié au JORF le 21 novembre 2012)

La demande précise :

- les motifs justifiant le recours au chômage partiel ;
- la période prévisible de sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés, ainsi que pour chacun d'entre eux, la durée du travail habituellement accomplie.

Elle est accompagnée de l'avis préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, sur le recours envisagé au chômage partiel.

Cette demande est adressée, par tout moyen, y compris électronique, permettant de lui donner date certaine.

Comment recourir au chômage partiel ?

La décision d'acceptation ou de refus est notifiée à l'employeur dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation.

L'absence de décision dans un délai de 15 jours calendaires vaut acceptation implicite de la demande.

La décision de refus est motivée.

En cas d'acceptation expresse ou tacite, l'employeur adresse à l'Unité Territoriale de la DIRECCTE, à l'issue de chaque mois chômé, une demande d'indemnisation précisant les heures réellement chômées par chaque salarié et joint la copie des bulletins de salaire correspondants.

Après vérification, l'acceptation de la demande d'indemnisation est notifiée à l'employeur et la DIRECCTE établit et adresse à l'ASP un bon à payer.

L'ASP procède au remboursement de l'allocation spécifique de chômage partiel.

Quels salariés peuvent bénéficier du chômage partiel ?

Tous les salariés partiellement privés d'emploi, à l'exception :

- ◆ des chômeurs saisonniers, sauf si leur état de chômage a un caractère exceptionnel à l'époque où il se produit,
- ◆ des salariés dont le chômage est provoqué par une grève dans l'établissement qui les emploie,
- ◆ des salariés dont la suspension d'activité se prolonge au-delà de 6 semaines consécutives.

Les salariés dont la durée du travail est fixée en forfait/heures ou jours sur l'année peuvent bénéficier de l'allocation de chômage partiel **uniquement en cas de fermeture temporaire** de tout ou partie de l'établissement.

Le chômage partiel est une mesure collective qui doit être répartie de façon équitable entre les salariés de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Quelles sont les conséquences du chômage partiel sur les contrats de travail ?

- ◆ Les salariés restent liés à leur employeur par le contrat de travail, dont l'exécution est suspendue pendant toute la période de chômage partiel
- ◆ La mise en chômage partiel ne constitue pas une modification du contrat de travail.
- ◆ Les salariés ont la possibilité de suivre des actions de formation.
- ◆ Les salariés peuvent également exercer une autre activité pour le compte d'une autre entreprise, dans le respect des obligations découlant de leur contrat de travail suspendu et des dispositions légales applicables.
- ◆ Les périodes de chômage partiel sont intégralement prises en compte pour le calcul des congés payés.

Heures indemnisables au titre du chômage partiel

Le nombre d'heures perdues pouvant être indemnisé correspond à la différence entre la durée légale du travail (ou la durée collective si elle est inférieure) et le nombre d'heures réellement travaillées pendant la période de chômage partiel.

Le contingent maximum d'heures indemnisables est fixé par arrêté **par année civile**. Pour l'année 2012, le contingent est fixé à **1000 heures par an et par salarié**.

Les heures supplémentaires au-delà de 35 heures ne donnent pas lieu à indemnisation au titre du chômage partiel.

Lorsque le motif du chômage partiel concerne la modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise, le contingent annuel est limité à 100 heures.

II. L'indemnisation du chômage partiel

1. Allocation conventionnelle versée au salarié par l'employeur
2. Allocation spécifique de chômage partiel remboursée par l'Etat à l'employeur
3. Régime social et fiscal des allocations versées

L'allocation conventionnelle versée au salarié par l'employeur

L'employeur verse aux salariés une allocation égale à **60 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés, avec un minimum de 6,84 euros par heure chômée.**

L'employeur doit par ailleurs garantir au minimum un SMIC net mensuel à tout salarié employé habituellement à plein temps en application de la Rémunération Mensuelle Minimum (RMM) prévue par le Code du Travail.

Dans tous les cas, l'indemnité versée au salarié inclut l'allocation spécifique remboursée à l'employeur par l'Etat.

L'allocation spécifique remboursée à l'employeur

L'Etat verse à l'employeur, pour chaque heure chômée, une allocation spécifique de chômage partiel, dont le montant varie en fonction de la taille de l'entreprise :

- 4,84 euros pour les entreprises jusqu'à 250 salariés ;
- 4,33 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

L'effectif de référence est l'effectif en Equivalent Temps Plein.

Régime social et fiscal des allocations versées

Les allocations de chômage partiel (allocation spécifique versée par l'Etat et complément versée par l'employeur) sont exonérées de cotisations de sécurité sociale et de taxe sur les salaires.

En revanche, elles restent **soumises à la CSG et à la CRDS et sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu.**

III. Cas du chômage partiel total (fermeture temporaire au-delà de 6 semaines consécutives)

Le bénéfice de l'allocation spécifique dans le cas de la fermeture totale de l'établissement est possible **pendant 6 semaines consécutives au maximum** (soit 210 heures au maximum pour un salarié à temps plein).

Au-delà de cette période, les salariés placés en chômage partiel sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi et peuvent être admis au bénéfice de l'allocation d'aide de retour à l'emploi (ARE) versée par Pôle Emploi.

Si cette éventualité se présente, il est recommandé à l'employeur de se rapprocher sans délai de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE.