



Chômage partiel

Mise à jour le 02.04.2012 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

- **Principe**
- **Personnes concernées**
- **Montant de l'indemnisation**
- **Activité partielle de longue durée (APLD)**
- **Procédure**

- **Services en ligne et formulaires**
- **Où s'adresser ?**
- **Références**

Principe

En cas de réduction d'activité d'une entreprise pour des raisons économiques, les salariés touchés par une perte de salaire peuvent être indemnisés par une allocation de revenu de remplacement, au titre du chômage partiel (appelé aussi chômage technique). Il existe différents types d'allocation, spécifique et complémentaire, et un régime spécifique en cas de réduction d'activité pour une longue durée.

Personnes concernées

Peuvent bénéficier d'une allocation spécifique de chômage partiel les salariés concernés par :

- la fermeture temporaire de leur établissement (ou d'une partie),
- la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement en dessous de la durée légale de travail,
- la réduction collective de l'horaire de travail pour des salariés ayant la même activité dans l'établissement, en dessous de la durée légale de travail, appliquée, dans les mêmes conditions, individuellement et alternativement (une convention d'activité partielle de longue durée est obligatoire dans les entreprises de plus de 250 salariés).

Depuis le 11 mars 2012, les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, qui étaient exclus du dispositif, peuvent désormais en bénéficier, en cas de fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Le contrat de travail est suspendu (les salariés ne sont pas licenciés) et ils peuvent suivre une formation en dehors du temps de travail.

L'entreprise peut recourir au chômage partiel si la suspension de son activité est due à :

- la conjoncture économique (baisse des commandes par exemple),
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie,
- un sinistre (ou des intempéries) ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel (perte du principal client par exemple), ayant entraîné l'interruption ou la réduction de l'activité,
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise.

Ne peuvent bénéficier de l'allocation de chômage partiel :

Ne peuvent bénéficier de l'allocation de chômage partiel :

- ▀ les personnes dont le chômage est dû à un conflit collectif de travail,
- ▀ les chômeurs saisonniers (sauf caractère exceptionnel du chômage),
- ▀ les salariés dont la suspension d'activité se prolonge au-delà de 6 semaines en cas de fermeture temporaire de l'établissement.



Attention : si la suspension d'activité continue au-delà de 6 semaines, les salariés sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi. Au-delà de 3 mois, le préfet décide, pour une durée limitée, si les salariés peuvent encore être considérés comme étant à la recherche d'un emploi.

Montant de l'indemnisation

Allocation spécifique

L'allocation spécifique versée par l'employeur, et remboursée par l'État, est, par heure de travail, fixée à :

- 4,84 € dans les entreprises employant jusqu'à 250 salariés,
- 4,33 € dans les entreprises à partir de 251 salariés.

Le montant total perçu par chaque salarié, en compensation de la perte de salaire, doit atteindre au moins 60 % de sa rémunération brute (avec un minimum horaire de 6,84 €), incluant l'allocation spécifique financée par l'État, et éventuellement une indemnité complémentaire, à la charge de l'entreprise, dont le montant est fixé par accord collectif.

Le versement de l'allocation ne peut pas dépasser 6 semaines.

Les allocations de chômage partiel (allocation spécifique remboursée par l'État et éventuellement le complément pris en charge par l'employeur) peuvent être exonérées des cotisations patronales de sécurité sociale, mais sont soumises à la CSG (contribution sociale généralisée) et à la CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale).

Heures indemnisées

Les heures perdues prises en compte correspondent à la différence entre la durée légale du travail (ou la durée collective ou celle prévue au contrat si elle est inférieure) et le nombre d'heures réellement travaillées.

Seules les heures chômées en deçà de la durée collective applicable, et dans la limite de la durée légale, sont indemnifiables. Les heures supplémentaires accomplies habituellement du fait d'un horaire collectif supérieur à 35 heures ne doivent pas être payées au regard du salaire convenu, sauf en cas d'engagement express de l'employeur, par un accord collectif par exemple, à maintenir la rémunération en cas d'activité partielle.

Le contingent annuel d'heures indemnifiables remboursé par l'État est limité à 1.000 heures par salarié pour l'ensemble des branches professionnelles. Cela correspond à un maximum annuel autorisé de 28 semaines sur la base d'une durée de travail de 35 heures hebdomadaires.

En cas de travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise, ce contingent est limité à 100 heures.

Allocation complémentaire et convention

En cas de risque de licenciement, l'État peut majorer sa participation financière au-delà de l'allocation spécifique de chômage partiel, en versant une indemnité complémentaire, qui couvre la part supplémentaire normalement à la charge de l'employeur.

Une convention de chômage partiel, d'une durée maximale de 12 mois, peut alors être conclue entre l'État et l'employeur.

Une convention de chômage partiel ne peut intervenir que si les conditions d'attribution de l'allocation spécifique sont déjà réunies et si la convention a pour effet le maintien durable des effectifs.

Activité partielle de longue durée (APLD)

Quand la réduction d'activité d'une entreprise se prolonge au-delà de 2 mois, il existe une allocation complémentaire à l'allocation spécifique, mise en place par une convention entre l'État, les organismes professionnels ou avec l'entreprise, après consultation du comité d'entreprise (ou des délégués du personnel).

La convention d'APLD ne peut être conclue que pour une période minimale de 2 mois, renouvelable jusqu'à 12 mois maximum. Elle remplace alors la convention de chômage partiel.

Les indemnités d'APLD sont au moins égales à 75 % de la rémunération brute.

Elle est remboursée d'un montant complémentaire de :

- 1,90 € pour les 50 premières heures financés par l'État,
- 3,90 € à partir de la 51e heure prise en charge par l'Unédic.

L'entreprise est remboursée et exonérée du versement forfaitaire sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale.

En contrepartie, l'employeur s'engage à :

- maintenir dans l'emploi les salariés concernés pendant une période égale au double de la durée de la convention,
- proposer un entretien individuel à chaque salarié pour, notamment, envisager une formation, pendant laquelle les indemnités représentent 100 % de la rémunération nette.

Si des contrats de travail sont rompus pendant l'APLD pour un motif économique ou un départ à la retraite, l'entreprise doit rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation complémentaire.

Procédure

Consultation des représentants du personnel

Avant la mise au chômage partiel, l'employeur doit consulter les représentants du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel) sur les motifs économiques, les catégories professionnelles et les activités concernées, le niveau et les modalités de mise en œuvre des réductions d'horaire, et sur les actions de formation envisagées.

Demande d'allocation spécifique

Depuis le 11 mars 2012, l'employeur n'est plus tenu de demander une autorisation **avant** la mise en chômage partiel.

Désormais, l'employeur doit adresser sans délai une demande d'allocation spécifique (au moyen du formulaire **cerfa n°13897*02**) au préfet de département **après** la mise au chômage partiel, accompagnée de l'avis préalable des instances représentatives du personnel.

La demande de prise en charge doit mentionner :

- le nombre de salariés concernés et leur durée de travail habituelle,
- la période pendant laquelle les salariés seront en sous-activité,
- un état nominatif,
- le nombre d'heures déjà chômées par chaque salarié.

En cas d'avis défavorable des représentants du personnel, l'employeur doit joindre, à sa demande au préfet, les éléments qui leur ont été présentés retraçant les motifs de la réduction ou de la suspension temporaire d'activité.

Le préfet peut refuser le remboursement de l'allocation spécifique de chômage partiel, mais doit en indiquer le motif.

Convention de chômage partiel

La demande de convention de chômage partiel peut être effectuée, au moyen du formulaire **cerfa n°13899*01**, en même temps que la demande de prise en charge après la mise en chômage partiel.

La demande de convention de chômage partiel peut être effectuée, au moyen du formulaire **cerfa n°13899*01**, en même temps que la demande de prise en charge après la mise en chômage partiel.

Versement des indemnités

L'employeur verse la totalité des indemnités aux salariés concernés à l'échéance habituelle de la paie.

L'employeur doit, lors du paiement de l'allocation spécifique de chômage partiel, remettre au salarié un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.

En cas de procédure de sauvegarde (ou de redressement ou de liquidation judiciaire, ou de difficultés financières de l'employeur), le préfet du département peut faire procéder au paiement direct de l'allocation aux salariés.

Demande mensuelle de remboursement

L'employeur peut ensuite obtenir le remboursement par l'État des indemnités versées aux salariés, en adressant chaque mois le formulaire **cerfa n°13898*03** en 2 exemplaires à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) dont dépend l'établissement.

Services en ligne et formulaires

Simulation de l'indemnisation de l'employeur en cas de chômage partiel

Module de calcul

Demande d'indemnisation au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel

Formulaire - Cerfa n°13897*02

Demande de remboursement mensuel au titre du chômage partiel

Formulaire - Cerfa n°13898*03

Demande de convention de chômage partiel

Formulaire - Cerfa n°13899*01

Liste complète

Où s'adresser ?

Préfecture

Unités territoriales des Direccte (ex-DDTEFP)

Références

Code du travail : Articles L5122-1 à L5122-3, D5122-13, D5122-30 à D5122-42, R5122-1 à R5122-22

Décret n° 2012-275 du 28 février 2012 portant modification des dispositions du code du travail relatives au chômage partiel