



NOTICE D'INFORMATION RELATIVE A L'INDEMNISATION DE L'ALLOCATION SPECIFIQUE DE CHÔMAGE PARTIEL

I. Objectif

- Attribuer une allocation destinée à compenser une partie de l'indemnisation versée aux salariés d'entreprises contraintes **de réduire ou de suspendre temporairement leur activité de manière exceptionnelle et imprévisible** afin d'éviter des licenciements.
- Selon l'article R.5122-8 du code du travail les publics visés sont tous les salariés privés partiellement d'emploi à l'exception des :
 - les salariés dont le chômage est provoqué par une grève dans l'établissement qui les emploie,
 - les chômeurs saisonniers, sauf si leur état de chômage a un caractère exceptionnel à l'époque de l'année où il se produit,
 - en cas d'arrêt de travail imputable à la fermeture temporaire de l'établissement, les salariés dont la suspension d'activité se prolonge pendant plus de 6 semaines,
 - en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'entreprise, les salariés rémunérés selon un forfait annuel en jours ou en heures.

Nota : en cas de fermeture temporaire de l'établissement, ces salariés sont éligibles au bénéfice de l'allocation spécifique dès le premier jour d'inactivité totale de l'établissement, du service, de l'équipe projet, de l'unité de production.

- Causes susceptibles d'ouvrir droit à indemnisation (art. R.5122-1 et suivants du code du travail) :
 - 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.



Attention : dans tous les cas, l'allocation ne peut être attribuée que de manière **temporaire** et pour une cause **exceptionnelle, conjoncturelle et imprévisible**. L'employeur doit fournir dans sa demande toute information permettant d'attester qu'il se trouve bien dans l'un des cas prévus par la réglementation.

II. Demande d'indemnisation

Sauf cas de suspension d'activité résultant d'un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, la demande de chômage partiel doit obligatoirement être présentée préalablement à la période de chômage pour laquelle l'indemnisation est sollicitée.

En cas de suspension d'activité due à un sinistre ou des intempéries exceptionnelles, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la date de l'événement pour présenter la demande de chômage partiel (le cachet de la poste faisant foi).

III. Procédure

- Avant la mise en chômage partiel effective des salariés, l'employeur doit :
- **Consulter le comité d'entreprise** (ou d'établissement) ou à défaut les délégués du personnel sur le projet. En cas d'absence d'une telle institution, fournir un procès verbal de carence aux élections professionnelles.
- **Adresser une demande préalable d'indemnisation** au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel à la DDTEFP. Celle-ci est obligatoire et doit être complétée de tous les documents indiqués.



Attention :

- La mise en chômage partiel **ne peut être antérieure à la demande d'indemnisation.**
- **Dans les cas de suspension d'activité pour sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel**, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour adresser sa demande.
- L'administration dispose d'un **délai de 20 jours à compter de la date de réception de la demande** pour faire connaître sa décision à l'employeur. Le délai de 20 jours est un délai de bonne administration et n'est pas créateur de droit. En l'absence de réponse de l'administration dans ce délai, le droit commun est alors applicable. Ainsi, conformément aux articles 21 et 22 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, le silence gardé pendant plus de deux mois par l'autorité administrative sur une demande vaut décision implicite de rejet.
- En cas de refus d'attribution ou de demande tardive, **l'employeur doit remplir ses obligations contractuelles** et donc payer les salaires au taux habituel.

- Au terme du mois au cours duquel les heures ont été effectivement chômées :

- L'employeur adresse à la DDTEFP **les états nominatifs mensuels de remboursement** récapitulant, pour chaque salarié concerné, le nombre d'heures de chômage partiel indemnifiables devant faire l'objet d'un remboursement au titre de l'allocation spécifique.
- En cas de non utilisation de tout ou partie des heures accordées, la DDTEFP devra en être informée par écrit.

IV. L'indemnisation

- Conditions d'indemnisation
- **L'entreprise relève du champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968** : le salarié perçoit pour chaque heure chômée une **allocation conventionnelle** au moins égale à 60 % de sa rémunération brute antérieure sans pouvoir être inférieure à 6,84 euros de l'heure.
- Des **conventions accords professionnels, interprofessionnels, régionaux ou inter régionaux, ou d'entreprises** peuvent prévoir également une indemnisation différente.
- Dans certains cas : l'employeur doit garantir au salarié une **rémunération mensuelle minimale** équivalente au SMIC net en versant une allocation complémentaire (art. L.3232-1 du code du travail).

- Durée de la période d'indemnisation

- L'aide de l'Etat (allocation spécifique) peut être accordée dans la limite d'un **contingent annuel d'heure** fixé par arrêté. A compter du 1^{er} janvier 2009, le volume d'heure indemnisable est de :
 - 800 heures par an et pas salarié, pour les branches professionnelles,
 - 1 000 heures par an et pas salarié, pour les industries du textile, de l'habillement et du cuir, pour l'industrie automobile et ses sous-traitants qui réalisent avec elle au minimum 50% du CA, ainsi que pour le commerce de véhicules automobiles.
- Le contingent annuel est plus restreint lorsque le motif du chômage partiel concerne la **transformation, la restructuration ou la modernisation** de l'entreprise où le contingent est limité à 100 heures.
- Si l'horaire est ramené à 0 heure par semaine (**chômage partiel total**), la durée d'application du régime d'indemnisation du chômage partiel ne peut excéder 6 semaines consécutives. Dans cette éventualité, il est recommandé de vous rapprocher sans délai de l'inspecteur ou du contrôleur du travail. Il y aura lieu de saisir « Pôle Emploi » en vue d'une éventuelle prise en charge des salariés, ceux-ci étant considérés comme demandeurs d'emploi, alors même que leur contrat de travail n'a pas été rompu.

- Aide de l'Etat :

- L'aide de l'Etat se fait sous forme de remboursement à l'employeur.
- Chaque heure de chômage partiel indemnisée par l'employeur sur la base d'une décision d'attribution, lui ouvre droit au remboursement de l'allocation spécifique par l'Etat. Son taux, fixé par le décret n°2009-100 du 29 janvier 2009, est de :
 - **3,33 euros** par heure pour les entreprises de **plus de 250 salariés**
 - **3,84 euros** par heure pour les entreprises de **1 à 250 salariés**



Attention :

- **L'effectif** est celui **de l'entreprise**, quel que soit le nombre d'établissements concernés et correspond à l'effectif moyen des douze derniers mois précédents le 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la demande est déposée.
- Doivent être exclus de la demande de chômage partiel les salariés dont la notification de la rupture de leur contrat leur a été notifiée pour :
 - l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 (licenciement pour motif économique, rupture négociée pour motif économique, plans de départs volontaires...);
 - une rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-11 ;
 - un départ à la retraite prévu par les articles L.1237-4 et L.1237-9, dès lors qu'il s'insère dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
 - une mise à la retraite prévue par les articles L.1237-5 à L.1237-8.

- Les **indemnités complémentaires** peuvent, sous certaines conditions être prises en charge par l'Etat dans le cadre d'une convention de chômage partiel.

- Les modalités de règlement et de remboursement à l'employeur :

- L'employeur doit **verser aux échéances mensuelles des salaires**, le montant de l'allocation spécifique (dont il fait l'avance), ou de l'allocation conventionnelle et, le cas échéant, du complément dû au titre de la rémunération mensuelle minimale.
- Le montant des indemnités doit figurer sur le bulletin de paie, avec indication du nombre d'heures indemnisées et des taux appliqués.



Attention : les allocations de chômage partiel (allocation de l'Etat et complément conventionnel) 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.**

- **En cas de modulation**, la situation des salariés concernés ne pourra pas être régularisée, s'il y a lieu, avant la fin de la période annuelle de modulation sauf si les éléments apportés motivant la demande de l'entreprise attestent du caractère exceptionnel de sa situation ou de l'ampleur et de la gravité de ses difficultés (cf. Partie V.)
- Le remboursement par l'Etat de l'allocation spécifique intervient sur **production d'états nominatifs** des indemnités versées aux salariés. Les formulaires nécessaires vous seront fournis après l'acceptation de la prise en charge. Ces états doivent être envoyés chaque mois à la DDTEFP le plus rapidement et de préférence dans les 10 premiers jours du mois suivant, ceci afin d'accélérer le remboursement.

V. Calcul des heures indemnisables

- Cas général :

Les heures indemnisables sont les heures perdues en deçà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure.

- Cas particuliers :

Les salariés concernés sont employés sur la base d'un aménagement de leur temps de travail spécifique : modulation du temps de travail, réduction avec jours de repos, convention de forfait hebdomadaire ou mensuel.

A. *La modulation du temps de travail*

- L'employeur appliquant un accord de modulation peut recourir au chômage partiel sous certaines conditions :
 - la demande d'indemnisation doit être effectuée dès que l'employeur estime qu'il ne pourra pas respecter le programme indicatif de la modulation.
 - l'employeur doit fournir **obligatoirement le planning indicatif** de la période de chômage partiel et indiquer les mesures mises en œuvre pour éviter le chômage partiel.
- **Principe** : Le nombre d'heures indemnisables au titre du chômage partiel correspond aux heures perdues par rapport au planning indicatif de la modulation. Les heures indemnisables sont calculées dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle hebdomadaire en moyenne sur l'année si elle est inférieure à la durée légale.
- Les clauses de l'accord prévoyant des dispositions relatives au recours au chômage partiel plus favorables au salarié devront être respectées.



Exemple : Application d'un accord de modulation fixant une durée hebdomadaire moyenne sur l'année de 35 heures et une durée annuelle de 1 589 heures et prévoyant que la durée du travail peut être comprise entre 15 et 44 heures par semaine. Pour un mois considéré, le planning indicatif prévoit la réalisation de 40 heures de travail hebdomadaires.

Compte tenu des durées du travail réellement réalisées ce mois-là :

- semaine 1 : 20 heures
- semaine 2 : 5 heures
- semaine 3 : 37 heures
- semaine 4 : 35 heures

L'employeur pourra prétendre pour chaque salarié concerné et sous réserve que le bilan de la modulation fasse apparaître que la durée de 1 589 heures n'a pas été atteinte au remboursement suivant :

- semaine 1 : 15 heures (40 heures plafonnées à 35 heures - 20 heures)
- semaine 2 : 30 heures
- semaine 3 : aucune heure indemnisable
- semaine 4 : aucune heure indemnisable

- En règle générale, le **remboursement de l'allocation est effectué au vu du bilan de la modulation.**
- Selon les dispositions de l'article R.5122-29 du code du travail, l'autorité administrative peut décider de **rembourser mensuellement** l'entreprise, si elle estime que la **situation exceptionnelle de l'entreprise** ou des difficultés économiques avérées le nécessitent.
- La situation économique peut justifier pour nombre d'entreprises le recours à une procédure accélérée de paiement de l'allocation spécifique. Le remboursement de l'allocation spécifique est alors réalisé chaque mois **au vu des heures chômées au cours du mois considéré**, c'est-à-dire sans attendre la réalisation du bilan de modulation et le décompte des heures réellement chômées sur l'année par un système d'avance.
- L'employeur qui a bénéficié de la procédure de remboursement mensuelle sous forme d'avance doit **communiquer le bilan de la modulation** présentant les heures réellement travaillées et chômées au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle à la fin de la période de modulation. Ce bilan donne lieu à régularisation et en cas de trop perçu par l'entreprise, ces sommes sont recouvrées par l'Etat.
- **Dans tous les cas**, l'employeur doit communiquer à l'administration le bilan de la modulation.

B. Réduction du temps de travail par attribution de jours de repos - JRTT ***(article L.3122-6 et suivants du code du travail)***

- **Principe :** Les heures indemnisables sont les heures perdues en deçà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée collective sur l'année si elle est inférieure.
- Les heures non travaillées au-delà de la durée légale ne donnent pas lieu au repos correspondant, sauf dispositions plus favorables dans l'accord.
- Lorsque les JRTT sont attribués sur l'année, et sauf en cas de fermeture temporaire de l'établissement, le chômage partiel ne peut être mobilisé qu'après la prise, par le salarié, des jours de repos au choix de l'employeur.



Exemple : Décompte en heures

Un salarié dont la réduction du temps de travail est organisée sur la base de 35 heures hebdomadaires par l'octroi de journées de repos supplémentaires par période de quatre semaines réalise habituellement les durées du travail suivantes :

les semaines 1 et 3 à 39 heures, les semaines 2 et 4 à 31 heures (7 heures 30 minutes).

Au cours du mois d'avril, le salarié effectue réellement 20 heures les semaines 1 et 2.

Sous réserve d'une décision d'attribution du chômage partiel, l'employeur pourra prétendre au remboursement de :

- 15 heures de chômage partiel la semaine 1 (soit 35 heures – 20 heures),
- 15 heures de chômage partiel la semaine 2 (soit 35 heures – 20 heures).

En effet, la semaine 2, le salarié devait normalement effectuer 35 heures de travail et non pas 31 heures puisque les 4 heures de repos théoriquement acquises la semaine 1 par la réalisation de 4 heures de travail au-delà de 35 heures n'ont pas été réalisées. Le droit à 4 heures de repos la semaine 2 n'est donc pas ouvert et le chômage partiel au cours de la semaine 2 est donc logiquement décompté en deçà de 35 heures et non de 31 heures.



Exemple : Décompte en jours

Un salarié dont la réduction du temps de travail est organisée sur la base de semaines à 39 heures hebdomadaires et par l'octroi de 23,5 journées de repos supplémentaires sur l'année.

Au cours du mois d'avril, il est placé au chômage partiel et réalise les durées du travail suivantes : 20 heures la semaine n° 1 et 10 heures la semaine n° 2. Sous réserve d'une décision d'attribution du chômage partiel, l'employeur pourra prétendre au remboursement de :

- 15 heures de chômage partiel la semaine 1 (soit 35 heures – 20 heures),
- 25 heures de chômage partiel la semaine 2 (soit 35 heures – 10 heures).

Sur l'année et en supposant que l'employeur ne soit plus contraint de recourir au chômage partiel, le salarié ne bénéficiera donc pas de 23,5 jours de repos supplémentaires mais de 23,5 jours – 8 heures.

En effet, les 8 heures, correspondant au repos normalement acquis la semaine n° 1 et la semaine n°2 par la réalisation de 4 heures de travail au-delà de 35 heures, n'ayant pas été réalisées, elles n'ouvrent donc logiquement pas droit au repos correspondant.

- La mise au chômage partiel d'un salarié réduisant sa durée du travail par l'attribution de journées ou demi-journées de repos a automatiquement une incidence sur le droit à repos puisque celui-ci est directement lié au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle si elle est inférieure.
- Ainsi, lorsque le droit à repos repose sur une logique " d'acquisition ", les heures de chômage partiel réduisent de fait à due proportion le nombre d'heures de repos sur une période de quatre semaines ou sur l'année.
- Cependant, lorsque l'accord collectif prévoit l'attribution de journées ou demi-journées de repos sur l'année basée sur une logique forfaitaire, les heures non travaillées au delà de 35 heures n'aboutissent pas à la non acquisition du repos équivalent, celui-ci étant attribué en début d'année et une fois pour toutes.

C. Les conventions de forfait en jours sur une base hebdomadaire ou mensuelle (article L.3121-38 du code du travail)

- **Principe** : Le nombre d'heures indemnisables correspond 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.
- Les salariés sous convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, exclus en principe du champ d'indemnisation du chômage partiel, peuvent à titre exceptionnel, bénéficier du chômage partiel en cas de fermeture temporaire de l'établissement, ou partie de l'établissement, d'une unité de production, d'un service, d'un atelier, d'une équipe projet ou de toute entité homogène de salariés.
- Selon l'article R.5122-22 du code du travail, explicité par la circulaire CDE 2001-21 du 18 juillet 2001 BOMT 2001-16, la correspondance entre le nombre de journées de travail perdues, en raison de la fermeture de l'établissement et le nombre d'heures de chômage partiel équivalentes, est recalculée selon différents paramètres :
 - le nombre moyen mensuel de jours fixés dans la convention de forfait
 - le nombre de jours réels de fermeture
 - et le nombre de jours du mois considéré, exprimé en jours calendaires

Selon le 5° de l'article R. 5122-8 du Code du travail, les salariés dont la durée du travail est fixée par un forfait annuel, en heures ou en jours, **ne peuvent pas bénéficier de l'allocation spécifique de chômage partiel, en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement.**

Cet article exclut les salariés au forfait du champ d'application du chômage partiel en cas de réduction d'horaires mais pas en cas de fermeture d'établissement.

En outre, dans le cas précis des salariés employés en forfaits jours, les dispositions particulières, prévues à l'article R. 5122-22 du Code du travail, permettent de leur accorder le bénéfice de l'allocation spécifique de chômage partiel du fait de la fermeture de l'établissement pour chaque journée de travail perdue.

L'indemnité accordée est égale au produit du taux de l'allocation mentionnée à l'article R. 5122-12 (allocation spécifique) multipliée par la durée moyenne quotidienne de travail équivalente à la durée légale (développement voir infra).

Exemple : Convention de forfait en jours

Cas d'un salarié employé sous convention de forfait en jours conclue sur une base de 210 jours sur l'année. La durée du travail des salariés de l'entreprise soumis à l'horaire collectif est de 35H00 par semaine (soit 151.67 heures par mois).

L'établissement qui l'emploie est temporairement fermé sur la période du mercredi 4 au vendredi 6 avril en raison de la conjoncture économique.

Détermination du nombre moyen de jours travaillés habituellement par mois
 $210/12 = 17.5$ jours travaillés en moyenne au cours de chaque mois.

Détermination du nombre de jours chômés du fait de la fermeture de l'établissement ou du service pour les salariés au forfait

(3 jours en avril / 30 jours calendaires dans le mois) X 17.5 = 1.75 jours réellement chômé sur une référence annuelle.

Détermination de la durée moyenne quotidienne de travail équivalente à la durée légale

La Cour de cassation (arrêt Cass. Soc. du 13.11.2008) précise les modalités de calcul de la retenue sur salaire à opérer lorsque des cadres au forfait annuel en jours participent à une grève d'une durée inférieure à la journée ou à la demi-journée. Elle détermine ainsi le nombre d'heures fictif servant de calcul pour leur salaire horaire. Cette méthode peut être utilisée pour définir le nombre d'heures indemnissables de chômage partiel pour les salariés cadres et non cadres au forfait.

La formule retenue par la Cour de cassation tient compte de deux éléments :

- le nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait,*
- la durée légale du travail si la durée applicable aux cadres soumis à l'horaire collectif est égale ou inférieure à cette durée légale, ou la durée applicable à ces cadres si elle lui est supérieure.*

Dans la jurisprudence susvisée, la Cour de cassation retient non pas la durée légale de 35H00 par semaine (151.67 heures par mois) mais la durée de travail pratiquée dans l'entreprise par les cadres soumis à l'horaire collectif. Elle a voulu choisir, pour les cadres au forfait, la durée la plus proche possible de la durée du travail effective. Toutefois, l'article R.5122-22 détermine l'allocation de chômage partiel en fonction d'une durée du travail équivalente à la durée légale. Ce critère sera donc retenu pour le calcul du nombre d'heures de chômage partiel à indemniser lors de la fermeture de l'établissement ou du service.

Dans l'exemple ci-dessus, la durée du travail effectif de l'entreprise est de 35H00 par semaine soit 151.67 heures par mois, ce qui correspond à la durée légale.

Le nombre d'heures fictif de chômage partiel servant à calculer le nombre d'heures indemnissable s'établit à 210 jours / 217 jours X 151.67 heures X 12 mois soit 1761.33 heures par an pour 210 jours, ce qui revient à 1761.33 heures / 210 = 8.39 heures de travail par jour.

Dans ce cas, le nombre d'heures indemnissables au titre du chômage partiel est égale au produit du nombre de jours recalculés (1.75 jours) par le nombre d'heures fictives (8.39 heures par jour) soit 14.7 heures de chômage partiel arrondies à 15H00 de chômage partiel pour 3 jours réels de fermeture d'établissement et 1.75 jours recalculés pour un salarié au forfait.

Dès la première journée de fermeture d'un établissement ou d'un service, les salariés en forfait jour entrent dans le champ d'application du chômage partiel.

VI. Rémunération mensuelle minimale (RMM)

- L'article L.3232-1 du code du travail garantit une rémunération mensuelle minimale (RMM) à tout salarié lié à son employeur par un contrat de travail comportant un horaire au moins égal à la durée légale du travail. L'ouverture du droit à la garantie mensuelle minimale pour le salarié étant automatique, ni l'entreprise, ni l'administration n'ont un droit d'appréciation à son égard. Elle n'est subordonnée à aucune formalité particulière, ni à aucune autorisation administrative.
- Cependant, l'employeur, s'il souhaite être remboursé de 50 % de cette allocation complémentaire, doit en faire la demande expresse à la DDTEFP. Le régime fiscal de cette et social de cette allocation complémentaire est identique à celui des allocations de chômage partiel.
- L'Etat rembourse 50 % de cette allocation de rémunération mensuelle minimale, soit 0,24 € par heure chômée pour un salarié rémunéré au SMIC (cf. article R. 3232-3 et annexe 1).
- Toutefois, le remboursement de cette allocation se fait dans la limite suivante : le montant cumulé de ce remboursement et de l'allocation spécifique de chômage partiel ne peut pas excéder la moitié de la différence entre la rémunération mensuelle minimale et le salaire net perçu par le travailleur. Ce salaire correspond au nombre d'heures pendant lesquelles celui-ci a effectivement travaillé au cours du mois considéré (cf. article L. 3232-8).
- La garantie s'applique aussi longtemps que la réduction d'horaire se prolonge et pendant six semaines en cas d'arrêt complet de travail (chômage partiel total).

➔ Votre demande d'indemnisation est à adresser au service chômage partiel de la DDTEFP de votre département.