



GROUPE ALPHA

SECAFI ALPHA

ALPHA CONSEIL

LE CHOMAGE PARTIEL

Bordeaux

Lille

Lyon

Marseille

Metz

Nantes

Paris

Toulouse

Société d'expertise comptable
inscrite au Tableau
de l'Ordre de Lyon

Siège social :
20, rue Martin Bernard
75647 Paris Cedex 13
Tel : 01 53 62 70 00

CONFIDENTIEL



- Le Chômage partiel
 - Cadre juridique d'application
 - L'Intervention de l'État
 - Les limites du chômage technique
- L'indemnisation du salarié sous 3 formes
 - Simulation Rémunération d'un salarié au chômage partiel
 - Comparatif des mesures d'indemnisation
- Informations pratiques pour :
 - Le Comité d'Entreprise
 - Les Salariés

■ Qu'est-ce que c'est ?

- Dès lors qu'un employeur réduit l'activité temporaire de ses salariés au-dessous de l'horaire légal / habituel (si horaire conventionnel différent du légal) ou arrête momentanément tout ou partie de son activité dans le but de ne pas rompre *les contrats de travail qui lient son entreprise à ses employés*

■ Quels sont les motifs de la mise en place du chômage partiel ?

- Un employeur peut mettre en place ce dispositif
 - ♦ dans le cadre d'une baisse d'activité importante liée à une conjoncture économique défavorable (exemple de la situation mondiale économique actuelle)
 - ♦ Si l'employeur rencontre des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
 - ♦ En cas de sinistre (incendie de l'usine de production) ou bien des intempéries de caractère exceptionnel se manifestent
 - ♦ La restructuration ou modernisation de l'entreprise peut également créer une situation où la production est impossible (exemple : déménagement d'un bureau à un autre)

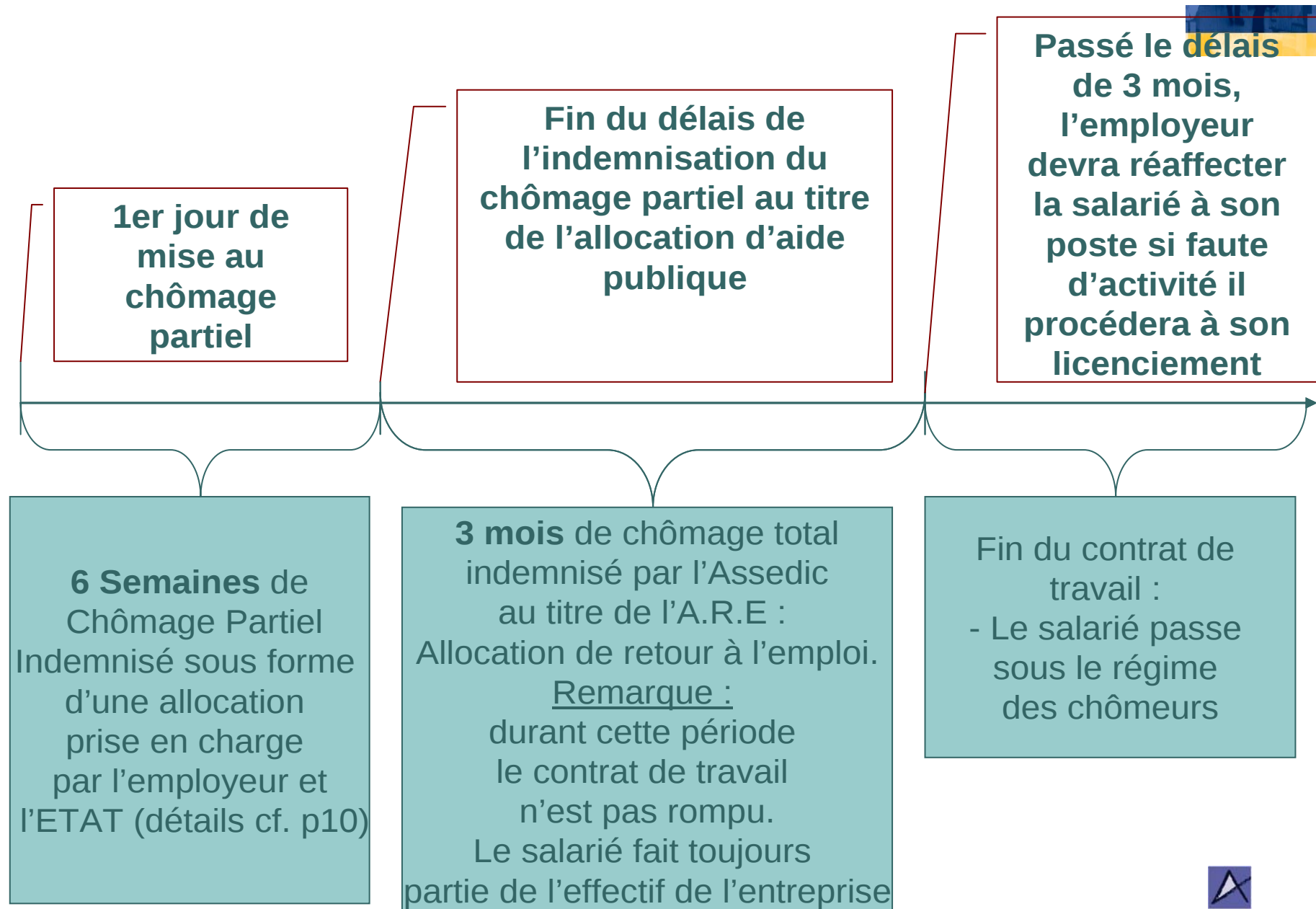
■ On distingue deux types de chômage partiel :

- Le chômage partiel « partiel » = Réduction de l'horaire de travail d'un ensemble de salariés affecté à un même service, établissement, atelier ou même activité
 - ◆ Exemple : L'employeur de l'entreprise X réduit l'horaire hebdomadaire des 150 agents de production du site de Toulouse, de 6 heures du 1er octobre 2009 au 31 octobre 2009 inclus.
- Le chômage partiel « total » = Fermeture temporaire d'un établissement, d'un service, d'un atelier
 - ◆ 6 semaines consécutives maximum (durée modifiée par décret du 22/12/2008)
 - [Décret 2008-1436 du 22/12/2008](#)

- Le Contingent annuel indemnisable est de 800 heures à compter du 01/01/2009
 - L'arrêté du 30/12/2008 abroge l'article R351-50 du code du travail et augmente le contingent annuel d'heures indemnissables au titre de l'allocation spécifique du chômage partiel pour l'ensemble des branches professionnelles.
- Les secteurs les plus touchés par la crise obtiennent un contingent de 1 000 heures :
 - L'industrie du textile, de l'habillement et du cuir, l'industrie automobile et ses sous-traitants, ainsi que le commerce de véhicules automobiles.

- L'État indemnise le salarié au titre de l'allocation spécifique pendant 6 semaines maximum
- Que se passe-t-il passé le délai des 6 semaines ?
 - le salarié sera considéré comme demandeur d'emploi et percevra donc l'A.R.E. (Allocation de Retour à l'Emploi)
 - [Montant de l'A.R.E](#)
- Quelle est la conséquence de ce changement de statut ?
 - La prise en charge par l'Assedic durant cette période est imputée sur les droits de la durée au chômage du salarié
- La durée maximum d'indemnisation des Assedic est de 3 mois. Passé ce délais, l'employeur devra procéder au licenciement du salarié

Le basculement dans le régime des demandeurs d'emploi





Les 3 formes d'indemnisation



■ L'allocation d'aide publique

- Elle est versée par l'Employeur
- l'État rembourse dans son intégralité les sommes versées
- Allocations attribuées dans la limite du contingent légal en vigueur soit 800 heures
- Le salarié perçoit 3.33 €, si son entreprise compte plus de 250 salariés sinon l'allocation est de 3.64 €
- Elle est soumise à la CSG et CRDS

■ L'allocation conventionnelle

- [L'Accord National Interprofessionnel du 21 février 1968](#)
- Allocation conventionnelle + Allocation d'aide publique = 60% de la rémunération brute du salarié
- L'allocation conventionnelle ne peut-être inférieure à 6,84 € (taux horaire)
- Elle est soumise à la CSG et CRDS

■ La Rémunération minimum garantie

- Si allocation aide spécifique + allocation conventionnelle < SMIC Net
- 50 % remboursé par l'État
- Soumise aux mêmes cotisations qu'un salaire

Allocations cumulées sous réserve de validation des conditions d'octroi

Garantie de rémunération			La somme des allocations et du salaire éventuellement reçu pendant le mois doit correspondre au minimum au salaire net qui aurait été perçu pour un travail effectif de même durée payé au SMIC
Allocation conventionnelle	60 % du salaire horaire brut – allocation spécifique	TOTAL MINIMUM : 60 % du salaire horaire brut et minimum 6,84€ / h	
Allocation spécifique	3,64 € (< 250 salariés) 3,33€ (> 250 salariés)		

Ancien régime / nouveau régime

Mesures concernées	Ancien Régime	Nouveau Régime
Contingent annuel d'heures indemnisables par salariés	600	- 800 pour l'ensemble des branches professionnelles - 1 000 pour L'industrie du textile, de l'habillement et du cuir, l'industrie automobile et ses sous-traitants, ainsi que le commerce de véhicules automobiles.
Montant de l'indemnisation du salarié en chômage partiel Pour les entreprises de + de 251 salariés	4,42 € dont : - 2,13 € à la charge de l'État	6,84 € dont : -3,33 € à la charge de l'Etat (projet) Remarque : La prise en charge de l'État devrait passer à 3,33€, comme l'a annoncé le 1er ministre le 08/01/2009 - 3,51 € à la charge de l'Entreprise
Montant de l'indemnisation du salarié en chômage partiel Pour les entreprises de - de 251 salariés	4,42 € dont : -2,44 € à la charge de l'État -1,98 € à la charge de l'entreprise	6,84 € dont : - 3,64 € à la charge de l'État (projet) Remarque : La prise en charge de l'État devrait passer à 3,84€, comme l'a annoncé le 1er ministre le 08/01/2009 -3,20 € à la charge de l'entreprise
Durée d'inactivité au titre du chômage partiel « total » (basculement dans l'A.R.E.)	4 semaines	6 semaines
Le taux de l'allocation au titre du chômage partiel (allocation spécifique + allocation conventionnelle)	50 % du taux horaire brut	60% du taux horaire brut

CONFIDENTIEL

■ Exemple :

- Fiche de paie d'un salarié à temps plein en chômage partiel pendant 42 heures sur 1 mois (151.67 heures)
- Application des 60% du taux horaire
- Salaire de base : 2 200€
- Charges sociales salariales : 21%
- Cotisations sur allocation chômage partiel (CSG/CRDS) : 6.7% sur une assiette de 97% de l'allocation

BULLETIN DE PAIE

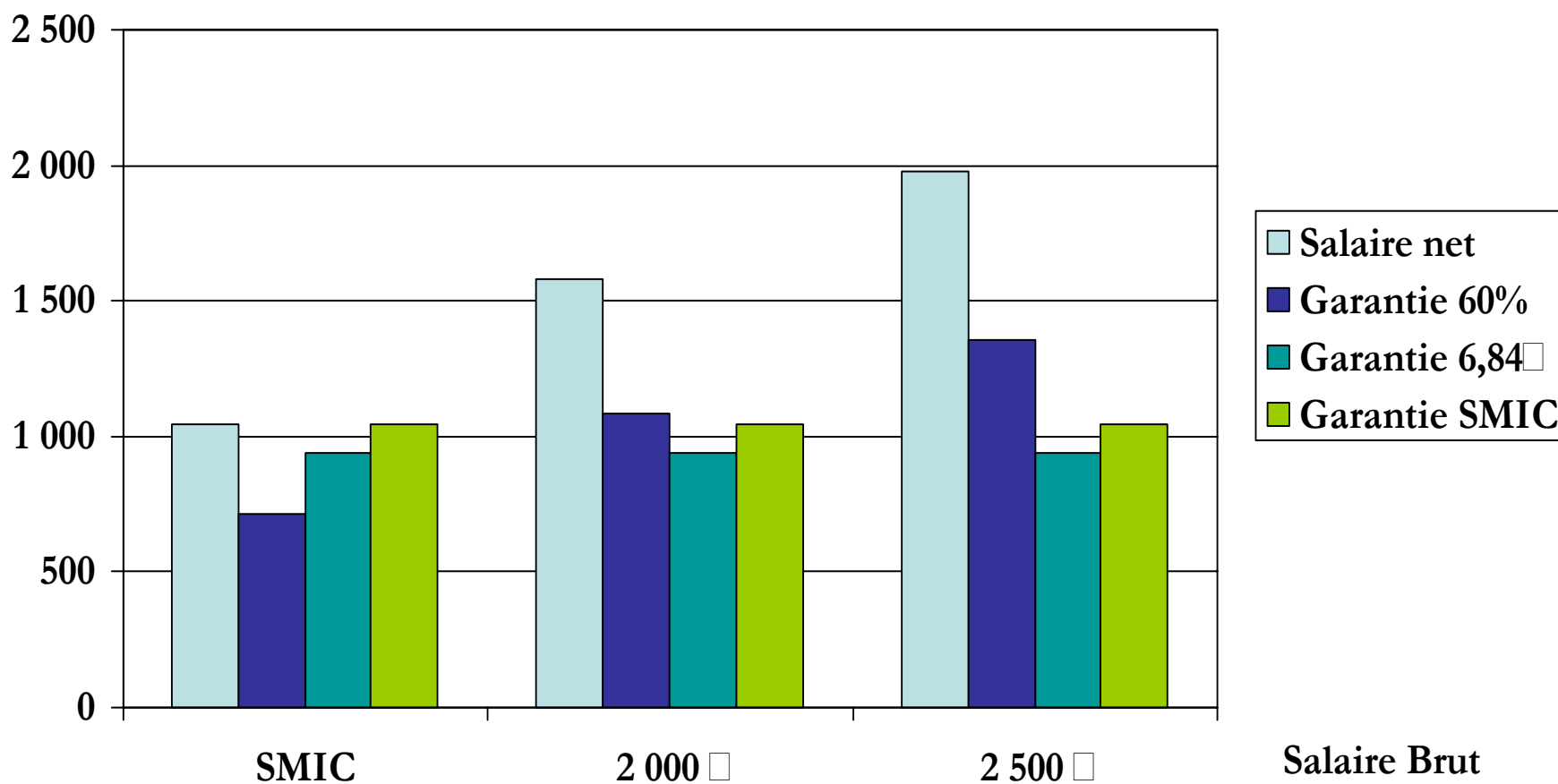
	<u>Bulletin de Paie avec une période de Chômage Partiel</u>		<u>Bulletin de Paie sans période de chômage partiel</u>	
Salaire de base	151,67 h	2 200,00 €	151,67 h	2 200,00 €
Salaire réel brut	109,67 h	1 590,78 €	151,67 h	2 200,00 €
Allocation Chômage partiel brute	42 h	365,53 €	0 h	0,00 €
Montant Charges Sociales Salariales	21,00%	334,06 €	21,00%	462,00 €
Montant Charges Sociales Allocation chômage partiel (assiette 97%)	6,70%	23,76 €	6,70%	0,00 €
A payer	121,67 h	1 598,49 €	151,67 h	1 738,00 €

- Entreprise de plus de 251 salariés à temps plein (151.67 heures)
- Salaires Bruts
 - Ouvrier : 1321,02 € (SMIC)
 - Employé : 2000 €
 - Technicien : 2500 €
- Salaires nets
 - Ouvrier : 1043.63 € (SMIC)
 - Employé : 1580 €
 - Technicien : 1975 €



Comparatif des mesures d'indemnisation par Niveau de salaire

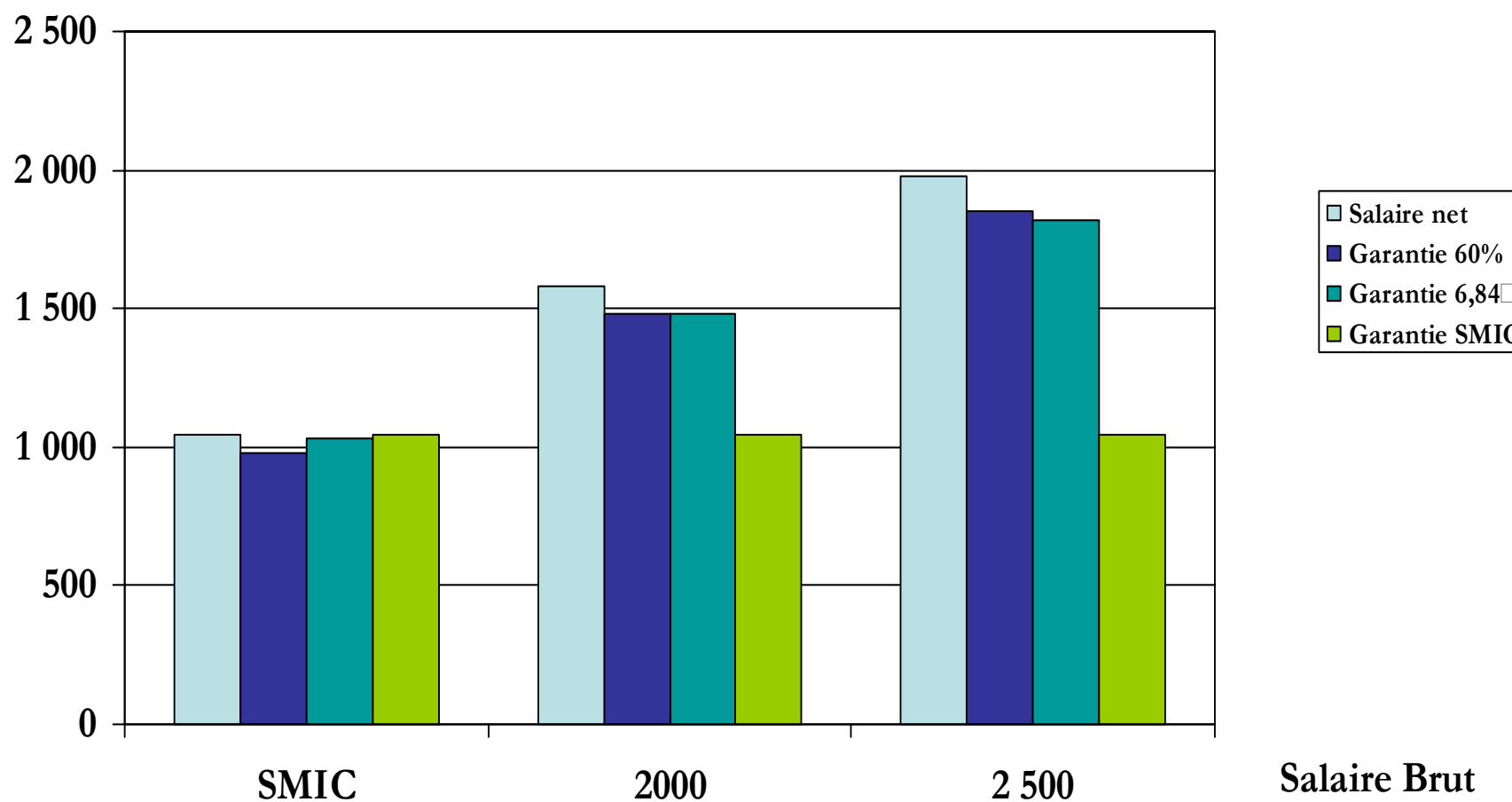
Cas d'un chômage partiel Total





Comparatif des mesures d'indemnisation par Niveau de salaire

Cas d'un chômage partiel de 24 heures





La procédure : Information du C.E., de l'administration et des salariés



- L'employeur doit tenir informer le C.E. au titre de l'article L2323-6 : « Le CE est **informé et consulté** sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise [...] », mais également suite à l'article L2323-27
- Par ailleurs les modifications d'horaires de travail doivent être communiquées à l'inspecteur du travail et affichées au sein de l'établissement concerné
- Les salariés doivent être informé individuellement des changements liés à ce chômage partiel (horaires, indemnisations...)



La procédure : La demande auprès du Préfet



- Article R.5122-3 : L'employeur doit adresser au préfet, préalablement à la mise au chômage partiel de ses salariés, une demande d'indemnisation précisant : Les motifs justifiant le recours au chômage partiel ; La durée prévisible de la sous activité ; Le nombre de salariés concernés ainsi que, pour chacun d'entre eux, la durée du travail habituellement accomplie. *Par dérogation à l'article R. 5122-3, en cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries, l'employeur dispose d'un délai de trente jours pour adresser sa demande.*
- La décision d'acceptation ou de refus est notifiée à l'employeur dans un délai de vingt jours à compter de la date de réception de la demande.



Procédure : La prolongation exceptionnelle de mise au chômage partiel



- Pour une éventuelle prolongation délimitée dans le temps, l'employeur doit saisir la DDTE au moins 15 jours avant expiration du délai (des 3 mois). Celle-ci validera une prolongation ou non.
- Toutefois l'indemnisation totale Assedic ne peut excéder 6 mois.
- En cas de décision négative et au-delà des 3 mois le contrat de travail est considéré comme rompu : l'employeur enclenchera la procédure de licenciement, le salarié concerné percevra ses allocations chômage, mais celles déjà versées au titre du chômage partiel seront déduites de la durée des droits d'indemnisation (mais pas leur montants)

- L'employeur peut-il exiger la prise de CP et RTT avant la mise en œuvre du chômage partiel ?
 - Oui, pour : les jours de RTT et autres jours conventionnels dont la date a été fixée unilatéralement par l'employeur, selon l'accord en vigueur
 - Non, pour : les jours dont le salarié dispose librement (il peut demander mais ne peut imposer)
 - Si l'accord ne prévoit rien, il faut se baser sur l'usage. S'il existe un usage permettant à l'employeur d'imposer des jours de RTT, il pourra dans ce cas imposer ce congé dans les mêmes proportions, sinon cela n'est pas possible.

- Pour les CP nous relevons 2 possibilités :
 - Le choix des CP relève du pouvoir de direction, donc il lui est possible d'en imposer, toutefois l'article L3141-19 du code du travail prévoit 12 jours de CP à la disposition du salarié qu'il peut prendre entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année
 - Toutefois l'employeur a la possibilité de consulter les représentants du personnel qui émettront un avis pour cette prise de congé particulière.

Cas particulier

- Durant la fermeture d'une entreprise pour mise en congé annuel, qu'en est-il des salariés n'ayant pas acquis suffisamment de congés payés ?
 - Ils peuvent bénéficier de l'allocation de chômage partiel pour congés payés. Cette allocation doit faire l'objet d'une demande préalable de l'employeur auprès de la Direction départementale du travail et de la formation professionnelle.
 - **Quel est le montant de cette indemnisation ?**
 - ♦ 14,23 EUR /jour indemnisable (base 35h, entreprises de 250 salariés ou moins),
 - ♦ 12,43 EUR /jour indemnisable (base 35h, entreprises de plus de 250 salariés).
 - ♦ Dans le cas d'un contrat à temps partiel, l'allocation est versée au prorata de la durée fixée au contrat.

- Quelles sont les incidences d'une période de chômage partiel ?
 - Sur le contrat de travail
 - ◆ Pas de changement, cependant un refus du salarié peut-être constitutif d'une faute grave
 - Sur le Salaire
 - ◆ Diminution de salaire (voir simulation rémunération)
 - Sur l'acquisition des congés payés
 - ◆ Le chômage partiel n'est pas du temps de travail effectif il ne rentre pas dans le calcul des congés payés
 - Majorations et primes :
 - ◆ Les heures indemnisées au titre du chômage partiel sont prises en compte dans le calcul d'heures donnant lieu à :
 - L'attribution de bonification et majorations pour heures supplémentaires
 - Pour les primes conventionnelles (type 13ème mois)

- Sur les indemnités de congés payés : Le chômage partiel n'est pas assimilé à du travail effectif, il ne rentre pas dans le calcul de :
 - La rémunération pour le calcul de l'indemnité de CP
 - Des Droits aux CP
- Sur la Maladie : En cas de maladie l'employeur n'est pas tenu de verser au salarié malade les compléments de rémunération pour la période de chômage technique

- Comment sont traités les salariés en CDD ou Intérim ?
 - Pour motif : « remplacement salarié absent », ils auront droit aux allocations chômage aux mêmes conditions que les salariés en CDI
 - Pour autre motif, les salariés n'auront pas droit aux allocations au titre du chômage partiel



Informations Pratiques :

Y a-t-il des dispositions spécifiques pour les entreprises en grande difficulté ?



- Allocation spécifique : possibilité de paiement direct par l'État :
 - Article R5122-16 : « *En cas de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, ou de difficultés financières de l'employeur, le préfet, ou sur délégation le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, peut faire procéder au paiement direct de l'allocation aux salariés.* »
- Allocation conventionnelle : possibilité de remboursement partiel dans le cadre d'une convention FNE si le chômage partiel a pour but d'éviter de futurs licenciements économiques :
 - Participation de l'état selon la gravité des difficultés constatées, l'importance de la réduction apportée au nombre de licenciements envisagés et les efforts de réorganisation de l'entreprise en vue de son redressement économique
 - Taux de prise en charge maximum par l'État : taux normal : jusqu'à 50%, taux majoré : jusqu'à 70%, un taux exceptionnel peut être appliqué après avis des autorités administratives compétences (Ciri ou Codefi)
 - L'employeur est remboursé sur production d'états nominatifs visés précisant le nombre d'heures par salarié
- Garantie de rémunération minimale : possibilité de paiement direct par l'État de la partie qui lui incombe
 - Dispense accordée par le préfet
 - Nécessité de produire les états nominatifs mensuels

Dans tous ces cas, l'interlocuteur de référence est le Directeur départemental du travail



LE CHOMAGE PARTIEL

Analyse économique

- Avec la crise, un revirement par rapport à la loi TEPA qui est cependant maintenue
- Attention, le chômage partiel ne répond pas à toutes les difficultés de l'entreprise
- L'indemnisation des salariés est améliorée par une prise en charge supérieure de l'État (mais peu de changement pour le SMIC)
- Les économies générées pour l'entreprise par le recours au chômage partiel sont importantes
 - Mais les effets sur la trésorerie ne sont pas tous immédiats
 - Et les durées maximales autorisées interrogent
- Les alternatives au chômage partiel?
- Le coût d'un maintien de salaire



Le chômage partiel: « Travailler moins pour gagner moins »



- Un virage à 180° par rapport à la loi TEPA sur les heures supplémentaires défiscalisées
 - Allègement des charges sociales
 - Non imposables

- Pas totalement incompatible cependant
 - Possibilité de période haute avec heures supplémentaires
 - Alternant avec des périodes de chômage partiel



La crise économique justifie les mesures d'extension du chômage partiel



- Le chômage partiel est destiné à passer une période difficile
- Avec la crise, le gouvernement étend le recours au chômage partiel
 - Augmentation de la durée (contingent et période chômage partiel total)
 - Hausse de l'indemnisation minimum et de l'aide de l'État
- Si les avantages de la deuxième mesure sont évidents, les effets de l'allongement de la durée du chômage partiel posent question
- Attention: tous les salariés ne sont pas concernés dans les mêmes proportions
 - La production plus touchée que l'administratif
 - Les ouvriers/employés plus que l'encadrement

CONFIDENTIEL

Le chômage partiel ne répond pas à toutes les difficultés de l'entreprise

		CONJONCTURELLE	
		NON	OUI
STRUCTURELLE	NON	ABUS	"NORMAL"
	OUI	AUBAINE	INSUFFISANT

- En cas de difficultés structurelles il convient de rechercher des solutions durables de sortie de crise autres que le chômage partiel
- Le diagnostic est délicat. Ex: secteur automobile

Une amélioration de l'indemnisation des salariés largement prise en charge par l'Etat

Salaire de référence 1733 € brut mensuel (>250 salariés)

€ par heure	Salaire normal	Ancien régime	Nouveau régime
Salaire net	9,0	5,3	6,4
Coût entreprise	16,5	3,2	3,0

Toutes les mesures annoncées ne sont pas encore applicables

- L'augmentation de l'indemnisation est plus que compensée par la participation supplémentaire de l'Etat au dessous d'un salaire brut
 - de 1900 € pour une entreprise de moins de 250 salariés
 - de 2100 € pour une entreprise de plus de 250 salariés
- Et coûte environ 0,06€/heure par tranche de 100 € de salaire brut mensuel de plus



Pas de changement pour les salariés payés au SMIC



Salaire de référence SMIC (>250 salariés)

€ par heure	Salaire normal	Ancien régime	Nouveau régime
Salaire net	6,8	6,8	6,8
Coût entreprise	10,2	3,3	2,4

Toutes les mesures annoncées ne sont pas encore applicables

■ Pour les salariés au SMIC:

- pas d'amélioration d'indemnité puisque le revenu mensuel ne peut être inférieur au SMIC,
- seulement une aide supérieure pour l'entreprise



Des économies potentielles très importantes sur les salaires pour l'entreprise



Economie annuelle	600 h	800 h	1000 h
SMIC	5 k€	7 k€	9 k€
1 733 €	8 k€	11 k€	13 k€
2 000 €	9 k€	12 k€	15 k€

- Il s'agit là des maxima annuel par salarié en cas d'utilisation de la totalité du contingent.
- Ces durées apparaissent très longues



Mais l'effet sur la trésorerie est moins rapide



- L'économie immédiate porte sur la réduction de salaire et des charges sociales car dans un premier temps, l'entreprise avance la partie financée par l'Etat.
- Attention, les délais remboursement de la participation de l'Etat avancé par l'entreprise sont longs (de l'ordre de 3 mois) et les montants peuvent représenter de 2 à 4 k€ par salarié concerné par an.
- Les effets sur la trésorerie ne sont donc pas immédiats en totalité et l'entreprise est déjà dans une situation où ses rentrées cash sont réduites.
- La révélation des difficultés de l'entreprise par son recours au chômage partiel peut dégrader ses conditions d'accès au crédit.



Les effets sur les frais généraux de l'entreprise dépendent des modalités du chômage partiel



- Les modalités de mise en chômage partiel sont multiples
 - heures par jour
 - jour par semaine
 - semaines entières.

- Elles peuvent dépendre de l'activité de l'entreprise
 - Process: en cas de process continu (ex: four verrier) l'arrêt total n'est pas possible
 - Utilisation de matières périssables

- Seule une réduction durable d'activité permet de réduire les frais généraux, mais avec un impact plus lourd sur les salariés



Les durées maximum des contingents interrogent



- L'utilisation complète des contingents permet de réduire l'activité à
 - 2,5 jour par semaine toute l'année ou 6 mois dans l'année
 - Voire 2 jour par semaine ou 5 mois dans l'année dans l'auto et le textile

- Ce sont des durées légalement possibles, mais une entreprise ayant besoins de recourir à ces niveaux de chômage partiel serait dans une situation critique.

Simulation des effets du chômage partiel sur le compte de résultat

en M€	Réf.	-12,5%	-50%
Ventes	40	35,0	20
Matières	15	13,1	7,5
Ch. Externes	10	9,4	7,5
Impôts&taxes	1	1	0,8
Valeur ajoutée	14	11,5	4,2
Personnel	12	11	8
Résultat brut	2	0,5	-3,8
Amortissement	0,5	0,5	0,5
Résultat d'exploitation	1,5	0	-4,3

- Une baisse de 12,5% d'activité est absorbée par le chômage partiel (200 h/pers.) sans licenciement.
 - Mais l'effet d'amortisseur des frais variables (matières essentiellement) est essentiel
- En revanche, il ne permet pas de passer une baisse de 50% de l'activité sur l'année (800 h/pers.),
 - malgré une réduction des frais de personnel de 3 M€ (30%) sans licenciement



Les alternatives au chômage technique



- Le chômage technique est favorisé par le gouvernement comme alternative au licenciement
- En fonction de la situation de l'entreprise (niveau de trésorerie et perspectives de reprise), les alternatives possibles sont limitées
 - D'abord remplir les obligations et incitations légales
 - Réduction des précaires pour surcroît de travail
 - Solde des CP, RTT
 - Alternatives
 - Rapatriement de la sous-traitance générale
 - Formation des salariés payés ou en chômage partiel avec aide financière
 - Prêt de main d'œuvre à d'autres entreprises

Salaire de référence 1733 € brut mensuel (<250 salariés)

€ par heure	Salaire normal	Ancien régime	Nouveau régime
Salaire net	9,0	5,3	6,4
Coût entreprise	16,5	3,2	3,0
Coût maintien 100%		6,7	4,7

- Des conventions collectives prévoient des indemnités supérieures au 50% anciennement en vigueur.
 - Le complément d'indemnité n'est pas soumis à charges sociales
- Le maintien intégral du salaire au-delà est soumis à la totalité des charges sociales salariales et patronales.
 - Dans l'exemple présenté, le maintien du salaire représente un surcoût par heure de 4.7€ et un coût total divisé par deux par rapport au coût normal.



Merci pour votre attention