



Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

Case 433 - 263, rue de Paris
93514 Montreuil cedex

<http://www.ftm-cgt.fr>

Télécopie 01.48.59.80.66

Indemnisation du chômage partiel : Où en est-on ?

Montreuil le 21 avril 2009

Durée et montant d'indemnisation

Le chômage partiel est versé dans la limite d'un contingent annuel fixé par salarié à **800 heures** pour la plupart des branches professionnelles et à 1000 heures pour le textile, habillement, cuir, automobile (et sous-traitants).

Au total, le salarié perçoit **une seule allocation** versée par l'employeur (ce dernier se fait rembourser l'allocation d'Etat). Cette allocation de chômage partiel est exonérée de cotisations patronales de sécurité sociale mais est soumise à la CSG et à la CRDS.

Actuellement, le salarié doit disposer d'un revenu **égal à 60 % de la rémunération brute** avec un minimum de 6,84 euros par heure pour les entreprises relevant de l'accord du 21 février 1968 (commerce, industrie...), des accords de branche pouvant prévoir des dispositions plus favorables. Dans le calcul de la rémunération, seul le salaire de base est pris en compte, les diverses primes (ancienneté, repas, ...) ne sont pas prises en compte.

Et les 75% ?

Le bureau de l'Unédic a adopté le 15 avril une convention conclue avec l'Etat et qui prévoit la participation de l'Unédic au financement du chômage partiel. Le salarié serait ainsi indemnisé à hauteur de **75% de son salaire brut**. Cette disposition devrait être applicable **à partir du 1^{er} mai 2009**, après l'avis du conseil national de l'emploi. Rien n'empêche bien sûr d'obtenir par accord d'entreprise une rétroactivité de la mesure. Il n'y aura pas de décret comme lors du passage de 50 à 60% de l'indemnisation.

L'assiette de calcul de cette allocation est la même que celle servant au calcul de l'indemnité de congés payés (donc cette fois-ci prime d'ancienneté et autres comprises, cf. articles D5122-46 et L3141-22 du code du travail). **Logiquement les 75% de la totalité du brut aboutissent à 95.49% du net** sauf s'il y a une cotisation prévoyance et/ou une cotisation supérieure à 6% pour la retraite complémentaire qui pourraient modifier le calcul.

Sa mise en œuvre nécessitera une convention entre l'Unédic et l'entreprise dans laquelle l'entreprise s'engage d'une part à ne pas licencier pour une durée égale au double de la convention et d'autre part à réaliser un entretien de professionnalisation avec les salariés concernés. **Toutes les entreprises sont potentiellement concernées y compris celles de l'automobile.**

Le chômage partiel total

En cas de suspension totale d'activité, le régime décrit ci-dessus s'applique pour une durée totale de 6 semaines au maximum. Lorsque le chômage partiel se prolonge au-delà de ces 6 semaines, les salariés dont le contrat de travail est suspendu sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi et peuvent être admis au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi versée par l'assurance-chômage, on parle alors de « chômage partiel total ». Les salariés peuvent être admis au régime d'assurance-chômage (Pôle Emploi) pour une **durée de 182 jours au maximum**, bien que le contrat de travail du salarié ne soit pas rompu. La rémunération prévue correspond ici à celle prévue pour l'aide au retour à l'emploi (soit 57,4 % de l'ancien salaire brut dans la plupart des cas). Au-delà de 182 jours, le contrat de travail est rompu.

Et le pacte automobile ?

Le Pacte automobile datant de février 2009 prévoit d'augmenter de 50 % la part de financement du chômage partiel restant à la charge des employeurs (soit par heure 1.50 euro de plus dans les entreprises de moins de 250 salariés et 1.75 euro dans les entreprises de plus de 250 salariés). Dans ce cas de figure, l'État aide les employeurs du secteur à financer les mesures de chômage partiel ; **le salarié, lui ne voit aucune différence sur sa fiche de paie**. C'est pour cela qu'il faut exiger des négociations dans l'entreprise pour que ces majorations se retrouvent sur la fiche de paie.

Qu'en est-il des accords déjà conclus dans nos entreprises ?

Il est probable que **bon nombre d'accords d'entreprises antérieurs à ces nouvelles dispositions mériteraient d'être révisés par avenant voire même dénoncés puisqu'étant moins favorables**. Cette dénonciation peut se faire par la totalité des syndicats signataires ou, lorsqu'un signataire aurait perdu entre temps sa représentativité (moins de 10%), par ceux restant représentant 50% des exprimés aux dernières élections de CE 1^{er} tour titulaires (article L2261-10 du code du travail).

En effet les 5% manquants pour arriver aux 100% nets pourraient par exemple être remplacés par un jour RTT ou un congé annuel ou un jour de compte épargne temps tous les 20 jours de chômage partiel (1/20 = 5%).

Les propositions de la CGT

La CGT exige un maintien intégral du salaire net pendant la période passée en chômage partiel. A salaire complet équivaut également une retraite complète.

Le temps passé au chômage partiel doit être considéré comme du temps de travail effectif afin que l'intégralité des droits à congés payés et primes soient maintenus.

Nous nous opposons à ce que les entreprises qui distribuent des dividendes à leurs actionnaires puissent recourir à ce dispositif financé par l'État

Par ailleurs, pouvons-nous à partir du chômage partiel total, bâtir un outil de sécurité sociale professionnelle ? Le cadre pourrait être une durée de chômage partiel total d'un an (au lieu de 182 jours donc 6 mois actuellement). En matière de rémunération, dans la mesure où nous revendiquons le maintien du salaire net, la part prise en charge par l'assurance chômage s'élevant (dans la plupart des cas) à 57,4 % de l'ancien salaire brut, le complément pour assurer le maintien du salaire net devra être versé par l'employeur. Ce dernier devra en outre s'engager à ne procéder à aucune suppression de poste pour les années suivant la mise en place de ces mesures. Seules les mobilités choisies par le salarié seront acceptées. A l'issue de cette période d'un an, le salarié pourra retrouver son poste, son contrat de travail n'ayant pas été rompu.

La CGT propose également que le temps passé en chômage partiel total ne soit pas imputé sur les droits futurs à l'assurance chômage si le salarié est par la suite licencié.

Elle propose que le temps passé en chômage partiel soit mis à profit par les salariés pour effectuer une formation s'inscrivant dans une logique de sécurisation du parcours professionnel. Cette période de formation doit être mise à profit pour renforcer les qualifications des salariés qui en ont besoin - l'un des objectifs à atteindre étant également de préparer les salariés aux métiers de demain. Le but étant non pas d'être dans l'occupationnel mais dans la construction de la qualification pour l'avenir.

Aurélie Mahout - Plus loin que nos droits