

## FICHE-MESURE

3F11

### Mise en œuvre des dispositions relatives au chômage partiel

Plan pandémie grippale

Validation : 13/10/2011

Ministère-pilote et rédacteur :  
Ministère chargé de l'emploi

#### 1. Objectifs

A mesure que la pandémie prend de l'ampleur, une interruption temporaire des activités peut être imposée, notamment dans les situations suivantes :

- **Décision des pouvoirs publics de fermeture d'un établissement :**

Le préfet ou toute autre autorité administrative habilitée peut décider de la fermeture d'un établissement. Dans ce cas, les salariés de cet établissement pourront être placés en position de chômage partiel. A titre d'illustration, il peut s'agir de la décision de la fermeture d'une crèche. Les salariés de la crèche pourront alors être placés en chômage partiel. En revanche, les parents des enfants gardés habituellement en crèche ne pourront bénéficier de ce dispositif. Il peut s'agir également de fermetures de centres de formation, ou de séjour.

- **Décision des autorités d'interdiction de manifestations publiques :**

Les pouvoirs publics peuvent également rendre une décision tendant à interdire les spectacles, les manifestations sportives, culturelles ou festives, de tourisme ou de loisir. Dans ce cas, les salariés concernés peuvent être placés en position de chômage partiel par leur employeur après autorisation de l'Unité territoriale compétente pendant la période d'interdiction de manifestations publiques.

- **Interruption temporaire des activités non essentielles :**

Les pouvoirs publics peuvent rendre une décision impliquant l'interruption temporaire des activités non essentielles de manière à limiter les contacts qui aggraverait l'épidémie. Dans ce cas, à la suite de la mise en œuvre des plans de continuité de l'activité au sein de leur entreprise, il sera demandé aux salariés de ne pas se rendre sur leur lieu de travail.

- **Absence des salariés indispensables à la continuité de l'activité :**

En cas d'absence des salariés touchés par l'épidémie et dont la présence au sein de leur établissement est obligatoirement requise du fait de dispositions légales ou réglementaires pour maintenir l'activité, les autres salariés du même établissement pourront être placés en position de chômage partiel.

- **Transports en commun suspendus par décision administrative :**

En cas d'impossibilité de se rendre sur leur lieu de travail du fait de la suspension des transports en commun sur décision des autorités administratives, les salariés peuvent être placés en situation de chômage partiel.

- **Baisse d'activité liée à la pandémie :**

Les conséquences d'une pandémie peuvent conduire à la perturbation sensible de l'activité. Les conséquences suivantes peuvent ouvrir droit à placer les salariés en position de chômage partiel :

- difficultés d'approvisionnement et/ou défaillance de fournisseurs et de sous-traitants ;
- dégradation de services particulièrement sensibles (énergie, communications, transports) ;
- perturbation des services financiers et réduction des disponibilités financières ;
- annulation de commandes et impossibilité d'en satisfaire d'autres ;
- mesures de contrôle aux frontières et interruption des liaisons internationales, restriction des importations/ exportations, interruption des déplacements à l'étranger, restrictions de circulation sur le territoire national.

## **2. Autres fiches en lien**

**Fiche 2C11 : Appel à la mise en œuvre de mesures de distance de protection sanitaire : travail à distance, limitation des réunions et des déplacements, téléconférences**

## **3. Conditions de déclenchement et de levée de la mesure**

Les salariés empêchés de se rendre sur leur lieu de travail en raison de situations de nature collective entraînant la réduction de l'horaire pratiqué habituellement dans l'établissement en deçà de la durée légale ou conventionnelle ou la fermeture temporaire de leur établissement, et pour lesquels il ne peut être recouru aux solutions alternatives prévues ci-dessus, sont éligibles au chômage partiel.

L'employeur qui sollicite l'autorisation de placer ses salariés en position de chômage partiel doit adresser sa demande à l'Unité territoriale de la DIRECCTE compétente à l'aide du formulaire de droit commun accompagné des justificatifs nécessaires : décision des pouvoirs publics entraînant la suspension ou réduction d'activité ou tout justificatif établissant le lien direct entre les conséquences de la pandémie et la nécessité de réduire ou suspendre l'activité de l'établissement ou des salariés concernés.

## **4. Questions à poser par le décideur**

- **Estimation de la population touchée et chiffrage des mesures :**

Selon la virulence de la pandémie plusieurs scénarios sont envisageables : en l'absence de mesures efficaces, une pandémie évolue habituellement en vagues successives (généralement 1 à 3 vagues) pouvant durer chacune 8 à 12 semaines. Sur ces bases, un élément à prendre en compte serait le taux maximum d'absentéisme prévisible sur la période. Le nombre de personnes malades à un moment donné ne saurait pas dépasser 10% de la population mais l'absentéisme en situation de pandémie pourrait être supérieur (garde d'enfants, difficulté de transports en commun...).

- **Modalités de mise en œuvre de solutions alternatives au chômage partiel :**

Afin de garantir la compétitivité des entreprises et la continuité de la vie économique les solutions alternatives au chômage partiel que constituent le télétravail, le travail à distance et l'aménagement du temps de travail sont préconisées, dans le respect de la réglementation en vigueur<sup>1</sup>.

## **5. Gradation possible en fonction de l'impact de la pandémie**

/

---

<sup>1</sup> Circulaire DGT 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale et complétant la circulaire DGT n° 2007/18 du 18 décembre 2007

## **6. Mode opératoire (porter une attention particulière aux questions de coordination interministérielle)**

Dans le cadre du droit commun applicable, le placement de salariés en position de chômage partiel requiert la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des représentants du personnel. En cas de pandémie, cette consultation peut s'avérer difficile. Elle devra toutefois être assurée aussi souvent que possible, le cas échéant selon des modalités adaptées, dans l'esprit d'association des représentants du personnel à la gestion de la crise. Si les circonstances ne permettaient pas d'y procéder, elle pourrait être remplacée par une information délivrée en même temps que la demande d'autorisation.

De la même manière, le recours au chômage partiel suppose en théorie que l'employeur adresse une demande préalable afin d'obtenir une autorisation du préfet. Dans le contexte particulier d'une pandémie, cette obligation devra être appréciée avec souplesse.

## **7. Outils juridiques**

Les textes de références réglementant l'activité partielle sont les suivants :

- les articles L.5122-1 à L.5122-5, R.5122-1 et suivants du code du travail
- la circulaire DGEFP n° 2010/13 du 30 mars 2010 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle en 2010

## **8. Circulaires et références documentaires**

/

## **9. Indicateurs et contrôle d'exécution**

/

## **10. Commentaires**

Les implications financières découlent du type d'aide mobilisable et de sa durée de mise en œuvre :

### **- Allocation spécifique de droit commun :**

Dans les conditions définies ci-dessus, l'allocation spécifique de droit commun peut être attribuée aux entreprises pour les salariés placés en position de chômage partiel. Le montant de cette allocation est fixé par décret (cf. article D.5122-13). Ces indemnités ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations de sécurité sociale.

### **- Contingent de droit commun applicable (1000 heures par salarié) :**

En cas de réduction d'horaire ou de fermeture d'établissement pour une durée inférieure ou égale à 6 semaines consécutives, le contingent annuel d'heures indemnisables, fixé par arrêté, est actuellement de 1000 heures par an et par salarié, quelle que soit la branche professionnelle concernée. Cette limite ne peut être dépassée que dans les cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise (article R. 5122-6) sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget.

### **- Fermeture maximale de l'établissement (six semaines consécutives) :**

Est communément appelée « chômage partiel total » la suspension d'activité imputable à la fermeture temporaire de l'établissement employeur. Il s'agit de la période couvrant le versement de l'allocation spécifique par l'Etat (6 semaines) et de la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage (à partir du 15<sup>ème</sup> jour de la fermeture de l'établissement).

Au-delà de 6 semaines consécutives ou 42 jours consécutifs) de chômage partiel total, les salariés sont considérés comme privés d'emploi. Ils ne peuvent plus prétendre au versement de l'allocation

spécifique de chômage partiel. Ils relèvent du régime d'assurance chômage, alors même que leur contrat n'est pas rompu (cf. articles R. 5122-8 et R. 5122-9).

La rémunération des salariés éligibles au chômage partiel dans le cadre défini ci-dessus est régie soit par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 21 février 1968, soit par des accords de branche ou d'entreprise plus favorables ou peut enfin relever de la rémunération mensuelle minimale.

- **La rémunération liée à l'allocation conventionnelle au titre de l'ANI du 21/02/1968 :**

L'accord interprofessionnel a précisé que l'allocation conventionnelle est égale à 60% de la rémunération horaire brute, diminuée, le cas échéant, du montant de l'allocation spécifique de chômage partiel (cf. accord du 15 décembre 2008 modifiant l'ANI du 21 février 1968).

L'allocation conventionnelle prévue par l'ANI du 21 février 1968 est due par l'employeur aux salariés placés en position de chômage partiel pour les entreprises entrant dans son champ d'application.

Certaines branches professionnelles sont cependant exclues du champ de l'ANI de 1968. Des accords de branche peuvent prévoir des dispositions divergentes de l'ANI de 1968 qui peuvent être plus ou moins favorables. Toutes les branches professionnelles ne sont pas forcément couvertes par un accord collectif relatif au chômage partiel.

- **La rémunération mensuelle minimale :**

Les articles L. 3232-1 et suivants du code du travail garantissent aux salariés une rémunération mensuelle minimale (RMN) équivalente au SMIC net.

La RMM permet d'assurer un niveau minimal de rémunération aux salariés en ajoutant aux sommes perçues par ces derniers au titre des salaires ou des allocations légales ou conventionnelles de chômage partiel une allocation complémentaire permettant d'atteindre le niveau du SMIC. La rémunération mensuelle minimale est égale au produit du SMIC net par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré.

Cependant, dans le but de simplifier la gestion des entreprises, la circulaire du 29 mai 1973 relative à la rémunération mensuelle minimale a admis que, lorsque le règlement des salaires est calculé sur une base mensuelle fixe (151,67 heures par mois), cette durée sera retenue pour déterminer la rémunération mensuelle minimale.

Compte-tenu du coût du chômage partiel pour les finances publiques, une piste à privilégier massivement en cas de pandémie est le travail à distance ou le télétravail, solution retenue dans la fonction publique.