



Chômage Partiel

Voici les nouvelles règles d'indemnisation pour les deux dispositifs !



A la suite d'une réunion avec les partenaires sociaux, l'Elysée a dévoilé les nouvelles modalités financières pour le chômage partiel. **Deux dispositifs** existeront à partir du 1er juillet : *le chômage partiel classique* et *le chômage partiel de longue durée*. Ces deux dispositifs suivront leurs propres règles en matière d'indemnisation des salariés et de prise en charge par l'Etat.

Les contours des deux dispositifs de chômage partiel, qui seront amenés à coexister dans les prochains mois, ont enfin été précisés. Ce mercredi 24 juin, Emmanuel Macron a reçu à l'Elysée les partenaires sociaux pour discuter de cinq sujets majeurs relatifs à l'emploi : le chômage partiel, l'emploi des jeunes, la formation professionnelle, le travail détaché et l'assurance chômage. Si sur ces quatre derniers points, les mesures doivent encore être précisées, les nouvelles règles sont en revanche très claires pour le chômage partiel.

Dès le 1er juillet, deux dispositifs vont coexister : le dispositif classique de chômage partiel, déjà utilisé par des milliers d'entreprises depuis le mois de mars, ainsi qu'un nouveau dispositif alternatif, aussi appelé "Arme" (activité partielle pour le maintien dans l'emploi) ou "APLD" (activité partielle de longue durée). Pour le chômage partiel classique, le gouvernement avait déjà prévenu : la prise en charge financière par l'Etat, ainsi que l'indemnisation des salariés, vont baisser. Pour le nouveau dispositif, les modalités financières étaient encore à définir. A quelle indemnisation le salarié aura-t-il droit, quel sera le niveau de la prise en charge financière par l'Etat... zoom sur les règles à venir pour ces deux dispositifs.

Chômage partiel classique : baisse de l'indemnisation au 1er octobre



Depuis le début de la crise sanitaire, l'Etat et l'Unédic ont mis la main à la poche pour protéger les salariés et les entreprises via le dispositif de chômage partiel. Ainsi, au 1er mars, les salariés placés en chômage partiel percevaient de la part de leur entreprise une indemnité correspondant à 70% de leur salaire mensuel brut, soit 84% du net (100% pour les salariés rémunérés au Smic). L'Etat et l'Unédic remboursaient ensuite l'intégralité de cette indemnité à l'entreprise. Déjà le 1er juin, l'Etat a légèrement réduit la voilure en ne remboursant aux entreprises plus que 85% de l'indemnité versée aux salariés (maintenue à 70% du salaire brut, voire 100% pour ceux payés au Smic).

Et au 1er octobre, les règles vont encore changer. Malgré l'opposition des organisations syndicales, l'indemnité versée aux salariés va baisser. Ainsi, à partir de cette date, les salariés placés en chômage partiel ne seront plus indemnisés qu'à hauteur de 60% de leur salaire brut, soit 72% du net. Les salariés rémunérés au Smic percevront toujours une indemnité correspondant à 100% de leur salaire. Les entreprises, quant à elles, se feront rembourser 60% de cette indemnité par l'Etat et l'Unédic. En parallèle, l'Etat prévoit de continuer à prendre en charge les coûts de la formation professionnelle des

salariés en chômage partiel, sans doute toujours via le dispositif du FNE-Formation. Sauf que cette prise en charge sera moins intéressante que le dispositif actuel. Actuellement, le FNE-Formation permet aux entreprises de profiter d'une prise en charge à 100% par l'Etat du coût de la formation professionnelle pour les salariés en chômage partiel. A partir du 1er octobre, cette prise en charge baissera à 70% des coûts.



A noter que les entreprises pourront faire une demande de chômage partiel pour trois mois, renouvelable une fois pour atteindre six mois au total. Pendant la durée d'utilisation du dispositif, les employeurs doivent s'engager à maintenir l'emploi dans leur entreprise. Ces nouvelles règles du chômage partiel classique sont amenées à s'inscrire dans la durée. Selon l'Elysée, un nouveau point d'étape sera organisé "au cas où" au mois de septembre, dont le seul but sera de vérifier qu'il n'y a pas eu d'évolutions majeures contraignant à retoucher de nouveau le dispositif.

Chômage partiel de longue durée : un mode d'indemnisation calqué sur celui du dispositif actuel

Le chômage partiel de longue durée a été mis en place dans le cadre d'une **loi d'urgence liée à la crise sanitaire**, publiée au Journal officiel du 18 juin dernier. Ce nouveau dispositif ne s'adresse pas à toutes les entreprises, puisque seuls les secteurs confrontés à une baisse durable d'activité, comme l'aéronautique et l'automobile, pourront l'utiliser. Contrairement au dispositif classique, le recours au chômage partiel de longue durée est soumis à la conclusion d'un accord collectif de branche ou d'entreprise. De plus, pour pouvoir entrer en vigueur dans l'entreprise, cet accord devra être validé par la Direccte (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

De tels accords pourront être conclus dès le 1er juillet et devront définir la durée d'application du dispositif dans l'entreprise (six mois au minimum, renouvelables par tranche de six mois pour aller jusqu'à deux ans au maximum), les activités et les salariés concernés par le chômage partiel spécifique et les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre. Surtout, c'est l'accord collectif qui devra également définir les engagements de l'entreprise en termes d'emploi, et donc si des licenciements peuvent être prévus ou non. L'Etat n'impose donc rien en la matière et la question du maintien de l'emploi sera soumise au dialogue social entre employeurs et représentants du personnel. Yves Veyrier, le secrétaire général de Force ouvrière, considère qu'il s'agit ici de "l'une des principales faiblesses" du dispositif. "Il aurait fallu une clause portant sur l'interdiction de licencier pendant cette période. Ici, le gouvernement renvoie à la négociation d'entreprise. Or dans les circonstances actuelles, nous n'avons pas les meilleures conditions pour négocier au sein de l'entreprise et pour protéger les salariés."

Les modalités d'indemnisation des salariés et de remboursement des entreprises s'inspirent nettement du système mis en place depuis le 1er juin pour le chômage partiel classique. Avec une nouveauté pour le dispositif de longue durée toutefois : les salariés ne pourront pas être au chômage partiel plus de 40% de leur temps habituel. Sur ce temps chômé, ils percevront une indemnité correspondant à 70% de leur salaire brut, soit 84% du net (100% pour les salariés rémunérés au Smic). Le reste du temps, vu qu'ils travailleront, ils percevront leur salaire habituel. L'Etat et l'Unédic rembourseront à l'entreprise 85% de l'indemnité de chômage partiel versée aux salariés.

Cela sera valable pour les accords conclus d'ici au 1er octobre prochain. Pour ceux qui seront signés après cette date, le dispositif sera un peu moins intéressant pour les entreprises, puisque l'Etat et l'Unédic ne leur rembourseront plus que l'équivalent de 80% de l'indemnité. Du côté de la formation professionnelle, l'Etat prendra en charge 80% des coûts pour les salariés en chômage partiel de longue durée.

