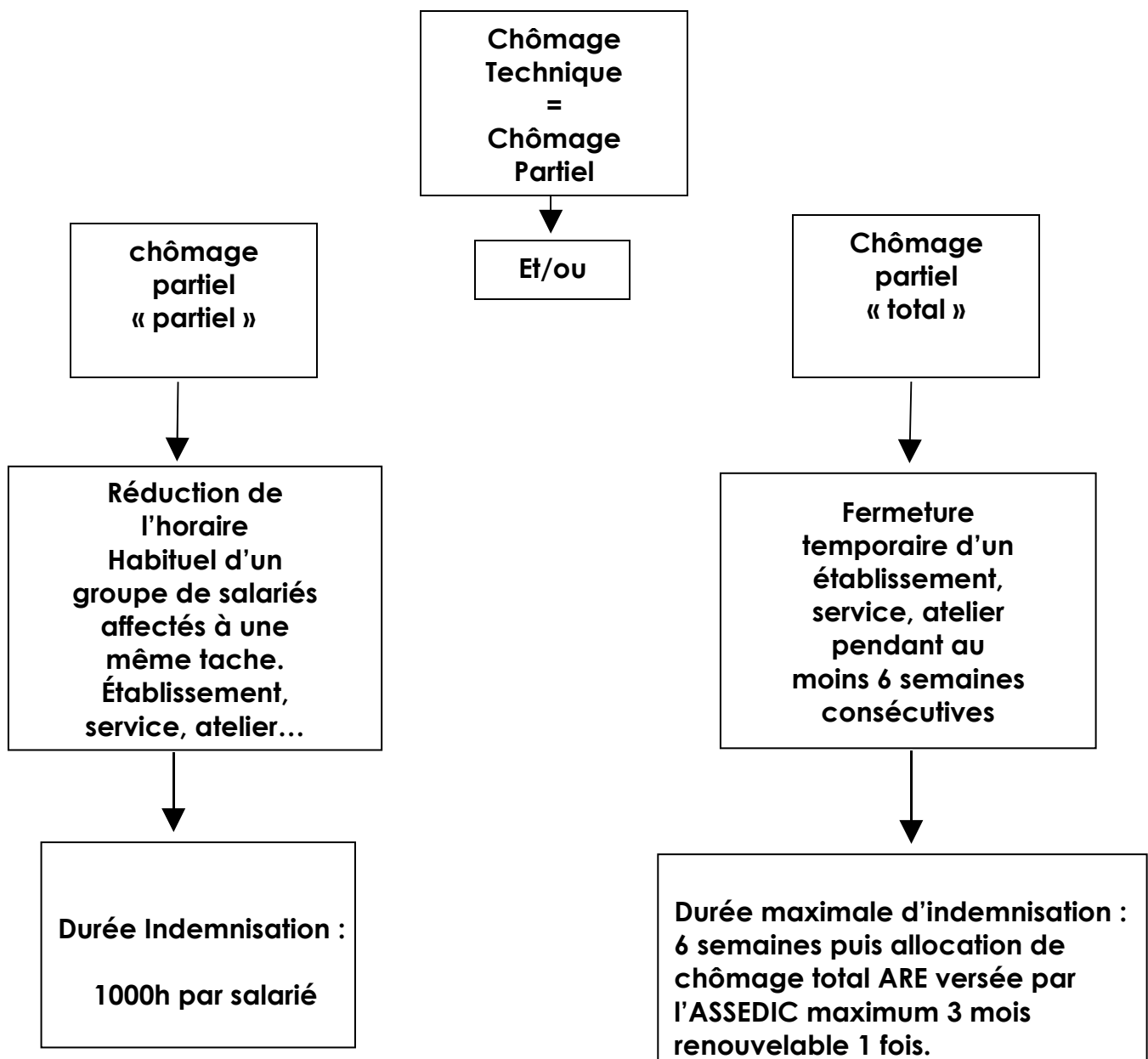


Définition :

Le chômage technique est une période de « chômage partiel ».

Ce « chômage partiel » peut être « partiel » ou « total ». [Article L 5122-1 du code du travail]



Situations concernées

Ce sont des difficultés temporaire liées à :

- La conjoncture économique
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise sinistré.
- Difficultés d'approvisionnement

Les aides :

- Allocation spécifique de chômage partiel
- Allocation conventionnelle

Il faut un accord.

Elle peut être partiellement remboursée par l'état si l'employeur a signé une convention FNE.

Procédure de mise en place

Information et consultation du CE. Articles L2323-6 et L2323-27 du code du travail.
L'employeur informe individuellement les salariés.

Demandes d'indemnisations

L'employeur doit effectuer une demande d'indemnisation au près de la DDTE avant la mise en chômage partiel et après consultation du CE.

Il remplit un imprimé CERFA précisant :

- Les motifs du recours au chômage partiel
- La durée prévisible de la sous activité
- Le nombre de salariés concernés
- Durée du travail pour chaque salarié

La DDTE dispose de 20 jours pour instruire la demande de l'employeur.

Les congés et les RTT

L'employeur peut exiger la prise de RTT uniquement pour les jours lui appartenant.

En principe le choix des congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur qui fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés.

Mais il doit permettre aux salariés de prendre 12 jours ouvrables de congés payés pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année [Article L3141-19 du code du travail].

Le salarié doit en principe être prévenu au moins 1 mois avant la date de départ en congés. Avec accord du salarié, il est possible de prendre ses congés par anticipation.

Attention : La DDTE peut refuser le remboursement d'une partie des allocations au motif que la société n'a pas préalablement cherché à réorganiser le travail ou invité ses salariés à faire valoir leurs droits à des repos ou congés.

Montant de l'indemnisation :

Cette allocation est définie aux articles L 5122-1, R5122-1 à R 5122-29 du code du travail.

L'employeur en fait l'avance et l'état rembourse.

Elle est de :

- 3.84€/heure de travail chômée pour les entreprises de moins de 250 salariés
- 3.33€/heure de travail chômée pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Le calcul pour indemnisation se fait au mois et ne tient pas compte des heures supplémentaires. De nombreux accords prévoient le versement d'allocation conventionnelle complémentaire.

Il est possible que l'état y participe par le biais d'une convention FNE.

Le taux horaire de la rémunération mensuelle ne peut être inférieur au SMIC, d'où versement d'une allocation complémentaire si nécessaire. [Articles L 3232-5, L 3232-3 et R 3332-5 du code du travail].

L'allocation complémentaire correspond à la différence entre la rémunération mensuelle minimale et les sommes perçues par le salarié. Elle est à la charge de l'employeur.

L'état rembourse 50% de l'allocation complémentaire qu'il verse aux salariés sous conditions. Aussi le salarié aurait un total de 60% du salaire horaire brut et 6.84€ de l'heure.

La somme des allocations et du salaire éventuelle net reçu pendant le mois, doit correspondre au minimum, au salaire net qui aurait été perçu pour un travail effectifs de même durée payé au SMIC.

L'ARE (Allocation de Retour à l'Emploi) :

Salaire mensuel brut	Allocation brute journalière	Retenues sociales
Salaire <1020.40	75% du salaire brut *	
Entre 1020.40 et 1117.57	25.51€/jour	
Entre 1117.57 et 1845.88	40.4% + 10.46€/jour	3% de l'ancien salaire – retraite complémentaire
Entre 1845.88 et 10356	57.4% du salaire brut journalier	CSG, RDS et retraite complémentaire

* : **Attention** : Pour la fiche chômage partiel, le niveau d'indemnisation devrait être porté à 75 % au 1er mai. Rien d'officiel encore. De plus cela risque de ne pas fonctionner avec le Chômage Partiel Total qui lui est couvert pour le moment à 60%.

Les allocations ne sont pas du salaire d'où :

- Pas de cotisations sociales
- Pas de taxe sur les salaires
- Mais CSG et CRDS et impôt sur le revenu
- Acquisition de points gratuits retraite complémentaire

AUTRES :

- 1- Pour les grandes entreprises, possibilité de paiement direct par l'état.
- 2- Il n'est pas possible de refuser un chômage partiel. Le refus est constitutif d'une faute grave
- 3- Les jours fériés sont indemnisés comme des jours normaux
- 4- Le chômage partiel ne rentre pas en compte pour le calcul et les droits aux congés payés.
- 5- En cas de maladie, l'employeur n'est pas tenu de verser au salarié les compléments de rémunération pour la période de chômage technique.

La rémunération horaire brute :

Les éléments à prendre en compte :

- Salaire/traitement de base
- Avantages en nature
- Prime individuelle de performance (cass. Soc 29/03/1995)
- Prime de polyvalence (cass. soc. 29/03/1995)

Attention : les informations fournies ici ne sont valables qu'au moment de la mise en ligne . Elles peuvent devenir caduques suite à des modifications de la loi ou des jurisprudences.

LA CFE CGC DEMANDE LA MISE EN PLACE D'UNE CONVENTION FNE DANS LES MEILLEURES DELAIS, AFIN DE GARANTIR LE MAINTIEN D'UN SALAIRE CORRECT MINIMUM POUR TOUS

POUR INFORMATION, LA CFE CGC AVEC LE CE STA ET LES AUTRES CE DU GROUPE SEGULA TECHNOLOGIES TRAVAIL ACTUELLEMENT A UN SYSTEME D'ENTRAIDE ENTRE LES COLLABORATEURS DE SEGULA VOUS POUVEZ VOIR CETTE COMMUNICATION DANS LA PARTIE DE VOTRE SITE INTERNET CFE CGC

**Vous constatez des abus ?
Vous voulez vous investir pour collègues?
Vous avez simplement besoin de conseils?
La CFE CGC sera toujours présente pour vous !**

cgc.segula@gmail.com

www.fieci-cgc.org/segula

Vos sections syndicales CFE CGC - Groupe Segula Technologies