



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

chômage partiel

Question écrite n° 48500

Texte de la question

M. Damien Meslot attire l'attention de M. le secrétaire d'État chargé de l'emploi sur l'indemnisation du chômage partiel. En effet, pour faire face au ralentissement économique, l'indemnisation du chômage partiel est passée le 1er février 2009 de 50 à 60 % de la rémunération horaire brute. La prise en compte de la problématique par le biais exclusif du taux d'indemnisation ne règle pas totalement le problème du maintien au moins partiel des revenus du salarié. Dans la fiche n° 7 de l'instruction référencée DGEFP n° 2008/19 du 25 novembre 2008 relative au chômage partiel et à la prévention des licenciements, il est rappelé que « les partenaires sociaux n'ont pas défini ce qu'ils entendaient par rémunération horaire brute ». Il est aussi précisé dans cette même fiche que « Sont dès lors dans l'assiette de l'allocation complémentaire, outre le salaire de base, les avantages en nature et les majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire, à l'exclusion des sommes versées au titre de remboursement de frais ou de la prise en charge des frais de transport ». Contrairement aux préconisations de la DGEFP, la quasi-totalité des entreprises indemnise le chômage partiel à hauteur de 60 % du salaire de base en excluant les primes et majorations diverses de l'assiette de calcul. Dans le cas de l'industrie, les agents de fabrication sont les plus concernés par les mesures de chômage partiel, et de surcroît, leur rémunération est fortement constituée de primes. En conséquence, une inégalité de traitement apparaît dans les entreprises du seul fait que celles-ci refusent d'intégrer à l'assiette des 60 % la majoration du travail de nuit, les primes de poste ou bien encore les primes des paniers de jour et de nuit. L'allocation conventionnelle complémentaire ayant pour objet, selon l'instruction DGEFP n° 2008/19, le maintien au moins partiel des ressources du salarié en cas de chômage partiel, il conviendrait qu'une disposition législative définisse clairement la notion de « rémunération horaire brute ». C'est pourquoi il lui demande de bien vouloir lui faire part de son point de vue sur le refus des entreprises d'intégrer à l'assiette des 60 % la majoration du travail de nuit, les primes de poste et celles de paniers et de lui indiquer quelles mesures il entend prendre pour définir précisément la notion de rémunération horaire brute.

Texte de la réponse

Les partenaires sociaux ont signé le 8 octobre 2009 un nouvel accord national interprofessionnel (ANI) relatif à l'activité partielle, lequel a été agréé par un arrêté en date du 15 décembre 2009. Selon les dispositions de l'article 1er de cet accord, l'indemnité horaire est calculée, à compter du 1er janvier 2010, date de son entrée en vigueur, sur la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés prévue à l'article L. 3141-22 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. Cette indemnité horaire ne peut être inférieure à un minimum fixé actuellement à 6,84 EUR, conformément à l'accord du 15 décembre 2008 modifiant l'ANI du 21 février 1968. Selon la loi, l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés est constituée par la rémunération totale du salarié. La prise en compte de certains éléments du salaire est expressément prévue par l'article L. 3141-22 du code du travail, une jurisprudence abondante de la Cour de cassation ayant précisé ces dispositions législatives (en vertu de cette jurisprudence sont prises en compte les primes d'ancienneté, les indemnités représentatives de frais ayant une

nature salariale, les primes d'expatriement, une indemnité d'astreinte à domicile, une prime de soirée...). Les éléments entrant dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés doivent, pour être considérés comme des éléments de salaire, être la contrepartie du travail effectué par le salarié et ne pas rémunérer sous forme de primes les périodes de congés. Ainsi, les primes ou les indemnités qui rémunèrent à la fois une période de travail effectif et la période de congés payés n'ont pas à entrer dans cette assiette. Les primes retenues sont les primes proratisées en fonction de l'absence.

Données clés

Auteur : [M. Damien Meslot](#)

Circonscription : Territoire-de-Belfort (1^{re} circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 48500

Rubrique : Chômage : indemnisation

Ministère interrogé : Emploi

Ministère attributaire : Emploi

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 12 mai 2009, page 4464

Réponse publiée le : 15 juin 2010, page 6685