

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

SOUS-DIRECTION DES MUTATIONS DE L'EMPLOI
ET DU DEVELOPPEMENT DE L'ACTIVITE

Mission Fonds national de l'emploi

Affaire suivie par : Hervé PEREZ et Philippe PELE

Tel : 01 43 19 29 30 / 01 43 19 29 49

Mél : herve.perez@emploi.gouv.fr

Mél : philippe.pele@emploi.gouv.fr

Paris, le 04/05/2012

Le Délégué général à l'emploi et à la
formation professionnelle

à

Messieurs les Préfets de région

Mesdames et Messieurs les
Directeurs des entreprises, de la
concurrence, de la consommation, du
travail et de l'emploi (DIRECCTE)

Messieurs les Directeurs des
entreprises, de la concurrence, de la
consommation, du travail et de
l'emploi (DIECCTE), des
départements et collectivités d'outre-
mer

Mesdames et Messieurs les Préfets de
département

Mesdames et Messieurs les
Directeurs des Unités Territoriales

Circulaire DGEFP n° 2012/08 du 4 mai 2012 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle

NOR : ETSD1222939C

Textes de référence :

- L.5122-1 à L.5122-5, R.5122-1 et suivants du code du travail ;
- Circulaire DGEFP n° 2009/17 du 27 mai 2009 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée ;
- Instruction DGEFP n° 2009-05 du 6 mars 2009 relative à l'accompagnement des mutations économiques et au développement de l'emploi, modifiée par l'instruction DGEFP n° 2009-30 du 6 juillet 2009 ;
- Instruction DGEFP n° 2008/19 du 25 novembre 2008 relative au chômage partiel et à la prévention des licenciements ;
- Circulaire n°2001-21 du 18/07/2001 relative à l'allocation spécifique de chômage partiel prise en application du décret n°2001-555 du 28 juin 2001 et du décret n°2001-557 du 28 juin 2001 (à l'exception des fiches n° 1 et 7 qui ont été abrogées) ;
- Circulaire CDE n°39-85 du 15 juillet 1985 relative au chômage partiel.

L'instruction DGEFP n°2010/13 du 30 mars 2010 relative à la mise en œuvre du chômage partiel est abrogée.

Dans le contexte de la crise économique et financière de 2008, l'activité partielle a démontré sa capacité à soutenir efficacement des entreprises confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles. Elle a permis d'offrir une alternative aux licenciements pour motif économique.

Ainsi, à l'issue du sommet sur la crise qui s'est tenu le 18 janvier 2012 pour déterminer les mesures d'urgence visant à faire face au ralentissement de la croissance depuis le second trimestre 2011, le gouvernement et les partenaires sociaux, dans le cadre de deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) signés les 13 janvier et 6 février 2012, ont décidé de développer ce dispositif dans le but, notamment, d'en faciliter l'accès aux petites et moyennes entreprises.

Cette réforme, mise en œuvre par les décrets des 7 février, 28 février et 9 mars 2012, s'articule autour de 3 axes :

1. Une activité partielle plus attractive

- L'indemnisation de l'activité partielle a été améliorée.

Au titre de l'allocation spécifique, le taux horaire a été porté de 3,84 € à 4,84 € dans les entreprises comptant jusqu'à 250 salariés et de 3,33 € à 4,33 € dans les entreprises de plus de 250 salariés, soit une augmentation d'un euro pour toute heure chômée à compter du 1^{er} mars 2012. Les heures chômées antérieurement restent indemnisées sur la base des anciens taux.

En ce qui concerne l'allocation partielle de longue durée (APLD), le contingent des 50 premières heures, qui était à la charge de l'Etat, est supprimé. Le taux de l'APLD, pris en charge par l'UNEDIC dès la première heure, est fixé à 2,90 € pour les conventions conclues à partir du 1^{er} mars 2012.

Pour les conventions d'APLD en cours d'exécution à la date d'entrée en vigueur de la réforme, j'appelle votre attention sur la nécessité de proposer aux entreprises, dont le contingent des 50 premières heures n'aurait pas été entièrement consommé, de modifier le cas échéant, par voie d'avenant, le taux horaire de l'APLD. Pour les entreprises qui ont dépassé ce contingent, elles conservent le bénéfice du taux applicable antérieurement (3,90 € à partir de la 51^{ème} heure) sans cependant pouvoir prolonger, par avenant, la durée de la convention conclue initialement.

Par ailleurs, l'accord national interprofessionnel du 13 janvier 2012 (dont les dispositions entrent en vigueur le lendemain de la parution de l'arrêté d'agrément) reprend des dispositions inscrites dans l'accord du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi et dans celui du 8 octobre 2009 relatif au chômage partiel qui avaient cessé de produire leurs effets à compter du 1^{er} janvier 2011.

Il prévoit ainsi de supprimer toute distinction, en termes de droits, entre les situations d'activité partielle et de travail effectif au regard :

1. de l'acquisition des droits à congés payés. Ainsi, les périodes de chômage partiel sont prises intégralement en compte pour le calcul de la durée des congés payés.
2. des règles en matière de répartition de la participation et de l'intéressement. Si le mode de répartition de la participation et de l'intéressement dans l'entreprise est calculé en fonction des salaires perçus, il convient alors de prendre en compte pour le calcul, les salaires que les intéressés auraient perçus s'ils n'avaient pas été placés en chômage partiel.

Enfin, les conditions d'attribution de l'allocation spécifique ont été précisées pour les salariés au forfait jours ou heures sur l'année (cf. annexe n° 3). Ceux-ci ne bénéficient, comme précédemment, de l'allocation spécifique que dans le seul cas de la fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent.

- Les modalités de recours à l'activité partielle de longue durée ont été assouplies.

A titre expérimental, la durée minimale de conventionnement, pour les conventions signées entre le 1^{er} mars et le 30 septembre 2012, est ramenée de 3 à 2 mois, et peut être renouvelée, sans que la durée totale de la convention ne puisse excéder 12 mois. La durée de maintien dans l'emploi des salariés placés en APLD, qui court à compter de la date de la signature de la convention par l'entreprise, est modifiée par voie de conséquence.

Un bilan de cette expérimentation sera conduit à l'automne 2012.

2. Une meilleure articulation des périodes d'activité partielle de longue durée et de formation en vue de renforcer l'employabilité des salariés

Conformément à la demande exprimée par les partenaires sociaux dans l'accord du 13 janvier 2012 visant à optimiser les périodes de sous activité en vue de renforcer la capacité des salariés à occuper un emploi, le décret du 7 février 2012 améliore les modalités des formations suivies par les salariés pendant une période d'activité partielle de longue durée.

Comme auparavant, l'employeur doit s'engager à proposer à chaque salarié un entretien individuel, en vue d'examiner les actions de formation susceptibles d'être engagées pendant l'APLD. Le champ de ces actions a été étendu à tous les types de formation, que celles-ci soient à visée qualifiante ou non ; ainsi, les formations prévues aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail (notamment les actions d'adaptation au poste ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi) sont désormais autorisées sans limitation de durée et dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation pendant le temps de travail.

En contrepartie des actions de formation menées pendant la période d'APLD, l'indemnisation des salariés a été améliorée : elle a été portée de 75% de la rémunération brute à 100% de la rémunération nette de référence. Cet effort financier supplémentaire est à la charge de l'employeur.

Ces différents aménagements du dispositif ne remettent pas en question la règle de non-cumul sur une même période du FNE Formation et de l'APLD. En revanche, il est tout à fait possible d'articuler dans le temps des périodes successives de FNE formation et d'activité partielle.

Enfin, préalablement à la conclusion de la convention d'APLD, je vous demande de veiller à ce que les entreprises soient informées de la nécessité d'élargir les motifs de consultation des instances représentatives de personnel. Ainsi, au-delà des motifs économiques du recours à l'APLD, des catégories professionnelles et des activités concernées, du niveau et des modalités de mise en œuvre des réductions horaire, les IRP doivent être consultées sur les actions de formation susceptibles d'être engagées pendant les périodes d'activité partielle.

De la même manière, je vous rappelle qu'il convient de transmettre systématiquement aux organismes financeurs (OPCA) la liste des entreprises (et des établissements) qui recourent à l'activité partielle.

3. Une simplification administrative et un renforcement du dialogue social

Afin de simplifier le recours à l'activité partielle, la nouvelle procédure supprime l'autorisation administrative préalable pour toute demande déposée à compter du 10 mars 2012.

Préalablement au placement des salariés en activité partielle, et afin de renforcer le dialogue social dans les entreprises, les instances représentatives du personnel (IRP), auparavant simplement informées de la décision de l'entreprise de recourir à l'activité partielle, seront appelées à émettre un avis préalable sur la nécessité et les modalités de ce recours, comme cela était déjà prévu dans le

cadre des conventions d'APLD. A cet effet, les IRP devront disposer des mêmes informations que celles transmises par l'entreprise à l'administration pour justifier de sa demande d'indemnisation au titre de l'activité partielle.

Après le placement des salariés en activité partielle, l'employeur adressera à vos services une demande d'indemnisation des heures réellement chômées.

Si les conditions de recours à l'activité partielle (cf. R.5122-1 du code du travail) sont remplies, la décision d'indemnisation vaudra décision d'autorisation. Dans le cas contraire, je vous rappelle que la situation des salariés, placés indûment dans cette situation, est requalifiée en temps de travail effectif. L'employeur est alors tenu de verser à l'ensemble des salariés placés en activité partielle, l'intégralité de leur salaire et d'acquitter les cotisations sociales afférentes.

En termes de procédure, il convient de distinguer selon que la demande d'indemnisation concerne la seule AS ou bien si elle porte également sur l'APLD.

- Demande d'indemnisation de l'activité partielle au titre de la seule allocation spécifique de chômage partiel :

Lors de la première demande d'indemnisation, l'employeur doit, au-delà des circonstances qui justifient le recours à l'activité partielle, communiquer des informations relatives à la période prévisionnelle durant laquelle ses salariés vont se trouver en sous-activité, ainsi que le nombre de salariés concernés.

Au titre de cette période prévisionnelle, la procédure se déroule ainsi :

- Etape 1 : Consultation des IRP
 - Pour les entreprises de plus de 50 salariés pourvues de représentants du personnel :
L'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, recueilli préalablement au placement des salariés en activité partielle, est transmis sans délai par l'employeur aux services des unités territoriales.

En cas d'avis défavorable, l'employeur devra vous adresser l'ensemble des documents présentés aux instances représentatives du personnel. Je vous invite alors à contacter rapidement l'entreprise pour vous assurer du contexte et des conditions qui justifient le recours à l'activité partielle.

Cet avis constitue un élément d'appréciation qui ne lie pas l'administration.
 - Pour les entreprises de moins de 50 salariés ou dépourvues de représentants du personnel :
Pour ces entreprises, il conviendrait d'inviter les employeurs à informer les salariés préalablement à leur placement en activité partielle.
- Etape 2 : Placement des salariés en activité partielle
- Etape 3 : Envoi de la demande d'indemnisation par l'employeur

L'employeur adresse à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont relève son établissement une demande d'indemnisation accompagnée de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires à l'instruction, dans l'idéal dans la semaine qui suit la fin du mois au cours duquel il a été recouru à l'activité partielle.

NB : L'avis des IRP est à transmettre préalablement à la mise en activité partielle des salariés et non à chaque demande d'indemnisation relative à la période prévisionnelle.

- Etape 4 : Instruction de la demande d'indemnisation par les services de l'unité territoriale de la Direccte, dans les 8 jours

Je vous rappelle qu'en matière financière, le silence de l'administration, dans les deux mois qui suivent la demande d'indemnisation, vaut décision de rejet. Afin de sécuriser au plus vite les demandes d'indemnisation de l'entreprise, conformément à l'instruction du 2 mars 2012 (diffusée par messagerie électronique), je vous demande de notifier votre décision, que celle-ci soit favorable ou défavorable (dans ce cas, la décision devra être motivée et les délais de recours indiqués), dans un délai de 8 jours.

Une attention toute particulière devra être portée aux demandes d'indemnisation émanant des TPE/PME qui devront systématiquement être instruites dans ce délai.

J'attire votre attention sur le fait que les UT des DIRECCTE n'ont pas à réexaminer, après une première demande d'indemnisation, les conditions de recours à l'activité partielle pour les mois suivants dès lors que cette demande d'indemnisation est comprise dans la période prévisionnelle initiale.

La période prévisionnelle de sous activité achevée, si l'entreprise souhaite à nouveau recourir à de l'activité partielle, un nouvel avis des IRP sera requis.

- Demande d'indemnisation de l'activité partielle au titre de l'allocation spécifique et de l'activité partielle de longue durée :

Pour les heures chômées dans le cadre d'une convention APLD, le caractère préalable de l'autorisation étant établi et matérialisé par la convention, les contrôles de vos services porteront uniquement sur la régularité de la demande d'indemnisation.

Dans l'objectif de simplifier les démarches des entreprises et dans la perspective de la dématérialisation complète de la procédure d'instruction des demandes d'indemnisation au titre de l'activité partielle (via la mise en place d'un extranet), il a été décidé de modifier le processus de conventionnement pour les entreprises multi-établissements (cf. notice qui accompagne le modèle de convention d'APLD type).

4. Accompagnement de la réforme

L'ASP continue de liquider les remboursements dans les mêmes conditions qu'actuellement (sur la base de présentation de bons à payer).

Le système d'information AGLAE a été mis à jour et prend en compte l'ensemble des modifications nécessaires à la mise en œuvre de cette réforme.

A cette mise à jour, s'ajoute la prise en compte de la réalisation d'un tableau de bord de suivi des délais qui sera adressé mensuellement à tous les services (DIRECCTE/DIECCTE et UT). Ce tableau de bord permet de mesurer précisément le temps de traitement d'une demande d'indemnisation entre le moment où celle-ci est réceptionnée physiquement par l'unité territoriale et celui où le bon à payer correspondant est transmis à l'ASP. Deux données supplémentaires seront donc à renseigner par vos services lors de l'instruction des demandes d'indemnisation.

Il s'agit de :

1. la date d'arrivée de la demande d'indemnisation : cette date précise l'arrivée effective dans les services de la demande d'indemnisation.
2. la date de la complétude du dossier qui dès lors peut faire l'objet de l'instruction, date à partir de laquelle court le délai de 8 jours.

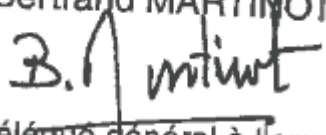
Cette réforme de l'activité partielle s'accompagne également d'une mise à jour du portail internet de l'emploi (<http://www.emploi.gouv.fr>), lequel intègre désormais un simulateur permettant aux entreprises d'évaluer d'une part, l'indemnisation à laquelle elles peuvent prétendre et d'autre part, une estimation de leur reste à charge sur les allocations dues aux salariés.

* * * * *

Je vous remercie par avance de votre forte implication personnelle dans la mise en œuvre de ces nouvelles mesures qui supposent une adaptation et une forte réactivité de vos services.

Par ailleurs, j'appelle votre attention sur la nécessité d'accompagner cette réforme en renforçant le dialogue avec les entreprises susceptibles de mobiliser l'activité partielle et de développer une offre d'appui à leur intention.

La DGEFP et plus particulièrement, la mission Fonds National de l'Emploi se tient à votre disposition pour répondre à toutes vos questions.

Bertrand MARTINOT

Délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle

Sommaire

Présentation du dispositif d'activité partielle

1.1 Principe	8
1.2 Fait générateur et champ d'application	8
1.3 Formalités à accomplir par l'employeur.....	10
1.3.1 Demande de l'employeur.....	10
1.3.2 Réponse et instruction de l'administration.....	10
2. Versement des rémunérations aux salariés par l'employeur	11
2.1 Champ d'application	11
2.2 Nature des versements	12
2.3 Salariés concernés	12
3. Prise en charge par l'Etat des rémunérations versées au titre de l'activité partielle.....	14
3.1 Allocation spécifique d'activité partielle	14
3.2 Convention d'activité partielle.....	15
3.2.1 Conditions.....	15
3.3 Rémunération mensuelle minimale	17

Annexes

Annexe 1 : Schéma présentant le dispositif d'activité partielle à compter du 1 ^{er} mars 2012	18
Annexe 2 : Articulation activité partielle et formation professionnelle	19
Annexe 2 : Articulation activité partielle et formation professionnelle	19
Annexe 3 : Activité partielle et salariés sous convention de forfait	25
Annexe 4 : Activité partielle et cumul d'emploi	28
Annexe 5 : Activité partielle et établissements distincts	31
Annexe 6 : Activité partielle et suppressions d'emplois	34
Annexe 7 : Activité partielle et travail temporaire	36
Annexe 8 : Procédure de remboursement de l'allocation spécifique d'activité partielle dans le cadre de la modulation du temps de travail.....	38
Annexe 9 : Régime fiscal et social des allocations d'activité partielle	39
Annexe 10 : Les Entreprises Adaptées et l'activité partielle	41
Annexe 11 : Activité partielle et journée de solidarité / jours fériés.....	43
Annexe 12 : Activité partielle et heures supplémentaires	47
Annexe 13 : Activité partielle et entreprises d'insertion ou de travail temporaire d'insertion	51
Annexe 14 : Activité partielle et cycles de travail	52
Annexe 15 : Textes relatifs à l'actualité en matière de chômage partiel	55
- Accord national interprofessionnel du 13 janvier 2012 sur le chômage partiel	56
- Accord national interprofessionnel du 6 février 2012 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD).....	57
- Décret n° 2012-183 du 7 février 2012 relatif à la formation et à l'indemnisation des salariés pendant les périodes d'activité partielle de longue durée.....	58
- Décret n° 2012-275 du 28 février 2012 portant modification des dispositions du code du travail relatives au chômage partiel.....	59
- Décret n° 2012-341 du 9 mars 2012 portant modification des dispositions du code du travail relatives aux conditions d'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel.....	60
- Arrêté du 31 décembre 2009 fixant le contingent annuel d'heures indemnissables prévu par l'article R. 5122-6 du code du travail	62

Documents

Demande d'indemnisation.....	63
Convention APLD.....	77

1. Présentation du dispositif de chômage partiel ou activité partielle

1.1 Principe

Le dispositif d'activité partielle a pour finalité d'atténuer les répercussions des baisses relativement brutales et imprévisibles de l'activité sur la rémunération des salariés et d'éviter les licenciements.

Le recours à ce dispositif n'est légitime que dans la mesure où l'interruption du travail est limitée et qu'elle n'est pas annonciatrice de licenciements. Toutefois, l'entreprise peut recourir à l'activité partielle alors même qu'elle procède à des licenciements dès lors que les groupes de salariés concernés par les licenciements et l'activité partielle sont distincts.

Le dispositif d'activité partielle fonctionne sur deux niveaux, auxquels s'ajoute le dispositif légal de la rémunération mensuelle minimale. Il concilie une prise en charge de la rémunération du salarié par l'employeur et un remboursement partiel de l'employeur par l'Etat.

Il s'appuie sur :

- une allocation spécifique d'activité partielle payée par l'Etat à l'employeur (dispositif législatif et réglementaire),
- une allocation complémentaire (dispositif législatif, réglementaire et conventionnel) qui nécessite préalablement la mise en œuvre d'une convention entre l'Etat et l'employeur et qui peut être soit :
 - une allocation prévue au titre de l'activité partielle de longue durée prise en charge par l'Unédic et versée à l'employeur ;
 - ou une allocation conventionnelle classique payée par l'Etat à l'employeur.

Ces deux allocations complémentaires ne peuvent pas être sollicitées concomitamment.

Dans le cadre de la rémunération mensuelle minimale (RMM), l'employeur peut être amené à verser au salarié une allocation complémentaire.

1.2 Fait générateur et champ d'application

Les motifs de recours au dispositif d'activité partielle sont définis par l'article L. 5122-1 et les circonstances sont précisées par l'article R. 5122-1 du code du travail.

Selon l'article L.5122-1 du code du travail : « Les salariés sont placés en position d'activité partielle et bénéficient d'une allocation spécifique d'activité partielle à la charge de l'État s'ils subissent une perte de salaire imputable :

- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement,
- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

L'allocation spécifique d'activité partielle est également attribuée aux salariés exerçant la même activité qui subissent la réduction collective de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail, appliquée, dans les mêmes conditions, individuellement et alternativement. Dans ce cas, les entreprises de plus de 250 salariés doivent conclure une convention d'activité partielle de longue durée prévue par le 2° de l'article L. 5122-2.

Les salariés restent liés à leur employeur par un contrat de travail.

La mise en activité partielle des salariés indemnisés au titre de l'allocation spécifique d'activité partielle entraîne la suspension de l'exécution de leur contrat de travail.

Dans le cadre de l'allocation spécifique (AS), les salariés continuent, comme précédemment, de pouvoir suivre des actions de formation en dehors du temps de travail. Il s'agit d'utiliser les périodes non travaillées pour mettre en place des actions de formation, prévues dans le cadre du plan de formation ou au titre du droit individuel à la formation ou de la période de professionnalisation, afin de développer les compétences ou accroître les qualifications des salariés.

En revanche, dans le cadre de l'activité partielle de longue durée (APLD), le décret du 7 février 2012 améliore les modalités des formations pouvant être suivies par les salariés. Comme auparavant, l'employeur doit s'engager à proposer à chaque salarié un entretien individuel, en vue d'examiner les actions de formation susceptibles d'être engagées pendant l'APLD. Le champ de ces actions a été étendu à tous les types de formation, que celles-ci soient à visée qualifiante ou non ; ainsi, les formations prévues aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail (notamment les actions d'adaptation au poste ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi) sont désormais autorisées sans limitation de durée et dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation pendant le temps de travail.

En contrepartie des actions de formation menées pendant la période d'APLD, l'indemnisation des salariés est portée de 75% de la rémunération brute à 100% de la rémunération nette de référence. Cet effort financier supplémentaire est à la charge de l'employeur.

Ces différents aménagements du dispositif ne remettent pas en question la règle de non-cumul sur une même période du FNE Formation et de l'APLD. En revanche, il est tout à fait possible d'articuler dans le temps des périodes successives de FNE formation et d'activité partielle.

1.2.1 Caractéristiques de la sous-activité

Les articles R.5122-1 et suivants du code du travail définissent les circonstances qui peuvent être à l'origine de cette réduction ou suspension d'activité.

Il s'agit de circonstances imputables à :

- la conjoncture économique,
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie,
- un sinistre,
- des intempéries de caractère exceptionnel,
- une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise,
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

La réduction ou la suspension doit avoir un caractère temporaire.

1.2.2 Salariés exclus du bénéfice de l'indemnisation de l'activité partielle

Selon l'article R.5122-8 du code du travail, sont exclus du bénéfice de l'allocation spécifique d'activité partielle :

- les salariés dont le chômage est provoqué par une grève dans l'établissement qui les emploie ;
- les chômeurs saisonniers, sauf si leur état de chômage a un caractère exceptionnel à l'époque de l'année où il se produit, en cas d'arrêt de travail imputable à la fermeture temporaire de l'établissement, les salariés dont la suspension d'activité se prolonge pendant plus de 6 semaines ;
- en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'entreprise, les salariés rémunérés selon un forfait annuel en jours ou en heures. Cependant, en cas de fermeture de l'établissement, les salariés rémunérés selon un forfait annuel en jours ou en

heures sont éligibles au bénéfice de l'allocation spécifique dès le premier jour d'inactivité totale de l'établissement, du service, de l'équipe projet, de l'unité de production (voir annexe 3).

1.3 Formalités à accomplir par l'employeur

1.3.1 Demande de l'employeur

Préalablement au placement des salariés en activité partielle, et afin de renforcer le dialogue social dans les entreprises, les instances représentatives du personnel (IRP), auparavant simplement informées de la décision de l'entreprise de recourir à l'activité partielle, seront appelées à émettre un avis préalable sur la nécessité et les modalités de ce recours. A cet effet, les IRP devront disposer des mêmes informations que celles transmises par l'entreprise à l'administration pour justifier de sa demande d'indemnisation au titre de l'activité partielle. Cet avis constitue un élément d'appréciation qui ne lie pas l'administration.

En cas d'avis défavorable des IRP, l'employeur devra adresser l'ensemble des documents présentés aux instances représentatives du personnel. L'unité territoriale de la DIRECCTE devra alors contacter rapidement l'entreprise pour s'assurer du contexte et des conditions qui justifient le recours à l'activité partielle.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés ou dépourvues de représentants du personnel, il conviendrait d'inviter les employeurs à informer les salariés préalablement à leur placement en activité partielle.

Après le placement des salariés en activité partielle, l'employeur adresse à l'UT de la DIRECCTE dont relève son établissement une demande d'indemnisation des heures réellement chômées accompagnée de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires à l'instruction (dans l'idéal dans la semaine qui suit la fin du mois au cours duquel il a été recouru à l'activité partielle).

Lors de la première demande d'indemnisation, l'employeur doit, au-delà des circonstances qui justifient le recours à l'activité partielle, communiquer des informations relatives à la période prévisionnelle durant laquelle ses salariés vont se trouver en sous-activité, ainsi que le nombre de salariés concernés.

L'avis des IRP est à transmettre préalablement à la mise en activité partielle des salariés et non à chaque demande d'indemnisation relative à la période prévisionnelle.

1.3.2 Réponse et instruction de l'administration

Si les conditions de recours à l'activité partielle (cf. R.5122-1 du code du travail) sont remplies, la décision d'indemnisation vaudra décision d'autorisation du bénéfice de l'allocation spécifique pendant la période prévisionnelle.

La situation des salariés, placés indûment en chômage partiel, est requalifiée en temps de travail effectif. L'employeur est alors tenu de verser à l'ensemble des salariés placés en chômage partiel, l'intégralité de leur salaire et d'acquitter les cotisations sociales afférentes.

Il ne sera pas nécessaire de réexaminer, après une première demande d'indemnisation, les conditions de recours à l'activité partielle pour les mois suivants dès lors que cette demande d'indemnisation est comprise dans la période prévisionnelle initiale. La période prévisionnelle de sous activité achevée, si l'entreprise souhaite à nouveau recourir à de l'activité partielle, un nouvel avis des IRP sera requis.

Afin de sécuriser au plus vite les demandes d'indemnisation de l'entreprise, la décision, favorable ou défavorable (dans ce cas, la décision devra être motivée et les délais de recours indiqués), de l'UT de

la DIRECCTE doit être notifiée dans un délai de 8 jours. Une attention toute particulière devra être portée aux demandes d'indemnisation émanant des TPE/PME qui devront systématiquement être instruites dans ce délai.

Les demandes de mise en activité partielle donnent lieu à l'émission d'un accusé de réception. Si une demande est adressée par erreur et relève d'un autre département, il vous revient de la transmettre à l'autorité compétente et d'informer l'entreprise de cette transmission par lettre recommandée avec accusé de réception. Le service compétent avisera à son tour l'entreprise de la réception et du traitement du dossier de demande.

Pour rappel, en matière financière, le silence de l'administration, dans les deux mois qui suivent la demande d'indemnisation, vaut décision de rejet.

Selon les dispositions de l'article 20 la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, « lorsqu'une demande est adressée à une autorité administrative incompétente, cette dernière la transmet à l'autorité administrative compétente et en avise l'intéressé. Le délai au terme duquel est susceptible d'intervenir une décision implicite de rejet court à compter de la date de réception de la demande par l'autorité initialement saisie. Dans tous les cas, l'accusé de réception est délivré par l'autorité compétente ».

2. Versement des rémunérations aux salariés par l'employeur

2.1 Champ d'application

Allocation spécifique (cf.§ 1.2.1 de la circulaire)

Allocation conventionnelle

L'allocation conventionnelle prévue par l'ANI du 21 février 1968 est due par l'employeur dès lors que les réductions d'horaires résultent :

- de la conjoncture économique ;
- de difficultés d'approvisionnement en énergie ou en matières premières, à l'exception des difficultés d'approvisionnement résultant d'une manière quelconque d'un conflit collectif ;
- d'un sinistre n'ayant pas pour effet d'entraîner la suspension d'activité ;
- de la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise.

Dans le cas où un sinistre entraîne la suspension d'activité, les salariés peuvent bénéficier des allocations conventionnelles pendant 14 jours.

Allocation d'activité partielle de longue durée

L'allocation versée en application d'une convention d'activité partielle de longue durée est une allocation complémentaire d'activité partielle qui s'ajoute à l'allocation spécifique.

La conclusion d'une convention APLD vaut reconnaissance de la décision d'attribution de l'allocation spécifique pour les heures chômées dans le cadre de cette convention APLD.

L'allocation d'activité partielle de longue durée est attribuée dans la limite du contingent annuel d'heures indemnissables prévu par l'article R. 5122-6 du code du travail. De même, l'allocation d'activité partielle de longue durée est versée dans la limite du plafond de six semaines prévu par l'article R.5122-9 en cas de fermeture d'établissement.

Allocation au titre de la rémunération mensuelle minimale (RMM)

Le droit à la RMM est automatiquement ouvert dès lors que les salariés à temps plein subissent une réduction d'horaire au-dessous de la durée légale ou un arrêt complet de travail, au titre de l'activité partielle.

2.2 Nature des versements

Allocation spécifique

L'employeur fait l'avance de l'allocation spécifique d'activité partielle qui est remboursée par l'Etat (cf. point 3 ci-dessous).

Allocation conventionnelle

L'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 modifié a institué des indemnités qui ont un caractère complémentaire au régime légal. Par cet accord, l'employeur est tenu de verser aux salariés une allocation conventionnelle venant en complément de l'allocation spécifique d'activité partielle.

Allocation d'activité partielle de longue durée

Par ailleurs, en cas de signature d'une convention d'activité partielle de longue durée entre l'Etat et l'entreprise, les salariés perçoivent le versement d'une indemnisation plus favorable que celle prévue par l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968, complété par accords du 15 décembre 2008 et du 8 octobre 2009.

Ce type de convention d'activité partielle se substitue aux conventions « classiques » d'activité partielle (cf circulaire DGEFP n°17/2009 du 27 mai 2009 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée), sauf exception (voir infra).

Allocation au titre de la rémunération mensuelle minimale

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

Ce dispositif permet d'assurer un niveau minimal de rémunération aux salariés qui subissent une réduction de leur horaire de travail au-dessous de la durée légale hebdomadaire en ajoutant aux sommes perçues par ces derniers, au titre des salaires ou des allocations légales ou conventionnelles d'activité partielle, une allocation complémentaire permettant d'atteindre le niveau du SMIC net.

2.3 Salariés concernés

Allocation conventionnelle

L'accord interprofessionnel du 21 février 1968 précise que peuvent bénéficier de l'allocation conventionnelle tous les salariés répondant aux conditions suivantes :

- n'avoir pas refusé un travail de remplacement comportant une rémunération équivalente offert par l'entreprise et n'avoir pas refusé d'accomplir, dans le délai d'un an à compter de la dernière période d'activité partielle, les heures de récupération décidées par l'entreprise dans le cadre de la réglementation,
- avoir été rémunéré suivant un horaire moyen inférieur à la durée légale du travail apprécié dans le cadre de la réglementation sur l'activité partielle en vigueur.

De plus, cet accord a exclu, à leur demande, certaines professions du champ d'application de la mesure. Il s'agit de la céramique (table et ornementation), de la couture artisanale, de la fourrure, de la maroquinerie, des textiles artificiels et des textiles naturels.

Allocation d'activité partielle de longue durée

Les entreprises de tous les secteurs professionnels sont concernées par la possibilité de conclure une convention d'activité partielle de longue durée, y compris les secteurs non couverts par l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 modifié sur l'indemnisation de l'activité partielle et par l'accord national interprofessionnel du 8 octobre 2009 relatif au chômage partiel. Ainsi, tout salarié, qu'il soit en contrat à durée indéterminée, à durée déterminée, en contrat de professionnalisation ou à temps partiel, peut bénéficier des dispositions prévues par une convention d'activité partielle de longue durée.

Allocation au titre de la rémunération mensuelle minimale

Pour bénéficier de la rémunération mensuelle minimale, les salariés doivent être liés à leur employeur par un contrat de travail. Le contrat doit impliquer l'occupation régulière pendant tout le mois à raison d'un nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail. Ainsi, sont écartés du bénéfice de la garantie les salariés à temps partiel, les salariés en intérim et les apprentis.

2.4 Montants versés par l'employeur au salarié

Allocation conventionnelle

L'accord interprofessionnel du 21 février 1968 modifié a précisé que le montant versé aux salariés est égal à 60% de la rémunération horaire brute (allocation spécifique + allocation conventionnelle).

En application de l'ANI du 8 octobre 2009, l'indemnité horaire d'activité partielle versée aux salariés est égale à 60 % de 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 ou la durée stipulée au contrat de travail.

Cette indemnité horaire ne peut être inférieure à un minimum fixé actuellement à 6,84 euros (cf. accord du 15 décembre 2008 modifiant l'ANI du 21 février 1968).

Certaines branches professionnelles sont 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 à l'activité partielle.

Allocation d'activité partielle de longue durée

La convention d'activité partielle de longue durée garantit le versement d'une indemnisation au moins égale à 75 % de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés aux salariés en activité partielle de longue durée. Cette indemnité ne peut être inférieure à la rémunération mensuelle minimale définie par l'article L. 3232-3 du code du travail.

Par ailleurs, en contrepartie des actions de formation menées pendant la période d'APLD, l'indemnisation des salariés est portée de 75% de la rémunération brute à 100% de la rémunération nette de référence. Cet effort financier supplémentaire est à la charge de l'employeur.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnisation est calculé prorata temporis sur la base de la durée stipulée au contrat de travail.

Allocation au titre de la rémunération mensuelle minimale (RMM)

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 d'activité partielle (soit 6,84 euros par heure, net fiscal), une allocation complémentaire permettant d'atteindre le niveau du SMIC, qui est 9,22 € brut par heure, depuis le 1^{er} janvier 2012.

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 (actuellement 151,67 heures par mois), cette durée est retenue pour déterminer la rémunération mensuelle minimale.

Pour un salarié dont l'horaire de travail est égal à la durée légale du travail (actuellement 35H00 par semaine), la rémunération mensuelle minimale est fixée à compter du 1^{er} janvier 2012 à un peu plus de 1398 € brut (9,22 € X 151,67).

3. Prise en charge par l'Etat des rémunérations versées au titre de l'activité partielle

3.1 Allocation spécifique d'activité partielle

3.1.1 Durée de prise en charge

Contingent en cas de réduction d'horaire :

Au titre de l'année 2012, le contingent annuel d'heures indemnisables, fixé par arrêté, est de 1000 heures par an et par salarié, quelle que soit la branche professionnelle. 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.

Au sein de ce contingent, il existe un contingent spécifique de 100 heures, fixé par arrêté, dédié aux travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise (article R. 5122-7). Cette limite ne peut être dépassée que dans les cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise (article R. 5122-7) sur décision conjointe du préfet et du trésorier payeur général.

Chômage partiel total :

Est communément dénommée « 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).

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 d'activité partielle. 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).

Les salariés en chômage partiel total, admis au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, peuvent être indemnisés à ce titre pour une durée correspondant à leur affiliation, dans la limite de 182 jours, sous réserve qu'ils soient considérés comme à la recherche d'un emploi (article R.5122-9 du code du travail). Cette condition est réexaminée par le préfet en cas de suspension d'activité de l'établissement supérieure à trois mois. La durée initiale des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi est donc limitée à 91 jours. La prolongation éventuelle des droits, dans la limite de 182 jours, est subordonnée à la décision du préfet relative à la condition de recherche d'emploi (article R.5122-9 du code du travail).

Nota : Ne sont éligibles au versement de l'ARE que les salariés justifiant des périodes d'affiliations nécessaires. Le versement de l'ARE s'impute sur les droits à assurance chômage en cas de rupture du contrat de travail.

3.1.2 Montant de la prise en charge

L'employeur verse au salarié concerné une indemnité horaire égale à 60 % de sa rémunération horaire brute (basée sur l'assiette de congés payés), avec un minimum fixé à 6,84 euros (Cf. ANI du 21 février 1968). L'Etat rembourse l'allocation spécifique d'activité partielle à l'employeur.

Le montant horaire de cette allocation est fixé par décret (cf. article D. 5122-13). Il s'élève à 4,84 euros pour les entreprises de 1 à 250 salariés et à 4,33 euros pour celles de plus de 250 salariés. Ces indemnités ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires ni aux cotisations de sécurité sociale.

3.2 Convention d'activité partielle

3.2.1 Conditions

La convention d'activité partielle de longue durée (APLD) est le dispositif conventionnel de droit commun.

La mise en activité partielle de longue durée a pour but d'éviter de futurs licenciements pour motif économique. L'employeur peut alors, à cette fin, conclure avec l'unité territoriale de la DIRECCTE, une convention d'activité partielle de longue durée.

Une convention d'activité partielle ne peut intervenir que si :

- les conditions d'attribution de l'allocation spécifique sont réunies,
- la convention a pour effet le maintien durable des effectifs dans l'emploi.

Elle ne doit pas être considérée comme une mesure d'attente destinée à retarder des réductions d'effectif inéluctables. La demande de convention d'activité partielle de longue durée peut être effectuée en même temps que la demande de prise en charge au titre de l'allocation spécifique, mais peut également intervenir postérieurement, en cours d'activité partielle.

Compte tenu du recours massif à l'activité partielle et des fortes pertes de rémunération induites pour les salariés, il convient d'offrir, pendant la durée de la crise, le dispositif le plus favorable aux salariés au moyen de conventions d'activité partielle de longue durée.

La convention d'activité partielle « classique » :

Les conventions à 80% :

A titre exceptionnel, en cas de très graves difficultés de trésorerie de l'entreprise susceptibles de mettre sa survie en jeu, une convention d'activité partielle « classique » à un taux de 80 % peut être proposée.

Il convient de recueillir l'avis préalable du Codefi. En outre, en application de l'article D. 5122-33 du code du travail, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel sur cette demande de convention. Une attention particulière sera donc portée à l'avis émis par les instances de consultation dans ce cadre.

Le recours exceptionnel aux conventions « classiques » à un taux de 80 % concernera prioritairement les petites entreprises. Les demandes formulées par des grandes entreprises ou par des PME appartenant à un grand groupe feront l'objet d'un examen particulièrement approfondi au regard des capacités de financement constatées au sein de l'entreprise ou du groupe et seront soumises à la validation de la DGEFP pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

Les conventions à 100% :

Elles ne sont autorisées que dans le seul cas de catastrophe naturelle corroboré par arrêté conjoint du ministre de l'emploi et du ministre du budget pris à cet effet. Une convention cadre pourra alors être signée entre un groupement d'employeurs et l'UT de la DIRECCTE. Les entreprises concernées par l'activité partielle suite à la catastrophe naturelle adhéreront à la convention via le bulletin d'adhésion.

3.2.2 Montant de la prise en charge

3.2.2.1 Convention d'activité partielle de longue durée

La contribution versée par l'employeur au titre de l'activité partielle de longue durée est prise en charge par l'Unédic, conformément à l'avenant n° 1 du 21 février 2012 à la convention du 4 décembre 2009 relative à l'activité partielle de longue durée, à hauteur de 2,90 € par heure chômée.

3.2.2.2 Convention d'activité partielle « classique »

L'allocation conventionnelle à la charge de l'employeur s'élève, a minima, à :

- 2 € (soit 6,84 € - 4,84 € pour les entreprises de moins de 250 salariés)
- 2,51 € (soit 6,84 € - 4,33 € pour les entreprises de plus de 250 salariés).

Le taux de prise en charge par l'Etat ne peut excéder un maximum fixé annuellement par arrêté (cf. article D. 5122-42).

Il existe deux taux de prise en charge par l'Etat de l'allocation conventionnelle payée par l'employeur :

- un taux de 100% par arrêté conjoint du ministre de l'emploi et du ministre du budget. Dans ce dernier cas, cela revient à prendre en charge les 6,84 € de l'allocation conventionnelle minimum. Ce taux est réservé à des situations exceptionnelles dont notamment le cas de catastrophe naturelle.
- un taux de 80% accordé par le responsable de l'UT de la DIRECCTE après avis du CODEFI, (soit 1,60 € ou 2,01 €). Ces conventions ne peuvent pas durer plus de trois mois maximum non renouvelable).

Le taux de prise en charge par l'Etat est fonction (cf. article D. 5122-41) :

- de la gravité des difficultés constatées,
- de l'importance de la réduction apportée au nombre des licenciements envisagés,
- des efforts de réorganisation de l'entreprise dans un but de redressement économique, notamment en matière de réduction ou de modulation concertée de la durée du travail.

3.2.3 Durée de prise en charge

Pour rappel, l'activité partielle n'est indemnisée au titre d'une convention d'activité partielle classique ou d'APLD que dans la limite du contingent annuel d'heures indemnissables au titre de l'allocation spécifique (cf. article D. 5122-40).

Pour la convention d'activité partielle de longue durée

La convention d'activité partielle de longue durée peut être conclue pour une période de 3 mois minimum renouvelable sans que la durée totale puisse excéder 12 mois. Le renouvellement est effectué par voie d'avenant.

A titre expérimental, la durée minimale de conventionnement, pour les conventions signées entre le 1^{er} mars 2012 et le 30 septembre 2012 est ramenée de 3 à 2 mois.

Dès lors que les perspectives de sous activité présentées par l'entreprise laissent envisager un recours à l'activité partielle pour une durée nettement supérieure à 3 mois, la convention d'activité partielle de longue durée proposée à l'entreprise doit, de préférence, prévoir une durée de 6 mois voire plus.

Pour la convention d'activité partielle « classique »

La durée d'une convention d'activité partielle « classique » peut être conclue pour une période maximale de 6 mois, renouvelable une fois.

3.2.4 Contreparties souscrites par l'entreprise

3.2.4.1 Convention d'activité partielle de longue durée

En contrepartie d'une convention d'activité partielle de longue durée (APLD), l'employeur s'engage :

- à proposer à chaque salarié bénéficiaire de la convention un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions de formation ou de bilan qui pourraient être engagées durant la période d'activité partielle.
Cette proposition d'entretien ne suppose aucun formalisme particulier. Il vous appartient de rappeler à l'employeur l'utilité de garder une trace écrite de la proposition faite au salarié et de l'engagement de celui-ci à suivre la formation organisée pendant la période d'activité partielle. En outre, l'intérêt de mettre à profit cette période d'APLD pour former les salariés en activité partielle doit être rappelé aux employeurs.
- à maintenir dans l'emploi les salariés subissant une réduction d'activité pendant une période égale au double de la durée de la convention. Cette période de maintien dans l'emploi commence à compter de la date de signature de la convention par l'entreprise.

3.2.4.2 Convention d'activité partielle « classique »

En contrepartie de l'aide de l'Etat au titre d'une convention d'activité partielle « classique », l'entreprise s'engage à maintenir dans leur emploi, tout ou partie des salariés qui subissent la réduction d'activité, pour une période au moins équivalente à la durée de la convention.

La réalisation d'actions de formation au bénéfice des salariés ou toute autre contrepartie peuvent également être demandées aux entreprises.

3.3 Rémunération mensuelle minimale

3.3.1 Conditions

L'ouverture du droit à la garantie mensuelle minimale pour le salarié étant automatique, ni l'entreprise, ni l'administration n'ont un droit d'appréciation à son égard. Elle n'est subordonnée à aucune formalité particulière, ni à aucune autorisation administrative.

3.3.2 Durée de prise en charge

La garantie s'applique aussi longtemps que la réduction d'horaire se prolonge et pendant six semaines en cas d'arrêt complet de travail (chômage partiel total).

Annexe 1 : Schéma présentant le dispositif d'activité partielle à compter du 1^{er} mars 2012

Rémunération perçue par le salarié	Allocations versées à l'entreprise par l'Etat ou l'UNEDIC		
ALLOCATION SPECIFIQUE DE CHOMAGE PARTIEL (AS) <u>Entreprise couverte par l'ANI :</u> 60 % de la rémunération horaire brute basée sur l'assiette de congés payés avec au minimum 6,84 € net de l'heure dans le respect de la RMM (le cas échéant) <u>Entreprise non couverte par l'ANI :</u> 4,33 € ou 4,84 € par heure chômée suivant la taille de l'entreprise dans le respect de la RMM (le cas échéant)	ALLOCATION SPECIFIQUE DE CHOMAGE PARTIEL	<u>Entreprise de 1 à 250 salariés¹ : 4,84 € par heure chômée</u>	
		<u>Entreprise de plus de 250 salariés : 4,33 € par heure chômée</u>	
ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD) 75 % de la rémunération horaire brute soit environ 93 % du salaire net avec un minimum égal à la rémunération mensuelle minimale (1096,94 € soit 7,23 € net de l'heure pour les salariés à temps plein, à proratiser pour les salariés à temps partiel). Montant porté à 100% de la rémunération nette de référence si le salarié accepte de suivre une formation qui lui serait proposée durant la période chômée.	ALLOCATION COMPLEMENTAIRE DE CHOMAGE PARTIEL	Convention à 80 %	<u>Entreprise de 1 à 250 salariés : 1,60 € par heure chômée</u>
			<u>Entreprise de plus de 250 salariés : 2,01 € par heure chômée</u>
		Convention à 100 %	<u>Entreprise de 1 à 250 salariés : 2,00 € par heure chômée</u>
			<u>Entreprise de plus de 250 salariés : 2,51 € par heure chômée</u>
	ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)	<u>2,90 € par heure chômée à compter du 1^{er} mars 2012</u>	
<u>Champ de la RMM : 1096,94 € net soit 7,23 € net de l'heure pour les salariés à temps plein</u>			
<u>Champ de l'ANI de 1968 et du 08/10/09 : 6,84 € net de l'heure dans le respect de la RMM (le cas échéant) avec 60 % de la rémunération horaire brute basée sur l'assiette de congés payés</u>			

¹ Effectif à apprécier en équivalent taux plein (ETP)

Annexe 2 : Articulation activité partielle et formation professionnelle

Le recours massif à l'activité partielle a mis en évidence le double intérêt à définir la meilleure articulation possible avec la formation :

- la formation ouvre généralement droit à un niveau de rémunération équivalent au salaire de référence. Ainsi, les services peuvent inciter les entreprises à examiner de telles solutions qui permettent d'échapper, même partiellement, à la perte de salaire induite par l'activité partielle ;
- le recours à des actions de formation permet de favoriser le maintien de l'employabilité des salariés dont l'emploi est menacé.

Aussi, afin d'optimiser les périodes d'activité partielle de longue durée, et notamment d'en faire un temps pour d'une part, anticiper dans les meilleures conditions la reprise de l'activité de l'entreprise, et d'autre part, renforcer les qualifications des salariés, les partenaires sociaux ont souhaité améliorer la capacité à organiser des formations professionnelles pendant les périodes d'APLD.

Aux termes d'un accord national interprofessionnel conclu le 13 janvier 2012, ils ont ainsi convenu d'un aménagement **du dispositif d'activité partielle de longue durée** permettant de mettre en place, pendant les heures chômées, les actions de formation mentionnées aux articles L.6313-1 et L.6314-1 du code du travail.

Ces actions peuvent être engagées pendant les heures chômées, dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation pendant le temps de travail et dans ce cas, l'indemnité de chômage partiel versée au salarié en formation pendant la période d'APLD est portée à 100% de son salaire net.

Il convient de rappeler que ces aménagements sont strictement circonscrits au dispositif d'activité partielle de longue durée : le cadre juridique régissant l'articulation entre l'activité partielle et la formation reste inchangé en ce qui concerne le régime de base de l'activité partielle (allocation spécifique) dont la compatibilité avec la formation est globalement limitée aux dispositifs suivants :

- le plan de formation (dans la limite de 80 heures pour des actions de développement des compétences) ;
- la période de professionnalisation (dans la limite de 80 heures) ;
- le CIF (formations supérieures à 120 heures) ;
- le DIF.

Les services sont invités à adopter une démarche dynamique visant :

- non seulement, à apporter un soutien à l'entreprise qui souhaite mettre en place des actions de formation en alternance avec l'activité partielle, pendant l'activité partielle ou en lieu et place de cette dernière,
- mais aussi à réunir les différents acteurs afin d'établir un plan d'action cohérent et structuré en faveur de l'articulation de l'activité partielle et de la formation,
- ainsi qu'informer systématiquement les OPCA et à encourager les entreprises à former les salariés pendant l'activité partielle.

I. La formation en cas de recours au régime de base de chômage partiel (allocation spécifique)

1/ Cadre juridique de l'articulation entre formation et activité partielle

Rappel : activité partielle et formation relèvent de deux statuts différents. L'activité partielle suspend le contrat de travail du salarié concerné (article L.5122-1 du code du travail). De même, certains types de formations suspendent également ledit contrat de travail. Or, le contrat de travail ne peut être suspendu pour deux causes différentes.

En ce qui concerne la formation professionnelle continue, il faut différencier trois cas de figure :

- selon que les actions sont considérées comme un temps de travail effectif,
- selon que les actions sont mises en œuvre hors temps de travail,
- selon qu'elles entraînent une suspension du contrat de travail ne pouvant être concomitante à l'activité partielle.

A/ La formation a lieu pendant le temps de travail et ne relève pas de l'activité partielle :

Toutes les formations organisées pendant le temps de travail (actions d'adaptation au poste ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise) sont considérées comme un temps de travail effectif (article L. 6321-2 du code du travail).

- Dans certains cas, des périodes d'activité partielle peuvent être **alternées** avec des périodes de formation permettant notamment de développer l'employabilité des salariés. Afin de mettre à profit ces périodes de baisse d'activité, l'entreprise peut activer son plan de formation et ainsi éviter le recours à l'activité partielle. Elle peut prétendre à une aide de l'OPCA dont elle dépend ainsi qu'au soutien du FNE-Formation ou du Fonds social européen. Dans ce cas, la période d'activité partielle est appréciée sur la durée pour laquelle les salariés ne sont pas en formation.
- Le salarié conserve sa rémunération pendant ces périodes de formation. Celles-ci relèvent, soit du plan de formation de l'entreprise, soit du DIF mis en œuvre durant le temps de travail selon les conditions définies à l'article L. 6323-11 du code du travail, soit de la période de professionnalisation.

B/ La formation se déroule hors temps de travail et peut être concomitante à l'activité partielle :

Les possibilités de cumul activité partielle et formation, afin d'optimiser la sous-charge d'activité résultant de l'activité partielle, sont les suivantes :

- **Dans le cadre du plan de formation**, seules les actions de développement des compétences, après accord écrit passé entre le salarié et l'employeur, peuvent être prises pour tout ou partie en dehors du temps de travail effectif. Toutefois, cela ne peut se faire que dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait

en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait (article L. 6321-6 du code du travail). Les actions de formation réalisées hors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation d'un montant égal à 50% du salaire horaire net de référence du salarié (article D. 6321-5 du code du travail).

- L'activité partielle peut être cumulée avec **le dispositif du DIF**. Le DIF se déroule en principe hors temps de travail. Chaque année, depuis la loi du 4 mai 2004, le salarié dispose de 20 heures de DIF par an. Ce montant est plafonné à 120 heures au bout de 6 ans. Le DIF relève de l'initiative du salarié, mais il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord de son employeur. Les heures effectuées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement par l'employeur d'une allocation au moins égale à 50% du salaire horaire net de référence du salarié (articles L. 6323-14 et D. 6321-5 du code du travail).
- **Dans le cadre de la période de professionnalisation**, 80 heures de formation par an et par salarié (ou pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait) peuvent être également réalisées (article L. 6321-6 du code du travail). Les heures effectuées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement par l'employeur d'une allocation au moins égale à 50% du salaire horaire net de référence du salarié (article D. 6321-5 du code du travail).
- **Dans le cadre du « CIF hors temps de travail », les salariés peuvent cumuler formation et activité partielle.** En effet, dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation désigné en application de l'article L. 6322-47 peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail. La durée minimum de la formation hors temps de travail pouvant être prise en charge par l'organisme collecteur agréé au titre du congé individuel de formation est fixée à 120 heures (Décret n° 2010-65 du 18 janvier 2010). En outre, les dispositions du code du travail prévoient que le « CIF hors temps de travail » est à l'initiative du salarié sans accord de l'employeur pour un projet individuel. Ceci exclut le bénéfice de l'allocation de formation prévue pour les formations hors temps de travail au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du DIF dans leurs chapitres respectifs.

A l'exception du « CIF hors temps de travail », ces possibilités permettent de cumuler les allocations spécifiques et éventuellement conventionnelles prises au titre de l'activité partielle et l'allocation de formation versées par l'employeur.

Toutefois, lorsque l'allocation de formation est due au titre d'une action de formation réalisée durant une période pendant laquelle le salarié est en situation d'activité partielle, le versement de l'allocation de formation ne peut avoir pour effet de porter la rémunération nette du salarié à un niveau

supérieur à celle dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été placé en position d'activité partielle (article D. 6321-5 du code du travail).

C/ La formation donne lieu à suspension du contrat de travail :

Le congé individuel de formation (hors « CIF hors temps de travail »), qui implique lui aussi une suspension du contrat de travail, ne peut donc être concomitant à l'activité partielle. Cependant, il est possible de conclure un CIF à temps partiel ou un CIF discontinu. Le CIF étant généralement rémunéré à 80% du salaire net, la rémunération du salarié est ainsi plus élevée qu'en période d'activité partielle. Dans ce cas, les salariés sont alternativement sous le régime de deux suspensions du contrat de travail différentes, l'une applicable dans le cadre de l'activité partielle, l'autre dans le cadre du CIF.

II – La formation en cas de recours à l'activité partielle de longue durée (APLD)

L'évolution souhaitée par les partenaires sociaux et, désormais intégrée dans le droit positif, vise à permettre pour les salariés en activité partielle de longue durée, d'accéder à toutes les actions de formations prévues par les articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail : celles-ci leur sont désormais ouvertes sans limitation de durée durant les heures chômées dans le cadre d'une convention d'APLD.

Ils peuvent ainsi bénéficier notamment de toutes les actions relevant du plan de formation (incluant les actions de remise à niveau), du DIF, du CIF hors temps de travail et autres actions de professionnalisation.

Cette exception au régime de base de l'activité partielle est légitimée par une double contrepartie mise à la charge des employeurs et des pouvoirs publics :

- L'indemnisation des salariés en formation durant une période d'activité partielle de longue durée est portée de 75% de la rémunération brute (soit environ 93% du salaire net) à 100% de leur salaire net de référence. Il convient de rappeler que cet effort financier supplémentaire reste à la seule charge de l'employeur. Par ailleurs, les salariés continuent de bénéficier par ailleurs d'une garantie de maintien dans l'emploi sur une période égale au double de la durée de la convention d'APLD ;
- La prise en charge financière des heures chômées par la collectivité est plus favorable pour l'entreprise, l'Etat réévaluant d'un euro le montant de l'indemnisation de base (allocation spécifique de chômage partiel) complétée par l'Unédic à hauteur de 2,90 €/h dès la première heure chômée.

III - Sources de financement de la formation

Outre le financement des actions de formation par l'entreprise elle-même ainsi que par l'OPCA, il est rappelé que peuvent être envisagés :

1. Le financement par le Conseil régional

Le Conseil régional dispose d'une compétence de droit commun en matière de formation professionnelle. En conséquence, en fonction des priorités qu'il

a définies, il peut participer au financement des actions de formation mentionnées ci-dessus. A ce titre, le Conseil Régional intervient comme financeur, dans le cadre juridique de l'articulation entre formation et activité partielle, tel que décrit ci-dessus.

2- Le financement par le FNE formation

Il est envisageable **d'articuler l'activité partielle et une convention de FNE formation**. Dans certains cas, des périodes d'activité partielle peuvent être alternées avec des périodes de formation qui interviennent en lieu et place de l'activité partielle.

Nota : Pendant l'activité partielle, des formations hors temps de travail peuvent être mises en place notamment dans le cadre du DIF, du plan de formation, de la période de professionnalisation, ou du CIF hors temps de travail. Il n'y a pas lieu de mobiliser le FNE-Formation dans ce cadre.

Les conventions de FNE Formation visent à aider des entreprises en difficultés à faire bénéficier les salariés d'actions de formation afin d'éviter le licenciement. Des solutions construites de reclassement externe peuvent également être envisagées.

L'aide financière de l'Etat est variable en fonction du projet et porte aussi bien sur les dépenses de rémunération que sur les coûts pédagogiques. Cette aide de l'Etat intervient dans le respect des seuils d'intensité communautaire. L'aide de l'Etat peut être relayée par des cofinancements de l'OPCA, du Conseil Régional ou de toute autre collectivité territoriale et du FSE.

Nota : le FNE-Formation ne peut être mobilisé pour une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire, conformément à la réglementation européenne relative à l'encadrement des aides d'Etat aux entreprises.

3- Le financement par le FPSPP et le FSE²

Dans le cadre d'une convention signée le 21 avril 2009 modifiée par avenant le 28 décembre 2009, l'Etat et le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) ont convenu de la création d'un dispositif de financement de la formation professionnelle, notamment, des salariés des entreprises en situation d'activité partielle ou envisageant de recourir à l'activité partielle.

L'Etat a signé le 15 mars 2010 une convention avec le FPSPP dont deux des objectifs sont la formation des salariés les plus exposés à la perte de leur emploi et la formation des salariés en situation d'activité partielle.

Les formations mobilisables à ce titre pour les salariés en activité partielle sont :

- les formations qualifiantes,
- les formations dans le cadre du plan de formation des entreprises,
- les formations dans le cadre de la période de professionnalisation,
- les formations dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF),

² Cette convention sera soldée au cours du 1^{er} semestre 2012. Les seules opportunités sont donc celles offertes par la convention du 15 mars 2010.

- les formations dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

Afin de permettre aux entreprises concernées de se saisir de ces nouvelles possibilités de financement de leurs actions de formation, vous les inviterez à se rapprocher de l'OPCA dont elles relèvent.

Annexe 3 : Activité partielle et salariés sous convention de forfait

Résumé :

Dès qu'un établissement est fermé, ne serait-ce qu'une journée, les salariés dont le temps de travail est aménagé en forfait jours entrent dans le champ d'application de l'activité partielle.

Il faut entendre par fermeture d'établissement, l'arrêt total de l'activité :

- d'un établissement ou partie d'établissement,
- d'une unité de production,
- d'un service,
- d'un atelier,
- d'une équipe chargée de la réalisation d'un projet notamment en matière de prestations intellectuelles.

Les salariés au forfait sont exclus du champ d'application de l'activité partielle en cas de réduction d'horaires mais pas en cas de fermeture d'établissement.

I. Salariés sous convention de forfait annuel

Le décret n° 2001-555 du 28 juin 2001 précise les modalités de décompte et de calcul des heures indemnisables pour les salariés employés sous conventions de forfait exprimées en heures ou en jours (articles R. 5122-20 à R.5122-22 du code du travail).

1. Définition du forfait jours annuel

Le forfait annuel en jours est un mode d'aménagement du temps de travail du salarié. Pour y avoir recours, il est possible de conclure des conventions individuelles de forfait annuel en jours, entre les cadres ou salariés non cadres autonomes et un employeur (articles L.3121-38 et suivants et articles L.3121-51 et suivants). Cette possibilité doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. L'accord individuel de chaque salarié doit être requis et formalisé dans une convention individuelle de forfait. Ces conventions fixent un nombre de jours de travail global sur une année entière sans référence horaire.

2. Articulation entre le forfait jours annuel et l'activité partielle

Selon le 4° de l'article R. 5122-8 du Code du travail, les salariés dont la durée du travail est fixée par un forfait annuel, en heures ou en jours, **ne peuvent pas bénéficier de l'allocation spécifique d'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement.**

Cet article exclut les salariés au forfait du champ d'application de l'activité partielle en cas de réduction d'horaires mais **pas en cas de fermeture d'établissement.**

En outre, dans le cas précis des salariés employés en forfaits jours, les dispositions particulières, prévues à l'article R. 5122-22 du code du travail, permettent de leur accorder le bénéfice de l'allocation spécifique d'activité partielle du fait de la fermeture de l'établissement pour chaque journée de travail perdue.

3. Modalités de calcul de l'allocation

L'indemnité accordée est égale au produit du taux de l'allocation mentionnée à l'article R. 5122-12 (allocation spécifique) multipliée par la durée moyenne quotidienne de travail équivalente à la durée légale (développement voir infra).

Détermination de la durée moyenne quotidienne de travail

Selon l'article R.5122-22 du code du travail, explicité par la circulaire CDE 2001-21 du 18 juillet 2001 BOMT 2001-16, la correspondance entre le nombre de journées de travail perdues, en raison de la fermeture de l'établissement et le nombre d'heures d'activité partielle équivalentes, est recalculée selon différents paramètres :

- le nombre moyen mensuel de jours fixés dans la convention de forfait ;
- le nombre de jours réels de fermeture ;
- et le nombre de jours du mois considéré, exprimé en jours calendaires.

Exemple :

Cas d'un salarié employé sous convention de forfait conclue sur une base de 210 jours sur l'année. La durée du travail des salariés de l'entreprise soumis à l'horaire collectif est de 35H00 par semaine (soit 151.67 heures par mois).

L'établissement qui l'emploie est temporairement fermé sur la période du mercredi 4 au vendredi 6 avril en raison de la conjoncture économique.

Détermination du nombre moyen de jours travaillés habituellement par mois
 $210/12 = 17.5$ jours travaillés en moyenne au cours de chaque mois.

Détermination du nombre de jours chômés du fait de la fermeture de l'établissement ou du service pour les salariés au forfait
(3 jours en avril / 30 jours calendaires dans le mois) X 17.5 = 1.75 jours réellement chômé sur une référence mensuelle.

Détermination de la durée moyenne quotidienne de travail équivalente à la durée légale

La Cour de cassation (arrêt Cass. Soc. du 13/11/2008) précise les modalités de calcul de la retenue sur salaire à opérer lorsque des cadres au forfait annuel en jours participent à une grève d'une durée inférieure à la journée ou à la demi-journée. Elle détermine ainsi le nombre d'heures fictif servant de calcul pour leur salaire horaire. Cette méthode peut être utilisée pour définir le nombre d'heures indemnissables d'activité partielle pour les salariés cadres et non cadres au forfait.

La formule retenue par la Cour de cassation tient compte de deux éléments :

- le nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait ;
- la durée légale du travail si la durée applicable aux cadres soumis à l'horaire collectif est égale ou inférieure à cette durée légale, ou la durée applicable à ces cadres si elle lui est supérieure.

Dans la jurisprudence susvisée, la Cour de cassation retient non pas la durée légale de 35H00 par semaine (151.67 heures par mois) mais la durée de travail pratiquée dans l'entreprise par les cadres soumis à l'horaire collectif. Elle a voulu choisir, pour les cadres au forfait, la durée la plus proche possible de la durée du travail effective. Toutefois, l'article R.5122-22 détermine l'allocation d'activité partielle en fonction d'une durée du travail équivalente à la durée légale. Ce critère sera donc retenu pour le calcul du nombre d'heures d'activité partielle à indemniser lors de la fermeture de l'établissement ou du service.

Dans l'exemple ci-dessus, la durée du travail effectif de l'entreprise est de 35H00 par semaine soit 151.67 heures par mois, ce qui correspond à la durée légale.

Le nombre d'heures fictif d'activité partielle servant à calculer le nombre d'heures indemnisable s'établit à 210 jours / 217 jours X 151.67 heures X 12 mois soit 1761.33 heures par an pour 210 jours, ce qui revient à 1761.33 heures / 210 = 8.39 heures de travail par jour.

Dans ce cas, le nombre d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle est égal au produit du nombre de jours recalculés (1.75 jours) par le nombre d'heures fictives (8.39 heures par jour) soit 14.7 heures d'activité partielle pour 3 jours réels de fermeture d'établissement et 1.75 jours recalculés pour un salarié au forfait.

Dès la première journée de fermeture d'un établissement ou d'un service, les salariés en forfait jour entrent dans le champ d'application de l'activité partielle.

II. Salariés en conventions de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

L'article R. 5122-20 du code du travail prévoit que le nombre d'heures indemnisées dans le cadre de ces conventions correspond à la durée légale du travail diminuée de la différence entre la durée du travail mentionnée dans la convention de forfait et le nombre d'heures chômées en deçà de la durée légale.

Exemple :

Un salarié employé sur la base d'une convention de forfait de 39 heures hebdomadaires ne travaille que 10 heures au cours de la 2^{ème} semaine du mois de mars 2010.

L'employeur sera remboursé au titre de l'allocation spécifique d'activité partielle sur la base de : $35 - (39 - (35 - 10))$, soit $35 - 14 = 21$ heures indemnissables au titre de l'activité partielle.

A contrario, un salarié employé sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures (sans convention de forfait) sera indemnisé sur la base de : $(35 - 10) = 25$ heures indemnissables au titre de l'activité partielle pour 10 heures de travail au cours de la 2^{ème} semaine du mois de mars 2010.

Annexe 4 : Activité partielle et cumul d'emploi

Question :

Peut-on travailler pendant une période d'activité partielle indemnisée par l'Etat ou par « Pôle Emploi » chez un autre employeur ?

Résumé :

Tout salarié placé en activité partielle peut être autorisé à cumuler plusieurs emplois pendant la période de suspension de son contrat de travail liée à sa mise en activité partielle (pour fermeture temporaire d'établissement dès le premier jour ou réduction de l'horaire habituel de travail) à condition que son contrat de travail ne prévoient pas de clause licite d'exclusivité.

Ce cumul d'emploi devra être réalisé dans le respect des principes de loyauté et de non concurrence ainsi que de la durée légale du travail.

Il est préconisé que le salarié informe son employeur de sa décision d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur pendant la suspension de son contrat de travail en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.

Analyse :

I. Période d'activité partielle indemnisée par l'Etat

1.1 Au regard du contrat de travail :

Il y a activité partielle lorsque, tout en restant liés à l'employeur par un contrat de travail, les salariés subissent une perte du salaire du fait :

- soit de la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement,
- soit de la réduction temporaire de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement dès lors que cet horaire se trouve en deçà de la durée légale du travail (art. L. 5122-1 du code du travail).

La mise en activité partielle d'un salarié, pour une période où il est indemnisé, constitue une suspension du contrat de travail (art. L. 5122-1 du code du travail).

Pendant la période de suspension du contrat de travail, les obligations contractuelles sont également suspendues et le salarié n'est plus sous l'autorité de son employeur. Le salarié est dispensé d'exécuter sa prestation de travail et ne reçoit plus de rémunération en échange mais un revenu de remplacement.

Néanmoins, l'obligation de loyauté du salarié est maintenue pendant cette période. Ceci implique que le salarié ne doit pas travailler pour le compte d'un autre employeur concurrent ou pour son propre compte de manière concurrente à son employeur (Cass. Soc., 21 juillet 1994, n° 93-40554 et Cass. Soc., 21 octobre 2003, n° 01-43943).

Par conséquent, le respect général du principe de fidélité et de loyauté du salarié impose que, même en l'absence de clause d'exclusivité du contrat de travail, le salarié ne puisse exercer une activité concurrente de celle de son employeur.

Toutefois, l'exercice d'une activité non-concurrente de celle de l'employeur est licite et ne peut caractériser à elle seule la méconnaissance d'une obligation du contrat de travail, en ce sens, elle ne constitue pas une violation de l'obligation de loyauté (Cass. Soc., 20 octobre 2004, n°02-42966).

Il n'existe pas d'impératif d'exclusivité en l'absence de clause. Le salarié demeure donc libre de cumuler plusieurs emplois, en application du principe de la liberté du travail mais dans le respect des dispositions légales sur les cumuls d'emplois. Selon les articles L. 8261-1 et L. 8261-2 du code du travail relatifs aux interdictions en matière de cumul d'emplois, « aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession » et aucun employeur ne peut recourir aux services d'une personne qui méconnaît les dispositions légales relatives à la durée du travail.

1.2 Au regard de la nature du revenu de remplacement :

L'allocation spécifique d'activité partielle peut être considérée comme une aide sociale (étant à la charge de l'Etat).

L'allocation conventionnelle due par l'employeur peut être considérée comme « un salaire d'inactivité ». Elle peut être assimilée à un substitut de salaire et non à un salaire.

Toutefois la loi ne donne pas de définition précise de la nature de ces revenus de remplacement, elle indique seulement que ces différentes allocations sont soumises au régime de la créance de salaire quant à la « cessibilité » et à la « saisissabilité », et les exonère des cotisations de sécurité sociale et de taxe sur les salaires. Il n'y a pas d'interdiction légale de cumuler un revenu de cette nature avec un salaire perçu au titre d'un emploi chez un autre employeur.

II. Cas particuliers

2.1 Allocations de chômage (ARE) et reprise partielle d'emploi

En application des articles 6 et 11 du chapitre 2 du règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi ou ARE), les salariés en situation de chômage partiel total peuvent, sous certaines conditions³, bénéficier de l'indemnisation du chômage sans rupture du contrat de travail.

Toutefois, il n'est pas requis que les salariés soient en situation de privation totale d'emploi. Ces derniers peuvent ainsi bénéficier de l'ARE au titre de l'arrêt total de leur activité dans une entreprise et exercer une autre activité auprès d'un autre employeur, dès lors que les conditions du cumul (prévues aux articles 28 à 32 du règlement général annexé à la convention susvisée) sont remplies.

Ainsi, l'activité exercée ne doit pas excéder 110 heures mensuelles et les revenus qu'elle procure ne doivent pas être supérieurs à 70% des rémunérations brutes perçues antérieurement. Le salarié peut bénéficier de ce dispositif pendant une durée égale à la limite de la durée des droits à

³ La durée d'affiliation nécessaire pour une ouverture de droit à l'ARE dans la convention de 2006 était de 6 mois. Dans la convention du 19 février 2009 applicable à compter du 1^{er} avril 2009, la durée minimum d'affiliation exigée est désormais de 4 mois dans les 28 mois précédents.

l'allocation d'aide au retour à l'emploi pour activité partielle totale ou chômage partiel total.

Un tel dispositif de cumul partiel entre l'allocation de chômage et le revenu d'une activité professionnelle (salariée ou non) a été mis en place par les partenaires sociaux gestionnaires du régime d'assurance chômage, afin d'inciter à la reprise d'emploi. Il n'existe pas de possibilité de cumul pour les reprises d'activité à temps plein ou pour celles qui procurent une rémunération proche de celle perçue avant la perte d'activité. Il convient en effet de rappeler que le système d'assurance chômage n'a pas pour vocation d'offrir de façon permanente un revenu de complément, mais doit accompagner les demandeurs d'emploi ou les salariés en inactivité, dans ce cas d'espèce, dans les premiers pas de leur reprise d'activité, lorsque celle-ci est réduite ou occasionnelle.

2.2 Situation à l'issue de la période d'activité partielle

A l'issue de la période d'activité partielle, plusieurs cas de figure peuvent se produire :

- le salarié reprend son travail chez l'employeur : il devra alors soit rompre le contrat de travail qu'il a contracté chez un autre employeur, soit démissionner de son emploi initial ;
- le salarié est licencié de chez son employeur initial : il est alors assujéti à la réglementation UNEDIC relative à sa disponibilité pour recherche active d'emploi et devra déclarer à Pôle Emploi sa nouvelle durée d'activité. Il devra dans ce cas se conformer au point 2.1.

En conclusion :

Tout salarié placé en chômage partiel peut être autorisé à cumuler plusieurs emplois pendant la période de suspension de son contrat de travail liée à la mise en activité partielle (pour fermeture temporaire d'établissement ou réduction de l'horaire habituel de travail) à condition que son contrat de travail ne prévoie pas de clause licite d'exclusivité.

Ce cumul d'emploi devra être réalisé dans le respect des principes de loyauté et de non concurrence et dans le respect de la durée légale du travail. Il donnera lieu à la perception concomitante par l'intéressé de l'indemnité due au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel et de la rémunération afférente aux emplois alternatifs.

Il est préconisé que le salarié informe son employeur de sa décision d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur pendant la suspension de son contrat de travail en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.

Annexe 5 : Activité partielle et établissements distincts

Question 1 :

Quelle procédure suivre pour indemniser au titre de l'activité partielle une entreprise ayant au moins deux établissements dans au moins deux départements différents ?

Allocation Spécifique

Concernant les heures indemnissables au titre de l'allocation spécifique, les demandes d'indemnisation sont à adresser par chaque établissement à l'unité territoriale compétente.

Activité Partielle de Longue Durée

Dans l'objectif de simplifier les démarches des entreprises et dans la perspective de la dématérialisation complète de la procédure de l'activité partielle, il a en effet été décidé de modifier le processus de conventionnement pour les entreprises multi-établissements.

Les étapes à suivre par les services sont les suivantes :

1. La convention sera établie et signée respectivement par le siège de l'entreprise et l'Unité Territoriale (UT) de la DIRECCTE géographiquement compétente.
2. Tous les établissements concernés par l'activité partielle de longue durée seront mentionnés dans l'annexe à la convention, y compris ceux qui adhèreraient après la signature de la convention.

Cette annexe précisera :

- Le nom de l'établissement ainsi que ses coordonnées ;
 - Toutes les périodes prévisionnelles d'APLD susceptibles de se dérouler pendant la durée de la convention et pour chacune d'entre elles, le nombre total d'heures prévisionnelles chômées au titre de l'APLD et le nombre de salariés concernés.
3. L'entreprise transmettra pour information, la convention à l'ensemble de ses établissements concernés par la convention ;
 4. Parallèlement, l'UT de la DIRECCTE géographiquement compétente pour le siège de l'entreprise transmettra la convention à l'ensemble des UT dont la compétence s'exerce sur tous les établissements qui adhèrent à la convention ou qui sont susceptibles de le faire. Les UT et les établissements contresigneront l'annexe pour ce qui les concerne.

Nota : Si le siège de l'entreprise ainsi que l'ensemble des établissements sont localisés sur un seul et même département, l'ensemble de la procédure se déroule selon les mêmes modalités, à la seule différence, qu'une seule UT est concernée (celle géographiquement compétente) dans ce cas de figure.

➤ Pour une entreprise mono-établissement :

L'annexe est également à renseigner selon les mêmes modalités. La signature de la convention et de l'annexe se fera directement entre l'établissement et l'UT de la DIRECCTE géographiquement compétente.

Les demandes d'indemnisation sont à adresser par chaque établissement à l'unité territoriale compétente.

Nota : La notion de convention cadre d'activité partielle de longue durée est abandonnée.

Allocation Complémentaire de Chômage Partiel (80% ou 100%)

Pour une convention classique au taux de 80 % établie avec une entreprise (l'avis du CODEFI est nécessaire), il peut y avoir un accord entre les différentes DIRECCTE ou UT afin de choisir une DIRECCTE ou UT « chef de file » pour la négociation avec l'entreprise. Les établissements concernés continuent d'adhérer à la convention via le bulletin d'adhésion transmis à l'UT compétente géographiquement.

Une telle procédure assure une unité de traitement entre les établissements dépendant de différentes DIRECCTE ou UT et permet également à chaque DIRECCTE ou UT d'avoir une vision globale de l'entreprise.

Pour une convention classique au taux de 100 % établie avec une ou plusieurs branches professionnelles et/ou groupe(s) d'entreprises, le conventionnement ne sera possible qu'une fois l'arrêté de catastrophe naturelle préalablement publié. Une UT ou DIRECCTE « chef de file » sera également choisie si l'arrêté de catastrophe naturelle concerne un ou plusieurs départements et/ou une ou plusieurs régions pour coordonner la mise en œuvre et la signature de la convention.

Question 2 :

Comment traiter les demandes d'indemnisation concernant des salariés exerçant leur prestation de travail au sein d'autres sociétés ?

La demande d'indemnisation pour les salariés exerçant leur prestation de travail au sein d'autres sociétés doit être faite par l'établissement employeur qui peut être le siège ou un autre établissement mais en tout état de cause, l'établissement à retenir est celui où s'exerce le rattachement « administratif des contrats de travail ». L'UT de la DIRECCTE, autorité administrative compétente pour cet établissement peut s'appuyer éventuellement sur un avis des services de l'inspection du travail où s'exercent effectivement les contrats pour rendre sa décision d'indemnisation.

Ainsi la procédure suivante est mise en place :

- La demande d'indemnisation et le cas échéant la demande de convention sont adressés à l'UT de la DIRECCTE dite « autorité administrative compétente ».
- Ces documents sont envoyés pour co-instruction et pour avis aux UT compétentes géographiquement pour les entreprises utilisatrices.
- Si une convention d'activité partielle est demandée, celle-ci est signée au niveau de la DIRECCTE ou UT « autorité administrative compétente » après avis des DIRECCTE ou UT du ressort territorial des entreprises utilisatrices.
- Les demandes d'indemnisation sont adressées à la DIRECCTE ou UT « autorité administrative compétente » et co-instruites au niveau des DIRECCTE ou UT du ressort territorial des entreprises utilisatrices.

En conclusion, l'« autorité administrative compétente », va prendre sa décision d'indemnisation sur la base de l'instruction et des contrôles réalisés par les DIRECCTE ou UT du ressort territorial des entreprises utilisatrices.

Annexe 6 : Activité partielle et suppressions d'emplois

Le dispositif d'activité partielle a pour objet d'atténuer la répercussion des baisses relativement brutales et imprévisibles de l'activité d'une entreprise sur la rémunération des salariés et de prévenir des licenciements (cf. : circulaire du 15 juillet 1985).

Aussi, l'activité partielle ne peut pas être octroyée pour des salariés faisant l'objet d'une procédure de licenciement économique. Dans un arrêt du 17 janvier 1990, le Conseil d'Etat a considéré qu'était fondée la décision de l'UT de la DIRECCTE de refuser l'octroi de l'activité partielle concernant des salariés pour lesquels la demande d'activité partielle faisait suite à des demandes d'autorisation de licenciement pour un motif économique identique (baisse durable des commandes).

Il vous appartient de vérifier la compatibilité entre octroi de l'activité partielle et suppressions de postes préalablement à la validation des demandes d'indemnisation introduites par les entreprises au titre de l'allocation spécifique d'activité partielle ainsi que pendant toute la durée de l'activité partielle. Dans le cadre d'une convention classique ou de longue durée (APLD), vous procéderez à une vérification de même nature à l'issue de la période de maintien dans l'emploi.

Examen en amont d'une demande d'activité partielle

L'incompatibilité entre l'activité partielle et les licenciements pour motif économique joue pour une même période, une même population et un même motif. Par conséquent, l'employeur peut solliciter l'activité partielle alors même qu'il procède à des licenciements, dès lors que les groupes de salariés sont clairement identifiés et distincts (ceci suppose que la procédure de licenciement ait été engagée préalablement à la demande d'indemnisation.)

Pour l'allocation spécifique d'activité partielle

Dans cette logique, doivent être exclus de la demande d'indemnisation au titre de l'allocation spécifique d'activité partielle, les salariés dont la rupture du contrat a déjà été notifiée pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 (licenciement pour motif économique, rupture négociée pour motif économique, plans de départs volontaires...).

Pour la convention d'activité partielle « classique » ou d'activité partielle de longue durée

Pour définir le périmètre d'intervention d'une convention d'activité partielle, doivent être exclus d'emblée les salariés pour lesquels :

- o est notifiée la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 (toute rupture du contrat de travail pour motif économique, quel que soit le cadre d'intervention de cette rupture, plan de sauvegarde de l'emploi, plan de départ volontaire, notamment) ;
- o est prévu un départ à la retraite conformément aux articles L.1237-4 et L.1237-9, dès lors qu'il s'insère dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- o est prévu une mise à la retraite conformément aux articles L.1237-5 à L.1237-8 ;

- o l'UT de la DIRECCTE a homologué une ou plusieurs ruptures conventionnelles prévues par l'article L. 1237-11.

Compte tenu du projet de licenciement, il conviendra, bien sûr, d'apprécier au plus juste, l'opportunité de conclure une convention d'activité partielle. Pour cela, pourront être pris en considération les efforts de l'employeur pour réduire le nombre de licenciements.

Interruption des versements de l'allocation spécifique en cas de suppressions d'emploi

L'allocation spécifique d'activité partielle pourra être allouée pour un salarié jusqu'à :

- o la notification de son licenciement ;
- o la notification au salarié de la rupture négociée pour motif économique ou à défaut la date de la rupture négociée ;
- o l'homologation par l'UT de la DIRECCTE de la rupture conventionnelle ;
- o la date de départ en retraite ;
- o la date d'expiration du contrat de travail, c'est-à-dire la fin du préavis en cas de mise à la retraite.

Examen pendant la durée de la convention d'activité partielle et à l'issue de la période de maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi des salariés couverts par la convention est un engagement essentiel de la part de l'entreprise.

Ainsi, l'entreprise pourra être amenée à rembourser l'intégralité des sommes perçues dès le 1er jour de prise en charge de l'allocation complémentaire au titre de la convention d'activité partielle pour un salarié dont le contrat est rompu pour :

- o l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 (toute rupture du contrat de travail pour motif économique, quel que soit le cadre d'intervention de cette rupture, plan de sauvegarde de l'emploi, plan de départ volontaire, notamment) ;
- o un départ à la retraite prévu par les articles L.1237-4 et L.1237-9, dès lors qu'il s'insère dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- o une mise à la retraite prévue par les articles L.1237-5 à L.1237-8.

Bien entendu, l'aide publique versée afin de soutenir l'activité partielle ne saurait être attribuée sans contrepartie de la part de l'entreprise contractante. C'est pourquoi vous devez contractualiser avec celle-ci un engagement posant comme contrepartie le maintien des salariés en emploi pour une durée égale au double de la durée de la convention.

Annexe 7 : Activité partielle et travail temporaire

Le principe du recours à l'activité partielle au bénéfice de salariés d'une entreprise de travail temporaire peut être admis dès lors que l'établissement dans lequel elle a détaché ses salariés intérimaires, a lui-même placé, ses propres salariés, en activité partielle.

De même, si les salariés de l'entreprise bénéficient d'une convention d'activité partielle de longue durée, les salariés intérimaires placés dans l'établissement concerné peuvent également en bénéficier.

1. Articulation avec l'activité partielle

Le principe du recours à l'activité partielle au bénéfice de salariés intérimaires d'une entreprise de travail temporaire peut être admis dans le respect des conditions suivantes :

- Un établissement de travail temporaire peut avoir recours à l'activité partielle pour ses salariés en contrat d'intérim, sous condition que les salariés du client soient aussi en situation d'activité partielle ;
- La demande d'indemnisation concernant les salariés en contrat d'intérim doit être transmise à l'UT de la DIRECCTE compétente par l'entreprise de travail temporaire accompagnée d'une copie de l'avis du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) **de l'entreprise cliente recourant à l'activité partielle** (si toutefois celle-ci est pourvue de représentants du personnel) ;
- D'une copie de la demande d'indemnisation des salariés de l'entreprise cliente ;

Le salarié intérimaire en position d'activité partielle voit son contrat de travail suspendu. Il s'agit du contrat de travail liant le salarié à son employeur (entreprise de travail temporaire).

De nouveaux contrats de mission ne pourront pas être conclus entre une agence de travail temporaire et un établissement pendant les périodes correspondant à une fermeture totale et complète de l'établissement au titre de l'activité partielle.

2. Cumul d'une allocation d'activité partielle et d'un contrat de mission

Tout salarié éligible à l'activité partielle prévu à l'article R. 5122-1 du code du travail peut être autorisé à cumuler plusieurs emplois **chez des employeurs différents** pendant la période de suspension de son contrat de travail liée à la mise en activité partielle (pour fermeture temporaire d'établissement dès le 1^{er} jour ou réduction de l'horaire habituel de travail) à condition que son contrat de travail ne prévoie pas de clause licite d'exclusivité.

Le cumul des allocations d'activité partielle avec une rémunération provenant d'autres activités salariées n'est pas exclu par la réglementation. Ce cumul d'emploi devra être réalisé dans le respect des principes de loyauté et de non-concurrence et dans le respect de la durée légale du travail.

Afin de mettre en œuvre ce principe, le salarié informe son employeur de sa décision d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur pendant la suspension de son contrat de travail en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.

Les principes de droit commun suivants doivent être respectés :

- respect des principes de loyauté et éventuellement d'exclusivité et de non-concurrence vis-à-vis de son employeur qui l'a mis en situation d'activité partielle,
- devoir d'information vis-à-vis de son employeur,
- respect de la durée maximale du travail.

En pratique, les situations suivantes peuvent se présenter :

- un salarié en CDI dont le contrat est suspendu et qui perçoit des allocations d'activité partielle peut exercer une activité salariée chez un autre employeur, y compris une ETT, durant cette période de suspension de son CDI sous réserve des principes rappelés ci-dessus ;
- un salarié en CDD ou en CTT dont le contrat est suspendu et qui perçoit des allocations d'activité partielle peut également exercer une activité salariée chez un autre employeur (une autre ETT ou une autre entreprise).

L'entreprise de travail temporaire ne peut cependant prétendre simultanément au cumul d'un nouveau contrat de mission et à l'activité partielle pour le même salarié.

Lorsque le contrat de mission qui lie l'entreprise de travail temporaire et le salarié en intérim est suspendu pour motif d'activité partielle, il n'est pas possible de souscrire un autre contrat de mission chez le même employeur (entreprise de travail temporaire) pendant les périodes d'activité partielle.

Dans le cas où l'activité de l'entreprise initiale où il était en CDD ou en CTT reprendrait, ce salarié devra choisir entre ses deux contrats « en cours » et rompre (de manière claire et non équivoque) celui qu'il ne pourra honorer jusqu'à son terme.

3. Cas particulier des contrats de professionnalisation des travailleurs intérimaires

Le contrat de professionnalisation d'un salarié intérimaire doit comporter des actions de formation ainsi que l'acquisition de compétences par l'exercice, au sein d'entreprises utilisatrices, d'une ou plusieurs missions en relation avec les qualifications professionnelles recherchées.

Le contrat de professionnalisation conclu avec le salarié intérimaire dans le cadre de l'article L. 1251-57 du code du travail couvre l'intégralité des périodes de formation et des périodes de mission.

La suspension du contrat de travail ne peut être autorisée que pour les périodes de travail au sein de l'entreprise utilisatrice au titre du contrat de mission pour complément de formation professionnelle dans le cas où cette entreprise utilisatrice a mis ses propres salariés en situation d'activité partielle. En revanche, les périodes de formation doivent être réalisées intégralement et rémunérées conformément aux dispositions en vigueur.

Le recours à l'activité partielle pour les périodes de formation prévues dans le cadre du contrat de professionnalisation ne peut être admis.

En conclusion, il convient d'opérer une distinction entre la période de formation où le recours à l'activité partielle n'est pas autorisé et la période d'acquisition de compétences par l'exercice d'une ou plusieurs missions au sein de l'entreprise utilisatrice où le recours à l'activité partielle peut être autorisé.

Annexe 8 : Procédure de remboursement de l'allocation spécifique d'activité partielle dans le cadre de la modulation du temps de travail

Par dérogation au point 2 de la fiche n°5 : « chômage partiel et modulation du temps de travail » de la circulaire n°2001-21 du 18 juillet 2001 relative au chômage partiel, les dispositions suivantes sont appliquées.

Procédure de remboursement mensuelle de l'allocation spécifique en cas de modulation du temps de travail :

Selon les dispositions de l'article R.5122-29 du code du travail, l'autorité administrative peut décider d'autoriser dans le cadre d'une procédure accélérée, le paiement de l'allocation spécifique sur une base mensuelle, dans deux cas :

1. si elle estime que la situation exceptionnelle de l'entreprise ou des difficultés économiques sérieuses et avérées le nécessitent.
2. s'il est avéré que la sous-activité est suffisamment importante et durable pour qu'en moyenne le temps de travail constaté soit inférieur à trente cinq heures par semaine travaillée et qu'en tout état de cause, les mille six cent heures travaillées sur l'année ne seront pas atteintes, compte tenu, des durées maximales du travail et l'amplitude de la modulation.

Le remboursement de l'allocation spécifique est alors réalisé chaque mois au vu des heures chômées au cours du mois considéré, c'est-à-dire sans attendre la réalisation du bilan de modulation et le décompte des heures réellement chômées sur l'année.

Dans le cas où l'entreprise sollicite un remboursement mensuel, vous apprécierez s'il y a lieu d'y apporter une réponse favorable, au vu des éléments présentés par celle-ci pour motiver sa demande et attestant du caractère exceptionnel de sa situation ou de l'ampleur et de la gravité de ses difficultés économiques.

L'employeur qui a bénéficié de la procédure de remboursement mensuel sous forme d'avance doit communiquer le bilan de la modulation présentant les heures réellement travaillées et chômées au l'unité territoriale compétente à la fin de la période de modulation.

Ce bilan donne lieu à régularisation et en cas de trop perçu par l'entreprise, ces sommes sont recouvrées par l'Etat.

Annexe 9 : Régime fiscal et social des allocations d'activité partielle

Les indemnités d'activité partielle de différentes natures (allocation spécifique, allocations complémentaires ou allocations conventionnelles) ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires ni aux cotisations de sécurité sociale. Ces allocations sont imposables mais ne constituent pas un salaire.

I - Régime social pour les différentes allocations :

1. Allocations légales spécifiques

Aux termes des articles L.5122-1, L.5122-4, et L.5422-10 du code du travail, les allocations spécifiques d'activité partielle dites allocations légales ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires ni aux cotisations de sécurité sociale.

2. Allocations conventionnelles prévues dans l'ANI du 21 février 1968

Aux termes des articles L.5122-2, L.5122-4, et L.5422-10 du code du travail, les allocations complémentaires conventionnelles versées en application d'accords professionnels ou interprofessionnels nationaux ou régionaux, agréés ou non, ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires ni aux cotisations de sécurité sociale.

3. Allocations conventionnelles hors ANI du 21 février 1968 négociées par branche

Un certain nombre de branches ont négocié un accord sur l'activité partielle. Il s'agit par exemple de l'Union des industries chimiques (UIC).

Le régime social applicable est le suivant :

Aux termes des articles L.5122-2, L.5122-4, et L.5422-10 du code du travail, les allocations complémentaires conventionnelles versées en application d'accords professionnels ou interprofessionnels nationaux ou régionaux, agréés ou non, ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires ni aux cotisations de sécurité sociale.

4. Allocations complémentaires au titre d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale d'entreprise

Selon les dispositions de l'article L.5122-4, le régime fiscal et social plus favorable (exonération du versement forfaitaire sur les salaires et de cotisations de sécurité sociale) est applicable « aux allocations et contributions de chômage partiel, lorsque cette indemnisation résulte d'accords professionnels, ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux ».

Les accords d'entreprise ou d'établissement ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur sont hors champ de cet article et c'est le régime fiscal et social sur les salaires qui s'applique.

5. Allocations complémentaires au titre de la RMM

Aux termes des articles L.3232-6 et L.5428-1 les allocations complémentaires de garantie d'une rémunération mensuelle minimale sont exonérées de la taxe sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale.

6. Allocations complémentaires au titre de la convention d'activité partielle de longue durée (APLD)

Selon les dispositions de l'article L.5122-2 (2°) les allocations complémentaires au titre de l'APLD sont exonérées de la taxe sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale.

7. Forfait social

Ces différentes allocations constituent un revenu de remplacement versé sans contrepartie d'un travail. Il ne s'agit donc pas d'une rémunération ou d'un gain au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, elles ne sont pas assujetties au forfait social de 2%.

II – Régime fiscal pour les différentes allocations :

Ces allocations sont soumises à la CSG selon les modalités suivantes :

- L'abattement d'assiette est de 1,75 % ;
- Le taux réduit de CSG est de 6,2% (art. L.136-8 II 1° du code de la sécurité sociale) ou de 3,8% pour les personnes dont l'impôt sur le revenu du au titre des revenus de 2010 est inférieur à 61€ mais dont le revenu de référence n'ouvre pas droit à l'exonération totale.

Elles sont également soumises à la CRDS selon les modalités suivantes :

- L'abattement d'assiette est de 1,75 % ;
- Le taux de CRDS est de 0,5%.

Elles sont exonérées de la CSG et de la CRDS dans les conditions suivantes :

- pour les personnes dont le revenu fiscal de référence figurant sur l'avis d'imposition sur le revenu de 2010 est inférieur à 10 024 € pour la 1ère part de quotient familial majoré de 2637 € par ½ part supplémentaire (seuils à retenir en 2012 en France métropolitaine) ;
- ou si le prélèvement de la CSG et CRDS aurait pour effet de réduire le montant de l'allocation (ou le montant cumulé de l'allocation et du salaire) en deçà du SMIC brut. Les prélèvements sont, le cas échéant, opérés partiellement afin que le montant net de l'allocation ne soit pas inférieur au SMIC brut. Le montant du SMIC horaire à retenir au 1er janvier 2012 est de 9,22 € et de 1398,37 € par mois sur la base de 35 heures.

III - Le chômage partiel et arrêt de travail pour maladie :

Tout salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut bénéficier concomitamment des indemnités journalières et des allocations qui pourraient lui être versées au titre du chômage partiel. Ainsi, un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, alors que son établissement est placé en chômage partiel ou total (fermeture complète de l'établissement), ne pourra bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie.

Annexe 10 : Les Entreprises Adaptées et l'activité partielle

Question : Les salariés handicapés d'une entreprise adaptée peuvent-ils être placés en position d'activité partielle ?

Résumé :

Le décret n° 2009-642 du 9 juin 2009 relatif à l'aide au poste en entreprises adaptées prévoit que l'aide au poste est versée au prorata du temps de travail effectif ou assimilé. Ces périodes assimilées (congrés payés, jours fériés, temps de formation, congé syndical, congrés pour événements familiaux et jours de carence pour maladie payés par l'employeur) sont précisées par la circulaire DGEFP n°2006/08 du 7 mars 2006. L'aide au poste est donc suspendue durant les périodes d'activité partielle.

En conséquence, les salariés des entreprises adaptées ne sont pas exclus du champ d'application de l'activité partielle. Si un salarié de ce type d'entreprise est en position d'activité partielle, les allocations d'activité partielle seront versées à l'entreprise et l'aide au poste sera suspendue pour les heures chômées.

1-Le dispositif des entreprises adaptées (E.A.)

1-1 Présentation du dispositif (article L. 5213-13 et suivants, R. 5213-62 et suivants)

Les E.A. sont depuis la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, des entreprises à part entière du marché du travail avec une mission sociale qui est d'employer majoritairement des travailleurs handicapés à efficience réduite (au moins 80% de l'effectif de production).

Les salariés handicapés des E.A. sont des salariés de droit commun.

Les travailleurs handicapés sont rémunérés au minimum au SMIC et relèvent des conventions collectives.

La reconnaissance de l'entreprise en tant qu'E.A. est liée à la signature d'un contrat d'objectifs triennal avec le préfet de région.

Des avenants financiers annuels fixent l'effectif de référence de l'E.A. pour le bénéfice des aides :

- une aide au poste forfaitaire égale à 80% du SMIC.
- une subvention spécifique destinée à aider au fonctionnement et au développement de la structure.

1-2 Aide au poste et travail effectif

Le décret n° 2009-642 du 9 juin 2009 relatif à l'aide au poste en entreprises adaptées prévoit que l'aide au poste est versée au prorata du temps de travail effectif ou assimilé. Ces périodes assimilées (congrés payés, jours fériés, temps de formation, congé syndical, congrés pour événements familiaux et jours de carence pour maladie payés par l'employeur) sont précisées par la circulaire DGEFP n° 2006/08 du 7 mars 2006. L'aide au poste est donc suspendue durant les périodes d'activité partielle.

En conséquence, les salariés handicapés ou non des entreprises adaptées ne sont pas exclus du champ d'application de l'activité partielle. Si un salarié de ce type d'entreprise est en position d'activité partielle, les allocations

d'activité partielle seront versées à l'entreprise et l'aide au poste sera suspendue pour les heures chômées.

2- Les dispositions particulières de l'annexe 7 au règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage

Ces dispositions s'appliquent aux travailleurs handicapés occupant un emploi dans une entreprise adaptée ou un centre de distribution de travail à domicile agréé en application des articles L. 5213-13, L. 5213-18 et L. 5213-19 du code du travail, et cessant leur activité sans rupture du contrat de travail.

Ainsi, les salariés visés par cette annexe sont ceux des Entreprises Adaptées et des Centre de Distribution de travail à Domicile, dont le contrat de travail est suspendu et qui sont placés en position d'activité partielle.

L'article 6 de l'annexe 7 au règlement général précise que « Dans le cas de réduction ou de cessation temporaire d'activité d'un atelier protégé, l'instance paritaire régionale visée à l'article 40 peut prononcer une décision d'admission au bénéfice des allocations pour les travailleurs handicapés en chômage total de ce fait, sans que leur contrat de travail ait été rompu ».

Pour pouvoir bénéficier des dispositions de l'annexe 7, les salariés concernés doivent remplir l'ensemble des conditions d'ouverture de droit des articles 3 et 4 du règlement général, à l'exception de la condition d'inscription, et de la condition liée à la rupture du contrat de travail.

La décision d'admission aux allocations doit être prononcée par l'instance paritaire régionale seule compétente en la matière.

En cas d'admission, le point de départ de l'indemnisation est fixé au premier jour suivant celui de la cessation d'activité. En effet, les dispositions de l'annexe 7 permettent une prise en charge dès le lendemain de la suspension du contrat de travail. Les allocations peuvent ainsi se cumuler avec les dispositions de droit commun de l'activité partielle, notamment avec l'allocation spécifique d'activité partielle prévue par l'article L. 5122-1 du code du travail dans la limite réglementaire.

L'article 15 de l'annexe 7 au règlement général prévoit que le montant de l'allocation journalière versée est égal à 2,22 fois le Smic horaire (valeur au 01/01/12 : 9,22€ smic horaire brut) pendant les 28 premiers jours, puis à 3,33 fois le Smic horaire, pour les allocations suivantes.

La durée de versement de l'allocation est limitée à 182 jours, en application de l'article 11§2 du règlement général, à l'exception des cas où la suppression de l'activité de l'entreprise est imputable à un sinistre ou à une calamité naturelle. Des dispositions spécifiques peuvent en effet s'appliquer dans ces cas précis, afin que l'indemnisation se poursuive jusqu'à la date prévue de reprise d'activité de l'entreprise, sous réserve de la durée d'indemnisation fixée à l'article 11§1^{er} du règlement général.

Annexe 11 : Activité partielle et journée de solidarité / jours fériés

Résumé :

La journée de solidarité a été instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées (article L.3133-7 du code du travail). L'accomplissement de cette journée n'est pas compatible avec une situation d'activité partielle et n'ouvrira pas droit au versement d'indemnités d'activité partielle.

Un jour férié non chômé, compris dans une période d'activité partielle est indemnisé selon l'horaire réduit. En revanche un jour férié chômé n'est pas compatible avec l'activité partielle et donne lieu à une rémunération totale par l'employeur des heures du jour férié chômé.

I. La journée de solidarité

1.1 Principe de la journée de solidarité

L'article L.3133-7 du code de travail définit la journée de solidarité comme une journée « instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées » ; cette journée prend la forme :
- d'une journée supplémentaire de travail **non rémunérée pour les salariés** ;
- de la contribution prévue au 1° de l'article L.14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.

Le salarié travaillant à temps complet (35 heures ou plus) doit effectuer 7 heures de travail au titre de la journée de solidarité. Le salarié à temps partiel verra cette durée proratisée en fonction de l'horaire mensuel contractualisé. La formule à retenir pour les salariés à temps partiel est : *7 heures / durée du travail appliquée dans l'entreprise X temps contractuel* = temps à travailler au titre de la journée de la solidarité. Les cadres sous convention de forfait jours sur l'année doivent travailler une journée au titre de la journée de solidarité.

Des modalités d'accomplissement de cette journée sont prévues par accord collectif ou, à défaut, par décision de l'employeur, après consultation du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe (article L.3133-9 du code du travail).

Le salarié qui change d'employeur en cours d'année et qui a déjà effectué cette journée ne doit pas l'accomplir chez son nouvel employeur. S'il était amené à exécuter de nouveau cette journée, il y aurait rémunération supplémentaire et imputation sur le contingent d'heures supplémentaires. Le salarié pourra d'ailleurs, dans ce cas, refuser d'effectuer ces heures sans que ce ne soit une faute justifiant un licenciement.

1.2 Traitement de la rémunération

- Dans la limite de 7 heures, lorsque le temps de travail du salarié est mensualisé, ou dans la limite des heures réduites proportionnellement à la durée du travail pour un salarié à temps partiel, les heures ne donnent pas droit à rémunération.
- Au-delà de cette limite de 7 heures ou de la limite proratisée pour les salariés à temps partiel, les heures travaillées sont normalement rémunérées.

Pour les salariés dont le temps de travail n'est pas mensualisé (travailleurs à domicile, travailleurs temporaires, saisonniers ou intermittents), la situation est la

suivante : comme les autres salariés, ils doivent effectuer une journée supplémentaire de travail, mais ils sont rémunérés normalement pour le travail accompli durant cette journée de solidarité. Toutefois, si la date de la journée de solidarité correspond à un jour férié précédemment chômé, aucune éventuelle majoration de salaire (ou repos compensateur) prévue par convention ou accord collectif pour le travail des jours fériés ne sera appliquée.

Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures ou des heures réduites proportionnellement à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ni sur le nombre d'heures complémentaires. Elles ne donnent, en outre, pas lieu à contrepartie obligatoire en repos.

Tous les employeurs publics ou privés sont redevables de la contribution solidarité autonomie de 0,3% qui alimente la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). Cette contribution patronale a la même assiette que la cotisation patronale d'assurance maladie (article L.14-10-4 du code de l'action sociale et des familles), soit le montant total des sommes versées aux salariés en contrepartie ou à l'occasion du travail et visées à l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale. Les indemnités versées au titre de l'activité partielle ne rentrent pas dans l'assiette sur laquelle est assise cette contribution.

1.3 Articulation avec l'activité partielle

Compte tenu de la situation d'activité partielle, il semble peu probable que le salarié se rende dans l'entreprise pour travailler le jour initialement fixé pour l'accomplissement de la journée de solidarité : son employeur n'a en effet pas de travail à lui confier.

Dès lors, plusieurs situations peuvent se présenter :

- Soit aucun accord collectif ne fixait la date d'accomplissement de cette journée. C'est l'employeur, après consultation des institutions représentatives du personnel, qui a pris la décision : dans ce cas, il paraît juridiquement possible de reporter la date d'accomplissement de cette journée à une date ultérieure, en dehors de toute période d'activité partielle ;
- Soit un accord collectif de branche fixait la date d'accomplissement de la journée de solidarité et aucun accord collectif d'entreprise n'est intervenu sur cette question, auquel cas l'employeur ne peut, compte tenu de la rédaction de l'article L. 3133-8 alinéa 3 du code du travail, régler unilatéralement cette question. Dans ce cas, il paraît opportun, sous réserve de dispositions plus restrictives prévues par l'accord de branche quant aux modalités d'accomplissement, que cette journée de solidarité nationale soit accomplie via le décompte d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail. Il n'y aura dès lors pas de versement d'indemnités d'activité partielle lors de la journée de solidarité.

II. Les jours fériés pendant les périodes d'activité partielle

2.1 Jours fériés : principe et pratique

Les jours fériés, en dehors du 1^{er} mai, ne sont chômés obligatoirement, sauf dérogation, que pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et les apprentis mineurs (article L.3161-1, L.3164-6 et L. 3164-8 du code du travail). Dans la pratique, on constate qu'ils sont cependant chômés pour la plupart des travailleurs.

Aucune disposition légale ne rend obligatoire le chômage d'un jour férié autre que le 1^{er} mai. Mais la plupart des conventions collectives prévoit que tout ou partie des jours fériés légaux sont chômés. En l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, le travail d'un jour férié n'ouvre droit à aucune majoration de salaire. Mais de nombreuses conventions collectives prévoient une rémunération majorée pour le travail des jours fériés.

2.2 Jours fériés non chômés

Un jour férié peut être travaillé. Un salarié ne peut pas refuser de travailler un jour férié, sauf si un accord collectif le précise.

La Cour de Cassation a admis qu'un salarié pouvait être placé en position d'activité partielle (arrêt N° 89-44002 du 17 février 1993 et arrêt N°84-43867 du 4 juin 1987) et que le salarié ne saurait percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait reçue s'il avait effectivement travaillé. L'employeur n'a pas à rémunérer le jour férié au taux normal mais au taux de l'activité partielle.

Le régime social et fiscal applicable aux heures d'activité partielle indemnisées pendant le jour férié non chômé est le même que pour les heures d'activité partielle hors jours fériés. Ces heures sont donc soumises à la CSG sur les revenus de remplacement et à la CRDS, après abattement d'assiette de 1,75 %, à un taux réduit de CSG de 6,2 % et à un taux de CRDS de 0,5 %. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu.

Conclusion : Lorsqu'un des jours fériés énoncés à l'article L.3133-1 est compris dans une période d'activité partielle d'une entreprise, cette dernière doit rémunérer les salariés concernés à hauteur des heures d'activité partielle prévues, lorsque le jour férié n'est pas chômé.

2.3 Jours fériés chômés

« Le chômage des jours fériés **ne peut entraîner aucune perte de salaire** pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli au moins deux cents heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, sous réserve, pour chaque salarié intéressé, d'avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalable » (article L.3133-3).

Par conséquent, dans la mesure où il ne peut y avoir de perte de rémunération lors d'un jour férié chômé et où l'activité partielle n'a pas pour vocation d'éviter l'absence totale de perte de salaire, il en découle qu'un employeur ne peut avoir recours à l'activité partielle un jour férié chômé dans l'entreprise. L'employeur doit verser la totalité du salaire dû pour le jour férié chômé sans aucune prise en charge par l'Etat au titre de l'activité partielle.

Le régime social et fiscal applicable sur ces heures est le même que les heures normales de travail effectif hors activité partielle.

Seuls sont exclus de ce dispositif les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, intermittents et temporaires (cf. article L.3133-3 du code du travail).

2.4 Cas particulier du 1^{er} mai

L'article L.3133-4 du code du travail indique que le 1^{er} mai est nécessairement un jour férié et chômé et l'article L.3133-5 précise que le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction de salaire.

Par conséquent, il est impossible de recourir à l'activité partielle la journée du 1^{er} mai. Celle-ci doit être indemnisée au taux horaire normal et à hauteur de la durée de travail quotidienne habituellement travaillée.

Annexe 12 : Activité partielle et heures supplémentaires

Principes applicables :

Les situations d'activité partielle constituent un cas particulier dans lequel la réduction du temps de travail n'est pas considérée comme une modification du contrat de travail.

La mise en activité partielle suspend partiellement -ou totalement- l'exécution du contrat de travail et ouvre droit non pas au paiement du salaire habituel mais à l'allocation spécifique prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail, augmentée, le cas échéant d'allocations complémentaires ou conventionnelles.

L'articulation entre activité partielle et heures supplémentaires est possible toutefois, je vous précise qu'une entreprise en activité partielle n'a pas vocation à recourir pendant une même période et pour les mêmes salariés aux heures supplémentaires exonérées par la loi TEPA.

1. Les heures comprises entre 35H00 et 39H00 sont-elles éligibles à l'activité partielle ?

Les heures supplémentaires structurelles réalisées par une entreprise demeurée à 39 heures ne donnent pas lieu à indemnisation au titre de l'activité partielle. En effet, l'article L. 5122-1 prévoit une prise en charge des heures perdues dans la limite de 35 heures hebdomadaires.

2. Les heures comprises entre 35H00 et 39H00 non travaillées sont-elles rémunérées par l'employeur ?

La question des heures habituellement travaillées dans l'entreprise au-delà de la durée légale de 35 heures doit être examinée au regard des dispositions générales applicables à l'activité partielle.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, les situations d'activité partielle constituent un cas particulier dans lequel la réduction du temps de travail n'est pas considérée comme une modification du contrat de travail.

En outre, le recours à l'activité partielle suspend le contrat de travail et suspend l'obligation de verser le salaire convenu (en tout ou partie, en fonction de la situation : simple réduction d'horaire, fermeture partielle ou totale)⁴.

⁴ Cass.soc. 2 février 1999, n° 96-42831 : « la cour d'appel a exactement décidé que la mise en activité partielle, pendant la période d'indemnisation, ne constituait pas une modification du contrat de travail ; la fixation des nouveaux horaires de travail réduit relevait du pouvoir de direction du chef d'entreprise ; la cour d'appel qui a constaté que M. X avait refusé de se soumettre à ces nouveaux horaires a pu décider que ce comportement du salarié était de nature à rendre impossible le maintien de ce dernier dans l'entreprise pendant la durée du préavis et constituait une faute grave » ;

Egalement Cass.soc. 18 juin 1996 et 9 mars 1999, n° 94-44654 et 96-43718 : « la mise au chômage partiel, pendant la période d'indemnisation, ne constitue pas une modification du contrat de travail ».

Par ailleurs, la Cour de cassation précise que :

«les salariés ne pouvaient prétendre, pour la période prise en charge au titre de l'activité partielle, qu'au seul paiement des indemnités d'activité partielle, éventuellement augmentées d'allocations

L'activité partielle constitue un cas de dérogation au principe selon lequel l'employeur qui ne remplit pas son obligation de fournir du travail au salarié est tenu de verser le salaire convenu, l'indemnisation se substituant au salaire habituel, en tout ou partie.

En conséquence, les heures supplémentaires, accomplies habituellement du fait d'un horaire collectif supérieur à 35 heures ou de leur prévision au contrat de travail ne doivent pas être payées au regard du salaire convenu, sauf à ce que l'employeur se soit expressément engagé, par un accord collectif par exemple, à maintenir la rémunération en cas d'activité partielle. En l'absence d'un tel engagement, l'employeur est bien délié de son obligation de fournir le salaire habituel.

3. Les heures indemnisées au titre de l'activité partielle sont-elles prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires et partant pour les dispositions de la loi TEPA ?

La règle de prise en compte des heures indemnisées au titre de l'activité partielle pour le calcul des heures supplémentaires diffère selon que l'aménagement du temps de travail soit fixé à 35H00 hebdomadaire ou qu'il s'applique sur une période supérieure à la semaine.

3.1 Entreprise à 35 heures sans régime d'aménagement du temps de travail

Dans ce cas, le régime de droit commun de décompte des heures supplémentaires s'applique : elles sont comptabilisées à la semaine, elles sont payées et majorées au cours du mois où elles sont intervenues et figurent sur le bulletin de salaire de ce mois.

L'article R. 5122-14 (al. 3) prévoit que les heures indemnisées, c'est-à-dire jusqu'à 35 heures, sont comptabilisées pour le calcul du nombre d'heures donnant lieu à l'attribution de bonifications et majorations pour heures supplémentaires.

Dans le cas de droit commun, sans aménagement, l'article R. 5122-14 ne peut s'appliquer au cours d'une semaine où les salariés sont en activité partielle. Il peut en revanche s'appliquer au cours d'un mois. En effet, le mécanisme de l'activité partielle ramène toujours l'horaire global pris en compte à 35 heures, aucune heure supplémentaire ne peut donc être dégagée.

Toutefois, au cours du même mois, il est possible de cumuler lors de semaines différentes des heures supplémentaires et des périodes d'activité partielle.

Exemple : Sur un mois, une semaine entièrement chômée et indemnisée n'ouvre droit à aucune heure supplémentaire. Si le reste du mois, les salariés travaillent 39 heures par semaine, au titre d'heures supplémentaires conjoncturelles ou structurelles, au total 12 heures supplémentaires, éligibles aux exonérations TEPA, figureront sur le bulletin de salaire pour ce mois.

conventionnelles ; ils ne restent pas créanciers de la part du salaire convenu excédant l'indemnisation de l'activité partielle. » (Cass.soc. 11 octobre 2005 n° 03-41617).

-« la mise en activité partielle, qui suspend le contrat de travail, ouvre droit, pendant la période légale d'indemnisation, non à un salaire, mais à l'allocation spécifique » (Cass.soc. 30 septembre 1992, n° 88-44720).

3.2 Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (notamment modulation ou annualisation)

Lorsque le temps de travail de l'entreprise est organisé sur une période de référence supérieure à la semaine (par exemple dans le cadre d'un aménagement du temps de travail comme la modulation qui peut s'organiser sur quelques semaines, sur quelques mois ou sur l'année), alors les salariés peuvent être conduits à effectuer des heures supplémentaires, une fois la période d'activité partielle passée.

En présence d'un accord d'aménagement du temps de travail, le code du travail prévoit deux procédures de remboursement des allocations d'activité partielle : une procédure de remboursement de droit commun qui n'intervient qu'au vu du bilan de la modulation ou de l'annualisation, une procédure exceptionnelle qui permet le remboursement par avance de l'allocation spécifique, dans l'attente du bilan de la modulation ou de l'annualisation qui permettra la liquidation du dossier.

La procédure de remboursement de droit commun de l'article R. 5122-28 :

Dans ce cas les heures ne sont indemnisées au titre de l'activité partielle qu'en absence d'heures supplémentaires.

Des heures supplémentaires peuvent avoir été réalisées alors même qu'aucune heure d'activité partielle n'aura en définitive été indemnisée, dès lors, la loi TEPA pourra trouver à s'appliquer pour les heures supplémentaires dégagées.

Exemple : Dans le cas d'une entreprise pratiquant un aménagement du temps de travail de type modulation (variation d'activité avec périodes haute et basse) sur une durée annuelle de 1607 heures, l'entreprise peut connaître pendant six mois des difficultés liées à la conjoncture économique et réduire l'activité à 730 heures au lieu de 800 heures.

La durée légale indemnisable de référence est fixée à 1600 heures et non à 1607 heures en raison de l'inclusion de la journée de solidarité dans le total des 1607 heures.

L'article L.3133-7 du code de travail définit la journée de solidarité comme une journée « instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées » ; cette journée prend la forme :
- d'une journée supplémentaire de travail **non rémunérée pour les salariés**
- de la contribution prévue au 1° de l'article L.14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.

En effet, comme indiqué dans l'annexe 12, la journée de solidarité n'est pas éligible à l'activité partielle, celle-ci étant non rémunérée par l'employeur, elle ne peut faire l'objet d'un revenu de remplacement au titre de l'allocation d'activité partielle.

Ceci peut entraîner dans certains cas, en fonction des périodes hautes et basses du programme indicatif de travail, 70 heures d'activité partielle sur le premier semestre. Au cours du second semestre, l'entreprise peut connaître un surcroît d'activité qui va générer par exemple une activité de 890 heures au lieu de 807 heures, ce qui génère un surcroît de travail de 83 heures pour le second semestre. Au vu du bilan annuel de modulation, il apparaît que 13 heures supplémentaires ont été réalisées et doivent être payées. Les allocations d'activité partielle ne sont finalement pas dues à l'entreprise.

Le paiement intégral des rémunérations dont 13 heures supplémentaires est alors dû aux salariés par l'employeur.

La procédure exceptionnelle de remboursement par avance de l'article R. 5122-29 :

Dans le cadre de cette procédure dérogatoire, le versement d'une avance peut avoir lieu avant la réception du bilan de modulation, l'entreprise peut être amenée à avoir, au cours de la période de modulation, à la fois des heures indemnisées par avance au titre de l'activité partielle et des heures supplémentaires.

Toutefois, lors du bilan de modulation qui sera toujours instruit, un décompte des heures réellement chômées et indemnisables sera réalisé, celles-ci ne pouvant avoir lieu qu'en absence d'heures supplémentaires. Si des heures d'activité partielle ont été indemnisées par avance alors que le bilan de modulation fait apparaître qu'aucune heure d'activité partielle n'est due in fine, un titre de perception sera émis afin de recouvrer le trop perçu.

Des heures supplémentaires peuvent avoir été réalisées alors même qu'aucune heure d'activité partielle n'aura en définitive été indemnisée, dès lors, la loi TEPA pourra trouver à s'appliquer pour les heures supplémentaires dégagées.

Exemple : Une entreprise applique un accord de modulation du temps de travail fixant une durée hebdomadaire moyenne sur l'année à 35 heures correspondant à une durée du travail sur l'année de 1607 heures en 2008. L'accord prévoit que la durée du travail peut être comprise entre 25 heures et 42 heures par semaine.

Pour le mois d'avril, le planning indicatif prévoit la réalisation de 42 heures de travail hebdomadaire, l'entreprise se trouvant en principe en période de haute activité. Au cours du mois d'avril, en raison de difficultés conjoncturelles importantes, les heures de travail suivantes sont effectivement réalisées :

- semaine n° 1 : 20 heures soit 15 heures indemnisables au titre de l'activité partielle,
- semaine n° 2 : 15 heures soit 20 heures indemnisables au titre de l'activité partielle.

L'employeur ayant obtenu une décision d'autorisation d'activité partielle avec remboursement par avance mensuelle de l'allocation, les états nominatifs qu'il adresse début mai font apparaître une demande de remboursement de 35 heures d'activité partielle par salarié.

Au cours du mois d'octobre, l'entreprise qui a retrouvé un important client et qui se trouve normalement en période basse, est amenée à faire des heures excédant le programme indicatif initialement prévu.

Le bilan de la modulation fait apparaître : 1590 heures travaillées et 10 heures indemnisables au titre de l'activité partielle (en référence à une durée annuelle de 1600 heures après soustraction de la journée de solidarité de la durée annuelle de 1607 heures). Dans ce cas, aucune heure supplémentaire ne bénéficie des mesures de la loi TEPA.

Annexe 13 : Activité partielle et entreprises d'insertion ou de travail temporaire d'insertion

Les salariés, permanents ou en insertion, des entreprises d'insertion (EI) et des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) peuvent-ils être placés en situation d'activité partielle ?

Les salariés des EI et des ETTI (permanents et les salariés en insertion) ne sont pas exclus du champ d'application de l'activité partielle.

Le recours à l'activité partielle entraîne la suspension du contrat de travail. **Les heures chômées ne correspondent pas à du temps de travail effectif. C'est pourquoi elles ne peuvent pas être comptabilisées au titre des heures prises en compte pour le versement des aides au poste des EI ou des aides à l'accompagnement des ETTI.** En conséquence, les UT des DIRECCTE sont chargées d'informer les structures qui sollicitent le recours à l'activité partielle de la règle de non cumul des aides pour une même heure. Les UT des DIRECCTE s'assurent également de l'application de cette règle de non cumul dans le cadre des bilans transmis par ces structures.

Annexe 14 : Activité partielle et cycles de travail

En application d'accords collectifs négociés en vertu des dispositions antérieures à la loi du 20 août 2008, l'ancien article L.3122-2 du code du travail (abrogé par la loi n°2008-789 du 20 août 2008) prévoit que la durée du travail dans l'entreprise ou l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail.

Lorsque la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement est organisée sous forme de cycles de travail, sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle correspond aux heures perdues par rapport au planning indicatif du cycle. Les heures indemnissables sont calculées dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle hebdomadaire en moyenne sur le cycle si elle est inférieure à la durée légale. Le nombre d'heures indemnissables est donc égal à la différence entre la durée du travail totale prévue dans le cycle et la somme des heures réellement travaillées pendant le cycle.

D'après l'ancien article L.3122-3 du code du travail, le cycle de travail peut être mis en place dans 3 cas :

- lorsque l'entreprise fonctionne en continu (c'est-à-dire 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7) ;
- lorsque cette possibilité est prévue par décret (par exemple pour les entreprises de gardiennage, de surveillance et de sécurité) ;
- lorsque le recours au cycle est prévu par accord collectif : convention ou accord collectif étendu, mais également par accord d'entreprise ou d'établissement.

Le cycle de travail constitue obligatoirement un multiple de la semaine et doit respecter les durées maximales hebdomadaires. Pendant cette période, la durée du travail est répartie de manière fixe et se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Selon l'article R.5122-11 du code du travail, le nombre d'heures perdues pouvant justifier l'attribution de l'allocation spécifique d'activité partielle correspond à la différence entre 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 et le nombre d'heures réellement travaillées sur la période considérée. L'adaptation de l'activité partielle aux cycles de travail est alors envisageable si on soustrait à la durée moyenne hebdomadaire du cycle (légale ou conventionnelle) le nombre d'heures effectivement travaillées pour chaque semaine considérée.

Le nombre d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle correspond aux heures perdues par rapport au planning indicatif du cycle. Les heures indemnissables sont calculées dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure à la durée légale, en moyenne sur le cycle. Le nombre d'heures indemnissables est égal à la

différence entre la durée du travail totale prévue dans le cycle et la somme des heures réellement travaillées pendant le cycle.

Les clauses d'un éventuel accord sur l'organisation du cycle prévoyant des dispositions relatives au recours à l'activité partielle plus favorables au salarié devront être respectées.

Modalité de calcul

Exemple 1 :

Un salarié employé sur la base d'un cycle de travail de 5 semaines (S1= 40H ; S2= 32H ; S3= 32H ; S4= 40H ; S5= 24H) dont la durée moyenne hebdomadaire conventionnelle est de 33,6 heures a été placé en activité partielle au cours des trois premières semaines du cycle de travail ; supposons qu'il ait travaillé 30 heures la 1ère semaine du cycle, 24 heures pour la 2ème semaine puis 28 heures pour la 3ème semaine du cycle.

Le calcul des heures indemnisables au titre de l'activité partielle est le suivant :

- Semaine 1 : $33,6 - 30 = 3,6$ heures
- Semaine 2 : $33,6 - 24 = 9,6$ heures
- Semaine 3 : $33,6 - 28 = 5,6$ heures
- Semaine 4 : $33,6 - 40 = - 6,4$ heures
- Semaine 5 : $33,6 - 24 = 9,6$ heures

Par conséquent pour le cycle considéré, l'employeur pourra demander, pour ce salarié, le remboursement de :

$3,6 + 9,6 + 5,6 + (-6,4) + 9,6 = 22$ heures au titre de l'activité partielle.

Le total des heures travaillées est de 146 heures et le total des heures à indemniser au titre de l'activité partielle est de 22 heures, on obtient un total d'heures travaillées et indemnisées égal à 168 heures, ce qui correspond bien au total des heures prévues au planning du cycle.

Exemple 2 :

Un salarié employé sur la base d'un cycle de travail de 5 semaines (S1= 42H ; S2= 40H ; S3= 31H ; S4= 24H ; S5= 38H) dont la durée moyenne hebdomadaire est de 35 heures a été placé en activité partielle au cours des semaines 3 et 4 du cycle de travail ; supposons qu'il ait travaillé 20 heures la semaine 3 du cycle, 20 heures la semaine 4 du cycle.

Le calcul des heures indemnisables au titre de l'activité partielle est le suivant :

- Semaine 1 : $35 - 42 = - 7$ heures
- Semaine 2 : $35 - 40 = - 5$ heures
- Semaine 3 : $35 - 20 = 15$ heures
- Semaine 4 : $35 - 20 = 15$ heures
- Semaine 5 : $35 - 38 = - 3$ heures

Par conséquent pour le cycle considéré, l'employeur pourra demander, pour ce salarié, le remboursement de :

$(-7) + (-5) + 15 + 15 + (-3) = 15$ heures au titre de l'activité partielle.

Le total des heures travaillées est de 160 heures et le total des heures à indemniser au titre de l'activité partielle est de 15 heures, on obtient un total d'heures travaillées et indemnisées égal à 175 heures, ce qui correspond bien au total des heures prévues au planning du cycle.

Saisie sur AGLAE

Le bilan des heures travaillées et indemnisables se fait à la fin de chaque cycle.

La saisie des demandes de remboursement sur AGLAE s'effectuera dans l'échéancier, sur la ligne correspondant au mois de la fin du cycle.

Annexe 15 : Textes relatifs à l'actualité en matière de chômage partiel

Table des matières

1. Accord national interprofessionnel du 13 janvier 2012 sur le chômage partiel, agréé par arrêté du 4 mai 2012
2. Accord national interprofessionnel du 6 février 2012 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD), agréé par arrêté du 4 mai 2012
3. Décret n° 2012-183 du 7 février 2012 relatif à la formation et à l'indemnisation des salariés pendant les périodes d'activité partielle de longue durée
4. Décret n° 2012-275 du 28 février 2012 portant modification des dispositions du code du travail relatives au chômage partiel
5. Décret n° 2012-341 du 9 mars 2012 portant modification des dispositions du code du travail relatives aux conditions d'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel
6. Arrêté du 31 décembre 2009 fixant le contingent annuel d'heures indemnisables prévu par l'article R. 5122-6 du code du travail

Accord national interprofessionnel du 13 janvier 2012 sur le chômage partiel

Les parties signataires du présent accord conviennent des mesures d'urgence ci-après, sans préjudice de la poursuite de leur discussion en vue d'une réforme visant à une simplification, si possible sous forme d'unification, des différents éléments constitutifs du dispositif de chômage partiel afin de le rendre plus accessible aux entreprises en difficultés et à en préciser le champ.

ARTICLE 1

L'indemnité horaire visée à l'article 4 de l'[accord du 21 février 1968](#) est calculée sur la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés prévue à l'article [L3141-22](#) 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.

ARTICLE 2

Pour l'acquisition des droits à congés payés, à compter de la période de référence en cours à la date de signature du présent accord, la durée des périodes de chômage partiel est prise en compte en totalité pour le calcul de la durée des congés payés.

ARTICLE 3

Afin de neutraliser les effets du chômage partiel sur la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition y est fonction des salaires perçus, il convient de prendre en compte les salaires que les intéressés auraient perçus s'ils n'avaient pas été en chômage partiel, pour procéder à cette répartition.

ARTICLE 4

Sans préjudice du rôle des institutions représentatives du personnel, les signataires demandent par ailleurs aux pouvoirs publics, dans le prolongement de leurs premiers échanges avec l'administration :

1. de permettre, dans le cadre d'une convention d'APLD (activité partielle de longue durée), de réaliser pendant les heures de réduction d'activité, des actions de formation (remise à niveau, adaptation, formation qualifiante, certifiante ou diplômante, développement des compétences et qualification transférable) ou de bilan de compétence ou de VAE, dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation pendant le temps de travail.

Dans ce cas, l'indemnité de chômage partiel versée au salarié en formation pendant la période d'APLD sera portée à 100% de son salaire net ;

2. de réduire à 10 jours le délai d'instruction des demandes d'allocation de chômage partiel adressées à l'administration ;
3. d'élargir les possibilités de mise au chômage partiel, sans demande préalable à l'administration, en cas de dégradation forte et subite de l'activité de l'entreprise ;
4. de raccourcir les délais de versement par l'Etat à l'entreprise des allocations spécifiques de chômage partiel de sorte que celle-ci n'ait plus à lui en faire l'avance ;
5. de maintenir à 1000 heures le contingent annuel d'heures de chômage partiel.

Accord national interprofessionnel du 6 février 2012 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

En contrepartie de l'augmentation d'1 euro du montant de l'allocation spécifique de chômage partiel versée par l'Etat, les partenaires sociaux signataires du présent accord demandent à l'Unédic de conclure un avenant à la convention du 4 décembre 2009 conclue avec l'Etat relative au financement de l'APLD en la modifiant sur les bases ci-après :

1. Fixation à 2,90 euros du montant de la participation de l'Unédic au financement de l'APLD dès la première heure. A cet effet, mobilisation par l'Unédic d'une enveloppe supplémentaire de 80 millions d'euros pour 2012 s'ajoutant au solde de l'enveloppe prévue dans la précédente convention Etat – Unédic du 4 décembre 2009.
2. Expérimentation jusqu'au 30 septembre 2012 de la possibilité de conclure des conventions APLD d'une durée minimum de 2 mois. Au vu du bilan de cette expérimentation, les partenaires sociaux envisageront les suites à lui donner.
3. Sans préjudice des articles 3 et 5 de l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi, à l'occasion de la consultation des IRP sur la conclusion d'une convention d'APLD, consultation sur les actions de formation susceptibles d'être engagées pendant la période de chômage partiel.
4. Mise en place d'un dispositif d'évaluation de l'ensemble du dispositif en vue d'en faire un bilan à la fin 2012.

Fait à Paris, le 6 février 2012

Décret n° 2012-183 du 7 février 2012 relatif à la formation et à l'indemnisation des salariés pendant les périodes d'activité partielle de longue durée

NOR : ETSD1202684D

Publics concernés : salariés placés en chômage partiel dans le cadre d'une convention d'activité partielle de longue durée et employeurs de ces salariés.

Objet : formation et indemnisation des salariés pendant les périodes de chômage partiel de longue durée.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : lorsqu'il y a recours au chômage partiel de manière prolongée, le 2o de l'article L. 5122-2 du code du travail prévoit la conclusion d'une convention d'activité partielle de longue durée permettant le versement d'allocations particulières aux salariés.

Le présent décret vise à élargir les possibilités d'actions de formation, de bilans de compétences ou de validation des acquis de l'expérience dans le cadre de ces conventions, le cas échéant pendant les heures chômées, dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation. Il porte en outre à 100 % du salaire net du salarié l'allocation horaire d'activité partielle de longue durée qui lui est versée pendant ces périodes de formation.

Références : les dispositions du code du travail modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code du travail, notamment son article L. 5122-2 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi en date du 26 janvier 2012,

Décète :

Art. 1er. – Après le premier alinéa de l'article D. 5122-46 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Ces indemnités horaires sont fixées à 100 % de la rémunération nette de référence du salarié pendant les actions de formation mentionnées au deuxième alinéa de l'article D. 5122-51. »

Art. 2. – Le deuxième alinéa de l'article D. 5122-51 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'employeur s'engage également à proposer à chaque salarié bénéficiaire de la convention un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 susceptibles d'être organisées dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation pendant le temps de travail. Ces actions peuvent être engagées pendant les heures chômées. »

Art. 3. – Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé et la ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 février 2012.

Décret n° 2012-275 du 28 février 2012 portant modification des dispositions du code du travail relatives au chômage partiel

NOR : ETSD1205857D

Publics concernés : employeurs ayant recours au chômage partiel ; salariés placés en chômage partiel ; Institutions représentatives du personnel des entreprises concernées.

Objet : allocation de chômage partiel ; régime de l'activité partielle de longue durée.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le présent décret augmente d'un euro le montant horaire de l'allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'Etat, portant ce montant à 4,84 euros pour les entreprises de 1 à 250 salariés et à 4,33 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Le décret réduit par ailleurs temporairement la durée minimale des conventions ouvrant droit au bénéfice du régime de l'activité partielle de longue durée (APLD) en abaissant cette durée de trois à deux mois jusqu'au 30 septembre 2012. Il étend en outre le champ de la consultation préalable des instances représentatives du personnel sur ces conventions aux actions de formation susceptibles d'être engagées pendant les périodes d'activité partielle de longue durée.

Références : les dispositions du code du travail modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé et de la ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5122-1, L. 5122-2 et L. 5122-3 ;
Vu l'avis du Conseil national de l'emploi en date du 16 février 2012,

Décrète :

Art. 1er. – L'article D. 5122-13 du code du travail est ainsi modifié :

1o Au 1o, le montant : « 3,84 € » est remplacé par le montant : « 4,84 € » ;

2o Au 2o, le montant : « 3,33 € » est remplacé par le montant : « 4,33 € ».

Art. 2. – Par dérogation à l'article D. 5122-43 du code du travail, jusqu'au 30 septembre 2012, une convention d'activité partielle pour les salariés subissant une réduction d'activité en dessous de la durée légale pendant une période de longue durée, prévue au 2o de l'article L. 5122-2, peut être conclue pour une période de deux mois minimum renouvelable sans que la durée totale puisse excéder douze mois.

Art. 3. – L'article D. 5122-44 du code du travail est ainsi modifié :

1o Les mots : « ainsi que sur » sont remplacés par le mot : « , sur » ;

2o L'article est complété par les mots : « ainsi que sur les actions de formation susceptibles d'être engagées pendant les périodes d'activité partielle ».

Art. 4. – Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé et la ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 février 2012.

Décret n° 2012-341 du 9 mars 2012 portant modification des dispositions du code du travail relatives aux conditions d'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel

NOR : ETSD1205432D

Publics concernés : employeurs ayant recours au chômage partiel ; salariés placés en chômage partiel ; Instances représentatives du personnel des entreprises concernées.

Objet : conditions d'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel ; les demandes préalables d'indemnisation reçues par le préfet antérieurement à cette date restent régies par les dispositions applicables avant l'intervention du présent décret.

Notice : le présent décret supprime la demande d'indemnisation que devait solliciter l'employeur auprès du préfet préalablement à la mise de ses salariés au chômage partiel. Les employeurs adresseront désormais leurs demandes d'allocation spécifique après la mise au chômage partiel. L'avis préalable des instances représentatives du personnel sera néanmoins transmis sans délai par l'employeur au préfet. En cas d'avis défavorable de ces instances, l'employeur joindra les éléments qui leur ont été présentés retraçant les motifs de la réduction ou de la suspension temporaire d'activité.

Le décret précise par ailleurs que les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année peuvent bénéficier de l'allocation spécifique de chômage partiel en cas de fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Références : le présent décret est pris en application des articles L. 5122-1, L. 5122-2 et L. 5122-5 du code du travail. Les dispositions de ce code modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5122-1, L. 5122-2 et L. 5122-5 ;

Vu le décret no 2009-110 du 29 janvier 2009 relatif au taux horaire de l'allocation spécifique de chômage partiel et à l'indemnisation complémentaire de chômage partiel ;

Vu le décret no 2012-275 du 28 février 2012 portant modification des dispositions du code du travail relatives au chômage partiel ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi en date du 16 février 2012 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

Art. 1er. – L'article R. 5122-2 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 5122-2. – En cas de recours par l'entreprise au chômage partiel, l'avis préalable du comité d'entreprise en application de l'article L. 2323-6 ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel en application de l'article L. 2313-13 est transmis sans délai par l'employeur au préfet du département où est implanté l'établissement concerné.

« En cas d'avis défavorable des instances représentatives du personnel, l'employeur joint les éléments qui leur ont été présentés retraçant notamment les motifs de la réduction ou de la suspension temporaire de l'activité. »

Art. 2. – L'article R. 5122-3 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 5122-3. – L'allocation spécifique de chômage partiel est attribuée, sur demande de l'employeur, par le préfet du département où est implanté l'établissement concerné. »

Art. 3. – L'article R. 5122-4 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 5122-4. – La demande mentionnée à l'article R. 5122-3 est adressée après la mise au chômage partiel de ses salariés par l'employeur, par tout moyen, y compris électronique, permettant de lui donner date certaine. Elle précise les motifs justifiant le recours au chômage partiel.

« Elle est accompagnée de l'avis mentionné à l'article R. 5122-2, et lorsqu'ils n'ont pas déjà été transmis en application de ce même article, des éléments retraçant notamment les motifs de la réduction ou de la suspension temporaire de l'activité.

« La demande précise également :

« 1o Le nombre de salariés concernés ainsi que leur durée de travail habituelle ;

« 2o La période pendant laquelle les salariés vont connaître une sous-activité.

« L'employeur joint à sa demande des états nominatifs précisant le nombre d'heures déjà chômées par chaque salarié. »

Art. 4. – L'article R. 5122-5 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 5122-5. – La décision d'attribution, ou de refus d'attribution, de l'allocation spécifique de chômage partiel est notifiée à l'employeur. La décision de refus est motivée.

« L'acceptation de la demande donne lieu à la liquidation de l'allocation selon les modalités fixées par les articles R. 5122-14 à R. 5122-17, sur la base des états nominatifs produits par l'employeur et visés par le préfet compétent pour ordonnancer la dépense. »

Art. 5. – A l'article R. 5122-8 du même code, le 4o est ainsi rédigé :

« 4o En cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles L. 3121-42 et L. 3121-43. Toutefois, ces salariés bénéficient de l'allocation spécifique de chômage partiel en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent. »

Art. 6. – Au premier alinéa de l'article R. 5122-9 du même code, les mots : « prévu au 4o de l'article R. 5122-8 » sont remplacés par les mots : « prévue au 3o de l'article R. 5122-8 ».

Art. 7. – L'article R. 5122-15 du code du travail est abrogé.

Art. 8. – I. – Les demandes préalables reçues antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent décret sont régies par les dispositions en vigueur à la date de leur réception.

II. – L'allocation spécifique de chômage partiel, prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail, due au titre des heures de chômage partiel effectuées est liquidée dans les conditions suivantes :

1o Les heures de chômage partiel décomptées à partir du 1er mars 2012 sont liquidées et versées sur la base du taux prévu par l'article D. 5122-13 du code du travail dans sa rédaction issue du décret du 28 février 2012 susvisé ;

2o Les heures de chômage partiel décomptées avant le 1er mars 2012 sont liquidées et versées sur la base du taux prévu par l'article D. 5122-13 du code du travail dans sa rédaction issue du décret du 29 janvier 2009 susvisé.

Art. 9. – Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé et le ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 mars 2012.

**Arrêté du 31 décembre 2009 fixant le contingent annuel d'heures indemnisables prévu
par l'article R. 5122-6 du code du travail**

NOR: ECED0929131A

La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat et le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-6,

Arrêtent :

Article 1 :

A compter du 1er janvier 2010, le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel prévu à l'article R. 5122-6 du code du travail est fixé à 1 000 heures pour l'ensemble des branches professionnelles.

Article 2 :

Le directeur du budget et le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 31 décembre 2009.



DEMANDE D'INDEMNISATION AU TITRE DE L'ALLOCATION SPECIFIQUE DE CHOMAGE PARTIEL

INDICATIONS POUR COMPLETER LA DEMANDE D'INDEMNISATION

Avant toute mise en chômage partiel

1. Préalablement à la mise en chômage partiel, le comité d'entreprise (CE) (ou à défaut, les délégués du personnel (DP)) doit avoir été préalablement consulté.
2. La copie de **l'extrait de procès verbal mentionnant l'avis du comité d'entreprise/d'établissement** (ou à défaut, des délégués du personnel) sur le projet de mise en chômage partiel est transmis sans délai(s) par l'employeur à l'Unité Territoriale.

Nota : Les entreprises dépourvues de représentants du personnel veilleront à informer leurs salariés du projet de mise en chômage partiel de leur établissement.

Pièces à joindre au dossier

La présente demande doit être envoyée au service chômage partiel de l'Unité Territoriale accompagnée :

1. **Des éléments relatifs aux aménagements du temps de travail pratiqués dans l'établissement** (accord collectif, planning de la modulation) ainsi que des états nominatifs correspondants.

Selon les différents modes d'aménagements du temps de travail dans l'établissement, il conviendra de renseigner :

- **le volet 1** : si l'entreprise applique :
 - la durée légale (35 heures par semaine civile) ou durée collective si elle est inférieure à 35H ;
 - la durée équivalente à la durée légale ;
 - des conventions de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle ;
 - la durée de travail réduite avec octroi de jours de repos (JRTT).
- **le volet 2** : si l'entreprise a conclu des conventions de forfait en heures sur l'année.
- **le volet 2 Bis** : si l'entreprise a conclu des conventions de forfait en jours sur l'année.
- **le volet 3** : si l'entreprise applique la modulation du temps de travail **et** bénéficie d'une autorisation de remboursement mensuel par avance (cf. article D. 5122-29 du CT).
- **le volet 3 Bis** : si l'entreprise applique la modulation du temps de travail **et** ne demande pas le remboursement mensuel par avance.

Pour les volets 3 et 3 Bis : le remboursement des heures réellement chômées ne pourra intervenir qu'au vu du bilan de la modulation (Annexe 2 à remplir obligatoirement) et déduction faite des heures excédentaires qui auront pu être réalisées par rapport aux heures prévues au planning (les heures prévues au planning au-delà de la durée légale dans la limite du plafond supérieur devant être payées par l'employeur).

- **le volet 4** : si l'entreprise organise le temps de travail sous forme de cycles. Ce volet **est à remplir par cycle et non par mois**.

Le remboursement des heures réellement chômées ne pourra intervenir qu'au vu du bilan du cycle et déduction faite des heures excédentaires qui auront pu être réalisées par rapport aux heures prévues au planning des semaines du cycle (les heures prévues au planning au-delà de la durée légale dans la limite du plafond supérieur devant être payées par l'employeur).

2. D'un **relevé d'identité bancaire**.

Eléments complémentaires éventuellement à fournir

Les services de l'Unité Territoriale se réservent le droit de demander à l'entreprise tous les éléments complémentaires nécessaires à l'instruction du dossier de demande d'indemnisation au titre du chômage partiel.

En particulier, **tout autre document justifiant la réduction ou la suspension d'activité** (notamment une attestation du commissaire aux comptes ou de l'expert comptable) mais aussi tous documents justifiant des mesures prises concomitamment au chômage partiel pour éviter les licenciements peuvent être également transmis avec cette demande d'indemnisation.

Rappel :

1. Le nombre d'heures indemnissables au titre du chômage partiel pour l'année 2012 est de **1000 heures maximum par an par salarié** sauf en cas de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise où il est de **100 heures maximum**.
2. Le bénéfice de l'allocation spécifique dans le cas de la fermeture totale de l'établissement est possible pendant **6 semaines consécutives maximum**. Au-delà de cette période, les salariés placés en chômage partiel sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi et peuvent être admis au bénéfice de l'allocation d'aide de retour à l'emploi (ARE) versée par Pôle Emploi.

DEMANDE D'INDEMNISATION AU TITRE DE L'ANNEE : I _ I _ I _ I _ MOIS : I _ I _

I - Identification de l'entreprise

Dénomination ou Raison sociale :

Forme juridique

- ☐ EURL
☐ SARL
☐ SA
☐ Entreprise individuelle
☐ Association
☐ EPIC
☐ Autres (préciser) :

Adresse du siège social

.....
.....
.....
Code Postal :
Ville :

Téléphone : Télécopie :
Courriel :

Nom et Prénom du représentant légal :

Effectif de l'entreprise (au moment de la demande) :

- o Effectif (en équivalent temps plein) I _ I _ I _ I _ I _ (ce nombre déterminera le taux d'allocation spécifique de chômage partiel)
o Effectif (en personnes physiques) I _ I _ I _ I _ I _

L'entreprise possède-t-elle plusieurs établissements ? ☐ OUI ☐ NON

INDICATIONS POUR COMPLETER LES CHAPITRES SUIVANTS DE LA DEMANDE D'INDEMNISATION

Pour chaque établissement concerné par la présente demande d'indemnisation, les chapitres II, III, IV ainsi que les états nominatifs de remboursement relatifs à chacun des modes d'aménagement du temps de travail existant au sein de l'établissement sont à remplir.

II – Identification de l'établissement

N° SIRET : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

Code NAF2 : |_|_|_|_|_|

Adresse

.....
.....
.....

Code Postal :

Ville :

Téléphone : Télécopie :

Courriel :

Nom et Prénom de la personne à contacter :

OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)

Nom de l'OPCA dont vous relevez :

Adresse :

.....
.....
.....

Code Postal :

Ville :

Téléphone :

Courriel :

Date de la journée de solidarité (indiquer le jour et le mois) : jour |_|_| mois |_|_|

Effectif total de l'établissement (en personnes physiques) : |_|_|_|_|_|

III - Renseignements sur l'établissement mis au chômage partiel

Avis émis par le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) :

(Vous devez fournir en annexe l'avis intégral du CE ou DP)

☐ Favorable ☐ Défavorable ☐ Sans objet

Période prévisionnelle de chômage partiel :

Du |_|_|/|_|_|/|_|_|_|_| (jj/mm/aaaa) **Au** |_|_|/|_|_|/|_|_|_|_| (jj/mm/aaaa)

Effectif concerné par le chômage partiel dans l'établissement (en personnes physiques) : |_|_|_|_|_|

(Pour la première demande d'indemnisation relative à cette période prévisionnelle, vous devez prendre en compte la totalité de l'effectif de l'établissement susceptible d'être placé en chômage partiel pendant toute la période prévisionnelle)

Il s'agit :

☐ d'une réduction d'activité (réduction de l'horaire de travail)

OU

☐ d'une suspension d'activité (fermeture de l'établissement ou d'une partie de celui-ci.
Maximum 6 semaines consécutives)

Cette réduction ou suspension d'activité concerne :

☐ une partie de l'établissement

OU

☐ la totalité de l'établissement

Motifs de la mise en chômage partiel (cf. art. R.5122-1):

- ☐ Conjoncture économique
- ☐ Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
- ☐ Sinistre
- ☐ Intempéries de caractère exceptionnel
- ☐ Modernisation des installations et des bâtiments
- ☐ Transformation, restructuration
- ☐ Autres circonstances exceptionnelles :

Préciser :

Mesures mises en œuvre pour limiter le recours au chômage partiel :

- ☐ Réduction concertée de la durée du travail
- ☐ Prise de jours RTT
- ☐ Attribution de congés payés
- ☐ Modification de l'activité, diversification des marchés
- ☐ Formation
- ☐ Autres :

préciser :

.....
.....
.....
.....
...

IV - Récapitulatif de la demande pour l'établissement

Afin de renseigner ces rubriques, il est nécessaire de préalablement remplir les différents volets des états nominatifs (voir ci-dessous).

A) INDEMNISATION AU TITRE DE L'ALLOCATION SPECIFIQUE DE CHOMAGE PARTIEL (AS)

Votre taux d'allocation spécifique sera de :

- ☐ **4,33 euros par heure chômée** (Si votre entreprise compte plus de 250 salariés (en ETP))
- ☐ **4,84 euros par heure chômée** (Si votre entreprise compte jusqu'à 250 salariés (en ETP))

Veuillez remplir le cadre suivant qui précise le montant de l'allocation spécifique. Ce montant est égal au produit du nombre total d'heures à indemniser (ou de journées exprimées en heures) - par le taux de l'allocation applicable.

..... H X Euros = Euros

B) INDEMNISATION AU TITRE D'UNE ALLOCATION COMPLEMENTAIRE

Vous **bénéficiez nécessairement d'une convention** pour pouvoir bénéficier d'un des deux dispositifs mentionnés ci-dessous.

☐ **ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)**

L'employeur a conclu avec l'Unité Territoriale, **une convention d'activité partielle de longue durée**, garantissant le maintien de l'emploi et assurant aux salariés subissant une réduction d'activité en dessous de la durée légale pendant une période de longue durée, une garantie d'indemnités horaires égale à 75 % de la rémunération horaire brute en application de l'article D. 5122-46 du code du travail.

Si le salarié est en formation pendant les heures chômées, la garantie d'indemnités horaires est portée à 100% de la rémunération horaire nette de référence en application de l'article D. 5122-46 du code du travail.

Veillez remplir le cadre suivant qui précise le montant de l'allocation d'activité partielle de longue durée. Ce montant est égal au produit du nombre total d'heures à indemniser (ou de journées exprimées en heures) - par le taux de l'allocation applicable, à savoir **2,90 €**.

... H X 2,90 Euros = Euros
--

☐ **ALLOCATION COMPLEMENTAIRE (EN CAS DE CATASTROPHE NATURELLE)**

Une convention cadre au titre de l'allocation complémentaire de chômage partiel a été conclue entre l'Unité Territoriale ou la DIRECCTE/DIECCTE et l'employeur (ou une ou plusieurs branches professionnelles). Cette convention garantit le maintien de l'emploi des salariés concernés pendant une durée égale à la convention et permettant le remboursement par l'Etat d'une partie de l'allocation complémentaire versée par l'employeur.

Le taux d'allocation complémentaire est, tel que prévu aux articles D.5122-41 et D.5122-42, de **100 %** (cas de catastrophe naturelle).

Veillez remplir le cadre suivant : le montant global de la prise en charge d'une partie de l'allocation complémentaire à verser au personnel est égal au produit du nombre total d'heures à indemniser par le montant de prise en charge (défini en fonction du taux).

... H X Euros = Euros

☐ **L'employeur reconnaît avoir pris connaissance des dispositions suivantes :**

L'unité territoriale (UT) dispose d'un délai de **8 jours**, à compter de la réception de la demande (lorsque le dossier est complet), pour notifier sa décision d'acceptation ou de refus. En l'absence de réponse de l'administration dans ce délai, les dispositions du droit commun s'appliquent. Ainsi, conformément aux articles 21 et 22 de la loi n° 2000 – 321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, le **silence gardé pendant plus de deux mois** par l'autorité administrative sur une demande **vaut décision implicite de rejet**.

L'employeur s'engage à ce que la société ou l'établissement ne soit pas couvert par une assurance de perte d'exploitation garantissant le versement des salaires. Si tel était le cas, l'employeur rembourserait à l'État, les sommes indument perçues.

Il convient de rappeler qu'en cas de refus, l'employeur est tenu de maintenir les salaires à leur niveau initial et d'assurer le règlement de l'ensemble des cotisations salariales et patronales dues.

L'employeur déclare avoir pris connaissance des dispositions de l'article L.5124-1 du code du travail : « Sauf constitution éventuelle du délit d'escroquerie défini et sanctionné aux articles 313-1 et 313-3 du code pénal, le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement des allocations mentionnées à l'article L.5123-2 est puni d'une amende de 4000 euros. Le fait de faire obtenir frauduleusement ou de tenter de faire obtenir frauduleusement ces allocations est puni de la même peine ».

Visa et signature

Fait le.....

Représentant Légal :

Signature et cachet de l'entreprise :



(Article L.5122.1, R.5122.1 et suivants et D.5122-30 à D.5122-51 du code du travail)

Année : / / / / /

Formes d'aménagement du temps de travail :

Allocation Spécifique

☐ Activité Partielle Longue Durée☐ Allocation Complémentaire

Nécessite une convention

Mois : / / /

C : Conventions de forfait en heures ou en jours hebdomadaires :

D : Durée de travail réduite avec octroi de jours de repos (JRTT).

TOTAL

* A ne remplir que dans le cas d'une convention APLD ou ACCP. Attention : cette colonne ne concerne que les heures chômées au titre du mois à indemniser.

** Cette colonne permet aux services de l'Etat de vérifier le respect du contingent maximum d'heures indemnisables (seules les heures d'AS sont utilisées pour cette vérification).



ETAT NOMINATIF DE REMBOURSEMENT MENSUEL DES ALLOCATIONS VERSEES AU TITRE DU CHOMAGE PARTIEL (Article L.5122.1, R.5122.1 et suivants et D.5122-30 à D.5122-51 du code du travail)

ETABLISSEMENT :

Convention de forfait en heures sur l'année

(Se reporter à l'annexe 1 pour le détail par salarié.
Ce volet est à renseigner à l'issue de la période d'annualisation
au vu de l'annexe 1)

- ☐ Allocation Spécifique
☐ Activité Partielle Longue Durée } Nécessite une convention
☐ Allocation Complémentaire

VOLET N° 2

Année : / / / /

Mois : / /

Nom et prénom du salarié	Total des heures à indemniser au titre du mois considéré			Total heures indemnisées au titre de l'année _____ AS**
	AS	APLD*	ACCP *	
TOTAL				

* A ne remplir que dans le cas d'une convention APLD ou ACCP. Attention : cette colonne ne concerne que les heures chômées au titre du mois à indemniser.

** Cette colonne permet aux services de l'Etat de vérifier le respect du contingent maximum d'heures indemnissables (seules les heures d'AS sont utilisées pour cette vérification).

Annexe 1 : Bilan individuel de l'annualisation

Nom et Prénom du salarié :

Période d'annualisation : du au

Durée annuelle du travail (A) :

	B	C	D
Calendrier annualisation	Heures travaillées et assimilées	Heures indemnissables (*)	Heures à indemniser (1)
Semaine 1			
Semaine 2			
Semaine 3			
Semaine 4			
Semaine 5			
Semaine 6			
Semaine 7			
Semaine 8			
Semaine 9			
Semaine 10			
Semaine 11			
Semaine 12			
Semaine 13			
Semaine 14			
Semaine 15			
Semaine 16			
Semaine 17			
Semaine 18			
Semaine 19			
Semaine 20			
Semaine 21			
Semaine 22			
Semaine 23			
Semaine 24			
Semaine 25			
Semaine 26			
Semaine 27			
Semaine 28			
Semaine 29			
Semaine 30			
Semaine 31			
Semaine 32			
Semaine 33			
Semaine 34			
Semaine 35			
Semaine 36			
Semaine 37			
Semaine 38			
Semaine 39			
Semaine 40			
Semaine 41			
Semaine 42			
Semaine 43			
Semaine 44			
Semaine 45			
Semaine 46			
Semaine 47			
Semaine 48			
Semaine 49			
Semaine 50			
Semaine 51			
Semaine 52			
Semaine 53			
TOTAL			

(*) Heures chômées pendant la période objet de la décision de chômage partiel (plafonnées à durée conventionnelle ou à 35 heures)

(1) Heures indemnisable « C » : plafonnées à A-B



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ETAT NOMINATIF DE REMBOURSEMENT MENSUEL DES ALLOCATIONS VERSEES AU TITRE DU CHOMAGE PARTIEL (Article L.5122.1, R.5122.1 et suivants et D.5122-30 à D.5122-51 du code du travail)

VOLET N° 2 Bis

ETABLISSEMENT :

Année : _/_/_/_/

Convention de forfait en jours sur l'année

☐ Allocation Spécifique

☐ Activité Partielle Longue Durée

☐ Allocation Complémentaire

Nécessite
une convention

Mois : _/_/_/

Nom et prénom du salarié	Nbre de jours fixés par la convention de forfait annuel	Durée du travail applicable dans l'établissement	Nbre de jours fermés au cours du mois considéré	Nbre moyen de jours travaillés par mois	Nbre de jours calendaires	Nbre de jours chômés	Nbre d'heures fictif pour une journée de chômage partiel	Nbre d'heures à indemniser	Total des heures à indemniser au titre du mois considéré			Total heures indemnisées depuis le début de l'année (y compris le mois ici considéré) AS**
									AS	APLD*	ACCP*	
TOTAL												

* A ne remplir que dans le cadre d'une convention APLD ou ACCP. Attention : cette colonne ne concerne que les heures chômées au titre du mois à indemniser.

** Cette colonne permet aux services de l'Etat de vérifier le respect du contingent maximum d'heures indemnissables (seules les heures d'AS sont utilisées pour cette vérification).



ETAT NOMINATIF DE REMBOURSEMENT MENSUEL DES ALLOCATIONS VERSEES AU TITRE DU CHOMAGE PARTIEL (Article L.5122.1, R.5122.1 et suivants et D.5122-30 à D.5122-51 du code du travail)

VOLET N° 3

ETABLISSEMENT :

Modulation du temps de travail

☐ Allocation Spécifique

☐ Activité Partielle Longue Durée

☐ Allocation Complémentaire

Nécessite
une convention

Année : _/_/_/_/

Mois : _/_/_/

☐ Remboursement mensuel par avance à titre exceptionnel (si autorisée au préalable), selon les dispositions de l'article D.5122-29 du code du travail.

Le remboursement des heures réellement chômées ne pourra intervenir qu'au vu du **bilan de la modulation (Annexe 2)** et déduction faite des heures excédentaires qui auront pu être réalisées par rapport aux heures prévues au planning (les heures prévues au planning au-delà de la durée légale dans la limite du plafond supérieur devant être payées par l'employeur.)

Nom et prénom du salarié	Durée habituellement travaillée sur l'année par le salarié	Nombre d'heures à indemniser au cours du mois considéré										Total des heures à indemniser dans le mois : somme des différences entre la colonne « Heures prévues au planning » et « Heures prévues au planning ». Si le chiffre indiqué en colonne « Heures prévues au planning » est supérieur à 35 H, plafonner à 35H.	Total des heures à indemniser au titre du mois considéré			Total heures indemnisées depuis le début de l'année (y compris le mois ici considéré) AS**
		Semaine n° 1 Du..... Au		Semaine n° 2 Du..... Au		Semaine n° 3 Du..... Au		Semaine n° 4 Du..... Au		Semaine n° 5 Du..... Au			AS	APLD*	ACCP*	
		Heures prévues au planning	Heures effectivement travaillées	Heures prévues au planning	Heures effectivement travaillées	Heures prévues au planning	Heures effectivement travaillées	Heures prévues au planning	Heures effectivement travaillées	Heures prévues au planning	Heures effectivement travaillées					
TOTAL																

* A ne remplir que dans le cadre d'une convention APLD ou ACCP. Attention : cette colonne ne concerne que les heures chômées au titre du mois à indemniser.

** Cette colonne permet aux services de l'Etat de vérifier le respect du contingent maximum d'heures indemnissables (seules les heures d'AS sont utilisées pour cette vérification).



Année : / / / / /

ETABLISSEMENT :

- ☐ Allocation Spécifique
 - ☐ Activité Partielle Longue Durée
 - ☐ Allocation Complémentaire
- } Nécessite une convention

*** A renseigner sous la forme jour/mois/année.

Annexe 2 : Bilan individuel de la modulation

Nom et Prénom du salarié :

Période couverte par la période prévisionnelle de chômage partiel :

Du.....

Au

Période de modulation : du au

Calendrier modulation (la semaine "1" est égale à la première semaine de modulation)	A	B	C	D	E1	E2
	Heures planning	Heures travaillées et assimilées	Heures travaillées et assimilées déduction faite des heures supplémentaires	Heures excédentaires (hors heures supplémentaires) = C-A	Heures chômées *	
					Période haute (1)	Période basse (2)
Semaine 1						
Semaine 2						
Semaine 3						
Semaine 4						
Semaine 5						
Semaine 6						
Semaine 7						
Semaine 8						
Semaine 9						
Semaine 10						
Semaine 11						
Semaine 12						
Semaine 13						
Semaine 14						
Semaine 15						
Semaine 16						
Semaine 17						
Semaine 18						
Semaine 19						
Semaine 20						
Semaine 21						
Semaine 22						
Semaine 23						
Semaine 24						
Semaine 25						
Semaine 26						
Semaine 27						
Semaine 28						
Semaine 29						
Semaine 30						
Semaine 31						
Semaine 32						
Semaine 33						
Semaine 34						
Semaine 35						
Semaine 36						
Semaine 37						
Semaine 38						
Semaine 39						
Semaine 40						
Semaine 41						
Semaine 42						
Semaine 43						
Semaine 44						
Semaine 45						
Semaine 46						
Semaine 47						
Semaine 48						
Semaine 49						
Semaine 50						
Semaine 51						
Semaine 52						
Semaine 53						
TOTAUX						

TOTAL NOMBRE D'HEURES A INDEMNISER POUR LE SALARIE* : _____

* Le nombre d'heures à indemniser est égal au total des heures chômées déduction faite des heures excédentaires de l'intégralité de la période de modulation soit : total des colonnes (E1) + (E2) - (D)

(1) différence entre durée légale 35 h et nombre d'heures travaillées et assimilées.

(2) différence entre horaire prévisionnel et nombre d'heures travaillées et assimilées.

NB : Si le total des heures travaillées et assimilées (total de la colonne B) est supérieur à la durée légale du travail annuelle (1600 heures) ou au plafond annuel fixé par l'accord de modulation s'il est inférieur, l'employeur ne peut prétendre à l'indemnisation de l'activité partielle.



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ETAT NOMINATIF DE REMBOURSEMENT DES ALLOCATIONS VERSEES AU TITRE DU CHOMAGE PARTIEL (Article L.5122.1, R.5122.1 et suivants et D.5122-30 à D.5122-51 du code du travail)

VOLET N°4

ETABLISSEMENT :

Temps de travail en cycles

☐ Allocation Spécifique

☐ Activité Partielle Longue Durée

☐ Allocation Complémentaire

Nécessite
une convention

Année : / /

Nombre de semaines
du cycle :

Ce volet concerne les états nominatifs des salariés employés dont le temps de travail est organisé en cycles. Si le cycle a plus de 5 semaines, il est conseillé d'ajouter un tableau identique qui reprendrait à partir de la semaine n°6 du cycle, la semaine n°7, etc. Le remboursement des heures réellement chômées ne pourra intervenir qu'au vu du bilan du cycle et déduction faite des heures excédentaires qui auront pu être réalisées par rapport aux heures prévues au planning des semaines du cycle (les heures prévues au planning au-delà de la durée légale dans la limite du plafond supérieur devant être payées par l'employeur).

Nom et prénom du salarié	Nombre d'heures à indemniser au cours du cycle										Total des heures à indemniser dans le cycle : somme des sous colonnes [(1)-(2)]	Total des heures à indemniser au titre du cycle considéré			Total heures indemn- ées depuis le début de l'année (y compris le cycle ici considér- é) AS**
	Semaine n° 1		Semaine n° 2		Semaine n° 3		Semaine n° 4		Semaine n° 5			AS	APLD*	ACCP*	
	Du..... Au		Du..... Au		Du..... Au		Du..... Au		Du..... Au						
	Horaire théorique de la semaine du cycle (1) :		Horaire théorique de la semaine du cycle (1) :		Horaire théorique de la semaine du cycle (1) :		Horaire théorique de la semaine du cycle (1) :		Horaire théorique de la semaine du cycle (1) :						
	Heures effectivement travaillées (2)	Heures à indemniser : (1)-(2)	Heures effectivement travaillées (2)	Heures à indemniser : (1)-(2)	Heures effectivement travaillées (2)	Heures à indemniser : (1)-(2)	Heures effectivement travaillées (2)	Heures à indemniser : (1)-(2)	Heures effectivement travaillées (2)	Heures à indemniser : (1)-(2)					
TOTAL															

* A ne remplir que dans le cadre d'une convention APLD ou ACCP. Attention : cette colonne ne concerne que les heures chômées au titre du cycle à indemniser.

** Cette colonne permet aux services de l'Etat de vérifier le respect du contingent maximum d'heures indemnissables (seules les heures d'AS sont utilisées pour cette vérification)



Ministère du travail, de l'emploi et de la santé

CONVENTION ETAT/ENTREPRISE D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE

N° ----- / 2012

Conclue entre

l'Etat, représenté par le Préfet de la région, Préfet du département et par délégation, par le Responsable de la DIRECCTE/DIECCTE ou de l'Unité Territoriale (UT) compétente,

et

L'entreprise : -----

Représentée par : -----

Vu les articles L. 5122 – 2, L. 5122 - 3 et D. 5122 – 30 et D. 5122 – 43 à D.5122-51 du code du travail ;

Vu la convention Etat-Unedic relative à l'activité partielle de longue durée du 1er mai 2009 ;

Vu la convention Etat-Unedic relative à l'activité partielle de longue durée du 4 décembre 2009 modifiée ;

Considérant que les difficultés résultant de la conjoncture économique risquent d'entraîner des suppressions d'emplois dans l'entreprise ;

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1^{er} : Champ d'application

La présente convention s'applique à l'entreprise -----ou à une partie ou tous les établissements de l'entreprise.

Si l'entreprise possède plusieurs établissements, l'adhésion de chaque établissement à la présente convention se fait en précisant pour chacun d'entre eux :

1. la ou les périodes prévisionnelles d'APLD pendant la durée effective de la convention,
2. le nombre d'heures prévisionnelles de chômage partiel pour la période prévisionnelle,
3. le nombre de salariés (en personnes physiques) concernés pour la période prévisionnelle.

Article 2 : Engagements de l'État

Afin d'éviter les licenciements pour motif économique ou d'en réduire le nombre, l'État s'engage, pour le compte de l'UNEDIC, sous réserve des contreparties demandées à l'article 3 à rembourser à l'entreprise couverte par la présente convention, un taux de **2,90 €** par heure chômée au titre de la convention, en complément de l'allocation spécifique de chômage partiel.

Article 3 : Engagements et contreparties des entreprises

L'objectif du maintien dans l'emploi des salariés couverts par la convention est un engagement essentiel de la part de l'entreprise.

En contrepartie, chaque établissement adhérent à cette convention :

1. s'engage au maintien des emplois pour une durée égale au double de la période d'activité partielle de longue durée courant à partir de la date de la signature de la présente convention par l'entreprise.
2. propose à chaque salarié bénéficiaire de la convention un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 susceptibles d'être organisées pendant les heures chômées.
3. assure aux salariés subissant une réduction d'activité en dessous de la durée légale pendant une période de longue durée une garantie d'indemnités horaires égale à 75 % de la rémunération horaire brute en application de l'article D. 5122-46 du code du travail.

Ces indemnités horaires sont portées à 100 % de la rémunération nette de référence du salarié pendant les actions de formation mentionnées au deuxième alinéa de l'article D. 5122-51 du code du travail.

L'employeur s'engage à ce que la société ou l'établissement ne soit pas couvert par une assurance de perte d'exploitation garantissant le versement des salaires. Si tel était le cas, l'employeur rembourserait à l'État, les sommes perçues indument en application de la présente convention.

Article 4 : Appréciation de la clause de maintien de l'emploi

Il pourra être demandé à l'entreprise le remboursement des sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle de longue durée pour chacun des salariés subissant une réduction d'activité et dont le contrat est rompu au cours de la période de garantie de maintien dans l'emploi pour l'une des causes énoncées à l'article L.1233-3 du code du travail ou dans les conditions définies par les articles L.1237-4 et L.1237-5 à L.1237-8 du code du travail.

Aussi, doivent être exclus du champ d'application de la présente convention, les salariés :

- auxquels le licenciement a été notifié,
- auxquels la rupture négociée pour motif économique a été notifiée,
- dont l'homologation par l'Unité Territoriale de la rupture conventionnelle de leur contrat a été prononcée.

Sont également exclus du champ d'application de la présente convention les salariés dont le contrat est rompu :

- dès la date de la rupture négociée de leur contrat de travail si celle-ci n'a pas été notifiée auparavant au salarié,
- dès la date de leur départ en retraite,
- dès la date d'expiration de leur contrat de travail, c'est-à-dire la fin du préavis en cas de mise à la retraite.

Article 5 : Durée de validité de la convention

La présente convention permet à l'entreprise de bénéficier de l'allocation d'activité partielle de longue durée pendant une période minimale de trois mois pour les établissements qui y adhèrent et dans la limite du contingent annuel d'heures indemnisables prévu à l'article R.5122-6 pour chacun des salariés placés en activité partielle. Cette convention est renouvelable sans que sa durée totale puisse dépasser douze mois.

A titre dérogatoire, jusqu'au 30 septembre 2012, la période minimale de conventionnement peut-être ramenée à deux mois.

La présente convention prend effet à compter du (préciser la date de début) au (préciser la date de fin, maximum 12 mois plus tard).

Dès la signature de la présente convention ou ultérieurement, les établissements qui souhaitent y adhérer s'inscrivent dans le tableau en annexe prévu à cet effet.

La période de maintien des salariés dans l'emploi prend donc effet à compter du (préciser la date de début) jusqu'au (double de la durée de la convention).

Article 6 : Modalités de contractualisation

La présente convention doit être signée, entre le préfet (par délégation l'Unité Territoriale) du ressort territorial du siège de l'entreprise et l'entreprise.

L'entreprise s'engage à informer et à transmettre une copie de la convention à l'ensemble des établissements concernés par la présente convention. Des copies de la présente convention seront également transmises à l'ensemble des Unités Territoriales dont la compétence s'exerce sur un des établissements concernés.

Article 7 : Procédure de liquidation de l'aide

Les demandes d'indemnisation sont transmises mensuellement à l'Unité Territoriale compétente par chaque établissement adhérent à la présente convention.

Les sommes à rembourser au titre de la présente convention sont liquidées selon la même procédure que celle mise en œuvre dans le cas de l'allocation spécifique de chômage partiel.

Fait à le

L'entreprise :

Représentée par :

(préciser nom et qualité du signataire)

Le contrôleur financier en région ou en département⁵
(le cas échéant)

L'Etat :

*Représenté par le Préfet de la région,
Préfet du département et,
par délégation, le Directeur de l'Unité
Territoriale,*

⁵ Rayer la mention inutile

Annexe

(A remplir pour chacun des établissements qui adhèrent à la convention)

Nom de l'établissement			
SIRET			
Coordonnées de l'établissement			
Période prévisionnelle d'APLD (à remplir pour chaque période prévisionnelle d'APLD pendant la durée de la convention)			
De	A	Nombre prévisionnel d'heures chômées	Nombre de personnes concernées (en personnes physiques)
Visa Etablissement (signature et tampon)		Visa Etat (signature et tampon)	
Nom et prénom du représentant légal Fait à Le		Pour le Préfet de la région, Pour le Préfet du département et, par délégation, le Directeur de l'Unité Territoriale, Fait à Le	