

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI  
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

SOUS-DIRECTION DES MUTATIONS DE L'EMPLOI ET  
DU DEVELOPPEMENT DE L'ACTIVITE  
7 SQUARE MAX HYMANS  
75741 PARIS CEDEX 15

**Mission Fonds national de l'emploi**

Affaire suivie par : Régis-Bernard WAJSBROT

Mél : [mfne.dgef@finances.gouv.fr](mailto:mfne.dgef@finances.gouv.fr)

Téléphone : 01 43 19 29 31

Télécopie : 01 43 19 29 40

[www.minefe.gouv.fr](http://www.minefe.gouv.fr)

[www.dgef.bercy.gouv.fr](http://www.dgef.bercy.gouv.fr)

Paris, le 25 mars 2009

Le Ministre de l'économie, de l'industrie et de  
l'emploi

à

Madame et Messieurs les préfets de région,

Madame et Messieurs les directeurs régionaux du  
travail, de l'emploi et de la formation  
professionnelle,

Monsieur le directeur régional de l'industrie, de la  
recherche et de l'environnement, préfigurateur  
directeur régional des entreprises, de la  
concurrence, de la consommation, du travail et de  
l'emploi (DIRECCTE) de Languedoc-Roussillon,

Monsieur le directeur régional de la concurrence, de  
la consommation et de la répression des fraudes,  
préfigurateur directeur régional des entreprises, de  
la concurrence, de la consommation, du travail et de  
l'emploi (DIRECCTE) de Provence-Alpes-Côte  
d'Azur,

**Instruction DGEFP n°2009/07 du 25/03/2009 relative à la mise en œuvre du chômage  
partiel**

Textes de référence :

- L.5122-1 à L.5122-5, R.5122-1 et suivants du code du travail
- Instruction DGEFP n° 2009-05 du 6 mars 2009 relative à l'accompagnement des mutations économiques et au développement de l'emploi
- 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
- Circulaire CDE n°39-85 du 15 juillet 1985 relative au chômage partiel

Les fiches suivantes de la circulaire n°2001-21 du 18 juillet 2001 sont abrogées :

- 1) Fiche n°1 : « Causes et salariés susceptibles d'ouvrir droit à indemnisation »
- 2) Fiche n°7 : « Nombre d'heures indemnissables au regard des forfaits ».

Dans cette période de conjoncture économique dégradée, le chômage partiel est un des outils essentiel de prévention des licenciements. Afin de s'adapter à la nouvelle situation économique, l'Etat a procédé récemment à une réforme du dispositif du chômage partiel. Des efforts ont été réalisés afin de mieux indemniser les salariés et de soutenir les entreprises.

Les conditions d'utilisation du chômage partiel ont été assouplies par l'instruction DGEFP n°2008/19 du 25 novembre 2008 notamment pour les entreprises sous-traitantes.

Un accord avec les partenaires sociaux en date du 15 décembre 2008 a permis d'améliorer l'indemnisation du chômage partiel : la rémunération a été relevée de 50 % à 60 % du salaire brut, avec un plancher d'indemnisation de 6,84 €.

L'Etat accompagne de son côté l'effort des entreprises en améliorant sa participation au financement du dispositif et en allongeant la durée d'indemnisation possible.

La présente instruction permet de répondre à de nombreuses questions techniques qui se posent actuellement dans le cadre du recours plus massif au dispositif du chômage partiel.

Je vous remercie par avance de votre forte implication personnelle dans le traitement de ces sujets qui sont, à juste titre, au cœur des préoccupations quotidiennes des salariés et des entreprises et vous indique que les services de la DGEFP - sous-direction des mutations de l'emploi et du développement de l'activité - se tiennent à votre disposition pour répondre à toutes vos questions.

La présente instruction vous apporte des précisions sur le fonctionnement du dispositif du chômage partiel et notamment sur les points suivantes :

**- Le caractère temporaire des difficultés économiques :**

La crise économique et financière prive les entreprises d'une visibilité sur le long terme. Or le recours au chômage partiel doit permettre aux entreprises de faire face à des difficultés présentant un caractère temporaire. Compte tenu de la gravité de la crise, il est opportun d'avoir une approche souple du caractère temporaire de ces difficultés. En conséquence, en cette période exceptionnelle, la durée d'octroi du chômage partiel est de 6 mois renouvelable une fois, soit une période totale de 1 an. (cf. annexe n°2)

**- L'articulation entre chômage partiel et formation :**

Afin d'améliorer les compétences et favoriser l'employabilité des salariés en période de sous-activité, l'articulation entre le chômage partiel et la formation a été précisée et facilitée. Dans la mesure où le chômage partiel implique une suspension du contrat de travail, il faut distinguer trois cas : la formation pendant le temps de travail, hors temps de travail et la formation donnant lieu à la suspension du contrat de travail. Dans tous les cas, la participation à une formation permet de limiter la baisse de rémunération. Le recours au FNE-Formation, en lieu et place du chômage partiel, en appui d'autres cofinancements (OPCA, conseils régionaux, entreprises, FSE) permet de préparer les salariés à la reprise économique en évitant, autant que faire se peut, les licenciements. (cf. annexe n°3)

**- Les salariés au forfait jours annuel :**

Le bénéfice de l'allocation spécifique est accordé aux salariés au forfait jours annuel dès le premier jour de la fermeture de l'établissement. Devant la diversité des situations, l'instruction a étendu la notion de fermeture à tout ou partie de l'établissement, à une unité de production, à un service, à un atelier, à une équipe projet, et à toute entité homogène de salariés. (cf. annexe n°4)

**- Le cumul d'emplois pendant une période de chômage partiel :**

Afin de permettre aux salariés de maintenir un niveau de rémunération suffisant, il est possible de cumuler, dans le respect des clauses d'exclusivité et de loyauté, un ou plusieurs emplois pendant la période de chômage partiel, sauf dans le cas du chômage partiel pour intempéries. Les salariés concernés bénéficient des allocations

au titre du chômage partiel et de la rémunération au titre de leur nouvel emploi. Un salarié en situation de chômage partiel total peut cumuler, sous conditions et durant une période limitée, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et la rémunération de son nouvel emploi. Des efforts sont donc réalisés pour garantir un meilleur pouvoir d'achat aux salariés pendant le chômage partiel et pour assurer économiquement la période de transition lorsqu'il y a perte ou changement d'emploi à l'issue de la période de chômage partiel. (cf. annexe n°5)

**- Une entreprise ayant plusieurs établissements dans des départements différents :**

Pour les entreprises ayant au moins deux établissements distincts qui font une demande de chômage partiel, les DDTEFP concernées sont invitées à se coordonner. Il est opportun qu'une d'entre elles centralise les informations pour assurer l'équité entre les établissements demandeurs et avoir une vision globale de l'entreprise en question. Néanmoins la demande de chômage partiel doit être faite par chaque établissement demandeur auprès de la DDTEFP dont il dépend. (cf. annexe n°6)

**- L'articulation chômage partiel et suppression d'emplois :**

Dans le contexte de crise actuelle les suppressions d'emplois sont croissantes. Une entreprise peut solliciter du chômage partiel en même temps qu'elle procède à des licenciements dès lors que les salariés concernés par ces deux procédures sont clairement identifiés et distincts. A défaut de maintien dans l'emploi des salariés concernés par le chômage partiel et en cas de rupture de contrat selon des conditions précisées par l'instruction, l'entreprise devra rembourser les sommes perçues au titre du chômage partiel pour chacun des salariés licenciés. (cf. annexe n°7)

**- Le chômage partiel et les entreprises de travail temporaire :**

Le salarié ayant un contrat de travail dans un établissement de travail temporaire peut être placé, au même titre que des salariés en CDD ou CDI, en chômage partiel dans la mesure où l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie subit une remise en cause de sa relation commerciale avec l'entreprise auprès de laquelle elle a détaché son salarié. Dès lors ce salarié pourra cumuler d'autres emplois, dans le respect des clauses de loyauté et d'exclusivité, pendant la période de chômage partiel, en dehors de l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie.

En cas de contrat de professionnalisation, le chômage partiel n'est admis que pour les heures correspondant à des missions ou des travaux et non pour les heures de formation. (cf. annexe n°8)

**- Le remboursement mensuel dans le cadre de la modulation du temps de travail :**

Dans le cadre d'une modulation du temps de travail, il est possible de procéder à un remboursement mensuel de l'allocation spécifique sous réserve que les éléments apportés par l'entreprise témoignent de l'urgence et de la nécessité d'une telle décision. La régularisation devra se faire lors de l'apurement du bilan de modulation. (cf. annexe n°9)

Signé :

Bertrand MARTINOT

Délégué général à l'emploi

et à la formation professionnelle

## Sommaire

<b>1. Présentation du dispositif du chômage partiel</b> .....	5
1.1 Principe .....	5
1.2 Fait générateur et champ d'application .....	5
1.2.1 Caractéristiques de la sous-activité .....	5
1.2.2 Salariés concernés .....	6
1.3 Formalités à accomplir par l'employeur .....	6
1.3.1 Demande de l'employeur .....	6
1.3.2 Réponse de l'administration .....	7
<b>2. Versement des rémunérations aux salariés par l'employeur</b> .....	7
2.1 Nature des versements .....	7
2.2 Champ d'application .....	8
2.3 Salariés concernés .....	8
2.4 Montants versés par l'employeur au salarié .....	8
<b>3. Prise en charge par l'Etat des rémunérations versées au titre du chômage partiel</b> .....	9
3.1 Allocation spécifique de chômage partiel .....	9
3.1.1 Durée de prise en charge .....	9
3.1.2 Montant de la prise en charge .....	10
3.2 Convention de chômage partiel .....	10
3.2.1 Conditions .....	10
3.2.2 Montant de la prise en charge .....	10
3.2.3 Durée de prise en charge .....	11
3.3 Rémunération mensuelle minimale .....	11
3.3.1 Conditions .....	11
3.3.2 Montant pris en charge par l'Etat .....	11
3.3.3 Durée de prise en charge .....	11
<b>Annexe 1 : Schéma présentant le dispositif du chômage partiel</b> .....	12
<b>Annexe 2 : La notion de caractère temporaire du chômage partiel</b> .....	14
<b>Annexe 3 : Articulation chômage partiel et formation professionnelle</b> .....	15
<b>Annexe 4 : Chômage partiel et salariés en forfait jours</b> .....	18
<b>Annexe 5 : Chômage partiel et cumul d'emploi</b> .....	21
<b>Annexe 6 : Chômage partiel et établissements distincts</b> .....	25
<b>Annexe 7 : Chômage partiel et suppression d'emplois</b> .....	26
<b>Annexe 8 : Chômage partiel et travail temporaire</b> .....	28
<b>Annexe 9 : Procédure de remboursement de l'allocation spécifique de chômage partiel dans le cadre de la modulation du temps de travail</b> .....	33
<b>Annexe 10 : Régime fiscal et social de l'allocation spécifique, de l'allocation conventionnelle interprofessionnelle ou de branche, ou d'entreprise</b> .....	34

## **Le chômage partiel**

### **1. Présentation du dispositif du chômage partiel**

#### **1.1 Principe**

Le dispositif du chômage partiel 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 au chômage partiel alors même qu'elle procède à des licenciements dès lors que les groupes de salariés concernés par les licenciements et le chômage partiel sont distincts.

Le dispositif du chômage partiel 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 de chômage partiel payée par l'Etat à l'employeur (dispositif législatif et réglementaire),
- une allocation conventionnelle payée par l'employeur au salarié (dispositif conventionnel) et une participation éventuelle de l'Etat sous la forme d'une convention de chômage partiel permettant le remboursement de tout ou partie de cette allocation à l'employeur (dispositif législatif et conventionnel),
- une allocation complémentaire dans le cadre de la rémunération mensuelle minimale (« RMM ») payée par l'employeur au salarié pour aller jusqu'au SMIC, avec un éventuel remboursement partiel par l'Etat à l'employeur (dispositif légal).

#### **1.2 Fait générateur et champ d'application**

Les motifs de recours au dispositif de chômage partiel sont définis par l'article L. 5122-1 et précisés par l'article R. 5122-1 du code du travail.

Selon l'article L.5122-1 du code du travail, les salariés, qui tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable, soit à la fermeture temporaire de l'établissement qui les emploie, soit à la réduction de l'horaire habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail, bénéficient d'une allocation spécifique de chômage partiel qui est à la charge de l'Etat.

##### **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 définition de ces conditions implique que la sous-activité doit respecter deux conditions cumulatives : la réduction ou la suspension doit avoir un caractère temporaire et le motif doit avoir un caractère exceptionnel. La notion de caractère temporaire a été assouplie avec la crise que connaît la France depuis le dernier trimestre 2008. Le caractère temporaire peut couvrir toute l'année 2009.

### **1.2.2 Salariés concernés**

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

- 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.

Nota : en cas de fermeture temporaire de l'établissement, ces salariés 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 4).

## **1.3 Formalités à accomplir par l'employeur**

### **1.3.1 Demande de l'employeur**

L'employeur, qui souhaite pouvoir bénéficier de la prise en charge du versement de l'allocation spécifique de chômage partiel, doit, préalablement à la mise en chômage partiel des salariés, adresser à la DDTEFP une demande d'indemnisation précisant les motifs justifiant le recours au chômage partiel, la durée prévisible de la sous-activité, le nombre de salariés concernés ainsi que pour chacun d'eux, la durée du travail habituellement effectuée (cf. article R. 5122-3).

Toutefois, en cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour adresser sa demande (cf. article R. 5122-4) à la DDTEFP.

### **1.3.2 Réponse de l'administration**

La DDTEFP dispose d'un délai de 20 jours, à compter de la réception de la demande, pour notifier sa décision de refus ou d'acceptation (cf. article R. 5122-5). Il convient de noter que le délai de 20 jours est un délai de bonne administration et n'est pas créateur de droit. En l'absence de réponse de l'administration dans ce délai, le droit commun est alors applicable.

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.

Il convient de rappeler qu'en cas de refus de la DDTEFP, l'employeur est tenu de maintenir les salaires à leur niveau initial.

Les demandes de mise en chômage partiel nécessitent un accusé de réception par lettre recommandée. Si une demande vous est adressée par erreur et relève d'un autre département, vous êtes invités à transmettre la demande à l'autorité compétente et à 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, 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 Nature des versements**

① L'employeur fait l'avance de l'allocation spécifique de chômage partiel qui est remboursée par l'Etat (cf. point 3 ci-dessous).

② En outre, l'accord interprofessionnel du 21 février 1968 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 de chômage partiel. Cet accord a été complété par un avenant signé le 15 décembre 2008.

③ 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 de chômage partiel, une allocation complémentaire permettant d'atteindre le niveau du SMIC mensuel net.

## 2.2 Champ d'application

① 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 du contrat de travail,
- de la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise.

② 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 ayant pour cause un manque de débouchés ou d'approvisionnement, un sinistre, des intempéries ou d'autres circonstances. Les salariés en intérim, les apprentis et les salariés à temps partiel sont exclus du champ d'application de la rémunération mensuelle minimale.

## 2.3 Salariés concernés

① 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 de chômage partiel, 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 le chômage partiel 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.

② 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 et les apprentis.

## 2.4 Montants versés par l'employeur au salarié

① L'accord interprofessionnel a précisé que l'allocation conventionnelle est égale à 60% de la rémunération horaire brute, diminuée, le cas échéant du montant de l'allocation spécifique de chômage partiel. 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 au chômage partiel.

② La RMM permet d'assurer un niveau minimal de rémunération aux salariés en ajoutant aux sommes perçues par ces derniers au titre des salaires ou des allocations légales ou conventionnelles de chômage partiel (soit 6,84 euros par heure, brut fiscal), une allocation complémentaire permettant d'atteindre le niveau du SMIC, qui est de 6,84 euros net par heure (8,71 € brut par heure), depuis le 1er juillet 2008.

### **3. Prise en charge par l'Etat des rémunérations versées au titre du chômage partiel**

#### **3.1 Allocation spécifique de chômage partiel**

##### **3.1.1 Durée de prise en charge**

###### Contingent en cas de réduction d'horaire

Au titre de 2009, le contingent annuel d'heures indemnifiables, fixé par arrêté, est de 800 heures par an et par salarié, quelle que soit la branche professionnelle. Il est porté à 1 000 heures pour les filières de l'automobile<sup>1</sup> et du textile-habillement-cuir (THC), cf. arrêté du 30/12/2008.

Cette limite ne peut être dépassée que dans les cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise (article R. 5122-6).

Au sein de ce contingent, il existe un contingent spécifique de 100 heures, fixé par arrêté, dédié aux travaux de modernisation, transformation et de restructuration (article R. 5122-7).

Lorsqu'une demande de dépassement du contingent est inférieure ou égale à 170 heures, cette demande est instruite au niveau départemental et fait l'objet d'une décision du préfet après accord du trésorier-payeur général. La DGEFP en est alors informée. Lorsque la demande de dépassement du contingent est supérieure à 170 heures, elle fait l'objet d'une décision conjointe du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget.

###### 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) et de la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage (à partir du 15ème jour de la fermeture de l'établissement et pendant au plus 182 jours).

Au-delà de 6 semaines consécutives de chômage partiel total, les salariés sont considérés comme privés d'emploi. Ils ne peuvent plus prétendre au versement de l'allocation spécifique de chômage partiel. Ils relèvent du régime d'assurance chômage, alors même que leur contrat n'est pas rompu (cf. articles R. 5122-8 et R. 5122-9).

---

<sup>1</sup> Filière automobile : industrie automobile et ses fournisseurs, qui réalisent avec elle au minimum 50 % de leur chiffre d'affaires ainsi que le commerce de véhicules automobiles.

Si la suspension d'activité se poursuit au-delà de trois mois, le préfet de département décide, compte tenu de la situation de l'entreprise, si les salariés peuvent encore être considérés comme étant à la recherche d'un emploi. Cette décision est prise pour une durée limitée.

Nota : Les salariés peuvent être considérés comme étant à la recherche d'un emploi et percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) pendant une durée de 182 jours maximum (soit 6 mois). 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, avec un minimum fixé à 6,84 euros. L'Etat rembourse l'allocation spécifique de chômage partiel à l'employeur.

Le montant horaire de cette allocation est fixé par décret (cf. article D. 5122-13). Il s'élève à 3,84 euros pour les entreprises de 250 salariés ou moins et à 3,33 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 de chômage partiel**

### **3.2.1 Conditions**

L'allocation conventionnelle peut être partiellement prise en charge par l'Etat lorsque la mise en chômage partiel a pour but d'éviter de futurs licenciements pour motif économique. L'employeur doit alors conclure avec la DDTEFP une convention de chômage partiel, conformément aux articles D. 5122-32 et suivants du code du travail.

Une convention de chômage partiel 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.

Elle ne doit pas être considérée comme une mesure d'attente destinée à retarder des réductions d'effectif inéluctables. La demande de convention de chômage partiel peut être effectuée en même temps que la demande préalable de prise en charge, mais peut également intervenir postérieurement, en cours de chômage partiel.

### **3.2.2 Montant de la prise en charge**

Rappel : l'allocation conventionnelle à la charge de l'employeur s'élève, a minima, à 3 € (soit 6,84 € - 3,84 € pour les entreprises de moins de 250 salariés) ou 3,51 € (soit 6,84 € - 3,33 € 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 trois taux de prise en charge par l'Etat de l'allocation conventionnelle payée par l'employeur :

- un taux normal de 50 % accordé sur simple proposition du DDTEFP (soit 1,50 € ou 1,76 €),

- un taux majoré de 80% accordé par le DDTEFP après avis du CODEFI, (soit 2,4 € ou 2,81 €),
- un taux exceptionnel 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.

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**

Le chômage partiel n'est indemnisé au titre de la convention que dans la limite du contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'allocation spécifique (cf. article D. 5122-40).

Les conventions peuvent prévoir l'engagement de l'Etat pour une durée maximale de six mois renouvelable une fois.

En contrepartie de l'aide de l'Etat, l'entreprise s'engage à maintenir en activité tout ou partie des salariés dont le licenciement était envisagé. Cet engagement doit toujours être d'une durée au moins équivalente à celui de l'Etat (cf. article D. 5122-36). 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.

Cependant, l'employeur, s'il souhaite être remboursé de 50 % de cette allocation complémentaire, doit en faire la demande expresse à la DDTEFP.

### **3.3.2 Montant pris en charge par l'Etat**

L'Etat rembourse 50 % de cette allocation de rémunération mensuelle minimale, soit 0,24 € par heure chômée pour un salarié rémunéré au SMIC (cf. article R. 3232-3 et annexe 1).

Toutefois, le remboursement de cette allocation se fait dans la limite suivante : le montant cumulé de ce remboursement et de l'allocation spécifique de chômage partiel ne peut pas excéder la moitié de la différence entre la rémunération mensuelle minimale (SMIC net) et le salaire net perçu par le travailleur. Ce salaire correspond au nombre d'heures pendant lesquelles celui-ci a effectivement travaillé au cours du mois considéré (cf. article L. 3232-8).

### **3.3.3 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 du chômage partiel**

Rémunération nette fiscale perçue par le salarié	Rémunération brute versée par l'employeur au salarié sur la base des rémunérations minimales		Prise en charge par l'Etat
	<b>Total brut versé = 7.31 € (6.84+0.47)</b> <u>Allocation de RMM</u> = 0.47 €		Total max = 7.08 € <u>Allocation de RMM</u> (taux de 50 %) = 0.24 €
<b>Total net = 6.84 €</b> <u>Allocation de RMM</u> = 0.44 €	<u>Allocation conventionnelle</u> = 6.84 €  60 % de la rémunération horaire brute (avec un montant minimum de 6.84 €)	Cas n° 3 : convention de chômage partiel à un taux de 100 %	<b>Total max = 6.84 €</b>  <u>Convention de chômage partiel</u> (taux de 100 %) = 3 € (< ou = 250 sal.) = 3.51 € (> 250 sal.)
<b>6.4 €</b> (allocation conventionnelle minimale = 6.84 €)  Soit 6.4 net fiscal (après application de la CSG et de la CRDS sur les 6.84 €).	:	Cas n° 2 : convention de chômage partiel à un taux de 80 %	<u>Convention de chômage partiel</u> (taux de 80 %) = 2.4 € (< ou = 250 sal.) = 2.81 € (> 250 sal.)
		Cas n° 1 : convention de chômage partiel à un taux de 50 %	<u>Convention de chômage partiel</u> (taux de 50 %) = 1.50 € (< ou = 250 sal.) = 1.76 € (> 250 sal.)
			<u>Allocation spécifique</u> - 3.84 € pour les ent. < ou = 250 salariés - 3.33 € pour les ent. > 250 salariés

**Exemple d'un salaire horaire brut s'élevant à 11,8 euros**

**Le montant perçu par le salarié dans le cadre d'une convention à 50 ou 80 % est de 7,1 € (60 % du salaire horaire brut)**

Type de convention	Montant reçu par l'entreprise (plus de 250 salariés)	Montant reçu par l'entreprise (1 à de 250 salariés)
80 %	6,14	6,24
50 %	5,09	5,34

En conséquence, le coût pour l'entreprise (différence entre la rémunération à hauteur de 60 % et le remboursement de l'Etat à l'entreprise) est le suivant :

Type de convention	Coût pour l'entreprise (plus de 250 salariés)	Coût pour l'entreprise (1 à de 250 salariés)
80%	0,97 (= 7,1 – 6,14)	0,86 (= 7,1 – 6,24)
50 %	2,01 (= 7,1 – 5,09)	1,76 (= 7,1 – 5,34)

## **Annexe 2 : La notion de caractère temporaire du chômage partiel**

Cette annexe annule et remplace la fiche n° 3 intitulée « La notion de caractère temporaire du chômage partiel » de l'instruction DGEFP n° 2008/19 du 25 novembre 2008 relative au chômage partiel et à la prévention des licenciements.

Le chômage partiel peut permettre de répondre à des difficultés temporaires. Or nombre de services sont régulièrement informés que des entreprises vont connaître des difficultés tout au long de l'année 2009. En conséquence, le caractère temporaire des difficultés rencontrées n'étant pas patent, l'interprétation restrictive des textes actuellement en vigueur peut conduire à les exclure du bénéfice de l'allocation de chômage partiel.

Compte tenu de la gravité des difficultés rencontrées dans le cadre d'une dégradation générale de la conjoncture économique, il semble opportun d'avoir une lecture plus souple du caractère temporaire de ces difficultés. Cette approche permettra de limiter les conséquences d'une crise susceptible de durer plusieurs mois en préservant les effectifs des entreprises concernées.

La durée d'octroi du chômage partiel (allocation spécifique) pourrait être de 6 mois renouvelables une fois, soit une durée permettant de couvrir toute l'année 2009, avec un point d'étape mi-2009 (dans la limite des contingents réglementaire maximum par an et par salarié). La durée des conventions de chômage partiel pourra s'aligner sur celles de l'allocation spécifique, étant entendu que pour bénéficier de l'allocation complémentaire de chômage partiel au titre d'une convention, il faut avoir été autorisé à bénéficier de l'allocation spécifique.

### **Annexe 3 : Articulation chômage partiel et formation professionnelle**

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 le chômage partiel.

Cependant, l'articulation chômage partiel et formation se heurte à des limites de différentes natures :

- juridiques : il s'agit de deux statuts différents ; le chômage partiel suspend le contrat de travail du salarié concerné. Certains types de formations suspendent également ledit contrat de travail. Or le contrat de travail ne peut être suspendu pour deux causes différentes.
- pratiques : l'entrée en formation d'un salarié résulte d'un projet construit préalablement et ne se met pas en place très rapidement. L'entrée en formation se heurte également au défaut d'appétence des salariés pour la formation. En outre, elle se heurte à des effets de file d'attente pour entrer dans la formation recherchée, qui doit coïncider avec les heures chômées. Enfin, elle doit s'harmoniser avec le mode de chômage partiel mis en œuvre par l'entreprise (ex : alternance de semaines de travail et de semaines de chômage partiel), qui ne rejoignent pas forcément les exigences d'une formation. Il faut veiller à ce que ces formations réalisées soient réellement gages d'amélioration de l'employabilité des salariés.

**Les dispositifs avec lesquels le chômage partiel peut être articulé sont notamment les suivants :**

- **le plan de formation,**
- **la période de professionnalisation,**
- **le CIF,**
- **le DIF,**
- **ou éventuellement une convention de FNE formation.**

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

- selon que les actions seront considérées comme un temps de travail effectif,
- selon que les actions seront mises en œuvre hors temps de travail,
- selon qu'elles entraîneront une suspension du contrat de travail ne pouvant être concomitante au chômage partiel.

#### **1- La formation a lieu pendant le temps de travail et ne relève pas du chômage partiel :**

Toutes les formations organisées pendant le temps de travail (actions d'adaptation, actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien des compétences) sont considérées comme un temps de travail effectif.

- Dans certains cas, des périodes de chômage partiel peuvent être alternées avec des périodes de formation permettant notamment de développer l'employabilité des salariés. Dans ce cas, la période de chômage partiel sera appréciée sur la durée pour laquelle les salariés ne sont pas en formation. L'entreprise peut profiter de ces périodes de baisse d'activité pour activer son plan de formation. Elle peut prétendre à une aide de l'OPCA dont elle dépend ainsi qu'au soutien du FNE-Formation ou du Fonds social européen.
- Le salarié a droit au maintien de sa rémunération pour 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.

## **2- La formation se déroule hors temps de travail et peut être concomitante au chômage partiel :**

Les possibilités de cumul chômage partiel et formation, afin de compenser la baisse de rémunération résultant du chômage partiel, 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. Les actions de formations réalisées hors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation d'un montant au moins égal à 50% du salaire horaire net de référence du salarié (selon les dispositions du code du travail).
- Le chômage partiel peut être cumulé 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 supplémentaire qu'il ajoute à son crédit. Ce montant qui doit atteindre aujourd'hui environ 100 heures sera en fait plafonné à 120 heures aux environs de l'année 2010. 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 (selon les dispositions du code du travail).
- Dans le cadre de **la période de professionnalisation**, 80 heures de formation par an et par salarié peuvent être également réalisées. 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 (selon les dispositions du code du travail).

Ces trois possibilités permettent de cumuler les allocations spécifiques et éventuellement conventionnelles prises au titre du chômage partiel et l'allocation de formation versées par l'employeur selon les dispositions du code du travail.

### **3-La formation donne lieu à suspension du contrat de travail :**

- **Le congé individuel de formation, qui** implique lui aussi une suspension du contrat de travail, ne peut donc être concomitant au chômage partiel. 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 de chômage partiel. Dans ce cas, les salariés sont alternativement sous le régime de deux suspensions du contrat de travail différentes, l'une applicable dans le cadre du chômage partiel, l'autre dans le cadre du CIF.
- Enfin, il est envisageable **d'articuler du chômage partiel et une convention de FNE formation**. Dans certains cas, des périodes de chômage partiel peuvent être alternées avec des périodes de formation qui interviennent en lieu et place du chômage partiel.

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

Les conventions de FNE Formation visent à la prévention du licenciement pour motif économique. Elles permettent à des entreprises en difficultés de faire bénéficier les salariés d'actions de formation afin d'éviter le licenciement. Des solutions construites de reclassement externe peuvent également être envisagées.

Le FNE Formation apparaît ainsi comme un dispositif qui permet une intervention ponctuelle et ciblée. La DDTEFP négocie et contractualise directement avec l'entreprise via une convention du FNE-Formation. L'aide financière de l'Etat est donc variable en fonction du projet et porte aussi bien sur les dépenses de rémunération que sur les coûts pédagogiques. Cette aide de l'Etat est limitée (entre 17 et 30% du coût global) dans le respect des seuils d'intensité communautaire (Cf. instruction DGEFP n°n°2009-05 du 6 mars 2009 relative à l'accompagnement des mutations économiques et au développement de l'emploi). L'aide de l'Etat peut être relayée par des cofinancements de l'OPCA, du Conseil Régional et du FSE.

Le FNE Formation constitue en lui-même un dispositif permettant le maintien de la rémunération et le développement de l'employabilité. Une articulation par alternance entre chômage partiel et formation peut être utilement envisagée.

## Annexe 4 : Chômage partiel et salariés en forfait jours

### 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 du chômage partiel. 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 projet,
- de toute entité homogène de salariés.

**Les salariés au forfait sont exclus du champ d'application du chômage partiel en cas de réduction d'horaires mais pas en cas de fermeture d'établissement.**

### 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 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 le chômage partiel

Selon le 5° 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 de chômage partiel, 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 du chômage partiel 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 de chômage partiel du fait de la fermeture de l'établissement pour chaque journée de travail perdue.

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 de chômage partiel 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

$(3 \text{ jours en avril} / 30 \text{ jours calendaires dans le mois}) \times 17.5 = 1.75$  jours réellement chômé sur une référence annuelle.

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 indemnisables de chômage partiel 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 de chômage partiel en fonction d'une durée du travail équivalente à la durée légale. Ce critère sera donc retenu pour le calcul du nombre d'heures de chômage partiel 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 de chômage partiel servant à calculer le nombre d'heures indemnisable s'établit à  $210 \text{ jours} / 217 \text{ jours} \times 151.67 \text{ heures} \times 12 \text{ mois}$  soit 1761.33 heures par an pour 210 jours, ce qui revient à  $1761.33 \text{ heures} / 210 = 8.39 \text{ heures}$  de travail par jour.

Dans ce cas, le nombre d'heures indemnissables au titre du chômage partiel est égale 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 de chômage partiel arrondies à 15H00 de chômage partiel 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 du chômage partiel.

## Annexe 5 : Chômage partiel et cumul d'emploi

### **Question :**

Peut-on travailler pendant une période de chômage partiel indemnisée par l'Etat ou par « Pôle Emploi » chez un autre employeur ?

### **Résumé :**

**A l'exception du chômage partiel pour intempéries, tout salarié éligible au chômage partiel prévu à l'article R.5122-1 du code du travail peut être autorisé à cumuler plusieurs emplois pendant la période de suspension de son contrat de travail liée à la mise au chômage partiel (pour fermeture temporaire d'établissement dès le 1er jour 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 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 de chômage partiel indemnisée par l'Etat**

##### **1.1 Au regard du contrat de travail :**

Il y a chômage partiel 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. L5122-1 du code du travail).

La mise en chômage partiel d'un salarié, pour une période où il est indemnisé, constitue une suspension du contrat de travail (Cass.soc. 12 juillet 1989 - N° de pourvoi: 87-45463).

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 de chômage partiel 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 : Indemnités pour chômage partiel intempéries**

Les indemnités pour chômage partiel intempéries sont expressément non cumulables avec un salaire (L.5424-13) et un tel cumul est sanctionné pénalement (L.5429-3). Le cumul d'emploi avec le chômage partiel pour intempérie est donc illégal.

## **2.2 : Allocations de chômage (ARE) et reprise partielle d'emploi**

Les dispositions applicables en matière de chômage partiel total, pour un salarié bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), sont les mêmes que les dispositions de droit commun de l'allocation d'aide au retour à l'emploi pour un demandeur d'emploi en matière de reprise partielle d'emploi.

Un 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 (articles 41 à 45 du règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage), afin d'inciter à la reprise d'emploi.

Le salarié qui reprend un travail peut ainsi cumuler l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec un revenu d'activité, à condition que cette activité n'excède pas 110 heures mensuelles et que les revenus qu'elle procure ne soient pas supérieurs à 70% des rémunérations brutes qu'il percevait antérieurement. Le salarié peut bénéficier de ce dispositif pendant une durée égale à la limite de la durée des droits à l'allocation de retour à l'emploi pour chômage partiel total.

Toutefois, 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 d'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.

## **2.3 Situation à l'issue de la période de chômage partiel**

A l'issue de la période de chômage partiel, plusieurs cas de figure peuvent se produire :

- le salarié reprend son travail chez l'employeur : il devra alors rompre soit 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 2.2.

### **En conclusion :**

A l'exception du chômage partiel pour intempéries, tout salarié éligible au chômage partiel prévu à l'article R.5122-1 peut être autorisé à cumuler plusieurs emplois pendant la période de suspension de son contrat de travail liée à la mise au chômage partiel (pour fermeture temporaire d'établissement

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 et dans le respect 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.

## Annexe 6 : Chômage partiel et établissements distincts

**Question** : Quelle procédure suivre pour accorder du chômage partiel à une entreprise ayant au moins deux établissements dans au moins deux départements différents ?

**Résumé** :

Le principe est que la demande de chômage partiel se fait dans la DDTEFP du lieu de l'établissement dans la mesure où les crédits sont alloués à chaque DDTEFP et ensuite attribués par chaque préfet/DDTEFP. Des mesures peuvent être prises pour simplifier les démarches de l'entreprise.

**Analyse** :

Concernant les heures indemnisables au titre de l'allocation spécifique, il s'agit bien d'une entrée par établissement : les demandes sont effectuées au niveau départemental et les enquêtes sont réalisées par l'inspection du travail de chaque département.

Si une convention est envisagée avec cette entreprise, il peut y avoir un accord entre les différentes DDTEFP afin de choisir une DDTEFP « chef de file » pour la négociation avec la direction des ressources humaines de l'entreprise. La convention cadre se déclinerait en plusieurs conventions d'adhésion départementales. Si le taux est de 80 %, les différents Codefi doivent être saisis pour avis. Ils sont dans ce cas saisis de la convention cadre et de ses déclinaisons départementales. L'intérêt d'une telle procédure réside dans l'égalité de traitement entre les différentes DDTEFP et permet également à chaque DDTEFP d'avoir une vision plus globale concernant l'entreprise.

## Annexe 7 : Chômage partiel et suppression d'emplois

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

Aussi, le chômage partiel ne peut pas être octroyé 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 du DDTEFP de refuser l'octroi du chômage partiel concernant des salariés pour lesquels la demande de chômage partiel faisait suite à des demandes d'autorisation de licenciement pour un motif économique identique (baisse durable des commandes).

L'incompatibilité entre le chômage partiel et les licenciements pour motif économique joue pour une même période, une même population et un même motif. Par conséquent, il est envisageable que l'employeur sollicite du chômage partiel en même temps qu'il procède à des licenciements, dès lors que les groupes de salariés sont clairement identifiés et distincts (cette position prévaut que la procédure de licenciement ait été engagée préalablement ou postérieurement à la demande de chômage partiel. Toutefois, la demande de chômage partiel doit toujours être préalable à la période chômée).

Dans cette logique, doivent être exclus de la demande d'allocation spécifique de chômage partiel les salariés dont la rupture de leur contrat leur a 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...).

Par contre, pour une demande de convention de chômage partiel, doivent être exclus les salariés dont la rupture de leur contrat leur a 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...) ;
- une rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-11 ;
- 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 ;
- une mise à la retraite prévue par les articles L.1237-5 à L.1237-8.

Compte tenu du projet de licenciement, il conviendra, bien sûr, dans ce cas d'apprécier au plus juste, d'une part, l'opportunité de conclure une telle convention, et, d'autre part, en cas de conclusion, le taux de prise en charge par l'Etat. Pour cela, pourront être pris en considération les efforts de l'employeur pour réduire le nombre de licenciements.

En tout état de cause, le maintien dans l'emploi des salariés couverts par la convention est un engagement impératif de la part de l'entreprise.

Ainsi sera demandé le remboursement par l'entreprise des sommes perçues dès le 1er jour de prise en charge de l'allocation complémentaire au titre de la convention de chômage partiel pour un salarié dont le contrat est rompu 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...);
- une rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-11 ;
- 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 ;
- une mise à la retraite prévue par les articles L.1237-5 à L.1237-8.

Afin de responsabiliser les entreprises, vous êtes invités à prévoir, dans la mesure du possible, que les entreprises s'engagent à maintenir les salariés en emploi pour une durée égale au double de la durée de la convention.

Cette position apporte plus de souplesse aux entreprises tout en les plaçant en position de responsabilité dans leur gestion de l'emploi.

## Annexe 8 : Chômage partiel et travail temporaire

### Résumé

Le principe du recours au chômage partiel au bénéfice de salariés d'un établissement de travail temporaire peut être admis dès lors que cet établissement a subi, en raison de la conjoncture économique, une remise en cause effective de sa relation commerciale avec un ou des clients auprès desquels il a détaché ces salariés.

Si ces conditions sont réunies, l'entreprise de travail temporaire peut placer ses salariés en contrat d'intérim en position de chômage partiel dans les conditions prévues par le droit en vigueur.

### **1. Rappel des principes du travail temporaire**

Le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission. Chaque mission donne lieu à la conclusion :

1° D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit « entreprise utilisatrice » ;

2° D'un contrat de travail, dit « contrat de mission », entre le salarié temporaire et un employeur, l'entreprise de travail temporaire (art. L. 1251-1 du code du travail).

#### **Les cas de recours au travail temporaire sont les suivants :**

1°) Remplacement d'un salarié ou du chef d'entreprise (art. L. 1251-6 1°, 4° et 5° CT),

2°) Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (art. L. 1251-6 2° CT),

3°) Travaux temporaires par nature (art. L. 1251-6 3° CT) :

- Emplois à caractère saisonnier,

- Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée,

4°) Faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (art. L. 1251-7 1° CT),

5°) Assurer un complément de formation professionnelle (art. L. 1251-7 2° CT).

## 2. Articulation avec le chômage partiel

Le salarié en position de chômage partiel voit son contrat de travail suspendu. Il s'agit du contrat de travail liant le salarié à son employeur (entreprise de travail temporaire) et non du contrat commercial liant l'entreprise d'intérim à l'entreprise utilisatrice.

Le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice (art. L. 1251-5 du code du travail).

Pour mémoire, le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (art. L. 1242-1 du code du travail). Le recours au chômage partiel est ouvert aux salariés en contrat de travail à durée déterminée.

Ces deux types de contrat de travail sont donc de la même manière définis par la loi comme des contrats non permanents et non durables.

Il n'y donc pas lieu de différencier le traitement entre ces deux types de contrat au regard du recours au chômage partiel.

Le chômage partiel est ouvert aux salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de leur établissement, soit à la réduction de l'horaire habituel de travail pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, bénéficient d'une allocation spécifique de chômage partiel. Selon l'article R.5122-8 du code du travail, sont exclus du bénéfice de l'allocation spécifique du chômage partiel :

- 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 pratiquée dans l'entreprise, les salariés rémunérés selon un forfait annuel en jours ou en heures.

Nota : en cas de fermeture temporaire de l'établissement, ces salariés sont éligibles au bénéfice de l'allocation spécifique dès le premier jour d'inactivité totale de l'établissement, du service, de l'équipe projet ou bien de l'unité de production.

Les salariés en intérim ne figurent pas sur cette liste et ne sont pas formellement exclus du dispositif du chômage partiel.

Le chômage partiel est un instrument qui permet aux établissements de faire face à des difficultés économiques passagères ou à des circonstances exceptionnelles : sinistres, travaux et restructurations importantes, difficultés d'approvisionnement, intempéries, etc., (articles L.5122-1 et R.5122-1 du code du travail). Une

entreprise de travail temporaire peut subir une baisse d'activité liée à l'un de ces motifs notamment du fait de la baisse d'activité des entreprises utilisatrices.

Le principe du recours au chômage partiel au bénéfice de salariés d'un établissement de travail temporaire peut être admis dès lors que cet établissement a subi, en raison de la conjoncture économique, une remise en cause effective de sa relation commerciale avec un ou des clients auprès desquels il a détaché ces salariés.

Si ces conditions sont réunies, l'entreprise de travail temporaire peut placer ses salariés en contrat d'intérim (contrat de mission) en position de chômage partiel et les rémunérer en conséquence après avoir été autorisée par la DDTEFP de son ressort territorial.

Le contrat de travail dit contrat de mission est alors suspendu ainsi que le contrat de mise à disposition de l'entreprise utilisatrice. Ces deux contrats reprennent effet dès la fin de la période de chômage partiel.

### **3. Cumul d'une allocation de chômage partiel et d'un contrat de mission**

A l'exception du chômage partiel pour intempéries, tout salarié éligible au chômage partiel 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 au chômage partiel (pour fermeture temporaire d'établissement dès le 1<sup>er</sup> 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 de chômage partiel 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 de chômage partiel,
- 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 de chômage partiel 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 de chômage partiel peut également exercer une activité salariée chez un autre employeur (une autre ETT ou une autre entreprise).

La suspension du contrat de travail étant liée à l'interruption ou la suspension du contrat commercial de l'ETT avec l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire ne peut prétendre au cumul d'un nouveau contrat de mission et au chômage partiel 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 de chômage partiel, il n'est évidemment pas possible de souscrire un autre contrat de mission chez le même employeur (entreprise de travail temporaire) en même temps que le recours au chômage partiel.

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.

#### **4. 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.

Comme indiqué précédemment, la suspension du contrat de travail peut être autorisée en raison des motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail (conjoncture économique, difficultés d'approvisionnement en matière première ou en énergie, sinistres ou intempéries de caractère exceptionnel, transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou tout autre circonstance de caractère exceptionnel).

La suspension 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. En revanche, les périodes de formation doivent être réalisées intégralement et payées normalement.

Le recours au chômage partiel pour les périodes de formation prévues dans le cadre du contrat de professionnalisation ne peut être admis. Le contrat de mission-formation correspondant à des périodes de formation (externe ou en entreprise utilisatrice) ne peut donc pas être suspendu pour motif de chômage partiel sous peine de non respect des obligations de formation prévues par ce dispositif.

En conclusion, il convient d'opérer une distinction entre la période de formation

où le recours au chômage partiel 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 au chômage partiel peut être autorisé.

## **Annexe 9 : Procédure de remboursement de l'allocation spécifique de chômage partiel 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 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 de rembourser mensuellement l'entreprise, si elle estime que la situation exceptionnelle de l'entreprise ou des difficultés économiques avérées le nécessitent.

La situation économique peut justifier pour nombre d'entreprises le recours à une procédure accélérée de paiement de l'allocation spécifique. 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 par un système d'avance.

Dans le cas où l'entreprise sollicite un remboursement mensuel, vous apprécierez s'il y a lieu d'y avoir recours, au vu des éléments apportés par celle-ci motivant sa demande et attestant du caractère exceptionnel de sa situation ou de l'ampleur et de la gravité de ses difficultés.

L'employeur qui a bénéficié de la procédure de remboursement mensuelle sous forme d'avance doit communiquer le bilan de la modulation présentant les heures réellement travaillées et chômées au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle 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.

L'entreprise qui justifie d'une décision d'autorisation de chômage partiel concomitamment à une modulation du temps de travail et qui bénéficie d'un remboursement immédiat de l'allocation spécifique peut immédiatement indemniser ses salariés au titre du chômage partiel sans attendre le bilan de modulation. Les régularisations nécessaires sont réalisées lors de l'apurement du bilan de modulation.

<p style="text-align: center;"><b>Annexe 10 : Régime fiscal et social de l'allocation spécifique, de l'allocation conventionnelle interprofessionnelle ou de branche, ou d'entreprise</b></p>
---

## **1. Allocations légales spécifiques**

### Régime social

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

### Régime fiscal

Ces allocations sont imposables mais ne constituent pas un salaire. Elles sont donc soumises à la CSG sur les revenus de remplacement et à la CRDS, après abattement d'assiette de 3 %, 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.

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

### Régime social

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.

### Régime fiscal

Ces allocations sont imposables mais ne constituent pas un salaire. Elles sont donc soumises à la CSG sur les revenus de remplacement et à la CRDS, après abattement d'assiette de 3 % 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.

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

Un certain nombre de branches non couvertes par l'ANI de 1968 ont négocié un accord sur le chômage partiel. Il s'agit par exemple de l'Union des industries chimiques (UIC).

Le régime applicable est le suivant :

### Régime social

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.

#### Régime fiscal

Ces allocations sont imposables mais ne constituent pas un salaire. Elles sont donc soumises à la CSG sur les revenus de remplacement et à la CRDS, après abattement d'assiette de 3 % 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.

#### **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**

##### Régime social

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.

##### Régime fiscal

Ces allocations sont imposables mais ne constituent pas un salaire. Elles sont donc soumises à la CSG sur les revenus de remplacement et à la CRDS, après abattement d'assiette de 3 % 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.