

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**

Mél : [mfne.dgefp@finances.gouv.fr](mailto:mfne.dgefp@finances.gouv.fr)  
[www.minefe.gouv.fr](http://www.minefe.gouv.fr)  
[www.dgefp.bercy.gouv.fr](http://www.dgefp.bercy.gouv.fr)

Paris, le 27 mai 2009

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

A

Madame et Messieurs les préfets de région,

Mesdames et Messieurs les préfets de département

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

Mesdames et Messieurs les directeurs  
départementaux du travail, de l'emploi et de la  
formation professionnelle

**Objet : circulaire DGEFP n°2009/17 du 27 mai 2009 relative à la mise en œuvre de l'activité  
partielle de longue durée.**

**N° NOR ECED 0912254C**

P.J. : 5 annexes.

N°

Texte de référence : articles L. 5122-2 (2°), D. 5122-43 à D. 5122-51 du code du travail.

Dans la période de conjoncture économique dégradée, le chômage partiel est un outil  
essentiel de prévention des licenciements. Compte tenu du recours massif à ce  
dispositif et des conséquences importantes en termes de perte de rémunération qui y  
sont associées pour les salariés, l'Etat a décidé d'adopter un dispositif permettant une  
meilleure indemnisation des salariés placés au chômage partiel pour une longue durée.

Compte tenu des circonstances exceptionnelles, l'Unedic a choisi de s'engager  
pleinement dans cette action et apporte son soutien dans le financement de cette  
mesure. Dans le cadre d'une convention passée avec l'Etat au titre de 2009, l'Unedic  
s'engage à financer à hauteur de 150 M€ les allocations versées au titre de l'activité  
partielle de longue durée.

L'activité partielle de longue durée instituée par le décret n° 2009-478 du 29 avril 2009 est un dispositif de chômage partiel complémentaire à l'allocation spécifique et obéit aux mêmes conditions d'autorisation de recours. L'Etat demande que ce mode de conventionnement soit systématiquement privilégié.

## **1. Présentation de l'activité partielle de longue durée**

### **1.1. Cadre juridique**

L'article L. 5122-2 (2°) du code du travail prévoit le versement d'allocations aux salariés subissant une réduction d'activité en dessous de la durée légale du travail pendant une période de longue durée. Ce versement intervient par voie de conventions conclues par l'Etat avec les organismes professionnels, interprofessionnels ou avec les entreprises. Ces allocations sont financées conjointement par l'entreprise, l'Etat et l'Unedic.

Le décret n° 2009 – 478 du 29 avril 2009 relatif à l'activité partielle de longue durée fixe les modalités de mise en œuvre de ce dispositif. Il modifie les articles D. 5122-43 à D. 5122-50 du code du travail et crée un nouvel article D. 5122-51.

### **1.2. Champ d'application**

L'allocation versée en application du cadre ainsi défini est une allocation complémentaire de chômage partiel. Ne peuvent y prétendre que les entreprises auxquelles le versement de l'allocation spécifique a été accordé par le préfet ou, par délégation, par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. L'allocation 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 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. Une convention d'activité partielle de longue durée (APLD) est conclue en lieu et place d'une convention de chômage partiel « classique » prise en application des articles R. 5122-32 et suivants.

Ces dispositions s'appliquent aux heures de chômage partiel chômées et ayant fait l'objet d'une autorisation à compter du 1<sup>er</sup> mai 2009.

Tous les secteurs professionnels sont concernés, y compris les secteurs non couverts par l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 modifié sur l'indemnisation du chômage partiel.

## **2. Intérêt d'une convention d'activité partielle de longue durée**

### **2.1. Avantage pour le salarié**

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.

Cette indemnisation est donc supérieure à celle prévue par l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 modifié qui fixe l'indemnisation à hauteur de 60 % de la rémunération horaire brute.

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.

## **2.2. Intérêt pour l'entreprise**

Conformément à l'article L. 5122-2 (2°) du code du travail, les contributions versées par l'employeur au titre des allocations d'activité partielle de longue durée ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires ni des cotisations de sécurité sociale. Cette exonération vaut pour les contributions versées à hauteur de 75 % de la rémunération brute.

Le coût pour l'entreprise d'une convention d'activité partielle de longue durée varie selon la taille de l'entreprise, selon le volume d'heures chômées et la rémunération des salariés.

L'avantage pour l'entreprise réside aussi dans la possibilité d'améliorer l'indemnisation de ses salariés placés en activité partielle de longue durée et de faciliter le dialogue social dans un contexte de crise difficile.

## **3. Modalités de mise en œuvre**

### **3.1. Passation d'une convention d'activité partielle de longue durée**

Une convention d'activité partielle de longue durée est conclue entre une organisation professionnelle ou interprofessionnelle ou une entreprise et le ministre chargé de l'emploi, le préfet ou, par délégation de celui-ci, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Des conventions-cadres peuvent être conclues au niveau national, régional ou départemental avec des organisations professionnelles ou interprofessionnelles. Dans ce cas, les entreprises peuvent adhérer à la convention-cadre dont elles relèvent par simple formulaire d'adhésion. Les entreprises, non-adhérentes à un organisme professionnel ou interprofessionnel, peuvent néanmoins adhérer à la convention-cadre signé par celui-ci.

Une entreprise pourra aussi demander à conventionner directement avec l'Etat.

A ce stade, le dispositif de l'activité partielle de longue durée a été présenté à plusieurs branches le 15 mai dernier. Les secteurs potentiellement intéressés par la signature d'une convention-cadre sont les suivants : services, caoutchouc, métallurgie, industries nautiques, bois, textile, habillement, verre, bijouterie, architecture. Vous serez tenus informés dès la signature des conventions-cadres par un ou plusieurs de ces secteurs ou d'autres secteurs intéressés.

Vous trouverez en annexe des modèles de convention et de formulaire d'adhésion.

### **3.2. Durée de la convention**

Elle peut être conclue pour une période de 3 mois minimum renouvelable sans que la durée totale puisse excéder 12 mois. Cette durée doit être modulée selon les difficultés rencontrées par l'entreprise sans être nécessairement un multiple de 3 mois.

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

Une convention peut être renouvelée par voie d'avenant dans la limite de 12 mois au total. Il vous appartient de veiller à ce que le recours systématique au renouvellement d'une convention de courte durée n'ait pas pour objet principal le contournement de l'obligation de maintien dans l'emploi pour une durée égale au double de la durée de la convention (cf. point 3.4. ci-dessous).

Une entreprise peut demander à conclure une nouvelle convention dans les semaines qui suivent l'arrivée à échéance d'une première convention non renouvelée. Le décret du 29 avril 2009 ne s'oppose pas à ce que plusieurs conventions d'activité partielle de longue durée soient conclues de manière discontinue pour un même établissement et un même groupe de salariés. Il vous appartient d'apprécier l'opportunité d'accéder à la demande de l'entreprise au regard d'éléments objectifs (nouvelle baisse d'activité après une reprise, nouvelles difficultés de trésorerie...).

### **3.3. Modalités de financement**

#### **3.3.1. Sources et répartition du financement**

La contribution versée par l'employeur au titre de l'activité partielle de longue durée est partiellement prise en charge par l'Etat et l'Unedic. Une convention signée entre l'Etat et l'Unedic prévoit la participation financière de l'Unedic aux conventions conclues jusqu'au 31 décembre 2009. L'Unedic a prévu une participation à hauteur de 150 M € pour l'année 2009.

##### *a. Financement des 50 premières heures*

Le montant de la participation de l'Etat au financement des allocations complémentaires versées en cas réduction d'activité de longue durée est fixé par arrêté. Il est de 1,90 € par heure indemnisée.

Les 50 premières heures indemnisées pour un salarié sont atteintes :

- soit dans le cadre du conventionnement initial d'activité partielle de longue durée dès la constatation de l'atteinte de ce seuil pour le salarié concerné,
- soit par le cumul des heures indemnisées pour le salarié concerné au titre de la demande initiale de conventionnement d'activité partielle de longue durée et du renouvellement par avenant.

Lorsqu'une convention d'activité partielle de longue durée fait suite à une convention de chômage partiel « classique » (cf. point 3.5. ci-dessous), seules les heures chômées et indemnisées dans le cadre de la convention d'activité partielle de longue durée sont décomptées au titre des 50 premières heures.

##### *b. Financement à partir de la 51<sup>ème</sup> heure*

L'Unedic intervient au-delà de la 50<sup>ème</sup> heure indemnisée. Le montant horaire de cette participation est fixé à 3,90 €.

#### **3.3.2. Remboursement de la contribution versée par l'employeur**

La direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle rembourse à l'employeur la participation de l'Etat et de l'Unedic pour les établissements relevant de sa compétence. Les demandes de délégation de crédits présentées à la DGEFP (mission FNE) prennent en compte la totalité des sommes dues à l'entreprise au titre de la convention d'activité partielle de longue durée (part Etat et Unedic). Un nouvel article d'exécution sera créé dans la nomenclature.

Les entreprises appliquant un accord de modulation du temps de travail peuvent être remboursées mensuellement dans les mêmes conditions que celles prévues par l'article R. 5122-29 du code du travail concernant l'allocation spécifique de chômage partiel.

### **3.3.3. Modalités de participation de l'Unedic**

Le montant de la contribution du régime d'assurance-chômage est calculé, au niveau national, sur la base de fiches récapitulatives trimestrielles d'apurement des conventions d'activité partielle de longue durée soldées dans l'année. Ces documents sont constitués d'une fiche d'apurement pour chaque convention d'activité partielle ainsi que d'une fiche récapitulant le total des conventions d'activité partielle soldées au niveau régional (cf. documents en annexe). Ils sont transmis par les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi à la DGEFP, mission FNE, ainsi qu'aux services de l'Unedic.

La contribution de l'Unedic fait l'objet d'un versement trimestriel au ministère chargé de l'emploi (DGEFP). Cette contribution est perçue selon la procédure d'encaissement de fonds de concours, sur la base d'un titre de perception émis au niveau central, selon le calendrier prévisionnel suivant :

- 30 juin 2009,
- 30 septembre 2009,
- 31 décembre 2009,
- 31 mars 2010.

Si ces 4 versements n'ont pas couvert la totalité de la contribution due par l'Unedic, un versement complémentaire interviendra au plus tard le 30 juin 2010.

Afin de respecter ce calendrier, les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi devront faire parvenir les fiches d'apurement ainsi que les fiches des conventions d'activité partielle soldées à la DGEFP (mission FNE) au plus tard le 10 du mois prévu pour l'émission du titre de perception. Il appartient à chaque direction régionale d'organiser la remontée d'informations des directions départementales afin de respecter ce délai.

### **3.4. Engagements de l'entreprise**

En contrepartie d'une convention d'activité partielle de longue durée, 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 de chômage partiel.

Il pourra être suggéré que l'entreprise s'engage de manière plus précise sur un volume de formation sur le modèle de l'accord-cadre pour le secteur de l'automobile signé le 1<sup>er</sup> avril dernier. En effet, l'Etat encourage le recours à la formation pour les salariés fragilisés ou placés au chômage partiel. Dans cette perspective, il a signé une convention avec le Fonds unique de péréquation le 21 avril 2009 et l'entreprise pourra être invitée à se saisir des nouvelles possibilités offertes par cette convention. A cette fin, vous lui proposerez donc systématiquement de se rapprocher de l'OPCA dont elle relève.

- à maintenir dans l'emploi les salariés subissant une réduction d'activité pendant une période égale au double de la durée de la convention courant à compter de sa signature. Ainsi une convention d'une durée de 6 mois implique l'engagement par l'employeur de maintien dans l'emploi pour une durée de 12 mois à compter de la date de signature de la convention.

En cas de renouvellement de la convention par avenant, la période de maintien dans l'emploi fixée initialement est, en partie ou en totalité, couverte par la période d'exécution de la convention renouvelée. Un renouvellement systématique de conventions de courte durée atténue considérablement l'impact de l'engagement de maintien dans l'emploi. C'est pourquoi, comme souligné au point 3.2. ci-dessus, il vous appartient de veiller à la définition de la durée de la convention la plus adaptée et au recours à bon escient au renouvellement.

En cas de non-respect de cet engagement de maintien dans l'emploi, l'employeur rembourse à l'Etat les sommes perçues au titre de l'allocation complémentaire relative à l'activité partielle de longue durée pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat est rompu au cours de la période couverte par l'engagement de maintien dans l'emploi.

En cas de non respect de la convention, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, en tant qu'ordonnateur de la dépense, est chargé de l'émission des ordres de reversement. Le calcul du montant à reverser est effectué selon les modalités définies par la présente circulaire (cf. modèle de fiche de solde de trop-perçu en annexe).

Afin de pouvoir bénéficier de la procédure de rétablissement des crédits, les titres de perception doivent être émis au cours de l'année qui a constaté la dépense et de l'année suivante. Cette opération sous réserve de sa réalisation, au plus tard, dans l'année qui suit la signature de la convention permet de réimputer sur le programme concerné les crédits versés par l'Etat.

Les ruptures de contrat de travail constituant un non respect de l'engagement de maintien dans l'emploi sont les suivantes :

- le contrat rompu pour motif économique en application d'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail (notification au salarié du licenciement pour motif économique, rupture négociée pour motif économique, plans de départs volontaires...),
- les départs à la retraite prévus par les articles L. 1237-4 et L. 1237-9 dès lors que ces départs s'inscrivent dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi,
- les mises à la retraite prévues par les articles L. 1237-5 à L. 1237-8.

La rupture conventionnelle procède d'une initiative commune de l'employeur et du salarié de rompre d'un commun accord le contrat de travail (articles L. 1237-11 et suivants du code du travail et circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009). Elle diffère, en cela, des modes de rupture du contrat de travail relevant soit de l'initiative de l'employeur soit de l'initiative du salarié.

Pour autant, ce mode de rupture ne saurait avoir pour objet de contourner les dispositions d'ordre public du code du travail, les garanties en matière de licenciements économiques et collectifs ainsi que les dispositifs d'aide au maintien dans l'emploi.

A ce titre, le caractère coordonné et organisé des ruptures conventionnelles, constaté à l'occasion de l'instruction des demandes d'homologation, peut constituer un indice de stratégie de contournement des obligations nées de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée.

Au vu de la situation financière de l'entreprise, il vous appartient d'apprécier l'opportunité d'une éventuelle exonération du remboursement des sommes indûment versées dans le cas où l'entreprise n'a pas respecté ses engagements conventionnels en termes de maintien dans l'emploi. Il peut être également envisagé d'exonérer partiellement l'entreprise de son obligation de remboursement, en exigeant uniquement le remboursement des sommes indûment versées à compter des dates suivantes, selon le cas : date de notification du licenciement ou de la rupture négociée pour motif économique ou à défaut date de la rupture négociée, du départ en retraite, ou date d'expiration du contrat de travail, c'est-à-dire la fin du préavis en cas de mise à la retraite.

NB : s'agissant de l'allocation spécifique, il est rappelé qu'elle est versée à l'entreprise pour un salarié jusqu'à :

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

### **3.5. Articulation avec les dispositifs existants**

#### **3.5.1. Articulation avec une convention de chômage partiel « classique » prise au titre des articles L. 5122-2 (1°) et R. 5122-32 et suivants du code du travail**

**Il convient à partir de maintenant d'orienter les entreprises vers la conclusion de conventions d'APLD. Plusieurs situations peuvent se présenter :**

##### *a. Demande de conventionnement initial*

L'entreprise a été autorisée à bénéficier de l'allocation spécifique, mais n'a signé aucune convention de chômage partiel. En réponse à une demande de conventionnement, il vous appartient de proposer une convention d'activité partielle de longue durée à l'exclusion de tout autre mode de conventionnement de chômage partiel.

En effet, compte tenu du recours massif au chômage partiel et des fortes pertes de rémunération induites pour les salariés, il convient d'offrir le dispositif le plus favorable aux salariés et de privilégier systématiquement une convention d'activité partielle de longue durée à une convention de chômage partiel « classique » quel que soit son taux.

A titre exceptionnel, en cas de très graves difficultés de trésorerie de l'entreprise susceptibles de mettre sa survie en jeu, une convention de chômage partiel « classique » à un taux de 80 % peut être proposée. Toutefois, cette convention est signée pour une durée de 3 mois maximum. Naturellement, 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.

#### *b. Convention de chômage partiel « classique » en cours*

Il vous appartient de proposer à l'entreprise de dénoncer d'un commun accord la convention en cours.

Dans le cas où l'entreprise accepte cette proposition, vous devez proposer la signature d'une convention d'activité partielle de longue durée en lieu et place de la convention antérieure. Cette nouvelle convention s'inscrit dans la continuité de la convention de chômage partiel « classique » initiale et reprenant les heures qui étaient couvertes par cette dernière à compter de la date de dénonciation et qui n'ont pas été chômées. Les heures couvertes par la convention « classique » avant la date de sa dénonciation et indemnisées à ce titre n'entrent pas dans le décompte des 50 premières heures qui déclenchent l'intervention de l'Unedic.

Dans le cas où l'entreprise ne souhaite pas dénoncer la convention en cours, il convient d'en mener l'exécution à son terme à l'issue duquel aucun renouvellement ne peut être accepté. Seule une convention d'activité partielle peut être conclue.

Dans les cas exceptionnels où une convention de chômage partiel initiale à un taux de 80 % devrait être renouvelée pour faire face aux difficultés persistantes de trésorerie de l'entreprise, cette convention ne peut être signée pour une durée supérieure à 3 mois. Les conditions définies au point 3.5.1 a) ci-dessus pour le conventionnement initial à un taux de 80 % (avis du Codefi, examen de l'avis des IRP, taille de l'entreprise et/ou appartenance à un groupe) devront être appliquées dans le cas d'un renouvellement.

#### **3.5.2. Articulation avec une convention de chômage partiel « classique » prise au titre de l'accord-cadre automobile du 1<sup>er</sup> avril 2009**

Cet accord prévoit que les heures chômées et ayant fait l'objet de demandes de chômage partiel autorisées par l'Etat à compter du 1<sup>er</sup> février 2009 sont éligibles. Les entreprises désirant bénéficier de ce dispositif devront être invitées à adhérer à l'accord cadre pour la période courant à compter du 1<sup>er</sup> février 2009.

Deux cas de figure sont envisageables :

- l'entreprise accepte de réduire la durée de la convention à une durée inférieure à 3 mois prévue par l'accord-cadre afin de signer au plus tôt une convention d'activité partielle de longue durée. Il vous appartient dans ce cas de fixer cette durée de manière la plus appropriée. En outre, il convient de prévoir la reprise dans la convention d'activité partielle de longue durée des engagements pris en matière de formation par l'entreprise ;
- l'entreprise souhaite adhérer à l'accord-cadre selon les conditions définies par celui-ci. Une convention d'adhésion à l'accord-cadre est donc signée pour une durée de 3 mois. A la date d'échéance de cette première convention, en cas de demande de renouvellement par l'entreprise, seule une convention d'activité partielle de longue durée doit être signée en lieu et place du cadre conventionnel initial.

Ex. : une convention est signée le 15 mai 2009 afin d'adhérer à l'accord-cadre automobile. Cette convention a une durée de 3 mois et court jusqu'au 15 août 2009. Elle prend en compte les heures chômées après autorisation de l'Etat à compter du 1<sup>er</sup> février 2009. Arrivée à son terme, cette convention n'est pas renouvelée et est remplacée, le cas échéant, par une convention d'activité partielle de longue durée à compter du 16 août 2009.

Les dispositions relatives à la formation professionnelle prévues dans les conventions conclues en application de l'accord-cadre doivent être reprises dans la convention d'activité partielle de longue durée conclue à la suite de la convention « classique » initiale.

### **3.5.3. Articulation avec une convention à un taux de 100% prise conformément à l'arrêté du 13 mars 2009 (tempêtes dans le sud-ouest)**

Des circonstances exceptionnelles ont présidé à la publication de l'arrêté du 13 mars 2009 autorisant l'application d'un taux de 100 % de prise en charge par l'Etat des indemnités de chômage partiel aux conventions signées avec les entreprises victimes des intempéries définies par l'arrêté du 28 janvier 2009. Il n'est pas envisagé de proposer aux entreprises concernées de dénoncer cette convention au bénéfice d'une convention d'activité partielle de longue durée.

En cas de renouvellement, dans le cas où l'entreprise ne souhaite pas signer une convention d'activité partielle de longue durée, la convention ne peut être renouvelée pour une durée supérieure à 3 mois.

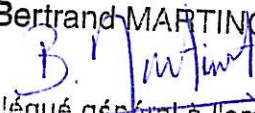
### **3.6. Articulation de l'activité partielle de longue durée et de la formation**

Les éléments relatifs à l'articulation entre le chômage partiel et la formation définis dans la note technique du 25 mars 2009 relative à la mise en œuvre du chômage partiel s'appliquent à l'activité partielle de longue durée. Comme le chômage partiel dont elle est un des éléments constitutifs, l'activité partielle de longue durée implique une suspension du contrat de travail.

\*

Ces dispositions s'appliquent aux heures de chômage partiel chômées et ayant fait l'objet d'une autorisation à compter du 1<sup>er</sup> mai 2009.

Toute difficulté de mise en œuvre de la présente circulaire devra être signalée à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (sous-direction des mutations de l'emploi et du développement de l'activité - mission FNE).

Bertrand MARTINOT  
  
 Délégué général à l'emploi  
 et à la formation professionnelle