Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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 : regis-bernard.wajsbrot@finances.gouv.fr
www.minefe.gouv.fr
www.dgefp.bercy.gouv.fr

Paris, le 30/03/2010

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

à

Madame et Messieurs les Préfets de région

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

Monsieur le Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP), préfigurateur de la DIRECCTE de la région Ile de France

Messieurs les Directeurs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP)

Mesdames et Messieurs les Préfets de département

Objet : circulaire DGEFP n°2010/13 du 30 mars 2010 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle en 2010.

N° NOR : ECED0918034C

N°

Textes de référence :
- L.5122-1 à L.5122-5, R.5122-1 et suivants du code du travail
- Circulaire DGEFP n° 2009/17 du 27 mai 2009 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée
- Instruction DGEFP n° 2009-05 du 6 mars 2009 relative à l'accompagnement des mutations économiques et au développement de l'emploi modifiée par l'instruction DGEFP n° 2009-30 du 6 juillet 2009
- Instruction DGEFP n° 2008/19 du 25 novembre 2008 relative au chômage partiel et à la prévention des licenciements
- Circulaire n°2001-21 du 18/07/2001 relative à l'allocation spécifique de chômage partiel prise en application du décret n°2001-555 du 28 juin 2001 et du décret n°2001-557 du 28 juin 2001
- 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 indemnisables au regard des forfaits »
3) L'instruction technique DGEFP n°2009/07 du 25 mars 2009 relative à la mise en œuvre du chômage partiel est abrogée.

Dans cette période de conjoncture économique dégradée, l'activité partielle ou chômage partiel au sens de l'article L.5122-1 du code du travail, est l'un des outils essentiel de prévention des licenciements. Afin de s'adapter à la nouvelle situation économique, l'Etat a procédé depuis la fin de l'année 2008 à l'adaptation de ce dispositif. Des efforts ont été réalisés afin de mieux indemniser les salariés et de soutenir les entreprises.

La présente circulaire n'apporte pas de novation fondamentale, elle a pour objet de remettre en perspective le fonctionnement du dispositif d'activité partielle et ses dernières évolutions.

Les conditions d'utilisation de l'activité partielle 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 de l'activité partielle : 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.

En raison des circonstances exceptionnelles, l'Unédic a également choisi de s'engager pleinement dans cette action et apporte en complément de l'Etat son soutien financier afin de permettre le maintien dans l'emploi et l'amélioration des rémunérations en période d'activité partielle qui pourront être portées à 75 % du salaire brut de référence sous réserve d'adhésion de l'entreprise à une convention d'activité partielle de longue durée.

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

Ainsi, pendant la crise économique et tant que le chômage ne diminue pas durablement, je vous invite à prendre attache auprès des organismes consulaires et professionnels afin d'identifier les PME et TPE en difficulté. Il convient en effet, d'être en mesure d'informer l'ensemble des entreprises susceptibles de répondre aux conditions de recours de l'activité partielle sur les modalités d'adhésion à des conventions de branche ou de conventionnement direct avec vos services.

En outre, les partenaires sociaux ont signé le 8 octobre 2009 un nouvel accord national interprofessionnel relatif à l'activité partielle. Ces nouvelles dispositions modifient les modalités de calcul de l'allocation conventionnelle d'activité partielle et permettent de conserver l'acquisition de droits à congés pendant les périodes d'activité partielle des salariés.

Par ailleurs, dans le cadre de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009, l'article L.5122-1 du code du travail a été modifié. Ces nouvelles dispositions permettent d'élargir l'accès au dispositif de l'activité partielle en ouvrant son recours alternativement aux salariés exerçant une même activité. Elles précisent que le contrat de travail est suspendu et enfin renforcent l'articulation entre les dispositifs d'activité partielle et de formation.

- **Le caractère temporaire des difficultés économiques**

La crise économique et financière prive les entreprises d'une visibilité sur le long terme. Or le recours à l'activité partielle 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 de l'activité partielle peut aller jusqu'à 12 mois (cf. annexe n°2).

- **L'articulation entre activité partielle et formation**

Afin d'améliorer les compétences et favoriser l'employabilité des salariés en période de sous-activité, l'articulation entre l'activité partielle et la formation a été précisée et facilitée. Dans la mesure où l'activité partielle 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. Je vous demande d'inciter les entreprises à organiser les formations hors temps de travail pendant les heures d'activité partielle en recourant aux dispositifs exposés en annexe 3.

Le recours au FNE-Formation, en lieu et place de l'activité partielle, en appui d'autres cofinancements (OPCA, conseils régionaux, autres collectivités territoriales, entreprises, FSE) permet de préparer les salariés à la reprise économique en évitant, autant que faire se peut, les licenciements (cf. annexe n°3).

Par ailleurs, j'appelle votre attention sur la convention signée le 21 avril 2009, modifiée par avenant le 28 décembre 2009, entre l'Etat et le Fonds unique de péréquation. Cette convention prévoit le financement d'actions de formation en faveur, notamment des salariés susceptibles d'être placés en activité partielle ou déjà en situation d'activité partielle. En conséquence, afin de permettre aux entreprises concernées de se saisir de ces nouvelles possibilités de financement de leurs actions de formation, je vous invite à mettre en place un partenariat dynamique avec les OPCA et à participer à la bonne information des entreprises. La convention entre l'Etat et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) reprend ces principes.

- **Les salariés sous convention de forfait**

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 étend 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 (cf. annexe n°4).

- **Le cumul d'emplois pendant une période d'activité partielle**

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 d'activité partielle, sauf dans le cas d'activité partielle pour intempéries. Les salariés concernés bénéficient des allocations au titre de l'activité partielle 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 l'activité partielle et pour assurer économiquement la période de transition lorsqu'il y a perte ou changement d'emploi à l'issue de la période d'activité partielle (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 d'activité partielle, les DDTEFP ou UT 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 d'activité partielle doit être faite par chaque établissement demandeur auprès de la DDTEFP ou de l'Unité territoriale (UT) dont il dépend. Des dispositions particulières sont

prévues pour les salariés exerçant leur prestation de travail au sein d'autres sociétés (cf. annexe n°6).

- **L'articulation activité partielle et suppressions d'emplois**

Une entreprise peut solliciter de l'activité partielle 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 l'activité partielle et en cas de rupture de contrat selon des conditions précisées par l'instruction, l'entreprise devra rembourser les sommes perçues au titre de l'activité partielle pour chacun des salariés licenciés (cf. annexe n°7).

- **L'activité partielle et les entreprises de travail temporaire**

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

En effet, c'est dans le cas où l'entreprise utilisatrice, cliente de l'entreprise de travail temporaire, a recours au dispositif d'activité partielle pour ses propres salariés que l'entreprise de travail temporaire peut placer ses salariés en contrat d'intérim en position d'activité partielle dans les conditions prévues par le droit en vigueur.

Dès lors, ce salarié pourra cumuler d'autres emplois, dans le respect des clauses de loyauté et d'exclusivité, pendant la période d'activité partielle, en dehors de l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie.

En outre, lorsque l'entreprise de travail temporaire a connaissance de la fermeture de l'entreprise utilisatrice un certain nombre de jours dans une période considérée, du fait de la baisse d'activité et que le préfet a rendu une décision d'autorisation d'activité partielle pour cette entreprise, l'entreprise de travail temporaire ne peut pas conclure des contrats de mission couvrant ces jours et demander ensuite la prise en charge par l'Etat au titre de l'allocation spécifique d'activité partielle.

En cas de contrat de professionnalisation, l'activité partielle n'est admise 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).

- Le régime fiscal et social des allocations d'activité partielle

Les allocations d'activité partielle ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires ni aux cotisations de sécurité sociale. Ces allocations sont imposables mais ne constituent pas un salaire. 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.
Toutefois, les accords d'entreprise ou d'établissement ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur sont hors champ du régime d'exonération et c'est le régime fiscal et social sur les salaires qui s'applique (cf. annexe 10).

- L'activité partielle et les entreprises adaptées

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

Les salariés des entreprises adaptées ne sont pas exclus du champ d'application de l'activité partielle. Si un salarié de ce type d'entreprise est en position d'activité partielle, les allocations de l'activité partielle seront versées à l'entreprise et l'aide au poste sera suspendue pour les heures chômées (cf. annexe 11).

- L'activité partielle et la journée de solidarité / jours fériés

La journée de solidarité a été instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées (art L.3133-7 du code du travail). L'accomplissement de cette journée n'est pas compatible avec une situation d'activité partielle et n'ouvre pas droit au versement d'indemnités d'activité partielle.
Un jour férié non chômé, compris dans une période d'activité partielle, est indemnisé selon l'horaire réduit. En revanche un jour férié chômé n'est pas compatible avec l'activité partielle et donne lieu à une rémunération totale par l'employeur des heures du jour férié chômé (cf. annexe 12).

- L'activité partielle et les heures supplémentaires

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

La mise en activité partielle suspend partiellement -ou totalement- l'exécution du contrat de travail et ouvre droit non pas au paiement du salaire habituel mais à l'allocation spécifique prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail, augmentée, la cas échéant d'allocations complémentaires ou conventionnelles.
Les heures supplémentaires structurelles réalisées par une entreprise demeurée à 39 heures ne donnent pas lieu à indemnisation au titre de l'activité partielle. En effet, l'article L. 5122-1 prévoit une prise en charge des heures perdues dans la limite de 35 heures hebdomadaires.

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

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

En conséquence, les heures supplémentaires, accomplies habituellement du fait d'un horaire collectif supérieur à 35 heures ou de leur prévision au contrat de travail ne doivent pas être payées au regard du salaire convenu, sauf à ce que l'employeur se soit expressément engagé, par un accord collectif par exemple, à maintenir la rémunération

en cas d'activité partielle. En l'absence d'un tel engagement, l'employeur est bien délié de son obligation de fournir le salaire habituel (cf. annexe n°13).

- L'activité partielle et les entreprises d'insertion (EI) ou entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)

Les salariés des EI et des ETTI (permanents et les salariés en insertion) ne sont pas exclus du champ d'application de l'activité partielle. Ces structures peuvent donc recourir à l'activité partielle dans le respect des règles de droit commun. Les heures chômées ne peuvent pas être comptabilisées au titre des heures prises en compte pour le versement des aides au poste des EI ou des aides à l'accompagnement des ETTI (cf. annexe 14).

- L'activité partielle et la durée du travail organisée sous forme de cycles de travail

L'ancien article L.3122-2 du code du travail (abrogé par la loi n°2008-789 du 20 août 2008) prévoyait que la durée du travail dans l'entreprise ou l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail. Une telle organisation ne demeure possible qu'en application d'accords collectifs négociés en vertu des dispositions antérieures à la loi du 20 août 2008 et, plus précisément, en référence aux anciens articles L. 3122-2 à L. 3122-5.

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

Le nombre d'heures indemnisables est alors égal à la différence entre la durée du travail totale prévue dans le cycle et la somme des heures réellement travaillées pendant le cycle (cf. annexe 15).

*****

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.

Bertrand MARTINOT

Délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle

Sommaire

1. Présentation du dispositif de chômage partiel ou activité partielle 8
1.1 Principe 8
1.2 Fait générateur et champ d'application 8
1.2.1 Caractéristiques de la sous-activité 9
1.2.2 Salariés exclus du bénéfice de l'indemnisation de l'activité partielle 10
1.3 Formalités à accomplir par l'employeur 10
1.3.1 Demande de l'employeur 10
1.3.2 Réponse et instruction de l'administration 10
2. Versement des rémunérations aux salariés par l'employeur 11
2.1 Champ d'application 11
2.2 Nature des versements 12
2.3 Salariés concernés 12
2.4 Montants versés par l'employeur au salarié 13
3. Prise en charge par l'Etat des rémunérations versées au titre de l'activité partielle 14
3.1 Allocation spécifique d'activité partielle 14
3.1.1 Durée de prise en charge 14
3.1.2 Montant de la prise en charge 15
3.2 Convention d'activité partielle 15
3.2.1 Conditions 15
3.2.2 Montant de la prise en charge 16
3.2.3 Durée de prise en charge 17
3.2.4 Contreparties souscrites par l'entreprise 18
3.3 Rémunération mensuelle minimale 18
3.3.1 Conditions 18
3.3.2 Durée de prise en charge 18
Annexe 1 : Schéma présentant le dispositif d'activité partielle 19
Annexe 2 : La notion de caractère temporaire d'activité partielle 20
Annexe 3 : Articulation activité partielle et formation professionnelle 21
Annexe 4 : Activité partielle et salariés sous convention de forfait 26
Annexe 5 : Activité partielle et cumul d'emploi 30
Annexe 6 : Activité partielle et établissements distincts 33
Annexe 7 : Activité partielle et suppressions d'emplois 35
Annexe 8 : Activité partielle et travail temporaire 37
Annexe 9 : Procédure de remboursement de l'allocation spécifique d'activité partielle dans le cadre de la modulation du temps de travail 41
Annexe 10 : Régime fiscal et social des allocations d'activité partielle 42
Annexe 11 : Les Entreprises Adaptées et l'activité partielle 45
Annexe 12 : Activité partielle et journée de solidarité / jours fériés 48
Annexe 13 : Activité partielle et heures supplémentaires 51
Annexe 14 : Activité partielle et entreprises d'insertion ou de travail temporaire d'insertion 55
Annexe 15 : Activité partielle et cycles de travail 56
Annexe 16 : Accords nationaux interprofessionnels relatifs au chômage partiel 59
Annexe 17 : Principaux articles du code du travail concernés 64
Annexe 18 : Dernières mesures sur l'activité partielle 66
Annexe 19 : Comparatif « avant / après » la réforme de 2009 69

1. Présentation du dispositif de chômage partiel ou activité partielle

1.1 Principe

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

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

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

- une allocation spécifique d'activité partielle payée par l'Etat à l'employeur (dispositif législatif et réglementaire),

- une allocation conventionnelle payée par l'employeur au salarié (dispositif conventionnel) ou une allocation prévue au titre de l'activité partielle de longue durée et une participation éventuelle de l'Etat et / ou de l'Unédic sous la forme d'une convention d'activité partielle permettant le remboursement de tout ou partie de cette allocation à l'employeur (dispositif législatif, réglementaire 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 (dispositif légal).

1.2 Fait générateur et champ d'application

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

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

- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement,

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

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

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

La mise en activité partielle des salariés indemnisés au titre de l'allocation spécifique d'activité partielle entraîne la suspension de l'exécution de leur contrat de travail. Durant cette période, les salariés peuvent suivre des actions de formation en dehors du temps de travail.».

Ces modifications apportées à l'article L.5122-1 par amendement à la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie précisent et aménagent un certain nombre de paramètres.

L'amendement répond à l'une des demandes des partenaires sociaux exprimée dans l'Accord National Interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi visant à élargir l'accès au dispositif d'activité partielle, outil essentiel dans la prévention des licenciements économiques.

Avant ces dispositions, le recours à l'activité partielle était une mesure qui s'appliquait collectivement et simultanément à un ensemble de salariés.

Selon sa taille et ses modalités d'organisation, l'entreprise pouvait être privée du bénéfice de l'activité partielle et pouvait ainsi être empêchée de maintenir un niveau d'effectif nécessaire à la poursuite de son activité.

C'est pourquoi conformément à l'ANI du 8 juillet 2009, cet amendement ouvre le recours à l'activité partielle alternativement aux salariés exerçant une même activité et permet de renforcer l'articulation entre les dispositifs d'activité partielle et de formation.

A cet effet, pour les entreprises de plus de 250 salariés, cette possibilité d'activité partielle « par roulement » n'est ouverte que dans le cas où l'entreprise a conclu une convention d'activité partielle de longue durée.

Au-delà de l'objectif d'une meilleure compensation de la baisse de la rémunération qui résulte de l'activité partielle, il s'agit d'utiliser les périodes non travaillées pour mettre en place des actions de formation, prévues dans le cadre du plan de formation ou au titre du droit individuel à la formation ou de la période de professionnalisation, afin de développer les compétences ou accroître les qualifications des salariés.

Ainsi, la jurisprudence constante de la Cour de Cassation qui reconnaît le fait que l'activité partielle suspend le contrat de travail du salarié concerné - Cassation chambre sociale 2 février 1999 Fettaka c/ Hakim, n° 96-42831 - est confirmée. Ceci permet de réaliser des actions de formation en dehors du temps de travail.

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 doive 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 une année.

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

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

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

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 d'activité partielle, doit, préalablement à la mise en activité partielle des salariés, adresser à la DDTEFP / UT (unité territoriale) une demande d'indemnisation précisant les motifs justifiant le recours à l'activité partielle, 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/UT.

1.3.2 Réponse et instruction de l'administration

Avant de rendre sa décision, le préfet doit vérifier que les conditions de recours à l'activité partielle dans l'entreprise sont réunies. A cette fin, les services en charge de l'instruction de la demande vérifient que l'avis du comité d'entreprise est bien versé au dossier (pour les entreprises employant 50 salariés et plus). Pour les entreprises de moins de 50 salariés l'avis des institutions représentatives du personnel n'est pas requis pour l'attribution de l'allocation spécifique. Néanmoins, si cet avis existe, il peut être versé au dossier.

L'avis de l'inspecteur ou du contrôleur du travail en section n'est pas requis. Toutefois, le préfet (ou le DDTEFP par délégation ou le responsable de l'unité territoriale) peut en cas de besoin solliciter l'inspection du travail, dans les cas qui lui paraissent nécessaires afin d'éclairer sa décision d'attribution ou de refus d'autorisation d'activité partielle.

La DDTEFP ou l'unité territoriale (UT) 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.

Néanmoins, il est souhaitable de tenir ce délai de 20 jours et de répondre aux entreprises qui déposent une demande d'autorisation d'activité partielle. J'attire également votre attention sur la nécessité d'instruire avec diligence les demandes de remboursement afin de ne pas entraver le recours au dispositif.

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.

Toutefois, vous êtes invités, pour une meilleure communication avec l'entreprise à notifier explicitement le rejet de la demande.

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

Les demandes de mise en activité partielle donnent lieu à l'émission d'un accusé de réception. 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 Champ d'application

Allocation spécifique cf. point 1.2.1

Allocation conventionnelle

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

- de la conjoncture économique,

- de difficultés d'approvisionnement en énergie ou en matières premières, à l'exception des difficultés d'approvisionnement résultant d'une manière quelconque d'un conflit collectif,

- d'un sinistre n'ayant pas pour effet d'entraîner la suspension d'activité,

- de la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise.

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

Allocation d'activité partielle de longue durée

L'allocation versée en application d'une convention d'activité partielle de longue durée est une allocation complémentaire d'activité partielle. 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 ou par le responsable de l'unité territoriale. L'allocation d'activité partielle de longue durée est attribuée dans la limite du contingent annuel d'heures indemnisables prévu par l'article R. 5122-6 du code du travail. De même, l'allocation d'activité partielle de longue durée est versée dans la limite du plafond de six semaines prévu par l'article

R.5122-9 en cas de fermeture d'établissement. Une convention d'activité partielle de longue durée (APLD) est conclue en lieu et place d'une convention d'activité partielle « classique » prise en application des articles R. 5122-32 et suivants.

Ces dispositions s'appliquent aux heures d'activité partielle chômées et ayant fait l'objet d'une autorisation à compter du 1er mai 2009.

Allocation au titre de la rémunération mensuelle minimale (RMM)

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

2.2 Nature des versements

Allocation spécifique

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

Allocation conventionnelle

En outre, l'accord national 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 d'activité partielle. Cet accord a été complété par un avenant signé le 15 décembre 2008 et par un nouvel accord national interprofessionnel relatif à l'activité partielle signé le 8 octobre 2009 qui revalorisent le montant de cette allocation.

Allocation d'activité partielle de longue durée

Par ailleurs, en cas de signature d'une convention d'activité partielle de longue durée entre l'entreprise et l'Etat, les salariés perçoivent le versement d'une indemnisation plus favorable que celle prévue par l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968, complété par accords du 15 décembre 2008 et du 8 octobre 2009. Ce type de convention d'activité partielle se substitue aux conventions « classiques » d'activité partielle (cf. circulaire DGEFP n°17/2009 du 27 mai 2009 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée), sauf exception (voir infra).

Allocation au titre de la rémunération mensuelle minimale

Les articles L.3232-1 et suivants du code du travail garantissent aux salariés une rémunération mensuelle minimale (RMM) équivalente au SMIC net. Ce dispositif permet d'assurer un niveau minimal de rémunération aux salariés qui subissent une réduction de leur horaire de travail au-dessous de la durée légale hebdomadaire en ajoutant aux sommes perçues par ces derniers, au titre des salaires ou des allocations légales ou conventionnelles d'activité partielle, une allocation complémentaire permettant d'atteindre le niveau du SMIC net.

2.3 Salariés concernés

Allocation conventionnelle

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

- n'avoir pas refusé un travail de remplacement comportant une rémunération équivalente offert par l'entreprise et n'avoir pas refusé d'accomplir, dans le délai d'un an à compter de

la dernière période d'activité partielle, les heures de récupération décidées par l'entreprise dans le cadre de la réglementation,

- avoir été rémunéré suivant un horaire moyen inférieur à la durée légale du travail apprécié dans le cadre de la réglementation sur l'activité partielle en vigueur.

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

Allocation d'activité partielle de longue durée

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

Allocation au titre de la rémunération mensuelle minimale

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

2.4 Montants versés par l'employeur au salarié

Allocation conventionnelle

L'accord interprofessionnel du 21 février 1968 modifié a précisé que le montant versé aux salariés est égal à 60% de la rémunération horaire brute (allocation spécifique + allocation conventionnelle). En application de l'ANI du 8 octobre 2009, l'indemnité horaire d'activité partielle versée aux salariés est égale à 60 % de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés prévue à l'article L.3141-22 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective ou la durée stipulée au contrat de travail. Cette indemnité horaire ne peut être inférieure à un minimum fixé actuellement à 6,84 euros (cf. accord du 15 décembre 2008 modifiant l'ANI du 21 février 1968).

Certaines branches professionnelles sont exclues du champ de l'ANI de 1968. Des accords de branche peuvent prévoir des dispositions divergentes de l'ANI de 1968 qui peuvent être plus ou moins favorables. Toutes les branches professionnelles ne sont pas forcément couvertes par un accord collectif relatif à l'activité partielle.

Allocation d'activité partielle de longue durée

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

Cette indemnisation est donc supérieure à celle prévue par l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 modifié et par l'accord national interprofessionnel du 8 octobre 2009 qui fixe l'indemnisation à hauteur de 60 % de la rémunération horaire brute basée sur la même assiette.

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

Allocation au titre de la rémunération mensuelle minimale (RMM)

La RMM permet d'assurer un niveau minimal de rémunération aux salariés en ajoutant aux sommes perçues par ces derniers au titre des salaires ou des allocations légales ou conventionnelles d'activité partielle (soit 6,84 euros par heure, net fiscal), une allocation complémentaire permettant d'atteindre le niveau du SMIC, qui est de 6,96 euros net par heure (8,86 € brut par heure), depuis le 1er janvier 2010. La rémunération mensuelle minimale est égale au produit du SMIC net par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré. Cependant, dans le but de simplifier la gestion des entreprises, la circulaire du 29 mai 1973 relative à la rémunération mensuelle minimale a admis que, lorsque le règlement des salaires est calculé sur une base mensuelle fixe (actuellement 151,67 heures par mois), cette durée est retenue pour déterminer la rémunération mensuelle minimale. Pour un salarié dont l'horaire de travail est égal à la durée légale du travail (actuellement 35H00 par semaine), la rémunération mensuelle minimale est fixée à compter du 1er janvier 2010 à un peu plus de 1055 € net (6,96 € X 151,67).

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

3.1 Allocation spécifique d'activité partielle

3.1.1 Durée de prise en charge

Contingent en cas de réduction d'horaire

- Au titre de 2010, le contingent annuel d'heures indemnisables, fixé par arrêté, est de 1000 heures par an et par salarié, quelle que soit la branche professionnelle.

Cette limite ne peut être dépassée que dans les cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise (article R. 5122-6) sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget.

Au sein de ce contingent, il existe un contingent spécifique de 100 heures, fixé par arrêté, dédié aux travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise (article R. 5122-7).

Cette limite ne peut être dépassée que dans les cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise (article R. 5122-7) sur décision conjointe du préfet et du trésorier payeur général.

Chômage partiel total

Est communément dénommée « chômage partiel total» la suspension d'activité imputable à la fermeture temporaire de l'établissement employeur. Il s'agit de la période couvrant le versement de l'allocation spécifique par l'Etat (6 semaines).

Au-delà de 6 semaines consécutives (ou 42 jours consécutifs) de chômage partiel total, les salariés sont considérés comme privés d'emploi. Ils ne peuvent plus prétendre au versement de l'allocation spécifique d'activité partielle. Ils relèvent du régime d'assurance

chômage, alors même que leur contrat n'est pas rompu (cf. articles R. 5122-8 et R. 5122-9).

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

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

3.1.2 Montant de la prise en charge

L'employeur verse au salarié concerné une indemnité horaire égale à 60 % de sa rémunération horaire brute (basée sur l'assiette de congés payés), avec un minimum fixé à 6,84 euros (Cf. ANI du 21 février 1968). L'Etat rembourse l'allocation spécifique de activité partielle 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 1 à 250 salariés 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 d'activité partielle

3.2.1 Conditions

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

L'allocation conventionnelle peut être partiellement prise en charge par l'Etat lorsque la mise en activité partielle a pour but d'éviter de futurs licenciements pour motif économique. L'employeur peut alors, à cette fin, conclure avec la DDTEFP ou l'UT une convention d'activité partielle de longue durée. Une convention d'activité partielle ne peut intervenir que si :

- les conditions d'attribution de l'allocation spécifique sont réunies,

- la convention a pour effet le maintien durable des effectifs.

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

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

A titre exceptionnel, en cas de très graves difficultés de trésorerie de l'entreprise susceptibles de mettre sa survie en jeu, une convention d'activité partielle « classique » à un taux de 80 % peut être proposée. Toutefois, cette convention est signée pour une durée de 3 mois maximum non renouvelable. 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 et seront soumises à la validation de la DGEFP pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

3.2.2 Montant de la prise en charge

3.2.2.1 Convention d'activité partielle de longue durée

La contribution versée par l'employeur au titre de l'activité partielle de longue durée est partiellement et forfaitairement prise en charge par l'Etat et l'Unédic. Une convention signée entre l'Etat et l'Unédic prévoit la participation financière de l'Unédic.

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 d'activité partielle « classique », 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 51ème heure

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

Ces sommes sont perçues par l'entreprise quel que soit le niveau de salaire du salarié.

3.2.2.2 Convention d'activité partielle « classique »

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

- un taux de 80% accordé par le DDTEFP après avis du CODEFI, (soit 2,4 € ou 2,81 €), (maximum trois mois non renouvelable).

- 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

(Pour les conventions « classiques » et pour les conventions d'activité partielle de longue durée)

L'activité partielle n'est indemnisée au titre d'une convention d'activité partielle classique ou d'activité partielle de longue durée que dans la limite du contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'allocation spécifique (cf. article D. 5122-40).

La convention d'activité partielle de longue durée peut être conclue pour une période de 3 mois minimum renouvelable sans que la durée totale puisse excéder 12 mois. 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 à l'activité partielle pour une durée nettement supérieure à 3 mois, la convention d'activité partielle de longue durée proposée à l'entreprise doit, de préférence, prévoir une durée de 6 mois voire plus. 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.

Les conventions à 80 % peuvent prévoir l'engagement de l'Etat pour une durée maximale de trois mois non renouvelable.

3.2.4 Contreparties souscrites par l'entreprise

3.2.4.1 Convention d'activité partielle de longue durée

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

- à proposer à chaque salarié bénéficiaire de la convention un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions de formation ou de bilan qui pourraient être engagées durant la période d'activité partielle.

Cette proposition d'entretien ne suppose aucun formalisme particulier. Il vous appartient de rappeler à l'employeur l'utilité de garder une trace écrite de la proposition faite au salarié et de l'engagement de celui-ci à suivre la formation organisée pendant la période d'activité partielle.

En outre, je vous invite à insister sur l'intérêt de mettre à profit cette période d'APLD pour former les salariés en activité partielle.

- à maintenir dans l'emploi les salariés subissant une réduction d'activité pendant une période égale au double de la durée de couverture fixée dans le formulaire d'adhésion à la convention à partir de la signature de ce formulaire par l'entreprise.

3.2.4.2 Convention d'activité partielle « classique »

En contrepartie de l'aide de l'Etat au titre d'une convention classique d'activité partielle, l'entreprise s'engage à maintenir en activité tout ou partie des salariés dont le licenciement était envisagé pendant la durée de la convention. La réalisation d'actions de formation au bénéfice des salariés ou toute autre contrepartie peuvent également être demandées aux entreprises.

3.3 Rémunération mensuelle minimale

3.3.1 Conditions

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

3.3.2 Durée de prise en charge

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

Annexe 1 : Schéma présentant le dispositif d'activité partielle

<table>
<tr><th>Rémunération nette fiscale perçue par le salarié</th><th>Rémunération brute versée par l'employeur</th><th>Niveaux d'intervention de l'Etat ou de l'Unédic</th><th>Allocations versées à l'entreprise par l'Etat ou l'UNEDIC</th></tr>
<tr><td>APLD
75 % de la rémunération horaire brute soit environ 90 % du salaire net avec un minimum égal à la rémunération mensuelle minimale (1055,42 € soit 6,96 € net de l'heure pour les salariés à temps plein, à proratiser pour les salariés à temps partiel)</td><td>APLD
75 % de la rémunération horaire brute soit environ 90 % du salaire net avec un minimum égal à la rémunération mensuelle minimale (1055,42 € soit 6,96 € net de l'heure pour les salariés à temps plein, à proratiser pour les salariés à temps partiel)</td><td rowspan="3">Cas n° 3 : convention d'activité partielle de longue durée</td><td rowspan="3">Total max 7,74 € ou 7,23€ (selon la taille de l'entreprise et en cas de convention d'activité partielle de longue durée au-delà de 50 heures)

<u>Convention d'APLD</u>
<u>au-delà de 50 heures :</u>
= 3,90 € au-delà des 50 premières heures d'activité partielle (prise en charge Unédic)
<u>de 1 à 50 heures</u>
= 1,90 € pour les 50 premières heures d'activité partielle (prise en charge Etat)</td></tr>
<tr><td>Champ de la RMM
Minimum 1055,42 € par mois soit 6,96 € de l'heure</td><td>Champ de la RMM
Minimum 1055,42 € par mois soit 6,96 € de l'heure</td></tr>
<tr><td>Champ de l'ANI de 1968 et du 08/10/09
6,84 € net de l'heure dans le respect de la RMM (le cas échéant) avec 60 % de la rémunération horaire brute basée sur l'assiette de congés payés</td><td>Champ de l'ANI de 1968 et du 08/10/09
6,84 € net de l'heure dans le respect de la RMM (le cas échéant) avec 60 % de la rémunération horaire brute basée sur l'assiette de congés payés</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td><u>Cas n° 2</u> : convention d'activité partielle à un taux de 100 % (taux de prise en charge exceptionnel et dérogatoire)
<u>Cas n° 1</u> : convention d'activité partielle à un taux de 80 %</td><td>Total max = 6.84 €

<u>Convention d'activité partielle</u> (100 %)
= 3 € (< ou = 250 sal.)
= 3,51 € (> 250 sal.)
<u>Convention d'activité partielle</u> (80 %)
= 2,4 € (< ou = 250 sal.)
= 2,81 € (> 250 sal.)</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td><u>Allocation spécifique</u>
- 3,84 € pour les ent. < ou = 250 salariés
- 3,33 € pour les ent. > 250 salariés</td></tr>
</table>

Annexe 2 : La notion de caractère temporaire d'activité partielle

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.

L'activité partielle peut permettre de répondre à des difficultés temporaires. Or nombre de services sont régulièrement informés que des entreprises vont connaître des difficultés au cours de l'année 2010. En conséquence, le caractère temporaire des difficultés rencontrées n'étant pas patent, une interprétation restrictive des textes actuellement en vigueur peut conduire à les exclure inopportunément du bénéfice de l'allocation d'activité partielle.

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 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 de l'activité partielle (allocation spécifique) peut aller jusqu'à 12 mois pour les autorisations données en 2010, (dans la limite des contingents réglementaires maximum par an et par salarié) afin de permettre un couplage optimal avec l'activité partielle de longue durée.
La durée des conventions d'activité partielle de longue durée pourra s'aligner sur celle de l'allocation spécifique, étant entendu que pour bénéficier de l'allocation complémentaire d'activité partielle au titre d'une convention, il faut avoir été autorisé à bénéficier de l'allocation spécifique.

Annexe 3 : Articulation activité partielle et formation professionnelle

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

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

L'Etat a d'ailleurs signé le 21 avril 2009 une convention avec le Fonds unique de péréquation dont deux des objectifs sont la formation des salariés les plus exposés à la perte de leur emploi et la formation des salariés en situation d'activité partielle. Cette convention a été modifiée par avenant le 28 décembre 2009.

La nouvelle convention avec le Fonds Paritaire pour la sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a les mêmes finalités.

Compte tenu de ces enjeux majeurs et de la pluralité d'outils disponibles, le cadre juridique de l'articulation entre l'activité partielle et la formation est rappelé ci-après. En effet, selon les dispositifs de formation, les modalités d'articulation sont sensiblement différentes. Les dispositifs avec lesquels l'activité partielle peut être articulé sont notamment les suivants :

- le plan de formation,
- la période de professionnalisation,
- le CIF,
- le DIF.

Les services sont invités à adopter une démarche dynamique visant :

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

<u>Rappel du cadre juridique et financier</u> :

<u>3 cas de figure</u> :

- la formation (actions d'adaptation au poste ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise) a lieu pendant le temps de travail et ne relève pas de l'activité partielle (recours au plan de formation, au DIF mis en œuvre pendant le temps de travail, à la période de professionnalisation),

- la formation se déroule hors temps de travail et peut être concomitante à l'activité partielle (recours au plan pour 80 heures – actions de développement des compétences-, au DIF pour environ 100 heures, à la période de professionnalisation pour 80 heures, au CIF hors temps de travail pour au minimum 120 heures) : au total environ 380 heures de formation sont possibles dans ce cadre,

- la formation donne lieu à suspension du contrat de travail : recours au CIF.

Sources de financement : entreprise, OPCA, OPACIF, Conseil régional, Etat (FNE formation si la formation intervient en lieu et place de l'activité partielle). Intervention du FUP et du FSE (convention Etat – FUP du 21 avril 2009 et avenant du 28 décembre 2009) ou le FPSPP.

I. Cadre juridique de l'articulation entre formation et activité partielle

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

En ce qui concerne la formation professionnelle continue, il faut différencier trois cas de figure :
- selon que les actions sont considérées comme un temps de travail effectif,
- selon que les actions sont mises en œuvre hors temps de travail,
- selon qu'elles entraînent une suspension du contrat de travail ne pouvant être concomitante à l'activité partielle.

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

Toutes les formations organisées pendant le temps de travail (actions d'adaptation au poste ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise) sont considérées comme un temps de travail effectif (articles L. 6321-2 et L. 6321-3 du code du travail).

- Dans certains cas, des périodes d'activité partielle peuvent être **alternées** avec des périodes de formation permettant notamment de développer l'employabilité des salariés. Afin de mettre à profit ces périodes de baisse d'activité, l'entreprise peut activer son plan de formation et ainsi éviter le recours à l'activité partielle. Elle peut prétendre à une aide de l'OPCA dont elle dépend ainsi qu'au soutien du FNE-Formation ou du Fonds social européen. Dans ce cas, la période d'activité partielle est appréciée sur la durée pour laquelle les salariés ne sont pas en formation.
- Le salarié 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 à l'activité partielle :

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

- **Dans le cadre du plan de formation**, seules les actions de développement des compétences, après accord écrit passé entre le salarié et l'employeur, peuvent être prises pour tout ou partie en dehors du temps de travail effectif. Toutefois, cela ne peut se faire que dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 %

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

- L'activité partielle peut être cumulée avec **le dispositif du DIF**. Le DIF se déroule en principe hors temps de travail. Chaque année, depuis la loi du 4 mai 2004, le salarié dispose de 20 heures de DIF supplémentaire qu'il ajoute à son crédit. Ce montant est plafonné à 120 heures au bout de 6 ans (en 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 (articles L.6323-14 et D.6321-5 du code du travail).
- **Dans le cadre de la période de professionnalisation**, 80 heures de formation par an et par salarié (ou pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait) peuvent être également réalisées (article L.6321-6 du code du travail). Les heures effectuées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement par l'employeur d'une allocation au moins égale à 50% du salaire horaire net de référence du salarié (article D.6321-5 du code du travail).
- **Dans le cadre du CIF hors temps de travail, les salariés peuvent cumuler formation et activité partielle.** En effet, dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation désigné en application de l'article L. 6322-47 peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail. Cet organisme supporte, en outre, tout ou partie des charges correspondant au stage suivi par le bénéficiaire du congé, conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention (article L.6322-20 al.2). La durée minimum de la formation hors temps de travail pouvant être prise en charge par l'organisme collecteur agréé au titre du congé individuel de formation est fixée à 120 heures (Décret n° 2010-65 du 18 janvier 2010). En outre, les dispositions du code du travail prévoient que le CIF hors temps de travail est à l'initiative du salarié sans accord de l'employeur pour un projet individuel. Ceci exclut le bénéfice de l'allocation de formation prévue pour les formations hors temps de travail au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du DIF dans leurs chapitres respectifs.

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

Toutefois, lorsque l'allocation de formation est due au titre d'une action de formation réalisée durant une période pendant laquelle le salarié est en situation d'activité partielle, le versement de l'allocation de formation ne peut avoir pour effet de porter la rémunération nette du salarié à un niveau supérieur à celle dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été placé en position d'activité partielle (article D.6321-5 du code du travail).

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 à l'activité partielle. Cependant, il est possible de conclure un CIF à temps partiel ou un CIF discontinu. Le CIF étant généralement rémunéré à 80% du salaire net, la rémunération du salarié est ainsi plus élevée qu'en période d'activité partielle. Dans ce cas, les salariés sont alternativement sous le régime de deux suspensions du contrat de travail différentes, l'une applicable dans le cadre de l'activité partielle, l'autre dans le cadre du CIF.

I. Sources de financement de la formation

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

1. Le financement par le Conseil régional

Le Conseil régional dispose d'une compétence de droit commun en matière de formation professionnelle. En conséquence, en fonction des priorités qu'il a définies, il peut participer au financement des actions de formation mentionnées ci-dessus. A ce titre, le Conseil Régional intervient comme financeur, dans le cadre juridique de l'articulation entre formation et activité partielle, tel que décrit ci-dessus.

2- Le financement par le FNE formation

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

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

Les conventions de FNE Formation visent à 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 intervient dans le respect des seuils d'intensité communautaire. L'aide de l'Etat peut être relayée par des cofinancements de l'OPCA, du Conseil Régional ou de toute autre collectivité territoriale et du FSE.

Le FNE Formation constitue en lui-même un dispositif permettant le maintien de la rémunération et le développement de l'employabilité.

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

3- Le financement par le FPSPP et le FSE

Dans le cadre d'une convention signée le 21 avril 2009 modifiée par avenant le 28 décembre 2009, l'Etat et le Fonds unique de péréquation ont conclu un dispositif

exceptionnel de financement de la formation professionnelle notamment des salariés des entreprises en situation d'activité partielle ou envisageant de recourir à l'activité partielle. Les formations mobilisables à ce titre pour les salariés en activité partielle sont :

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

Le nouveau FPSPP sera également mobilisable selon les modalités qui vous seront indiquées dès sa mise en place effective.

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

II. Mise en œuvre pratique

Au-delà du cadre juridique, le projet de l'entreprise doit tenir compte des contraintes pratiques :

- Le projet doit être défini et répondre à un besoin : l'entrée en formation d'un salarié résulte d'un projet construit préalablement et ne se met pas en place très rapidement. Elle peut également se heurter au défaut d'appétence des salariés pour la formation.
- Ce projet doit trouver une réponse en termes d'offre de formation : l'entrée en formation peut se heurter à des effets de file d'attente selon la formation recherchée, elle doit coïncider avec les heures chômées.
- Le calendrier de la formation doit s'harmoniser avec les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle par l'entreprise (ex : alternance de semaines de travail et de semaines d'activité partielle), qui ne rejoint pas forcément les exigences d'une formation.

Malgré ces difficultés il faut veiller à ce que ces formations soient réellement gages d'amélioration de l'employabilité des salariés.

La formation ouvre généralement droit à un niveau de rémunération équivalent au salaire de référence. Ainsi, les services peuvent inviter les entreprises à examiner de telles solutions qui permettent d'échapper, même partiellement, à la perte de salaire induite par l'activité partielle.

Annexe 4 : Activité partielle et salariés sous convention de forfait

Résumé :

I. Salariés en convention de forfait jours annuel

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

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

Un projet correspond à l'ensemble des actions à entreprendre afin de répondre à un besoin défini dans des délais fixés. Un projet est une action temporaire avec une date de début et une date de fin, qui mobilise des ressources identifiées (humaines, matérielles et financières) durant sa réalisation, qui a (ou génère) un coût et fait donc l'objet d'une budgétisation de moyens et d'un suivi comptable et séparé ou d'un bilan analytique. L'équipe projet est constituée d'un ensemble de salariés et a nécessairement un caractère collectif.

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

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

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

I. Salariés en convention de forfait jours annuel

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 l'activité partielle

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 d'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement.**

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

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

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 activité partielle équivalentes, est recalculée selon différents paramètres :
- le nombre moyen mensuel de jours fixés dans la convention de forfait,
- le nombre de jours réels de fermeture,
- et le nombre de jours du mois considéré, exprimé en jours calendaires.

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

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

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

Détermination du nombre de jours chômés du fait de la fermeture de l'établissement ou du service pour les salariés au forfait

(3 jours en avril / 30 jours calendaires dans le mois) X 17.5 = 1.75 jours réellement chômé sur une référence 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 d'activité partielle pour les salariés cadres et non cadres au forfait.

La formule retenue par la Cour de cassation tient compte de deux éléments :
- le nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait,

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

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

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

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

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

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

Exemple n°1 :
Un salarié employé sur la base d'une convention de forfait de 39 heures hebdomadaires ne travaille que 10 heures au cours de la 2ème semaine du mois de mars 2010.
L'employeur sera remboursé au titre de l'allocation spécifique d'activité partielle sur la base de : (39 – 4) – 10) = 25 heures indemnisables au titre de l'activité partielle.

A titre de comparaison, un salarié employé sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures (sans convention de forfait) sera indemnisé de la même manière pour 10 heures de travail au cours de la 2ème semaine du mois de mars 2010.

L'employeur sera remboursé au titre de l'allocation spécifique d'activité partielle sur la base de : (35 – 10) = 25 heures indemnisables au titre de l'activité partielle.

Exemple n°2 : Un salarié employé sur la base d'une convention de forfait de 165 heures par mois ne travaille que 10 heures au cours de la 2ème semaine du mois de mars 2010

L'employeur sera remboursé au titre de l'allocation spécifique d'activité partielle sur la base de : 151,67 – (165 – (35 – 10)) = 11,67 heures indemnisables au titre de l'activité partielle.

151,67 – (35 – 10)) = 11,67 heures indemnisables au titre de l'activité partielle.

Annexe 5 : Activité partielle et cumul d'emploi

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

Résumé :
Tout salarié éligible à l'activité partielle 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 en activité partielle (pour fermeture temporaire d'établissement dès le premier jour ou réduction de l'horaire habituel de travail) à condition que son contrat de travail ne 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 d'activité partielle indemnisée par l'Etat
1.1 Au regard du contrat de travail :
Il y a activité partielle lorsque, tout en restant liés à l'employeur par un contrat de travail, les salariés subissent une perte du salaire du fait :
- soit de la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement,
- soit de la réduction temporaire de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement dès lors que cet horaire se trouve en deçà de la durée légale du travail (art. L5122-1 du code du travail).

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

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

Néanmoins, l'obligation de loyauté du salarié est maintenue pendant cette période. Ceci implique que le salarié ne doit pas travailler pour le compte d'un autre employeur concurrent ou pour son propre compte de manière concurrente à son employeur (Cass. Soc., 21 juillet 1994, n° 93-40554 et Cass. Soc., 21 octobre 2003, n° 01-43943).
Par conséquent, le respect général du principe de fidélité et de loyauté du salarié impose que, même en l'absence de clause d'exclusivité du contrat de travail, le salarié ne puisse exercer une activité concurrente de celle de son employeur.

Toutefois, l'exercice d'une activité non-concurrente de celle de l'employeur est licite et ne peut caractériser à elle seule la méconnaissance d'une obligation du contrat de

travail, en ce sens, elle ne constitue pas une violation de l'obligation de loyauté (Cass. Soc., 20 octobre 2004, n°02-42966).

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

1.2 Au regard de la nature du revenu de remplacement :
L'allocation spécifique d'activité partielle peut être considérée comme une aide sociale (étant à la charge de l'Etat).

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

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

II. Cas particuliers
2.1 Allocations de chômage (ARE) et reprise partielle d'emploi
En application des articles 6 et 11 §2 du règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi ou ARE), les salariés en situation de chômage partiel total peuvent, sous certaines conditions[1], bénéficier de l'indemnisation du chômage sans rupture du contrat de travail.

Toutefois, il n'est pas requis que les salariés soient en situation de privation totale d'emploi. Ces derniers peuvent ainsi bénéficier de l'ARE au titre de l'arrêt total de leur activité dans une entreprise et exercer une autre activité auprès d'un autre employeur, dès lors que les conditions du cumul (prévues aux articles 28 à 32 du règlement général annexé à la convention susvisée) sont remplies.
Ainsi, l'activité exercée ne doit pas excéder 110 heures mensuelles et les revenus qu'elle procure ne doivent pas être supérieurs à 70% des rémunérations brutes perçues antérieurement. Le salarié peut bénéficier de ce dispositif pendant une durée égale à la limite de la durée des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi pour activité partielle totale ou chômage partiel total.

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

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

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

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

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

En conclusion :

Tout salarié éligible à l'activité partielle prévue 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 en activité partielle (pour fermeture temporaire d'établissement ou réduction de l'horaire habituel de travail) à condition que son contrat de travail ne prévoie pas de clause licite d'exclusivité.

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

Il 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 : Activité partielle et établissements distincts

Questions :
1) Quelle procédure suivre pour accorder de l'activité partielle à une entreprise ayant au moins deux établissements dans au moins deux départements différents ?

2) Comment traiter les demandes d'activité partielle portant sur les salariés exerçant leur prestation de travail au sein d'autres sociétés ?

Résumé :
1) Le principe est que la demande d'activité partielle se fait dans la DDTEFP ou l'unité territoriale (UT) du lieu de l'établissement dans la mesure où les crédits sont attribués par chaque préfet/DDTEFP ou responsable d'UT. Des mesures peuvent être prises pour simplifier les démarches de l'entreprise en désignant une unité territoriale ou une DDTEFP chef de file pour négocier une convention d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée.

2) Le service compétent pour établir la décision d'autorisation ou de refus de placement en position d'activité partielle et pour assurer le remboursement au titre de l'activité partielle est celui auquel les contrats de travail sont rattachés administrativement. L'instruction préalable et le contrôle de l'effectivité de l'activité partielle sont réalisés par les DDTEFP ou UT où s'exercent effectivement les prestations de travail.

Analyse :
1) 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.

Dans le cas des conventions au titre de l'activité partielle de longue durée, des conventions cadres nationales, régionales ou départementales sont possibles avec un formulaire d'adhésion par établissement.

Si une convention classique au taux de 80 % est envisagée avec une entreprise, il peut y avoir un accord entre les différentes DDTEFP ou UT afin de choisir une DDTEFP ou UT « chef de file » pour la négociation avec la direction des ressources humaines de l'entreprise.
La convention cadre se décline alors en plusieurs conventions d'adhésion départementales.
Les différents Codefi concernés doivent être saisis pour avis sur la convention cadre et de ses déclinaisons départementales.
Une telle procédure assure une unité de traitement entre les établissements dépendant de différentes DDTEFP ou UT et permet également à chaque DDTEFP ou UT d'avoir une vision globale de l'entreprise.

2) Cas des salariés exerçant leur prestation de travail au sein d'autres sociétés.

Il s'agit de cas où la réalisation de la prestation de travail est effectuée dans une autre société et dans un autre département que ceux de l'entreprise employant les salariés. La demande doit être faite par l'établissement employeur qui peut être le

siège ou un autre établissement mais en tout état de cause, l'établissement à retenir est celui où s'exerce le rattachement « administratif des contrats de travail ». La DDTEFP ou l'UT, autorité administrative compétente pour cet établissement peut s'appuyer éventuellement sur un avis des services de l'inspection du travail de la DDTEFP ou UT où s'exercent effectivement les contrats pour rendre sa décision d'attribution et de paiement de l'aide.

Ainsi la procédure suivante est mise en place :

- Le dossier de demande d'activité partielle et le cas échéant la demande de convention sont adressés à la DDTEFP ou UT dite « autorité administrative compétente ».
- Ces documents sont envoyés pour co-instruction et pour avis aux DDTEFP ou UT du ressort territorial des entreprises utilisatrices.
- La convention éventuelle d'activité partielle est signée au niveau de la DDTEFP ou UT « autorité administrative compétente » après avis des DDTEFP ou UT du ressort territorial des entreprises utilisatrices.
- Les demandes de remboursement sont adressées à la DDTEFP ou UT « autorité administrative compétente » et co-instruites au niveau des DDTEFP ou UT du ressort territorial des entreprises utilisatrices.
- Les paiements sont assurés par la DDTEFP ou UT « autorité administrative compétente ».

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

Annexe 7 : Activité partielle et suppressions d'emplois

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

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

Ainsi il vous appartient de vérifier la compatibilité entre octroi de l'activité partielle et suppressions de postes :
- en amont de la demande pour l'allocation spécifique et la convention d'activité partielle,
- pendant les versements de l'allocation spécifique d'activité partielle,
- pendant la durée et à l'issue de la période de maintien dans l'emploi, pour la convention d'activité partielle.

Examen en amont d'une demande d'activité partielle

L'incompatibilité entre l'activité partielle et les licenciements pour motif économique joue pour une même période, une même population et un même motif. Par conséquent, il est envisageable que l'employeur sollicite l'activité partielle alors même qu'il procède à des licenciements, dès lors que les groupes de salariés sont clairement identifiés et distincts (ceci suppose que la procédure de licenciement ait été engagée préalablement ou postérieurement à la demande d'activité partielle. Toutefois, la demande d'activité partielle doit toujours être préalable à la période chômée).

Pour l'allocation spécifique d'activité partielle

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

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

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

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

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

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

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

L'allocation spécifique d'activité partielle pourra être allouée pour un salarié jusqu'à :
- 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 ou l'UT de la rupture conventionnelle,
- la date de départ en retraite,
- la date d'expiration du contrat de travail, c'est-à-dire la fin du préavis en cas de mise à la retraite.

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

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

Ainsi, l'entreprise pourra être amenée à rembourser l'intégralité des sommes perçues dès le 1er jour de prise en charge de l'allocation complémentaire au titre de la convention d'activité partielle pour un salarié dont le contrat est rompu pour :
- l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 (toute rupture du contrat de travail pour motif économique, quel que soit le cadre d'intervention de cette rupture, plan de sauvegarde de l'emploi, plan de départ volontaire, notamment) ;
- 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.

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

C'est lors du solde de la convention qu'il vous appartiendra le cas échéant, au vu de la situation financière de l'entreprise, d'apprécier l'opportunité d'une exonération du remboursement des sommes indûment versées dans le cas où l'entreprise n'a pas respecté son engagement 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, de la rupture négociée pour motif économique ou à défaut date de la rupture négociée, du départ en retraite, ou la date d'expiration du contrat de travail, c'est-à-dire la fin du préavis en cas de mise à la retraite.

Annexe 8 : Activité partielle et travail temporaire

Résumé

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

En effet, c'est dans le cas où l'entreprise utilisatrice, cliente de l'entreprise de travail temporaire, a recours au dispositif de l'activité partielle pour ses propres salariés que l'entreprise de travail temporaire peut placer ses salariés en contrat d'intérim en position d'activité partielle dans les conditions prévues par le droit en vigueur.

En outre, l'entreprise de travail temporaire ne peut pas conclure de nouveaux contrats de mission couvrant les jours pendant lesquels une entreprise utilisatrice est fermée du fait de la mise en œuvre d'une autorisation d'activité partielle, et en demander ensuite la prise en charge par l'Etat au titre de l'allocation spécifique d'activité partielle.

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 l'activité partielle

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

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 à l'activité partielle 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 à l'activité partielle.

L'activité partielle est ouverte 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. Ces salariés bénéficient d'une allocation spécifique d'activité partielle. Selon l'article R.5122-8 du code du travail, sont exclus du bénéfice de l'allocation spécifique d'activité partielle :

- les salariés dont le chômage est provoqué par une grève dans l'établissement qui les emploie,
- les chômeurs saisonniers, sauf si leur état de chômage a un caractère exceptionnel à l'époque de l'année où il se produit,
- en cas d'arrêt de travail imputable à la fermeture temporaire de l'établissement, les salariés dont la suspension d'activité se prolonge pendant plus de 6 semaines,
- en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement 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, les salariés au forfait 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 exclus du dispositif d'activité partielle.

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

- Un établissement de travail temporaire peut avoir recours à l'activité partielle pour ses salariés en contrat d'intérim, sous condition que les salariés du client soient aussi en situation d'activité partielle ;

- La demande d'autorisation à la DDTEFP ou à l'UT doit être accompagnée du formulaire de demande de mise en activité partielle des salariés du client ;
- Cette demande est accompagnée de l'avis du comité d'entreprise du client (et non de l'avis du CE de l'entreprise de travail temporaire puisque les conditions de travail des intérimaires et notamment les horaires de travail, sont déterminées par celles applicables chez le client) ;

Si ces conditions sont réunies, l'entreprise de travail temporaire peut placer ses salariés en contrat d'intérim (contrat de mission) en position d'activité partielle et les rémunérer en conséquence après avoir effectué la demande d'indemnisation auprès de la DDTEFP ou de l'UT de son ressort territorial en y joignant la demande d'activité partielle que son client aura effectué auprès de la DDTEFP ou de l'UT de son ressort territorial.

Le contrat de travail dit contrat de mission est alors suspendu et reprend effet dès la fin de la période d'activité partielle.

Cependant, lorsque le préfet a rendu une décision d'autorisation d'activité partielle pour une entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire ne peut conclure de nouveaux contrats de mission couvrant les jours d'activité partielle de l'entreprise utilisatrice et en demander ensuite la prise en charge par l'Etat au titre de l'allocation spécifique d'activité partielle.

Par exemple, le fait de conclure des contrats de mission d'une semaine complète d'activité de 5 jours alors même que l'entreprise utilisatrice est fermée un jour par semaine du fait de la baisse d'activité ne peut faire l'objet d'une prise en charge par l'Etat au titre de l'activité partielle dès lors que la décision du préfet a été rendue avant la conclusion des nouveaux contrats de mission.

En effet, il appartient aux parties contractantes de tenir compte de la baisse d'activité lors de la conclusion des contrats de mission.

3. **Cumul d'une allocation d'activité partielle et d'un contrat de mission**
Tout salarié éligible à l'activité partielle prévu à l'article R. 5122-1 du code du travail peut être autorisé à cumuler plusieurs emplois **chez des employeurs différents** pendant la période de suspension de son contrat de travail liée à la mise en activité partielle (pour fermeture temporaire d'établissement dès le 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.

Le cumul des allocations d'activité partielle avec une rémunération provenant d'autres activités salariées n'est pas exclu par la réglementation.

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

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

Les principes de droit commun suivants doivent être respectés :

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

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

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

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

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

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 dans le cas où cette entreprise utilisatrice a mis ses propres salariés en situation d'activité partielle. En revanche, les périodes de formation doivent être réalisées intégralement et payées normalement.

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

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

Annexe 9 : Procédure de remboursement de l'allocation spécifique d'activité partielle dans le cadre de la modulation du temps de travail

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

Procédure de remboursement 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 mensuel 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 d'activité partielle 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 de l'activité partielle sans attendre le bilan de modulation. Les régularisations nécessaires sont réalisées lors de l'apurement du bilan de modulation.

Annexe 10 : Régime fiscal et social des allocations d'activité partielle

Principe

Les indemnités d'activité partielle de différentes natures (allocation spécifique, allocations complémentaires ou allocations conventionnelles) ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires ni aux cotisations de sécurité sociale.
Ces allocations sont imposables mais ne constituent pas un salaire. 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.
L'assujettissement à la CSG peut être réduit, voire exonéré, en fonction de la situation fiscale des salariés ou du montant du revenu de remplacement à allouer.

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 d'activité partielle 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 ont négocié un accord sur l'activité partielle. 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.

6. Allocations complémentaires au titre de la convention d'activité partielle de longue durée (APLD)
Régime social
Selon les dispositions de l'article L.5122-2 (2°) les allocations complémentaires au titre de l'APLD sont exonérées de la taxe sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale.

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.

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

8. Modalités d'assujettissement à la CSG

Pour toutes ces allocations, les modalités d'assujettissement à la CSG sont les suivantes :
- taux de 6,2% (art. L.136-8 II 1° du code de la sécurité sociale),
- mais taux de 3,8% pour les personnes dont le montant d'impôt sur le revenu est inférieur à 61€ et dont le revenu fiscal de référence (RFR) de l'avant-dernière année excède le montant figurant au IV de l'art.1417 du code général des impôts (soit pour le RFR de 2009, un montant supérieur à 9 437 € pour la 1ère part de quotient familial majoré de 2 520 € par ½ part supplémentaire cf. art. L.136-8 III du code de la sécurité sociale),
- et exonération si le RFR est inférieur au montant susvisé (9 437 € en 2009, cf. art. L.136-2 III 1°du code de la sécurité sociale).

Par ailleurs, il y a exonération si le prélèvement de la CSG et CRDS a pour effet de réduire le montant de l'allocation (ou le montant cumulé de l'allocation et du salaire) en deçà du SMIC brut (art. L 131-2 al. 3 du code de la sécurité sociale).

Annexe 11 : Les Entreprises Adaptées et l'activité partielle

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

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

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

1-Le dispositif des entreprises adaptées (E.A.)
1-1 Présentation du dispositif (article L. 5213-13 et suivants, R. 5213-62 et suivants)
Les E.A. sont depuis la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, des entreprises à part entière du marché du travail avec une mission sociale qui est d'employer majoritairement des travailleurs handicapés à efficience réduite (au moins 80% de l'effectif de production).

Les entreprises adaptées sont au nombre de 643. Elles emploient près de 25.000 travailleurs lourdement handicapés. En contrepartie, elles bénéficient du soutien financier de l'Etat (20.000 aides au poste en 2009 et des subventions spécifiques).

Elles interviennent dans tous les secteurs de l'économie (sous-traitance automobile, espaces verts, conditionnement, traitement de texte, informatique, imprimerie, menuiserie, câblage).

Les salariés handicapés des E.A. sont des salariés de droit commun.
Les travailleurs handicapés sont rémunérés au minimum au SMIC et relèvent des conventions collectives.

La reconnaissance de l'entreprise en tant qu'E.A. est liée à la signature d'un contrat d'objectifs triennal avec le préfet de région.
Des avenants financiers annuels fixent l'effectif de référence de l'E.A. pour le bénéfice des aides :
►une aide au poste forfaitaire égale à 80% du SMIC.
►une subvention spécifique destinée à aider au fonctionnement et au développement de la structure.

1-2 Aide au poste et travail effectif
Le décret n° 2009-642 du 9 juin 2009 relatif à l'aide au poste en entreprises adaptées prévoit que l'aide au poste est versée au prorata du temps de travail effectif ou assimilé. Ces périodes assimilées (congés payés, jours fériés, temps de formation, congé syndical, congés pour événements familiaux et jours de carence pour maladie payés par l'employeur) sont précisées par la circulaire DGEFP n° 2006/08 du 7 mars 2006. L'aide au poste est donc suspendue durant les périodes d'activité partielle.

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

2- Les dispositions particulières de l'annexe 7 au règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage
Ces dispositions s'appliquent aux travailleurs handicapés occupant un emploi dans une entreprise adaptée ou un centre de distribution de travail à domicile agréé en application des articles L. 5213-13, L. 5213-18 et L. 5213-19 du code du travail, et cessant leur activité sans rupture du contrat de travail.

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

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

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

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

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

L'article 15 de l'annexe 7 au règlement général prévoit que le montant de l'allocation journalière versée est égal à 2,22 fois le Smic horaire (valeur au 01/01/10 : 8,86€) pendant les 28 premiers jours, puis à 3,33 fois le Smic horaire, pour les allocations suivantes.

La durée de versement de l'allocation est limitée à 182 jours, en application de l'article 11§2 du règlement général, à l'exception des cas où la suppression de l'activité de

l'entreprise est imputable à un sinistre ou à une calamité naturelle. Des dispositions spécifiques peuvent en effet s'appliquer dans ces cas précis, afin que l'indemnisation se poursuive jusqu'à la date prévue de reprise d'activité de l'entreprise, sous réserve de la durée d'indemnisation fixée à l'article 11§1er du règlement général.

Annexe 12 : Activité partielle et journée de solidarité / jours fériés

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

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

I. La journée de solidarité

1.1 Principe de la journée de solidarité

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

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

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

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

1.2 Traitement de la rémunération

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

Pour les salariés dont le temps de travail n'est pas mensualisé (travailleurs à domicile, travailleurs temporaires, saisonniers ou intermittents), la situation est la suivante : comme les autres salariés, ils doivent effectuer une journée supplémentaire de travail, mais ils sont rémunérés normalement pour le travail accompli durant cette journée de solidarité.

Toutefois, si la date de la journée de solidarité correspond à un jour férié précédemment chômé, aucune éventuelle majoration de salaire (ou repos compensateur) prévue par convention ou accord collectif pour le travail des jours fériés ne sera appliquée.

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

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

1.3 Articulation avec l'activité partielle

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

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

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

2.1 Jours fériés : principe et pratique

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

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

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

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

Le régime social et fiscal applicable aux heures d'activité partielle indemnisées pendant le jour férié non chômé est le même que pour les heures d'activité partielle hors jours fériés. Ces heures sont donc soumises à la CSG sur les revenus de remplacement et à la CRDS, après abattement d'assiette de 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.

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

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

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

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

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

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

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

Annexe 13 : Activité partielle et heures supplémentaires

Principes applicables :

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

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

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

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

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

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

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

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

En outre, le recours à l'activité partielle suspend le contrat de travail et suspend l'obligation de verser le salaire convenu (en tout ou partie, en fonction de la situation : simple réduction d'horaire, fermeture partielle ou totale)[1].

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

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

Par ailleurs, la Cour de cassation précise que :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

Exemple : Dans le cas d'une entreprise pratiquant un aménagement du temps de travail de type modulation (variation d'activité avec périodes haute et basse) sur une durée annuelle de 1607 heures, l'entreprise peut connaître pendant six mois des difficultés liées à la conjoncture économique et réduire l'activité à 730 heures au lieu de 800 heures.
La durée légale indemnisable de référence est fixée à 1600 heures et non à 1607 heures en raison de l'inclusion de la journée de solidarité dans le total des 1607 heures.
L'article L.3133-7 du code de travail définit la journée de solidarité comme une journée « instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées » ; cette journée prend la forme :
- d'une journée supplémentaire de travail **non rémunérée pour les salariés**
- de la contribution prévue au 1° de l'article L.14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.
En effet, comme indiqué dans l'annexe 12, la journée de solidarité n'est pas éligible à l'activité partielle, celle-ci étant non rémunérée par l'employeur, elle ne peut faire l'objet d'un revenu de remplacement au titre de l'allocation d'activité partielle.

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

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

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

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

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

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

Exemple : Une entreprise applique un accord de modulation du temps de travail fixant une durée hebdomadaire moyenne sur l'année à 35 heures correspondant à une durée du travail sur l'année de 1607 heures en 2008. L'accord prévoit que la durée du travail peut être comprise entre 25 heures et 42 heures par semaine.
Pour le mois d'avril, le planning indicatif prévoit la réalisation de 42 heures de travail hebdomadaire, l'entreprise se trouvant en principe en période de haute activité. Au cours du mois d'avril, en raison de difficultés conjoncturelles importantes, les heures de travail suivantes sont effectivement réalisées :
- semaine n° 1 : 20 heures soit 15 heures indemnisables au titre de l'activité partielle,
- semaine n° 2 : 15 heures soit 20 heures indemnisables au titre de l'activité partielle.

L'employeur ayant obtenu une décision d'autorisation d'activité partielle avec remboursement par avance mensuelle de l'allocation, les états nominatifs qu'il adresse début mai font apparaître une demande de remboursement de 35 heures d'activité partielle par salarié.
Au cours du mois d'octobre, l'entreprise qui a retrouvé un important client et qui se trouve normalement en période basse, est amenée à faire des heures excédant le programme indicatif initialement prévu.

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

Annexe 14 : Activité partielle et entreprises d'insertion ou de travail temporaire d'insertion

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

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

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

Annexe 15 : Activité partielle et cycles de travail

Résumé

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

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

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

Principe

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

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

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

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

Le nombre d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle correspond aux heures perdues par rapport au planning indicatif du cycle. Les heures indemnisables

sont calculées dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure à la durée légale, en moyenne sur le cycle. Le nombre d'heures indemnisables est égal à la différence entre la durée du travail totale prévue dans le cycle et la somme des heures réellement travaillées pendant le cycle.

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

Modalité de calcul

- **Exemple 1 :**

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

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

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

Par conséquent pour le cycle considéré, l'employeur pourra demander, pour ce salarié, le remboursement de :
3,6 + 9,6 + 5,6 + (-6,4) + 9,6 = 22 heures au titre de l'activité partielle.

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

- **Exemple 2 :**

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

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

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

Par conséquent pour le cycle considéré, l'employeur pourra demander, pour ce salarié, le remboursement de :
(-7) + (-5) + 15 + 15 + (-3) = 15 heures au titre de l'activité partielle.

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

Saisie sur AGGLAE

Le bilan des heures travaillées et indemnisables se fait à la fin de chaque cycle.
La saisie des demandes de remboursement sur AGLAE s'effectuera dans l'échéancier, sur la ligne correspondant au mois de la fin du cycle.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 21 FEVRIER 1968 SUR L'INDEMNISATION DU CHOMAGE PARTIEL CODIFIE[3]

Article premier
Sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation de chômage partiel, dans les conditions définies par le présent accord, les réductions d'horaires résultant soit de la conjoncture économique, soit 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, soit d'un sinistre n'ayant pas pour effet d'entraîner la suspension du contrat de travail, soit de la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise.

Dans le cas où un sinistre entraînerait la suspension du contrat de travail, les salariés dont le contrat a été suspendu pourront bénéficier des allocations de chômage partiel dans les conditions prévues au présent accord, pour la période correspondant à la première quatorzaine de suspension du contrat de travail.

Les périodes de chômage qui seraient indemnisées dans le cadre de la convention interprofessionnelle du 31 décembre 1958 ne peuvent être indemnisées au titre du présent accord.

[3] la codification a été établie en tenant compte des modifications apportées par les accords du 27 mars 1969, du 2 juin 1970, du 15 juin 1971, du 20 mars 1972, du 7 mars 1973, du 1er mars 1974, du 8 avril 1975, du 23 juin 1975, du 3 février 1976, du 14 septembre 1976, du 25 février 1977, du 12 décembre 1977, du 23 février 1978, du 10 mai 1978, du 11 décembre 1978, du 2 mars 1979, du 17 mars 1980, du 17 mars 1981, du 21 octobre 1981, du 22 mars 1982 et du 21 janvier 1993 qui ont modifié l'accord du 21 février 1968.

Article 2
Les indemnités instituées par le présent accord ont un caractère complémentaire du régime légal d'indemnisation tel qu'il résulte des textes en vigueur à la date de signature du présent texte.

Seules les heures prises en charge au titre de l'indemnisation légale et répondant aux conditions fixées par le présent accord ouvriront droit aux allocations horaires prévues ci-dessous.

Article 3
Peuvent bénéficier du présent accord 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 légale sur le chômage partiel en vigueur.

Peuvent également bénéficier du présent accord, sous réserve qu'ils remplissent toutes les conditions requises et notamment qu'ils puissent prétendre aux allocations légales, les salariés travaillant habituellement à temps partiel lorsque l'horaire de l'atelier ou du service, étant tombé en dessous de la durée légale du travail, leur propre horaire est réduit de ce fait.

Article 4
Chaque heure indemnisable au titre du présent accord donne lieu au versement par l'entreprise d'une indemnité horaire égale à 50% de la rémunération horaire brute, diminuée, le cas échéant, du montant de l'allocation publique de chômage partiel.

Cette indemnité horaire ne peut être inférieure à un minimum dont le taux figure en annexe, duquel sera déduit, le cas échéant, le montant de l'allocation publique de chômage partiel.

Une réunion paritaire se tiendra chaque année dans la première quinzaine de mars en vue de fixer le minimum applicable à compter du 1er avril et du 1er octobre suivants.

Cette indemnité minimale est réduite en ce qui concerne les jeunes travailleurs des taux d'abattement fixés, en matière de salaire, par les conventions collectives, sous réserve qu'ils soient effectivement utilisés pour le calcul du salaire des intéressés. En outre, ces taux d'abattement ne sauraient être supérieurs à ceux qui sont applicables au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Les indemnités de chômage partiel sont versées à la date normale de paye.

Article 5
Le montant cumulé de l'indemnité versée au titre du présent accord et de l'allocation légale de chômage partiel ne devra pas dépasser le salaire horaire moyen net de l'intéressé, calculé sur les deux dernières périodes normales de paye.

Article 6
Le nombre d'heures maximum indemnisables au titre d'une année civile sera celui retenu pour le contingent annuel déterminé au titre des allocations d'aide publique de chômage partiel.

Dans le cas où une demande de dépassement du crédit légal d'indemnisation serait acceptée, le crédit d'indemnisation conventionnelle du chômage partiel serait également dépassé dans la même mesure.

Article 7
Dans le cas où l'employeur est conduit à envisager le licenciement de salariés bénéficiaires de l'indemnisation, le droit à l'indemnisation cesse à leur égard trente jours après le jour où est sollicitée, auprès des services de main-d'œuvre, l'autorisation de mettre fin à leur contrat.

Toutefois, si l'autorisation de licencier est accordée dans les trente jours suivant l'expiration du délai minimal prévu avant la demande d'autorisation, par les dispositions de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 applicables au licenciement collectif considéré, la notification des licenciements ainsi autorisés ouvrira droit à une prolongation de la durée d'indemnisation complémentaire pendant la période de préavis fixé par la loi ou les conventions collectives.

Article 8
Les indemnités conventionnelles définies par le présent accord s'ajouteront à l'indemnité de congé payé calculée en application de l'alinéa 3 de l'article 233-11 du code du Travail.

Article 9
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé avec préavis de six mois. Au cas où des modifications interviendraient dans le régime légal d'indemnisation des heures perdues ou si les charges sociales et fiscales venaient à être exigées sur les indemnités de chômage partiel, le présent accord pourrait être dénoncé avec un préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai ne dépassant pas deux mois à compter du jour de dénonciation pour examiner la possibilité de conclure un nouvel accord.

Article 10
Le présent accord et son annexe, conclus dans le cadre de l'article 3 de l'Ordonnance du 7 janvier 1959, s'appliquent à toutes les entreprises relevant d'une branche d'activité appartenant au C.N.P.F.

Toutefois, le C.N.P.F. a communiqué aux Confédérations signataires la liste ci-annexée des professions qui, avant le 25 février 1977, lui ont notifié leur décision de ne pas être incluses dans leur champ d'application et qui, de ce fait, ne sont pas visées par eux. Les Confédérations syndicales ont pris acte de cette déclaration.

PROFESSIONS HORS CHAMP D'APPLICATION

- Céramique - Table et Ornementation en ce qui concerne le personnel non mensualisé des rubriques 1152 (Faïence d'art industriel) et 1513 (vaisselle de faïence) de la nomenclature I.N.S.E.E.
- Couture artisanale
- Maroquinerie
- Textiles artificiels (1)
- Textiles naturels (1)
- Fourrure

(1) En cas de cessation de leur accord autonome, l'Accord National Interprofessionnel deviendra applicable de plein droit dans sa totalité à ces professions.

ACCORD DU 21 JANVIER 1993 MODIFIANT L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 21 FEVRIER 1968 SUR L'INDEMNISATION DU CHOMAGE PARTIEL

Article unique
L'indemnité minimale de chômage partiel prévue à l'article 4 de l'accord relatif à l'indemnisation du chômage partiel et dont le taux figure en annexe dudit accord, est portée à 29,00 francs à compter du 1er février 1993.

AVENANT DU 15 DECEMBRE 2008 MODIFIANT L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 21 FEVRIER 1968 SUR L'INDEMNISATION DU CHOMAGE PARTIEL

Article 1
Le taux d'indemnisation prévu à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 sur l'indemnisation du chômage partiel modifié, est porté de 50% à 60%.

Article 2
L'indemnité minimale de chômage partiel prévue à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel et dont le taux figure en annexe dudit accord, est portée à 6,84 euros à compter du 1er janvier 2009.

Article 3
Le présent avenant entrera en application à la même date que le décret revalorisant comme annoncé par les pouvoirs publics, d'au moins 1,2 euros les montants de l'allocation spécifique de chômage partiel.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 8 JUILLET 2009 SUR LA GESTION SOCIALE DES CONSEQUENCES DE LA CRISE ECONOMIQUE SUR L'EMPLOI

TITRE I - CHOMAGE PARTIEL

Parmi les mesures envisageables, le chômage partiel apparaît comme un des dispositifs pertinents pour la défense de l'emploi, en évitant les licenciements et en conservant et en développant au sein de l'entreprise les compétences qui leur seront nécessaires lors de la reprise économique.

L'ampleur de la crise économique requiert de rechercher les améliorations susceptibles d'être apportées au dispositif en vigueur, et qui pourraient notamment viser à :

- élargir l'accès au dispositif de chômage partiel et le simplifier, sans restreindre les capacités de contrôle de l'administration,
- amplifier, en temps de crise, l'utilisation des dispositifs permettant d'améliorer les qualifications et les compétences et donc l'employabilité des salariés.

A cet effet, les partenaires sociaux sont convenus des mesures suivantes :

Article 1
Afin d'élargir l'accès au chômage partiel de certaines catégories de salariés dont le mode d'organisation du travail ne leur permet pas d'en bénéficier, les partenaires sociaux conviennent de demander aux pouvoirs publics de procéder aux aménagements nécessaires afin que puissent accéder à l'allocation spécifique de chômage partiel, les salariés exerçant la même activité, auxquels est appliquée individuellement, par roulement et de façon identique, une réduction d'horaire collective en deçà de la durée légale du travail, à condition, dans les établissements de plus de 250 salariés, que soit conclue une convention d'activité partielle de longue durée.

En tout état de cause, la mise en oeuvre dans les établissements de ces aménagements fera l'objet d'une consultation préalable du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, dans les établissements qui en sont dotés.

Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, une information précisera au personnel les modalités d'application du chômage partiel.

Article 2
Pour faciliter l'accès au chômage partiel, il est demandé aux pouvoirs publics :

- de mettre en place, à l'intention des établissements de moins de 50 salariés, une version simplifiée du dossier administratif de demande de chômage partiel qui conserve à l'administration son pouvoir de contrôle ;
- de mettre en place un formulaire de renouvellement allégé lorsqu'il s'agit d'une demande visant à prolonger, dans les mêmes conditions, la période de chômage partiel au-delà de la période initiale prévue dans la première demande d'indemnisation ;
- de réduire le délai de réponse de l'administration pour notifier sa décision de refus ou d'acceptation de la demande d'allocations spécifiques de chômage partiel, de 20 à 10 jours, en mobilisant les moyens appropriés ;
- d'accélérer le remboursement mensuel à l'entreprise des allocations spécifiques de chômage partiel et des allocations complémentaires versées au titre d'une convention de chômage partiel ou au titre de la convention d'activité partielle de longue durée.

Article 3
Afin de prendre en compte la spécificité dans l'entreprise de la situation née d'une baisse d'activité susceptible d'entraîner du chômage partiel dans le cadre d'une convention d'activité partielle de longue durée, il est souhaitable qu'un accord collectif puisse fixer des dispositions pour utiliser les périodes de chômage partiel en vue d'accroître les compétences et qualifications des salariés (publics concernés, objectifs des formations ….) en lien avec la sécurisation des parcours professionnels.

Cet accord pourrait également prévoir les modalités d'utilisation des périodes de chômage partiel pour des salariés volontaires à des fonctions de tutorat, de formateur …., dans leur entreprise ou dans son environnement afin d'accroître les possibilités d'accueil de jeunes en apprentissage ou en contrat de professionnalisation et les possibilités de réalisation de formations qualifiantes pour les salariés qui en ont besoin.

Dans les entreprises ayant recours au chômage partiel, et prévoyant par accord collectif des dispositifs « emplois et qualifications », tels que décrits ci-dessus, ces dispositifs pourront, sans les remettre en cause, aménager les contreparties exigées pour conclure des conventions d'activité partielle de longue durée avec l'Etat.

Article 4
a/ Afin de neutraliser les effets du chômage partiel sur la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition y est fonction des salaires perçus, il

conviendrait de permettre la prise en compte des salaires que les intéressés auraient perçus s'ils n'avaient pas été en chômage partiel, pour procéder à cette répartition.
b/ Un groupe de travail paritaire examinera, avant la fin du mois de juillet 2009, la question de l'assiette des allocations de chômage partiel. Il examinera par ailleurs l'incidence du chômage partiel sur certains droits individuels.

Article 5
Les entreprises, tout spécialement celles appliquant une convention d'activité partielle de longue durée, veilleront à mettre en oeuvre, notamment, au vu des besoins recensés à l'occasion des entretiens prévus à l'article D.5122-51 du code du travail, des actions de remise à niveau, de formation qualifiante, certifiante ou diplomante, ou de développement des compétences et qualifications transférables (c'est-à-dire les connaissances et socles de compétences utiles aux salariés, à l'avenir, quel que soit leur secteur ou leur activité professionnelle).

Ces actions sont celles :

- d'une part favorisant l'aptitude à travailler en équipe, la maîtrise des outils informatiques et bureautiques ainsi que la pratique de l'anglais ou de toute autre langue étrangère ainsi que toutes autres actions définies comme telles par le CPNFP qui se réunira à cet effet avant la fin du mois de juillet 2009 et les CPNE de branches, conformément à l'article 40 de l'ANI du 7 janvier 2009.
- d'autre part favorisant l'obtention d'un Certificat de qualification professionnelle interbranches.

Article 6
Les parties signataires demandent, dès à présent, aux Pouvoirs Publics que, pour l'ensemble des secteurs d'activités, le contingent d'heures de chômage partiel soit porté à 1000 heures.

(1) Les parties signataires procèderont de façon régulière au suivi et à l'évaluation du dispositif.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL
du 8 octobre 2009 relatif au chômage partiel

Article 1er
L'indemnité horaire visée à l'article 4 de l'accord du 21 février 1968 est calculée, pour les périodes de chômage partiel débutant à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, sur la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés prévue à l'article L. 3141-22 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Article 2
Pour l'acquisition des droits à congés payés, à compter de la période de référence en cours à la date de signature du présent accord, la durée des périodes de chômage partiel est prise en compte en totalité pour le calcul de la durée des congés payés.

Article 3
Le présent accord, qui entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel, est conclu pour la même durée que l'accord du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi.

Fait à Paris, le 8 octobre 2009.
MEDEFCFDT
CGPMECFE-CGC
UPACFTC
CGT
CGT-FO

Annexe 17 : Principaux articles du code du travail concernés

Allocation spécifique

Article L. 5122-1du code du travail :
Modifié par la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 19
Les salariés sont placés en position de chômage partiel et bénéficient d'une allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'Etat s'ils subissent une perte de salaire imputable :
- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;
- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.
L'allocation spécifique de chômage partiel est également attribuée aux salariés exerçant la même activité qui subissent la réduction collective de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail, appliquée, dans les mêmes conditions, individuellement et alternativement. Dans ce cas, les entreprises de plus de 250 salariés doivent conclure une convention d'activité partielle de longue durée prévue par le 2° de l'article L. 5122-2.
Les salariés restent liés à leur employeur par un contrat de travail.
La mise en chômage partiel des salariés indemnisés au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel entraîne la suspension de l'exécution de leur contrat de travail. Durant cette période, les salariés peuvent suivre des actions de formation en dehors du temps de travail.

Allocations complémentaires

Article L. 5122-2 du code du travail :
Afin d'éviter des licenciements pour motif économique touchant certaines professions dans certaines régions atteintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi, des actions de prévention peuvent être engagées pour une durée déterminée.
Ces actions peuvent comporter notamment :

1° La prise en charge partielle par l'Etat des indemnités complémentaires de chômage partiel dues aux travailleurs victimes d'une réduction d'activité au-dessous de la durée légale du travail. Cette prise en charge se fait par voie de conventions conclues avec les organismes professionnels ou interprofessionnels ou avec les entreprises ;

2° 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'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage. Elles sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires. Les contributions des employeurs à ces allocations ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires ni des cotisations de sécurité sociale.

Article L. 3232-5 du code du travail :
Lorsque, par suite d'une réduction de l'horaire de travail au-dessous de la durée légale hebdomadaire pour des causes autres que celles énumérées à l'article L. 3232-4, un salarié a perçu au cours d'un mois, à titre de salaire et d'allocations légales ou conventionnelles de chômage partiel, une somme totale inférieure à la rémunération minimale, il lui est alloué une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue.

Pour l'application du présent chapitre, sont assimilées aux allocations légales ou conventionnelles de chômage partiel, les indemnités pour intempéries prévues aux articles L. 5424-6 et suivants.

Régime fiscal et social des allocations visées ci-dessus

Article L. 5122-4 du code du travail :
Le régime social et fiscal applicable aux contributions mentionnées à l'article L. 5422-10 est applicable aux allocations et contributions de chômage partiel, lorsque cette indemnisation résulte d'accords professionnels ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux.

Article L. 5422-10 du code du travail :
Les contributions des employeurs ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires ni des cotisations de sécurité sociale. Elles sont déductibles des bénéfices industriels et commerciaux, agricoles ou non commerciaux pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par ces employeurs.
Les contributions payées dans les mêmes conditions par les travailleurs sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques dû par les intéressés.

Annexe 18 : Dernières mesures sur l'activité partielle

Arrêté du 30 décembre 2008 fixant le contingent annuel d'heures indemnisables prévu par l'article R. 5122-6 du code du travail

[…]
Article 1
A compter du 1er janvier 2009, le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel prévu à l'article R. 5122-6 du code du travail est fixé à 800 heures pour l'ensemble des branches professionnelles. Toutefois, ce contingent annuel est fixé à 1 000 heures pour les industries du textile, de l'habillement et du cuir, pour l'industrie automobile et ses sous-traitants, qui réalisent avec elle au minimum 50 % de leur chiffre d'affaires ainsi que pour le commerce de véhicules automobiles.

Article 2
L'arrêté du 16 avril 2003 fixant le contingent annuel d'heures indemnisables prévu par le troisième alinéa de l'article R. 351-50 du code du travail est abrogé.
[…]

Arrêté du 2 septembre 2009 fixant le contingent annuel d'heures indemnisables prévu par l'article R. 5122-6 du code du travail

[…]
Article 1

L'article 1er de l'arrêté du 30 décembre 2008 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :
« Art. 1er. — A compter du 1er janvier 2009, le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel prévu à l'article R. 5122-6 du code du travail est fixé à 1 000 heures pour l'ensemble des branches professionnelles. »

[…]

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

[…]

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

[…]

Arrêté du 10 juin 2009 relatif à la participation de l'Etat au financement des allocations complémentaires versées en cas de réduction d'activité de longue durée
[…]
Article 1
Le montant de la participation forfaitaire de l'Etat au financement des allocations complémentaires versées en cas de réduction d'activité de longue durée est fixé, à compter du 1er mai 2009, à 1,90 euro par heure indemnisée, dans la limite de 50 heures.

[…]

Décret n° 2008-1436 du 22 décembre 2008 relatif aux conditions d'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel en cas de fermeture temporaire d'un établissement

[…]

Article 1
Au 4° de l'article R. 5122-8 et à l'article R. 5122-9 du code du travail, les mots : « quatre semaines » sont remplacés par les mots : « six semaines ».

[…]

Décret n° 2009-110 du 29 janvier 2009 relatif au taux horaire de l'allocation spécifique de chômage partiel et à l'indemnisation complémentaire de chômage partiel

[…]

Article 1
L'article D. 5122-13 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes : « Art.D. 5122-13.-Le taux horaire de l'allocation spécifique de chômage partiel est fixé à :
1° 3,84 € pour les entreprises de un à deux cent cinquante salariés ;
2° 3,33 € pour les entreprises de plus de deux cent cinquante salariés. »

Article 2
L'article D. 5122-39 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes : « Art.D. 5122-39.-Le montant maximal de la participation de l'Etat au versement des indemnités de chômage partiel versées par l'employeur est fixé forfaitairement à 6,84 € sur la base de l'indemnité horaire minimale prévue par l'avenant du 15 décembre 2008 modifiant l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 et périodiquement revalorisée, après déduction de l'allocation spécifique de chômage partiel prévue à l'article L. 5122-1. »
[…]

Décret n° 2009-324 du 25 mars 2009 relatif aux conditions d'attribution de l'allocation spécifique et d'indemnisation complémentaire de chômage partiel

[…]

Article 1
A l'article R. 5122-8 du code du travail, le 1° est abrogé et les 2° à 5° deviennent respectivement les 1° à 4°.

Article 2
L'allocation spécifique de chômage partiel, prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail, due au titre des heures de chômage partiel décomptées entre le 1er janvier 2009 et le 2 février 2009 est liquidée dans les conditions suivantes :
1° Si elle n'a pas encore donné lieu à liquidation, elle est liquidée et versée sur la base du taux prévu par l'article D. 5122-13 du code du travail dans sa rédaction issue du décret du 29 janvier 2009 susvisé ;
2° Si elle a déjà été liquidée, elle donne lieu à une nouvelle liquidation, d'un montant égal à la différence entre le taux auquel elle a été liquidée et celui prévu par l'article D. 5122-13 du code du travail dans sa rédaction issue de ce décret.

Article 3
L'allocation complémentaire de chômage partiel, versée au titre des conventions prévues au 1° de l'article L. 5122-2 du code du travail, pour les heures de chômage partiel décomptées entre le 1er janvier 2009 et le 2 février 2009 est liquidée dans les conditions suivantes :
1° Si elle n'a pas encore donné lieu à liquidation, elle est liquidée et versée sur la base du montant maximal prévu par l'article D. 5122-39 du code du travail dans sa rédaction issue du décret du 29 janvier 2009 susvisé ;
2° Si elle a déjà été liquidée, elle donne lieu à une nouvelle liquidation, d'un montant égal à la différence entre l'indemnité liquidée et l'indemnité recalculée sur la base du montant maximal prévu par l'article D. 5122-39 du code du travail dans sa rédaction issue de ce décret.

Décret n° 2009-478 du 29 avril 2009 relatif à l'activité partielle de longue durée

[…]

Article 1er.
1o L'article D. 5122-31 du code du travail est abrogé.
2o L'article D. 5122-43 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes : « Art. D. 5122-43. – Une convention d'activité partielle pour les salariés subissant une réduction d'activité en dessous de la durée légale pendant une période de longue durée, prévue au 2° de l'article L. 5122-2, peut être conclue pour une période de trois mois minimum renouvelable sans que la durée totale puisse excéder douze mois. »
3o A l'article D. 5122-44 du même code, les mots : « au temps réduit indemnisé de longue durée » sont remplacés par les mots : « à l'activité partielle de longue durée ».
4o L'article D. 5122-45 du même code est remplacé par les dispositions suivantes : « Art. D. 5122-45. – Les conventions d'activité partielle mentionnées à l'article D. 5122-43 sont conclues entre une organisation professionnelle ou interprofessionnelle ou une entreprise et le ministre chargé de l'emploi ou le préfet ou, par délégation de celui-ci, par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. »
5o L'article D. 5122-46 du même code est remplacé par les dispositions suivantes : « Art. D. 5122-46. – L'indemnisation assurée dans le cadre des conventions d'activité partielle prend la forme d'indemnités horaires au moins égales à 75 % de la

rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés prévue à l'article L. 3141-22 ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. « Ces indemnités ne peuvent être inférieures à la rémunération mensuelle minimale définie par l'article L. 3232-3. »

6o L'article D. 5122-47 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. D. 5122-47. – Les indemnités sont attribuées dans la limite du contingent annuel d'heures indemnisables prévu à l'article R. 5122-6. »

7o L'article D. 5122-49 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. D. 5122-49. – Le montant de la participation forfaitaire de l'Etat au financement des allocations complémentaires versées en cas de réduction d'activité de longue durée au titre d'une convention d'activité partielle mentionnée à l'article D. 5122-43 est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget.

« Le montant et les modalités de la participation de l'organisme gestionnaire du régime de l'assurance chômage sont fixés par convention conclue entre l'Etat et cet organisme. « Les participations de l'Etat et de cet organisme sont versées à l'entreprise sur la base du nombre d'heures effectivement chômées au titre de la convention d'activité partielle. »

8o Après l'article D. 5122-50 du même code, il est inséré un article D. 5122-51 ainsi rédigé :

« Art. D. 5122-51. – La convention d'activité partielle mentionnée à l'article D. 5122-43 prévoit qu'en contrepartie des allocations complémentaires de réduction d'activité versées par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage l'employeur s'engage 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.

« L'employeur s'engage également à proposer à chaque salarié bénéficiaire de la convention un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions de formation ou de bilans qui pourrait être engagées dans la période d'activité partielle. « L'employeur rembourse à l'Etat les sommes perçues au titre de l'allocation complémentaire de réduction d'activité prévue dans la convention d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat est rompu au cours de la période fixée au premier alinéa du présent article pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3, ou dans les conditions définies par les articles L. 1237-4 et L. 1237-9 dès lors que ce départ s'inscrit dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ou par les articles L. 1237-5 à L. 1237-8. « L'Etat reverse les sommes ainsi recouvrées à l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage pour les heures indemnisées au-delà de la cinquantième heure. »

[…]

Annexe 19 : Comparatif « avant / après » la réforme de 2009

CHOMAGE PARTIEL ou ACTIVITÉ PARTIELLE
(Comparatif rapide)

	Avant la réforme de 2009	**Après la réforme de 2009**
Durée du dispositif → En cas de réduction partielle d'activité → En cas d'arrêt total d'activité	→ Quota de **600 heures**/an/salarié → **4 semaines**	→ Quota de **1 000 heures**/an/salarié → **6 semaines**
Indemnisation → Allocation spécifique (participation Etat) → Allocation complémentaire Chômage partiel (participation Employeur)	→ Entreprise de moins de 250 salariés **2,44 €** / heures non travaillées Entreprise de plus de 250 salariés **2,13 €** / heures non travaillées → ANI du 21/02/1968 Taux minimal : **50 %** du salaire minimum brut **ou** minimum de **4,42 €** / heures non travaillées	→ Entreprise de 1 à 250 salariés **3,84 €** / heures non travaillées Entreprise de plus de 250 salariés **3,33 €** / heures non travaillées →Avenant du 15/12/08 modifiant l'ANI du 21/02/68 Taux minimal : **60 %** de la rémunération horaire brute **ou** minimum de **6,84 €** / heures non travaillées →ANI du 08/10/09 Taux minimal : **60 %** de la rémunération horaire brute (basée sur l'assiette congés payés) **ou** minimum de **6,84 €** / heures non travaillées → Décret n° 2009-478 du 29 avril 2009 relatif à l'activité partielle de longue durée Taux minimal : **75 %** de la rémunération horaire brute (basée sur l'assiette congés payés)