

Comment articuler chômage partiel et formation ?

Dans le contexte de crise économique, le chômage partiel permet de soutenir les entreprises en difficultés économiques et pallier le recours aux licenciements économiques.

Deux systèmes d'indemnisation du chômage partiel coexistent : le chômage partiel avec son allocation spécifique et l'activité partielle de longue durée avec son allocation d'activité partielle de longue durée (APLD).

Pour une meilleure employabilité des salariés en chômage partiel, il est apparu nécessaire d'articuler l'activité partielle et la formation. Selon le régime de l'activité partielle, deux modalités de mise en œuvre de la formation s'appliquent. D'ailleurs à la demande des partenaires sociaux (accord du 13 janvier 2012) d'optimiser les périodes de sous-activité, un décret du 7 février 2012 améliore les modalités de formation suivies par les salariés durant une période d'activité partielle de longue durée.

Articuler chômage partiel classique et formation

L'activité partielle et la formation relèvent de deux statuts différents. L'activité partielle suspend le contrat de travail du salarié concerné. De même, certains types de formation suspendent également le contrat de travail. Or, le contrat de travail ne peut être suspendu pour deux causes différentes.

Trois situations peuvent donc se présenter :

- la formation est mise en œuvre en alternance de l'activité partielle ;
- la formation hors temps de travail est concomitante à l'activité partielle ;
- la formation donne lieu à suspension du contrat et une articulation spécifique existe avec le CIF.

La formation mise en œuvre en alternance de l'activité partielle

Les formations mises en œuvre sur le temps de travail sont considérées comme temps de travail effectif et ne peuvent se tenir pendant les périodes de chômage partiel. Néanmoins, l'entreprise qui anticipe la baisse d'activité peut activer le plan de formation pour ne pas avoir recours à l'activité partielle. Dans ce contexte, l'entreprise bénéficie de l'aide de son OPCA, ainsi que du soutien du FNE-Formation et du Fonds social européen. Ainsi, le salarié conserve sa rémunération par le biais du plan de formation, du DIF ou de la période de professionnalisation.

La formation hors temps de travail est concomitante à l'activité partielle

Selon le dispositif de formation choisi, la formation hors temps de travail peut se mettre en œuvre hors temps de travail et de fait permettre le cumul avec l'activité partielle.

- Dans le cadre du plan de formation, les seules actions de développement des compétences sont susceptibles de permettre une mise en œuvre hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié et se cumuler avec l'activité partielle.
- Dans le cadre du DIF hors temps de travail, dans la limite de 120 heures, le salarié peut se former tout en cumulant son chômage partiel.
- Dans le cadre de la période de professionnalisation, ce sont 80 heures de formation qui peuvent être réalisées en dehors du temps de travail et permettre ainsi le cumul avec l'activité partielle.
- Enfin, dans le cadre du « CIF hors temps de travail », les salariés peuvent cumuler formation et activité partielle. Toutefois, ce hors temps de travail n'est pas rémunéré contrairement aux formations hors temps de travail dans le cadre du plan de formation, du DIF ou de la période de professionnalisation.

Une limite toutefois, lorsque l'allocation de formation est due durant une période pendant laquelle le salarié est en chômage partiel, le versement de cette dernière 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).

La formation donne lieu à suspension du contrat de travail

Dans le cadre du congé individuel de formation à temps complet, il est impossible de cumuler formation et activité partielle. En revanche, un CIF peut être à temps partiel ou discontinu. Dans ce cas, le salarié peut être alternativement sous le régime de l'activité partielle puis sous celui du CIF.

Articuler formation et activité partielle de longue durée

En cas de réduction d'activité de longue durée d'une entreprise pour des raisons économiques, les salariés touchés peuvent être indemnisés au titre de l'allocation

d'activité partielle de longue durée (ADLD). Dans ce cadre, les nouvelles dispositions réglementaires donnent un accès de droit à la formation pour les salariés en chômage partiel, moyennant une meilleure indemnisation.

Un accès de droit à la formation

Il s'agit de permettre à tous les salariés en activité partielle de longue durée d'accéder à toutes les actions de formation prévues aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du Code du travail. Toutes ces actions de formation sont désormais ouvertes sans limitation de durée durant les heures chômées dans le cadre de la convention APLD.

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

Moyennant une meilleure indemnisation

L'indemnisation des salariés en formation durant une activité partielle de longue durée est portée de 75 % de la rémunération brute (93 % du salaire net) à 100 % de leur salaire net de référence. Cet effort financier reste à la

charge de l'employeur. Par ailleurs, les salariés continuent de bénéficier d'une garantie de maintien dans l'emploi sur une période égale au double de la durée de la convention d'APLD.

De plus, l'État réévalue d'un euro le montant de l'indemnisation de base (allocation spécifique de chômage partiel) complétée par l'Unédic à hauteur de 2,90 euros de l'heure dès la première heure chômée.

Circ. n° 2012-08 du 4.5.12

Décret n° 2012-183 du 7.2.12 (JO du 8.2.12)

Fiches pratiques 15-4 et 15-5 sur www.droit-de-la-formation.fr

*Anne Grillot, chargée d'études
à la direction Juridique-Observatoire
de Centre Inffo*