



Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Paris, le 21 novembre 2012

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

La Déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

7 SQUARE MAX HYMANS
75741 PARIS CEDEX 15

à

Mission du Fonds National de l'Emploi

Messieurs les Préfets de région

Affaire suivie par : Hervé Perez
Mél : [mailto: herve.perez@emploi.gouv.fr](mailto:herve.perez@emploi.gouv.fr)

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

Téléphone : 01 43 19 29 30
Télécopie : 01 43 19 28 07
www.emploi.gouv.fr

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

Mesdames et Messieurs les Préfets de
département

Mesdames et Messieurs les Directeurs
des unités territoriales des Direccte

Mesdames et Messieurs les
commissaires au redressement
productif

**Circulaire DGEFP n° 2012/22 du 21 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de
l'activité partielle**

Annexe 1 : Annexes techniques sur la mise en œuvre de l'activité partielle

Annexe 2 : Plan de mobilisation pour le développement de l'activité partielle et ses annexes :

- Tableau de suivi du plan de mobilisation régional
- Lettre d'information générale sur l'activité partielle
- Tableaux de bord de pilotage :
 - Part des entreprises de moins de 50 salariés
 - Délais d'instruction des demandes d'autorisation et des demandes d'indemnisation

Annexe 3 : Formulaires de demandes d'autorisation et d'indemnisation de l'activité partielle

NOR : ETSD1240061C

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.

La circulaire DGEFP n° 2012/08 du 4 mai 2012 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle est abrogée.

Le document d'orientation sur la sécurisation de l'emploi, remis par le gouvernement le 4 septembre dernier, a invité les partenaires sociaux à engager une négociation afin de développer le recours à l'activité partielle.

A l'issue d'une réunion organisée avec les partenaires sociaux au cabinet du ministre en charge de l'emploi, le 1er octobre 2012, l'Etat et les partenaires sociaux ont décidé d'engager à court terme, sans attendre la conclusion de la négociation sur la sécurisation de l'emploi, trois mesures, développées dans la présente circulaire, visant à sécuriser les conditions de recours à l'activité partielle et développer son attractivité.

1 – Le rétablissement de l'autorisation administrative préalable

Il a été décidé de **remettre en place un régime d'autorisation préalable à la mise en œuvre du chômage partiel**, afin de sécuriser le recours à cette mesure pour les entreprises. Le régime d'autorisation préalable joue un rôle important en ce qu'il leur permet de disposer d'une réponse de principe, engageant l'administration, sur la régularité de la réduction ou de la suspension d'activité envisagée pour leurs salariés.

Ce régime d'autorisation préalable ne doit cependant pas, comme les partenaires sociaux l'ont indiqué, s'accompagner d'un allongement du délai administratif de traitement. Aussi, je vous demande de **veiller à ce que les demandes d'autorisation soient traitées dans un délai de 15 jours**.

Un tableau de bord de suivi des délais d'instruction des demandes d'aide par région et par département a été établi. Il vous sera adressé chaque mois. Les tableaux actuels montrent que dans la majorité des régions et des départements, ces demandes sont traitées dans un délai inférieur à 15 jours. Cependant, des disparités existent. Aussi, **je vous demande d'être particulièrement vigilant quant au pilotage de ces délais et de mettre en place une organisation administrative qui permette de respecter cet objectif de 15 jours**.

J'appelle également votre attention sur le fait qu'une nouveauté a été introduite dans la procédure. **Passé le délai de 15 jours, et sans réponse de vos services, l'autorisation sera tacitement accordée, ce qui permettra à l'entreprise de placer, rapidement et en toute sécurité, ses salariés en activité partielle**.

Vous notifierez rapidement et par tous les moyens à votre disposition aux entreprises, la décision de liquidation de la dépense faisant suite à l'instruction des demandes d'indemnisation.

Ces dispositions, prévues dans le décret n° 2012-1271 du 19 novembre 2012, entrent en vigueur au lendemain de sa publication.

La nouvelle procédure administrative, décrite dans ces différentes étapes (instruction des demandes d'autorisation et d'indemnisation), ainsi que les dispositions transitoires permettant de gérer les situations particulières issues du rétablissement d'un régime d'autorisation préalable sont explicitées en annexe 2.

2. La prolongation de l'expérimentation de la durée minimale de conventionnement APLD

L'expérimentation qui autorisait la réduction à 2 mois (au lieu de 3) de la durée minimale de conventionnement au titre de l'activité partielle de longue durée, afin d'inciter les entreprises à y recourir plus systématiquement, a été prolongée jusqu'au 31 mars 2013.

Cette prolongation doit permettre de consolider cette expérimentation qui a été jugée trop courte pour en mesurer l'impact. Cette prolongation coïncide également avec le calendrier de définition des contours d'un nouveau dispositif issu de la négociation sur la sécurisation de l'emploi.

Aussi, l'avenant n°1 en date du 28 septembre 2012 à l'accord national interprofessionnel du 6 février 2012 relatif à l'activité partielle de longue durée, qui prévoit cette prolongation est en cours d'agrément. Un projet de décret prolongeant cette dérogation temporaire à l'article D. 5122-43 du code du travail, qui reprend cette disposition, est en cours de publication.

Je vous invite, dès à présent, à informer les entreprises de la possibilité de conventionner au titre de l'APLD jusqu'au 31 mars 2013 et pour une durée minimum de conventionnement de deux mois (cf. point III).

Pour accompagner, la mesure de ces dispositions, le système d'information AGLAE a été mis à jour et intègre d'ores et déjà les modifications nécessaires à ce que vous puissiez mettre en œuvre ces nouvelles dispositions.

Les formulaires d'activité partielle (présentés en annexe 17) ont également été mis à jour. Ils sont disponibles à l'adresse suivante (onglet « comment ») : <http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/activite-partielle>

3. La mise en place d'un plan de mobilisation sur l'activité partielle

Les dernières mesures prises en février 2012 afin de rendre l'activité partielle plus attractive n'ont pas été suffisamment portées à la connaissance des entreprises et notamment des très petites entreprises, ainsi qu'à un certain nombre de secteurs d'activité qui y recourent très peu.

Afin de mieux faire connaître l'activité partielle, il a été décidé de lancer un plan de mobilisation (ci-joint).

Dans ce cadre, il vous est demandé de construire, au niveau régional, un plan de mobilisation qui devra en décliner les trois axes (information de l'ensemble des entreprises, intervention anticipée auprès des entreprises en difficulté, facilitation de la mise en œuvre opérationnelle de l'activité partielle par les entreprises).

J'appelle plus particulièrement votre attention sur les points suivants :

- Concernant le volet d'information générale, il vous appartient **d'identifier et de mobiliser tous les relais utiles** (chambres consulaires, fédérations professionnelles, maisons de l'emploi, clubs RH...) dans le cadre d'actions qu'il vous appartient de définir (actions collectives...), afin notamment d'informer les PME et les TPE et de les accompagner dans la mobilisation de l'activité partielle.

A cette fin, vous recevrez, chaque mois, un tableau de bord permettant de suivre pour chaque région et pour chaque département la part des entreprises de moins de 50 salariés qui recourent au dispositif. Cela vous permettra de mesurer l'impact de votre plan de mobilisation. Vous trouverez ci-joint un tableau de bord en ce sens (ci-joint).

- **Une lettre d'information sur le dispositif** a été élaborée (ci-jointe). Vous pouvez vous appuyer sur cette lettre, enrichie des informations que vous jugerez utiles, comme support de

communication. Il sera également mis à votre disposition un dépliant d'information (4 pages) sur l'activité partielle.

- Au-delà, **une information ciblée et complète doit être adressée aux entreprises en difficulté.**

Pour cela, les cellules de veille coordonnées au niveau régional par le commissaire au redressement productif mais aussi les instances de veille locales dans lesquelles les réseaux des URSSAF et de la direction générale des finances publiques sont présents, doivent permettre d'identifier les entreprises en difficulté qui pourraient, le cas échéant, utilement recourir à l'activité partielle.

- Vous veillerez également à **contacter très rapidement les entreprises qui mobilisent de l'allocation spécifique de chômage partiel, sans demander le bénéfice d'une convention d'Allocation Partielle de Longue Durée, afin de comprendre leurs difficultés et discuter des conditions qui permettraient de recourir à l'APLD.** La possibilité d'organiser des actions de formation pendant cette période doit également leur être systématiquement rappelée.

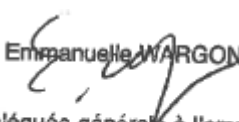
- A cet égard, il conviendra de **renforcer les partenariats régionaux avec les opérateurs paritaires afin de permettre la mobilisation effective des actions de formation, dans le cadre d'un pilotage renforcé.** Pour cela, il serait utile que les données relatives aux entreprises qui ont utilisé l'activité partielle et celles qui ont eu recours à la formation, notamment dans le cadre de l'appel à projets du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, soient comparées afin de mettre en place au niveau territorial un processus facilitant le repérage, en amont, des besoins de formation des entreprises.

- Sur le plan opérationnel, le plan de mobilisation doit être décliné dans ses trois axes de façon très précise en identifiant notamment les personnes compétentes et la nature des actions à conduire, au niveau régional comme local, et dans le cadre d'un calendrier précisé.

- **Votre plan de mobilisation pour lequel vous devrez associer vos partenaires devra être élaboré avant la fin de l'année.**

Un premier bilan de sa mise en œuvre sera effectué début 2013, sur la base du tableau de suivi (ci-joint). Sur le plan qualitatif, il vous reviendra de documenter les points forts de vos actions et les difficultés rencontrées. En ce qui concerne les entreprises qui, malgré vos efforts, ne souhaiteraient pas conventionner au titre de l'APLD, je vous remercie de bien vouloir alerter mes services et de présenter les arguments avancés par l'entreprise.

La DGEFP - mission du Fonds national de l'emploi (herve.perez@emploi.gouv.fr) – est à votre disposition pour tout complément d'information.


Emmanuelle WARGON
Déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

ANNEXES

Première partie des annexes relative à l'activité partielle

ANNEXE 1 : Présentation du dispositif d'activité partielle (ou chômage partiel).....	6
ANNEXE 2 : Procédure d'instruction des demandes d'autorisation préalable et d'indemnisation	15
ANNEXE 3 : Tableau récapitulatif.....	17
ANNEXE 4 : Activité partielle et formation professionnelle	18
ANNEXE 5 : Activité partielle et salariés sous convention de forfait.....	22
ANNEXE 6 : Activité partielle et cumul d'emploi.....	25
ANNEXE 7 : Activité partielle et établissements distincts.....	27
ANNEXE 8 : Activité partielle et suppressions d'emplois	29
ANNEXE 9 : Activité partielle et travail temporaire	31
ANNEXE 10 : Remboursement de l'allocation spécifique dans le cadre de la modulation du temps de travail	33
ANNEXE 11 : Régime fiscal et social des allocations d'activité partielle	34
ANNEXE 12 : Les Entreprises Adaptées et l'activité partielle	36
ANNEXE 13 : Activité partielle et journée de solidarité / jours fériés	37
ANNEXE 14 : Activité partielle et heures supplémentaires	40
ANNEXE 15 : Activité partielle et entreprises d'insertion ou de travail temporaire d'insertion	42
ANNEXE 16 : Activité partielle et cycles de travail	43

Textes réglementaires

Arrêté du 31 décembre 2009 fixant le contingent annuel d'heures indemnissables prévu par l'article R. 5122-6 du code du travail	46
Décret du 19 novembre 2012 relatif aux conditions d'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel.....	47

Deuxième partie des annexes relative au plan de mobilisation

Plan de mobilisation pour le développement de l'Activité Partielle.....	50
Lettre d'information sur l'activité partielle	52

Troisième partie des annexes relative aux formulaires

ANNEXE 17 : Demande d'autorisation préalable au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel.....	54
ANNEXE 18 : Demande d'indemnisation au titre de l'activité partielle.....	59

ANNEXE I

L'ACTIVITE PARTIELLE

ANNEXE 1 : Présentation du dispositif d'activité partielle (ou chômage partiel)

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.

L'activité partielle concilie une prise en charge de la rémunération du salarié par l'employeur et un remboursement partiel de l'employeur par l'Etat.

L'activité partielle se compose :

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

Ces deux allocations complémentaires ne peuvent pas être sollicitées concomitamment.

1.2 Fait générateur et champ d'application

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

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

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

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

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

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

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

En revanche, dans le cadre de l'activité partielle de longue durée (APLD), le décret du 7 février 2012 améliore les modalités des formations pouvant être suivies par les salariés. Comme auparavant, l'employeur doit s'engager à proposer à chaque salarié un entretien individuel, en vue d'examiner les actions de formation susceptibles d'être engagées pendant l'APLD.

Le champ de ces actions a été étendu à tous les types de formation, que celles-ci soient à visée qualifiante ou non ; ainsi, les formations prévues aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail (notamment les actions d'adaptation au poste ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi) sont désormais autorisées sans limitation de durée et dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation pendant le temps de travail.

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

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

1.2.1 Caractéristiques de la sous-activité

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

Il s'agit de circonstances imputables à :

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

La réduction ou la suspension doit avoir un caractère temporaire.

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

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

- les salariés dont le chômage est provoqué par une grève dans l'établissement qui les emploie ;
- les chômeurs saisonniers, sauf si leur état de chômage a un caractère exceptionnel à l'époque de l'année où il se produit, en cas d'arrêt de travail imputable à la fermeture

temporaire de l'établissement, les salariés dont la suspension d'activité se prolonge pendant plus de 6 semaines ;

- en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'entreprise, les salariés rémunérés selon un forfait annuel en jours ou en heures. Cependant, en cas de fermeture de l'établissement, les salariés rémunérés selon un forfait annuel en jours ou en heures sont éligibles au bénéfice de l'allocation spécifique dès le premier jour d'inactivité totale de l'établissement, du service, de l'équipe projet, de l'unité de production.

2. Versement des rémunérations aux salariés par l'employeur

2.1 Champ d'application

1. Allocation spécifique (voir § 1.2.1 de la circulaire)

2. 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.

3. Allocation d'activité partielle de longue durée

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

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

L'allocation d'activité partielle de longue durée est attribuée dans la limite du contingent annuel d'heures indemnifiables 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.

2.2 Nature des versements

1. Allocation spécifique (AS)

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

2. Allocation conventionnelle

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

3. Allocation d'activité partielle de longue durée (APLD)

En cas de signature d'une convention d'activité partielle de longue durée entre l'Etat et l'entreprise, les salariés perçoivent le versement d'une indemnisation plus favorable que

celle prévue par l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968, complété par accords du 15 décembre 2008 et du 8 octobre 2009.

Ce type de convention d'activité partielle est considéré comme le dispositif de convention de droit commun en lieu et place 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) dont le recours est résiduel.

4. 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 dans le cadre de l'activité partielle 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.

L'Etat ne rembourse à l'employeur qu'une fraction de cette allocation. Le montant cumulé de ce remboursement et de l'allocation spécification de chômage partiel (AS) ne peut jamais excéder la moitié de la différence entre la rémunération mensuelle minimale et le salaire net perçu par le salarié.

2.3 Salariés concernés

1. 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.

2. Allocation d'activité partielle de longue durée (APLD)

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.

3. Allocation au titre de la rémunération mensuelle minimale (RMM)

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

1. 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.

2. Allocation d'activité partielle de longue durée (APLD)

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. La rémunération du salarié ne peut être inférieure à la rémunération mensuelle minimale définie par l'article L. 3232-3 du code du travail.

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

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

3. 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, une allocation complémentaire permettant d'atteindre le niveau du SMIC (9,40 € brut par heure au 1er juillet 2012, soit 1425.7 € sur la base de 151.67 heures).

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.

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

3.1 Allocation spécifique d'activité partielle

3.1.1 Durée de prise en charge

Contingent en cas de réduction d'horaire :

Au titre de l'année 2012, le contingent annuel d'heures indemnisables, fixé par arrêté, est de 1000 heures par an et par salarié, quelle que soit la branche professionnelle. Cette limite ne peut être dépassée que dans les cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise (article R. 5122-6) sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget.

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

Chômage partiel total :

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

Au-delà de 6 semaines consécutives (ou 42 jours consécutifs) de chômage partiel total, les salariés sont considérés comme privés d'emploi. Ils ne peuvent plus prétendre au versement de l'allocation spécifique d'activité partielle. Ils relèvent du régime d'assurance chômage, alors même que leur contrat n'est pas rompu (cf. articles R. 5122-8 et R. 5122-9).

Les salariés en chômage partiel total, admis au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, peuvent être indemnisés à ce titre pour une durée correspondant à leur affiliation, dans la limite de 182 jours, sous réserve qu'ils soient considérés comme à la recherche d'un emploi (article R.5122-9 du code du travail).

Cette condition est réexaminée par le préfet en cas de suspension d'activité de l'établissement supérieure à trois mois. La durée initiale des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi est donc limitée à 91 jours. La prolongation éventuelle des droits, dans la limite de 182 jours, est subordonnée à la décision du préfet relative à la condition de recherche d'emploi (article R.5122-9 du code du travail).

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

3.1.2 Montant de la prise en charge :

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

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

3.2 Conventions d'activité partielle

3.2.1 Conditions

La convention d'activité partielle de longue durée

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

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

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

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

Elle ne doit pas être considérée comme une mesure d'attente destinée à retarder des réductions d'effectif inéluctables.

La demande de convention d'activité partielle de longue durée peut être effectuée en même temps que la demande de prise en charge au titre de l'allocation spécifique, mais peut également intervenir postérieurement.

Dès lors que les conditions sont réunies, il convient de proposer à l'employeur cet outil, plus favorable aux salariés.

La convention d'activité partielle « classique »

- Les conventions à 80%

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

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

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

- Les conventions à 100%

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

3.2.2 Montant de la prise en charge

3.2.2.1 Convention d'activité partielle de longue durée (APLD)

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

3.2.2.2 Convention d'activité partielle « classique »

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 :

- Le taux de 100% par arrêté conjoint du ministre de l'emploi et du ministre du budget. Dans ce dernier cas, cela revient à prendre en charge les 6,84 € de l'allocation conventionnelle minimum. Ce taux est réservé à des situations exceptionnelles dont notamment le cas de catastrophe naturelle.

- Le taux de 80% accordé par le responsable de l'UT de la DIRECCTE après avis du CODEFI, (soit 1,60 € ou 2,01 €). Ces conventions nepeuvent pas durer plus de trois mois maximum non renouvelable).

3.2.3 Durée de prise en charge

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

- Pour la convention d'activité partielle de longue durée (APLD)

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

A titre expérimental, la durée minimale de conventionnement, pour les conventions est ramenée de 3 à 2 mois jusqu'au 31 mars 2013.

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 peut être portée à 6 mois, sachant qu'il est possible de prolonger par avenant la convention.

- Pour la convention d'activité partielle « classique »

- o Les conventions à 100% :

Elles peuvent être conclues pour une période de 6 mois maximum et sont éventuellement renouvelables une fois.

- o Les conventions à 80% :

Elles ne peuvent être conclues que pour une période de trois mois maximum et ne sont pas renouvelables.

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 :

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

Cette proposition d'entretien ne suppose aucun formalisme particulier. Il vous appartient de rappeler à l'employeur l'utilité de garder une trace écrite de la proposition faite au salarié et de l'engagement de celui-ci à suivre la formation organisée pendant la période d'activité partielle. En outre, l'intérêt de mettre à profit cette période d'APLD pour former les salariés en activité partielle doit être rappelé aux employeurs.

2. à maintenir dans l'emploi les salariés subissant une réduction d'activité pendant une période égale au double de la durée de la convention. Cette période de maintien dans l'emploi commence à compter de la date de signature de la convention par l'entreprise.

3.2.4.2 Convention d'activité partielle « classique »

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

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

3.3 Rémunération mensuelle minimale

3.3.1 Conditions

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

3.3.2 Durée de prise en charge

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

ANNEXE 2 : Procédure d'instruction des demandes d'autorisation préalable et d'indemnisation

Les étapes de l'instruction d'une demande d'autorisation préalable et d'indemnisation se déroulent comme suit :

Etape 1 : Consultation des IRP

Préalablement au placement des salariés en activité partielle, et afin de renforcer le dialogue social dans les entreprises, les instances représentatives du personnel (IRP) sont appelées à émettre un avis préalable sur la nécessité et les modalités de ce recours. A cet effet, les IRP devront disposer des mêmes informations que celles transmises par l'entreprise à l'administration pour justifier de sa demande d'autorisation au titre du placement de ses salariés en activité partielle.

Cet avis constitue un élément d'appréciation qui ne lie pas l'administration.

En cas d'avis défavorable des IRP, l'employeur devra adresser, avec sa demande d'autorisation préalable, l'ensemble des documents présentés aux instances représentatives du personnel.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés ou dépourvues de représentants du personnel, il conviendra d'inviter les employeurs à informer les salariés de la situation lorsque vous accuserez réception de leurs demandes d'autorisation préalable.

Etape 2 : Envoi par l'employeur de la demande d'autorisation

L'employeur adresse à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont relève son établissement, sa demande d'autorisation d'activité partielle, accompagnée de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires à l'instruction. Cette demande précise :

- Les motifs justifiant le recours au chômage partiel ;
- La période prévisible de sous-activité ;
- Le nombre de salariés concernés ainsi que, pour chacun d'entre eux, la durée du travail habituellement accomplie ;
- l'avis préalable des IRP le cas échéant.

Etape 3 : Accusé de réception de la demande d'autorisation par l'administration. L'accusé de réception indique qu'à défaut de réponse dans le délai de 15 jours (la date limite doit être clairement indiquée dans l'accusé de réception) la demande est tacitement acceptée.

Etape 4 : Instruction de la demande d'autorisation préalable

L'instruction de la demande d'autorisation préalable doit s'effectuer dans un délai de 15 jours maximum (calendaires).

Le décret prévoit également la mise en place d'un régime d'acceptation tacite à défaut de réponse dans un délai de 15 jours calendaires aux demandes d'autorisation de mise en chômage partiel des salariés. Nous vous demandons de veiller à ce que les décisions soient systématiquement expresse. Afin de vous

aider à piloter ce délai, une version à jour des tableaux de bord est jointe à la circulaire.

Etape 5 : A la fin de chaque mois, ou annuellement en cas de modulation, sur la base de la production d'états nominatifs qui précisent notamment le nombre d'heures chômées par salarié, l'employeur adresse une demande d'indemnisation à l'UT. La notification expresse de la décision de liquidation de la dépense doit être portée rapidement à la connaissance de l'entreprise.

Dispositions transitoires dans le cadre du rétablissement du régime d'autorisation préalable :

Deux situations spécifiques, liées aux dispositions antérieures à l'entrée en vigueur du décret du 19 novembre 2012 peuvent apparaître et doivent être instruites de la façon suivante :

1°) L'entreprise couverte par une décision d'attribution de l'allocation spécifique à la date d'entrée en vigueur du présent décret

L'entreprise dont la première demande d'indemnisation a donné lieu à une décision favorable pour une période déterminée continue de transmettre ses demandes d'indemnisation jusqu'à l'expiration de la période ouvrant droit au bénéfice de l'allocation spécifique.

2°) L'entreprise qui a placé ses salariés en activité partielle et dont la première demande d'indemnisation n'a pas été encore transmise à vos services au moment de l'entrée en vigueur du présent décret

L'entreprise reste régie par les dispositions antérieures à l'entrée en vigueur du présent décret. A la réception de la première demande d'indemnisation et après instruction de celle-ci, vous rendrez votre décision. Si elle est favorable, il conviendra (hors cas particulier) de ne pas accorder le bénéfice de l'allocation spécifique pour une durée supérieure à 3 mois.

Au moment de l'envoi de la demande d'indemnisation vous veillerez à informer systématiquement du rétablissement du régime d'autorisation préalable.

ANNEXE 3 : Tableau récapitulatif

Rémunération perçue par le salarié	Allocations versées à l'entreprise par l'Etat ou l'UNEDIC		
<p>ALLOCATION SPECIFIQUE DE CHOMAGE PARTIEL (AS)</p> <p><u>Entreprise couverte par l'ANI :</u></p> <p>60 % de la rémunération horaire brute basée sur l'assiette de congés payés avec au minimum 6,84 € net de l'heure dans le respect de la RMM (le cas échéant)</p> <p><u>Entreprise non couverte par l'ANI :</u></p> <p>4,33 € ou 4,84 € par heure chômeuse suivant la taille de l'entreprise dans le respect de la RMM (le cas échéant)</p>	<p>ALLOCATION SPECIFIQUE DE CHOMAGE PARTIEL</p>	<p><u>Entreprise de 1 à 250 salariés</u> : 4,84 € par heure chômeuse</p>	
		<p><u>Entreprise de plus de 250 salariés</u> : 4,33 € par heure chômeuse</p>	
<p>ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)</p> <p>75 % de la rémunération horaire brute soit environ 93 % du salaire net avec un minimum égal à la rémunération mensuelle minimale (1096,94 € soit 7,23 € net de l'heure pour les salariés à temps plein, à proratiser pour les salariés à temps partiel). Montant porté à 100% de la rémunération nette de référence si le salarié accepte de suivre une formation qui lui serait proposée durant la période chômeuse.</p>	<p>ALLOCATION COMPLEMENTAIRE DE CHOMAGE PARTIEL</p>	<p>Convention à 80 %</p>	<p><u>Entreprise de 1 à 250 salariés</u> : 1,60 € par heure chômeuse en complément de l'AS</p>
		<p><u>Entreprise de plus de 250 salariés</u> : 2,01 € par heure chômeuse en complément de l'AS</p>	
	<p>Convention à 100 %</p>	<p><u>Entreprise de 1 à 250 salariés</u> : 2,00 € par heure chômeuse en complément de l'AS</p>	
	<p><u>Entreprise de plus de 250 salariés</u> : 2,51 € par heure chômeuse en complément de l'AS</p>		
<p>ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)</p>	<p>2,90 € pour toute heure chômeuse à compter du 1^{er} mars 2012 en complément de l'AS</p>		
<p>Champ de la RMM (au 1^{er} juillet 2012) : 1118,36 € net soit 7,37 € net de l'heure pour les salariés à temps plein</p>			
<p>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</p>			

ANNEXE 4 : Activité partielle et formation professionnelle

Le recours à des actions de formation pendant les périodes d'activité partielle permet de favoriser le maintien de l'employabilité des salariés dont l'emploi est menacé.

Les services sont invités à adopter une démarche dynamique visant :

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

Compte tenu que l'activité partielle suspend le contrat de travail, trois cas de figure doivent être distingués en matière d'articulation entre activité partielle et formation professionnelle continue :

- 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 (CIF).

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

Lorsqu'elles subissent des baisses d'activité, les entreprises peuvent mettre à profit ces périodes pour renforcer, par des actions de formation, tant les compétences que l'employabilité de leurs salariés. Des périodes d'activité partielle peuvent être alternées avec des périodes de formation. Afin de mettre à profit ces périodes de baisse d'activité, l'entreprise peut activer son plan de formation et ainsi éviter le recours à l'activité partielle. Elle peut prétendre à une aide de l'OPCA dont elle dépend ainsi qu'au soutien du FNE-Formation ou du Fonds social européen. Dans ce cas, la période d'activité partielle est appréciée sur la durée pour laquelle les salariés ne sont pas en formation.

Le salarié conserve sa rémunération pendant ces périodes de formation, qui relèvent du plan de formation de l'entreprise, du DIF mis en œuvre durant le temps de travail (article L. 6323-11 du code du travail), ou de la période de professionnalisation.

L'entreprise peut aussi mettre en œuvre des formations concomitamment à l'activité partielle, dans le cadre du régime de droit commun de l'allocation spécifique (AS), mais uniquement si ces formations ne relèvent pas du temps de travail.

Cependant, dans le cadre de l'activité partielle de longue durée (APLD) qui permet de mieux sécuriser l'emploi et de mieux indemniser les salariés comme leurs employeurs, il est possible d'organiser pendant les heures chômées toutes les catégories d'actions de formation prévues aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail au bénéfice des salariés.

I – La formation dans le cadre de la seule allocation spécifique de chômage partiel

A. La formation se déroule hors temps de travail et peut être concomitante à l'activité partielle

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

Dans le cadre du plan de formation, seules les actions de développement des compétences, après accord écrit passé entre le salarié et l'employeur, peuvent être prises pour tout ou partie en dehors du temps de travail effectif. Toutefois, cela ne peut se faire que dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait (article L. 6321-6 du code du travail). Les actions de formation réalisées hors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation d'un montant égal à 50% du salaire horaire net de référence du salarié (article D. 6321-5 du code du travail).

L'activité partielle peut être cumulée avec le **dispositif du DIF**. Le DIF se déroule en principe hors temps de travail. Chaque année, depuis la loi du 4 mai 2004, le salarié dispose de 20 heures de DIF par an. Ce montant est plafonné à 120 heures au bout de 6 ans. Le DIF relève de l'initiative du salarié, mais il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord de son employeur. Les heures effectuées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement par l'employeur d'une allocation au moins égale à 50% du salaire horaire net de référence du salarié (articles L. 6323-14 et D. 6321-5 du code du travail).

Dans le cadre de la période de professionnalisation, 80 heures de formation par an et par salarié (ou pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait) peuvent être également réalisées (article L. 6321-6 du code du travail). Les heures effectuées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement par l'employeur d'une allocation au moins égale à 50% du salaire horaire net de référence du salarié (article D. 6321-5 du code du travail).

Dans le cadre du « CIF hors temps de travail », les salariés peuvent cumuler formation et activité partielle. En effet, dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation désigné en application de l'article L. 6322-47 peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail. La durée minimum de la formation hors temps de travail pouvant être prise en charge par l'organisme collecteur agréé au titre du congé individuel de formation est fixée à 120 heures (Décret n° 2010-65 du 18 janvier 2010). En outre, les dispositions du code du travail prévoient que le « CIF hors temps de travail » est à l'initiative du salarié sans accord de l'employeur pour un projet individuel. Ceci exclut le bénéfice de l'allocation de formation prévue pour les formations hors temps de travail au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du DIF dans leurs chapitres respectifs.

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

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

B. La formation donne lieu à suspension du contrat de travail

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

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

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

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

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

1. L'indemnisation des salariés en formation durant une période d'activité partielle de longue durée est portée de 75% de la rémunération brute (soit environ 93% du salaire net) à 100% de leur salaire net de référence.
Il convient de rappeler que cet effort financier supplémentaire reste à la seule charge de l'employeur. Par ailleurs, les salariés continuent de bénéficier par ailleurs d'une garantie de maintien dans l'emploi sur une période égale au double de la durée de la convention d'APLD ;
2. La prise en charge financière des heures chômées dans le cadre de l'APLD est plus favorable pour l'entreprise (7,74 € ou 7,23 € par heure chômée suivant la taille de l'effectif de l'entreprise).

Les 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 :

- 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.

- Le financement par le FNE formation

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

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

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

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

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

Le financement par le FPSPP et le FSE¹

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

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

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

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

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

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

ANNEXE 5 : Activité partielle et salariés sous convention de forfait

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. Pour autant, il faut entendre par fermeture d'établissement, **l'arrêt total de l'activité** :

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

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

Salariés sous convention de forfait annuel

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

Articulation entre le forfait jours annuel et l'activité partielle

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

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

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

Modalités de calcul de l'allocation

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

Détermination de la durée moyenne quotidienne de travail

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

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

Exemple :

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

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

Détermination du nombre moyen de jours travaillés habituellement par mois :

$210/12 = 17.5$ jours travaillés en moyenne au cours de chaque mois.

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

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

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

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

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

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

Dans la jurisprudence susvisée, la Cour de cassation retient non pas la durée légale de 35H00 par semaine (151.67 heures par mois) mais la durée de travail pratiquée dans l'entreprise par les cadres soumis à l'horaire collectif, c'est-à-dire, 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 indemnissable s'établit à $210 \text{ jours} / 217 \text{ jours} \times 151.67 \text{ heures} \times 12 \text{ mois}$ soit 1761.33 heures par an pour 210 jours, ce qui revient à $1761.33 \text{ heures} / 210 = 8.39$ heures de travail par jour.

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

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

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

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

travail mentionnée dans la convention de forfait et le nombre d'heures chômées en deçà de la durée légale.

Exemple :

Un salarié employé sur la base d'une convention de forfait de 39 heures hebdomadaires ne travaille que 10 heures au cours de la 2^{ème} semaine du mois de mars 2012.

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

A contrario, un salarié employé sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures (sans convention de forfait) sera indemnisé sur la base de : $(35 - 10) = 25$ heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour 10 heures de travail au cours de la 2^{ème} semaine du mois de mars 2012.

ANNEXE 6 : Activité partielle et cumul d'emploi

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

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

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.

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.

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. Il donnera donc lieu à la perception concomitante par l'intéressé de l'indemnité due au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel et de la rémunération afférente aux emplois alternatifs.

Cas particuliers

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

En application des articles 6 et 11 du chapitre 2 du règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi ou ARE), les salariés en situation de chômage partiel total peuvent, sous certaines conditions², 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.

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

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

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

² La durée d'affiliation nécessaire pour une ouverture de droit à l'ARE dans la convention de 2006 était de 6 mois. Dans la convention du 19 février 2009 applicable à compter du 1^{er} avril 2009, la durée minimum d'affiliation exigée est désormais de 4 mois dans les 28 mois précédents.

ANNEXE 7 : Activité partielle et établissements distincts

Dans le cadre de l'activité partielle de longue durée (APLD)

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

Les étapes à suivre par les services sont les suivantes :

1. La convention sera établie et signée respectivement par le siège de l'entreprise et l'Unité Territoriale (UT) de la DIRECCTE géographiquement compétente.

Tous les établissements concernés par l'activité partielle de longue durée seront mentionnés dans l'annexe à la convention, y compris ceux qui adhèreraient après la signature de la convention.

Cette annexe précisera :

- Le nom de l'établissement ainsi que ses coordonnées ;
- Toutes les périodes prévisionnelles d'APLD susceptibles de se dérouler pendant la durée de la convention et pour chacune d'entre elles, le nombre total d'heures prévisionnelles chômées au titre de l'APLD et le nombre de salariés concernés.

L'entreprise transmettra pour information, la convention à l'ensemble de ses établissements concernés par la convention ;

2. Parallèlement, l'UT de la DIRECCTE géographiquement compétente pour le siège de l'entreprise transmettra la convention à l'ensemble des UT dont la compétence s'exerce sur tous les établissements qui adhèrent à la convention ou qui sont susceptibles de le faire. Les UT et les établissements contresigneront l'annexe pour ce qui les concerne.

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

Dans le cas, ou un seul établissement serait concerné par la mise en activité partielle, l'unité territoriale de la DIRECCTE compétente géographiquement peut directement conventionner avec l'établissement.

Cas d'une entreprise mono-établissement :

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

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

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

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

Pour une convention classique au taux de 80 % établie avec une entreprise (l'avis du CODEFI est nécessaire), il peut y avoir un accord entre les différentes DIRECCTE ou UT afin de choisir une DIRECCTE ou UT « chef de file » pour la négociation avec l'entreprise. Les établissements

concernés continuent d'adhérer à la convention via le bulletin d'adhésion transmis à l'UT compétente géographiquement.

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

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

ANNEXE 8 : Activité partielle et suppressions d'emplois

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

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

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

Examen en amont d'une demande d'activité partielle

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

- Pour l'allocation spécifique d'activité partielle
Dans cette logique, doivent être exclus de la décision d'autorisation au titre de l'allocation spécifique d'activité partielle, les salariés dont la rupture du contrat a déjà été notifiée pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 (licenciement pour motif économique, rupture négociée pour motif économique, plans de départs volontaires...).
- Pour la convention d'activité partielle « classique » ou d'activité partielle de longue durée (APLD)
Pour définir le périmètre d'intervention d'une convention d'activité partielle, doivent être exclus d'emblée les salariés pour lesquels :
 - o est notifiée la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 (toute rupture du contrat de travail pour motif économique, quel que soit le cadre d'intervention de cette rupture, plan de sauvegarde de l'emploi, plan de départ volontaire, notamment) ;
 - o est prévu un départ à la retraite conformément aux articles L.1237-4 et L.1237-9, dès lors qu'il s'insère dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
 - o est prévu une mise à la retraite conformément aux articles L.1237-5 à L.1237-8 ;
 - o l'UT de la DIRECCTE a homologué une ou plusieurs ruptures conventionnelles prévues par l'article L. 1237-11.

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

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

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

- 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 l'UT de la DIRECCTE 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 (« classique » ou APLD) 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.

ANNEXE 9 : Activité partielle et travail temporaire

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

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

1. Articulation avec l'activité partielle

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

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

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

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

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

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

Le cumul des allocations d'activité partielle avec une rémunération provenant d'autres activités salariées n'est pas exclu par la réglementation. Ce cumul d'emploi devra être réalisé dans le respect des principes de loyauté et de non-concurrence et dans le respect de la durée légale du travail (cf. annexe 6).

En pratique, les situations suivantes peuvent se présenter :

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

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

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

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

3. Cas particulier des contrats de professionnalisation des travailleurs intérimaires

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

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

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

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

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

ANNEXE 10 : Remboursement de l'allocation spécifique dans le cadre de la modulation du temps de travail

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

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

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

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

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

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

ANNEXE 11 : Régime fiscal et social des allocations d'activité partielle

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

Ces allocations sont imposables mais ne constituent pas un salaire.

1. Régime social pour les différentes allocations :

- Allocations légales spécifiques

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

- Allocations conventionnelles prévues dans l'ANI du 21 février 1968

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

- Allocations conventionnelles hors ANI du 21 février 1968 négociées par branche

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

Le régime social applicable est le suivant :

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

- 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.

- Allocations complémentaires au titre de la RMM

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

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

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

- 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%.

2. Régime fiscal pour les différentes allocations :

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

- L'abattement d'assiette est de 1,75 % ;
- Le taux réduit de CSG est de 6,2% (art. L.136-8 II 1° du code de la sécurité sociale) (dont 3,8% fiscalement déductibles).

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

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

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

- pour les personnes dont le revenu fiscal de référence de l'avant-dernière année du salarié (revenu qui figure sur l'avis d'imposition) ne dépasse pas le revenu maximal fixé pour avoir droit aux allègements de la taxe d'habitation.

Lorsque cette condition n'est pas remplie et que le l'impôt sur le revenu de l'année précédente est inférieur à 61 €, le salarié est assujetti à la CSG au taux réduit de 3,8% (source CSS – art. L136-8).

- ou si le prélèvement de la CSG et CRDS aurait pour effet de réduire le montant de l'allocation (ou le montant cumulé de l'allocation et du salaire) en deçà du SMIC brut. Les prélèvements sont, le cas échéant, opérés partiellement afin que le montant net de l'allocation ne soit pas inférieur au SMIC brut.

3. L'activité partielle et l'arrêt de travail pour maladie :

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

ANNEXE 12 : Les Entreprises Adaptées et l'activité partielle

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 (congs 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.

Les dispositions particulières de l'annexe 7 au règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage 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 pendant les 28 premiers jours, puis à 3,33 fois le Smic horaire, pour les allocations suivantes.

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

ANNEXE 13 : Activité partielle et 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 (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

Cette journée prend la forme d'une journée supplémentaire de travail **non rémunérée pour les salariés**.

Le salarié travaillant à temps complet (35 heures ou plus) doit effectuer 7 heures de travail au titre de la journée de solidarité.

Le salarié à temps partiel verra cette durée proratisée en fonction de l'horaire mensuel contractualisé. La formule à retenir pour les salariés à temps partiel est : *7 heures / durée du travail appliquée dans l'entreprise X temps contractuel* = temps à travailler au titre de la journée de la solidarité.

Les cadres sous convention de forfait jours sur l'année doivent travailler une journée au titre de la journée de solidarité.

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

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

1.2 Traitement de la rémunération

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

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

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

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

1.3 Articulation avec l'activité partielle

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

Dès lors, plusieurs situations peuvent se présenter :

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

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

2.1 Jours fériés : principe et pratique

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

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

2.2 Jours fériés non chômés

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

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

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

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

2.3 Jours fériés chômés

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

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

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

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

2.4 Cas particulier du 1^{er} mai

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

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

ANNEXE 14 : Activité partielle et heures supplémentaires

Il est rappelé qu'un établissement placé en activité partielle n'a pas vocation à recourir concomitamment pendant une même période et pour les mêmes salariés aux heures supplémentaires.

Toutefois, l'articulation entre activité partielle et heures supplémentaires est possible pour un même salarié dans certains cas :

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

L'article R. 5122-14 (al. 3) prévoit que les heures indemnisées au titre de l'activité partielle sont comptabilisées pour le calcul du nombre d'heures donnant lieu à l'attribution de bonifications et majorations pour heures supplémentaires. Cette comptabilisation, nécessairement préalable à la liquidation de l'allocation spécifique, s'effectue mensuellement (al.1).

Il est admis que les différentes semaines travaillées au cours du mois donné le soient sur des temporalités distinctes : certaines pourront excéder la durée hebdomadaire légale et générer ainsi un volant d'heures supplémentaires exclusives de tout chômage partiel tandis que d'autres, à contrario, n'atteindront pas ce même quota et ouvriront droit à indemnisation des heures chômées.

Exemple : Sur un mois, une semaine est entièrement chômée au titre de l'activité partielle et sur le reste du mois, les salariés travaillent 39 heures par semaine, au titre d'heures supplémentaires. Au total $12 (3 * (39-35) = 12)$ heures supplémentaires figureront sur le bulletin de salaire pour ce mois.

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 terminée.

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.

En effet, comme indiqué dans l'annexe 13, 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.

3. Entreprise à 39 heures sans régime d'aménagement du temps de travail

Seules les heures travaillées au-delà de 39 heures sont considérées comme des heures supplémentaires.

Les heures comprises, entre la 35^{ème} et la 39^{ème} heures pour une entreprise demeurée à 39 heures hebdomadaire ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires et 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 chômées dans la limite de 35 heures hebdomadaires.

ANNEXE 15 : Activité partielle et entreprises d'insertion ou de travail temporaire d'insertion

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.

Pour rappel, les heures chômées au titre de l'activité partielle ne correspondent pas à du temps de travail effectif du fait de la suspension du contrat de travail. C'est pourquoi elles ne peuvent pas être comptabilisées au titre des heures prises en compte pour le versement des aides au poste des EI ou des aides à l'accompagnement des ETTI.

En conséquence, les UT des DIRECCTE sont chargées d'informer les structures qui sollicitent le recours à l'activité partielle de la règle de non cumul des aides pour une même heure. Les UT des DIRECCTE s'assurent également de l'application de cette règle de non cumul dans le cadre des bilans transmis par ces structures.

ANNEXE 16 : Activité partielle et cycles de travail

Le nombre d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle correspond aux heures perdues par rapport au planning indicatif du cycle³.

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 au titre de l'activité partielle correspond aux heures chômées 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.

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

³ Si des clauses d'un éventuel accord sur l'organisation du cycle prévoyant des dispositions relatives au recours à l'activité partielle qui sont plus favorables au salarié existent, elles devront être respectées.

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

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

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

Saisie sur AGLAE

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

Textes relatifs à l'actualité en matière de chômage partiel

Table des matières

1. **Arrêté du 31 décembre 2009 fixant le contingent annuel d'heures indemnisables prévu par l'article R. 5122-6 du code du travail**
2. **Décret du 19 novembre 2012 relatif aux conditions d'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel**

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

NOR: ECED0929131A

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

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

Arrêtent :

Article 1 :

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

Article 2 :

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

Fait à Paris, le 31 décembre 2009.

Décret du 19 novembre 2012 relatif aux conditions d'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel

NOR : ETSD1236960D

Publics concernés : Tous les employeurs contraints de réduire ou suspendre temporairement leur activité en raison de la conjoncture économique, de difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, d'un sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel, de la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, ou de toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Objet : Modification des dispositions du code du travail relative à l'activité partielle
Entrée en vigueur : Le lendemain de sa parution

Notice : Le présent décret rétablit l'autorisation administrative préalable à l'attribution de l'allocation spécifique d'activité partielle et instaure un régime d'autorisation tacite si les services de l'Etat ne se prononcent pas dans un délai de quinze jours après la réception de la demande.
Références : le présent décret peut être consulté sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

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

Vu la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi en date du 17 octobre 2012 ;

Le Conseil d'État (section sociale) entendu,

DÉCRÈTE :

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article R. 5122-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'employeur peut placer ses salariés en position de chômage partiel lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants : ».

Article 2

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

« *Art. R. 5122-2.* - L'employeur adresse au préfet du département où est implanté l'établissement concerné une demande préalable d'autorisation de placement en position de chômage partiel de ses salariés.

« La demande précise :

« 1° Les motifs justifiant le recours au chômage partiel ;

« 2° La période prévisible de sous-activité ;

« 3° Le nombre de salariés concernés ainsi que, pour chacun d'entre eux, la durée du travail habituellement accomplie.

« Elle est accompagnée de l'avis préalable du comité d'entreprise en application de l'article L. 2323-6 ou, en l'absence de comité d'entreprise, de l'avis préalable des délégués du personnel en application de l'article L. 2313-13.

« Cette demande est adressée par tout moyen, y compris électronique, permettant de lui donner date certaine. »

Article 3

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

« *Art. R. 5122-3.* - Par dérogation à l'article R. 5122-2, en cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries prévus au 3° de l'article R. 5122-1, l'employeur dispose d'un délai de trente jours pour adresser sa demande. »

Article 4

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

« *Art. R. 5122-4.* - La décision d'acceptation ou de refus est notifiée à l'employeur dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation.

« L'absence de décision dans un délai de quinze jours vaut acceptation implicite de la demande.

« La décision de refus est motivée. »

Article 5

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

« *Art. R. 5122-5.* – En cas de décision d'acceptation expresse ou tacite prévue à l'article R. 5122-4, l'employeur peut adresser au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi une demande d'indemnisation au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel prévue à l'article L. 5122-1 accompagnée de la production d'états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

« L'acceptation de la demande d'indemnisation est notifiée à l'employeur. Elle permet la liquidation de l'allocation spécifique de chômage partiel selon les modalités fixées aux articles R. 5122-14 à R. 5122-17. »

Article 6

L'employeur qui a placé des salariés en position de chômage partiel avant l'entrée en vigueur du présent décret en application des dispositions du code du travail alors applicables et dont les salariés restent placés dans cette position pour les mêmes motifs après son entrée en vigueur n'est pas tenu de présenter la demande d'autorisation préalable à la mise au chômage partiel de ses salariés prévue par les dispositions de l'article R. 5122-2 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 3 jusqu'à l'expiration de la période fixée dans la décision d'attribution dont il a fait ou fera l'objet.

Article 7

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel de la République française*.

ANNEXES II
PLAN DE MOBILISATION

Plan de mobilisation pour le développement de l'Activité Partielle

Les partenaires sociaux et l'Etat se sont réunis le 1^{er} octobre en vue :

- d'engager une réflexion commune sur les actions à mener à long terme pour développer le recours à l'activité partielle comme outil de prévention des restructurations. Cette réflexion commune se concrétisera dans le cadre de la négociation interprofessionnelle engagée sur la sécurisation de l'emploi ;
- définir à court terme les premières mesures susceptibles de renforcer le recours à l'activité partielle, notamment au bénéfice des PME.

Parmi ces mesures, l'Etat a décidé d'engager un plan de mobilisation et de promotion de l'activité partielle qui se décline autour des 3 axes suivants :

I - Informer l'ensemble des entreprises sur l'activité partielle

Un document d'information présentant l'activité partielle (allocation spécifique et activité partielle de longue durée) et ses modalités de mises en œuvre sera mis à disposition de l'ensemble des réseaux des partenaires. Ce document pourrait être également diffusé en s'appuyant sur le réseau URSSAF et sur les supports qu'il adresse régulièrement aux entreprises.

Il sera également téléchargeable sur le portail internet emploi.gouv.fr dont l'accès sera par ailleurs facilité afin de renforcer l'utilisation du simulateur qui permet aux entreprises de s'assurer de l'intérêt financier de cet outil.

Au-delà, des actions de communication nationales seront organisées auprès notamment de l'ordre des experts comptables, des OPCA, des cabinets de conseils, des réseaux de directeurs de ressources humaines, etc...

II – Mieux identifier les entreprises en difficulté, cibles prioritaires d'information et d'appui

L'enjeu est de faire connaître l'activité partielle (et en particulier l'activité partielle de longue durée) aux entreprises rencontrant des difficultés économiques et qui, tout en ayant intérêt à recourir à ce dispositif, n'y font pas appel spontanément.

A ce titre l'Etat mobilisera tous les réseaux et tous les outils pour faciliter l'identification de ces entreprises et le déploiement à leur destination d'une information et d'un appui sur le recours à l'activité partielle.

En ce qui concerne les entreprises qui n'utilisent pas l'activité partielle :

L'Etat s'appuiera notamment sur les cellules de veille mises en place au niveau de chaque région et dont l'action est coordonnée par les commissaires au redressement productif. Les partenariats régionaux fréquents entre l'Etat, le Conseil régional et les partenaires sociaux seront le lieu d'échange et de mutualisation d'information sur les entreprises à cibler et sur les modes de promotion de l'activité partielle.

Un partenariat avec l'ACOSS au niveau national et les URSSAF au niveau territorial sera mis en place ou renforcé pour identifier les entreprises qui sollicitent l'étalement de leur dette sociale et dont les difficultés pourraient être, le cas échéant, prises en charge dans le cadre de l'activité partielle. Des actions de même nature seront conduites avec les réseaux de la direction générale des finances publiques.

Le partenariat avec les collectivités territoriales, qui connaissent et accompagnent fréquemment les entreprises concernées sera également mobilisé à des fins de détection des situations à accompagner.

D'autres relais d'information au niveau régional et infra-régional seront utilisés (chambres consulaires, experts comptables, maisons de l'emploi, clubs RH).

En ce qui concerne les entreprises qui recourent à l'activité partielle mais exclusivement à l'allocation spécifique

L'Etat s'engage à les rencontrer afin de comprendre les raisons qui les amènent à ne pas solliciter le bénéfice de l'activité partielle de longue durée et à les informer, le cas échéant, de l'intérêt de l'APLD et de ses conditions d'accès (et notamment la poursuite de l'expérimentation abaissant à 2 mois la durée minimale de conventionnement).

III – Faciliter la mise en œuvre opérationnelle de l'activité partielle

Au-delà des travaux d'information et de promotion destinés à identifier les entreprises susceptibles de recourir utilement à l'activité partielle, l'Etat s'engage à accompagner les entreprises en difficulté à recourir à l'activité partielle, en mobilisant toutes les équipes (DIRECCTEs, inspection du travail, acteurs du développement économique), qui pourront, le cas échéant, s'appuyer sur les actions partenariales existantes (par exemple mobilisation des développeurs de l'alternance qui connaissent bien la situation des entreprises). Les DIRECCTE pourront informer les partenaires sociaux régionaux, qui pourront s'ils le souhaitent relayer à leurs équipes.

Dans ce cadre, afin de faciliter l'accès à la formation pendant les périodes d'activité partielle, les partenariats régionaux seront renforcés entre l'Etat d'une part et les opérateurs paritaires d'autre part. A ce titre, la mobilisation territoriale des interventions des OPCA, notamment ceux qui ont répondu à l'appel à projets du FPSPP sur le sujet,

sera facilitée par l'échange d'informations sur les entreprises les plus susceptibles de recourir à l'activité partielle et de mobiliser l'offre de formation des salariés concernés. Au-delà de l'intérêt de leur transmettre la liste des entreprises qui utilisent l'activité partielle, ces partenariats devront faire l'objet d'un pilotage opérationnel resserré pour favoriser la mobilisation effective de ces outils.

Mise en œuvre et suivi du plan de mobilisation

Ce plan fait l'objet d'une déclinaison régionale par les DIRECCTE, en lien avec ses partenaires, afin de préciser, de façon opérationnelle, sa mise en œuvre.

Pour cela, un plan régional devra être élaboré pour la fin de l'année 2012 au plus tard. Il pourra associer les partenaires sociaux, la collectivité régionale (notamment dans le cadre des partenariats Etat-Région existants sur les questions de mutations économiques et de sécurisation des parcours professionnels).

La mise en œuvre de ce plan fera l'objet d'un suivi au niveau national par l'Etat.

Lettre d'information sur l'activité partielle

L'activité partielle (ou « chômage partiel » selon la terminologie du code du travail) est un outil de prévention des licenciements économiques permettant de maintenir les salariés en emploi quand l'entreprise fait face à une baisse temporaire d'activité dans le cadre notamment d'une conjoncture économique difficile. L'entreprise, aidée financièrement (aide de l'Etat au titre de l'allocation de base et de l'Unédic au titre de l'activité partielle de longue durée, non assujettissement aux cotisations sociales des indemnités d'activité partielle versées par l'entreprise aux salariés), conserve ainsi ses compétences, qu'elle peut également renforcer par des actions de formation. Cela lui permettra d'accompagner dans de bonnes conditions le redémarrage de son activité.

Dans le contexte de la crise économique, les entreprises ont pu opportunément recourir à cet outil dont l'efficacité a été systématiquement recherchée. La réforme engagée en mars 2012 a permis de renforcer l'attractivité financière de l'activité partielle en indemnisant mieux les heures chômées et en facilitant le recours à l'activité partielle de longue durée (APLD).

Pour autant, dans des secteurs qui connaissent pourtant des fluctuations d'activité, les TPE et les PME recourent trop peu à l'activité partielle. Celles-ci mettent en avant leur méconnaissance et la complexité du dispositif.

L'Etat et les partenaires sociaux ont décidé, dans le cadre d'un plan national de mobilisation pour le développement de l'activité partielle, de se mobiliser pour informer et promouvoir cet outil.

Dans ce cadre, compte tenu de votre connaissance précise des entreprises et secteurs et de votre rôle de relais auprès desquels vous intervenez, il nous paraît important de vous associer à cette démarche.

Aussi, il vous appartient d'informer les entreprises de l'intérêt de cet outil et d'inciter celles qui n'utiliseraient que l'activité partielle de base à solliciter le recours à l'activité partielle de longue durée en insistant sur l'intérêt de l'outil tant du point de vue de l'entreprise que des salariés.

Le site internet (emploi.gouv.fr) propose un accès au portail de l'activité partielle. De nombreuses informations sur le dispositif sont accessibles en ligne ainsi que les différents formulaires de demande et de remboursement de l'activité partielle. <http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/activite-partielle>.

L'offre de service du portail activité partielle met également à la disposition des employeurs, un simulateur qui leur permet d'évaluer immédiatement les montants estimatifs d'indemnisation qu'ils peuvent escompter en cas de recours à l'activité partielle et cela quelque soit le dispositif retenu. Il leur permet également d'évaluer le montant estimatif de leur reste à charge en fonction des hypothèses de sous-activité prévisionnelle retenues. Ce simulateur est accessible à l'adresse suivante : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

Enfin, les DIRECCTE et leurs unités territoriales sont à la disposition des entreprises pour leur présenter l'activité partielle et étudier les conditions de mobilisation de cet outil.

Je vous remercie par avance de toutes les actions d'informations que vous entreprendrez afin de mieux faire connaître l'activité partielle

ANNEXES III
FORMULAIRES ACTIVITE PARTIELLE



DEMANDE D'AUTORISATION PREALABLE AU TITRE DE L'ALLOCATION SPECIFIQUE DE CHOMAGE PARTIEL

La présente demande doit être obligatoirement préalable à la mise en activité partielle (ou chômage partiel) des salariés sauf dans le cas de suspension d'activité pour sinistre ou intempéries exceptionnelles où l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour adresser sa demande.

INDICATIONS POUR COMPLETER LA DEMANDE D'AUTORISATION PREALABLE

Avant toute mise en activité partielle

1. Avant la mise en activité partielle (ou chômage partiel), le comité d'entreprise (CE) (ou à défaut, les délégués du personnel (DP)) doit avoir été préalablement consulté, si votre entreprise comprend plus de 50 salariés.
2. La copie de **l'extrait de procès verbal mentionnant l'avis du comité d'entreprise/d'établissement** (ou à défaut, des délégués du personnel) sur votre projet de mise en activité partielle sera transmis par l'employeur avec cette demande.

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

Pièces à joindre au dossier

La présente demande doit être envoyée au service « activité partielle » de l'Unité Territoriale de votre département et sera accompagnée :

1. **Des éléments relatifs aux aménagements du temps de travail pratiqués dans l'établissement** (accord collectif, planning de la modulation).
2. **Des documents vous permettant de justifier de votre projet de réduction ou de suspension d'activité**
Dans le cadre de l'établissement de la demande et afin de s'assurer de sa complétude, il est vivement recommandé de fournir tous documents attestant de la nature et l'ampleur des difficultés, de leur impact et du périmètre identifié des groupes concernés ainsi que de l'aménagement précis du temps de travail applicable à ces salariés.
En conséquence, une attestation par un commissaire aux comptes ou expert-comptable, les soldes intermédiaires de gestion au titre des trois dernières années, l'accord d'aménagement du temps de travail en vigueur dans l'entreprise, les mesures prises concomitamment au chômage partiel pour éviter les licenciements ont vocation à être communiquées à l'appui des informations mentionnées dans la demande ainsi que tout autre élément favorisant son instruction.
3. D'un **relevé d'identité bancaire**.

Les services de l'Unité Territoriale se réservent le droit de demander à l'entreprise tous les éléments complémentaires nécessaires à l'instruction du dossier.

Rappel :

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

**DEMANDE D'AUTORISATION PREALABLE AU TITRE
DE L'ALLOCATION SPECIFIQUE DE CHOMAGE PARTIEL**

I – Identification de l'entreprise

Dénomination ou Raison sociale :

.....

Forme juridique :

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

Adresse du siège social

.....
.....

Code Postal :

Ville :

Téléphone : Télécopie :

Courriel :

Nom et Prénom du représentant légal :

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

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

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

II – Identification de l'établissement

N° SIRET : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

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

Adresse

.....

Code Postal :

Ville :

Téléphone : Télécopie :

Courriel :

Nom et Prénom de la personne à contacter :

OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)

Nom de l'OPCA dont vous relevez :

Adresse :

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

Code Postal :

Ville :

Téléphone :

Courriel :

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

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

III – Description de la sous-activité pour l'établissement

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

(Vous devez fournir en pièce jointe à votre demande l'avis intégral du CE ou DP)

Favorable Défavorable Sans objet

Il s'agit :

d'une réduction d'activité (réduction de l'horaire légal ou conventionnel de travail).

OU

d'une suspension d'activité (fermeture de l'établissement ou d'une partie de celui-ci pendant au moins une journée dans la semaine). Dès le 1^{er} jour de fermeture de l'établissement ou partie d'établissement ou ils travaillent, les salariés au forfait annuel en jour ou en heure sont éligibles au dispositif.

OU

d'une fermeture totale pendant au maximum de 6 semaines consécutives.

Cette réduction ou suspension d'activité concerne :

une partie de l'établissement

OU

la totalité de l'établissement

Motifs de la mise en activité partielle de l'établissement (cf. art. R.5122-1):

Conjoncture économique

Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie

Sinistre

Intempéries de caractère exceptionnel

Modernisation des installations et des bâtiments

Transformation, restructuration

Autres circonstances exceptionnelles :

Préciser :

OBLIGATOIRE

Préciser les circonstances et les motifs de la mise en activité partielle de l'établissement :

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

Mesures mises en œuvre pour limiter le recours à l'activité partielle :

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

Préciser :

.....

Mode(s) d'aménagement du temps de travail mis en œuvre dans l'établissement

MODES D'AMENAGEMENT		NOMBRE TOTAL DE SALARIES CONCERNES PAR LA DEMANDE DE MISE EN ACTIVITE PARTIELLE
1	Horaire hebdomadaire fixe Précisez si la durée hebdomadaire diffère de 35 heures :	
2	Durée équivalente à la durée légale	
3	Durée de travail réduite avec octroi de jours de repos (JRTT) sur l'année	
4	Durée de travail réduite avec octroi de jours de repos (JRTT) par période de 4 semaines	
5	Forfait hebdomadaire	
6	Forfait mensuel	
7	Forfait annuel en heures	
8	Forfait annuel en jours	
9	Modulation du temps de travail	
10	Temps de travail organisé en cycle	

(Renseignez pour chaque mode d'aménagement, le nombre de total de salariés (en personnes physiques) concernés par la mise en activité partielle)

IV - Demande pour l'établissement

Période prévisionnelle d'activité partielle : du __/__/____ (jj/mm/aaaa)
 au __/__/____ (jj/mm/aaaa)

Si votre période de sous-activité est de deux mois minimum, vous pouvez envisager de conclure **une convention d'activité partielle de longue durée (APLD)** qui permet une meilleure prise en charge des salariés dans la mesure où le taux de l'allocation spécifique de chômage partiel est majoré de 2,90 € par heure.

Effectif concerné par l'activité partielle (en personnes physiques) : |_|_|_|_|_|_|_|_|

(Vous devez prendre en compte la totalité de l'effectif de l'établissement susceptible d'être placé en chômage partiel pendant toute la période prévisionnelle)

Nombre total d'heures demandées pour la période prévisionnelle d'activité partielle : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

(Vous devez indiquer ici le volume global d'heures chômées que vous souhaitez vous voir autorisé pendant toute la durée prévisionnelle de sous-activité)

L'employeur reconnaît avoir pris connaissance des dispositions suivantes :

L'unité territoriale (UT) dispose d'un délai de **15 jours calendaires**, à compter de la réception de cette demande (lorsque le dossier est complet), pour vous notifier sa décision d'acceptation ou de refus.

Passé ce délai de 15 jours et **sans réponse de l'administration** à votre demande, l'autorisation vous sera **tacitement accordée** : vous pourrez placer alors vos salariés en activité partielle.

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

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

Visa et signature de l'entreprise

Fait le.....

Représentant Légal :

Signature et cachet de l'entreprise



DEMANDE D'INDEMNISATION AU TITRE DE L'ACTIVITE PARTIELLE

Pièces à joindre à la demande

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I – Identification de l'établissement

N° SIRET : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

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

Adresse

Code Postal :

Ville :

Téléphone : Télécopie :

Courriel :

Nom et Prénom de la personne à contacter :

II - Demande d'indemnisation pour l'établissement

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

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

Votre taux d'allocation spécifique sera de :

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

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

..... H X Euros = Euros

B) INDEMNISATION AU TITRE D'UNE ALLOCATION COMPLETE

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

ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)

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

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

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

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

ALLOCATION COMPLEMENTAIRE AU TITRE D'UNE CONVENTION "CLASSIQUE"

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

Le taux d'allocation complémentaire est, tel que prévu aux articles D.5122-41 et D.5122-42 :

- 80 %
- 100 % (cas de catastrophe naturelle)

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

..... H X Euros = Euros

L'employeur reconnaît avoir pris connaissance des dispositions suivantes :

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

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

Visa et signature de l'entreprise

Fait le..... Représentant Légal : Signature et cachet de l'entreprise



ETAT NOMINATIF DE REMBOURSEMENT MENSUEL DES ALLOCATIONS VERSEES AU TITRE DU CHOMAGE PARTIEL

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

VOLET N° 1

ETABLISSEMENT :

Formes d'aménagement du temps de travail :

A : Durée légale (35 heures par semaine civile) ou durée collective si elle est inférieure à 35H ;

B : Durée équivalente à la durée légale ;

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

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

Allocation Spécifique

Activité Partielle Longue Durée } Nécessite

Allocation Complémentaire } une convention

Année : / / / /

Mois : / /

Nom et prénom du salarié	Forme d'aménagement du temps de travail (A ou B ou C ou D)	Nombre d'heures habituellement travaillées par semaine ou durée moyenne par semaine	Nombre d'heures à indemniser au cours du mois										Total des heures à indemniser au titre du mois considéré (somme des heures chômées)			Total heures indemnisées depuis le début de l'année (y compris le mois ici considéré) AS**		
			Semaine n° 1 Du..... Au		Semaine n° 2 Du..... Au		Semaine n° 3 Du..... Au		Semaine n° 4 Du..... Au		Semaine n° 5 Du..... Au		AS	APLD *	ACCP *			
			Heures Travaillées	Heures Chômées	Heures Travaillées	Heures Chômées	Heures Travaillées	Heures Chômées	Heures Travaillées	Heures Chômées	Heures Travaillées	Heures Chômées						
TOTAL																		

* A ne remplir que dans le cas d'une convention APLD ou ACCP. Attention : cette colonne ne concerne que les heures chômées au titre du mois à indemniser.
 ** Cette colonne permet aux services de l'Etat de vérifier le respect du contingent maximum d'heures indemnisables (seules les heures d'AS sont utilisées pour cette vérification).



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

ETABLISSEMENT :

Convention de forfait en heures sur l'année

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

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

VOLET N° 2

Année : / / / /

Mois : / /

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

* A ne remplir que dans le cas d'une convention APLD ou ACCP. Attention : cette colonne ne concerne que les heures chômées au titre du mois à indemniser.
 ** Cette colonne permet aux services de l'Etat de vérifier le respect du contingent maximum d'heures indemnisables (seules les heures d'AS sont utilisées pour cette vérification).

Annexe 1 : Bilan individuel de l'annualisation

Nom et Prénom du salarié :

Période d'annualisation : du au

Durée annuelle du travail (A) :

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

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

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



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

VOLET N° 2 Bis

ETABLISSEMENT :

Convention de forfait en jours sur l'année

Année : /_/_/_/_/

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

Mois : /_/_/

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

* A ne remplir que dans le cadre d'une convention APLD ou ACCP. Attention : cette colonne ne concerne que les heures chômées au titre du mois à indemniser.
 ** Cette colonne permet aux services de l'Etat de vérifier le respect du contingent maximum d'heures indemnisables (seules les heures d'AS sont utilisées pour cette vérification).



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

VOLET N° 3

ETABLISSEMENT :

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

Année : _/_/_/_/

Modulation du temps de travail

Mois : _/_/_

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

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

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

* A ne remplir que dans le cadre d'une convention APLD ou ACCP. Attention : cette colonne ne concerne que les heures chômées au titre du mois à indemniser.
 ** Cette colonne permet aux services de l'Etat de vérifier le respect du contingent maximum d'heures indemnisables (seules les heures d'AS sont utilisées pour cette vérification).



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ETAT NOMINATIF DE REMBOURSEMENT DES ALLOCATIONS VERSEES AU TITRE DU VOLET N° 3 BIS
CHOMAGE PARTIEL (Article L.5122.1, R.5122.1 et suivants et D.5122-30 à D.5122-51 du code du travail)

ETABLISSEMENT :

Année : / /

Modulation du temps de travail

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

Journée de solidarité : _ / _ / ____

Ce volet concerne les états nominatifs des salariés employés sous une modulation de leur temps de travail et pour lesquels l'employeur n'a pas perçu de remboursement mensuel. Il s'agit du **bilan final de la modulation**. Le remboursement des heures réellement chômées ne pourra intervenir qu'au vu du bilan de la modulation (Annexe 2) et déduction faite des heures excédentaires qui auront pu être réalisées par rapport aux heures prévues au planning (les heures prévues au planning au-delà de la durée légale dans la limite du plafond supérieur devant être payées par l'employeur).

Nom et prénom du salarié	Durée habituellement travaillée sur l'année par le salarié	Total des heures à indemniser		
		du***/...../.....	au***/...../.....	
		AS**	APLD *	ACCP *
TOTAL				

* A ne remplir que dans le cadre d'une convention APLD ou ACCP. Attention : cette colonne ne concerne que les heures chômées au titre de l'année à indemniser.
 ** Cette colonne permet aux services de l'Etat de vérifier le respect du contingent maximum d'heures indemnisables (seules les heures d'AS sont utilisées pour cette vérification).
 *** A renseigner sous la forme jour/mois/année.

Annexe 2 : Bilan individuel de la modulation

Nom et Prénom du salarié :

Période couverte par la période prévisionnelle de chômage partiel :

Du.....

Au

Période de modulation : du au

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

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

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

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

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

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



ETAT NOMINATIF DE REMBOURSEMENT DES ALLOCATIONS VERSEES AU TITRE DU CHOMAGE PARTIEL (Article L.5122.1, R.5122.1 et suivants et D.5122-30 à D.5122-51 du code du travail) **VOLET N° 4**

Année : / /

ETABLISSEMENT :

Temps de travail en cycles

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

Nombre de semaines du cycle :

Journée de solidarité : / /

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

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

* A ne remplir que dans le cadre d'une convention APLD ou ACCP. Attention : cette colonne ne concerne que les heures chômées au titre du cycle à indemniser.
 ** Cette colonne permet aux services de l'Etat de vérifier le respect du contingent maximum d'heures indemnisables (seules les heures d'AS sont utilisées pour cette vérification)