

CIRCULAIRE CDE N° 2001-21 DU 18 juillet 2001 relative au chômage partiel

Depuis le décret du 1^{er} octobre 1979 pris en application de la Loi n° 79-32 du 16 janvier 1979, les textes encadrant le chômage partiel n'ont pas connu de modifications majeures.

Le dispositif a ainsi prouvé à maintes reprises son efficacité ; en permettant aux entreprises de surmonter des baisses conjoncturelles et imprévisibles de leur activité, il contribue à éviter le licenciement des salariés.

Le Décret n° 2001-555 du 28 juin 2001 clarifie les conditions de recours à cette mesure et tient compte des modifications introduites par les lois relatives à la réduction du temps de travail. La présente circulaire modifie ou complète par conséquent certains paragraphes de la circulaire CDE n° 39-85 du 15 juillet 1985.

1) Le premier objectif de cette réforme consiste à recentrer le chômage partiel sur son rôle premier qui est le maintien dans l'emploi des salariés lorsque leur entreprise rencontre des difficultés passagères et exceptionnelles.

Le premier objectif de la réforme est d'éviter que le chômage partiel ne soit utilisé par certaines entreprises, comme cela a pu être le cas par le passé, comme outil de flexibilité interne, face à des variations conjoncturelles d'activité auxquelles les outils d'aménagement de la durée du travail peuvent permettre de répondre.

Pour ce faire, les modifications introduites par le décret précité sont les suivantes :

- *La clarification de la procédure applicable* : Le décret fixe l'obligation pour l'employeur d'une demande préalable d'indemnisation, sauf dans les cas limités (par exemple, un sinistre) dans lesquels cette procédure n'est pas possible.

L'administration doit en effet être en mesure de vérifier si les conditions de recours au chômage partiel sont remplies par l'employeur, ce qui suppose que le dispositif n'ait pas été mis en œuvre dans l'entreprise, avant que l'employeur n'ait adressé sa demande d'indemnisation à l'administration. Cette procédure de demande préalable permettra aussi de donner une sécurité plus grande aux employeurs, et d'éviter les difficultés rencontrées par certains d'entre eux ayant mis au chômage partiel les salariés et prétendant à la prise en charge par l'Etat sans avoir vérifié au préalable que les conditions réglementaires d'indemnisation étaient réunies.

La contrepartie normale de cette obligation de l'employeur figure dans l'inscription d'un délai de réponse de l'administration aux demandes d'indemnisation de chômage partiel. Ce délai de réponse est fixé à 20 jours.

- *la fixation d'un taux variable de l'allocation* selon la taille de l'entreprise. La création d'un taux minoré pour les entreprises de plus de 250 salariés prend en compte les marges plus grandes dont disposent ces entreprises pour définir des modalités d'organisation du temps de travail permettant de faire face aux fluctuations conjoncturelles d'activité et ainsi, de moins recourir au chômage partiel.

En effet, avec le développement des outils d'aménagement de la durée du travail, les heures supplémentaires ou le chômage partiel ne doivent plus constituer les deux seuls moyens d'adaptation aux variations d'activité de l'entreprise.

- *La création d'un contingent spécifique d'heures* indemnissables lorsque le motif de recours au chômage partiel est la modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise.

2) Le Décret n° 2001-555 du 28 juin 2001 a également pour objectif d'établir les conditions de remboursement de l'allocation spécifique par l'Etat compte tenu des modifications introduites par les lois relatives à la réduction du temps de travail.

- *En abaissant la durée légale applicable, la loi du 19 janvier 2000 a des effets mécaniques sur les règles d'indemnisation au titre de la mesure.* Ainsi, le chômage partiel se déclenche en deçà de la durée légale applicable ou en deçà de la durée collective si celle-ci est inférieure à la durée légale.

- *Par ailleurs, le décret n°2001-555 du 28 juin 2001 et la présente circulaire précisent les modalités d'attribution du chômage partiel pour les cadres employés sous conventions de forfait en heures ou en jours.* Si la définition légale des conventions de forfaits en jours ou en heures sur l'année ne permet pas aux cadres bénéficiant de ces conventions d'être admis au bénéfice de la prise en charge par l'Etat lorsque le motif de recours au chômage partiel est la réduction de l'horaire de travail de l'établissement, tel n'est pas le cas en cas de fermeture de l'établissement. Le décret n°2001-555 du 28 juin 2001 précise les modalités d'indemnisation au titre du chômage partiel dans ce dernier cas.

- *Le décret précise également les conditions d'indemnisation et les effets de la mise en chômage partiel des salariés ayant réduit leur durée du travail avec l'octroi de jours de repos supplémentaires.* Le principe d'un décompte des heures chômées en deçà de la durée légale hebdomadaire et les conséquences de la non réalisation des heures excédant cette durée sont ainsi précisés par le décret et la circulaire.

- *Il précise également les conditions d'indemnisation lorsque l'entreprise applique un accord de modulation du temps de travail.* L'obligation d'une demande

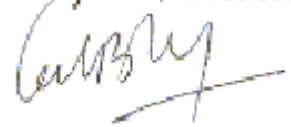
préalable s'applique. La demande doit être accompagnée du planning de la modulation, document permettant de connaître "l'horaire de travail" des salariés concernés.

Le principe général est celui d'un remboursement de l'allocation sur la base du bilan de la modulation, qui seul permet de déterminer le nombre d'heures réellement non travaillées et indemnisées. Afin de tenir compte des cas les plus exceptionnels, le décret précité a défini les cas dans lesquels l'autorité administrative peut décider d'un remboursement de l'allocation sans attendre de connaître le bilan des heures réellement travaillées sur l'année.

Le décret précité et la présente circulaire précisent de manière substantielle les modalités de décompte des heures indemnisables pour les services déconcentrés de l'Etat. C'est pour cette raison que l'applicatif Aglaé chômage partiel a été conçu. Cette application intègre les différents éléments de la réforme afin de permettre d'instruire les demandes de remboursement dans les meilleurs délais.

La réforme du dispositif préserve sa facilité d'accès. Ce dispositif est aujourd'hui surtout mobilisé par les P.M.E pour lesquelles il peut être le seul instrument permettant de faire face aux aléas de la conjoncture ou à tout événement de caractère exceptionnel survenant dans la vie de l'entreprise. Cette facilité d'accès doit être conciliée avec la nécessité, pour les services de l'Etat, de vérifier la réalité de la réduction ou de la suspension temporaire d'activité.

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



Catherine BARBAROUX



FICHES

Fiche n° 1 :	Le champ du chômage partiel : causes et salariés susceptibles d'ouvrir droit à indemnisation.....	Page 5
Fiche n° 2 :	Principes généraux relatifs à l'indemnisation du chômage partiel	Page 8
Fiche n° 3 :	Instauration d'un taux variable de l'allocation spécifique de chômage partiel selon la taille de l'entreprise.....	Page 9
Fiche n° 4 :	Procédure d'attribution et de remboursement de l'allocation spécifique de chômage partiel.....	Page 12
Fiche n° 5 :	Chômage partiel et modulation du temps de travail.....	Page 16
Fiche n° 6 :	Nombre d'heures indemnissables au regard d'une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos.....	Page 26
Fiche n° 7 :	Nombre d'heures indemnissables au regard des forfaits.....	Page 29
Fiche n° 8 :	Nombre d'heures indemnissables au regard du régime des heures d'équivalences.	Page 34
Fiche n°9 :	L'application Aglâe Chômage partiel.....	Page 36
Annexe n° 1:	Tableau synoptique des modifications et ajouts apportées à la circulaire n° 39-85 du 15 juillet 1985.....	Page 39
Annexe n°2 :	Imprimé de demande d'indemnisation de chômage partiel.....	Page 41
Annexe n°3 :	Etats nominatifs de demande de remboursement de l'allocation spécifique de chômage partiel.....	Page 45

Fiche n° 1 : Causes justifiant le recours au chômage partiel et salariés exclus de l'indemnisation.

1 - Les causes susceptibles d'ouvrir droit à indemnisation

A - Les causes susceptibles d'ouvrir droit à indemnisation n'ont pas été modifiées par le décret n° 2001-555 du 28 juin 2001.

Le nouvel article R.351-50 n'a pas modifié les causes susceptibles d'ouvrir droit à indemnisation. Ces causes sont les suivantes :

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

Ces situations comprennent des caractéristiques communes reposant sur leur caractère obligatoirement temporaire et dans certains cas, sur leur caractère exceptionnel, c'est à dire sur leur imprévisibilité.

B - Les heures indemnisables au titre de la modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise sont désormais contingentées.

Le chômage partiel mobilisé dans des situations de travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise se justifie pleinement dans la majorité des cas mais a parfois généré des périodes assez longues de suspension d'activité entraînant la mise en œuvre du chômage partiel total et provoquant la rupture du contrat de travail.

La mobilisation du chômage partiel dans ce cadre a pu s'avérer dans certains cas, contraire à la fois à l'objectif de la mesure, qui est la sauvegarde de l'emploi, mais également à ses principes fondamentaux, notamment le caractère temporaire et exceptionnel de sa mobilisation.

Par ailleurs, depuis de nombreuses années, les durées moyennes autorisées au titre du chômage partiel pour cette cause sont supérieures à celles observées pour les autres causes mentionnées à l'article R.351-50.

C'est pour ces raisons que l'article R.351-50 instaure un contingent d'heures indemnisables par salarié et par an en cas de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise.

Ce contingent est déterminé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget.

Ce nombre d'heures s'impute sur les heures comprises au sein du contingent de droit commun. Il est donc compris dans le contingent annuel d'heures indemnissables fixé pour mémoire à 600 heures pour l'année 2001 par arrêté du 10 avril 2001.

Pour l'année 2001, le contingent d'heures indemnissables au titre de la modernisation des installations et des bâtiments sera prochainement fixé, par arrêté pris en application du décret n° 2001-555 du 28 juin 2001.

En outre, pour l'année 2001, seules les heures chômées pour ce motif à compter de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté seront décomptées au sein de ce contingent. En d'autres termes, les heures chômées au motif de la modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise avant cette date n'ont pas à s'imputer sur ce contingent spécifique.

Ce contingent d'heures indemnissables peut toutefois être dépassé dans des cas exceptionnels justifiés par la situation particulière de l'entreprise sur décision conjointe du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnel et du trésorier-payeur général.

Dans ces cas, des engagements doivent être pris afin de s'assurer que les salariés en chômage partiel total pourront bien retrouver leur emploi et donc de s'assurer d'une date certaine de reprise d'activité.

Enfin, il vous est rappelé que les simples travaux d'embellissement (travaux de peinture, revêtements de murs ou de sols, etc...) ne rentrent pas dans le champ de la mesure, pas plus que les travaux exécutés pour mettre en conformité les locaux ou les installations avec la réglementation.

2 – Salariés exclus du bénéfice de l'allocation spécifique

Les cas d'exclusion du bénéfice de l'allocation spécifique prévus par le Décret n°79-858 du 1^{er} octobre 1979 relative au chômage partiel ne sont pas modifiés par la présente réforme du dispositif.

Ainsi, il est rappelé qu'en application de l'article R.351-51, certaines personnes dans des situations spécifiques (salaire hebdomadaire habituellement inférieur à 18 fois le salaire minimum horaire de croissance, chômage résultant d'un différend collectif de travail dans l'établissement concerné, chômeurs saisonniers, suspension d'activité se prolongeant au delà de 28 jours) ne peuvent bénéficier de l'allocation spécifique de chômage partiel.

Le décret n° 2001-555 du 28 juin 2001 ajoute un 5^{ème} cas à ceux visés à l'article R.351-51 précité d'exclusion du bénéfice de la mesure.

Ainsi, les cadres employés sous conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année définis aux paragraphes II et III de l'article L.212-15-3 ne peuvent bénéficier d'une indemnisation au titre du chômage partiel en cas de réduction de l'horaire de travail de l'établissement qui les emploie.

Cette exclusion du bénéfice de l'indemnisation ne vise que le cas où le chômage partiel est demandé pour une réduction de l'horaire habituellement pratiqué dans l'établissement.

L'exclusion du bénéfice de la mesure ne s'applique pas en cas de fermeture temporaire de l'établissement.

Le chômage partiel mobilisé pour ces cadres répond néanmoins à des modalités spécifiques en matière d'indemnisation. Le décret n°2001-555 du 28 juin 2001 précise donc ces modalités de décompte des heures indemnifiables qui sont développées dans la fiche n° 7 de la présente circulaire.

Les cas d'exclusion mentionnés à l'article R.351-51 ne sont pas limitatifs et doivent naturellement être rapprochés des conditions générales de recours à la mesure contenues dans les autres articles la réglementant.

Ainsi, certaines personnes ne peuvent prétendre au bénéfice de la mesure en cas de réduction d'horaire, du fait de l'incompatibilité de la réglementation applicable à leur situation avec celle applicable en matière de chômage partiel (nature du contrat de travail, impossibilité de vérifier la réduction d'horaire, non applicabilité de la réglementation en matière de durée du travail...).

Ces incompatibilités, résultant de positions anciennes et confirmées par la jurisprudence administrative, sont les suivantes :

- les gérants de société visés par la Loi du 24 juillet 1966 et les mandataires sociaux,
- les assistantes maternelles et les familles d'accueil thérapeutique, en vertu de l'article L.773-2 du code du travail,
- les Voyageurs Représentants Placiers lorsque leur rémunération comprend une partie variable,
- les salariés sous contrat à durée déterminée lorsque le motif est l'accroissement temporaire d'activité et/ ou qu'ils se trouvent en période d'essai,
- les salariés sous contrat de travail temporaire mis à disposition d'une entreprise utilisatrice du fait de la nature même de ces contrats, conclus pour une mission précise et temporaire correspondant à des besoins de personnels supplémentaires de l'entreprise utilisatrice (article L.124-1 du code du travail).

En cas de recours au chômage partiel de l'entreprise utilisatrice, il appartient à l'entreprise de travail temporaire de faire respecter les clauses du contrat commercial qui la lie à l'utilisateur.

- le personnel de maison lorsqu'il est employé par des particuliers dans tous les cas car le champ de la mesure est celui des établissements.





Fiche n° 2 : Principes généraux relatifs à l'indemnisation du chômage partiel.

L'abaissement de la durée légale en application de l'article 1^{er} de la loi du 19 janvier 2000 a pour conséquence directe un décompte du nombre d'heures indemnissables en deçà de 35 heures hebdomadaires et ce, en application de l'article L.351-25 qui précise que seule la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail peut ouvrir droit au bénéfice de la mesure.

Ainsi, le décompte du nombre d'heures en deçà de 39 heures ne peut aujourd'hui s'appliquer qu'aux entreprises de 20 salariés ou moins qui ne sont concernées par la nouvelle durée légale du travail qu'au 1^{er} janvier 2002 et qui n'ont pas anticipé cette échéance par la fixation d'une durée collective inférieure.

Lorsque la durée du travail est fixée dans un cadre hebdomadaire, les heures réellement chômées et donc indemnissables par l'Etat correspondent à la différence entre le nombre d'heures normalement travaillées sur le mois et le nombre d'heures réellement travaillées au cours de ce même mois.

Le nombre d'heures habituellement travaillées au cours du mois dans l'établissement ne peut excéder la durée légale de travail ou la durée collective de travail si elle est inférieure à la durée légale ou la durée fixée au contrat pour les salariés non soumis à la durée collective.

Exemple n° 1: Un salarié employé sur la base de 35 heures hebdomadaires a été placé au chômage partiel au cours de la 2^{ème} semaine du mois où il n'a pu travailler que 20 heures par rapport à l'horaire habituellement travaillé sur la semaine.

Pour le mois considéré, l'employeur pourra demander le remboursement de 15 heures au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel.

Ces modalités de décompte de droit commun concernent les entreprises dont la durée du travail est fixée uniformément à 35 heures hebdomadaires (ou 39 heures pour les entreprises de 20 salariés ou moins) et en l'absence d'aménagement et de décompte spécifiques du temps de travail.

Dans les autres situations (conventions de forfait en heures sur le mois, en heures ou jours sur l'année, réduction du temps de travail avec jours de repos supplémentaires, modulation du temps de travail, durées équivalentes), les fiches suivantes présentent les modalités d'indemnisation du chômage partiel mobilisé dans le cadre de ces dispositifs d'aménagement du temps de travail, compte tenu des règles qui leur sont propres.





Fiche n° 3 : Instauration d'un taux variable de l'allocation spécifique de chômage partiel selon la taille de l'entreprise.

1 - Un taux variable de l'allocation selon la taille de l'entreprise

Le paragraphe I de l'article R.351-53 prévoit un taux variable d'allocation spécifique en fonction de la taille de l'entreprise.

Le Décret n° 2001-557 du 28 juin 2001 a ainsi fixé un taux de l'allocation variable selon la taille de l'entreprise dans les conditions suivantes :

- 16 francs (2,44 Euros) pour les entreprises de 250 salariés et moins,
- 14 francs (2,13 Euros) pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Les demandes d'attribution présentées à compter de l'entrée en vigueur du décret précité mais concernant des périodes de chômage partiel ayant débuté avant cette date pourront faire l'objet, à titre de tolérance transitoire, d'un remboursement sur la base d'un taux de 16 francs sous réserve que la demande de chômage partiel soit adressée dans un délai raisonnable par rapport au 1^{er} jour de chômage.

L'effectif pris en compte pour déterminer le taux de l'allocation applicable à l'établissement est l'effectif de l'ensemble des salariés de l'entreprise, que tous les établissements de l'entreprise soient concernés ou non par la demande de chômage partiel.

L'effectif de l'entreprise est apprécié au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la demande de chômage partiel d'un ou plusieurs établissements est effectuée auprès l'Etat.

Cet effectif est apprécié en moyenne sur les douze mois qui précèdent le 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la demande d'indemnisation au titre du chômage partiel est déposée. Il est calculé selon les règles fixées à l'article L.421- 2 du code du travail.

Néanmoins, dans le cas d'une variation importante de l'effectif considéré au 1^{er} janvier et de celui effectivement employé à la date de la demande, le directeur départemental peut décider d'appliquer le taux de l'allocation correspondant à l'effectif employé à la date de la demande.

L'existence, jusqu'au 1^{er} janvier 2002, de deux durées légales applicables selon l'effectif de l'entreprise ainsi que l'instauration d'un taux variable de l'allocation entraînent un certain nombre de conséquences au regard de l'allocation chômage partiel congés payés ou de l'assiette de l'allocation complémentaire prise en charge par l'Etat dans le cadre des conventions de chômage partiel.

2 - Conséquences sur les conventions de chômage partiel

L'instauration d'un taux variable d'allocation spécifique a des conséquences sur la mise en œuvre des conventions de chômage partiel.

En effet, selon le taux de l'allocation spécifique applicable à l'entreprise, le montant de l'allocation complémentaire restant à la charge de l'employeur n'est pas le même.

Ainsi, si le taux de l'allocation spécifique applicable est de 14 francs (2,13 Euros), le montant de l'allocation complémentaire restant à la charge de l'employeur est au moins égale à 15 francs / 2,30 Euros (contre 13 francs / 2 Euros lorsque le taux applicable à l'entreprise demeure à 16 francs / 2,44 Euros), compte tenu du taux minimum de l'indemnité horaire établi à 29 francs (4,42 Euros) en application de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968.

L'assiette servant de base de calcul à la prise en charge par l'Etat de l'allocation complémentaire dans le cadre d'une convention de chômage partiel sera différente, selon le taux de l'allocation spécifique applicable à l'entreprise considérée. Ainsi, la prise en charge portera tantôt sur une base de 13 francs / 2 Euros, tantôt sur une base de 15 francs / 2,30 Euros.

Les critères pris en compte pour conclure une convention de chômage partiel et déterminer le taux de prise en charge par l'Etat tels que précisés au point 2-2-2 de la circulaire n° 39-85 du 15 juillet 1985 sont inchangés.

Pour mémoire, les éléments à prendre en compte dans le cadre de l'examen d'une demande de convention sont les suivants :

- les conditions d'attribution de l'allocation spécifique sont réunies,
- l'effet emploi est durable et appréciable.

Sur ce dernier point, vous veillerez à ce que l'engagement de l'employeur figure clairement dans le dossier de demande et dans la convention. L'engagement en terme d'emploi de l'employeur doit être défini tant dans son volume, constitué par le nombre d'emplois maintenus en équivalent temps plein que dans sa durée, celle-ci ne pouvant être inférieure à la durée d'application de la convention.

3 - Conséquences sur l'allocation chômage partiel - congés payés

Les dispositions de l'article R.351-52 prévues par le décret n° 79-858 du 1^{er} octobre 1979 ne sont pas modifiées par le décret n° 2001-555 du 28 juin 2001.

Les modalités de calcul de l'allocation journalière de chômage partiel –congés payés demeurent donc inchangées par rapport à celles définies dans la circulaire n° 39-85 du 15 juillet 1985. Celles-ci prennent en compte la durée du travail du salarié concerné et le taux de l'allocation, aujourd'hui variable selon la taille de l'entreprise dans les termes suivants :

$$\text{Allocation journalière} = \frac{\text{durée hebdomadaire du travail} \times \text{taux de l'allocation}}{6 \text{ jours ouvrables}}$$

La durée hebdomadaire du travail correspond :

- à la durée légale du travail,
- ou à la durée collective si elle est inférieure,
- ou à la durée du travail fixée au contrat de travail si elle est inférieure à la durée collective, notamment pour les salariés employés à temps partiel.

Il convient de rappeler que la rémunération du salarié, notamment l'absence de compensation éventuelle des rémunérations dans le cadre de la réduction du temps de travail, est sans incidence sur le montant de l'allocation journalière dans la mesure où seule la durée du travail du salarié est prise en compte.

Ces modalités de calcul entraînent, compte tenu de l'abaissement de la durée légale hebdomadaire à 35 heures et de l'instauration d'un taux de l'allocation spécifique variable, les deux conséquences suivantes :

- l'allocation journalière de 104 francs / 15,90 Euros correspondant à une base de 39 heures ne peut concerner qu'une entreprise de 20 salariés ou moins, soumise à la nouvelle durée légale au 1^{er} janvier 2002 et n'ayant pas anticipé cette échéance,
- le taux de l'allocation journalière que perçoit le salarié varie selon le taux de l'allocation spécifique applicable à l'entreprise qui l'emploie.

Exemple n° 2 : Un salarié est embauché le 1^{er} décembre 2000 sur la base du temps plein par un établissement de plus de 250 salariés ayant réduit sa durée collective du travail à 32 heures. L'établissement ferme pour congés payés du 1^{er} au 24 août 2001 inclus, soit 17 jours ouvrables.

Le salarié bénéficie d'un congé légal de 2,5 jours x 6 mois = 15 jours ouvrables. Il pourra donc prétendre à 2 allocations journalières de chômage partiel- congés payés soit (17 – 15 jours).

L'allocation journalière est égale à (32 heures x 14 francs / 2,13 Euros) / 6 jours ouvrables = 74,70 francs / 11,40 Euros.

L'employeur peut donc verser aux salariés la somme de 148,80 / 22,70 Euros francs pour les deux jours de fermeture pour congés dont le salarié ne peut bénéficier.

Exemple n° 3 : Un salarié est embauché le 1^{er} décembre 2000 sur la base de 20 heures hebdomadaires par une entreprise de 215 salariés ayant réduit sa durée collective du travail à 32 heures. En outre, ce salarié a travaillé dans une autre entreprise du 1^{er} juillet au 31 août 1999 et a bénéficié d'une indemnité de congés payés de 5 jours. L'entreprise ferme tout le mois d'août 2001, soit 22 jours ouvrables.

Le salarié bénéficie d'un congé légal de 2,5 jours x 6 mois = 15 jours ouvrables. Il pourra donc prétendre à 2 allocations journalières de chômage partiel- congés payés soit 22 – (15 + 5) jours.

L'allocation journalière est égale à (20 heures x 16 francs / 2,44 Euros) / 6 jours ouvrables = 53,30 francs / 8,10 Euros.

L'employeur peut donc verser aux salariés la somme de 106,60 francs / 16,30 Euros pour les deux jours de fermeture pour congés dont le salarié ne peut bénéficier.

Fiche n° 4 : Procédure d'attribution et de remboursement de l'allocation spécifique de chômage partiel

Le décret n° 2001-555 du 28 juin 2001 précise la procédure d'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel en créant un nouvel article R.351-54. Ainsi, si la réglementation ne bouleverse pas la procédure pratiquée en matière d'indemnisation du chômage partiel, elle en précise les modalités.

1 - La demande préalable de l'entreprise

L'employeur qui entend bénéficier de l'allocation spécifique de chômage partiel doit adresser une demande d'indemnisation au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle préalablement à la mise au chômage partiel de ses salariés.

En effet, le 1^{er} alinéa de l'article R.351-54, en prévoyant l'obligation, pour l'employeur d'envoyer une demande d'indemnisation avant toute mise en chômage partiel de ses salariés, entend ainsi rappeler les obligations de l'employeur comme le fait, dans le cadre d'une position constante, la jurisprudence de la Cour de Cassation. Ainsi, depuis un arrêt du 26 novembre 1987, la Cour de Cassation¹ a confirmé à plusieurs reprises la jurisprudence selon laquelle l'employeur qui procède à la mise au chômage partiel sans pouvoir obtenir le bénéfice de l'allocation spécifique pour les salariés concernés, soit en raison d'une décision de refus, soit en raison de l'absence de demande adressée à l'administration, doit payer le salaire qu'il aurait dû verser dans des conditions normales aux intéressés.

La demande de l'employeur doit préciser notamment les motifs justifiant le recours au chômage partiel ainsi que tout élément attestant ceux-ci. Lorsque la réduction ou la suspension d'activité est imputable à plusieurs causes, la demande d'indemnisation doit préciser les jours susceptibles d'être chômés au titre de chacune des causes figurant dans la demande et ce, afin de permettre à l'administration de vérifier la réalité des motifs et celle de la réduction ou de la suspension d'activité.

La demande d'indemnisation doit indiquer la période prévisionnelle de recours au chômage partiel pour laquelle l'attribution de l'allocation spécifique est sollicitée et le nombre de salariés concernés. Pour chaque salarié ou service ou unité de travail, la demande doit préciser la durée collective du travail ou celle mentionnée dans le contrat de travail ainsi que le ou les mode(s) d'aménagement du temps de travail applicables. Un formulaire type de demande d'indemnisation de chômage partiel est annexé à la présente circulaire.

¹ - Cass.soc., 26 nov.1987, SARL Afrique Asie Amérique latine C. Souchall – Cass.soc., 12 mars 1991, ASSEDIC des Bouches du Rhône c. Dame TEISSIER et a. - Cass.soc., 10 octobre 1995, SA SAGEM c/ Mme Aladenise et a.

La mise au chômage partiel ne peut être antérieure à la date d'envoi de la demande d'indemnisation établie par l'employeur. L'employeur doit donc adresser sa demande d'indemnisation avant que ne débute la période de chômage partiel .

A défaut, il doit remplir ses obligations contractuelles.

Toutefois, afin de tenir compte des situations les plus exceptionnelles et imprévisibles, le 2^{ème} alinéa de l'article R.351-54 du décret n° 2001-555 du 28 juin 2001 prévoit qu'un délai de 30 jours peut être utilisé par l'employeur. Ce délai exceptionnel peut être mobilisé en cas de suspension d'activité résultant d'un sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel.

Dans ces deux cas de suspension d'activité, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour adresser sa demande à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le cachet de la poste faisant foi. Il peut donc placer ses salariés au chômage partiel et adresser sa demande dans un délai de 30 jours. Il lui appartient au préalable de s'assurer que la situation de l'entreprise rentre bien dans les cas mentionnés par la réglementation et permettant le recours à la mesure, en se rapprochant, le cas échéant, des services de la DDTEFP.

Il doit être également rappelé que le recours au chômage partiel doit être précédé de la consultation des institutions représentatives du personnel de l'établissement et /ou de l'entreprise. La Chambre Sociale de la Cour de Cassation précise que l'absence d'une telle consultation des membres du comité d'entreprise ou des représentants du personnel, lorsque l'une de ces instances existe, est susceptible de constituer un délit d'entrave au fonctionnement régulier de l'institution en cause(Cass soc., 8 juin 1999, Pharminov).

2 - La décision de l'administration

L'administration doit pouvoir vérifier la réalité de la réduction ou de la suspension temporaire d'activité, ce qui explique la nécessité d'une demande préalable de l'employeur. Compte tenu de la situation difficile des entreprises recourant au bénéfice de la mesure, l'employeur doit, quant à lui, pouvoir bénéficier d'une réponse rapide de l'administration.

En effet, seule cette décision d'indemnisation ou d'autorisation de chômage partiel lui permet d'indemniser ses salariés sur la base de l'allocation conventionnelle ou le cas échéant de l'allocation spécifique de chômage partiel et d'être exonéré des cotisations patronales de sécurité sociale afférentes aux sommes versées. Elle lui permet en outre de demander à l'Etat le remboursement de l'allocation spécifique correspondante.

Le 3^{ème} alinéa de l'article R. 351-54 a donc prévu un délai de bonne administration dans lequel le directeur départemental doit répondre à la demande de l'employeur.

Ainsi, à compter de la date de réception de la demande d'indemnisation, la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dispose d'un délai de 20 jours pour instruire la demande de l'employeur et prendre une décision d'attribution ou de refus de chômage partiel.

Le respect de ce délai implique notamment que le directeur départemental dispose sans délai de l'avis de la section d'inspection compétente pour avis sur la demande.

La décision d'attribution ou d'autorisation de chômage partiel prise par le Préfet, ou par délégation par le directeur départemental, précise la période de date à date au cours de laquelle le recours au chômage partiel est autorisé, le nombre de salariés concernés et le volume d'heures de chômage partiel accordé. Cette période ne peut débuter qu'à compter de la date de réception de la demande de l'employeur par la direction départementale.

La décision de refus doit mentionner le motif de refus de la demande.

Il est recommandé à l'employeur de prendre contact avec les services de la DDTEFP le plus en amont des difficultés afin de s'assurer que les causes justifiant la réduction ou la suspension d'activité correspondent à celles prévues par la réglementation permettant de recourir au dispositif.

3 - La demande de remboursement de l'entreprise

La procédure de remboursement prévue à l'article R.351-54 est identique pour toutes les décisions d'attribution de chômage partiel excepté lorsque la mesure est mobilisée dans le cadre d'une modulation du temps de travail où la procédure de droit commun ne peut s'effectuer qu'au vu du bilan de la modulation (article R.351-55).

En dehors du cas spécifique de la modulation du temps de travail, l'employeur qui a placé ses salariés au chômage partiel sur la base d'une décision d'attribution peut demander, à la DDTEFP, le remboursement de l'allocation spécifique de chômage partiel au terme du mois au cours duquel les heures ont été réellement chômées.

Il adresse à cet effet les états nominatifs de remboursement de l'allocation spécifique mentionnant, pour chaque salarié placé au chômage partiel, sa durée du travail, la forme d'aménagement de son temps de travail, le nombre d'heures réellement travaillées par rapport au nombre d'heures normalement prévues ainsi que le nombre d'heures chômées au cours du ou des mois considérés.

Au vu de ces états, les services de la direction départementale, remboursent le montant de l'allocation spécifique dû à l'employeur.

Compte tenu des modalités de décompte des heures indemnifiables propres à chacune des formes d'aménagement du temps de travail existante, les états nominatifs de remboursement de l'allocation spécifique de chômage partiel ont été modifiés.

Désormais, la demande de remboursement comprend en plus du volet général, récapitulant le nombre d'heures indemnisées à rembourser au titre de l'allocation spécifique, l'état nominatif proprement dit, présenté sous la forme de trois volets différents selon la(les) forme(s) d'aménagement du temps de travail appliquée(s) aux salariés placés au chômage partiel :

- *Volet n°1* : il concerne la durée légale hebdomadaire ainsi que les principales formes d'aménagement du temps de travail,
- *Volet n°2* : il concerne les cadres et itinérants non cadres employés dans le cadre de conventions de forfait sur l'année exclus du chômage partiel en cas de réduction d'horaires et dont les modalités de remboursement sont particulières,
- *Volet n°3* : il concerne la procédure de remboursement de l'allocation spécifique de droit commun en cas de modulation du temps de travail. Ce volet, adressé une fois le bilan de la modulation réalisé, doit notamment permettre de connaître la durée du travail réalisée sur l'année par chaque salarié concerné.

Selon le mode d'aménagement du temps de travail appliqué dans l'entreprise, toutes les heures non travaillées peuvent ne pas être indemnisables au titre de la mesure, soit parce qu'elles se situent au-delà de la durée légale, soit parce que le calcul du nombre d'heures indemnisables répond à des règles de décompte spécifiques.

Ces heures non travaillées et non indemnisables doivent naturellement être payées normalement aux salariés concernés. Elles sont assujetties aux cotisations patronales et salariales de sécurité sociale et ne peuvent donner lieu au remboursement de l'Etat au titre de l'allocation spécifique.

Il vous appartient de vérifier que selon les caractéristiques des outils d'aménagement utilisés par l'employeur, le nombre d'heures indemnisables fixé par le décret n° 2001-555 du 28 juin 2001 et mentionné par l'employeur sur l'état nominatif de remboursement est conforme aux règles précisées dans les fiches suivantes.



Fiche n° 5 : Chômage partiel et modulation du temps de travail

Les conditions de mise en œuvre du chômage partiel lorsque l'entreprise applique un accord de modulation sont spécifiques. Elles tiennent en effet compte des conditions de mise en œuvre de la modulation définies à l'article L.212-8 du code du travail.

L'entreprise appliquant un accord de modulation du temps de travail peut placer ses salariés en chômage partiel mais dans des conditions respectant tout à la fois les règles relatives à la modulation du temps de travail et celles relatives au chômage partiel.

Ces conditions sont précisées à l'article R.351-55 du code du travail créé par le décret n°2001-555 du 28 juin 2001.

Dans de telles situations, il est recommandé à l'employeur dont l'entreprise applique un accord de modulation de se rapprocher le plus en amont possible des services de la DDTEFP de manière à s'assurer des règles de mise en œuvre de la réglementation du chômage partiel.

1 – Dispositions communes

1-1 La demande d'indemnisation est effectuée dès que l'employeur constate que le planning indicatif ne pourra être respecté.

L'employeur appliquant un accord de modulation du temps de travail et qui envisage la mise au chômage partiel de ses salariés doit adresser en temps réel une demande d'indemnisation, c'est à dire dès qu'il pressent qu'il ne pourra pas respecter le programme indicatif de la modulation et ce pour un motif mentionné à l'article R.351-50.

Lorsque la cause du chômage partiel réside dans une suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries de caractère exceptionnel, l'employeur peut adresser sa demande dans un délai de 30 jours à compter du 1^{er} jour de mise en œuvre du chômage partiel.

Cette demande comprendra, outre les informations habituelles relatives à la durée prévisionnelle de chômage partiel, le nombre de salariés concernés, les motifs justifiant le recours à la mesure, le programme indicatif de la modulation relatif à la période considérée, les mesures mises en œuvre pour éviter le chômage partiel ainsi que la durée plafond de la modulation.

Il doit être rappelé que l'absence de programme indicatif, outre qu'elle constitue une infraction à l'article L.212-8, ne permet pas d'attribuer l'allocation spécifique faute

de décompte possible du nombre d'heures réellement chômées par les salariés. Ainsi, toute demande incomplète devra faire l'objet d'un complément de la part de l'employeur avant la notification d'une décision de l'administration dans le délai de 20 jours.

1-2 La décision de l'administration

Dans tous les cas, la demande complète de l'entreprise doit être instruite par les services de la DDTEFP dans le délai de 20 jours mentionné à l'article R.351-54 à compter de la réception de la demande de l'entreprise.

La décision d'attribution du chômage partiel est prise par le préfet ou sur délégation par le directeur départemental du travail. Elle mentionne la période de date à date au cours de laquelle le recours au chômage partiel est autorisé, le nombre de salariés concernés et le volume d'heures de chômage partiel accordé. Comme dans les conditions de droit commun, cette période ne peut être antérieure à la date de réception de la demande de l'employeur par la direction départementale.

La décision d'attribution du chômage partiel précise également si la situation de l'entreprise justifie à titre exceptionnel un remboursement immédiat de l'allocation spécifique avant la connaissance du bilan de la modulation.

A défaut d'une telle mention dans la décision d'attribution du chômage partiel, l'allocation sera remboursée dans les conditions de droit commun, c'est à dire au vu du bilan de la modulation du temps de travail.

1-3 Les modalités de décompte des heures indemnisables

Dans tous les cas, le nombre d'heures indemnisables au titre du chômage partiel correspond aux heures perdues par rapport au planning indicatif de la modulation. Les heures indemnisables sont calculées dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle hebdomadaire en moyenne sur l'année si elle est inférieure à la durée légale.

Les heures perdues comprises entre la durée légale ou conventionnelle si inférieure et le plafond de la modulation fixé par l'accord ou par la convention ne peuvent en aucun cas être indemnisées au titre du chômage partiel et doivent donc être normalement rémunérées par l'employeur.

Les clauses de l'accord sur la base duquel la modulation du temps de travail est appliquée prévoyant des dispositions relatives au recours au chômage partiel plus favorables au salarié devront être respectées.

Ainsi, si la convention ou l'accord prévoit explicitement qu'il ne sera recouru au chômage partiel que lorsque la réduction d'horaire se situe en deçà d'un horaire déterminé dans l'accord, stipulation plus favorable au salarié, celle-ci devra être appliquée par l'employeur. Ainsi, dans un tel cas, toute indemnisation au titre du

chômage partiel ne peut être octroyée que lorsque la réduction d'activité porte l'horaire de travail en deçà de la durée fixée par l'accord.

Il en ira différemment si l'accord prévoit que seules les heures perdues en deçà d'un horaire hebdomadaire fixé par celui-ci donneront lieu à une indemnisation au titre de la mesure.

Ainsi, en dehors des stipulations de l'accord explicitement définies sur ce point, toute référence à une durée minimale de travail n'a donc pas à être retenue pour décompter le nombre d'heures indemnissables.

Exemple n° 4 : Une entreprise applique un accord de modulation du temps de travail fixant une durée hebdomadaire moyenne sur l'année à 35 heures correspondant à une durée du travail sur l'année de 1589 heures en 2001. L'accord prévoit que la durée du travail peut être comprise entre 15 heures et 44 heures par semaine.

Pour le mois d'avril 2001, le planning indicatif prévoit la réalisation de 40 heures de travail hebdomadaires, l'entreprise se situant en principe en période de haute activité.

Compte tenu des durées du travail effectivement réalisées en avril... :

- semaine n° 1 : 20 heures,
- semaine n° 2 : 5 heures,
- semaine n° 3 : 37 heures,
- semaine n° 4 : 35 heures,

... l'employeur pourra prétendre pour chaque salarié concerné et sous réserve que le bilan de la modulation fasse apparaître qu'une durée de 1589 heures n'a pas été atteinte, au remboursement suivant :

- semaine n° 1 : 15 heures soit 40 heures plafonnées à 35 heures – 20 heures travaillées,
- semaine n° 2 : 30 heures,
- semaine n° 3 : aucune heure indemnissable, les heures perdues étant au-delà de la durée légale,
- semaine n° 4 : idem.

2 – Dispositions particulières applicables au remboursement de l'allocation spécifique.

Dans le cadre d'une modulation du temps de travail, le nombre d'heures réellement travaillées et par voie de conséquence, le nombre d'heures réellement perdues par rapport à la durée du travail prévue sur l'année ne peut être décompté qu'au vu du bilan de la modulation.

Le bilan de la modulation permet en effet de constater si la durée du travail réalisée sur l'année a atteint la durée moyenne hebdomadaire prévue dans l'accord et au plus égale à 35 heures.

Le 6^{ème} alinéa de l'article R.351-55 du décret n°2001-555 du 28 juin 2001 prévoit deux modes de remboursement de l'allocation spécifique lorsque le chômage partiel est mobilisé concomitamment à une modulation du temps de travail :

- dans le cas général, un remboursement de l'allocation au vu du bilan de la modulation permettant de décompter le nombre d'heures chômées,
- dans des cas exceptionnels, un remboursement immédiat de l'allocation lorsque la situation de l'entreprise ne rend pas possible la réalisation du nombre d'heures de travail prévues sur l'année ou que le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle estime que la situation exceptionnelle de l'entreprise ou les difficultés économiques sérieuses et avérées le justifient.

2-1 Procédure de droit commun : remboursement au vu du bilan de la modulation

La procédure de droit commun doit normalement s'appliquer à la majeure partie des entreprises connaissant une situation de chômage partiel et appliquant un accord de modulation.

L'employeur qui est autorisé par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle à recourir au chômage partiel dans le cadre d'une modulation des horaires peut donc placer ses salariés au chômage partiel sur la période mentionnée dans la décision.

Le décompte du nombre d'heures réellement chômées et donc la demande de remboursement de l'allocation spécifique ne pourra être adressée à la DDTEFP que lorsque le bilan de la modulation aura été établi par l'employeur.

En effet, si des heures ont pu ne pas être travaillées par rapport au planning indicatif et donc ont pu être perdues et sont susceptibles d'être indemnisées au titre du chômage partiel pour celles se situant en deçà de la durée légale du travail, d'autres pourraient être réalisées en plus des heures initialement prévues dans le planning de la modulation.

Le planning indicatif peut être modifié de telle sorte que les heures initialement prévues mais non travaillées soient compensées par des heures "excédentaires" par rapport aux heures prévues. Le bilan des heures "en plus" et des heures "en moins" peut de ce fait aboutir à la réalisation effective de la durée du travail sur l'année mais dans des conditions différentes de celles prévues dans le planning indicatif.

Dans ce cas, accorder du chômage partiel reviendrait pour l'Etat à permettre l'indemnisation au titre du chômage partiel d'heures qui ont finalement été travaillées mais à des périodes de l'année différentes de celles initialement prévues dans le planning indicatif.

Cette raison explique que le bilan de la modulation soit nécessaire à l'établissement du nombre d'heures indemnissables.

De la même façon que le décompte du nombre d'heures indemnissables ne peut intervenir qu'au vu du bilan de la modulation, l'indemnisation de ces heures ne peut intervenir que dans ces mêmes délais.

Lorsque l'horaire prévu n'est pas réalisé et si le salaire est lissé sur l'année, l'employeur paie au titre du mois considéré le salaire habituel sur la base de la durée moyenne hebdomadaire sur l'année.

Les effets de la procédure de remboursement de droit commun

Au vu du bilan de la modulation, l'employeur décompte :

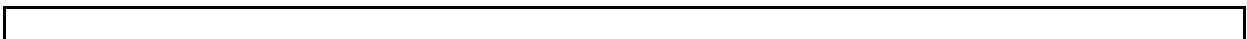
- le nombre d'heures non travaillées par rapport à la durée du travail normalement réalisée sur l'année,
- et, sur ces heures non travaillées, celles pouvant être indemnisées au titre du chômage partiel.

Dans le cadre du lissage de la rémunération, ces heures ont été normalement rémunérées au cours de l'année alors que le bilan de la modulation fait apparaître qu'une partie d'entre elles doivent être indemnisées au titre du chômage partiel.

Ces heures indemnisées au titre du chômage partiel donnent donc lieu à une retenue sur salaire sur le ou les mois suivants la décision d'indemnisation. Ces heures ont en effet déjà été rémunérées dans le cadre du lissage de la rémunération alors même que les salariés ont connu une ou plusieurs périodes de chômage partiel. L'employeur qui bénéficie du remboursement de l'allocation spécifique de chômage partiel, régularise également la situation en s'exonérant des cotisations patronales de sécurité sociale sur le mois au cours duquel s'opère la régularisation et à hauteur d'un nombre d'heures équivalant aux heures indemnisées.

Selon l'ampleur de la régularisation à effectuer, l'employeur pourra étaler celle-ci sur une période excédant le mois au cours duquel le bilan est réalisé.

En aucun cas, le bilan de la modulation ne peut conduire l'Etat à indemniser des heures non travaillées qui ne peuvent faire l'objet d'un remboursement au titre de l'allocation spécifique, soit qu'il s'agisse d'heures perdues entre 35 heures et la limite haute de la modulation, soit qu'il s'agisse des heures au-delà de l'horaire plancher lorsque l'accord prévoit que le chômage partiel ne sera mobilisé qu'en deçà d'un horaire plancher prédéterminé.



Exemple n° 5 : Une entreprise applique un accord de modulation du temps de travail fixant une durée hebdomadaire moyenne sur l'année à 35 heures soit une durée du travail sur l'année 2001 de 1589 heures. L'accord prévoit que la durée du travail peut être comprise entre 25 heures et 42 heures par semaine.

Pour le mois d'avril 2001, le planning indicatif prévoit la réalisation de 42 heures de travail hebdomadaires, l'entreprise se situant en principe en période haute d'activité.

Au cours du mois d'avril, en raison de difficultés d'approvisionnement en matières premières, les durées du travail suivantes sont effectivement réalisées :

- semaine n° 1 : 20 heures soit 15 heures indemnisables au titre du chômage partiel,
- semaine n° 2 : 5 heures soit 30 heures indemnisables au titre du chômage partiel,
- semaine n° 3 : 37 heures soit aucune heure indemnisable au titre du chômage partiel,
- semaine n° 4 : 35 heures soit aucune heure indemnisable au titre du chômage partiel.

Au cours du mois d'Octobre 2001, l'entreprise qui se trouve normalement en période de faible activité prévoit dans le planning une durée du travail de 25 heures hebdomadaires.

La durée du travail finalement réalisée au cours des quatre semaines s'établit comme suit :

- semaine n° 1 : 36 heures soit 11 heures excédentaires,
- semaine n° 2 : 28 heures soit 3 heures excédentaires,
- semaine n° 3 : 44 heures soit 17 heures excédentaires et 2 heures supplémentaires payées immédiatement,
- semaine n° 4 : 27 heures soit 2 heures excédentaires.

Le bilan de la modulation fait apparaître :

- base annuelle de 1589 heures – 45 heures indemnisables au titre du chômage partiel + 33 heures excédentaires = 1577 heures.

L'employeur, au terme du bilan de la modulation, régularise la situation en déduisant 12 heures réellement chômées et qui ont été payées dans le cadre du lissage et en les indemnisant au titre du chômage partiel. Pour ces 12 heures, il doit également procéder à une régularisation au titre des cotisations de sécurité sociale salariales et patronales et peut bénéficier du remboursement de l'allocation spécifique.

2-2 Procédure exceptionnelle : remboursement immédiat de l'allocation spécifique

Certaines situations telles que des difficultés économiques importantes ou un sinistre justifient un remboursement immédiat de l'allocation spécifique au vu des heures chômées au cours du mois considéré, c'est à dire sans attendre la réalisation du bilan de la modulation et le décompte des heures réellement chômées.

Pour cette raison, le 5^{ème} alinéa de l'article R.351-55 a prévu la possibilité d'un remboursement mensuel de l'allocation.

***Le champ de la procédure exceptionnelle de remboursement
de l'allocation spécifique en cas de modulation du temps de travail.***

La procédure exceptionnelle doit être mise en œuvre dès lors que la procédure de droit commun ne permet plus de répondre aux difficultés que connaît l'entreprise.

Ainsi, le 5^{ème} alinéa de l'article sus mentionné prévoit deux cas pouvant justifier la mise en œuvre de la procédure exceptionnelle :

- 1^{er} cas : il est avéré que l'entreprise, de par l'ampleur et la gravité de ses difficultés, ne pourra pas atteindre la durée hebdomadaire moyenne prévue dans l'accord de modulation compte tenu des durées maximales du travail, de l'amplitude de la modulation ou des clauses spécifiques de l'accord en matière de recours au chômage partiel et du nombre d'heures restant à réaliser pour atteindre la durée du travail prévue dans l'accord.

Ainsi, dans le cadre de l'instruction de la demande de l'entreprise, il vous appartient aux services de l'Etat d'examiner attentivement les éléments suivants : la durée de la période chômée, le nombre prévisionnel d'heures chômées par salarié concerné, le nombre d'heures restant à travailler pour atteindre la durée du travail sur l'année, la limite hebdomadaire supérieure.

- 2^{ème} cas : le directeur départemental estime que la situation exceptionnelle de l'entreprise ou des difficultés économiques sérieuses et avérées nécessitent le remboursement mensuel de l'allocation spécifique.

Le texte vise dans ce cas les situations les plus graves tel qu'un sinistre ou toute circonstance exceptionnelle provoquant la fermeture temporaire de l'établissement ou par exemple, la perte d'un client essentiel de l'entreprise entraînant des réductions d'horaires importantes sur une durée prévisible assez longue ou encore une situation économique et financière de l'entreprise très dégradée.

En cas de demande de chômage partiel total, c'est à dire dans les cas de suspension totale d'activité supérieure à 4 semaines consécutives entraînant le basculement des salariés dans le régime de l'assurance chômage, la procédure de remboursement immédiat doit être mise en œuvre. Il en est de même en cas de signature concomitante d'une convention de chômage partiel.

Dans le cas où l'entreprise sollicite la procédure exceptionnelle de remboursement, il lui appartient de motiver sa demande et d'attester du caractère exceptionnel de sa situation ou de l'ampleur et de la gravité de ses difficultés.

Il convient de noter qu'une demande d'indemnisation peut tout à fait dans un premier temps justifier la procédure de droit commun mais peut, selon l'évolution de la situation de l'entreprise, justifier ensuite, notamment dans le cadre d'une demande de renouvellement de l'autorisation de chômage partiel, la mise en œuvre du

remboursement mensuel. Vous veillerez dans ce cas que les règles qui s'attachent à l'une et à l'autre des deux procédures soient respectées.

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

Effets de la procédure exceptionnelle de remboursement

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

A la fin du mois considéré, l'employeur déduit de la paie les heures indemnissables et verse l'indemnisation correspondante. Il peut dès le mois écoulé adresser à la DDTEFP ses états nominatifs de remboursement.

Le nombre d'heures indemnissables est décompté dans les conditions mentionnées au paragraphe 1-3 de la présente fiche, intitulé "*Décompte du nombre d'heures indemnissables*", c'est à dire que seules peuvent être indemnisées au titre de la mesure les heures n'excédant pas la durée légale du travail ou la durée moyenne hebdomadaire si inférieure.

Seules les heures indemnissables au titre du chômage partiel peuvent être déduites du salaire normalement perçu par le salarié concerné.

Le 4^{ème} alinéa de l'article R.351-54 prévoit que les heures indemnisées au titre du chômage partiel sont assimilées à du travail effectif pour le seul calcul du nombre d'heures donnant lieu à l'attribution de bonifications ou majoration pour heures supplémentaires.

Cette assimilation ne concerne en aucun cas le calcul des droits à congés payés et au repos compensateur ainsi que la détermination des durées maximales du travail et le décompte des heures s'imputant sur le contingent.

Elle ne s'applique que dans le cas d'une décision d'autorisation avec remboursement immédiat de l'allocation. En effet, dans le cas de la procédure de droit commun, les heures ne sont indemnisées qu'au vu du bilan de la modulation et dans le seul cas où la durée du travail sur l'année n'a pas été atteinte.

Exemple n° 6 : Une entreprise applique un accord de modulation du temps de travail fixant une durée hebdomadaire moyenne sur l'année à 35 heures correspondant à une durée du travail sur l'année de 1589 heures en 2001. L'accord prévoit que la durée du travail peut être comprise entre 25 heures et 42 heures par semaine.

Pour le mois d'avril 2001, le planning indicatif prévoit la réalisation de 42 heures de travail hebdomadaires, l'entreprise se situant en principe en période haute d'activité.

Au cours du mois d'avril, en raison de difficultés conjoncturelles importantes, les durées du travail suivantes sont effectivement réalisées :

- semaine n° 1 : 20 heures soit 15 heures indemnisables au titre du chômage partiel,
- semaine n° 2 : 15 heures soit 20 heures indemnisables au titre du chômage partiel,

L'employeur ayant obtenu une décision d'autorisation de chômage partiel avec remboursement immédiat de l'allocation, les états nominatifs qu'il adresse début mai font apparaître une demande de remboursement de 35 heures de chômage partiel par salarié au titre du mois d'avril 2001.

Au cours du mois d'Octobre 2001, l'entreprise qui a retrouvé un important client et qui se trouve normalement en période basse, a prévu dans le planning une durée du travail de 25 heures hebdomadaires. La durée du travail finalement réalisée au cours des quatre semaines s'établit comme suit :

- semaine n° 1 : 42 heures soit 17 heures excédentaires,
- semaine n° 2 : 40 heures soit 15 heures excédentaires,
- semaine n° 3 : 44 heures soit 17 heures excédentaires et 2 heures supplémentaires payées et bonifiées en Octobre,
- semaine n° 4 : 27 heures soit 2 heures excédentaires.

Le bilan de la modulation fait apparaître :

- 1540 heures travaillées + 14 heures (les heures non travaillées et non indemnisables car excédant la 35^{ème} heure hebdomadaire) + 35 heures indemnisées au titre du chômage partiel + 51 heures excédentaires = 1640 heures réalisées.

Les heures indemnisées au titre du chômage partiel étant assimilées à du travail effectif pour le calcul du nombre d'heures donnant lieu à l'attribution de bonifications ou majoration pour heures supplémentaires, 51 heures supplémentaires ont été réalisées au cours de l'année et seront bonifiées en tant que tel.

Lorsque la modulation du temps de travail est couplée à une réduction du temps de travail avec jours de congés supplémentaires sur l'année, l'indemnisation au titre du chômage partiel obéit aux règles suivantes :

- la mise au chômage partiel ne peut être antérieure à la prise des jours de repos supplémentaires acquis par le salarié à la date du début de la période chômée,
- les heures indemnisables sont les heures perdues en deçà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle si elle est inférieure,
- les heures non effectuées au-delà de la durée légale ne donnent pas lieu à l'acquisition de jours de repos équivalents.

Exemple n° 7 : Une entreprise applique un accord de modulation du temps de travail fixant une durée hebdomadaire moyenne sur l'année à 37,5 heures avec l'octroi de 12 jours de repos supplémentaires sur l'année correspondant à une durée du travail sur l'année de 1589 heures en 2001. L'accord prévoit que la durée du travail peut être comprise entre 25 heures et 42 heures par semaine.

Pour le mois d'avril 2001, le planning indicatif prévoit la réalisation de 40 heures de travail hebdomadaires, l'entreprise se situant en principe en période haute d'activité.

Au cours du mois d'avril, les durées du travail suivantes sont effectivement réalisées :

- semaine n° 1 : 20 heures,
- semaine n° 2 : 15 heures.

Sachant qu'à la date de mise au chômage partiel, le salarié a pris les jours de repos supplémentaires qu'il a acquis au jour de sa mise au chômage partiel. Les heures indemnisables au titre du chômage partiel sont les suivantes :

- semaine n° 1 : 15 heures soit 35 – 20 heures,
- semaine n° 2 : 20 heures soit 35 – 15 heures,

Les heures non effectuées entre 35 et 37,5 heures n'ouvrent pas droit à repos équivalent soit, dans l'exemple retenu, 5 heures qui seront travaillées au lieu d'être pris sous forme de repos.



**Fiche n° 6 : Calcul des heures indemnisables lorsque
la réduction du temps de travail
se traduit par l'attribution de jours de repos**

L'article 4 de la loi du 13 juin 1998 a ouvert la possibilité de réduire le temps de travail des salariés par l'octroi de journées ou demi-journées de repos supplémentaires sur l'année par accord d'entreprise ou de branche. L'article 9 de la loi du 19 janvier 2000 pérennise cette possibilité et crée une nouvelle modalité en permettant de réduire le temps de travail par l'octroi de journées ou demi-journées de repos supplémentaires sur le mois, sans accord.

Le paragraphe IV de l'article R.351-53 du décret n°2001-555 du 28 juin 2001 précise les modalités de décompte et d'indemnisation du nombre d'heures chômées au regard de chacune de ces modalités aujourd'hui couramment mises en œuvre par les entreprises.

Ainsi, lorsque la réduction du temps de travail est organisée par l'attribution de journées ou demi-journées de repos sur une période de quatre semaines ou sur l'année, le nombre d'heures susceptible d'être indemnisées au titre du chômage partiel sont les heures en deçà de la durée légale de travail ou de la durée moyenne sur l'année si inférieure.

Toutefois, dans le cas où les journées ou demi-journées de repos sont attribuées sur l'année, le deuxième alinéa du paragraphe IV de l'article R.351-53 prévoit que l'allocation ne peut être attribuée qu'après la prise de ces journées de repos au choix de l'employeur.

L'employeur doit donc, avant tout recours au chômage partiel, recourir aux journées ou demi-journées de repos dont il a légalement et conventionnellement la possibilité de fixer la date.

Le paragraphe IV de l'article R.351-53 prévoit que la condition de prise des journées de repos au choix de l'employeur n'est pas exigée en cas de fermeture de l'établissement imputable à l'une des causes mentionnées à l'article R.351-50.

Il importe donc de vérifier, qu'à la date de la demande, les journées ou demi-journées de repos, au choix de l'employeur, acquises à la date prévisible du recours au chômage partiel, ont bien été prises par le salarié et ce, conformément aux dispositions prévues dans la convention ou l'accord qui doit notamment déterminer les modalités de prise de ces jours pour partie au choix de l'employeur et pour partie au choix du salarié.

La demande de chômage partiel déposée dans ce cadre doit comporter outre les informations décrites au titre 1 de la fiche n° 4 de la présente circulaire, les dates de conclusion de l'accord d'entreprise ou de branche sur la base duquel la réduction du temps de travail avec octroi de jours de congés a été mise en œuvre y compris lorsque celle-ci a été mise en œuvre en application de l'article 4 de la loi n° 98-33 du 13 juin 1998.

Exemple n° 8 : Un salarié dont la réduction du temps de travail est organisée sur la base de 35 heures hebdomadaires par l'octroi de journées de repos supplémentaires par période de quatre semaines réalise habituellement les durées du travail suivantes : les semaines 1 et 3 à 39 heures, les semaines 2 et 4 à 31 heures (7 heures 30 minutes).

Au cours du mois d'avril 2001, le salarié effectue réellement 20 heures les semaines 1 et 2.

Sous réserve d'une décision d'attribution du chômage partiel ,l'employeur pourra prétendre au remboursement de :

- 15 heures de chômage partiel la semaine 1 (soit 35 heures – 20 heures),
- 15 heures de chômage partiel la semaine 2 (soit 35 heures – 20 heures).

En effet, la semaine 2, le salarié devait normalement effectuer 35 heures de travail et non pas 31 heures puisque les 4 heures de repos théoriquement acquises la semaine 1 par la réalisation de 4 heures de travail au-delà de 35 heures n'ont pas été réalisées. Le droit à 4 heures de repos la semaine 2 n'est donc pas ouvert et le chômage partiel au cours de la semaine 2 est donc logiquement décompté en deçà de 35 heures et non de 31 heures.

Exemple n° 9 : Un salarié dont la réduction du temps de travail est organisée sur la base de semaines à 39 heures hebdomadaires et par l'octroi de 23,5 journées de repos supplémentaires sur l'année 2001.

Au cours du mois d'avril 2001, il est placé au chômage partiel et réalise les durées du travail suivantes : 20 heures la semaine n° 1 et 10 heures la semaine n° 2.

Sous réserve d'une décision d'attribution du chômage partiel , l'employeur pourra prétendre au remboursement de :

- 15 heures de chômage partiel la semaine 1 (soit 35 heures – 20 heures),
- 25 heures de chômage partiel la semaine 2 (soit 35 heures – 10 heures).

Sur l'année et en supposant que l'employeur ne soit plus contraint de recourir au chômage partiel, le salarié ne bénéficiera donc pas de 23,5 jours de repos supplémentaires mais de 23,5 jours – 8 heures.

En effet, les 8 heures, correspondant au repos normalement acquis la semaine n° 1 et la semaine n° 2 par la réalisation de 4 heures de travail au-delà de 35 heures, n'ayant pas été réalisées, elles n'ouvrent donc logiquement pas droit au repos correspondant.

La mise au chômage partiel d'un salarié réduisant sa durée du travail par l'attribution de journées ou demi-journées de repos a automatiquement une incidence sur le droit à repos puisque celui-ci est directement lié au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle si elle est inférieure.

Ainsi, lorsque le droit à repos repose sur une logique “ d'acquisition ”, les heures de chômage partiel réduisent de fait à due proportion le nombre d'heures de repos sur une période de quatre semaines ou sur l'année.

Cependant, lorsque l'accord collectif prévoit l'attribution de journées ou demi-journées de repos sur l'année basée sur une logique forfaitaire, les heures non travaillées au delà de 35 heures n'aboutissent pas à la non acquisition du repos équivalent, celui-ci étant attribué en début d'année et une fois pour toutes.

Dans ce cas, si les heures de chômage partiel sont sans incidence sur le repos acquis, la condition de prise des jours de repos décidés au choix de l'employeur doit toutefois être respectée.

Ainsi, lorsque le droit à congés résulte d'une logique d'acquisition, la prise des jours de repos décidés au choix de l'employeur se vérifie à la date où le salarié est placé au chômage partiel. Les journées ou demi-journées de repos supplémentaires acquis par le salarié à la date de sa mise au chômage partiel doivent ainsi avoir été pris avant le recours au chômage partiel.

Si les jours de repos sont basés sur une logique de forfaitisation, l'ensemble des jours décidés au choix de l'employeur doivent avoir été pris avant le recours au chômage partiel. En contrepartie, le chômage des heures excédant la 35^{ème} heure hebdomadaire ne déduit pas du nombre d'heures correspondant les jours de repos fixés en début d'année et une fois pour toute.



Fiche n° 7 : Calcul du nombre d'heures indemnissables pour les salariés employés sous convention de forfait

Le décret n° 2001-555 du 28 juin 2001 précise les modalités de décompte et de calcul des heures indemnissables pour les salariés employés sous conventions de forfait exprimées en heures ou en jours.

1 - Nombre d'heures indemnissables au regard du régime des conventions de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

Le 1^{er} alinéa du paragraphe III du décret précité prévoit que le nombre d'heures indemnissées 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.

Ainsi, compte tenu du fait que ces conventions de forfait intègrent un nombre d'heures supplémentaires qui ne peuvent être indemnisées au titre de la mesure du chômage partiel, les modalités prévues dans le décret aboutissent à appliquer une compensation de fait entre les heures supplémentaires prédéterminées et les heures chômées.

Exemple n° 10 : 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 d'avril 2001.

L'employeur sera remboursé au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel sur la base de :

- $35 - (39 - (35 - 10)) = 21$ heures indemnissables au titre du chômage partiel.

Exemple n° 11 : Un salarié employé sur la base d'une convention de forfait de 165 heures par mois ne travaille que 10 heures au cours de la 2^{ème} semaine du mois d'avril 2001.

L'employeur sera remboursé au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel sur la base de :

- $151,67 - (165 - (35 - 10)) = 11,67$ heures indemnissables au titre du chômage partiel.

2 - Nombre d'heures indemnissables pour les cadres employés sous convention de forfait sur une base annuelle.

L'ajout d'un 5° alinéa à l'article R. 351-51 exclut du champ de l'indemnisation au titre du chômage partiel les salariés bénéficiant d'une convention de forfait sur une base annuelle, qu'elle soit définie sur une base horaire ou journalière, en cas de réduction de l'horaire de travail normalement pratiqué dans l'établissement qui emploie ces salariés.

En effet, les règles spécifiques en matière de durée du travail liées à ce type de conventions de forfait ne permettant pas de connaître " l'horaire habituellement pratiqué par le salarié " tel que mentionné à l'article L.351-25, il n'est donc pas possible de décompter le nombre d'heures réellement chômées en cas de réduction d'horaire.

Les règles encadrant ces conventions de forfait empêchent donc l'application de l'article L.351-25 en cas de réduction de l'horaire de travail.

En revanche, la rédaction de l'article L.351-25 rend nécessaire une indemnisation de ces salariés en cas de fermeture temporaire de l'établissement qui les emploie, qu'il s'agisse des cadres ou des itinérants.

L'allocation spécifique de chômage partiel ne peut donc en aucun cas être attribuée pour une durée excédant 4 semaines consécutives, soit 28 journées équivalant, au plus au 1^{er} janvier 2002, à 140 heures indemnissables consécutives, compte tenu de la durée légale applicable (soit 35 heures hebdomadaires x 4 semaines).

En application de l'article L.351-25, le chômage partiel peut exceptionnellement être mobilisé pour des salariés employés dans le cadre de ce type de conventions en cas de fermeture temporaire de l'établissement qui les emploie.

Compte tenu des fonctions normalement occupées par ces salariés, vous veillerez particulièrement à vous assurer que les conditions suivantes sont bien remplies :

- la fermeture de l'établissement est complète et résulte de l'une des causes mentionnées à l'article R. 351-50,
- elle ne permet pas, en tout état de cause, la poursuite de l'activité des salariés employés sous ce type de convention de forfait au regard des fonctions qu'ils occupent dans l'établissement.

3 - Nombre d'heures indemnissables pour les forfaits en heures sur une base annuelle

Le 3^{ème} alinéa du paragraphe III de l'article R.351-53 du décret n° 2001-555 du 28 juin 2001 précise les modalités de décompte du nombre d'heures indemnissables concernant un salarié employé sous convention de forfait en heures sur l'année et qui se trouve placé en situation de chômage partiel, du fait de la suspension temporaire d'activité de l'établissement qui l'emploie.

Le décret n° 2001-555 du 28 juin 2001 pose ainsi le principe suivant relatif à la détermination du nombre d'heures perdues dans ce cas :

- il rappelle que le nombre d'heures indemnissables est déterminé en deçà de la durée hebdomadaire légale applicable ou en deçà de la durée collective de travail si elle est inférieure.

Seules les heures indemnissables au titre du chômage partiel, c'est à dire celles pouvant donner lieu au versement de l'allocation spécifique permettent à l'employeur d'indemniser le salarié en lui versant l'allocation conventionnelle en lieu et place du salaire. L'heure indemnissable au titre du dispositif permet également à l'employeur d'être exonéré de cotisations patronales de sécurité sociales.

Le nombre d'heures indemnissables est calculé selon les modalités retracées dans l'exemple qui suit.

Exemple n° 12 : Un directeur de production d'un établissement de 500 salariés est employé sous convention de forfait conclue sur la base de 1730 heures sur l'année. Il perçoit un salaire de 20 000 francs / 3049 Euros par mois, hors indemnités de congés payés.

L'activité de l'établissement qui l'emploie est temporairement suspendue en raison d'intempéries de caractère exceptionnel ayant inondé l'ensemble des chaînes de production sur la période du mercredi 4 au samedi 15 avril 2001.

Détermination du nombre d'heures perdues dans la limite de la durée légale hebdomadaire :

- semaine du mercredi 4 au vendredi 6 avril 2001 : $= 3 / 5^{\text{ème}} \times 35 \text{ heures}$ (3 / 5^{ème} correspondant à 3 jours ouvrés sur 5 jours ouvrés que comprend la semaine) = 21 heures,
- semaine du lundi 9 au vendredi 13 avril 2001 : $5 / 5^{\text{ème}} \times 35 \text{ heures} = 35 \text{ heures}$,
- soit un total de 56 heures indemnissables.

Montant de l'allocation prise en charge par l'Etat :

56 heures x 14 francs / 2,13 Euros = 784 francs / 119,50 Euros.

Détermination du salaire horaire (pour l'employeur) :

$$\frac{20\,000 \times 12}{1600 + (130 \times 1,25)} = 136,17 \text{ francs} / 20,75 \text{ Euros}$$

Exemple n° 13 : Même exemple mais la durée collective de l'établissement a été réduite à 32 heures hebdomadaires.

Dans ce cas, le nombre d'heures perdues est plafonné à cette durée, soit dans l'exemple :

- semaine du mercredi 4 au vendredi 7 avril 2001 : $= 3 / 5^{\text{ème}} \times 32 \text{ heures}$ (3 / 5^{ème} correspondant à 3 jours ouvrés sur 5 jours ouvrés que comprend la semaine) = 19 heures,
 - semaine du lundi 10 au vendredi 15 avril 2001 : $5 / 5^{\text{ème}} \times 32 \text{ heures} = 32 \text{ heures}$
- soit un total de 51 heures indemnissables.

Les heures non indemnissables au titre de la mesure, notamment les heures supplémentaires prédéterminées sur l'année dans la convention ou excédant la durée collective de l'entreprise, doivent donner lieu au paiement du salaire normal et des éventuelles majorations correspondantes. Elles sont donc logiquement soumises au versement des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale afférentes.

4 - Nombre de jours indemnissables pour les forfaits en jours sur une base annuelle

Le 2^{ème} alinéa du paragraphe III de l'article R.351-53 du décret précise les modalités de décompte du nombre de jours indemnissables pour les cadres employés sous convention de forfait en jours sur l'année et qui se trouvent placés en situation de chômage partiel dans les conditions précisées au point 2 de la présente fiche.

Compte tenu du fait que la durée du travail de ces cadres ne peut être décomptée en heures, seules des journées de travail perdues, et non des réduction de l'horaire de travail, peuvent être indemnisées au titre de la mesure. Le remboursement par l'Etat prend la forme d'une allocation journalière.

Le nombre de journées de travail perdues en raison de la fermeture de l'établissement est obtenu en affectant le nombre moyen mensuel de jours fixés dans la convention de forfait du rapport entre le nombre de jours de fermeture et nombre de jours du mois considéré, exprimé en jours calendaires.

Exemple n° 14 : Un directeur de production est employé sous convention de forfait conclue sur la base de 210 jours sur l'année. Il perçoit un salaire de 20 000 francs / 3049 Euros par mois, hors indemnité de congés payés.

L'établissement qui l'emploie est temporairement fermé sur la période du jeudi 5 au samedi 15 avril 2001 en raison d'intempéries de caractère exceptionnel.

1 - Détermination du nombre moyen de jours travaillés habituellement sur le mois :

$$210 / 12 = 17,5 \text{ jours travaillés en moyenne au cours de chaque mois}$$

2 - Détermination du nombre de journées réellement chômées du fait de la fermeture de l'établissement :
(11 jours en avril / 30 jours calendaires dans le mois) x 17,5 = 6,41 jours réellement chômés.

3 - Montant de l'allocation prise en charge par l'Etat :

$$6,41 \text{ jours} \times 7 \text{ heures par jour} \times 16 \text{ francs (2,44 Euros)} = 719 \text{ francs (109,60 Euros)}.$$

Remarque : Au titre de la période considérée, l'employeur verse l'allocation conventionnelle sur la base d'un salaire horaire correspondant dans l'exemple retenu à :

$$20\,000 \text{ francs (3049 Euros)} / (17,5 \times 7) = 163,26 \text{ francs (24,90 Euros)}$$

Sur la période de fermeture, l'employeur verse une indemnité conventionnelle au moins égale, selon les dispositions plus favorables figurant dans la convention collective dont relève l'établissement, à :

$$6,41 \text{ jours chômées} \times 7 \text{ heures par jour} \times (163,26 \times 50 \%) = 3662,73 \text{ francs (558,40 Euros)}.$$

Il convient ensuite d'affecter au nombre de journées de travail perdues une durée moyenne quotidienne de travail équivalant à la durée légale.

L'allocation spécifique de chômage partiel ne peut donc être attribuée pour une période excédant 4 semaines consécutives, et ne pourra donc pas excéder 28 journées indemnisables et donc 140 heures indemnisables consécutives (soit 4 semaines plafonnées à 35 heures hebdomadaires).



**Fiche n° 8 : Nombre d'heures indemnissables pour des salariés
employés par une entreprise appliquant
une durée équivalente à la durée légale.**

L'article 3 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 a ajouté un nouvel alinéa à l'article L.212-4 du code du travail afin de préciser le régime des heures d'équivalences.

Ainsi, les régimes d'équivalence ne peuvent être créés aujourd'hui que selon deux moyens :

- par décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche,
- en l'absence d'accord de branche, par décret en Conseil d'Etat.

En outre, en application du paragraphe II de l'article 28 de la loi du 19 janvier 2000, les équivalences mises en place par voie conventionnelle dans le cadre d'accords applicables au 19 janvier 2000 et conformes à l'état du droit à leur date de conclusion sont sécurisés.

Cette sécurisation peut concerner les accords de branche étendus ou les accords d'entreprises soumis aux dispositions de l'article L.132-26. Les accords de branche concernés sont les suivants :

- enseignement agricole laïque,
- enseignement privé agricole,
- enseignement privé sous contrat,
- maison familiale et rurale,
- jardinerie,
- meunerie,
- produit du sol.

Ainsi, lorsque la demande de chômage partiel fait apparaître la mise en œuvre dans l'entreprise d'un régime d'équivalence, il appartient à l'employeur d'indiquer dans sa demande sur quelle base réglementaire ou conventionnelle la durée équivalente est mise en œuvre dans l'entreprise.

Le décret n° 2001-555 du 28 juin 2001 ne modifie pas les modalités de décompte et de calcul du nombre d'heures indemnissables dans le cadre du régime des heures d'équivalences.

Ainsi, le paragraphe II de l'article R.351-53 prévoit dans ce cas que :

- le nombre d'heures perdues peut être exceptionnellement décompté au-delà de la durée légale du travail, c'est à dire jusqu'à la durée équivalente à la durée légale du travail, seuil au -delà duquel se déclenchent les heures supplémentaires (sauf si cette durée est inférieure à la durée équivalente du fait par exemple d'une réduction importante du temps de travail),

- le taux de l'allocation spécifique est dans ce cas minoré par le rapport entre la durée légale et le nombre d'heures équivalant à cette durée.

Ces modalités ont ainsi pour effet de ne pas pénaliser les entreprises appliquant ce mode de décompte spécifique de la durée du travail effectif tout en prenant en compte les périodes d'inaction qu'il comporte.

Exemple n° 15 : Un salarié employé sur une base de 38 heures effectuées pour 35 heures payées est placé au chômage partiel pendant une semaine complète au cours du mois de mars 2001 puis pendant 25 heures au cours du mois d'avril 2001.

L'employeur sera remboursé au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel sur la base de :

- pour le mois de mars 2001 : $38 \times 16* \times 35 / 38$ soit 38 heures indemnisées sur la base d'un taux d'allocation correspondant à $(16* \times 35 / 38)$ soit 14,70 francs / 2,24 Euros. Le montant global du remboursement de l'allocation spécifique s'élève à 560 francs,
- pour le mois d'avril 2001 : $25 \times 16* \times 35 / 38$ soit 25 heures indemnisées sur la base d'un taux d'allocation correspondant à $(16* \times 35 / 38)$. Le montant global du remboursement de l'allocation spécifique s'élève à 368 francs / 56,10 Euros.

* 2,44 Euros

Dans le cas des équivalences rémunérées, par exemple 38 heures effectuées pour 38 heures payées, le nombre d'heures indemnisables est décomptée dans les mêmes conditions que celles énoncées ci-dessus.



Fiche n° 9 : L'applicatif Aglæe Chômage partiel.

Afin de faciliter la mise en œuvre de la réforme du dispositif, une nouvelle application de gestion locale de la famille Aglæe - application de gestion locale d'aide à l'emploi - a été conçue.

En effet, après plusieurs années de fonctionnement, la réforme et le passage à l'Euro ne permettent plus à l'application GPI de remplir son rôle d'aide à la gestion de la mesure. Par ailleurs, cette application ne sera pas modifiée pour intégrer les conséquences du passage à l'Euro. La conception de la nouvelle application de gestion du chômage partiel a été menée concomitamment à l'élaboration de la réforme du dispositif intégrant les différents paramètres de la réforme. L'application Aglæe Chômage partiel sera déployée dans les services avec des paramètres financiers en Euros.

Une application adaptée à la réforme du chômage partiel

L'application Aglæe Chômage partiel a été conçue pour faciliter la mise en œuvre des textes réglementant la mesure et ce, au cours de toutes les phases de la procédure, qu'il s'agisse de l'instruction de la demande d'attribution de chômage partiel ou de la mise en œuvre de la décision.

Ainsi, l'application permet de calculer instantanément le nombre d'heures indemnisables compte tenu des règles de décompte du nombre d'heures indemnisables spécifiques applicables aux différentes formes d'aménagement du temps de travail.

Cette application est par ailleurs interfacée avec GBC. Si l'application calcule instantanément le nombre d'heures indemnisables en fonction des différents paramètres, l'écran fait apparaître systématiquement le détail du calcul. L'agent est ainsi à même d'expliquer à l'employeur le volume d'heures indemnisables sur la période de chômage partiel autorisée.

La fenêtre de gestion des dossiers a également été conçue pour faire apparaître les paramètres déterminants de la demande de chômage partiel de l'établissement tels que la date d'envoi de la demande d'autorisation, l'avis des services chargés du contrôle, le nombre d'heures chômées par salarié sur l'année, la ou les formes d'aménagement du temps de travail applicables aux salariés concernés par la demande.

D'autre part, l'application contient un certain nombre d'indicateurs clignotants chargés d'aider le gestionnaire en l'informant de certains faits à prendre en considération au regard de la nouvelle réglementation tels que, notamment :

- l'engagement juridique n'a pas été effectué,

- l'avis de la section d'inspection n'a pas été communiqué,
- le délai de réponse de l'administration est en passe d'être atteint.

L'Outil de Simulation, de Calcul de l'Allocation et de Réponse aux entreprises – OSCAR - permet également de réaliser toutes les simulations relatives au coût prévisionnel d'une demande en intégrant également les formules de décompte propres à chaque outil d'aménagement du temps de travail appliqué aux salariés concernés par le chômage partiel. Il peut s'avérer ainsi un outil intéressant d'aide à la décision. Il représente aussi un outil de vérification des états nominatifs puisqu'il permet de s'assurer que les heures indemnisées n'excèdent pas les heures indemnisables.

L'application et l'outil l'accompagnant doivent donc contribuer à faciliter la mise en œuvre des nouvelles dispositions applicables au dispositif.

Une formation a été dispensée aux personnes ressources du 2 au 6 avril 2001. Une autre formation est prévue du 1er au 5 octobre 2001 pour les autres régions. En effet, l'utilisation de l'application à compter du second semestre 2001 sera indispensable, l'application actuelle ne pouvant évoluer notamment pour intégrer les montants en Euros (GBC intégrant les montants en Euros dès le 1^{er} janvier 2002).

Chaque mois, la DARES publie les statistiques du chômage partiel à partir de l'exploitation des fichiers issus de l'application GPI. Ces chiffres constituent un indicateur de conjoncture économique attendu.

De plus, une étude de la mesure est également réalisée et publiée chaque année à partir des critères suivants : taille de l'entreprise, code NAF, cause à l'origine de la demande et forme prise par le recours. Cependant, pour une meilleure connaissance du chômage partiel, il conviendrait de pouvoir exploiter, mensuellement et annuellement les variables suivantes qui sont dorénavant disponibles dans la nouvelle application de gestion Aglaé : catégorie sociale des salariés concernés et surtout forme(s) d'aménagement du temps de travail utilisée(s) dans l'entreprise.

La DARES établira les statistiques du chômage partiel au rythme suivant :

- *chaque mois* :

Nombre d'heures indemnisables provisoires du mois $n - 1$ et nombre d'heures payées sur la même période.

Nombre d'heures indemnisables définitives du mois $n - 2$ réparties suivant les différentes variables disponibles.

- *chaque trimestre* :

Une note est rédigée pour donner les principales statistiques et décrire l'évolution du chômage partiel par rapport à l'année précédente.

- *chaque année* :

Un bilan complet est établi à partir des données concernant les heures autorisées , c'est à dire indemnisables, mais également les heures effectivement chômées, c'est à dire indemnisées.



**Annexe n° 1 : Tableau présentant la circulaire n°CDE 39-85 du 15 juillet 1985
intégrant les modifications de la circulaire n° 2001-21 du 18 juillet 2001 .**

**Circulaire CDE N° 39-85 du 15 juillet 1985
relative au chômage partiel**

Plan de la circulaire CDE n° 39-85 du 15 juillet 1985	Ajouts ou modifications apportées par la circulaire n° 2001-21 du 18 juillet 2001
1 – L'allocation spécifique prévue à l'article L.351-25	➡ Adaptation au décret n° 2001-555 du 28 juin 2001 : “ Les dispositions qui intéressent le versement de l'allocation spécifique sont visées aux articles R.351-50 à R.351-55 (articles introduits par le décret du 28 juin 2001, anciennement article R.351-50 à R. 351-53) ”.
1-4 - Causes susceptibles d'ouvrir droit à indemnisation	➡ La création d'un <i>contingent spécifique d'heures indemnissables</i> lorsque l'indemnisation résulte de la modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise (Fiche n°1)
1-2 Cas d'exclusion du bénéfice de l'allocation spécifique 1-2-1 Salariés percevant une rémunération d'appoint 1-2-2 Salariés dont le chômage est provoqué par un différend collectif 1-2-3 Chômage saisonnier ou répétitif 1-2-4 Salariés des entreprises de travail temporaire 1-2-5 Salariés dont la suspension d'activité se prolonge plus de quatre semaines	➡ Ajout d'un paragraphe 1-2-6 correspondant aux “ salariés employés en application des paragraphes II et III de l'article L.212-15-3 en cas de réduction d'horaire ” (Fiche N°1)
1-3 Autorité administrative compétente	➡ Modifié comme suit : 1-3 Procédure d'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel (Fiche n° 4) 1-3-1 La demande préalable de l'entreprise 1-3-2 La décision de l'administration 1-3-3 La procédure de remboursement
1-4 Attribution de l'allocation en cas de fermeture de l'établissement pour congés payés	➡ Ajout du paragraphe 3 de la Fiche n°3 : Conséquences d'un taux variable de l'allocation spécifique sur l'allocation chômage partiel – congés payés

--	--

Plan de la circulaire CDE n° 39-85 du 15 juillet 1985	Ajouts ou modifications apportées par la circulaire n° 2001-21 du 18 juillet 2001
1-5 Montant de l'allocation et nombre d'heures indemnisées 1-5-1 Montant 1-5-2 Nombre d'heures indemnisées 1-5-3 Paiement 1-5-4 Régime fiscal des allocations 1-5-5 Documents établis vis à vis du salarié	➡ Modifié comme suit : 1-5-1 Instauration d'un taux variable de l'allocation spécifique (Fiche n° 3) ➡ Modifié comme suit : 1-5-2 Principes généraux relatifs à l'indemnisation (Fiche n° 2)
2-Les conventions de chômage partiel du FNE Du titre 2-1 " Les conditions d'octroi de la convention " au titre 2-7 " Relations avec les autres aides du FNE "	➡ aucune modification Complément paragraphe 2 de la Fiche n°3
3- Dispositions communes Du titre 3-1 " Modalités de remboursement " au titre 3-4 " Mesures transitoires "	➡ aucune modification
	➡ A compléter par : 4 – L'indemnisation au titre de la mesure pour les salariés employés sous différentes formes d'aménagement du temps de travail 4-1 Le cas de la modulation du temps de travail (Fiche n°5) 4-2 Le cas de la réduction du temps de travail avec jours de repos supplémentaires sur 4 semaines ou sur l'année (Fiche n°6) 4-3 Le cas des conventions de forfait sur la semaine, sur le mois, en heures ou en jours sur l'année (Fiche n°7) 4-4 Le cas des durées équivalentes (Fiche n°8)