Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

cerfa
N°51356#01

NOTICE D'INFORMATION RELATIVE A LA CONVENTION DE CHÔMAGE PARTIEL

I. Objectif de la mesure

Apporter une aide financière aux entreprises qui recourent à des mesures de chômage partiel afin d'éviter ou de limiter les licenciements envisagés

II. Principes

Une convention de chômage partiel a pour objet la prise en charge par l'Etat d'une partie supplémentaire de l'allocation conventionnelle revenant normalement à la charge de l'employeur en vertu de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968.

L'avenant du 15 décembre 2008 à l'ANI du 21 février 1968 rappelle que l'allocation conventionnelle à la charge de l'employeur s'élève, a minima, à 3 € (soit 6,84 € - 3,84 € pour les entreprises de moins de 250 salariés) ou 3,51 € (soit 6,84 € - 3,33 € pour les entreprises de plus de 250 salariés).

Le taux de prise en charge par l'Etat ne peut excéder un maximum fixé annuellement par arrêté (cf. article D. 5122-42). Il existe trois taux de prise en charge par l'Etat de l'allocation conventionnelle payée par l'employeur :
- un taux normal de 50 % accordé sur simple proposition du DDTEFP (soit 1,50 € ou 1,76 €),
- un taux majoré de 80% accordé par le DDTEFP après avis du CODEFI, (soit 2,4 € ou 2,81 €),
- un taux exceptionnel de 100% par arrêté conjoint du ministre de l'emploi et du ministre du budget. Dans ce dernier cas, cela revient à prendre en charge les 6,84 € de l'allocation conventionnelle minimum. Ce taux est réservé à des situations exceptionnelles.

Le taux de prise en charge par l'Etat est fonction (cf. article D. 5122-41) :
- de la gravité des difficultés constatées,
- de l'importance de la réduction apportée au nombre des licenciements envisagés,
- des efforts de réorganisation de l'entreprise dans un but de redressement économique, notamment en matière de réduction ou de modulation concertée de la durée du travail,
- de toute autre contrepartie proposée par l'entreprise.

III. Conditions

Une convention de chômage partiel ne peut intervenir que si :

- les conditions d'attribution de l'allocation spécifique sont réunies,
- la convention a pour effet le maintien durable des effectifs.

La demande de convention de chômage partiel peut être effectuée en même temps que la demande préalable de prise en charge, mais peut également intervenir postérieurement, en cours de chômage partiel.

Rappel :
L'entreprise doit fournir l'avis du comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel. En cas d'absence d'une telle institution, fournir un procès verbal de carence aux élections professionnelles.

IV. Engagement de l'entreprise

L'entreprise s'engage à l'ensemble des dispositions convenues dans la convention.

Rappel :
L'entreprise s'engage à maintenir, pendant la durée de la convention, l'emploi des salariés dont le licenciement était envisagé.
Doivent être exclus de la demande d'allocation spécifique de chômage partiel les salariés dont la rupture de leur contrat leur a 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…).
Par contre, pour une demande de convention de chômage partiel, doivent être exclus les salariés dont la rupture de leur contrat leur a 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…) ;
- une rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-11 ;
- 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.

S'il y a un projet de licenciement, il sera apprécié, d'une part l'opportunité de conclure une telle convention, et, d'autre part, en cas de conclusion, le taux de prise en charge par l'Etat. Pour cela, pourront être pris en considération les efforts de l'employeur pour réduire le nombre de licenciements.
En tout état de cause, le maintien dans l'emploi des salariés couverts par la convention est un engagement impératif de la part de l'entreprise.
Ainsi sera demandé le remboursement par l'entreprise des sommes perçues dès le 1er jour de prise en charge de l'allocation complémentaire au titre de la convention de chômage partiel pour un salarié dont le contrat est rompu ou dont la rupture du contrat est 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…) ;
- une rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-11 ;
- 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.

Les périodes d'inactivité peuvent être mises à profit pour engager des actions de formation. Dans ce cas, des périodes de formation pourront se substituer ou être alternées avec des périodes de chômage partiel et faire l'objet de conventions formation-adaptation du FNE. Il est alors conseillé de se rapprocher du service en charge des mutations économiques de la DDTEFP.

L'entreprise peut s'engager à verser aux salariés une indemnité supplémentaire à l'indemnité légale ou conventionnelle par heure de chômage partiel.

V. Fiche de suivi des demandes de convention de chômage partiel

Cette fiche est à remplir par l'employeur demandeur d'une convention de chômage partiel, en même temps que la demande de dossier de convention de chômage partiel. Le but est que le CODEFI ait un dossier préalablement rempli lorsqu'il y a une demande de convention de 80%.

VI. Le contrôle financier

- Le visa du contrôleur financier en **région** est nécessaire lorsque le montant engagé est supérieur à 150 000 €.
- Le visa du contrôleur financier en **département** est nécessaire lorsque les sommes engagées sont comprises entre 100 000 € et 150 000 €.
- Pas de visa nécessaire lorsque les montants engagés sont inférieurs à 100 000 €.