

Du TRILD à l'activité partielle de longue durée

Le TRILD ⁽¹⁾, enfant de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 ⁽²⁾, bien que peu utilisé et non budgété, depuis belle lurette, dans les comptes du ministre du travail, a néanmoins longtemps survécu dans notre Code du travail.

Temps de crise aidant, un décret du 29 avril 2009 ⁽³⁾ a mis fin à son existence et l'a remplacé par un nouveau dispositif de « *chômage partiel* », intitulé « *activité partielle de longue durée* ».

D'un dispositif à l'autre

Les principes régissant chacun de ces deux dispositifs sont différents.

Le Temps réduit indemnisé de longue durée (TRILD) consistait, comme son nom l'indique, en un temps partiel de longue durée. Il permettait, pour faire face à une baisse conjoncturelle de l'activité et pour éviter des licenciements pour motif économique, de procéder à une réduction du temps de travail de 1 200 heures, en dessous de la durée légale. Ces heures non travaillées pouvaient être réparties sur une période maximale de 18 mois, alors que le contingent d'heures indemnisables au titre du chômage partiel n'était, à l'époque, que de 700 heures.

Le dispositif de l'**activité partielle de longue durée** ressemble, pour sa part, beaucoup plus au chômage partiel classique. Sa durée maximale est exactement la même ⁽⁴⁾ : un an, et le contingent d'heures indemnisables pendant cette période est de 800 heures. Ce nombre d'heures est porté à 1 000 heures dans les branches de l'automobile et les sous-traitants qui

réalisent avec ce secteur au moins 50 % de leur chiffre d'affaires, le commerce de véhicules automobiles, le textile, l'habillement, le cuir et le vin. Au vu de ce qui précède, on peut s'interroger sur l'intérêt de ce nouveau dispositif par rapport au chômage partiel, et ce d'autant plus que si, au cours de la même année, une convention de chômage partiel « *classique* » a été conclue, les heures accordées à ce titre sont déduites de celles indemnisables dans le cadre de l'activité partielle de longue durée.

Ne s'agirait-il donc que d'une nouvelle appellation du chômage partiel sous un vocable « *plus vendeur* », mettant l'accent sur le volet de l'activité et non du chômage ?

A cette question, deux réponses.

Le peu de succès du TRILD, auquel les entreprises ont fort peu recouru, s'explique en partie par sa longue durée d'application (18 mois). Cela mettait les salariés en situation de forte incertitude et dans une position financière difficile, puisque l'indemnisation des heures « *trildées* » était globalement du même niveau que celle du chômage partiel. Or, compte

Capstan est une structure d'avocats spécialisée en droit social, forte de 30 avocats associés, 140 avocats, 9 implantations en France. Capstan est un des membres fondateurs de l'alliance internationale *Ius Laboris*, qui regroupe plus de 1 200 avocats spécialisés en droit social dans 34 pays.



Par Pierre Le Cohu
Avocat associé,
Conseil en droit social

(1) Temps réduit indemnisé de longue durée. (2) L. n° 93-1313, 20 déc. 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle. (3) D. n° 2009-478, 29 avr. 2009, JO 30 avr. (4) C. trav., art. D. 5122-47.

tenu du contingent de 1 200 heures indemnifiables sur 18 mois, le TRILD permettait de réduire la durée mensuelle du travail de plus de 66 heures ⁽⁵⁾ pendant toute sa période d'application.

Le nouveau dispositif supprime cet effet « temps ». Par ailleurs, et c'est là un point important qui le distingue du chômage partiel classique, il garantit aux salariés, au titre de chaque heure non travaillée, une indemnisation égale à 75 % de la rémunération horaire brute ⁽⁶⁾, alors que dans l'ancien TRILD elle n'était égale qu'à 50 % ⁽⁷⁾. Cette indemnisation est donc plus élevée que dans le cadre du chômage partiel classique, où elle n'est que de 60 % de la rémunération horaire brute.

Par ailleurs, comme pour le chômage partiel classique, cette indemnisation ne peut conduire le salarié à percevoir, en fin de mois, une rémunération inférieure au Smic net ⁽⁸⁾.

Qui finance ?

Dans le cadre de l'activité partielle de longue durée, l'employeur doit verser aux salariés concernés une indemnité égale à 75 % de leur rémunération horaire brute pour chaque heure « chomée » ⁽⁹⁾.

L'Etat leur rembourse ⁽¹⁰⁾ :

- l'allocation spécifique de chômage partiel. Celle-ci s'élève à 3,84 € par heure pour les entreprises de 250 salariés au plus, et à 3,33 € pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- une allocation complémentaire à la charge de l'Etat, qui devrait être égale à 1,90 € par heure indemnisée, pour les 50 premières heures. Elle serait portée à 3,90 € pour les

heures suivantes, jusqu'à épuisement du contingent annuel d'heures indemnifiables.

Cette allocation majorée est prise en charge par l'Unedic.

Il en résulte que les entreprises de 250 salariés au plus percevront une allocation totale de 5,74 € (3,84 € + 1,90 €) pour les 50 premières heures « chômées » et de 7,74 € (3,84 € + 3,90 €) pour les heures suivantes. En ce qui concerne, les allocations versées aux entreprises de plus de 250 salariés, elles s'élèvent respectivement à 5,23 € (3,33 € + 1,90 €) pour les 50 premières heures et de 7,23 € (3,33 € + 3,90 €) au-delà.

Le régime social des contributions versées par l'employeur au titre de ce nouveau dispositif est identique à celui des allocations de chômage partiel. Elles sont exonérées, à hauteur de 75 % de la rémunération brute, du versement forfaitaire sur les salaires et des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale. Sous réserve de quelques exceptions concernant les salariés faiblement imposés et ceux dont le cumul des allocations et du salaire net est inférieur au montant du Smic mensuel brut, elles sont seulement soumises à la CSG et à la CRDS, au taux respectif de 6,20 % et de 0,50 %, après abattement de 3 %. Ce régime social avantageux a en pratique pour effet de porter l'allocation à environ 90 % du salaire horaire net.

Le coût de cette activité partielle de longue durée peut être plus élevé pour une entreprise que celui résultant du chômage partiel classique. Cela peut notamment résulter du niveau de rémunération des salariés concernés et, le cas échéant, du manque à gagner lié au taux de prise en charge de l'allocation

⁽⁵⁾ Sur l'histoire du TRILD, voir Pierre Le Cohu, « Le temps réduit indemnisé de longue durée », *Dr. soc.*, Revue 1994, p. 186. ⁽⁶⁾ C. trav., art. D. 5122-46. La rémunération prise en compte est celle qui sert d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés. Elle est ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail, ou, le cas échéant, à la durée collective inférieure appliquée dans l'entreprise. ⁽⁷⁾ L'assiette était identique. ⁽⁸⁾ C. trav., art. D. 5122-46. ⁽⁹⁾ C. trav., art. D. 5122-46. ⁽¹⁰⁾ C. trav., art. D. 5122-49. Celui-ci renvoie à un arrêté et à une convention de l'Unedic.

conventionnelle qu'elle aurait pu obtenir de l'Etat.

Un calcul doit donc être effectué, au préalable, en tenant compte de la situation de l'entreprise.

Mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée

Les textes ne prévoient pas de situation spécifique dans laquelle le recours à l'activité partielle de longue durée doit se substituer au chômage partiel classique. L'entreprise peut donc, en fonction des coûts respectifs, de son optique sociale et de l'attitude des services de l'emploi, opter pour l'une ou l'autre formule.

Quoi qu'il en soit, il est probable que la Direction départementale du travail incite fortement les entreprises à opter, quel que soit le supplément de coût, pour le dispositif « *de l'activité partielle de longue durée* ». Il s'intègre en effet dans un axe majeur de la politique gouvernementale actuelle, à savoir le maintien du pouvoir d'achat.

Ainsi, dans un projet de circulaire, la DGEFP précise à ses destinataires (Préfets de région et de département, directeurs régionaux du travail, etc.) « *qu'il convient à partir de maintenant d'orienter les entreprises vers la conclusion de conventions d'activité partielle de longue durée* ». A cette pression s'ajoutera celle des salariés et des instances représentatives du personnel, cette dernière convention étant plus favorable pour les intéressés que le chômage partiel classique ⁽¹¹⁾.

La mise en œuvre d'une activité partielle de longue durée nécessite la signature d'une convention avec l'Etat et une consultation préalable des institutions représentatives du personnel.

Signature d'une convention avec l'Etat

L'entreprise doit être couverte par une convention conclue entre une organisation professionnelle ou interprofessionnelle et le ministre chargé de l'emploi, le préfet ou la DDTEFP. L'entreprise peut aussi en signer directement une ⁽¹²⁾.

Des conventions cadres peuvent être conclues au niveau national, régional ou départemental avec des organisations professionnelles ou interprofessionnelles.

Dans ce cas, l'entreprise peut adhérer à une convention cadre signée par leur organisation patronale. Les entreprises non adhérentes à un organisme professionnel ou interprofessionnel signataire peuvent également adhérer à la convention cadre.

A ce jour, plusieurs branches, comme les services, le caoutchouc et la métallurgie ont manifesté leur intérêt pour la conclusion d'une telle convention.

La durée de cette convention est d'au moins trois mois. Elle est renouvelable sans pouvoir excéder douze mois ⁽¹³⁾. Compte tenu des perspectives de sous-activité du secteur ou de l'entreprise, la convention peut porter, dès le départ, sur une période allant jusqu'à six mois. Toujours dans la limite de douze mois, la convention peut être conclue « *en discontinu* », un certain temps s'écoulant entre la fin de la première convention et le début de la suivante.

Consultation préalable des représentants du personnel

Préalablement à la conclusion de la convention ou à son adhésion, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être consultés sur les motifs économiques qui la jus-

⁽¹¹⁾ Le projet de circulaire précise : « *L'avantage pour l'entreprise réside dans la possibilité d'améliorer l'indemnisation de ses salariés placés en activité partielle de longue durée et de faciliter le dialogue social dans un contexte de crise difficile.* » ⁽¹²⁾ C. trav., art. D. 5122-43 ; C. trav., art. D. 5122-45.

⁽¹³⁾ C. trav., art. D. 5122-43.

tifient, sur les catégories professionnelles et les activités de l'entreprise concernées et sur le niveau et les modalités de mise en œuvre de la réduction d'horaire ⁽¹⁴⁾.

Engagements de l'entreprise

L'employeur est soumis à un double engagement : d'une part, de maintien dans l'emploi et, d'autre part, de formation ⁽¹⁵⁾.

Garantie d'emploi

Comme pour le chômage partiel classique, l'entreprise doit maintenir dans l'emploi les salariés qui subissent une réduction d'activité, et ce pendant une période égale au double de la durée de la convention. Cette période est calculée à compter de la date de sa signature. En cas de non-respect de cet engagement, l'entreprise doit rembourser à l'Etat les sommes perçues au titre de l'allocation complémentaire de réduction d'activité (1,20 € ou 3,90 €), pour chaque salarié dont le contrat de travail est rompu pour motif économique, pendant la période de « *garantie d'emploi* » ⁽¹⁵⁾. Peu importe la forme du départ. Sont également concernés les départs volontaires à la retraite s'inscrivant dans le cadre d'un PSE ainsi que les mises à la retraite.

A noter que, contrairement au chômage partiel classique ⁽¹⁶⁾, les ruptures conventionnelles ne figurent pas dans les cas de rupture de contrat visées par l'article D. 5122-99 du Code du travail et qui donnent lieu à un remboursement de l'allocation.

Formation

L'entreprise doit aussi s'engager, et c'est là une autre différence avec le chômage partiel classi-

que, à « *proposer à chaque salarié bénéficiaire de la convention un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions de formation ou de bilans qui pourraient être engagées dans la période d'activité partielle* ».

Il s'agit d'une simple « *proposition* » faite à chacun des salariés concernés, qui peuvent la refuser. Il faut néanmoins effectuer cette démarche et en garder une trace écrite.

Si le salarié accepte, le temps dégagé par l'activité réduite peut être utilisé de la manière suivante :

- en action de formation, que ce soit dans le cadre du plan de formation, du DIF ou de la période de professionnalisation.

Il y a lieu de penser que, comme dans le chômage partiel classique, le cumul de l'indemnisation prévue au titre de l'activité partielle de longue durée et l'allocation de formation versées éventuellement par l'employeur, selon les dispositions du Code du travail, est possible dans ces trois cas. Cette action de formation peut également s'effectuer dans le cadre du congé individuel de formation et dans celui d'une convention FNE de formation ;

- en action de bilan, par des bilans de compétence et des bilans d'étape professionnelle notamment.

Ce deuxième engagement montre l'aspect social du dispositif d'activité partielle de longue durée. Non seulement le salarié sera mieux payé que dans le cas du chômage partiel classique, mais ses besoins en terme de formation et de qualité de son parcours professionnel seront mieux pris en compte.

Il y a également la trace d'une volonté des pouvoirs publics d'établir un rapport plus étroit entre formation et période de chômage partiel, ce qui va dans le sens de l'accord

⁽¹⁴⁾ C. trav., art. D. 5122-44. ⁽¹⁵⁾ C. trav., art. D. 5122-50. ⁽¹⁶⁾ Instr. DGEFP, 25 mars 2003.

