

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Allocation*

### *Convention*

### *Fonds national de l'emploi*

### *Licenciement économique*

MINISTÈRE DE L'EMPLOI DE LA COHÉSION SOCIALE  
ET DU LOGEMENT

Délégation générale à l'emploi  
et la formation professionnelle

### **Circulaire DGEFP n° 2005-45 du 22 décembre 2005 relative aux conventions d'allocations temporaires dégressives du Fonds national de l'emploi**

NOR : SOCF0510423C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

#### *Références :*

Article R. 322-6 du code du travail ;

Arrêté du 26 mai 2004 relatif aux conventions d'allocations temporaires dégressives (*JO* du 12 juin 2004),  
modifié par l'arrêté du 19 septembre 2005 (*JO* du 15 octobre 2005).

#### *Textes abrogés :*

Arrêté du 11 septembre 1989 ;

Circulaire du 15 janvier 1990 relative aux conventions d'allocations temporaires dégressives du Fonds national de l'emploi ;

Circulaire du 7 juillet 2004 relative aux conventions d'allocations temporaires dégressives du Fonds national de l'emploi.

*Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les trésoriers-payeurs généraux.*

La convention d'allocations temporaires dégressives est un outil d'incitation directe au reclassement qui permet grâce au soutien de l'Etat d'enrichir le contenu des plans de sauvegarde de l'emploi.

Elle permet d'aider financièrement les salariés licenciés pour motif économique qui acceptent des emplois de reclassement comportant une rémunération mensuelle inférieure à celle qu'ils percevaient au titre de leur emploi antérieur.

### **1. Champ d'application**

1.1. L'Etat peut conclure des conventions d'allocations temporaires dégressives avec les entreprises comprises dans le champ d'application de l'article L. 321-2 du code du travail au bénéfice des salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé.

1.2. La convention constitue l'une des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi, obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à dix.

Les entreprises non assujetties à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi peuvent néanmoins décider la mise en place de mesures d'accompagnement, et notamment conclure une convention d'allocations temporaires dégressives.

Cette allocation ayant un effet incitatif sur le reclassement des salariés susceptibles de se reclasser dans un emploi moins bien rémunéré, il convient de privilégier tout particulièrement la conclusion de conventions d'allocations temporaires dégressives avec les entreprises qui rémunèrent leurs salariés à un niveau supérieur à celui habituellement pratiqué pour un emploi du même niveau de qualification.

### **2. Instruction et gestion de la convention**

Une application informatique AGLAE est mise en place afin de faciliter l'instruction et la gestion des conventions d'allocations temporaires dégressives.

### 2.1. Consultation

Le projet de convention doit être soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, conformément aux dispositions de l'article R. 322-8 du code du travail, et aux règles habituelles relatives à la consultation des institutions représentatives du personnel sur les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi et les conventions du FNE.

Par ailleurs, conformément à l'article R. 322-10 du code du travail, la demande de conclusion sera soumise pour avis aux commissions prévues à cet effet.

### 2.2. Instruction et conclusion

L'instruction par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et la conclusion des conventions sont assurées selon les règles habituelles aux conventions du FNE (*cf.* circulaire DE n° 90-7 du 15 février 1990 relative aux procédures d'instruction et de conclusion des conventions du FNE conclues avec les entreprises).

En particulier, la demande de l'entreprise doit être adressée à l'administration accompagnée des procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise relatifs à la consultation sur le projet de convention.

### 2.3. Gestion de la convention

La direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui a conclu la convention avec l'entreprise est chargée de la gestion de la convention de l'ensemble des salariés de l'entreprise (instruction des demandes d'adhésion, versement de l'ATD aux bénéficiaires, recouvrement de la participation de l'entreprise...).

En cas de négociation d'une convention concernant des établissements situés dans plusieurs départements, la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle où est située le principal établissement concerné par le projet de convention est chargée de l'instruction, de la conclusion et de la gestion de cette convention.

En cas de conclusion d'une convention au niveau national, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle déconcentre la gestion de la convention à la direction départementale où se situe l'établissement principal concerné par la convention.

## 3. Conditions d'attribution

Les bénéficiaires doivent remplir les conditions suivantes :

3.1. Avoir fait l'objet d'un licenciement pour motif économique, même si la rupture intervient suite à un congé de reclassement ou de conversion ou après une rupture du contrat de travail résultant d'une adhésion à une convention de reclassement personnalisé. Cette rupture doit intervenir pendant la durée d'application de la convention.

3.2. S'être reclassé dans un délai d'un an à compter de la notification du licenciement ou de l'adhésion à une convention de reclassement personnalisé et avoir adhéré à la convention d'allocations temporaires dégressives dans un délai de trois mois maximum après s'être reclassé.

3.3. L'emploi de reclassement doit comporter une perte de salaire par rapport au salaire antérieur.

Les modalités de comparaison entre le salaire nominal antérieur et le salaire de reclassement sont précisées dans la partie 4 relative à la détermination du montant de l'allocation temporaire dégressive.

3.4. Le reclassement doit se faire dans un emploi salarié.

Le bénéficiaire doit être en mesure de prouver qu'il existe un lien de subordination juridique effectif avec son nouvel employeur, permettant d'établir sa qualité de salarié.

La présentation du contrat de travail ou à défaut d'une lettre d'embauche et des feuilles de paie comportant la mention des fonctions exercées au sein de l'entreprise permettent, dans la majorité des cas, d'établir la qualité de salarié.

A cet égard, l'allocation temporaire dégressive ne saurait être accordée à une personne ayant la qualité de mandataire social, à l'exception des salariés devenus mandataires alors qu'ils étaient déjà salariés (c'est le cas des administrateurs représentants des salariés). De même, l'allocation temporaire dégressive ne peut se cumuler avec l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise.

3.5. Le reclassement doit se faire sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée ou de travail temporaire de six mois ou plus.

Le reclassement en contrat à durée déterminée ou de travail temporaire sans indication de durée de ce contrat n'ouvre pas droit au bénéfice de l'allocation temporaire dégressive.

3.6. Le reclassement doit se faire dans une entreprise différente de l'entreprise signataire de la convention et n'appartenant pas au même groupe.

Il est nécessaire de s'assurer que le reclassement est bien extérieur à l'entreprise signataire de la convention et qu'il ne se fait pas dans une entreprise appartenant au même groupe. En effet, l'article R. 322-6 du code du travail entend réserver le bénéfice de l'allocation temporaire dégressive aux salariés licenciés pour motif économique se reclassant dans une entreprise différente de l'entreprise signataire de la convention.

En conséquence, il convient d'opposer un refus à toutes les demandes d'adhésion à une convention d'allocations temporaires dégressives visant à traiter des cas de reclassement au sein d'une même entreprise ou d'un même groupe.

Le reclassement peut s'effectuer soit dans les entreprises ou structures comprises dans le champ d'application de l'article L. 321-2 du code du travail, soit auprès de particuliers employeurs, soit dans les fonctions publiques d'Etat, hospitalière et territoriale, soit dans les établissements publics administratifs qui leur sont rattachés. Toutefois, en cas de reclassement dans les fonctions publiques, dans la mesure où le reclassement doit s'effectuer sous forme d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée de six mois ou plus, le reclassement en titulaire de la fonction publique (ou titulaire stagiaire) n'ouvre pas droit au bénéfice de l'allocation temporaire dégressive.

3.7. Sous réserve des conditions énumérées précédemment, le reclassement dans un emploi à l'étranger peut sous certaines conditions donner droit au bénéfice de l'allocation temporaire dégressive. Pour pouvoir en bénéficier, l'adhérent potentiel doit résider en France, s'être reclassé dans un délai d'un an en contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée ou de travail temporaire de six mois ou plus et être en mesure de fournir à la direction départementale chargée d'instruire sa demande d'adhésion des éléments suffisamment précis pour que celle-ci puisse s'assurer du respect des conditions d'adhésion à la convention.

3.8. Par contre, aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour pouvoir bénéficier de l'allocation temporaire dégressive. Dans le cas d'un salarié licencié alors qu'il a moins d'un an d'ancienneté, il faut reconstituer une rémunération de référence à partir des éléments disponibles.

3.9. Par ailleurs, le versement de l'allocation temporaire dégressive peut être cumulé avec l'indemnité différentielle de reclassement mise en place dans le cadre de la convention de reclassement personnalisé et avec l'allocation versée par l'assurance chômage au titre d'une activité réduite.

#### 4. Détermination du montant de l'allocation temporaire dégressive

L'allocation temporaire dégressive garantit aux bénéficiaires, pour une période qui ne peut excéder deux ans, le maintien de l'ancien salaire nominal, dans la limite d'un plafond.

La détermination du montant de l'allocation temporaire dégressive est facilitée par l'une des fonctionnalités de l'application informatique AGLAE.

##### 4.1. *Le montant de l'allocation est fonction du montant de la perte de salaire*

###### 4.1.1. Détermination du salaire antérieur

Le salaire de référence permettant d'effectuer la comparaison inclut tous les éléments de salaire net ayant servi d'assiette pour le calcul des cotisations d'assurance chômage, à l'exception des majorations pour heures supplémentaires. A ce titre, se trouvent notamment incluses toutes les primes, gratifications, allocations diverses dont la contrepartie est le travail normal dans l'entreprise (par exemple primes d'ancienneté, d'assiduité, de rendement, indemnités liées aux conditions de travail).

De même, sont inclus notamment les avantages en nature, les indemnités diverses telles que les congés payés ou les jours fériés. En revanche, sont exclues du salaire de référence les rémunérations qui, bien que perçues pendant la période de référence, ne se rapportent pas à la période considérée. De même, sont exclues toutes sommes trouvant leur origine dans la rupture du contrat de travail (indemnités compensatrices de congés payés, indemnités de préavis...). Sont exclus, en outre, les frais professionnels.

Cette énumération n'a aucun caractère limitatif. Si, dans cette période, ont été perçues des rémunérations anormalement élevées par rapport à la rémunération habituelle, il appartient aux services d'en vérifier l'origine.

Le salaire de l'emploi antérieur est la rémunération nette moyenne perçue par le bénéficiaire au cours des douze derniers mois précédant la rupture effective du contrat de travail. Si le salarié n'est pas là depuis douze mois, il faut reconstituer cette rémunération nette moyenne sur la période qu'il a passée dans l'entreprise avant d'être licencié.

Les périodes au cours desquelles l'intéressé n'a pas perçu une rémunération normale, et notamment les périodes de suspension du contrat de travail et de chômage partiel, ne sont pas prises en compte. Dans ce cas, il faut également reconstituer une rémunération nette moyenne sur la période d'activité effective.

###### 4.1.2. Détermination du salaire de reclassement

Le salaire de l'emploi de reclassement correspond au salaire net moyen perçu par le salarié au cours de la période pendant laquelle il bénéficie de l'allocation temporaire dégressive.

Les périodes au cours desquelles l'intéressé n'a pas perçu une rémunération normale, et notamment les périodes de suspension du contrat de travail et de chômage partiel, ainsi que les sommes perçues au titre du droit individuel à la formation ne sont pas prises en compte.

La rémunération de reclassement doit être conforme aux salaires pratiqués dans l'entreprise d'accueil. Elle ne comporte que la rémunération du travail. L'éventuelle indemnité différentielle de reclassement que perçoit le salarié n'est pas prise en compte dans la détermination du salaire de reclassement.

Ce dispositif ne doit pas favoriser des embauches comportant des salaires minorés. Les salaires proposés aux bénéficiaires des conventions d'allocations temporaires dégressives doivent être conformes, à qualification égale, aux salaires normalement pratiqués lors de l'embauche dans l'entreprise d'accueil. En effet, les allocations tempo-

raires dégressives ne sont pas un dispositif d'aide à l'embauche visant à limiter le coût du travail pour les entreprises qui embauchent, mais un dispositif incitant au reclassement, même dans des emplois moins bien rémunérés que l'emploi antérieur.

La négociation annuelle sur les salaires ainsi que les salaires réels pratiqués dans la branche pourront servir de référence, notamment dans le cas où l'entreprise d'accueil s'est nouvellement créée.

Les éléments du dossier d'adhésion remis par le salarié doivent, en règle générale, permettre de vérifier les cas où l'entreprise d'accueil profite du fait qu'un de ses salariés perçoive les allocations temporaires dégressives pour le rémunérer à un niveau de salaires inférieur à celui de ses autres salariés.

4.1.3. La comparaison entre le salaire antérieur et le salaire de reclassement s'effectue sur la base de l'horaire hebdomadaire habituellement pratiqué dans chacune des entreprises dans la limite de la durée légale du travail

Lorsque le reclassement se fait dans un emploi à temps partiel, deux cas de figure sont possibles :

- soit l'emploi antérieur était également un emploi à temps partiel, comportant la même durée de travail : dans ce cas, la comparaison entre les deux salaires s'effectue dans les mêmes conditions que pour un emploi à temps plein ;
- soit l'emploi antérieur était un emploi à temps plein ou un emploi antérieur comportant une durée de travail supérieure : dans ce cas, il convient de reconstituer fictivement l'ancien salaire sur la base du nouvel horaire de travail.

Par exemple :

- salaire de l'emploi antérieur à temps plein : 1 500 euros ;
- salaire de l'emploi de reclassement à mi-temps : 600 euros ;
- l'allocation temporaire dégressive sera mensuellement égale à la différence entre 750 euros (ancien salaire reconstitué à mi-temps) et 600 euros (nouveau salaire), soit 150 euros par mois.

Par contre, lorsque le reclassement se fait dans un emploi à temps plein ou dans un emploi à temps partiel comportant une durée de travail supérieure à la durée de travail de l'emploi antérieur, il convient de comparer le salaire de l'emploi antérieur et celui de l'emploi de reclassement sans procéder à une régularisation du salaire de reclassement sur la même base horaire de travail que l'emploi antérieur.

Par exemple, dans le cas d'une personne qui occupait un emploi à mi-temps rémunéré à 800 euros par mois qui se reclasserait dans un emploi à temps plein rémunéré à 1 300 euros, il n'y aura pas lieu de faire bénéficier à ce salarié de l'allocation temporaire dégressive. En effet, ce dernier, même si son salaire horaire net a diminué, perçoit du fait de son reclassement une rémunération globalement supérieure à celle de son emploi antérieur. Par contre, une personne se reclassant dans un emploi à temps plein rémunéré 1 200 euros par mois, alors qu'elle occupait antérieurement un emploi à mi-temps rémunéré 1 300 euros par mois, aurait droit (sous réserves du respect des autres conditions d'éligibilité) à de l'allocation temporaire dégressive calculée sur une assiette mensuelle de 100 euros.

## 4.2. Détermination du montant de l'allocation temporaire dégressive

### 4.2.1. Assiette de l'allocation temporaire dégressive

L'assiette de l'allocation temporaire dégressive est égale à la différence entre l'ancien salaire et le salaire de reclassement, appréciée sur la durée de prise en charge de l'allocation temporaire dégressive prévue par la convention (2 ans maximum).

### 4.2.2. Montant de la participation de l'Etat

La détermination de la participation de l'Etat dépend du taux de participation de l'Etat à la convention d'allocations temporaires dégressives fixé dans la convention (cf. 5.5 de la présente circulaire).

Elle est plafonnée en valeur absolue selon les règles définies par arrêté.

### 4.2.3. Montant de la participation de l'entreprise

L'assiette de la participation de l'entreprise est constituée par le montant de la perte de salaire à laquelle est déduite l'éventuelle participation de l'Etat. L'entreprise peut demander à plafonner en valeur absolue par adhésion sa participation.

## 5. Contenu de la convention

La négociation avec l'entreprise doit déterminer :

### 5.1. La durée d'application de la convention

C'est la période pendant laquelle la notification du licenciement ou l'adhésion à une convention de reclassement personnalisé des bénéficiaires potentiels doit intervenir.

Sa durée ne peut être supérieure à un an. Elle devra être la plus courte possible, en tenant compte du calendrier des licenciements envisagés par l'employeur.

### 5.2. *Les délais de reclassement et d'adhésion*

Le reclassement des bénéficiaires potentiels doit intervenir dans un délai d'un an à compter de la notification de leur licenciement ou de leur adhésion à une convention de reclassement personnalisé.

L'adhésion doit intervenir dans un délai de 3 mois à compter de la date de reclassement du bénéficiaire potentiel.

### 5.3. *La durée de prise en charge de l'allocation temporaire dégressive*

Les allocations temporaires dégressives sont versées aux bénéficiaires de la convention pendant une durée maximale de 2 ans. La convention peut toutefois prévoir une durée inférieure.

Par ailleurs, en cas de bénéfice de la convention d'allocations temporaires dégressives au titre d'un reclassement en contrat à durée déterminée (inférieur à deux ans), la durée de prise en charge correspond à la durée du contrat de travail, sauf si le contrat à durée déterminée aboutit à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée avec le même employeur, auquel cas l'intéressé continue à bénéficier de la convention d'allocations temporaires dégressives jusqu'à l'issue de la période de prise en charge prévue par la convention.

### 5.4. *Le nombre de bénéficiaires potentiels*

Il est égal au nombre de salariés faisant l'objet du licenciement, à l'exception des salariés adhérant à une convention d'ASFNE ou un dispositif de préretraites d'entreprise.

### 5.5. *Les taux de participation de l'Etat et de l'entreprise*

La prise en charge par l'Etat ne peut dépasser 75 % du montant de l'allocation dans le cadre de conventions cofinancées par l'Etat et l'entreprise. Dans ce cadre, l'intervention de l'Etat est plafonné à 200 euros par personne et par mois.

Le taux de participation de l'Etat est négocié au cas par cas. Il doit être modulé en fonction de la situation économique de l'entreprise et de la qualité du plan de sauvegarde de l'emploi, de la taille de l'entreprise et de la situation du bassin d'emploi.

Le taux de participation de l'Etat peut être nul. L'entreprise ne bénéficie alors que du statut social attaché aux allocations temporaires dégressives. Dans ce cas, une convention doit malgré tout être signée avec l'entreprise et la DDTEFP doit instruire cette convention et contrôler le respect des conditions d'adhésions des bénéficiaires potentiels de la convention dans les mêmes conditions que celles où l'Etat participe financièrement à la convention. Toutefois, dans l'hypothèse d'une telle convention, les modalités de gestion de la convention seront différentes : l'Etat ne versera pas lui-même le montant de l'allocation temporaire dégressive aux bénéficiaires de la convention avant de se faire rembourser par l'entreprise de ce montant, mais transmettra à l'entreprise la liste des bénéficiaires effectifs de la convention et le montant qui leur est dû au titre de la convention pour chaque versement.

La prise en charge totale par l'Etat est possible pour les entreprises confrontées à des graves difficultés (notamment en redressement ou liquidation judiciaire) ou situées dans des zones confrontées à de graves déséquilibres de l'emploi, sur décision conjointe du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget (par délégation, le préfet de département et le trésorier payeur général). Cette exonération de la participation de l'entreprise à la convention doit être prévue par la convention. Dans ce cas là, la participation de l'Etat est plafonnée à 300 euros par personne et par mois.

Toutefois, dans le cas où l'entreprise est exonérée de toute participation, il ne sera versé aux bénéficiaires de la convention que le montant de la part maximale pouvant incomber au FNE, soit 75 % de l'assiette de l'allocation.

#### *Exemple :*

Dans le cadre d'une convention d'allocations temporaires dégressives dont l'entreprise signataire est exonérée de tout financement :

Dans le cas d'un salarié se reclassant dans un emploi à temps plein comportant une rémunération mensuelle de référence de 1 000 euros alors que son ancien salaire était de 1 500 euros, l'assiette de l'allocation est de 500 euros par mois. La prise en charge de l'Etat est limitée à 75 % de l'assiette de l'allocation, soit 375 euros par mois (75 % de 500 euros). Cependant, en application des règles de plafonnement de la prise en charge de l'Etat, la prise en charge n'est que de 300 euros par mois.

Si la rémunération mensuelle de l'emploi de reclassement est de 1 200 euros alors que l'ancien salaire était de 1 500 euros, l'assiette de l'allocation est de 300 euros. La prise en charge de l'Etat est limitée à 75 % de cette assiette, soit 225 euros (montant inférieur au plafond de prise en charge de l'Etat).

## **6. Modalités d'exécution de la convention**

### *6.1. Modalités de versement de l'allocation*

L'allocation est versée aux bénéficiaires en une, deux ou trois fractions, en fonction de la durée de prise en charge prévue par la convention (*cf.* 5.3) et de la situation individuelle des bénéficiaires de la convention.

Dans le cas d'une convention prévoyant une prise en charge de six mois, il n'est procédé qu'à un seul versement. Dans le cas d'une convention prévoyant une prise en charge de plus de six mois jusqu'à un an, il est procédé au maximum à deux versements. Au-delà, il est procédé au maximum à trois versements.



Le premier versement est effectué 6 mois après la date à laquelle a débuté le contrat de travail pour lequel l'adhérent à la convention d'allocations temporaires dégressives demande à en bénéficier. Ce versement s'effectue sur la base des 6 premiers bulletins de salaire du bénéficiaire. Si l'allocation temporaire dégressive est versée au titre d'un contrat à durée déterminée ou de travail temporaire de 6 mois et que ce contrat n'aboutit pas à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée avec le même employeur sur le même poste, il s'agit de l'unique versement que perçoit le bénéficiaire de la convention.

Le deuxième versement intervient 12 mois après la date à laquelle a débuté le contrat de travail pour lequel l'adhérent à la convention d'allocations temporaires dégressives demande à en bénéficier. Ce versement s'effectue sur la base des 12 premiers bulletins de salaire du bénéficiaire. Si l'allocation temporaire dégressive est versée au titre d'un contrat à durée déterminée ou de travail temporaire d'une durée comprise entre 6 mois et 12 mois et que ce contrat n'aboutit pas à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée avec le même employeur sur le même poste, il s'agit du dernier versement perçu par le bénéficiaire. Ce versement se fait alors sur la base des mois passés par le salarié en contrat à durée déterminée ou de travail temporaire. Ainsi par exemple, si un salarié a demandé à bénéficier de l'allocation temporaire dégressive pour un contrat à durée déterminée de 9 mois, il ne percevra au titre du deuxième versement l'allocation temporaire dégressive que sur trois mois.

Le troisième versement intervient 24 mois après la date à laquelle a débuté le contrat de travail pour lequel l'adhérent à la convention d'allocations temporaires dégressives demande à en bénéficier. Ce versement s'effectue sur la base de l'ensemble des bulletins de salaire du bénéficiaire sur la période de prise en charge de l'allocation temporaire dégressive par la convention. Si l'allocation temporaire dégressive est versée au titre d'un contrat à durée déterminée ou de travail temporaire d'une durée comprise entre 12 mois et 24 mois et que ce contrat n'aboutit pas à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée avec le même employeur sur le même poste, ce versement se fait sur la base des mois passés par le salarié en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire. Ainsi par exemple, si un salarié a demandé à bénéficier de l'allocation temporaire dégressive pour un contrat à durée déterminée de 18 mois, il ne percevra l'allocation temporaire dégressive au titre du troisième versement que sur six mois.

En cas d'interruption du contrat de travail du salarié au cours de la période de prise en charge de l'allocation temporaire dégressive par la convention, le versement de l'allocation temporaire dégressive aux salariés se fait sur la base du temps réellement passé par le salarié en contrat de travail. Ainsi, si un salarié bénéficiant de l'allocation temporaire dégressive est licencié au bout de 15 mois (préavis compris), il aura déjà perçu le premier et le deuxième versement. Le troisième versement aura lieu à la date prévue initialement, mais ne portera que sur les trois mois passés par le salarié en contrat sur la deuxième année de prise en charge par la convention.

Si entre deux versements, il apparaît que la rémunération de reclassement a rattrapé la rémunération de l'emploi antérieur, il convient de ne pas procéder au versement suivant. Ainsi, le versement suivant n'est pas effectué lorsque le salaire antérieur a été rattrapé à la suite notamment d'un changement de poste dans l'entreprise d'embauche ou d'une augmentation exceptionnelle de la rémunération.

## 6.2. Régime juridique de l'allocation

L'allocation temporaire dégressive a le caractère d'un revenu imposable dans les mêmes conditions que les traitements et salaires proprement dits.

L'allocation temporaire dégressive est soumise à la CRDS et à la CSG. Un taux de 0,5 % au titre de la CRDS et un taux de 6,2 % au titre de la CSG sont appliqués sur une assiette réduite à 97 % du montant de l'allocation temporaire dégressive perçues par le bénéficiaire (au 1<sup>er</sup> janvier 2005). L'allocation temporaire dégressive n'est pas soumise aux cotisations d'assurance maladie, décès et invalidité. La participation de l'employeur aux allocations temporaires dégressives n'est pas soumise à d'autres cotisations.

## 7. Dispositions financières et comptables

### 7.1. Recouvrement de la participation de l'entreprise

Le montant des contributions dont l'entreprise est redevable au FNE est rattaché au budget du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale selon la procédure des fonds de concours.

A l'exception des conventions dites « à taux zéro » pour lesquelles les modalités de gestion particulières ont été précisées au 5.5 de la présente circulaire, les titres de perception relatifs à la participation financière de l'entreprise sont émis par le directeur départemental chargé de la gestion de la convention.

Pour chaque convention, il y aura autant de titre de recouvrement qu'il n'y aura eu de versements aux bénéficiaires de la conventions.

Dans le cas d'une convention prévoyant trois versements :

- un premier titre de recouvrement est émis dès le premier versement de l'allocation à l'ensemble des bénéficiaires de la convention, c'est-à-dire 6 mois après l'expiration de la période d'adhésion à la convention (au plus tard 18 mois après la notification des licenciements des salariés ou adhésions à une convention de reclassement personnalisé) ;
- le deuxième titre de recouvrement intervient après le deuxième versement de l'allocation à tous les bénéficiaires de la convention y ayant droit ;
- le troisième titre de recouvrement intervient après le troisième versement de l'allocation à tous les bénéficiaires de la convention y ayant droit. Ce titre de perception est émis pour solde de la contribution due par l'entreprise.

Les titres de recouvrement sont donc établis sur la base des dépenses réellement engagées par l'Etat pour le versement de l'allocation temporaire dégressive aux bénéficiaires de la convention.

#### 7.2. Récupération des trop-perçus par les bénéficiaires

La récupération des trop-perçus par les bénéficiaires de la convention s'effectuera selon la procédure des rétablissements de crédits sur le budget du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

Dès constatation des sommes indûment perçus par les bénéficiaires, celles-ci font l'objet de titres de perception, émis par l'ordonnateur et assignés sur le compte du Trésor.

Il convient toutefois de rappeler que compte tenu des règles de versement retenues, qui s'inspire de la règle du service fait, les cas de récupération de trop-perçus par les bénéficiaires seront limités (cas de fausse déclaration notamment).

### 8. Suivi des conventions

Les conventions d'allocations temporaires dégressives font l'objet d'un suivi statistique dont les principes vous ont été rappelés dans la circulaire DARES/DGEFP n° .... du ..... (à la signature de la convention, transmission de la fiche descriptive, à la fin de la convention, envoi des bulletins individuelles d'adhésion).

La nouvelle application informatique AGLAE sur l'ATD intègre des outils de remontées statistiques automatiques qui se substituent à ces remontées manuelles.

Vous voudrez bien me faire part, sous le timbre DGEFP (mission du Fonds national de l'emploi) de toutes difficultés que vous pourriez rencontrer dans l'application de la présente circulaire.

*Le ministre de l'emploi,  
de la cohésion sociale et du logement,  
Pour le ministre et par délégation :  
Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,  
J. GAEREMYNCK*

### ANNEXES

ANNEXE I. – MODÈLES DE CONVENTIONS D'ALLOCATIONS TEMPORAIRES DÉGRESSIVES

ANNEXE II. – FORMULAIRE SPÉCIFIQUE À RENSEIGNER POUR LA CONCLUSION D'UNE CONVENTION D'ALLOCATIONS TEMPORAIRES DÉGRESSIVES (À JOINDRE AU FORMULAIRE DE DROIT COMMUN PRÉVU POUR L'ENSEMBLE DES CONVENTIONS DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI)

ANNEXE III. – DEMANDE D'ADHÉSION À LA CONVENTION D'ALLOCATIONS TEMPORAIRES DÉGRESSIVES

### ANNEXE I

#### MODÈLE DE CONVENTION D'ALLOCATIONS TEMPORAIRES DÉGRESSIVES

Annexe I.1. – Modèle de convention avec participation financière de l'Etat :

#### **Convention d'allocations temporaires dégressives du Fonds national de l'emploi**

Convention n° ATD .....

Entre, d'une part :

La société ....., qui sera désignée dans le texte comme « l'entreprise »,

Et, d'autre part :

L'Etat, représenté par le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment les articles L. 322-4 et R. 322-6 ;

Vu le décret n° 89-653 du 11 septembre 1989 modifiant certaines dispositions du code du travail ;

Vu l'arrêté du 26 mai 2004 relatif aux conventions d'allocations temporaires dégressives, modifié par l'arrêté du 19 septembre 2005 ;

Vu l'avis émis sur le projet de la présente convention par le comité d'entreprise du .....

Vu l'avis émis du comité départemental de l'emploi du .....

Considérant l'ensemble des mesures prises par l'entreprise pour réduire les répercussions sociales des ..... suppressions d'emploi envisagées sur un effectif total de ..... salariés,

Il est convenu ce qui suit :

#### Article 1<sup>er</sup>

Durée d'application de la convention et nombre maximum de bénéficiaires.

La présente convention concerne les salariés dont le licenciement est notifié ou qui adhèrent à une convention de reclassement personnalisé entre le ..... et le .....

Le nombre de salariés concernés est au maximum de .....

L'entreprise s'engage à fournir à l'ensemble des bénéficiaires potentiels de la convention copie de celle-ci, ainsi que des notices d'information que lui aura fournies l'Etat à cet effet.

#### Article 2

##### *Bénéficiaires*

Le bénéfice de la présente convention est ouvert aux salariés qui remplissent les conditions suivantes :

- avoir fait l'objet d'un licenciement pour motif économique, ou d'une rupture du contrat de travail du fait d'un commun accord des parties en raison de leur adhésion à une convention de reclassement personnalisé ;
- accepter un emploi de reclassement dans une entreprise extérieure n'appartenant pas au groupe dont dépend l'entreprise signataire le cas échéant, et comportant une rémunération inférieure à leur salaire antérieur ;
- s'être reclassés sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée de six mois ou plus ou d'un contrat de travail temporaire d'une durée de six mois ou plus.

En cas de reclassement dans un emploi salarié à l'étranger, le bénéficiaire potentiel pour pouvoir bénéficier de la convention doit résider en France.

#### Article 3

##### *Délais de reclassement et d'adhésion à la convention*

Pour bénéficier des avantages liés à la présente convention, les intéressés doivent se reclasser dans un délai d'un an à compter de la notification de leur licenciement ou de leur adhésion à une convention de reclassement personnalisé.

Ils doivent par ailleurs avoir demandé à adhérer à la convention d'allocations temporaires dégressives dans un délai de trois mois maximum après s'être reclassé.

#### Article 4

##### *Prise en charge de l'allocation*

L'allocation temporaire dégressive est prise en charge à hauteur de % par l'Etat et à hauteur de % par l'entreprise. Elle est versée aux bénéficiaires, sous réserve des dispositions de l'article 6 de la présente convention, pendant deux ans (si durée inférieure, le préciser).

La participation de l'Etat ne pourra en aucun cas être supérieure à 200 euros (ou 300 euros le cas échéant) par personne et par mois pour la durée de prise en charge prévue à l'alinéa précédent.

(En tout état de cause, la participation de l'entreprise ne sera pas supérieure à ..... € par personne et par mois, pendant une période ne pouvant excéder deux ans).

#### Article 5

##### *Modalités d'exécution*

Pour bénéficier de la convention d'allocations temporaires dégressives, les salariés visés à l'article 1<sup>er</sup> doivent adhérer individuellement à la convention trois mois au plus tard après la date effective de leur reclassement en remplissant un formulaire d'adhésion qu'ils doivent transmettre à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle chargée de la gestion de la convention.

La direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente s'assure que les salariés concernés respectent les conditions prévues aux articles 2 et 3 de la présente convention et leur notifie une décision d'adhésion ou de refus d'adhésion à la présente convention. En cas d'acceptation, la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente demande au salarié concerné de lui fournir pour l'instruction de chaque versement une copie de ses bulletins de salaire.

Les salariés visés à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention ne peuvent bénéficier qu'une seule fois de l'ATD, au titre de la même convention.



Article 6

*Procédure de versement*

L'allocation est versée aux salariés par l'Etat en trois fractions.

La première fraction est versée six mois après le reclassement du salarié. Elle est déterminée en comparant sur ces six premiers mois la différence entre la rémunération mensuelle nette de l'emploi antérieur et celle de l'emploi de reclassement. Si le bénéficiaire a quitté son emploi au titre duquel il demandait à bénéficier de l'allocation temporaire dégressive avant que ce premier versement, celui-ci est calculé à partir de la durée réellement passée par le salarié dans l'emploi de reclassement.

La deuxième fraction est versée douze mois après le reclassement du salarié. Elle est déterminée en comparant la différence entre la rémunération mensuelle nette de l'emploi antérieur et celle de l'emploi de reclassement entre le sixième et de douzième mois de l'emploi de reclassement. Si le bénéficiaire a quitté son emploi au titre duquel il demandait à bénéficier de l'allocation temporaire dégressive entre le premier et le deuxième versement, celui-ci est calculé à partir de la durée réellement passée par le salarié dans l'emploi de reclassement entre le premier et le deuxième versement.

La troisième fraction est versée vingt quatre mois après le reclassement du salarié. Elle est déterminée en comparant la différence entre la rémunération mensuelle nette de l'emploi antérieur et celle de l'emploi de reclassement entre le douzième et le vingt quatrième mois de l'emploi de reclassement. Si le bénéficiaire a quitté son emploi au titre duquel il demandait à bénéficier de l'allocation temporaire dégressive entre le premier et le troisième versement, celui-ci est calculé à partir de la durée réellement passée par le salarié dans l'emploi de reclassement entre le deuxième et le troisième versement.

La comparaison entre le salaire antérieur et le salaire de reclassement s'effectue sur la base de l'horaire hebdomadaire habituellement pratiqué dans chacune des entreprises dans la limite de la durée légale du travail.

Lorsque le reclassement se fait dans un emploi à temps partiel :

- soit l'emploi antérieur était également un emploi à temps partiel, comportant la même durée de travail : dans ce cas, la comparaison entre les deux salaires s'effectue dans les mêmes conditions que pour un emploi à temps plein ;
- soit l'emploi antérieur était un emploi à temps plein ou un emploi antérieur comportant une durée de travail supérieure : dans ce cas, il convient de reconstituer fictivement l'ancien salaire sur la base du nouvel horaire de travail.

Lorsque le reclassement se fait dans un emploi à temps plein ou dans un emploi à temps partiel comportant une durée de travail supérieure à la durée de travail de l'emploi antérieur, la comparaison entre la rémunération de l'emploi antérieur et celle de l'emploi de reclassement s'effectue sans procéder à une régularisation du salaire de reclassement sur la même base horaire de travail que l'emploi antérieur.

Article 7

*Remboursement de la contribution financière de l'entreprise à la convention*

En application de l'article 4 de la présente convention, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle concerné émet des titres de recouvrement à l'encontre de l'entreprise signataire de la convention.

Un premier titre de recouvrement est émis dès le premier versement de l'allocation à l'ensemble des bénéficiaires de la convention. Un deuxième titre de recouvrement intervient après le deuxième versement de l'allocation à tous les bénéficiaires de la convention y ayant droit. Un troisième titre de recouvrement intervient après le troisième versement de l'allocation à tous les bénéficiaires de la convention y ayant droit. Ce titre de perception est émis pour solde de la contribution due par l'entreprise.

Les titres de recouvrement sont établis sur la base des dépenses réellement engagées par l'Etat pour le versement de l'allocation temporaire dégressive aux bénéficiaires de la convention en application des dispositions de l'article 6 de la présente convention.

Article 8

Dans le cas où sa situation juridique subirait une modification entraînant l'application des dispositions de l'article L. 122-12 du code du travail, l'employeur co-signataire de la convention s'engage à faire assumer, par contrat, à son successeur les obligations découlant de la convention ou à verser lui-même, par avance, le reliquat des sommes dont il reste redevable.

En cas de cessation définitive d'activité, par suite de dissolution ou de toute autre cause, l'employeur ayant encore des charges à assumer en application de la convention s'engage à verser les sommes correspondant à ces charges.

Fait à ....., le .....

L'Etat,

*L'entreprise,*

(préciser nom, qualité du signataire  
et cachet de l'entreprise)

Annexe I.2. – Modèle de convention sans participation financière de l'Etat :

**Convention d'allocations temporaires dégressives du Fonds national de l'emploi**

Convention n° ATD .....

Entre, d'une part :

La société ..... qui sera désignée dans le texte comme « l'entreprise »,

Et, d'autre part :

L'Etat représenté par le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment les articles L. 322-4 et R. 322-6 ;

Vu le décret n° 89.653 du 11 septembre 1989 modifiant certaines dispositions du code du travail ;

Vu l'arrêté du 26 mai 2004 relatif aux conventions d'allocations temporaires dégressives, modifié par l'arrêté du 19 septembre 2005 ;

Vu l'avis émis sur le projet de la présente convention par le comité d'entreprise du ..... ;

Vu l'avis émis du comité départemental de l'emploi du ..... ;

Considérant l'ensemble des mesures prises par l'entreprise pour réduire les répercussions sociales des ..... suppressions d'emploi envisagées sur un effectif total de ..... salariés,

Il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Durée d'application de la convention et nombre maximal de bénéficiaires.

La présente convention concerne les salariés dont le licenciement est notifié ou qui adhèrent à une convention de reclassement personnalisé entre le ..... et le .....

Le nombre de salariés concernés est au maximum de .....

L'entreprise s'engage à fournir à l'ensemble des bénéficiaires potentiels de la convention copie de celle-ci, ainsi que des notices d'information que lui aura fournies l'Etat à cet effet.

**Article 2**

*Bénéficiaires*

Le bénéfice de la présente convention est ouvert aux salariés qui remplissent les conditions suivantes :

- avoir fait l'objet d'un licenciement pour motif économique, ou d'une rupture du contrat de travail du fait d'un commun accord des parties en raison de leur adhésion à une convention de reclassement personnalisé ;
- accepter un emploi de reclassement dans une entreprise extérieure n'appartenant pas au groupe dont dépend l'entreprise signataire le cas échéant, et comportant une rémunération inférieure à leur salaire antérieur ;
- s'être reclassés sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée de six mois ou plus ou d'un contrat de travail temporaire d'une durée de six mois ou plus.

En cas de reclassement dans un emploi salarié à l'étranger, le bénéficiaire potentiel pour pouvoir bénéficier de la convention doit résider en France.

**Article 3**

*Délais de reclassement*

Pour bénéficier des avantages liés à la présente convention, les intéressés doivent se reclasser dans un délai d'un an à compter de la notification de leur licenciement ou de leur adhésion à une convention de reclassement personnalisé.

**Article 4**

*Prise en charge de l'allocation*

L'allocation temporaire dégressive est intégralement prise en charge par l'entreprise. Elle est versée aux bénéficiaires, sous réserve des dispositions de l'article 6 de la présente convention, pendant deux ans (si durée inférieure, le préciser).

(La participation de l'entreprise ne sera pas supérieure à ..... € par personne et par mois, pendant une période ne pouvant excéder deux ans).

**Article 5**

*Modalités d'exécution*

Pour bénéficier de la convention d'allocations temporaires dégressives, les salariés visés à l'article 1<sup>er</sup> doivent adhérer individuellement à la convention trois mois au plus tard après la date effective de leur reclassement. Ils doivent à cet effet, remplir un formulaire d'adhésion qu'il doivent transmettre à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente.

La direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente s'assure que les salariés concernés respectent les conditions prévues aux articles 2 et 3 de la présente convention et leur notifie une décision d'adhésion ou de refus d'adhésion à la présente convention. En cas d'acceptation, la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente demande au salarié concerné de lui fournir pour l'instruction de chaque versement une copie de ses bulletins de salaire.

Les salariés visés à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention ne peuvent bénéficier qu'une seule fois de l'ATD, au titre de la même convention.

## Article 6

### *Procédure de versement*

L'allocation est versée aux salariés par l'entreprise en trois fractions sur la base des éléments que lui transmettent la ou les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle concernées.

La première fraction est versée six mois après le reclassement du salarié. Elle est déterminée en comparant sur ces six premiers mois la différence entre la rémunération mensuelle nette de l'emploi antérieur et celle de l'emploi de reclassement. Si le bénéficiaire a quitté son emploi au titre duquel il demandait à bénéficier de l'allocation temporaire dégressive avant que ce premier versement, celui-ci est calculé à partir de la durée réellement passée par le salarié dans l'emploi de reclassement.

La deuxième fraction est versée douze mois après le reclassement du salarié. Elle est déterminée en comparant la différence entre la rémunération mensuelle nette de l'emploi antérieur et celle de l'emploi de reclassement entre le sixième et de douzième mois de l'emploi de reclassement. Si le bénéficiaire a quitté son emploi au titre duquel il demandait à bénéficier de l'allocation temporaire dégressive entre le premier et le deuxième versement, celui-ci est calculé à partir de la durée réellement passée par le salarié dans l'emploi de reclassement entre le premier et le deuxième versement.

La troisième fraction est versée vingt-quatre mois après le reclassement du salarié. Elle est déterminée en comparant la différence entre la rémunération mensuelle nette de l'emploi antérieur et celle de l'emploi de reclassement entre le douzième et le vingt quatrième mois de l'emploi de reclassement. Si le bénéficiaire a quitté son emploi au titre duquel il demandait à bénéficier de l'allocation temporaire dégressive entre le deuxième et le troisième versement, celui-ci est calculé à partir de la durée réellement passée par le salarié dans l'emploi de reclassement entre le deuxième et le troisième versement.

Si lors de l'instruction du premier versement de l'allocation temporaire dégressive l'écart constaté entre la rémunération nette antérieure et la rémunération de l'emploi de reclassement est inférieur à 20 euros sur les six premiers mois, l'allocation temporaire dégressive n'est pas versée.

La comparaison entre le salaire antérieur et le salaire de reclassement s'effectue sur la base de l'horaire hebdomadaire habituellement pratiqué dans chacune des entreprises dans la limite de la durée légale du travail.

Lorsque le reclassement se fait dans un emploi à temps partiel :

- soit l'emploi antérieur était également un emploi à temps partiel, comportant la même durée de travail : dans ce cas, la comparaison entre les deux salaires s'effectue dans les mêmes conditions que pour un emploi à temps plein ;
- soit l'emploi antérieur était un emploi à temps plein ou un emploi antérieur comportant une durée de travail supérieure : dans ce cas, il convient de reconstituer fictivement l'ancien salaire sur la base du nouvel horaire de travail.

Lorsque le reclassement se fait dans un emploi à temps plein ou dans un emploi à temps partiel comportant une durée de travail supérieure à la durée de travail de l'emploi antérieur, la comparaison entre la rémunération de l'emploi antérieur et celle de l'emploi de reclassement s'effectue sans procéder à une régularisation du salaire de reclassement sur la même base horaire de travail que l'emploi antérieur.

## Article 7

Dans le cas où sa situation juridique subirait une modification entraînant l'application des dispositions de l'article L. 122-12 du code du travail, l'employeur cosignataire de la convention s'engage à faire assumer, par contrat, à son successeur les obligations découlant de la convention ou à verser lui-même, par avance, le reliquat des sommes dont il reste redevable.

En cas de cessation définitive d'activité, par suite de dissolution ou de toute autre cause, l'employeur ayant encore des charges à assumer en application de la convention s'engage à verser les sommes correspondant à ces charges.

Fait à ....., le .....

L'Etat,

*L'entreprise,*

(préciser nom, qualité du signataire  
et cachet de l'entreprise)

ANNEXE II

FORMULAIRE SPÉCIFIQUE À RENSEIGNER POUR LA CONCLUSION  
D'UNE CONVENTION D'ALLOCATIONS TEMPORAIRES DÉGRESSIVES

(à joindre au formulaire de droit commun prévu pour l'ensemble des conventions du Fonds national de l'emploi)

**Demande de conclusion d'une convention du Fonds national de l'emploi**

*Renseignements propres aux conventions d'allocations temporaires dégressives*

I. Nombre maximal de bénéficiaires de la convention :

Le cas échéant, répartition par établissement :

II. Avis du comité d'entreprise sur le projet de convention :

– date(s) de la (des) réunion(s) de consultation du comité d'entreprise (ou, s'il y a lieu, du comité central d'entreprise et du comité d'établissement) et nature de l'avis émis, clairement résumé.

Joindre :

Les procès-verbaux de la (des) réunion(s) du comité d'entreprise ou, s'il y a lieu, du comité central d'entreprise et du ou des comité(s) d'établissement.

Fait à ....., le .....

*Nom, qualité et signature du demandeur*





■ *Journal officiel* du 15 octobre 2005

**Arrêté du 19 septembre 2005 relatif aux conventions  
d'allocations temporaires dégressives**

NOR : SOCF0510423C

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie,

Vu le code du travail, et notamment ses articles L. 322-4 et R. 322-6 ;

Vu l'arrêté du 26 mai 2004 relatif aux conventions d'allocations temporaires dégressives,

Arrêtent :

Art. 1<sup>er</sup>. – A l'article 3 de l'arrêté du 26 mai 2004 susvisé, les mots : « 153 euros » sont remplacés par les mots : « 200 euros ».

A l'article 4 de ce même arrêté, les mots : « 229 euros » sont remplacés par les mots : « 300 euros ».

Art. 2. – Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle et le directeur du budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 19 septembre 2005.

*Le ministre de l'emploi,  
de la cohésion sociale et du logement,*  
Pour le ministre et par délégation :  
*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
J. GAEREMYNCK

*Le ministre de l'économie,  
des finances et de l'industrie*

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur du budget :

*Le sous-directeur,*

F. CARAYON