



**Synthèse de ce dispositif qui est à négocier lors d'un plan social f P.S.E.) :**

Les entreprises procédant à des licenciements économiques peuvent conclure avec l'Etat des conventions permettant de faciliter le reclassement des personnes licenciées. Parmi ces conventions, la convention d'allocation temporaire dégressive (ATD) permet le versement, aux salariés licenciés et reclassés dans un emploi moins bien rémunéré, d'une allocation destinée à compenser cette différence de rémunération. Elle fait l'objet d'un versement en une, deux ou trois fractions. Pour bénéficier de l'allocation temporaire dégressive, aucune condition d'ancienneté n'est exigée du salarié.

**Quelles entreprises ?**

Seules les entreprises procédant à des réductions d'effectifs dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique peuvent conclure, avec l'Etat (via le FNE), une convention d'allocations temporaires dégressives. Cette convention constitue l'une des mesures du plan de sauvegarde pour l'emploi qui doit être élaboré par les entreprises d'au moins 50 salariés lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 10.

Le financement de l'allocation temporaire dégressive est, sauf exception, assuré conjointement par l'entreprise et l'Etat.

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'allocation temporaire dégressive.

**Quels bénéficiaires ?**

Pour bénéficier de l'allocation temporaire dégressive, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- 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. ;
- adhérer à la convention signée entre l'Etat et l'entreprise ; le salarié doit pour cela remplir un « bulletin d'adhésion » qui lui est remis par son employeur (formulaire Cerfa n°12625\*01) ;
- 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'allocation temporaire dégressive dans un délai de trois mois maximum après s'être reclassé ;
- percevoir, au titre de son nouvel emploi salarié, une rémunération inférieure à celle qu'il percevait au titre de son emploi antérieur.

Le reclassement doit intervenir dans une entreprise différente de l'entreprise d'origine et n'appartenant pas au même groupe ; il peut également s'agir d'un reclassement auprès d'un particulier employeur ou en tant qu'agent contractuel recruté à durée indéterminée (ou à durée déterminée de 6 mois ou plus) dans l'une des 3 fonctions publiques (Etat, Hospitalière, Territoriale) ou dans un établissement public administratif qui leur est rattaché.



Le reclassement doit se faire sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) 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.

Sous réserve des conditions énumérées précédemment, le reclassement dans un emploi à l'étranger peut donner droit au bénéfice de l'allocation temporaire dégressive dans les conditions suivantes :

- l'adhérent potentiel doit résider en France et s'être reclassé dans un délai d'un an en contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée ou de travail temporaire de 6 mois ou plus
- il doit être en mesure de fournir à la direction départementale du travail 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.

### Quel montant ?

#### Le principe

Le montant de l'allocation est évalué au moment de l'embauche, à partir de la différence entre le salaire net moyen perçu au cours des 12 mois précédant le licenciement et le salaire net du nouvel emploi. Pour apprécier le montant de l'ancienne rémunération, on ne tient compte ni des heures supplémentaires ni des primes et indemnités n'ayant pas le caractère d'un complément de salaire (frais professionnels, indemnités de rupture du contrat de travail...). Si le salarié n'est pas là depuis 12 mois, il faut reconstituer cette rémunération nette moyenne sur la période qu'il a passée dans l'entreprise avant d'être licencié. Le montant de l'allocation peut cependant être inférieur au « manque à gagner », notamment lorsque l'entreprise est dans l'incapacité financière de faire face à cette charge (voir ci-dessous). Sur le montant de l'allocation temporaire dégressive sont prélevées la CSG et la CRDS. L'allocation est en outre soumise à l'impôt sur le revenu, dans les mêmes conditions que le salaire.

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. Les règles particulières applicables lorsque la durée du travail dans l'emploi de reclassement et dans l'emploi précédemment occupé n'est pas la même sont précisées par la circulaire DGEFP n° 2005/45 du 22 décembre 2005 -59.4 ko

#### Les limites

Le financement de l'allocation temporaire dégressive est à la charge de l'entreprise et de l'Etat. La participation de celui-ci ne peut excéder 75 % du montant de l'allocation ni dépasser un plafond fixé à 200 € par mois et par bénéficiaire pendant une période ne pouvant excéder deux ans. L'entreprise participe au financement de l'allocation dans les conditions fixées par la convention passée avec l'Etat. Elle peut toutefois être dispensée de cette participation lorsqu'elle se trouve dans l'incapacité d'en assumer la charge financière (notamment celles en redressement ou en liquidation judiciaire) ou lorsqu'elle est située dans des bassins d'emploi en grande difficulté. Dans ce cas, le montant de l'allocation versée au salarié est limité à la contribution financière de l'Etat qui peut être portée, au maximum, à 300 € par mois.



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. 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.

### Quand est-elle versée et pour combien de temps ?

L'allocation temporaire dégressive est versée aux bénéficiaires de la convention pendant une durée maximale de 2 ans. La convention peut toutefois prévoir une durée inférieure. Si le salarié bénéficiaire de l'allocation est reclassé 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'allocation temporaire dégressive jusqu'à l'issue de la période de prise en charge prévue par la convention.

L'allocation est versée aux bénéficiaires en une, deux ou trois fractions, en fonction de la durée de prise en charge 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'allocation temporaire dégressive 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'allocation temporaire dégressive 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 ;



## Fiche réflexe: L'allocation temporaire dégressive



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'allocation temporaire dégressive 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.

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.