



CIRCULAIRE N° 2016-18 DU 24 MAI 2016

Direction des Affaires Juridiques

IN/4018 - DGU

Titre

Indemnisation du chômage à Mayotte : les nouvelles règles issues de la convention du 24 mars 2016

Objet

La convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte a été agréée par arrêté ministériel le 17 mai 2016 (JO du 21 mai). Elle met en application les conclusions adoptées par les partenaires sociaux le 18 décembre 2015.

Cette convention applicable à compter du 1^{er} mai 2016 définit pour 3 ans les règles d'indemnisation du chômage à Mayotte dans le cadre de l'Assurance chômage.

Document émis pour action après validation par signature de la Direction générale de l'Unédic



CIRCULAIRE N° 2016-18 DU 24 MAI 2016

Direction des Affaires Juridiques

Indemnisation du chômage à Mayotte : les nouvelles règles issues de la convention du 24 mars 2016

Résumé

L'ordonnance n° 2012-788 du 31 mai 2012 modifiant les livres III et VII du code du travail applicable à Mayotte a confié aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, le soin de négocier des accords relatifs à l'indemnisation du chômage à Mayotte au titre de l'assurance chômage.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont conclu le 18 décembre 2015 un relevé de conclusions définissant les grands principes de l'indemnisation du chômage à Mayotte pour 3 ans. La convention du 24 mars 2016 qui en émane succède à l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 2012 et définit, à compter du 1^{er} mai 2016, les règles relatives à l'indemnisation du chômage à Mayotte au bénéfice des salariés dont la fin de contrat de travail survient à compter de cette date. Cette convention détermine les conditions d'affiliation des salariés et d'attribution, de calcul et de paiement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte.

Parallèlement, le titre IX du règlement annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage dans les autres départements a déterminé :

- les règles de coordination des dispositions du régime d'indemnisation du chômage applicables en métropole, dans les autres DOM et collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin et, par extension la principauté de Monaco, avec celles de la convention du 24 mars 2016 ;
- les règles de transfert de droits entre les deux régimes.



Paris, le 24 mai 2016

CIRCULAIRE N° 2016-18 DU 24 MAI 2016

Direction des Affaires Juridiques

Indemnisation du chômage à Mayotte : les nouvelles règles issues de la convention du 24 mars 2016

Dans le cadre de la départementalisation de Mayotte, l'ordonnance n° 2011-1923 du 22 décembre 2011 relative à l'évolution de la sécurité sociale a organisé la convergence progressive et adaptée des prestations et des cotisations correspondantes aux différentes branches de la sécurité sociale à Mayotte.

L'ordonnance n° 2012-788 du 31 mai 2012, modifiant les livres III et VII du code du travail applicable à Mayotte, a pour sa part rapproché les règles en matière d'emploi, de travail et de formation professionnelle à Mayotte de celles en vigueur en métropole, dans les autres DOM et collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

Cette ordonnance confie notamment aux organisations d'employeurs et de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel, le soin de négocier des accords relatifs à l'assurance chômage applicable à Mayotte (CTM art. L. 327-19). C'est dans ce cadre que l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 2012 relatif à l'indemnisation du chômage à Mayotte a instauré le 1^{er} janvier 2013 un nouveau régime d'assurance chômage, cet accord ayant été prolongé par un avenant jusqu'au 30 avril 2016.

Les partenaires sociaux ont conclu le 18 décembre 2015 un relevé de conclusions définissant les grands principes de l'assurance chômage à Mayotte pour les 3 ans à venir. La convention du 24 mars 2016, agréée par arrêté ministériel du 17 mai 2016 (JO du 21 mai), qui en résulte poursuit, à compter du 1^{er} mai 2016 jusqu'au 30 avril 2019, le rapprochement du régime mahorais avec le régime d'assurance chômage applicable en métropole, dans les autres DOM et collectivités d'outre-mer. Le préambule de la convention prévoit que cette convergence s'effectuera sur une période de dix ans.

.../...

Dans ce cadre, le principe « un jour d'affiliation égale un jour d'indemnisation » est adopté à Mayotte ; les règles de cumul des allocations avec la rémunération d'une activité réduite ou occasionnelle sont également calquées sur celles de la métropole.

La nouvelle convention d'assurance chômage concerne les salariés dont la fin de contrat de travail survient à Mayotte à compter du 1^{er} mai 2016. Les conditions d'attribution, de calcul et de paiement de l'allocation versée, dénommée « allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte », font l'objet des fiches techniques ci-jointes.

L'accord national interprofessionnel du 26 octobre 2012 continue de s'appliquer pour tous les salariés dont la fin de contrat de travail est antérieure à cette date.

En outre, 14 accords d'application ont été adoptés par les partenaires sociaux pour la mise en œuvre des dispositions issues de la convention du 24 mars 2016 : certains reprennent à l'identique ceux du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage dans les autres départements, d'autres ont été adaptés afin de les rendre cohérents avec la législation du travail et le contexte institutionnel mahorais.

Les règles issues de la nouvelle convention et de ses accords d'application font l'objet des fiches techniques ci-jointes.

Le Directeur général,



Vincent DESTIVAL

Pièces jointes :

- **10 fiches techniques**
- **Arrêté du 17 mai 2016 portant agrément de la convention du 24 mars 2016 et de ses accords d'application relatifs à l'indemnisation du chômage à Mayotte et de l'avenant n° 3 du 24 mars 2016 modifiant le règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage**

Pièce jointe n° 1

10 Fiches techniques

SOMMAIRE

Fiche 1	page 3
Conditions d'attribution	
Fiche 2	page 22
Durée d'indemnisation	
Fiche 3	page 28
Détermination de l'allocation journalière	
Fiche 4	page 39
Reprise - Réadmission	
Fiche 5	page 48
Paiement de l'allocation	
Fiche 6	page 59
Chômage total sans rupture du contrat de travail	
Fiche 7	page 65
Activités professionnelles non déclarées	
Fiche 8	page 68
Contributions	
Fiche 9	page 71
Cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte avec une rémunération	
Fiche 10	page 90
Règles de coordination et de transfert des droits entre les deux régimes	

Fiche 1

Conditions d'attribution

SOMMAIRE

1. CONDITION D’AFFILIATION.....	PAGE 3
1.1. FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL PRISE EN CONSIDERATION	4
1.2. DUREE D’AFFILIATION OU DE TRAVAIL REQUISE	5
1.2.1. Nombre d’heures ou de jours de travail requis	5
1.2.2. Recherche des jours d’affiliation ou de travail	5
1.2.3. Plafonnement mensuel de la durée d’affiliation	6
2. CONDITION DE RECHERCHE D’EMPLOI	PAGE 6
3. CONDITION D’APTITUDE PHYSIQUE	PAGE 7
4. CONDITION D’AGE.....	PAGE 7
4.1. AGE LEGAL D’ACCES A LA RETRAITE AU SENS DU 1° DE L’ARTICLE L. 327-4 DU CODE DU TRAVAIL APPLICABLE A MAYOTTE	8
4.1.1. Age légal d’accès à la retraite	8
4.1.2. Durée d’assurance nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein	8
4.2. AGE DE DEPART A LA RETRAITE A TAUX PLEIN QUELLE QUE SOIT LA DUREE D’ASSURANCE VIEILLESSE	9
5. CONDITION DE CHOMAGE INVOLONTAIRE.....	PAGE 9
5.1. CESSATIONS DE CONTRAT DE TRAVAIL A L’ORIGINE D’UN CHOMAGE INVOLONTAIRE	10
5.1.1. Licenciement	10
5.1.2. Fin de contrat de travail à durée déterminée, dont notamment les contrats à objet défini et les contrats de fin de chantier	10
5.1.3. Démissions considérées comme légitimes	11
5.1.4. Cas particulier de la prise d’acte de la rupture de son contrat par le salarié	15
5.1.5. Licenciement pour cause économique	15
5.1.6. Fin de contrat de travail à retenir pour l’appréciation de la condition relative au chômage involontaire	16

5.2. RUPTURES DE CONTRAT DE TRAVAIL A L'ORIGINE D'UN CHOMAGE VOLONTAIRE	18
5.2.1. Saisine de l'instance paritaire de Mayotte au terme de 121 jours de chômage	18
5.2.2. Procédure	20
6. CONDITION DE RESIDENCE	PAGE 21

FICHE 1

Conditions d'attribution

Pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte, les salariés privés d'emploi doivent justifier d'une période d'affiliation définie à l'article 3 de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et de l'ensemble des conditions d'attribution du revenu de remplacement prévues à l'article 4.

Ces conditions sont les suivantes :

- justifier d'une période d'affiliation de 182 jours ou 1 014 heures de travail dans une période de référence de 24 mois ;
- être inscrit comme demandeur d'emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) dans le département de Mayotte ;
- être à la recherche effective et permanente d'un emploi ;
- ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite et ne pas justifier de la durée d'assurance requise pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein ;
- être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;
- ne pas avoir quitté volontairement la dernière activité professionnelle salariée ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière, dès lors que depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une période d'affiliation de 91 jours ou d'une période de travail d'au moins 507 heures ;
- résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage applicable à Mayotte.

1. CONDITION D'AFFILIATION

La condition d'affiliation requise est recherchée au cours d'une période de référence dont le terme est la fin du contrat de travail (terme du préavis ou terme du contrat à durée déterminée) à la suite de laquelle le salarié privé d'emploi s'est inscrit comme demandeur d'emploi dans le département de Mayotte.

La justification de la durée d'affiliation est fonction des périodes d'emploi ou assimilées qui se situent dans la période de référence et n'ont pas été utilisées pour l'ouverture d'un droit.

1.1. FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL PRISE EN CONSIDERATION

La fin de contrat prise en considération pour apprécier la condition d'affiliation est en principe la dernière. Elle doit se situer à Mayotte et doit intervenir dans les 12 mois précédant l'inscription comme demandeur d'emploi (*Conv. art. 7 § 1er*).

La fin du contrat de travail correspond au terme du préavis.

Ce délai de 12 mois est augmenté dans les cas énoncés par l'article 7 § 2 à § 4 de la convention :

- 1) des journées d'interruption de travail ayant donné lieu au service des prestations en espèces de l'assurance maladie, des indemnités journalières de repos de l'assurance maternité au titre des assurances sociales, des indemnités journalières au titre d'un congé de paternité, des indemnités journalières au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- 2) des périodes durant lesquelles une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger a été servie ;
- 3) des périodes durant lesquelles ont été accomplies des obligations contractées à l'occasion du service national universel, en application de l'article L. 111-2, 1^{er} et 2^e alinéas, du code du service national et de la durée des missions accomplies dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de service civique, de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif.

Selon l'article L. 120-1 du code du service national, le service civique peut prendre quatre formes : volontariat de service civique, volontariat international en administration, volontariat international en entreprise, volontariat de solidarité internationale ;

- 4) des périodes de stage de formation professionnelle continue visée au titre II du livre VII du code du travail applicable à Mayotte ;
- 5) des périodes durant lesquelles l'intéressé a fait l'objet d'une mesure d'incarcération qui s'est prolongée au plus 3 ans après la rupture du contrat de travail survenue pendant la période de privation de liberté ;
- 6) des périodes de congé pour la création d'entreprise ou de congé sabbatique obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 122-67 à L. 122-71 du code du travail applicable à Mayotte ;
- 7) de la durée des missions confiées par suffrage au titre d'un mandat électif, politique ou syndical exclusif d'un contrat de travail ;
- 8) des périodes de versement du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant, ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, par suite d'une fin de contrat de travail ;
- 9) des périodes de versement de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale suite à une fin de contrat de travail ;
- 10) des périodes durant lesquelles l'intéressé a assisté un handicapé dont l'incapacité permanente était telle qu'il percevait - ou aurait pu percevoir, s'il ne recevait pas déjà à ce titre une pension de vieillesse ou d'invalidité - l'allocation aux adultes handicapés visée par l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale, et dont l'état nécessitait l'aide effective d'une tierce personne justifiant l'attribution de l'allocation compensatrice ou de la prestation de compensation visée à l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles ;

11) des périodes durant lesquelles l'intéressé a accompagné son conjoint qui s'était expatrié pour occuper un emploi salarié ou une activité professionnelle non salariée hors du département de Mayotte ;

L'allongement prévu dans tous ces cas est limité à 3 ans ; il est limité à 2 ans dans les deux situations :

12) des périodes de congé obtenu pour élever un enfant en application de dispositions contractuelles ;

13) des périodes durant lesquelles l'intéressé a créé ou repris une entreprise.

1.2. DUREE D’AFFILIATION OU DE TRAVAIL REQUISE

1.2.1. Nombre d’heures ou de jours de travail requis

L'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte peut être accordée aux demandeurs d'emploi qui justifient d'au moins 182 jours d'affiliation ou 1 014 heures de travail dans les 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail.

Si la condition d'affiliation minimale n'est pas satisfaite, aucun droit ne peut être ouvert, sauf dans l'hypothèse d'une fermeture définitive de l'entreprise. Dans ce cas, les salariés licenciés sont dispensés de remplir cette condition ; le droit est ouvert pour 182 jours (*Conv. art. 5*).

1.2.2. Recherche des jours d'affiliation ou de travail

La recherche de la durée d'affiliation ou de travail s'effectue en tenant compte des périodes d'emploi accomplies dans une ou plusieurs entreprises entrant dans le champ d'application du régime d'assurance chômage mahorais et du régime en vigueur dans les autres départements, soit les employeurs du secteur privé visés à l'article L. 327-15 du code du travail applicable à Mayotte et L. 5422-13 du code du travail (*fiche 10*). Sont également prises en compte, en application de l'article L 327-36 du code du travail applicable à Mayotte et L. 5424-1 du code du travail, les périodes d'emploi accomplies pour le compte d'employeurs publics (*Dir. Unédic n° 35-94 du 20.10.1994*).

Selon l'article 3 alinéa 3 de la convention, les périodes de suspension du contrat de travail sont comptabilisées à raison d'une journée d'affiliation par journée de suspension ou, lorsque la durée d'affiliation est calculée en heures, à raison de 5,6 heures de travail par journée de suspension.

Ainsi, les périodes de maladie, de congé parental d'éducation, de congé individuel de formation ou autres, qui sont à l'origine d'une suspension du contrat de travail, sont retenues pour la recherche de la condition d'affiliation.

En revanche, les périodes de suspension du contrat de travail, au cours desquelles a été exercée une activité professionnelle non salariée, ne sont pas retenues, sauf si elles ont été exercées dans le cadre d'un congé pour création d'entreprise (*CTM art. L. 122-67*) ou d'un congé sabbatique (*CTM art. L. 122-71*).

L'article 3 alinéa 5 de la convention prévoit, pour la recherche de la condition d'affiliation, deux cas d'assimilation à une période d'emploi :

- d'une part, les actions de formation du titre II du livre VII du code du travail applicable à Mayotte non rémunérées par le régime d'assurance chômage sont assimilées à des heures

de travail ou, à raison de 5,6 heures, à des jours d'affiliation dans la limite des deux tiers du nombre de jours d'affiliation ou d'heures de travail dont le salarié privé d'emploi justifie dans la période de référence, soit au maximum 486 jours ou 2 711 heures ;

- d'autre part, le dernier jour du mois de février est compté pour 3 jours d'affiliation ou 16,8 heures de travail ; en cas d'année bissextile, le dernier jour doit être compté pour 2 jours ou 11,2 heures de travail.

1.2.3. Plafonnement mensuel de la durée d'affiliation

Le plafond mensuel du nombre d'heures retenu pour la recherche de la condition d'affiliation est fixé à 208 heures par mois, 260 heures sur dérogation de la Dieccte (*CTM art. L. 212-1 ; Conv. art. 3 alinéa 2*).

Lorsque le nombre d'heures effectuées au cours du mois civil est inférieur au plafond de 208 ou 260 heures, toutes les heures effectuées au cours de la période de référence affiliation sont retenues pour la recherche de la condition d'affiliation.

Lorsque le nombre d'heures effectuées au cours du mois civil est supérieur au plafond et que le salarié a exercé plusieurs activités dans le mois, le plafond est déterminé pour chaque emploi, au prorata du nombre d'heures effectuées au titre de cet emploi dans le mois civil.

2. CONDITION DE RECHERCHE D'EMPLOI

Peuvent prétendre au bénéfice de l'ARE-Mayotte :

Les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi auprès de Pôle emploi dans le département de Mayotte et à la recherche effective et permanente d'un emploi (Conv. art. 4 a et b)

A cet égard, les intéressés sont tenus de participer à la définition et à l'actualisation du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi et d'accepter les offres raisonnables d'emploi telles que définies aux articles L. 326-51 et L. 326-52 du code du travail applicable à Mayotte (*CTM art. L.326-49*).

Le PPAE est élaboré et actualisé conjointement par le demandeur d'emploi et Pôle emploi ou, le cas échéant, par tout autre organisme participant au service public de l'emploi. Ce projet précise, en tenant compte de la formation du demandeur d'emploi, de ses qualifications, de ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles, de sa situation personnelle et familiale ainsi que de la situation du marché du travail local, la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu (*CTM art. L. 326-51*).

Les personnes qui accomplissent une action de formation inscrite dans leur PPAE

Le PPAE comprend également les actions que Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre dans le cadre de l'accompagnement personnalisé du demandeur d'emploi, notamment en ce qui concerne les actions de formation et d'aide à la mobilité.

Toutes les actions de formation qualifiante ou diplômante, d'adaptation ou de développement des compétences, d'orientation ou de conversion, inscrites dans le PPAE, ouvrent droit au bénéfice de l'ARE-Mayotte « formation », en application de l'article 4 a) de la convention. N'étant plus immédiatement disponible pour la recherche d'emploi, il change de catégorie : son statut

est celui de stagiaire de la formation professionnelle et il relève à ce titre de la catégorie concernant les « personnes sans emploi, non immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi » (CTM art. R. 326-47, arrêté du 5 février 1992).

Toutefois, le stagiaire qui suit une action de formation n'excédant pas 40 heures, ou dont les modalités d'organisation, notamment sous forme de cours du soir ou par correspondance, lui permettent de rechercher simultanément un emploi, peut bénéficier de l'ARE-Mayotte même si cette formation n'est pas inscrite dans le PPAE (CTM art. R. 326-48 2°).

Ainsi, dès lors que le demandeur d'emploi accomplit une action de formation inscrite dans son PPAE, il est réputé accomplir un acte de recherche d'emploi lui permettant de percevoir, s'il y a lieu, l'ARE-formation-Mayotte (CTM art. L. 326-54).

3. CONDITION D'APTITUDE PHYSIQUE

Le bénéfice des prestations de chômage est réservé aux personnes aptes physiquement à l'exercice d'un emploi (CTR art. L. 327-5 ; Conv. art. 4 d). Cette condition d'aptitude est satisfaite dès lors que la personne est inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi et recherche un emploi.

Les personnes invalides de première catégorie, au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire capables d'exercer une activité rémunérée, peuvent être inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi.

L'inscription des bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie peut, dans certains cas, être admise.

S'agissant du montant de l'allocation journalière en cas de perception d'une pension d'invalidité, voir la fiche 3.

4. CONDITION D'AGE

L'article 4 c) de la convention prévoit que peuvent bénéficier de l'ARE-Mayotte, les travailleurs privés d'emploi n'ayant pas atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse au sens du 1^o de l'article L. 327-4 du code du travail applicable à Mayotte et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2^o de ce même article.

Les conditions d'âge définies ci-après s'appliquent à tous les allocataires indemnisés ou susceptibles de l'être, quelle que soit la date d'ouverture de leurs droits à l'ARE-Mayotte.

4.1. AGE LEGAL D'ACCES A LA RETRAITE AU SENS DU 1^o DE L'ARTICLE L. 327-4 DU CODE DU TRAVAIL APPLICABLE A MAYOTTE

Le demandeur d'emploi ne doit pas avoir atteint l'âge prévu par l'article L. 327-4 1^o du code du travail applicable à Mayotte pour pouvoir bénéficier de l'ARE-Mayotte, ou au plus tard l'âge prévu par l'article L. 327-4 2^o du même code. L'article 7 du décret n° 2012-1168 du 17 octobre 2012 relatif au développement de la sécurité sociale à Mayotte a modifié le décret n° 2003-589 du 1^{er} juillet 2003, pris dans le cadre de l'article 6 de l'ordonnance n° 2002-411 du 27 mars 2002, dont l'article 2 fixait l'âge de départ en retraite. Ainsi, l'âge minimal de départ en

retraite à taux plein doit passer progressivement de 60 à 62 ans dans des conditions différentes de celles prévues pour les autres départements français.

Les allocations d'assurance chômage cessent d'être versées aux allocataires ayant atteint l'âge légal d'accès à la retraite et justifiant de la durée d'assurance ouvrant droit à une pension de vieillesse à taux plein.

4.1.1. Age légal d'accès à la retraite

Le décret n° 2012-1168 du 17 octobre 2012 prévoit que l'âge minimal de départ en retraite, si l'intéressé justifie du nombre de trimestres requis (*CTM art. L. 327-4 1°*), en fonction de l'année de naissance de l'intéressé, est le suivant :

60 ans et 4 mois pour les personnes nées en 1956 ;

60 ans et 8 mois pour les personnes nées en 1957 ;

61 ans pour les personnes nées en 1958 ;

61 ans et 4 mois pour les personnes nées en 1959 ;

61 ans et 8 mois pour les personnes nées en 1960 ;

62 ans pour les personnes nées en 1961.

4.1.2. Durée d'assurance nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein

L'article 4 c) de la convention prévoit également que les personnes ayant atteint l'âge ainsi défini, qui ne remplissent pas les conditions pour percevoir une retraite à taux plein, peuvent bénéficier des allocations de chômage jusqu'à ce qu'elles justifient du nombre de trimestres requis au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale (tous régimes confondus) pour percevoir une pension à taux plein, et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 327-4 du code du travail applicable à Mayotte.

L'existence d'un régime de retraite à Mayotte datant de 1987, le nombre de trimestres exigés pour la retraite à taux plein passe progressivement de 64 pour une retraite prenant effet en 2003 à 160 pour une retraite prenant effet en 2027 (*art. 9 du décret n° 2003-589 du 1er juillet 2003 portant application de certaines dispositions de l'assurance vieillesse*).

Chaque année, la durée d'assurance vieillesse exigée pour bénéficier d'une retraite à taux plein est ainsi relevée de 4 trimestres. Ainsi en 2016, 116 trimestres sont nécessaires pour pouvoir prétendre à une retraite à taux plein.

Le salarié qui a contribué successivement au régime d'assurance vieillesse métropolitain puis au régime mahorais et réside à Mayotte peut demander la liquidation de sa retraite dans le régime de retraite mahorais ou le régime métropolitain, lorsqu'il atteint l'âge de sa retraite à taux plein. Quel que soit le régime de retraite choisi, les trimestres d'assurance vieillesse de l'autre régime sont totalisés avec ceux du régime retenu pour la liquidation de la retraite.

4.2. AGE DE DEPART A LA RETRAITE A TAUX PLEIN QUELLE QUE SOIT LA DUREE D'ASSURANCE VIEILLESSE

L'âge d'obtention d'une retraite à taux plein quel que soit le nombre de trimestres acquis, prévu au 2° de l'article L. 327-4 du code du travail applicable à Mayotte est celui fixé au 1° augmenté de 5 ans (article 7 du décret n° 2012-1168 précité) : il doit passer progressivement de 65 à 67 ans.

Ainsi, l'âge maximal pour bénéficier des allocations de chômage visé par l'article 4 c) de la convention évolue de la manière suivante :

- 65 ans et 4 mois pour les personnes nées en 1956 ;
- 65 ans et 8 mois pour les personnes nées en 1957 ;
- 66 ans pour les personnes nées en 1958 ;
- 66 ans et 4 mois pour les personnes nées en 1959 ;
- 66 ans et 8 mois pour les personnes nées en 1960 ;
- 67 ans pour les personnes nées en 1961.

5. CONDITION DE CHOMAGE INVOLONTAIRE

Seule est indemnisable la privation involontaire d'emploi (*CTM art. L. 327-1 ; Conv. art. 4 e*).

Le chômage est involontaire lorsque la rupture du contrat de travail n'est pas du fait du salarié. Le règlement général énumère les modes de rupture du contrat de travail à l'origine d'un chômage involontaire.

L'article 2 de la convention précise que sont considérés comme involontairement privés d'emploi, les salariés dont la cessation de contrat de travail résulte :

- d'un licenciement ;
- d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, sous réserve de l'insertion à terme de cette modalité de rupture dans le code du travail applicable à Mayotte ;
- d'une fin de contrat de travail à durée déterminée, dont notamment les contrats à objet défini et les contrats de fin de chantier ;
- d'une démission considérée comme légitime, dans les conditions fixées par un accord d'application ;
- d'un licenciement pour cause économique défini à l'article L. 320-3 du code du travail applicable à Mayotte.

Toutefois, lorsque la fin de contrat de travail intervenue pour l'une de ces causes est précédée d'un départ volontaire, et que, depuis celui-ci, le demandeur d'emploi ne justifie pas d'une période d'emploi d'au moins 91 jours ou 507 heures, il n'est pas en situation de chômage involontaire (*Conv. art. 4 e*).

Aux termes de l'article 27 de la convention, à l'expiration ou à la rupture du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié les attestations et les justifications lui permettant de faire valoir ses droits aux allocations de chômage. L'attestation sur laquelle l'employeur procède à ces déclarations doit être conforme au modèle établi par l'Unédic (*Conv. art. 27*).

Par cette attestation, l'employeur déclare notamment les périodes d'emploi, le montant des rémunérations brutes soumises à contributions, le montant des indemnités de rupture, le montant des primes ayant été éventuellement versées et le motif de la rupture du contrat de travail. A terme, l'employeur transmettra les données de cette attestation par la déclaration sociale nominative prévue à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale (*Conv. art. 30 dernier alinéa*).

De son côté, le salarié, lorsqu'il remplit sa demande d'allocations, précise le mode de rupture de son contrat de travail, et s'il y a lieu, les conditions de sa cessation d'activité.

5.1. CESSATIONS DE CONTRAT DE TRAVAIL A L'ORIGINE D'UN CHOMAGE INVOLONTAIRE

5.1.1. Licenciement

Sur l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi, l'indication par l'employeur selon laquelle le contrat de travail a pris fin suite à un licenciement est suffisante pour qualifier le chômage d'involontaire.

5.1.2. Fin de contrat de travail à durée déterminée, dont notamment les contrats à objet défini et les contrats de fin de chantier

La fin de contrat de travail à durée déterminée a, du point de vue de l'indemnisation du chômage, les mêmes effets qu'un licenciement.

Conformément aux dispositions de l'article L. 122-1 du code du travail applicable à Mayotte :

« Sous réserve des dispositions de l'article L. 122-2, le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ».

De même, lorsque les parties modifient par avenant le terme du contrat de travail initialement prévu, la cessation du contrat s'analyse comme une privation involontaire d'emploi.

Les contrats de travail conclus pour la durée d'un chantier sont par principe des contrats de travail à durée indéterminée, mais peuvent toutefois être conclus sous la forme de contrats à durée déterminée. Dès lors, selon leur forme juridique (CDI ou CDD), leur rupture est susceptible de prendre la forme d'un licenciement ou de l'arrivée du terme du contrat.

La fin du contrat d'apprentissage, CDD de type particulier, ouvre droit à l'assurance chômage. Il en va de même lorsque la résiliation du contrat d'apprentissage intervient sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou sur décision du Conseil des prud'hommes (*CTM art. L. 113-16*).

5.1.3. Démissions considérées comme légitimes

L'accord d'application Mayotte n° 11 prévoit différents cas de démissions considérées comme légitimes.

- **Démission suite à un changement de résidence du salarié âgé de moins de 18 ans qui rompt son contrat de travail pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce l'autorité parentale**

Aux termes de l'article 388 du code civil, le salarié âgé de moins de 18 ans est considéré comme mineur ; aussi est-il tenu de suivre ses parents ou la personne qui en tient lieu, lorsque ceux-ci changent de résidence. La démission de son emploi pour les suivre est donc légitime.

↳ **Démission suite à un changement de résidence du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de résidence pour exercer un nouvel emploi salarié ou non salarié**

Ce texte s'applique quel que soit le motif professionnel à l'origine du changement de résidence du conjoint. Son nouvel emploi peut notamment :

- résulter d'une mutation au sein de son entreprise ;
- être la conséquence d'un changement d'employeur décidé à son initiative ;
- correspondre à l'entrée dans une nouvelle entreprise d'un salarié auparavant privé d'activité ;
- correspondre à la création ou la reprise d'une entreprise.

La qualité de conjoint vise la situation de personnes mariées ou ayant conclu un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant en concubinage notoire.

↳ **Démission suite à un changement de résidence du salarié qui rompt son contrat de travail et dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité, dès lors que moins de deux mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat de travail et la date du mariage ou de la conclusion du pacte civil de solidarité**

Il n'est pas exigé pour que cette démission soit légitime que la fin du contrat de travail soit antérieure au mariage ou au pacte civil de solidarité. La démission doit être considérée comme légitime toutes les fois que moins de deux mois se sont écoulés entre la démission ou la fin du contrat de travail et le mariage ou le pacte civil de solidarité, quel que soit l'ordre dans lequel sont survenus ces événements.

↳ **Démission d'un contrat aidé**

Est réputée légitime pour exercer un nouvel emploi ou suivre une action de formation, la démission d'un salarié :

- sous contrat d'insertion par l'activité ;
- sous contrat emploi jeunes.

Est réputée légitime pour exercer un emploi sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois, ou pour suivre une action de formation qualifiante au sens des dispositions de l'article L. 711-1-2 du code du travail applicable à Mayotte, la démission d'un salarié :

- sous contrat de qualification ;
- sous contrat d'orientation.

↳ **Démission de la dernière activité professionnelle salariée pour l'application de l'article 9 § 2 de la convention**

Le départ volontaire de la dernière activité professionnelle salariée exercée est présumé légitime lorsqu'elle est insuffisante pour ouvrir un nouveau droit (réadmission) et qu'en conséquence, seule une reprise de droit est possible (*fiche 4, point 1.1.4.*). Cette disposition vise à faciliter la reprise

d'emploi. Cependant, si le salarié a démissionné d'une activité supérieure à 91 jours ou 507 heures en cours d'indemnisation, cette démission s'oppose à la poursuite de son indemnisation (*Conv. art. 24 –fiche 4 § 1.1.4.*)

↳ **Démission suite à non-paiement des salaires**

La démission causée par le non-paiement des salaires dus en contrepartie d'un travail accompli est considérée comme légitime.

Ce motif de rupture doit être justifié par la présentation d'une décision du juge compétent condamnant l'employeur à verser les rémunérations litigieuses. Cette décision peut se traduire, par exemple, par une ordonnance de référé, un jugement au fond ou une ordonnance du bureau de conciliation.

La remise par le salarié démissionnaire de l'attestation de saisine de la juridiction prud'homale permet l'instruction immédiate de sa demande d'allocations par Pôle emploi. Toutefois, la décision de prise en charge n'intervient que lorsque l'intéressé fournit la décision judiciaire condamnant l'employeur au versement des créances salariales, ou d'une provision sur ces sommes. En l'absence d'une telle décision, le chômage résultant de cette rupture est réputé volontaire.

↳ **Démission d'un salarié victime d'actes délictueux au sein de son entreprise**

La démission imputable à un acte présumé délictueux commis contre un salarié dans l'exercice de son contrat de travail constitue un cas de chômage involontaire. On entend par acte délictueux tout comportement réprimé pénalement, que l'auteur de l'acte délictueux soit ou non l'employeur.

A l'appui de sa demande d'allocations, l'intéressé devra présenter la copie de la plainte ou le récépissé de dépôt de celle-ci auprès du procureur de la République. La citation directe, la plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction ou la plainte déposée auprès du commissariat de police ou d'une gendarmerie sont également recevables.

↳ **Démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de violences conjugales**

Le départ volontaire est légitime si la poursuite du contrat de travail n'est pas possible sans changement de domicile. En outre, l'intéressé doit justifier du dépôt d'une plainte auprès du procureur de la République.

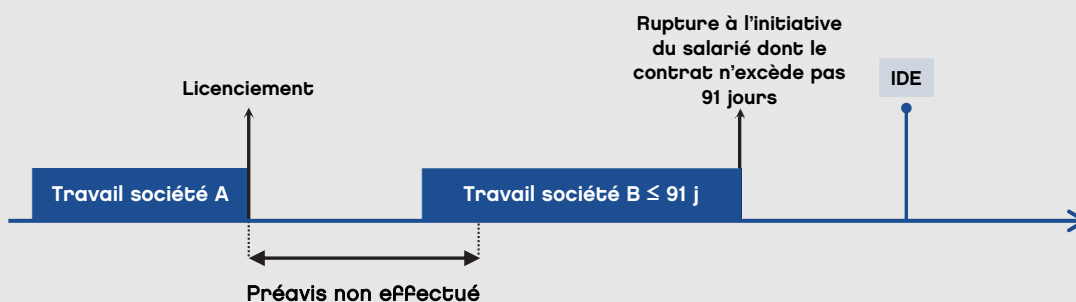
Comme dans la situation précédente, la citation directe qui consiste à saisir directement le tribunal de police ou le tribunal correctionnel, selon la gravité de l'infraction, est recevable. Il en va de même en cas de plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction. Enfin, l'intéressé peut présenter une plainte déposée auprès d'un commissariat de police ou d'une gendarmerie.

↳ **Démission, au cours d'une période n'excédant pas 91 jours, d'un emploi repris postérieurement à un licenciement ou à une fin de contrat de travail à durée déterminée**

Le chômage qui suit la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, intervenue dans les 91 jours suivant l'embauche pour un emploi repris postérieurement à un licenciement, à une rupture conventionnelle ou à une fin de contrat de travail à durée déterminée, est réputé involontaire pour l'ouverture du droit.

Exemple n° 1

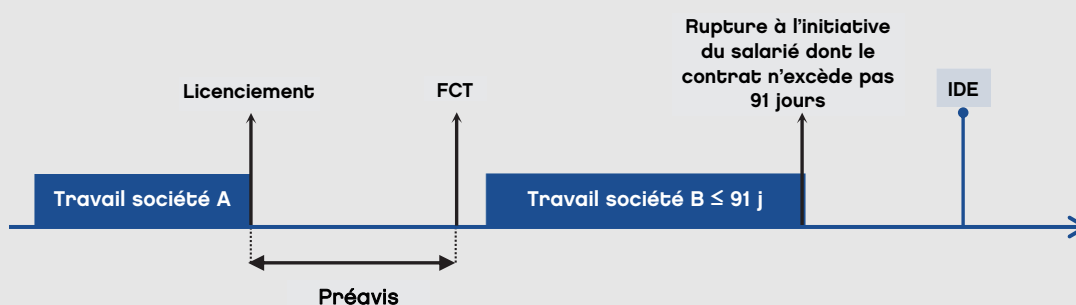
Reprise d'emploi en cours de préavis non effectué



- Un salarié est licencié et dispensé d'effectuer son préavis. Au cours de celui-ci, il retrouve un emploi et ne s'inscrit pas sur la liste des demandeurs d'emploi.
- Il met fin volontairement à cet emploi dont la durée n'excède pas 91 jours, et s'inscrit ensuite sur la liste des demandeurs d'emploi.
- La démission est réputée légitime et le chômage est involontaire.

Exemple n° 2

Reprise d'emploi à l'issue du préavis



- Un salarié licencié retrouve un emploi après la fin de son préavis mais sans s'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi (en cas d'inscription, voir fiche 4).
- Il met fin volontairement à cet emploi dont la durée n'excède pas 91 jours, et s'inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.
- La démission est réputée légitime et le chômage est involontaire.

↳ Démission d'un salarié totalisant 3 années d'affiliation motivée par une embauche à laquelle l'employeur met fin dans les 91 jours

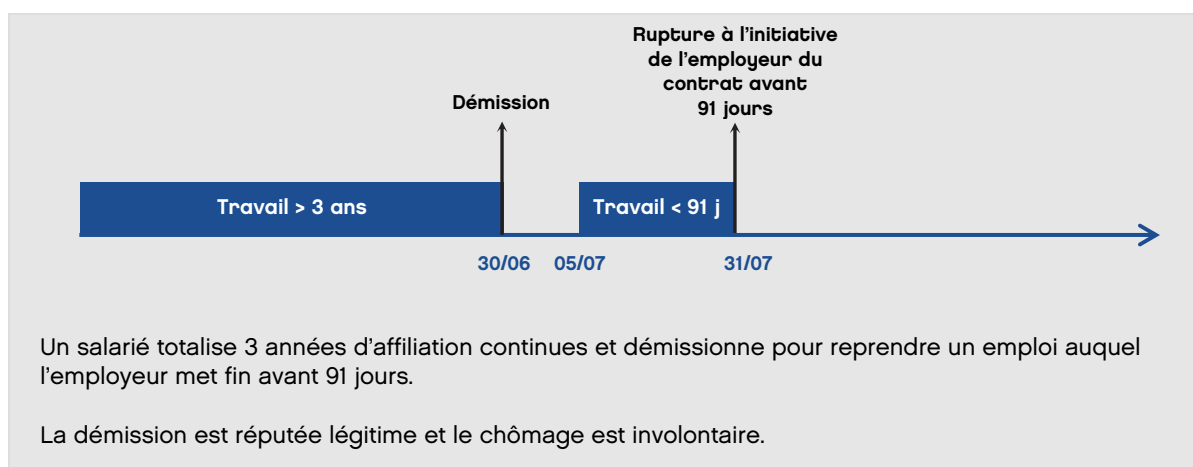
Sont en chômage involontaire, les personnes justifiant de 3 années d'affiliation continue et ayant démissionné de leur emploi pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée à laquelle l'employeur met fin avant 91 jours. La condition de 3 années consécutives s'apprécie à la date de la démission.

Lors de la recherche des 3 années d'affiliation continue, doivent être retenues toutes les périodes accomplies dans une ou plusieurs entreprises ou établissements, à condition qu'il y ait continuité des périodes d'emploi dans ces 3 ans.

A cet effet, sont prises en compte toutes les périodes d'activités salariées exercées auprès d'un employeur privé ou public visé à l'article L. 327-36 du code du travail applicable à Mayotte, de même que les périodes d'activité exercées dans un autre Etat membre de l'Union européenne,

de l'Espace économique européen ou de la Suisse, par un ressortissant de l'un de ces Etats (circ. Unédic n° 2010-23 du 17.12.2010).

Exemple n° 3



↳ **Départ du salarié du fait de la mise en œuvre d'une clause de résiliation automatique du contrat de travail dit « de couple ou indivisible »**

Sont notamment visés par cette disposition, car titulaires d'un contrat de travail dit « de couple ou indivisible », les concierges d'immeubles ou les cogérants de succursales.

La cessation du contrat de travail est réputée légitime si le salarié quitte son emploi du fait du licenciement ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur.

Lorsque la cessation du contrat de l'un des conjoints résulte de la démission de l'autre, l'accord d'application n° 11 ne s'applique pas.

↳ **Démission d'un salarié pour conclure un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-10 du code du service national, un ou plusieurs contrats de volontariat de solidarité internationale ou associatifs pour une ou plusieurs missions de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif**

Les contrats ou missions de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif doivent avoir une durée continue minimale d'un an.

La démission est légitime même si la mission a été interrompue avant l'expiration de la durée minimale d'engagement prévue initialement par le contrat de service civique ou de volontariat, ou avant l'expiration de la durée minimale continue d'un an d'engagement, prévue initialement par le contrat de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif.

↳ **Démission d'un salarié pour créer ou reprendre une entreprise**

L'activité créée ou reprise doit avoir donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi (immatriculation au répertoire des métiers, déclaration au centre de formalités des entreprises, inscription au registre du commerce et des sociétés) et doit avoir cessé pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur.

5.1.4. Cas particulier de la prise d'acte de la rupture de son contrat par le salarié

La prise d'acte de la rupture de son contrat par le salarié ne constitue pas l'un des cas de privation involontaire d'emploi mentionnés à l'article 2 de la convention. Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués par le salarié la justifiaient, ou au contraire d'une démission si les faits invoqués ne la justifiaient pas.

Cette appréciation relève de la compétence exclusive du juge qui, en présence d'une prise d'acte, devra rechercher à qui est imputable la rupture du contrat. Une procédure contentieuse accélérée est prévue à cet effet : lorsque le conseil des prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, le bureau de jugement statue directement au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

En cas de prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail, il est cependant nécessaire d'attendre la décision judiciaire qualifiant la rupture (assimilée à un licenciement ou au contraire à une démission) avant de pouvoir déterminer si le chômage consécutif est involontaire ou non.

Toutefois, au vu des circonstances du dossier, une prise en charge par l'assurance chômage peut intervenir lorsque les faits invoqués par le demandeur d'emploi sont ceux qui motiveraient une démission légitime au sens de l'accord d'application n° 11 : en particulier, la démission intervenue pour non-paiement des salaires, la démission à la suite d'un acte délictueux dont le salarié déclare avoir été victime dans l'exercice de son contrat de travail.

L'accord d'application n° 9 § 1^{er} a vocation à s'appliquer : après 121 jours non indemnisés par l'assurance chômage, la situation du salarié peut être examinée, à sa demande, par l'Instance paritaire de Mayotte en vue d'une prise en charge au titre de l'ARE-Mayotte à compter du 122^e jour, s'il remplit toujours les conditions d'ouverture de droit à cette date (*point 5.2.1*).

5.1.5. Licenciement pour cause économique

↳ Dispositions législatives et réglementaires

Les articles L.320-3 et suivants du code du travail applicable à Mayotte et l'arrêté n° 107/SG/DTEFP du 15.10.1999 portant extension de l'accord interprofessionnel du 21.07.1999 relatif à la sécurité de l'emploi, définissent le licenciement économique et sa procédure.

Toute rupture de contrat de travail intervenant dans ce cadre constitue un licenciement pour cause économique, à l'exception des licenciements qui interviennent à la fin d'un chantier, sauf dérogations déterminées par convention ou accord collectif (*CTM art. L. 320-3*).

↳ Conséquence au regard de l'assurance chômage

Toute période de chômage consécutive à des ruptures de contrat de travail, quelle que soit leur nature (licenciement, départ volontaire, etc.) intervenant dans le cadre de l'article L. 320-3 du code du travail applicable à Mayotte, est indemnisable au titre de l'assurance chômage.

Il convient de se référer à la déclaration de l'employeur sur l'attestation destinée à Pôle emploi, sans rechercher si une rupture de contrat du travail telle qu'une rupture négociée, est soumise à

l'ensemble des procédures de licenciement pour motif économique prévues par le chapitre 3 du titre 2 du livre 3 du code du travail applicable à Mayotte.

5.1.6. Fin de contrat de travail à retenir pour l'appréciation de la condition relative au chômage involontaire

L'article 4 e) de la convention dispose que les salariés privés d'emploi ne doivent pas avoir quitté volontairement leur dernière activité professionnelle, ou une activité autre que la dernière, dès lors que depuis le départ volontaire, ils ne peuvent justifier d'une période d'affiliation d'au moins 91 jours ou d'une période de travail d'au moins 507 heures.

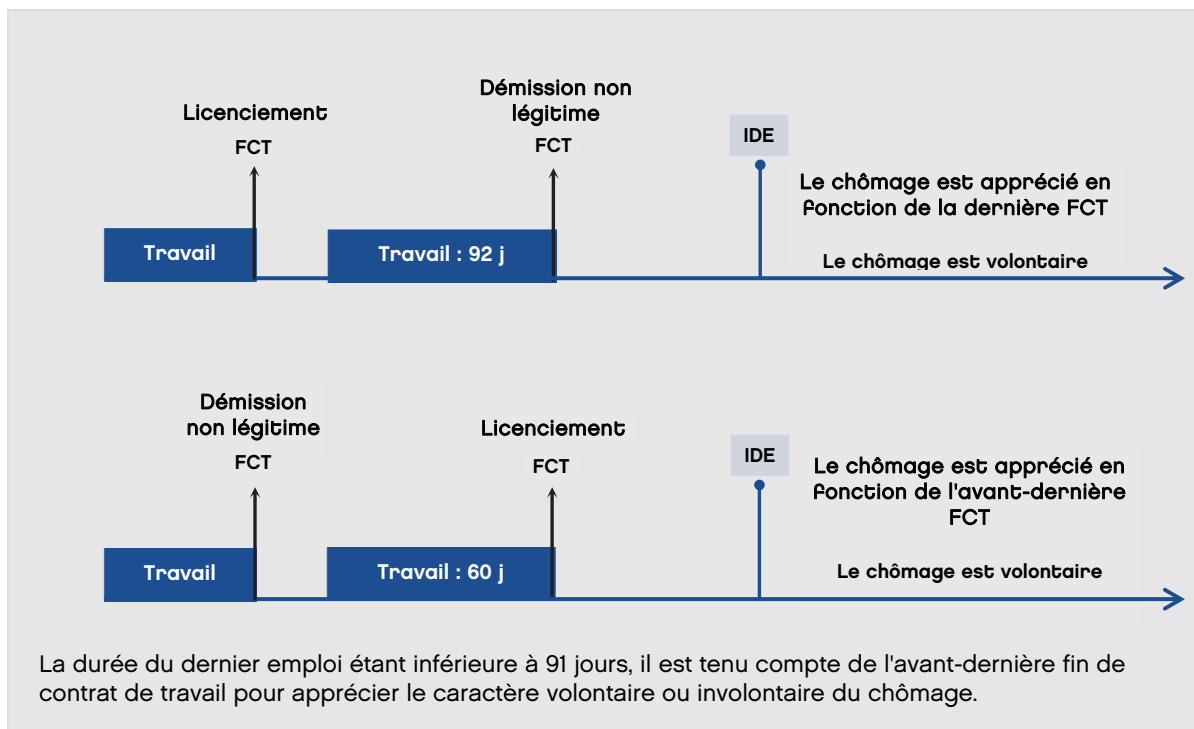
La fin de contrat de travail à retenir pour apprécier la condition de chômage involontaire au titre d'une activité exercée à Mayotte est celle qui précède l'inscription comme demandeur d'emploi. Si elle correspond à l'un des cas de cessation involontaire du contrat de travail visés à l'article 2 de la convention, le chômage qui s'ensuit est involontaire.

Toutefois, en cas de départ volontaire d'un emploi précédent, la rupture du contrat de travail correspondant à cet emploi sera retenue pour l'appréciation du caractère volontaire ou involontaire du chômage si le salarié totalise moins de 91 jours d'affiliation ou 507 heures de travail postérieurement à ce départ volontaire, (sauf cas prévu par l'accord d'application n° 11).

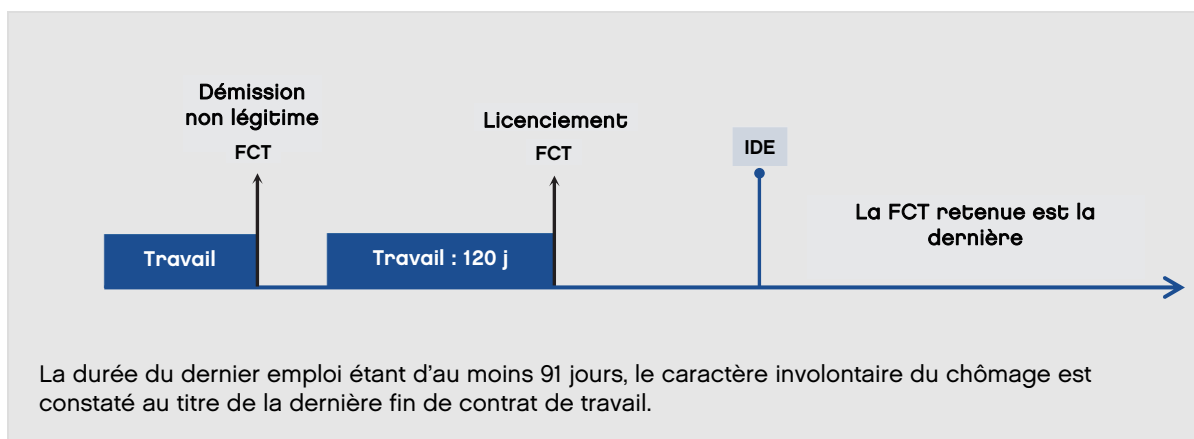
Pour la recherche des 91 jours d'affiliation ou 507 heures de travail :

- la détermination de la durée de l'affiliation est celle prévue à l'article 3 de la convention. Les périodes de formation visées au titre 2 du livre 7 du code du travail applicable à Mayotte sont assimilées à des jours d'affiliation ou à des heures de travail, dans la limite des 2/3 du nombre de jours d'affiliation ou d'heures de travail fixés à l'alinéa 1^{er} de l'article 3 de la convention (soit au maximum 486 jours ou 2 711 heures) dont l'intéressé justifie postérieurement au départ volontaire ;
- les jours de réduction du temps de travail non pris par le salarié et ayant donné lieu au paiement de l'indemnité compensatrice de repos supplémentaire dans le cadre de la réduction du temps de travail sont pris en compte, conformément à l'accord d'application n° 14 pris pour l'application de l'article 4 e) de la convention.

Exemple n° 4



Exemple n° 5

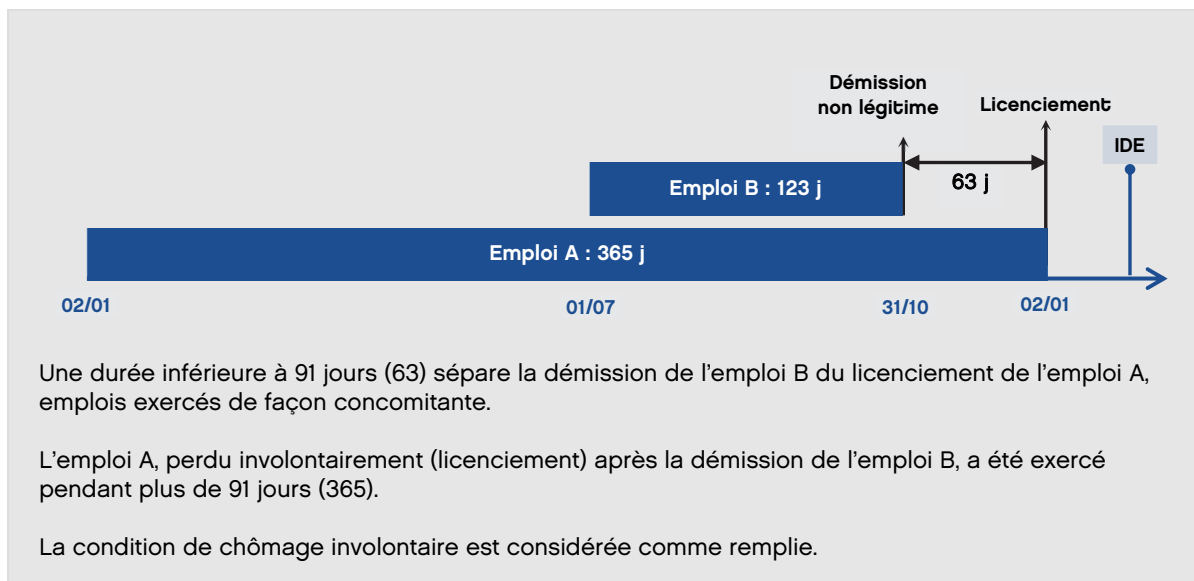


Les dispositions de l'article 4 e) de la convention font l'objet d'une application particulière dans la situation où le salarié a cumulé au moins deux emplois et perd l'un d'entre eux.

En effet, par un arrêt du 22 septembre 2010, la chambre sociale de la Cour de cassation (pourvoi n° 08-21936) a précisé que dans l'hypothèse d'emplois concomitants, le départ volontaire d'un emploi moins de 91 jours avant la perte involontaire d'un autre emploi ne fait pas obstacle à l'ouverture du droit si le demandeur d'emploi justifie d'une durée d'affiliation d'au moins 91 jours au titre du dernier emploi (ayant pris fin involontairement), dès lors que les autres conditions sont réunies.

Ainsi, dès lors que les conditions d'attribution de l'ARE-Mayotte prévues par les articles 3 et 4 de la convention sont satisfaites, la condition de chômage involontaire est remplie et le droit peut être ouvert.

Exemple n° 6



5.2. RUPTURES DE CONTRAT DE TRAVAIL A L'ORIGINE D'UN CHOMAGE VOLONTAIRE

A l'exception des situations de démissions légitimes (point 5.1.3), le chômage consécutif à une rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié est considéré comme volontaire et donne lieu à une décision de rejet au titre de l'ARE-Mayotte.

Toutefois, l'accord d'application n°9 § 1^{er} prévoit que, si le demandeur d'emploi n'est pas reclassé après 121 jours, il peut solliciter un examen de sa situation individuelle par l'Instance paritaire de Mayotte (IPM). Cet examen a pour objet de rechercher si, au cours de la période de 121 jours, l'intéressé a accompli des efforts en vue de se reclasser (*Circ. Unédic n° 2014-27 du 19.11.2014 fiche 1*).

5.2.1. Saisine de l'Instance paritaire de Mayotte au terme de 121 jours

Le demandeur d'emploi qui s'est vu notifier un rejet doit solliciter expressément l'examen de sa situation par l'Instance paritaire de Mayotte. A cet effet, le rejet au titre de l'article 4 e) de la convention notifié au demandeur d'emploi est accompagné d'un formulaire de demande d'examen de sa situation individuelle par l'IPM au terme des 121 premiers jours.

Afin que l'Instance paritaire apprécie si la condition de chômage involontaire est remplie, le demandeur d'emploi doit :

- demander expressément sa saisine ;
- avoir quitté l'emploi au titre duquel les allocations lui ont été refusées depuis au moins 121 jours ;
- remplir toutes les autres conditions auxquelles la convention subordonne l'ouverture d'une période d'indemnisation, à l'exception de celle prévue à l'article 4 e).

Le délai de 121 jours de chômage court dès le lendemain de la fin du contrat de travail au titre de laquelle les allocations lui ont été refusées. Pour l'application de cette règle, il n'y a pas lieu

de rechercher si le départ volontaire est antérieur à la fin de contrat de travail au titre de laquelle les droits sont examinés.

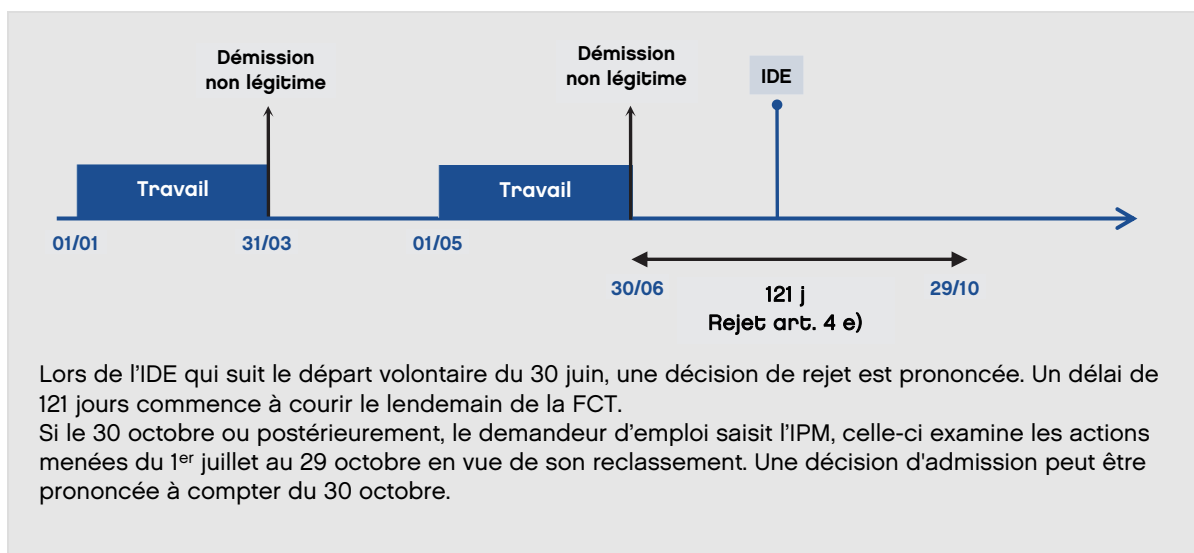
Ce délai peut être allongé si des périodes ont donné lieu à une prise en charge au titre des indemnités journalières de la sécurité sociale, à condition que celles-ci aient été versées pour au moins 21 jours consécutifs.

L'objectif poursuivi par l'accord d'application n°9 § 1^{er} est de permettre la prise en charge de salariés n'ayant pas été involontairement privés d'emploi mais ayant manifesté, au cours de ces 121 jours, une volonté claire de se réinsérer professionnellement. L'appréciation de l'Instance paritaire doit reposer sur la constatation de cette volonté (Circ. Unédic n° 2014-27 du 19.11.2014 fiche 1).

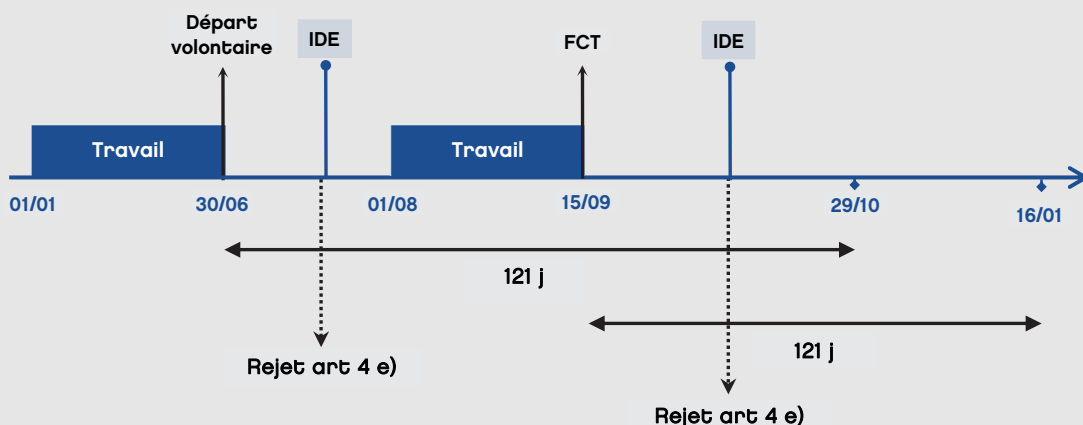
Aussi, l'examen de la situation du demandeur d'emploi porte sur ses efforts de reclassement, ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre des actions de formation, de réinsertion ou de requalification. Les motifs du départ volontaire ne doivent pas être pris en considération.

Si l'Instance paritaire de Mayotte estime que les efforts de reclassement accomplis attestent que la situation de chômage du demandeur d'emploi se prolonge contre son gré, elle prend une décision d'admission à l'ARE-Mayotte au 122^e jour.

Exemple n° 7



Exemple n° 8



Après la démission du 30 juin, une décision de rejet est prononcée. Un délai de 121 jours court à compter du 1^{er} juillet.

Le demandeur d'emploi cesse d'être inscrit et reprend un emploi du 1^{er} août au 15 septembre. Il se réinscrit le 20 septembre comme demandeur d'emploi.

Une nouvelle décision de rejet est prononcée car il ne justifie pas de 91 jours d'affiliation ou de 507 heures de travail depuis la démission du 30 juin. Un nouveau délai de 121 jours lui est opposé à compter du 16 septembre.

Toutefois, l'IPM, si elle est saisie, doit statuer à l'épuisement du 1^{er} délai de 121 jours, soit le 29 octobre. Si elle estime les efforts de reclassement suffisants, une décision d'admission est notifiée à compter du 30 octobre. Le délai de 121 jours opposé à compter du 16 septembre devient sans objet.

En cas de rejet par l'IPM de la demande d'allocations au 29 octobre, le demandeur d'emploi peut demander l'examen de sa situation au terme du second délai de 121 jours, soit le 14 janvier.

Si l'IPM estime les efforts de reclassement suffisants, une ouverture de droits est prononcée à compter du 15 janvier, au titre de la fin du contrat de travail du 15 septembre.

5.2.2. Procédure

La notification de rejet au titre de l'article 4 e) de la convention adressée au demandeur d'emploi en situation de chômage volontaire est accompagnée d'un formulaire de demande d'examen de sa situation par l'Instance paritaire de Mayotte au terme du délai de 121 jours.

Ce courrier l'informe que sa demande d'examen doit être retournée, dûment complétée, dans les 15 jours précédant l'échéance du 121^e jour suivant la fin de son contrat de travail, s'il est toujours demandeur d'emploi à cette date.

Le dépôt tardif de sa demande de réexamen n'a pas pour effet d'allonger la période de 4 mois au titre de laquelle l'IPM apprécie ses efforts de reclassement.

6. CONDITION DE RESIDENCE

Les personnes qui demandent le bénéfice des allocations de chômage doivent résider sur le territoire de Mayotte (*Conv, art. 4 f*). Si elles quittent Mayotte pour la métropole, un autre département ou territoire d'outre-mer, voire le territoire d'un autre Etat, et si un droit leur a été ouvert, le versement des allocations est interrompu.

Toutefois, le reliquat de ce droit peut être transféré en métropole ou dans un autre département d'outre-mer sous certaines conditions (*fiche 10, point 2.2*).

FICHE 2

Durée d'indemnisation

SOMMAIRE

1.	DETERMINATION DE LA DUREE D'INDEMNISATION.....	PAGE 23
2.	REDUCTION DE LA DUREE D'INDEMNISATION.....	PAGE 23
3.	MAINTIEN DE L'INDEMNISATION JUSQU'A L'AGE DE LA RETRAITE.....	PAGE 25
3.1.	CONDITION DU MAINTIEN	25
3.2.	CAS RELEVANT DE L'INSTANCE PARITAIRE DE MAYOTTE (IPM)	27

FICHE 2

Durée d'indemnisation

En application de l'article 11 de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte, la durée d'indemnisation est déterminée en fonction de la durée d'affiliation et de l'âge du salarié à la fin du contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits.

La durée ainsi définie peut être réduite, le cas échéant, par l'imputation de périodes de formation ou par les règles de la réadmission issues de l'article 9 de la convention (sur la réadmission, voir fiche 4).

Par ailleurs, les allocataires en cours d'indemnisation à l'âge de 61 ans peuvent bénéficier du maintien de leurs allocations jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge auquel ils peuvent faire valoir leur droit à une retraite à taux plein.

1. DETERMINATION DE LA DUREE D'INDEMNISATION

La durée d'indemnisation au titre de l'ARE-Mayotte est fonction de la durée d'affiliation, selon le principe : un jour d'affiliation égale un jour d'indemnisation. Selon l'article 3 de la convention, l'affiliation est recherchée dans les 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail. Cette durée est limitée selon l'âge du salarié à la date de fin du contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits. Cette date coïncide avec le terme du préavis ou du contrat à durée déterminée.

L'article 11 § 1 prévoit deux durées d'indemnisation :

- pour les salariés âgés de moins de 50 ans à la fin du contrat de travail, la durée d'indemnisation est au minimum de 182 jours et au maximum de 365 jours ;
- pour les salariés âgés d'au moins 50 ans à la fin de leur contrat de travail, la durée d'indemnisation est au minimum de 182 jours et au maximum de 730 jours.

En cas d'indemnisation au titre de l'ARE-Mayotte « formation », le nombre d'allocations servies s'impute sur la durée ainsi déterminée.

En cas de réadmission en présence d'un reliquat de droits antérieur, la durée d'indemnisation est calculée conformément à l'article 9 § 3 de la convention, dans la limite du montant global le plus élevé divisé par l'allocation journalière retenue (*fiche 4*).

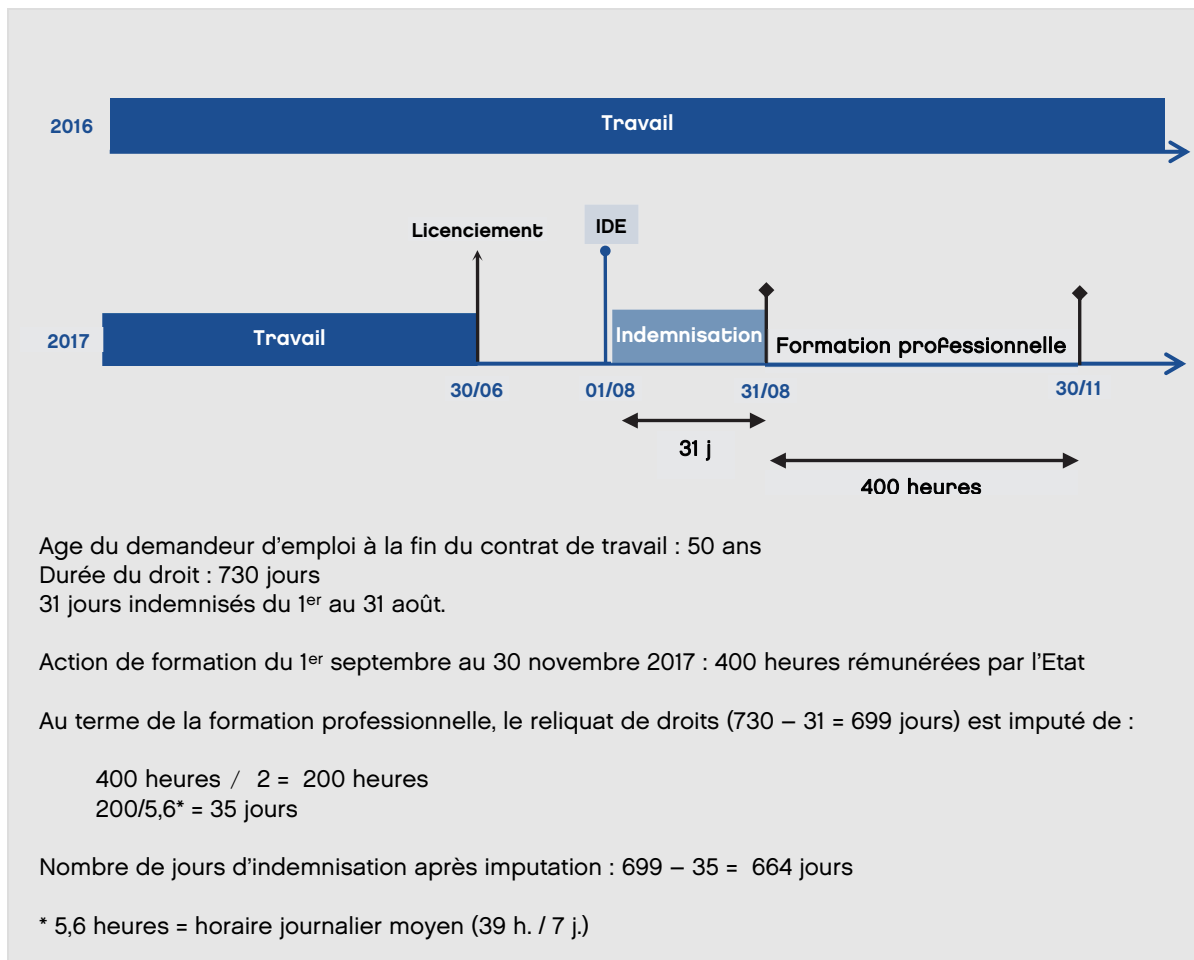
2. REDUCTION DE LA DUREE D'INDEMNISATION

En application de l'article L. 721-3 du code du travail applicable à Mayotte et de l'article 12 de la convention, les périodes de formation rémunérées par l'Etat ou le département de Mayotte s'imputent sur la durée d'indemnisation lorsque, pour les salariés âgés de 50 ans et plus à la fin du contrat de travail, des droits sont ouverts pour 730 jours, à raison d'une durée correspondant à la moitié de la durée de la formation.

Pour les allocataires qui, à la date de l'entrée en stage, pouvaient encore prétendre à une durée de droits supérieure à un mois, la réduction ne peut conduire à un reliquat de droits inférieur à 30 jours.

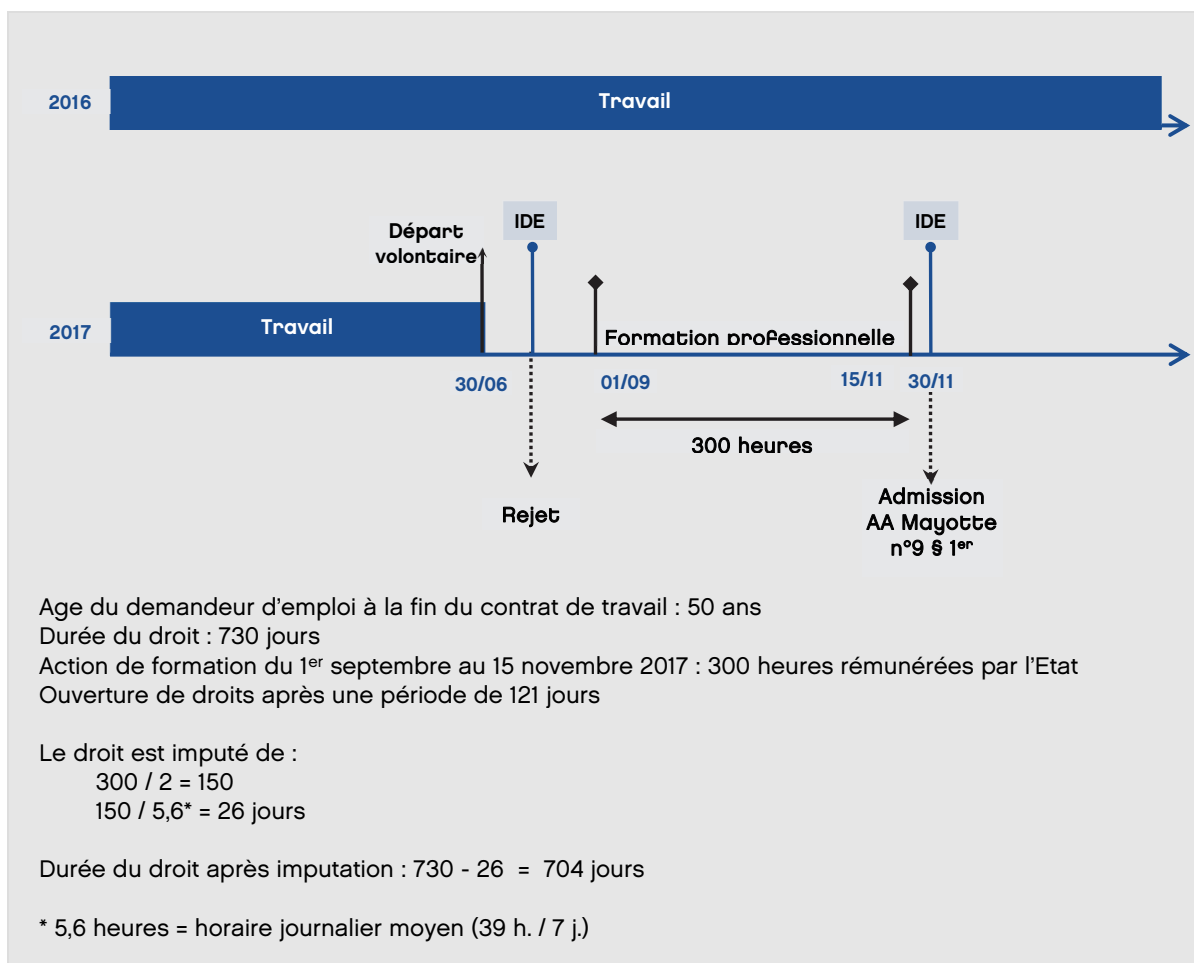
Les périodes sont imputées sur les durées de façon chronologique.

Exemple n° 9



L'imputation s'opère dès lors que la formation rémunérée est postérieure à la fin de contrat de travail ouvrant les droits, même si cette formation est antérieure au premier jour indemnisable.

Exemple n° 10



3. MAINTIEN DE L'INDEMNISATION JUSQU'A L'AGE DE LA RETRAITE

3.1. CONDITION DU MAINTIEN

Les durées d'indemnisation peuvent être prorogées pour les allocataires âgés de 61 ans, jusqu'à ce qu'ils obtiennent une retraite à taux plein, et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 327-4 du code du travail applicable à Mayotte, s'ils remplissent cette condition (*fiche 1, point 4.2*).

L'article 11 § 3 de la convention fixe les conditions du maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite :

Etre en cours d'indemnisation depuis un an au moins, soit avoir perçu au moins 365 allocations depuis l'ouverture de droits

La période d'indemnisation minimale de 365 jours peut être continue ou discontinue : le service des allocations peut avoir été interrompu postérieurement à l'ouverture de droits et une reprise de droits a pu être prononcée.

En cas de réadmission, cette condition s'apprécie à compter de la date de la réadmission (*fiche 4*).

Justifier de 12 ans d'affiliation à l'assurance chômage ou de périodes assimilées, dont 1 an continu ou 2 ans discontinus dans les 5 années précédant la fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits

En ce qui concerne les périodes assimilées à des emplois salariés relevant du régime d'assurance chômage, l'accord d'application n° 13 prévoit que sont prises en considération sans limite ou dans la limite de 5 ans, selon le cas :

sans limite :

- les périodes de travail pour le compte d'un employeur visé à l'article L. 327-36 du code du travail applicable à Mayotte ou L. 5424-1 du code du travail (secteur public) ;
- les périodes de travail accomplies dans les départements d'outre-mer avant le 1^{er} septembre 1980 ;
- les périodes de travail accomplies avant le 3 juillet 1962 en Algérie et avant le 31 décembre 1956 au Maroc et en Tunisie ;

dans la limite de 5 ans :

- les périodes de formation visées aux articles L. 711-2 et L. 711-3 du code du travail applicable à Mayotte ou aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail ;
- les périodes de majoration de la durée d'assurance vieillesse dans les conditions définies par les articles L. 351-4 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale ;
- les périodes d'affiliation obligatoire au titre de l'assurance vieillesse visées à l'article L. 381-1 du code de la sécurité sociale pour les bénéficiaires du complément familial, de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant ou du complément de libre choix d'activité de cette prestation, de l'allocation journalière de présence parentale ou pour les personnes assumant la charge d'un handicapé ;
- les périodes d'affiliation volontaire au titre de l'assurance vieillesse des salariés de nationalité française travaillant hors du territoire français ou des parents chargés de famille ne relevant pas à titre personnel d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse (CSS art. L. 742-1 1^o et 2^o) ;
- les périodes pour lesquelles les cotisations à l'assurance vieillesse ont été rachetées en application de la loi du 10 juillet 1965, pour des activités exercées hors métropole par des salariés expatriés autorisés par ailleurs à souscrire une assurance volontaire.

Dans le cadre de la recherche des 12 ans d'affiliation, les périodes relevant de la convention du 14 mai 2014 et des conventions précédentes relatives à l'indemnisation du chômage dans les autres départements sont prises en compte (*Circ. Unédic n° 2014-26 du 30.09.2014 fiche3*).

Justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale

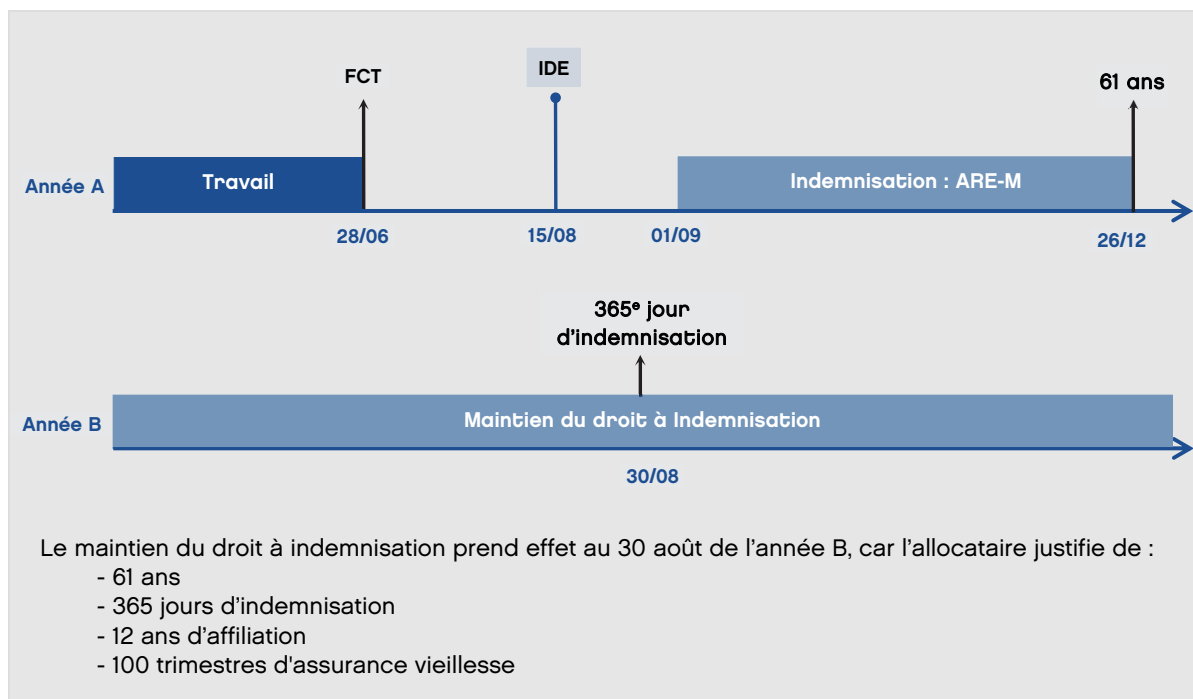
Sont pris en compte pour la recherche de ces 100 trimestres :

- les trimestres validés par l'assurance vieillesse (périodes d'assurance, périodes assimilées, périodes reconnues équivalentes, majorations d'assurance) ;
- les trimestres validés par les autres régimes de base obligatoires français.

Si les périodes déclarées sur la ou les attestations d'employeur ne sont pas suffisantes pour justifier les 100 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse, le demandeur d'emploi est invité à fournir une attestation de la Caisse de sécurité sociale gérant l'assurance vieillesse à Mayotte.

La décision de maintien du droit jusqu'à la retraite prend effet le jour où l'ensemble de ces conditions sont satisfaites.

Exemple n° 11



3.2. CAS RELEVANT DE L'INSTANCE PARITAIRE DE MAYOTTE (IPM)

Aux termes de l'accord d'application n° 9 § 5, la décision de maintien relève de la compétence de l'IPM lorsque la fin de contrat de travail est intervenue par suite d'une démission et que les droits ont été ouverts après examen des efforts de reclassement par l'IPM (*circ. Unédic n° 2014-27 du 19.11.2014*).

En revanche, le dossier des allocataires dont les droits ont été ouverts par suite d'une démission considérée comme légitime en application de l'accord d'application n° 11 n'a pas à être soumis à l'IPM.

FICHE 3

Détermination de l'allocation journalière

SOMMAIRE

1. PERIODE DE REFERENCE CALCUL.....	PAGE 29
1.1. NOMBRE DE JOURS DE LA PERIODE DE REFERENCE CALCUL	29
1.2. DETERMINATION DE LA PERIODE DE REFERENCE CALCUL	29
1.2.1. Principe	29
1.2.2. Exceptions	29
2. SALAIRE DE REFERENCE.....	PAGE 30
2.1. PRINCIPES	30
2.2. PLAFONNEMENT DU SALAIRE DE REFERENCE	31
3. SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE	PAGE 32
4. MONTANT BRUT DE L'ALLOCATION	PAGE 32
4.1. REGLES GENERALES	32
4.2. MONTANT EN CAS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	33
4.3. MONTANT EN CAS DE PERCEPTION D'UNE PENSION DE VIEILLESSE	33
4.3.1. Principe	33
4.3.2. Cas particulier des pensions militaires	34
4.4. MONTANT EN CAS DE PERCEPTION D'UNE PENSION D'INVALIDITE	34
4.4.1. Principes	34
4.4.2. Cumul de l'ARE-Mayotte avec la pension d'invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie	35
4.4.3. Déduction du montant de la pension d'invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie	36
5. MONTANT NET DE L'ALLOCATION.....	PAGE 37

FICHE 3

Détermination de l'allocation journalière

Le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte est calculé à partir d'un salaire de référence constitué des rémunérations soumises à contributions afférentes à une période de référence calcul.

1. PERIODE DE REFERENCE CALCUL

1.1. NOMBRE DE JOURS DE LA PERIODE DE REFERENCE CALCUL

Conformément à l'article 13 de la convention, la période de référence calcul (PRC) est constituée des 6 mois civils précédant le dernier jour de travail payé ; si le dernier jour travaillé et payé correspond au terme d'un mois civil, la PRC est constituée de 6 mois civils incluant ce mois. Elle ne peut jamais être prolongée.

Quelle que soit la nature de l'activité ou la durée du travail, tous les jours calendaires compris dans cette période de référence calcul sont pris en considération.

La durée de la période de référence calcul étant égale à 6 mois civils, la valeur du diviseur à prendre en compte est égale au maximum à 184 jours, desquels sont retranchés les jours n'ayant pas donné lieu à affiliation et les jours d'absence.

1.2. DETERMINATION DE LA PERIODE DE REFERENCE CALCUL

1.2.1. Principe

Le terme de la période de référence est déterminé en fonction de la date du dernier jour de travail ayant donné lieu à rémunération.

1.2.2. Exceptions

L'accord d'application n° 3 pris pour l'application des articles 13 et 14 de la convention permet de prendre en considération le dernier jour travaillé payé « normal » lorsque le salarié n'exerçait plus qu'une activité réduite dans l'entreprise ou ne recevait plus qu'un salaire réduit à la fin de son contrat de travail.

Cela permet de décaler le terme de la période de référence calcul et de déterminer, pour le calcul du montant de l'ARE-Mayotte, une période de référence au cours de laquelle les rémunérations versées étaient normales.

Les situations visées par cet accord d'application sont les suivantes :

- a) salarié ayant été autorisé par la sécurité sociale à reprendre un emploi à temps partiel en restant indemnisé au titre des indemnités journalières, en application de l'article L. 433-1

troisième alinéa du code de la sécurité sociale, et ayant été licencié au cours de cette période ;

- b) salarié ayant bénéficié d'un congé de fin de carrière ou d'une cessation anticipée d'activité, prévus par une convention ou un accord collectifs et ayant été licencié au cours de ce congé ou de la période de cessation anticipée d'activité ;
- c) salarié ayant été indemnisé au titre du chômage partiel visé à l'article L. 321-14 du code du travail applicable à Mayotte et ayant été licencié au cours de cette période ;
- d) salarié ayant accepté, en raison de la situation exceptionnelle de l'entreprise (redressement ou liquidation judiciaire), de continuer à y exercer une activité suivant un horaire de travail réduit en ayant cessé d'être indemnisé au titre du chômage partiel, le contingent d'heures indemnisables à ce titre étant épuisé, sous réserve que cette situation ne se soit pas prolongée plus d'un an ;
- e) salarié ayant accepté de continuer d'exercer son activité suivant un horaire de travail réduit décidé au niveau d'une unité de production par une convention ou un accord collectifs conclus en raison de difficultés économiques, sous réserve que cette situation ne se soit pas prolongée plus d'un an ;
- f) salarié ayant accepté, à la suite d'une maladie ou d'un accident, dans l'entreprise où il était précédemment occupé, de nouvelles fonctions moins rémunérées que les précédentes, sous réserve que cette situation ne se soit pas prolongée plus d'un an ;
- g) salarié ayant accepté à la suite de difficultés économiques, et en application d'un accord collectif, d'exercer la même activité suivant le même horaire, en contrepartie d'un salaire réduit, sous réserve que cette situation ne se soit pas prolongée plus d'un an.

Dans ces sept situations, il peut être décidé d'office ou à la requête du demandeur d'emploi de retenir, pour le calcul de son salaire de référence, les rémunérations afférentes à la période précédant immédiatement la date à laquelle la situation a cessé de pouvoir être considérée comme normale.

2. SALAIRE DE REFERENCE

2.1. PRINCIPES

Aux termes des articles 13 et 14 de la convention, les rémunérations à prendre en compte sont les rémunérations brutes correspondant à un travail effectif, dès lors que ces rémunérations remplissent les conditions suivantes :

- elles ont été soumises aux contributions de l'assurance chômage ;
- elles n'ont pas déjà servi à un précédent calcul de droits ;
- elles se rapportent à la période de référence calcul ;
- elles trouvent leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail ;
- elles correspondent à la rémunération habituelle du salarié.

S'agissant de la condition selon laquelle les rémunérations doivent trouver leur contrepartie dans l'exécution normale du travail, l'article 14 § 2 de la convention précise que, pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la rupture du contrat de travail.

En conséquence, ne sont pas prises en compte les indemnités inhérentes la fin de contrat de travail (indemnité compensatrice de préavis, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de licenciement, etc.), ni les indemnités ou sommes prévues par la loi et accordées par le juge aux salariés en raison de l'irrégularité de la rupture de leur contrat de travail.

S'agissant de la prise en considération de ces indemnités pour le calcul des différés d'indemnisation, voir fiche 5.

Les rémunérations entrant dans la période de référence doivent correspondre à la rémunération habituelle du salarié ; aussi, les majorations de rémunération intervenues pendant cette période sont prises en compte dans les conditions et limites prévues par l'accord d'application n° 4 pris pour l'application de l'article 14 § 3 de la convention.

Cet accord précise que « sont prises en compte dans le salaire de référence, les rémunérations ou majorations de rémunération résultant, dans leur principe et leur montant :

- de dispositions légales ou réglementaires, des dispositions d'une convention ou d'un accord collectifs ou d'une décision unilatérale de revalorisation générale des salaires pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement pendant la période de référence ;
- de la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein, ou, plus généralement, d'un accroissement du temps de travail, d'un changement d'employeur, d'une promotion ou de l'attribution de nouvelles responsabilités effectivement exercées ».

Sont en revanche exclues du salaire de référence, les majorations de rémunérations constatées au cours de la période de préavis ou de délai de prévenance qui ne s'expliquent pas par l'une de ces causes.

Les autres augmentations de rémunérations constatées pendant la période de référence calcul, qui ne s'expliquent pas par l'une des causes visées au § 1^{er} de l'accord d'application n° 4 ne peuvent être prises en compte que sur décision favorable de l'Instance paritaire de Mayotte. Celle-ci est seule compétente pour apprécier si une telle augmentation peut être prise en considération lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande.

2.2. PLAFONNEMENT DU SALAIRE DE REFERENCE

Conformément à l'article 37 de la convention, le salaire de référence ne peut dépasser la somme des salaires mensuels plafonnés compris dans la période de référence (*Conv. art. 14 § 2*).

Sont cependant exclues, les rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà de 208 heures par mois, ou 260 heures en cas de dérogation accordée par la Dieccte (*Conv. art. 14 § 2, al. 2*).

Il est procédé au plafonnement mensuel des rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà de 208 ou 260 heures dans les mêmes conditions que pour la recherche de l'affiliation (*fiche 1*).

3. SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE

L'allocation d'assurance chômage étant une allocation journalière, son montant est calculé sur la base d'un salaire journalier de référence (SJR).

Le SJR correspond au quotient du salaire de référence par le nombre de jours d'appartenance à une entreprise au titre desquels ces salaires ont été perçus. Pour déterminer le nombre de jours d'appartenance, sont déduits les éventuels jours de non-appartenance, les jours d'absence ou, de manière plus générale, les jours n'ayant pas donné lieu à rémunération normale (Conv. art. 14 § 4).

La formule de calcul du SJR est la suivante :

$$\text{SJR} = \frac{\text{Salaire de référence}}{184 \text{ jours} - \text{jours de non-appartenance ou jours d'absence}}$$

4. MONTANT BRUT DE L'ALLOCATION

4.1. REGLES GENERALES

L'allocation journalière est proportionnelle au salaire journalier de référence. Elle est dégressive selon les taux et durées ci-après :

- 70 % du SJR pour les 91 premiers jours d'indemnisation (3 mois) ;
- 50 % du SJR pour la durée restante.

Ce montant ne peut être inférieur à 14,33 €¹. Toutefois, en toutes hypothèses, ce montant ne peut excéder 70 % du salaire journalier de référence.

Exemple n° 12

Cas d'un demandeur d'emploi âgé de moins de 50 ans dont le SJR = 25 €

Détermination du montant brut de l'ARE-M :

- pour les 91 premiers jours : 25 € x 70 % = 17,50 €
- pour les jours suivants : 25 € x 50 % = 12,50 €

L'allocation minimale (14,33 €), plus élevée, est servie après les 91 premiers jours.

Cas d'un demandeur d'emploi âgé de moins de 50 ans dont le SJR = 20 €

Détermination du montant brut de l'ARE-M :

- pour les 91 premiers jours : 20 € x 70 % = 14 €
- pour les jours suivants : 20 € x 50 % = 10 €

L'allocation minimale plafonnée (14 €) est servie après les 91 premiers jours.

Cas d'un demandeur d'emploi âgé de moins de 50 ans dont le SJR = 15 €

Détermination du montant brut de l'ARE-M :

- pour les 91 premiers jours : 15 € x 70 % = 10,50 €
- pour les jours suivants : 15 € x 50 % = 7,50 €

L'allocation minimale plafonnée (10,50 €) est servie après les 91 premiers jours.

¹ Valeur au 1er mai 2016

Le montant brut de l'ARE-Mayotte servie pendant une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi est égal au montant brut de l'ARE-Mayotte servie pendant la période de chômage. Toutefois, ce montant ne peut être inférieur à l'allocation minimale prévue par l'article 17 alinéa 2 de la convention, soit 10,27 €².

4.2. MONTANT EN CAS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Lorsque le salarié privé d'emploi était employé selon un horaire inférieur à la durée légale du travail ou à la durée instituée par une convention ou un accord collectif, l'allocation minimale est réduite proportionnellement à l'horaire particulier de l'intéressé (Conv. art. 16 ; AA n° 5).

Dans cette situation, le montant de l'allocation est minoré d'un coefficient réducteur, égal au nombre d'heures hebdomadaire de travail correspondant à l'horaire de l'intéressé, pendant la période de référence calcul, divisé par l'horaire hebdomadaire légal, conventionnel ou résultant de l'accord collectif, pour cette même période. A Mayotte, l'horaire légal de travail est de 39 heures par semaine.

Exemple n° 13

Demandeur d'emploi âgé de moins de 50 ans

Horaire du salarié : 30 h. / semaine

Horaire de l'entreprise : 39 h. / semaine

Coefficient réducteur : $30 / 39 = 0,77$

SJR = 15 €

Coefficient réducteur de l'allocation minimale : $14,33 \text{ €} \times 0,77 = 11,03 \text{ €}$

Allocation versée dans les 91 premiers jours : $15 \text{ €} \times 70 \% = 11,25 \text{ €}$

Allocation versée les jours suivants : $15 \text{ €} \times 50 \% = 7,50 \text{ €}$

$7,50 \text{ €} < 11,03 \text{ €}$

=> Allocation versée = allocation minimale : 11,03 €

4.3. MONTANT EN CAS DE PERCEPTION D'UNE PENSION DE VIEILLESSE

4.3.1. Principe

Conformément à l'article 18 § 1^{er} de la convention, le montant de l'ARE-Mayotte servie aux allocataires âgés de 50 ans et plus bénéficiant d'une pension de vieillesse ou d'un autre revenu de remplacement à caractère viager, y compris acquis à l'étranger, est égal à la différence entre le montant de l'ARE-Mayotte et une somme calculée en fonction d'un pourcentage compris entre 25 % et 75 % de l'avantage de vieillesse selon l'âge de l'intéressé.

L'accord n° 1 pris pour l'application de l'article 18 § 1^{er} précise que les conditions de mise en œuvre de cette règle :

- si l'allocataire a moins de 50 ans, l'ARE-Mayotte est intégralement cumulable avec la pension de vieillesse ;

² Valeur au 1^{er} mai 2016

- s'il est âgé d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans, l'ARE-Mayotte est diminuée de 25 % de la pension de vieillesse ;
- s'il est âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans, l'ARE-Mayotte est diminuée de 50 % de la pension de vieillesse ;
- s'il est âgé de 60 ans et plus, l'ARE-Mayotte est diminuée de 75 % de la pension de vieillesse.

Ces règles s'appliquent, en cours d'indemnisation, à la date à laquelle le travailleur privé d'emploi atteint l'âge de 50 ans, 55 ans ou 60 ans.

Dans tous les cas, le montant de l'allocation journalière résultant de l'application des règles de cumul ne peut être inférieur à celui de l'allocation minimale (14,33 €³), et en toutes hypothèses, ne peut excéder 70 % du salaire journalier de référence, sous réserve, toutefois, des règles de détermination de l'allocation en cas d'activité à temps partiel.

4.3.2. Cas particulier des pensions militaires

L'accord d'application n° 2 prévoit que les salariés privés d'emploi dont l'âge est inférieur à l'âge prévu au 1° de l'article L. 327-4 du code du travail applicable à Mayotte (*fiche 1, point 4*), et qui bénéficient d'une pension militaire, peuvent, par dérogation à l'accord n° 1 pris pour l'application de l'article 18 § 1^{er} de la convention, percevoir l'allocation d'assurance chômage sans réduction.

Par conséquent :

- avant l'âge prévu au 1° de l'article L. 327-4 du code du travail applicable à Mayotte, l'allocation est intégralement cumulable avec la pension de retraite militaire ;
- à partir de l'âge prévu au 1° de l'article L. 327-4 du code du travail applicable à Mayotte, l'allocation est diminuée de 75 % de l'avantage de vieillesse, dans les conditions prévues par l'accord d'application n° 1.

4.4. MONTANT EN CAS DE PERCEPTION D'UNE PENSION D'INVALIDITE

4.4.1. Principes

La pension d'invalidité de 1^{ère} catégorie visée par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale est cumulable avec l'ARE-Mayotte.

La pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie visée par le même article L. 341-4 est cumulable avec l'ARE-Mayotte, dans les conditions prévues par l'article R. 341-17 du code de la sécurité sociale, sous réserve que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture de droits aient été eux aussi cumulés avec la pension. Si cette condition n'est pas remplie, l'ARE-Mayotte est diminuée du montant de la pension d'invalidité (*Conv. art. 18 § 2*).

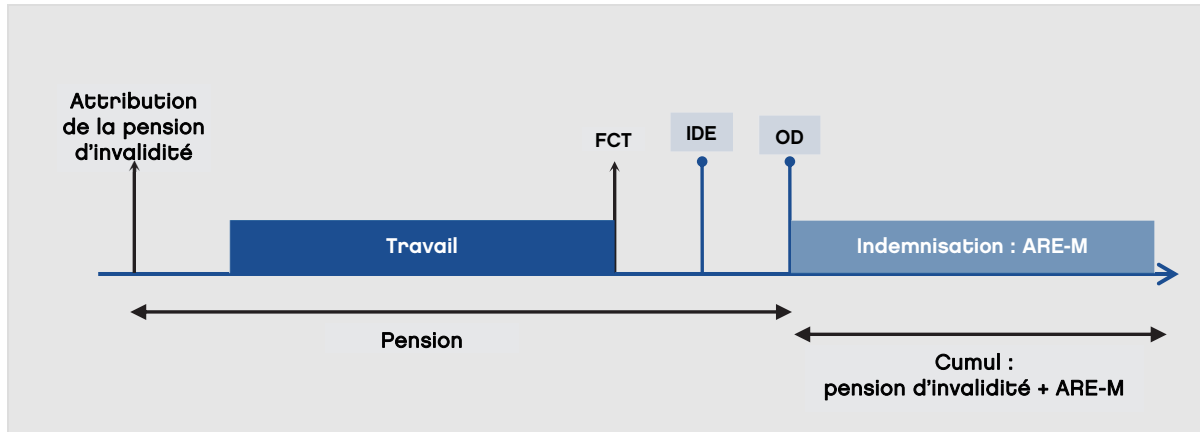
Cette règle s'applique également aux pensions des régimes spéciaux ou autonomes, dès lors qu'elles équivalent aux pensions d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie du régime général de sécurité sociale, et aux pensions d'invalidité acquises à l'étranger.

³ Valeur au 1^{er} mai 2016

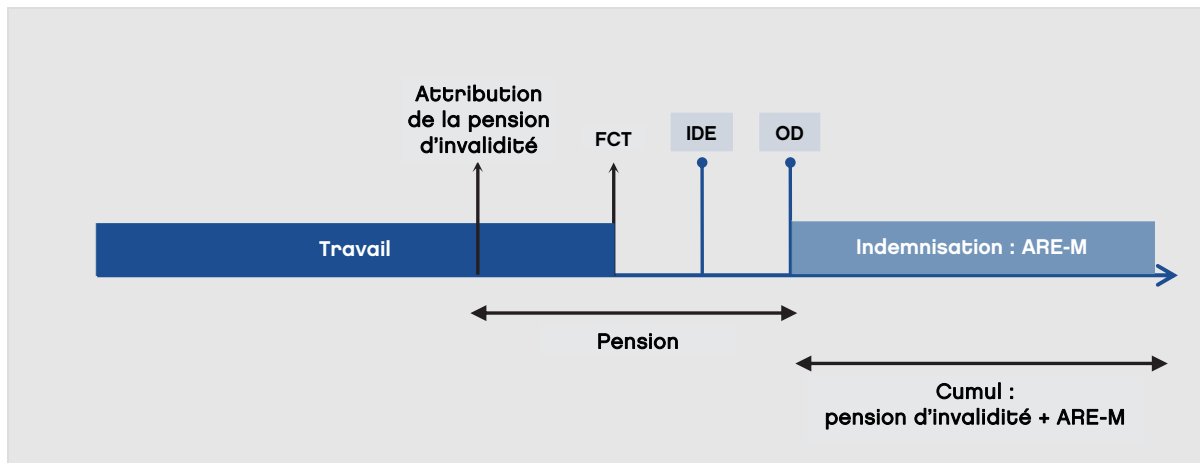
4.4.2. Cumul de l'ARE-Mayotte avec la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie

Dès lors que la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie a été cumulée avec les revenus issus de l'activité professionnelle pris en compte pour l'ouverture de droits, aucune déduction n'est effectuée sur le montant de l'ARE-Mayotte versée (Conv. art. 18 § 2 al. 1).

Exemple n° 14

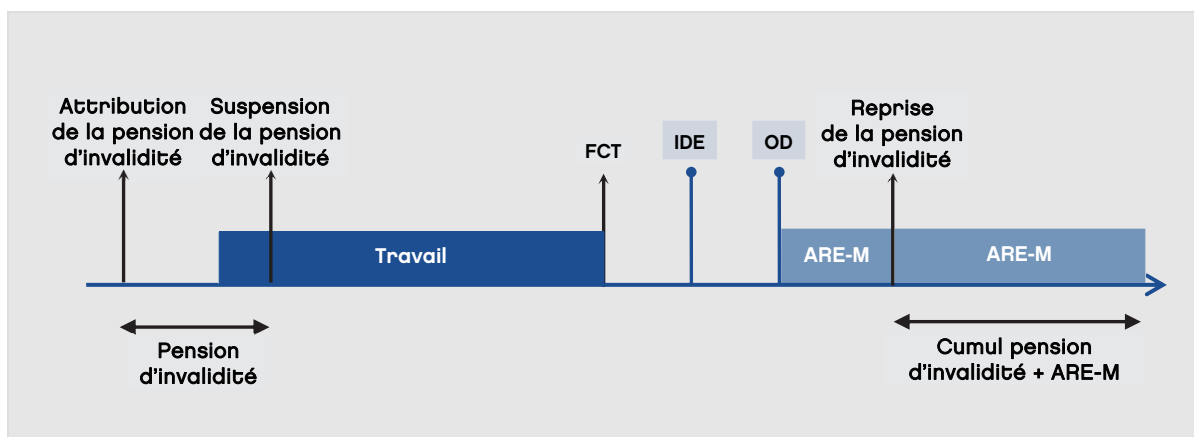


Exemple n° 15



Le versement de la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie peut être suspendu, puis repris : il convient d'examiner si malgré l'éventuelle suspension de son versement, la pension a été ou non cumulée avec les revenus issus de l'activité professionnelle pris en compte pour l'ouverture de droits.

Exemple n° 16



La mise en œuvre de la condition relative au plafond de cumul prévu par l'article R. 341-17 du code de la sécurité sociale relève de la compétence de la caisse de sécurité sociale.

4.4.3. Déduction du montant de la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie

Lorsque la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie n'a jamais été cumulée avec les revenus de l'activité professionnelle pris en compte pour l'ouverture de droits à l'ARE-Mayotte, le montant de l'ARE-Mayotte est systématiquement réduit du montant de la pension (Conv. art. 18 § 2, al. 2).

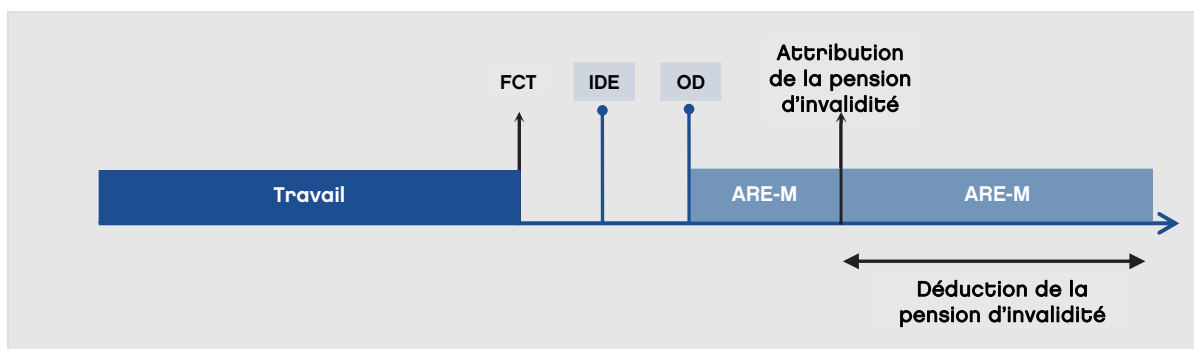
Exemple n° 17

Demandeur d'emploi de moins de 50 ans
SJR : 30 €

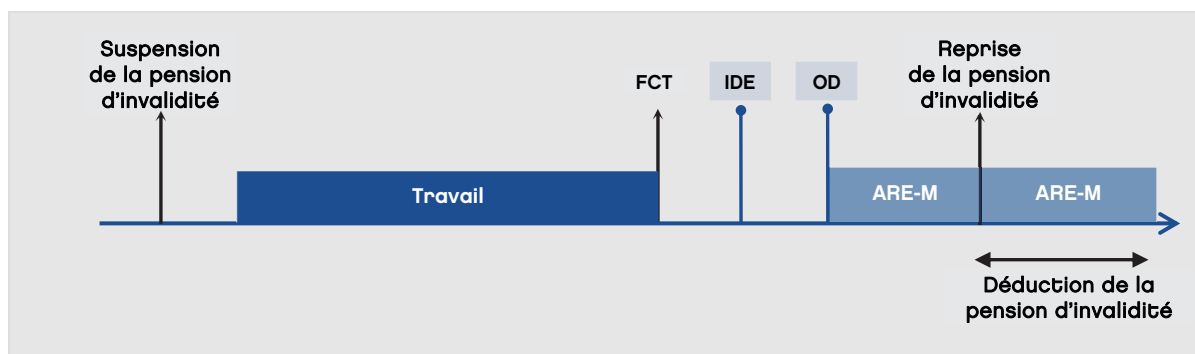
Allocation les 91 premiers jours : $30 \text{ €} \times 70 \% = 21 \text{ €}$
Allocation les jours suivants : $30 \text{ €} \times 50 \% = 15 \text{ €}$
Pension d'invalidité de 200 € / mois, soit 6,66 € / jour

Allocation les 91 premiers jours : $21 - 6,66 = 14,34 \text{ €}$
Allocation les 121 jours suivants : $15 - 6,66 = 8,34 \text{ €}$

Exemple n° 18



Exemple n° 19



Le montant de la pension d'invalidité retenu pour l'application de la déduction est celui en vigueur au jour de l'ouverture de droits.

Si la pension est révisée, suspendue voire supprimée, postérieurement à l'ouverture de droits, il en est tenu compte pour le calcul du montant de l'ARE-Mayotte.

5. MONTANT NET DE L'ALLOCATION

Comme tous les autres revenus de remplacement versés à Mayotte, l'ARE-Mayotte est soumise à une cotisation de 2 % au titre de l'assurance maladie-maternité (*Ordonnance n°96-1122 du 20.12.1996 modifiée art. 28-3*). Cette cotisation de 2 % est maintenue jusqu'au 31 décembre 2019 ; au-delà, elle devrait progressivement évoluer jusqu'à atteindre 8 % au 1^{er} janvier 2036 (*Ordonnance n° 2011-1923 du 22.12.2011 art. 9*).

Le seuil d'exonération de cette cotisation est égal au salaire minimum interprofessionnel garanti brut journalier (SMIG) applicable à Mayotte, soit par jour 40,56 €⁴ (arrondi à 41 €) (*Arrêté préfectoral n°2015-17301 du 17 décembre 2015*). L'ARE-Mayotte journalière ne pouvant excéder en toutes hypothèses 70 % du salaire plafonné (69,11 €⁵) soit 48,38 €, toutes les allocations supérieures à 41 euros sont soumises à la cotisation de 2 %.

En l'absence de CSG et de CRDS à Mayotte, aucune autre cotisation n'est prélevée sur l'ARE-Mayotte.

En cas de versement de l'ARE-Mayotte « formation », l'allocataire bénéficie de la protection sociale accordée aux stagiaires de la formation professionnelle et de la couverture sociale relative au risque d'accident du travail.

Les retenues destinées au financement de l'assurance maladie, maternité, invalidité, décès et la cotisation forfaitaire au titre du risque accident du travail ou de trajet sont intégralement financées par l'assurance chômage, sans être prélevées sur l'allocation.

⁴ Valeur au 1er janvier 2016

⁵ Valeur au 1er mai 2016

FICHE 4

Reprise / Réadmission

SOMMAIRE

1. REPRISE DE DROIT	PAGE 39
1.1. CONDITIONS DE LA REPRISE	39
1.1.1. Ne pas avoir épuisé la totalité de son droit	39
1.1.2. Ne pas être déchu de son droit	40
1.1.3. Ne pas justifier d'une durée d'affiliation permettant une réadmission	41
1.1.4. Justifier des autres conditions d'ouverture de droit	41
1.2. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION	42
2. READMISSION	PAGE 42
2.1. CONDITIONS DE LA READMISSION	42
2.1.1. Les conditions d'ouverture de droit doivent être à nouveau satisfaites	43
2.1.2. Réadmission et délai de déchéance	43
2.1.3. Réadmission sur demande expresse du demandeur d'emploi	44
2.2. READMISSION EN L'ABSENCE DE RELIQUAT DE DROITS	45
2.3. MODALITES DE LA READMISSION EN PRESENCE D'UN RELIQUAT DE DROIT	45
2.3.1. Principe	45
2.3.2. Condition du maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite en cas de réadmission	46
2.4. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION	46

FICHE 4

Reprise / Réadmission

1. REPRISE DE DROIT

La reprise de droit est le versement d'un reliquat de droit précédemment ouvert et non épuisé, sous certaines conditions.

1.1. CONDITIONS DE LA REPRISE DE DROIT

Lorsque le service des allocations a été interrompu, il peut être repris si l'allocataire :

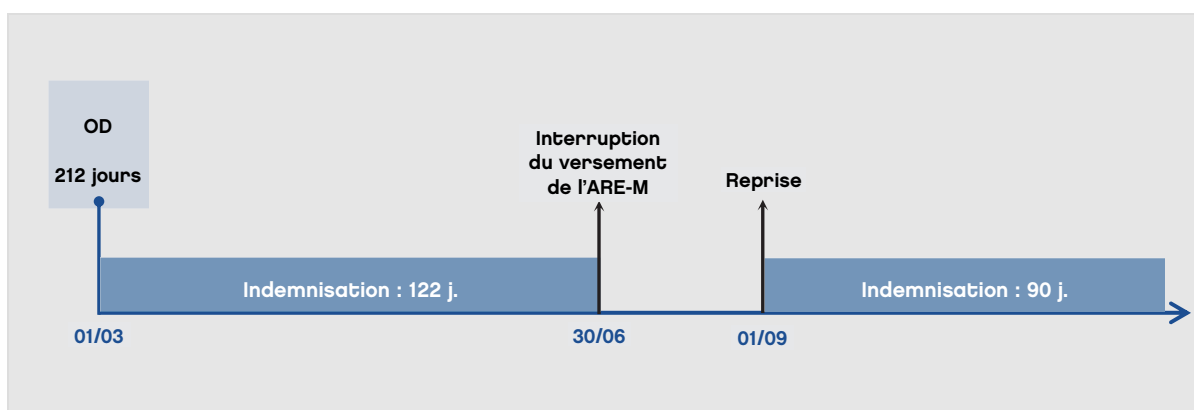
- n'a pas épuisé la totalité de son droit ;
- n'est pas déchu de son droit ;
- ne justifie pas de la durée minimale d'affiliation permettant une réadmission ; - justifie des autres conditions d'ouverture de droit.

1.1.1. Ne pas avoir épuisé la totalité de son droit

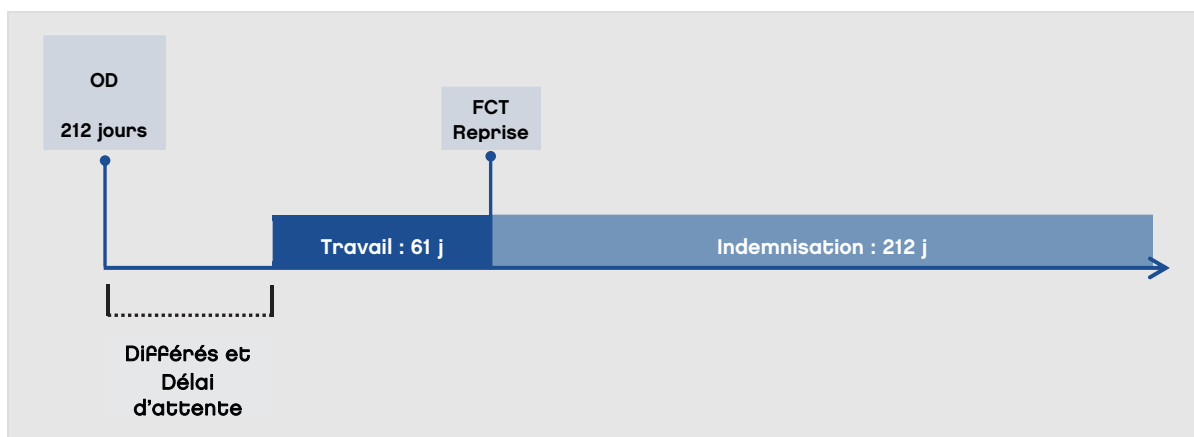
Il doit exister un reliquat de droit, c'est-à-dire qu'une allocation, au moins, reste à verser au demandeur d'emploi.

La durée du reliquat correspond à la durée d'indemnisation attribuée en application de l'article 11 de la convention lors de l'admission ou, en cas de réadmission, en application de l'article 9 § 3 de la convention, après imputation des périodes indemnisées.

Exemple n° 20



Exemple n° 21



La participation à un stage rémunéré par l'Etat ou le département de Mayotte peut en outre avoir pour effet de réduire le reliquat de droit : (*fiche 2 point 2.*)

1.1.2. Ne pas être déchu de son droit

La reprise d'un droit dont le service a été interrompu ne peut intervenir après le terme du délai de déchéance fixé par l'article 9 § 2 a) de la convention.

La durée de ce délai correspond à la durée du droit ouvert, déterminée lors de l'admission (*Conv. art. 11 § 1er*) ou de la réadmission, lorsqu'elle résulte de la comparaison prévue par l'article 9 § 3 de la convention, augmentée de 3 ans.

Ainsi, la durée minimale du délai de déchéance est de 3 ans et 6 mois lorsque le demandeur d'emploi s'est ouvert un droit pour 182 jours. Elle est de 5 ans lorsque le demandeur d'emploi âgé d'au moins 50 ans s'est ouvert un droit pour 730 jours (*fiche 1*).

Le point de départ du délai de déchéance est la date à laquelle toutes les conditions d'ouverture de droit sont réunies, même si l'indemnisation est reportée à une date ultérieure en raison des différés d'indemnisation prévus à l'article 20 de la convention et du délai d'attente prévu à l'article 21. La reprise du droit ne peut en tout état de cause être antérieure à la date de l'inscription comme demandeur d'emploi.

Exemple n° 22

Admission le 01.01.2016 pour 212 jours
Début d'indemnisation effective le 08.01.2016, après le délai d'attente

Délai de déchéance : 3 ans + 212 jours, soit le 31.07.2019
Point de départ du délai : date de l'OD, et non date du 1^{er} jour indemnisé

=> Reprise de droit possible jusqu'au 31 juillet 2019.

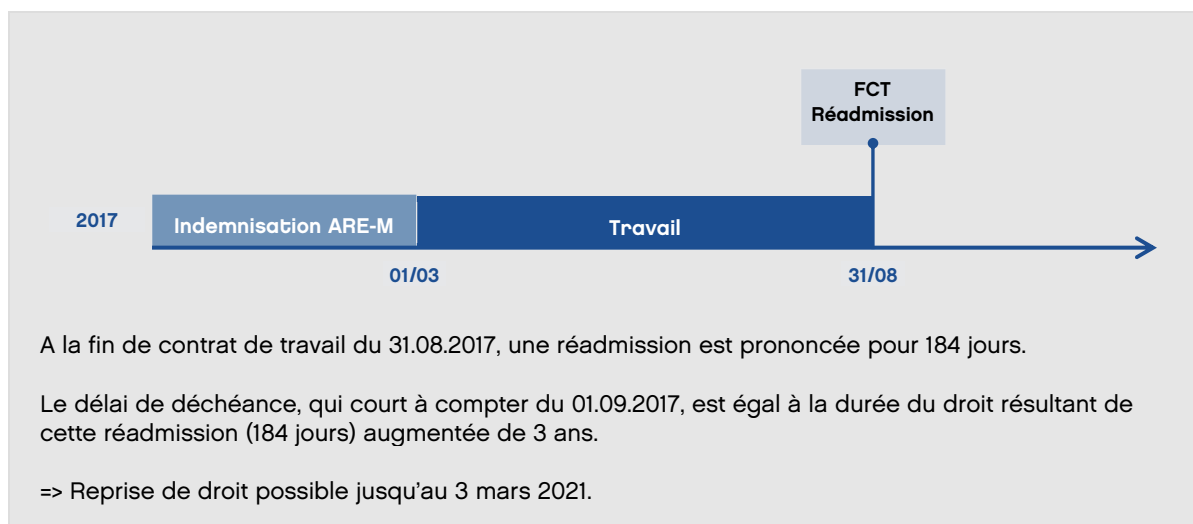
Plusieurs hypothèses d'allongement du délai de déchéance sont expressément prévues par la loi. Ainsi, le délai de déchéance ne court pas :

- durant la période pendant laquelle le salarié a repris un emploi sous contrat à durée déterminée (*Loi n° 79-11 du 03.01.1979 art. 8*) ;
- pendant la durée d'un contrat de service civique (*CSN art. L. 120-11*) ;
- en cas de versement du complément de libre choix d'activité, de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (*CSS art. L. 532-2*) ou de l'allocation journalière de présence parentale (*CSS art. L. 544-8*).

Par ailleurs, le délai de déchéance ne s'applique pas à l'allocataire qui bénéficie du maintien de son droit jusqu'à l'âge de la retraite ou jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 327-4 du code du travail applicable à Mayotte (*fiche 1 point 4*).

Lorsque le droit a été ouvert après une réadmission, le délai de déchéance est égal à la durée du droit calculée selon les modalités prévues à l'article 9 § 3 de la convention, déterminée au jour de cette réadmission, augmentée de 3 ans.

Exemple n° 23



1.1.3. Ne pas justifier d'une durée d'affiliation permettant une réadmission

Lorsqu'un allocataire justifie à nouveau de la durée d'affiliation prévue par l'article 3 de la convention, soit au minimum 182 jours ou 1014 heures, sa situation est examinée en vue d'une réadmission.

Du fait de l'âge du maintien des droits jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein (61 ans) et de la durée maximale du droit ouvert à un salarié de 50 ans et plus (730 jours), une reprise est notifiée d'office aux demandeurs d'emploi dont le droit leur permet d'atteindre 61 ans, sauf demande expresse de réadmission de leur part (*Conv. art. 10*).

1.1.4. Justifier des autres conditions d'ouverture de droit

Il s'agit de toutes les conditions prévues à l'article 4 de la convention (*fiche 1*) :

- inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ou accomplissement d'une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi ;
- recherche effective et permanente d'un emploi ;
- aptitude physique à l'exercice d'un emploi ;
- condition d'âge ;
- chômage involontaire ;
- résidence dans le département de Mayotte.

Aux termes de l'accord d'application n° 11 chapitre 1^{er} § 3, le départ volontaire de la dernière activité professionnelle salariée est présumé légitime lorsque le travailleur privé d'emploi ne justifie pas de l'affiliation minimale permettant une réadmission et ne peut prétendre qu'à une reprise de son droit. Cependant, s'il a travaillé au moins 91 jours ou 507 heures depuis l'ouverture de droit précédente, la démission est opposable (*Conv. art. 9 § 2*).

Si une activité exercée en cours d'indemnisation a duré au moins 91 jours ou 507 heures, la poursuite de l'indemnisation n'est possible que si le salarié n'a pas renoncé volontairement à sa dernière activité professionnelle. Toutefois, cette condition n'est pas opposable si l'intensité de cette activité est inférieure à 19 heures par semaine, ou si l'activité à laquelle le salarié a mis fin volontairement a duré moins de 8 jours (*Conv. art. 24*).

Par ailleurs, la condition de chômage involontaire n'est pas non plus opposable aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat de leur droit jusqu'à la liquidation de leur retraite à taux plein, et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 327-4 du code du travail applicable à Mayotte (*Conv. art. 24*).

1.2. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION

Le différé d'indemnisation « congés payés » et le différé d'indemnisation spécifique, visés à l'article 20 de la convention, sont applicables en cas de reprise de droits, lorsque celle-ci fait suite à une fin de contrat de travail.

Le délai d'attente de 7 jours prévu à l'article 21 s'applique à chaque ouverture de droit, reprise ou réadmission, dès lors qu'il n'excède pas 7 jours sur une même période de 12 mois (*fiche 5*). Il en va de même en cas de révision du droit (*fiche 9 § 2.1.2.2*).

2. READMISSION

2.1. CONDITIONS DE LA READMISSION

La réadmission est l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation au profit d'un travailleur privé d'emploi précédemment pris en charge au titre de l'assurance chômage (*Conv. art. 9 § 1*). Pour bénéficier d'une réadmission, l'allocataire doit remplir les conditions visées aux articles 3 et 4 de la convention et faire valoir ses droits en déposant une nouvelle demande d'allocations.

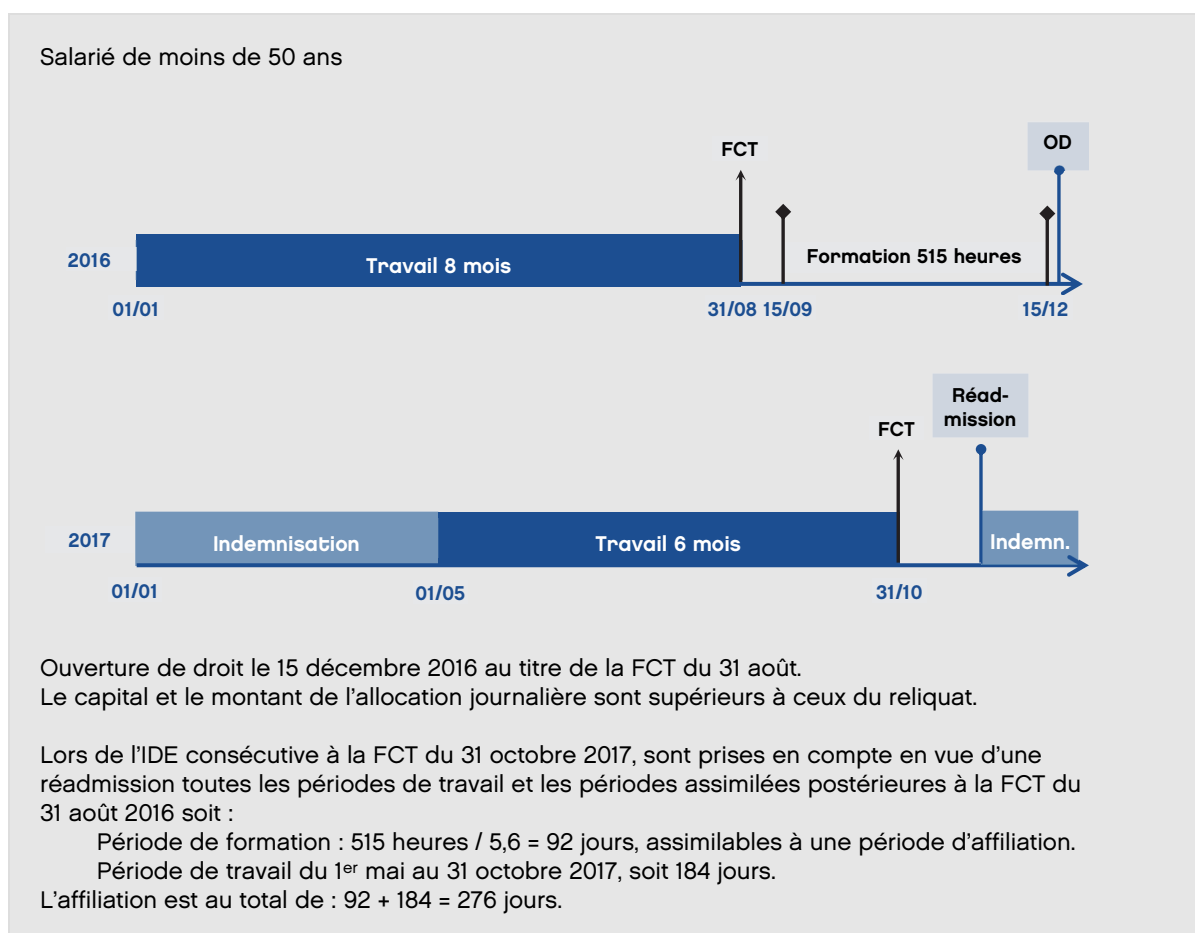
2.1.1. Les conditions d'ouverture de droits doivent être à nouveau satisfaites

Lorsqu'un salarié privé d'emploi justifie à nouveau de l'affiliation minimale prévue par l'article 3 de la convention, sa situation est examinée en vue d'une réadmission.

Ainsi, dès lors qu'une personne justifie d'au moins 182 jours ou 1 014 heures de travail dans les 24 mois précédant la fin de son dernier contrat de travail, une réadmission est prononcée, qu'il existe ou non un reliquat de droit.

Pour la recherche de la condition d'affiliation, seules sont prises en considération les périodes d'activité et les périodes assimilées postérieures à la fin de contrat de travail précédemment prise en considération pour l'ouverture de droit.

Exemple n° 24



2.1.2. Réadmission et délai de déchéance

Lorsque le droit est ouvert après une réadmission, le délai de déchéance est égal à la durée du droit calculée selon les règles de réadmission, augmentée de trois ans. Il ne peut être tenu compte du reliquat de droit antérieur s'il n'est plus susceptible d'être versé du fait de l'application du délai de déchéance.

Exemple n° 25

Ouverture de droit le 1^{er} janvier 2017 pour 182 jours
Délai de déchéance : 3 ans + 182 jours,
=> terme du délai de déchéance : 30 juin 2020

Reprise d'emploi le 11 avril 2017 (reliquat de 82 jours d'indemnisation).

Perte d'emploi le 31 décembre 2019 et réinscription le 2 janvier 2020
=> Réadmission en présence d'un reliquat de droit de 82 jours (droit non déchu).

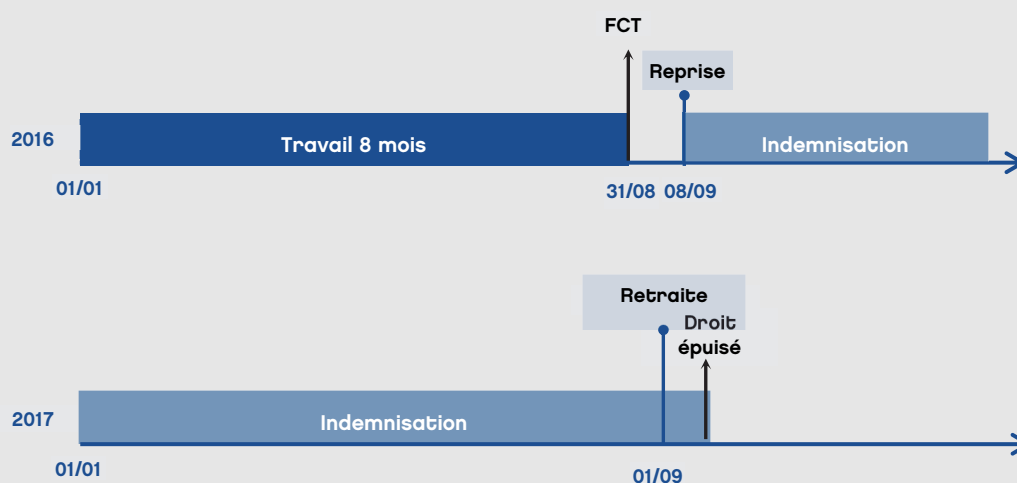
Si le salarié s'inscrit après le 30 juin 2020, il ne sera pas tenu compte de ce reliquat pour la réadmission.

2.1.3. Réadmission sur demande expresse du demandeur d'emploi

Les allocataires dont le droit leur permet d'atteindre l'âge du maintien de droit jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein (61 ans) se voient notifier d'office une reprise de leur droit, même s'ils remplissent à nouveau la condition d'affiliation minimale pour l'ouverture d'un droit au titre du dernier emploi. Ils peuvent néanmoins demander expressément qu'une réadmission soit prononcée s'ils la jugent plus favorable (point 1.1.3).

Exemple n° 26

Salarié né le 1^{er} janvier 1957



Peut faire valoir ses droits à retraite à 60 ans et 8 mois, soit le 1^{er} septembre 2017.
Ouverture de droit le 15 septembre 2015 pour 2 ans, soit jusqu'au 14 septembre 2017.

Reprend un emploi du 1^{er} janvier au 31 août 2016.
Sauf demande expresse de réadmission, le reliquat de droit est repris.

A la reprise du 8 septembre 2016, le reliquat est de 365 jours.
Son droit sera interrompu le 31 août 2017, car la retraite prendra effet au 1^{er} septembre 2017.

En cas de cumul de l'ARE-Mayotte avec la rémunération d'une activité, une réadmission est possible si cette activité prend fin en cours d'indemnisation, sur demande expresse (*circ. Unédic n° 2014-26 du 30.09.2014 fiche 7*).

2.2. READMISSION EN L'ABSENCE DE RELIQUAT DE DROIT

L'absence de reliquat de droit en cas de réadmission suppose soit l'épuisement du droit précédemment ouvert, soit sa déchéance. La réadmission produit alors les mêmes effets qu'une admission. Seules sont retenues les périodes d'activité ou les périodes assimilées postérieures à la fin de contrat de travail précédemment prise en considération pour l'ouverture de droits, dans la limite de la période de référence affiliation.

2.3. MODALITES DE LA READMISSION EN PRESENCE D'UN RELIQUAT DE DROIT

2.3.1. Principe

En application de l'article 9 § 3 de la convention, l'allocataire bénéficie du montant global le plus élevé.

L'examen des droits s'effectue comme suit : le montant global du droit qui serait ouvert en l'absence de reliquat est comparé avec le montant global du reliquat du droit ouvert au titre de la précédente admission. Le montant le plus élevé est retenu.

Le montant de l'allocation journalière à verser est celui résultant du salaire journalier de référence le plus élevé. Une adaptation est apportée en raison de la dégressivité de l'ARE-Mayotte au terme des 91 premiers jours d'indemnisation.

Dans certains cas, la durée du droit résultant de la division du capital le plus élevé par le montant de l'allocation le plus élevé peut être inférieure à la durée minimale de 182 jours.

Exemple n° 27

Un salarié privé d'emploi âgé de moins de 50 ans est admis au bénéfice de l'ARE-Mayotte pour une durée de 365 jours sur la base d'un SJR de 20 €. Après 65 jours d'indemnisation, l'allocataire retrouve un emploi salarié de 200 jours. Il est réadmis pour une durée de 200 jours sur la base d'un SJR de 25 €.

1. Admission

L'allocataire ayant perçu 65 allocations, le montant global de son reliquat est de 300 jours, dont :

- 26 j x 14 € (20 € x 70 %) = 364 €
20 € x 50 % = 10 € porté à l'allocation minimale plafonnée 14 €
- 274 j x 14 € = 3 836 €

Montant global du reliquat = 364 € + 3 836 € = 4 200 €

2. Réadmission

Durée totale de 200 jours sur la base d'un SJR de 25 €

- pour les 91 premiers jours : 25 € x 70 % = 17,50 €
91 j x 17,50 = 1 592,50 €
- pour les 109 jours suivants : 25 € x 50 % = 12,50 € porté à l'allocation minimale 14,33 €
109 j x 14,33 € = 1 561,97 €

Montant global du nouveau droit : 1 592,50 € + 1 561,97 € = 3 154,47 €

3. Dans le cadre de la réadmission, sont accordés :

- le montant global le plus élevé : 4 200 € > 3 154,47 €
- le montant du SJR le plus élevé : 25 € > 20 €

4. Le droit servi sera :

- 91 j x 17,50 € = 1 592,50 €
- 4 200 € - 1 592,50 € = 2 607,50 €
- 2 607,50 € / 14,33 € = 181,9 arrondi à 182 jours

Les périodes d'activité qui précèdent la fin de contrat de travail donnant lieu à réadmission ne pourront être prises en compte pour une réadmission ultérieure.

Pour déterminer le montant global du reliquat et celui du droit qui serait susceptible d'être servi en l'absence de reliquat, les durées et les montants journaliers retenus sont ceux qui seraient susceptibles d'être notifiés à la date de la réadmission. Ainsi, le montant des allocations journalières tient compte du salaire journalier de référence éventuellement revalorisé et de l'allocation minimale en vigueur à cette date.

2.3.2. Condition du maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite en cas de réadmission

Il résulte de l'article 11 § 3 de la convention que les allocataires âgés de 61 ans ou plus, réunissant les conditions pour bénéficier du maintien de leur indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein ou au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 327-4 du code du travail applicable à Mayotte (*fiche 2 point 3*), et qui reprennent un emploi, ont droit en cas de perte de cette activité à une reprise du versement de l'ARE-Mayotte sur la base du droit maintenu.

Ils peuvent toutefois bénéficier d'une réadmission s'ils en font expressément la demande. Dans cette hypothèse, le maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein, ou au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 327-4 du code du travail applicable à Mayotte, est possible si les conditions prévues par l'article 11 § 3 de la convention sont à nouveau réunies, notamment celle relative à la durée d'indemnisation d'au moins un an (*fiche 2 point 3*).

2.4. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION

Le différé d'indemnisation « congés payés » et le différé d'indemnisation spécifique prévus aux § 1^{er} et 2 de l'article 20 de la convention sont applicables en cas de réadmission.

En revanche, le délai d'attente de 7 jours prévu à l'article 21 ne s'applique pas s'il a déjà été opposé au cours des 12 mois précédents et qu'il excède 7 jours sur cette même période (*fiche 5*).

FICHE 5

Paielement de l'allocation

SOMMAIRE

1. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION	PAGE 48
1.1. DIFFERES D'INDEMNISATION	48
1.1.1. Différé d'indemnisation congés payés	48
1.1.2. Différé d'indemnisation spécifique	49
1.1.2.1. Assiette de calcul du différé spécifique	49
1.1.2.1.1. Indemnités exclues de l'assiette	49
1.1.2.1.2. Indemnités incluses dans l'assiette	50
1.1.2.2. Calcul du différé spécifique	51
1.1.3. Articulation des deux différés d'indemnisation	51
1.1.4. Calcul des différés d'indemnisation dans les 182 jours	52
1.2. DELAI D'ATTENTE	52
1.2.1. Application	52
1.2.2. Point de départ	52
2. ACOMPTES ET AVANCES	PAGE 53
2.1. ACOMPTES	54
2.2. AVANCES	54
3. CAUSES DE CESSATION DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION.....	PAGE 54
3.1. CAS DANS LESQUELS L'ARE-MAYOTTE N'EST PAS DUE	54
3.2. CAS DANS LESQUELS L'ARE-MAYOTTE N'EST PLUS DUE	55
3.3. CAS DE CESSATION DU PAIEMENT DE L'ARE-MAYOTTE	56
4. REDUCTION DU REVENU DE REMPLACEMENT PAR LE PREFET.	PAGE 57
5. REGIME JURIDIQUE DE L'ARE-MAYOTTE	PAGE 57
5.1. STATUT FISCAL	57
5.2. SAISIE ET CESSION DES ALLOCATIONS	57

FICHE 5

Paieement de l'allocation

L'allocation est payée mensuellement à terme échu pour tous les jours ouvrables ou non. Le point de départ des paiements est fixé au terme d'un différé d'indemnisation congés payés augmenté d'un différé d'indemnisation spécifique en cas de versement d'indemnités supra-légales, et d'un délai d'attente de 7 jours. Les allocations cessent d'être versées lorsque l'allocataire ne remplit plus l'une des conditions d'attribution ou de maintien de droit.

1. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION

Les principes de détermination du point de départ de l'indemnisation sont fixés par les articles 20 à 22 de la convention.

1.1. DIFFERES D'INDEMNISATION

Les différés d'indemnisation prévus aux paragraphes 1^{er} et 2 de l'article 20 ont le même objet : limiter, sous certaines conditions, le cumul de sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail avec le revenu de remplacement accordé au titre de l'assurance chômage.

Ainsi, le versement des allocations est reporté à l'expiration :

- d'un différé d'indemnisation congés payés correspondant au nombre de jours qui résulte de la division du montant de l'indemnité compensatrice de congés payés versée par le dernier employeur, par le salaire journalier de référence ;
- d'un différé d'indemnisation spécifique correspondant au nombre de jours qui résulte de la division des sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail dont le montant ou les modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative, par 90. Ce différé d'indemnisation spécifique est limité à 180 jours. Ce différé s'ajoute au différé d'indemnisation congés payés.

Les différés d'indemnisation sont applicables en cas d'admission, de reprise, de réadmission et en cours d'indemnisation.

1.1.1. Différé d'indemnisation congés payés

La durée du différé d'indemnisation est calculée en divisant le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés versée par le dernier employeur (*CTM art. L. 223-25*), par le salaire journalier de référence déterminé dans les conditions fixées à l'article 14 § 4 de la convention, retenu pour le versement des allocations.

Le versement de l'ARE-Mayotte est reporté du nombre de jours ainsi obtenu ; ce nombre de jours est arrondi au nombre entier inférieur. Le point de départ du différé est fixé au lendemain de la fin du contrat de travail (terme du préavis).

1.1.2. Différé d'indemnisation spécifique

Les dispositions de l'article 20 § 2 de la convention relatives au différé d'indemnisation spécifique sont applicables en cas de prise en charge consécutive à toute fin de contrat de travail, quelle que soit sa qualification.

Il y a lieu de déterminer les sommes à retenir pour le calcul de ce différé.

1.1.2.1. Assiette de calcul du différé spécifique

L'assiette de calcul du différé d'indemnisation spécifique est constituée de toutes les indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat, à l'exception de celles dont le montant ou les modalités de calcul résultent directement de l'application d'une disposition légale, ainsi que de celles qui sont allouées par un juge.

1.1.2.1.1. Indemnités exclues de l'assiette

Les développements qui suivent sont consacrés aux indemnités de rupture du contrat de travail les plus courantes.

↳ Indemnité légale de licenciement (CTM art. L. 122-22)

Cette indemnité est versée aux salariés licenciés ayant une ancienneté au moins égale à deux ans et qui ne sont pas licenciés pour faute grave.

Le taux de l'indemnité légale de licenciement ne peut être inférieur aux montants suivants :

- pour une ancienneté comprise entre 2 et 5 ans : 20 % du salaire mensuel moyen par année de service à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour une ancienneté entre 6 et 10 ans : 25 % du salaire mensuel moyen par année de service à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour une ancienneté supérieure à 10 ans : 30 % du salaire mensuel moyen par année de service à compter de la date d'entrée dans l'entreprise (Arrêté n°06-011/SG/DTEFP du 03.11.2006).

↳ Indemnités en cas de licenciement consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle

La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au troisième alinéa de l'article L. 122-59 du code du travail applicable à Mayotte ouvre droit, pour le salarié, à :

- une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 122-21 du code du travail applicable à Mayotte ;
- une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 122-22 du code du travail applicable à Mayotte (CTM art. L. 122-60).

↳ Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité au moins équivalente à l'indemnité légale de licenciement (CTM art. L. 122-22 al. 2).

↳ **Minima des sanctions indemnitaires prévues par le code du travail applicable à Mayotte**

Il s'agit d'indemnités ou de sommes prévues par le législateur et accordées par le juge aux salariés en raison de l'irrégularité de la rupture de leur contrat de travail. Ces sommes sont exclues de l'assiette dès lors qu'elles sont accordées par le juge.

Il s'agit, notamment :

- de l'indemnité compensatrice due en cas d'inobservation du délai-congé (*CTM art. L. 122-21*) ;
- des dommages et intérêts versés au salarié dont la rupture du contrat de travail à durée indéterminée s'est avérée abusive (*CTM art. L. 122-26*) ;
- des dommages et intérêts prévus à l'article L. 122-10 du code du travail applicable à Mayotte dont le montant est au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat initialement prévu, en cas de rupture anticipée à l'initiative de l'employeur d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- de l'indemnité attribuée en l'absence de cause réelle et sérieuse, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, ou de l'indemnité allouée en présence d'une cause réelle et sérieuse pour non-respect par l'employeur de la procédure de licenciement, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire (*CTM art. L. 122-29*).

↳ **Indemnités attribuées par le juge**

De manière générale, toutes les sommes ou indemnités liées à la rupture du contrat de travail qui sont allouées par le juge sont exclues de l'assiette de calcul du différé spécifique. (*Conv. art. 20 § 2 3^e alinéa*).

1.1.2.1.2. Indemnités incluses dans l'assiette

↳ **Principe**

Les indemnités ou sommes inhérentes à la rupture d'un contrat de travail, quelle que soit leur nature, dont le montant ou les modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application de dispositions légales, ou qui ne sont pas attribuées par un juge, entrent dans l'assiette de calcul du différé spécifique prévu par l'article 20 § 2 de la convention.

Il s'agit, d'une part, des indemnités ou sommes prévues par des dispositions autres que la loi, d'autre part, de la fraction des indemnités ou sommes versées au-delà des minima ou des maxima prévus par la loi, sous réserve qu'elles n'aient pas été allouées par un juge.

↳ **Liste indicative**

- les indemnités de licenciement versées aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté ;
- l'indemnité conventionnelle de licenciement, pour la part dépassant les minima légaux ;
- les sommes prévues dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour la part dépassant les minima légaux ;
- les indemnités de rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée versées à l'amiable pour la fraction excédant celle de l'article L. 122-10 du code du travail applicable à Mayotte ;
- les indemnités de non-concurrence ;
- les indemnités transactionnelles versées au moment de la rupture du contrat de travail ou postérieurement à la fin de contrat de travail ;

Si tout ou partie de ces sommes est versé postérieurement à la fin du contrat de travail au titre de laquelle un droit a été ouvert, le bénéficiaire et l'employeur débiteur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'allocataire doivent être remboursées, qu'elles soient versées à l'amiable ou à titre transactionnel.

1.1.2.2. Calcul du différé spécifique

↳ Principe

Le différé spécifique est ainsi calculé : le total des indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail (TI), réduit de la somme des indemnités légales et obligatoires dont le taux et les modalités de calcul résultent directement d'une disposition légale (IL), est divisé par 90. Les autres indemnités inhérentes à la rupture du contrat de travail, dès lors qu'elles sont accordées par le juge, sont exclues de l'assiette du différé.

$$D = \frac{TI - IL}{90}$$

Le nombre entier de jours du différé spécifique (D) ainsi obtenu ne peut toutefois dépasser 180 jours. Si la rupture du contrat de travail résulte d'une des causes énoncées à l'article L. 320-3 du code du travail applicable à Mayotte (licenciement économique), ce différé est limité à 75 jours (*Conv. art. 20 § 2*).

↳ Salarié ayant travaillé à l'étranger

Dans l'hypothèse où un salarié a occupé un emploi à l'étranger, le montant de l'indemnité de licenciement est reconstitué à partir de l'indemnité légale théorique que l'intéressé aurait perçue à Mayotte pour une ancienneté comparable.

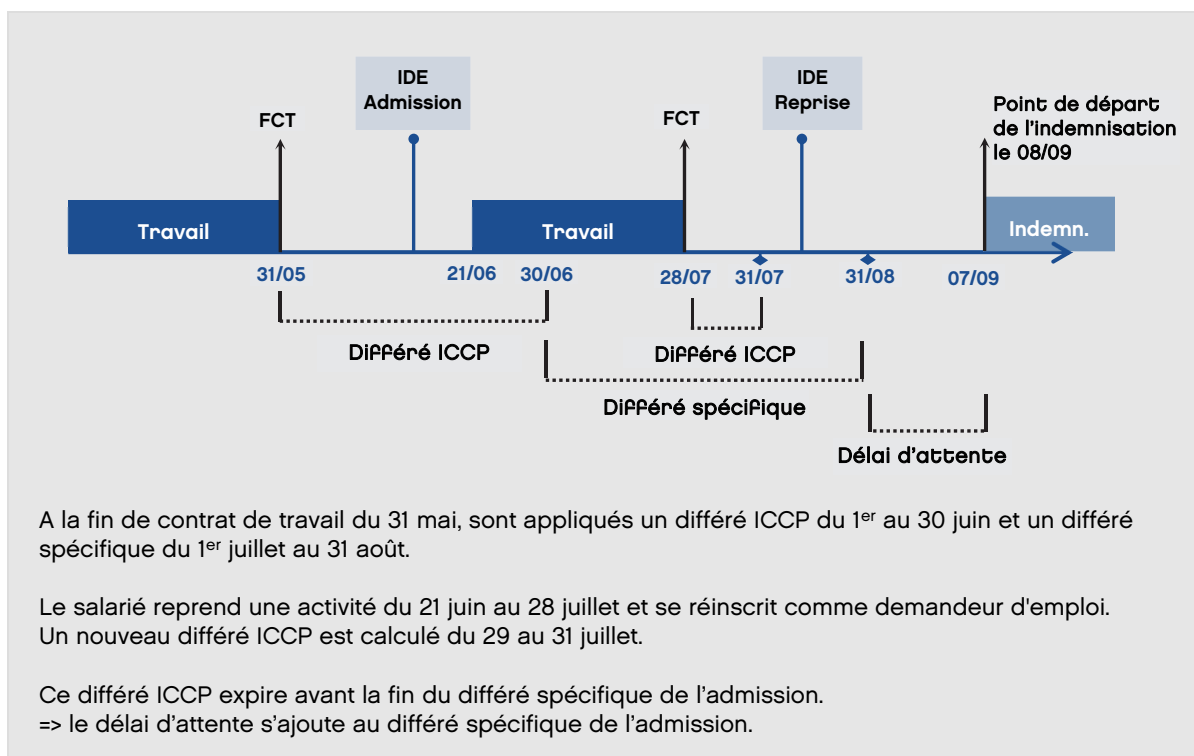
Cette indemnité équivalente est établie en appliquant les règles de calcul prévues par les dispositions réglementaires (*Arrêté n° 06-011/SG/DTEFP du 03.11.2006*), à la moyenne mensuelle des salaires perçus au cours des 12 ou des 3 derniers mois civils précédant la fin du contrat de travail retenue.

1.1.3. Articulation des deux différés d'indemnisation

Les différés d'indemnisation déterminés en application de l'article 20 de la convention courent à compter du lendemain de la fin de contrat de travail (*Conv. art. 22*).

Le différé d'indemnisation congés payés est augmenté, s'il y a lieu, du différé d'indemnisation spécifique. Aussi, lorsque les deux différés sont applicables, le différé d'indemnisation congés payés court à compter du lendemain de la fin de contrat de travail et le différé d'indemnisation spécifique vient s'y ajouter.

Exemple n° 28



1.1.4. Calcul des différés d'indemnisation dans les 182 jours

Le point de départ de l'indemnisation est déterminé en prenant en compte toutes les fins de contrat de travail qui se situent dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat.

L'article 20 § 3 de la convention précise que les indemnités versées à l'occasion de chacune de ces fins de contrat de travail donnent lieu au calcul des différés congés payés et spécifiques. Chacun des différés ICCP court à compter du lendemain de la fin de contrat de travail à laquelle il se rapporte, le différé spécifique éventuel s'ajoutant au terme du premier.

Le différé d'indemnisation applicable est celui qui expire le plus tardivement.

1.2. DELAI D'ATTENTE

1.2.1. Application

L'article 21 de la convention prévoit un report de la prise en charge au terme d'un délai d'attente de 7 jours. Ce délai est préfixe, son cours ne peut être ni interrompu, ni suspendu, quelles que soient les circonstances, une fois qu'il a commencé à courir.

1.2.2. Point de départ

Le point de départ du délai d'attente est fixé :

- au lendemain du différé d'indemnisation congés payés et du différé d'indemnisation spécifique applicables, si le salarié est inscrit comme demandeur d'emploi à cette date et si les autres conditions d'attribution des allocations sont remplies ;
- au jour de l'inscription comme demandeur d'emploi, si celle-ci a lieu à l'issue du différé congés payés et du différé spécifique, ou à partir du jour où toutes les conditions d'attribution des allocations sont satisfaites.

Exemple n° 29

FCT le 31 mars
 Indemnité compensatrice de congés payés : 160 €
 Indemnités de rupture supérieures au minimum légal : 630 €
 Salaire journalier de référence : 20 €

- Différé ICCP : $160 / 20 = 8$ jours
- Différé d'indemnisation spécifique : $630 / 90 = 7$ jours
- Total différés = $8 + 7 = 15$ jours
- Délai d'attente : 7 jours

L'allocataire est indemnisé le 23 avril, soit 7 jours après la fin du délai de 15 jours s'il s'inscrit comme demandeur d'emploi au plus tard le 15 avril.
 S'il s'inscrit après cette date, par exemple le 18 avril, son indemnisation débutera le 25 avril, soit 7 jours à compter de son inscription.

Le délai d'attente s'applique dès lors qu'est prononcée une admission dans le cadre des articles 3 et 4 de la convention ou une réadmission. Ce délai ne peut excéder 7 jours sur une même période de 12 mois.

En cas de réadmission intervenant dans les 12 mois de l'admission précédente, le délai d'attente ne s'applique pas s'il a couru lors de la première admission. Si un nouveau délai d'attente est opposé, il ne peut aboutir à différer de plus de 7 jours sur une même période de 12 mois le point de départ de l'indemnisation (*Conv. art. 21 al. 2*).

En cas de reprise de droit :

- si le délai d'attente a commencé à courir à l'ouverture de droit, il ne pourra être opposé une nouvelle fois lors de la reprise ;
- s'il n'a pas commencé à courir lors de l'admission, il sera appliqué à la reprise de droit.

2. ACOMPTES ET AVANCES

Aux termes de l'accord n° 7 pris pour l'application des articles 23 3e alinéa et 30 de la convention, les allocataires peuvent bénéficier d'acomptes ou d'avances en cours d'indemnisation.

2.1. ACOMPTES

Les acomptes sur allocations correspondent à des paiements partiels à valoir sur la somme due à l'échéance mensuelle. Ainsi, si sa situation l'exige, l'allocataire peut demander un acompte en cours de mois. Celui-ci est calculé en fonction du nombre de jours indemnissables, pour lesquels toutes les conditions d'attribution des allocations d'aide au retour à l'emploi-Mayotte sont remplies.

L'allocataire doit attester qu'il est resté disponible pour la recherche d'emploi et n'a accompli aucune activité pendant les jours correspondant à la période couverte par l'acompte.

L'acompte est égal au montant de l'allocation journalière multiplié par le nombre de jours attestés et sera déduit du paiement du mois complet.

2.2. AVANCES

Afin de ne pas retarder le paiement des allocations à un allocataire qui a fait l'effort de travailler au cours du mois, une avance est accordée à celui qui a déclaré lors de l'actualisation de sa situation avoir exercé une activité réduite ou occasionnelle, dans l'attente de la réception de son bulletin de salaire. Cette avance est calculée sur la base de la rémunération déclarée et en fonction du montant journalier net de son allocation (*Conv. art. 30*).

L'allocation mensuelle ainsi déterminée est affectée d'un coefficient, fixé par le Conseil d'administration de l'Unédic, de 0,8. Ce coefficient minorant l'allocation a pour objet d'éviter tout paiement indu en cas d'erreur dans le montant de la rémunération déclaré. A réception du bulletin de salaire, le montant de l'allocation due pour le mois précédent est calculé et la régularisation est effectuée (*AA n° 7 § 2*).

Dans le cas où l'allocataire n'a pas transmis son bulletin de salaire dans le mois qui suit, l'avance non régularisée est récupérée sur le ou les paiements des mois suivants. Aucune nouvelle avance ne peut être versée tant que l'allocataire n'a pas fourni les justificatifs attendus.

Si l'allocataire cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi ou si le versement de ses allocations est suspendu ou supprimé par l'autorité administrative, le solde de l'avance est récupéré sous forme d'indu, après notification par Pôle emploi.

3. CAUSES DE CESSATION DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION

L'article 25 de la convention énumère les différents cas de cessation du paiement.

3.1. CAS DANS LESQUELS L'ARE-MAYOTTE N'EST PAS DUE

Reprise d'une activité professionnelle

Le salarié privé d'emploi qui retrouve une activité professionnelle, salariée ou non, cesse d'être indemnisé, sous réserve des règles énoncées aux articles 28 à 30 de la convention relatives à l'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation avec une rémunération (*fiche 9*).

Prise en charge par la sécurité sociale

Le service des allocations est interrompu lorsque l'allocataire perçoit ou est susceptible de percevoir les indemnités journalières de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou maternité.

Versement du complément de libre choix d'activité ou la prestation partagée d'éducation de l'enfant

Le complément de libre choix d'activité, ainsi que la prestation partagée d'éducation du jeune enfant, lorsqu'ils sont versés à taux plein, ne sont pas cumulables avec le versement de l'ARE-Mayotte (CSS art. L. 532-2, II).

Si ce complément ou cette prestation est servi à taux partiel, deux situations doivent être distinguées (CSS art. L. 532-2 III) :

- la mère ou le père bénéficie du complément de libre choix d'activité ou de la prestation partagée d'éducation tout en poursuivant son activité à temps partiel ; si elle (il) perd son emploi et s'inscrit comme demandeur d'emploi, elle (il) peut percevoir l'ARE-Mayotte tout en continuant à bénéficier du complément de libre choix d'activité ou de la prestation partagée d'éducation ;
- la mère ou le père perd son emploi alors qu'elle (il) ne bénéficie pas du complément de libre choix d'activité ou de la prestation partagée d'éducation. Elle (il) ne peut demander à la fois le bénéfice de ce complément ou de cette prestation et celui des allocations de chômage. Si le complément de libre choix ou la prestation partagée d'éducation lui est accordé alors qu'elle (il) est indemnisée(é) au titre des allocations de chômage, le versement des allocations doit être interrompu.

Versement de l'allocation journalière de présence parentale

Le bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale fait obstacle au versement de l'ARE-Mayotte.

L'article L. 544-8 du code de la sécurité sociale prévoit expressément que le versement des allocations dues aux demandeurs d'emploi est suspendu au début du versement de l'allocation journalière de présence parentale et est repris à la date de cessation de celle-ci.

Conclusion d'un contrat de service civique

Aux termes de l'article L. 120-11 du code du service national, le versement des allocations de chômage est suspendu à la date d'effet du contrat de service civique ; il est repris au terme du contrat.

Le service civique peut prendre quatre formes : volontariat de service civique, volontariat international en administration, volontariat international en entreprise, volontariat de solidarité internationale (CSN art. L. 120-1).

3.2. CAS DANS LESQUELS L'ARE-MAYOTTE N'EST PLUS DUE

Age de la retraite

Les allocations de chômage cessent d'être versées au demandeur d'emploi qui peut prétendre à une retraite à taux plein et, de ce fait, ne remplit plus la condition prévue à l'article 4 c) de la convention (fiche 1 point 4.2).

Résidence en dehors de Mayotte

Sous réserve des dispositions de l'article 45 de la convention, l'ARE-Mayotte n'est plus due lorsque l'allocataire cesse de résider dans le département de Mayotte.

Sur les conditions, modalités et limites du versement de l'ARE-Mayotte lorsque l'allocataire transfère sa résidence sur le territoire métropolitain, un autre département d'outre-mer ou les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon, voir fiche 10 point 2.

3.3. CAS DE CESSATION DU PAIEMENT DE L'ARE-MAYOTTE

Interruption de l'ARE-Mayotte « Formation »

Les cas d'interruption du versement de l'ARE-Mayotte « formation » sont identiques à ceux de l'ARE-Mayotte. S'y ajoutent trois cas spécifiques liés à la situation de stagiaire de la formation professionnelle.

Fin de la Formation

L'ARE-Mayotte « formation » cesse à la fin du stage. Si le demandeur d'emploi se réinscrit dans une catégorie de chômeurs immédiatement disponibles, il continue de bénéficier de l'ARE-Mayotte dans la limite des droits qui lui ont été notifiés.

Refus de suivre une action de formation inscrite dans le PPAE ou abandon de stage

Le refus de suivre une formation prévue au PPAE ou l'abandon de stage pour une raison non légitime entraîne le réexamen de la situation du demandeur d'emploi dans le cadre du suivi du projet personnalisé d'accès à l'emploi (CTM art. L. 326-56 3°). En cas de motif non légitime de refus de suivre une action de formation ou d'abandon de stage, l'allocataire peut être radié de la liste des demandeurs d'emploi par le Préfet (CTM art. L. 327-49).

Déclarations ou attestations inexactes ou mensongères

L'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte cesse d'être versée au demandeur d'emploi qui a fait des déclarations ou fourni des attestations inexactes ou mensongères ayant eu pour effet d'obtenir frauduleusement les allocations, sans préjudice de l'action civile ou pénale (fiche 7).

Suppression temporaire ou définitive du revenu de remplacement par le Préfet

Dans le cadre du suivi de la recherche d'emploi, le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dieccte) peut, au nom du préfet, supprimer temporairement ou définitivement le revenu de remplacement dans les conditions prévues à l'article L. 327-53 du code du travail applicable à Mayotte.

En cas de suppression temporaire du droit aux allocations, de 2 à 6 mois, la durée du droit à l'ARE-Mayotte est diminuée d'une durée équivalente à la période de suppression.

La suppression définitive du droit entraîne la perte de la totalité du droit non épuisé, à compter de la date d'effet de la décision du Dieccte.

4. REDUCTION DU REVENU DE REMPLACEMENT PAR LE PREFET

Le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut, au nom du préfet, réduire le montant de l'ARE-Mayotte en cas de manquement du demandeur d'emploi à ses obligations de recherche d'emploi. Ce montant est réduit de 20 % ou 50 % pour une durée allant de 2 à 6 mois (*CTM art. L. 327-53*). Ce manquement peut consister en un refus non légitime de suivre une action de formation inscrite au PPAE ou l'abandon d'une formation en cours sans motif légitime.

Cette réduction s'applique aux allocations dues pendant la période sanctionnée par l'autorité administrative. Elle affecte le montant brut de l'ARE-Mayotte.

Le Dicccte peut supprimer le revenu de remplacement pour la durée de la radiation, de 2 à 6 mois, de la liste des demandeurs d'emploi, suspendre ou supprimer le droit aux allocations à titre définitif, lorsque l'allocataire n'a pas déclaré son activité ou a effectué une déclaration mensongère en vue de percevoir indûment les allocations de chômage (*CTM art. R. 327-49 3°*).

5. REGIME JURIDIQUE DE L'ARE-MAYOTTE

5.1. STATUT FISCAL

Les allocations de chômage sont soumises à l'impôt sur le revenu et doivent être déclarées à la rubrique « traitements et salaires » par les allocataires. La direction des services fiscaux de Mayotte a précisé que les allocations de chômage constituent un revenu de remplacement et, à ce titre, ne font l'objet d'aucune retenue à la source (communication de la DRFIP de Mayotte du 3 décembre 2012).

5.2. SAISIE ET CESSION DES ALLOCATIONS

L'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte est cessible et saisissable dans les mêmes conditions que les salaires (*CTM art. L. 327-13*). L'article R. 145-1 du même code fixe le barème applicable aux rémunérations et revenus de remplacement.

Selon l'article R. 213-10 modifié du code des procédures civiles d'exécution, la fraction insaisissable des allocations correspond au revenu de solidarité active applicable à Mayotte pour une personne seule, soit 262,34 €⁶ par mois (*Décret n° 2016-537 du 27.04.2016*).

⁶ Valeur au 1er avril 2016

FICHE 6

Chômage total sans rupture du contrat de travail

SOMMAIRE

1.	CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ARE-MAYOTTE	PAGE 59
1.1.	CONDITIONS RELATIVES A LA SITUATION DE CHOMAGE	59
1.1.1.	Le chômage doit avoir un caractère collectif	59
1.1.2.	Le chômage doit être total	60
1.1.3.	Le chômage doit résulter d'une cessation temporaire d'activité	60
1.2.	CONDITIONS RELATIVES A LA DUREE PREALABLE DE SUSPENSION	60
1.2.1.	Principe	60
1.2.2.	Exception à la durée préalable de suspension	61
2.	DECISION DE L'INSTANCE PARITAIRE DE MAYOTTE	PAGE 61
3.	POINT DE DEPART ET DUREE DE L'INDEMNISATION DU CHOMAGE SANS RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	PAGE 61
3.1.	POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION	61
3.1.1.	Au plus tôt à partir du 15 ^e jour de chômage	61
3.1.2.	Dès le 1 ^{er} jour de chômage	62
3.2.	DUREE DE L'INDEMNISATION	62
4.	MONTANT DE L'ALLOCATION	PAGE 62
5.	CONSEQUENCES D'UNE FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL	PAGE 62

FICHE 6

Chômage total sans rupture du contrat de travail

L'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte peut être accordée aux salariés dont le contrat de travail est suspendu depuis 6 semaines (42 jours) et qui remplissent les conditions d'attribution de cette allocation.

L'article 6 de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte dispose en effet que dans l'hypothèse d'une réduction ou d'une cessation d'activité d'un établissement, les salariés en chômage total de ce fait depuis 42 jours, sans que leur contrat de travail ait été rompu, peuvent être admis au bénéfice de l'ARE-Mayotte, pendant en principe 182 jours. L'attribution de l'allocation est subordonnée aux décisions de l'Instance paritaire de Mayotte.

1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ARE-MAYOTTE

Pour bénéficier de l'ARE-Mayotte, les salariés doivent remplir les conditions d'ouverture de droit prévues aux articles 3 et 4 de la convention, à l'exception de celle relative à la rupture du contrat de travail (*Conv. art. 6*). Aussi doivent-ils s'inscrire comme demandeur d'emploi.

L'accord d'application n° 9 § 3 énonce les conditions spécifiques qui doivent être réunies pour l'attribution de l'ARE-Mayotte aux salariés concernés.

1.1. CONDITIONS RELATIVES A LA SITUATION DE CHOMAGE

1.1.1. Le chômage doit avoir un caractère collectif

Le chômage doit résulter de la cessation d'activité d'un établissement ou d'un atelier, ou d'une partie de celui-ci. Il doit donc concerner un groupe différencié de salariés affectés à la même activité et non des salariés isolés au sein d'ateliers ou de services dont les activités ne sont pas arrêtées.

La suspension de l'activité ne doit pas affecter des salariés isolés dans l'exercice de leur profession, comme les assistantes maternelles employées par des particuliers, les employés de maison, ainsi que les concierges et gardiens d'immeubles à usage d'habitation.

Les causes pouvant provoquer la suspension d'activité sont variées : elles peuvent être dues à la conjoncture économique, des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, un sinistre, des intempéries de caractère exceptionnel, une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel (*CTM art. R. 321-10*).

La suspension devant résulter de causes inhérentes à l'activité de l'entreprise, la suspension du contrat de travail pour une cause personnelle telle que la maladie ou un congé sans solde ne peuvent donner lieu à indemnisation au titre du chômage total sans rupture du contrat.

1.1.2. Le chômage doit être total

Les salariés peuvent bénéficier de l'indemnisation du chômage sans rupture du contrat de travail s'ils se trouvent dans une situation de chômage total, c'est-à-dire s'ils n'exercent plus aucune activité professionnelle dans l'entreprise au titre de ce contrat.

Toutefois, il n'est pas requis que les salariés, confrontés à un arrêt total de leur activité dans l'entreprise, soient totalement privés d'emploi. Ils peuvent bénéficier des dispositions du chômage sans rupture du contrat au titre d'une activité et conserver parallèlement une activité réduite chez un autre employeur, sous réserve de l'application des règles de cumul prévues aux articles 28 à 32 de la convention (*fiche 9*).

1.1.3. Le chômage doit résulter d'une cessation temporaire d'activité

Le chômage doit résulter de la cessation temporaire de l'activité et concerner des salariés pour lesquels existe une perspective réelle de reprise de travail.

1.2. CONDITIONS RELATIVES A LA DUREE PREALABLE DE SUSPENSION

Le chômage sans rupture du contrat de travail doit durer depuis au moins 42 jours (*Conv. art. 6*). Il existe toutefois des exceptions à cette durée préalable de suspension du contrat de travail.

1.2.1. Principe

Ce n'est qu'à l'expiration de 42 jours de chômage que les conditions d'ouverture de droit peuvent se trouver réunies.

Les 42 jours doivent être consécutifs : il ne peut être tenu compte d'arrêts de travail intermittents inférieurs à cette durée. Ainsi, le salarié qui ne travaille que 2 jours par semaine par suite de réduction d'activité de l'établissement qui l'emploie, ne peut prétendre au bénéfice des allocations au titre de l'article 6 de la convention.

Ce délai court à compter de la cessation d'activité, même si le salarié n'était pas encore inscrit comme demandeur d'emploi. Il suffit que cette inscription soit intervenue à la date de prise en charge. Pour les personnels navigants de la marine marchande ou les marins pêcheurs, le point de départ du délai de 42 jours est le lendemain du dernier jour d'embarquement administratif.

Par ailleurs, si le salarié a été indemnisé par la sécurité sociale durant la période de suspension de son contrat de travail, les jours ayant donné lieu au paiement d'indemnités journalières sont retenus dans le décompte des 42 jours.

1.2.2. Exception à la durée préalable de suspension

La durée minimale de 42 jours de chômage n'est pas exigée si les salariés concernés ne peuvent pas être indemnisés durant ce délai au titre du chômage partiel du fait de l'épuisement du contingent d'heures indemnisables à ce titre.

Ainsi en est-il lorsque le contingent annuel d'heures indemnisables au titre des allocations spécifiques de chômage partiel prévues à l'article L. 321-14 du code du travail applicable à Mayotte est épuisé.

A Mayotte, ce contingent est de 600 heures par an et par salarié depuis un arrêté ministériel du 17 mai 2004, sauf en cas de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise, où il est de 100 heures maximum.

La justification des heures indemnisées au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel est attestée par l'employeur sur l'attestation destinée à Pôle emploi, fournie au salarié pour faire valoir ses droits à l'assurance chômage.

2. DECISION DE L'INSTANCE PARITAIRE DE MAYOTTE

L'intervention de l'assurance chômage au titre de l'article 6 de la convention est subordonnée à une décision de l'Instance paritaire de Mayotte. Celle-ci dispose d'un large pouvoir d'appréciation. Elle se prononce en opportunité afin de permettre la sauvegarde des emplois lorsque l'entreprise est confrontée à des difficultés passagères. A cette fin, elle apprécie la situation de l'entreprise et le caractère du ralentissement d'activité qui a provoqué la suspension des contrats de travail.

Bien que l'intervention de l'assurance chômage ne soit pas subordonnée à celle de la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE), la décision prise par l'administration et les faits sur lesquels elle a été fondée constituent des éléments à prendre en compte par l'Instance paritaire.

Celle-ci précise dans sa décision le point de départ et la durée maximale de prise en charge des salariés dont le contrat est suspendu.

3. POINT DE DEPART ET DUREE DE L'INDEMNISATION DU CHOMAGE SANS RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

3.1. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION

3.1.1. Au plus tôt à partir du 15^e jour de chômage

Le point de départ du versement des allocations durant la période de chômage sans rupture du contrat de travail est fixé par l'Instance paritaire de Mayotte, sans que sa décision puisse avoir pour effet l'indemnisation des 14 premiers jours (AA n° 9 § 3). Si le point de départ de l'indemnisation est fixé au 15^e jour de chômage, un rappel d'allocations de chômage doit être effectué dès lors que l'examen de la situation intervient postérieurement au 42^e jour.

3.1.2. Dès le 1^{er} jour de chômage

Si le contingent annuel prévu par l'article R. 321-10 du code du travail applicable à Mayotte est épuisé, l'Instance paritaire de Mayotte peut fixer le point de départ de l'ARE-Mayotte au premier jour de chômage constaté.

3.2. DUREE DE L'INDEMNISATION

Les salariés privés d'emploi, admis au bénéfice de l'ARE-Mayotte dans les conditions prévues par l'article 6 de la convention, peuvent être indemnisés dans la limite de 182 jours (*Conv. art. 11 § 2*), sous réserve qu'ils soient à la recherche d'un emploi.

Cette condition est présumée remplie durant les 91 premiers jours. Au-delà, la prolongation éventuelle des droits, dans la limite de 182 jours, est subordonnée à la décision du Préfet relative à la condition de recherche d'emploi.

Cependant, en cas de sinistre ou de calamité naturelle, l'indemnisation peut se poursuivre jusqu'à la date prévue de reprise de l'activité, dans la limite de la durée d'indemnisation fixée par l'article 11 § 1^{er} de la convention. Dans cette hypothèse, l'Instance paritaire de Mayotte doit, lors de la saisine, être informée de la date prévue de reprise de l'activité ; dès lors que celle-ci se situe au-delà des 182 jours d'indemnisation, l'instance paritaire doit prévoir le réexamen du dossier quelque temps avant cette échéance.

4. MONTANT DE L'ALLOCATION

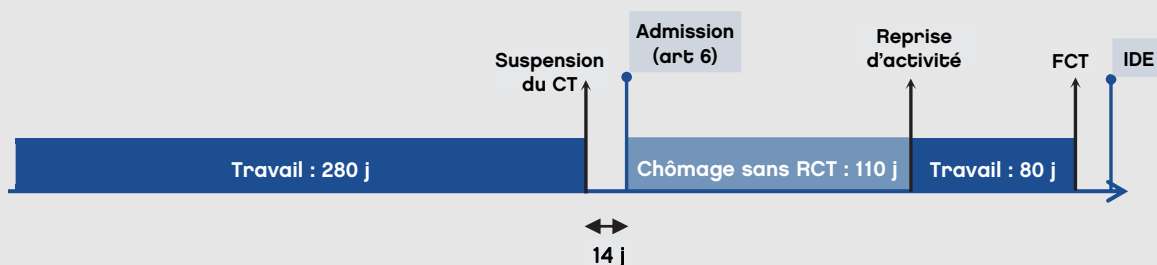
Le montant de l'allocation est déterminé en application des articles 13 à 19 de la convention (*fiche 3*).

5. CONSEQUENCES D'UNE FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL

Dans l'hypothèse où l'entreprise est conduite à rompre tout ou partie des contrats de travail de salariés indemnisés au titre du chômage sans rupture du contrat de travail, les droits des salariés concernés seront examinés selon les règles de droit commun :

- la durée du droit est déterminée en fonction de la durée d'affiliation et de l'âge du salarié, appréciés au jour de la fin du contrat de travail ; la période de suspension du contrat pendant laquelle il a été indemnisé est prise en compte dans l'affiliation ;
- les périodes indemnisées au titre du chômage total sans rupture du contrat de travail s'imputent sur la durée du droit (*Conv. art. 11 § 2*) ;
- le point de départ de l'indemnisation est fixé au jour de l'inscription comme demandeur d'emploi, sous réserve des différés d'indemnisation et du délai d'attente.

Exemple n° 30



Après 280 jours de travail, le contrat de travail d'un salarié âgé de moins de 50 ans est suspendu dans le cadre du chômage total sans rupture du contrat de travail.

Sur décision de l'IPM, le salarié est admis au titre de l'ARE-Mayotte au 15^e jour de chômage.

Le montant du salaire journalier de référence est de 25 €.

Après 110 jours d'indemnisation au titre du chômage total sans rupture du contrat de travail, le salarié reprend le travail pendant 80 jours, puis est licencié.

A la fin du contrat de travail, le droit du salarié s'établit ainsi :

- 365 jours d'indemnisation au taux journalier de :

91 j x 17,50 € = 1 592,50 € ;

274 j x 12,50 € porté à l'allocation minimale de 14,33 € = 3 926,42 €

soit un capital de 1 592,50 + 3 926,42 = 5 518,92 €

- duquel est déduit un capital correspondant aux 110 jours indemnisés au titre du chômage total sans RCT, se décomposant comme suit :

91 jours x 17,50 € = 1 592,50 €

19 jours x 14,33 € = 272,27 €

soit 1 592,50 € + 272,27 € = 1 864,77 €

Après expiration des différés et du délai d'attente, l'allocataire bénéficiera d'un capital de :

5 518,92 € - 1 864,77 € = 3 654,15 €

Pour les 91 premiers jours :

3 654,15 € / 17,50 € = 208,8 jours, limités à 91.

91 jours x 17,50 € = 1 592,50 €

Pour les jours suivants :

3 654,15 € - 1 592,50 € = 2 061,65 €

2 061,65 € / 14,33 € = 143,8 arrondi à 144 jours.

FICHE 7

Activités professionnelles non déclarées

SOMMAIRE

1.	NOTION D'ACTIVITE NON DECLAREE.....	PAGE 65
1.1.	ACTIVITE PROFESSIONNELLE	65
1.2.	MODALITES DE LA DECLARATION	65
1.3.	JUSTIFICATION DE L'ACTIVITE	65
2.	CONSEQUENCES DE LA NON-DECLARATION D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE	PAGE 66
2.1.	REPETITION DES PRESTATIONS INDUMENT VERSEES	66
2.2.	SUPPRESSION DU VERSEMENT DES ALLOCATIONS	66

FICHE 7

Activités professionnelles non déclarées

Le travailleur privé d'emploi a l'obligation de déclarer chaque mois les activités qu'il a exercées.

Le défaut de déclaration d'une activité entraîne la répétition des sommes indûment versées (AA n° 6 pris l'application de l'art. 9 § 1^{er} de la convention du 24 mars 2016).

1. NOTION D'ACTIVITE NON DECLAREE

1.1. ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Toute activité professionnelle exercée pendant le mois écoulé, qu'elle soit occasionnelle ou réduite, salariée ou non, reprise ou conservée, doit être déclarée en fin de mois et attestée ultérieurement par l'envoi d'un bulletin de salaire ou autre justificatif.

A contrario, le travailleur privé d'emploi qui omet de remplir cette obligation est considéré comme n'ayant pas déclaré cette activité.

1.2. MODALITES DE LA DECLARATION

Le travailleur privé d'emploi actualise sa situation de demandeur d'emploi chaque mois, à terme échu (*Conv. art. 23*).

Cette actualisation porte sur les évènements du mois civil écoulé et permet en même temps au demandeur d'emploi de renouveler sa recherche d'emploi pour le mois à venir (*CTM art. L. 326-45 et sv.*).

Si le demandeur d'emploi ne renouvelle pas sa demande parce que par exemple il a retrouvé une activité ou n'est plus disponible pour une autre raison, il doit indiquer depuis quelle date et pour quel motif.

1.3. JUSTIFICATION DE L'ACTIVITE

La déclaration d'une activité doit être justifiée par la fourniture d'un bulletin de salaire ou de tout justificatif d'activité non salariée pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise (inscription au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, etc.).

L'examen par Pôle emploi et la saisie des informations figurant sur ces documents permettent de déterminer avec exactitude le nombre de jours indemnissables et le montant des allocations dues pour le mois (*Conv. art. 23 et 28*).

Ces justificatifs permettent de régulariser le paiement provisoire effectué sur la base des déclarations. (*fiche 5 point 2.2*).

2. CONSEQUENCES DE LA NON-DECLARATION D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE

2.1. REPETITION DES PRESTATIONS INDUMENT VERSEES

En cas de non-déclaration d'une activité, les allocations qui n'auraient pas dû être versées sont considérées comme indues et récupérées selon la procédure habituelle.

Le délai pour récupérer l'indu est fixé à 3 ans ; en cas de fraude ou de fausse déclaration, ce délai est porté à 10 ans, à compter du versement des allocations (*Conv. art. 26 § 4*).

2.2. SUPPRESSION DU VERSEMENT DES ALLOCATIONS

Si des éléments du dossier permettent de constater l'existence de déclarations inexactes ou mensongères de l'allocataire en vue de percevoir indûment le revenu de remplacement :

- les éléments sont transmis au Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dieccte), lequel peut décider de supprimer le revenu de remplacement pour une durée de 2 à 6 mois, voire à titre définitif (*CTM art. R. 327-49*) ;
- le cas échéant, le juge civil ou pénal est saisi afin de faire sanctionner le comportement fautif de l'allocataire.

Aux termes de l'article L. 327-61 du code du travail applicable à Mayotte, le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement des allocations de chômage est puni d'une amende de 4 000 euros.

FICHE 8

Contributions

SOMMAIRE

1.	CHAMP D'APPLICATION	PAGE 68
2.	ORGANISME DE RECOUVREMENT	PAGE 68
3.	ASSIETTE ET TAUX DE CONTRIBUTIONS	PAGE 69
4.	APPRENTIS	PAGE 69
5.	AUTRES FINANCEMENTS	PAGE 69

FICHE 8

Contributions

Afin d'accélérer la convergence du régime d'assurance chômage mahorais avec le régime applicable dans les autres départements, la convention du 24 mars 2016 augmente en trois étapes le taux de contributions. Parallèlement, le plafond de contributions devient propre à l'assurance chômage et augmente en trois étapes.

1. CHAMP D'APPLICATION

Tous les employeurs situés dans le département de Mayotte, personnes physiques ou personnes morales, à l'exception des employeurs du secteur public, sont tenus d'affilier leurs salariés contre le risque de privation d'emploi (*CTM art. L. 327-15*).

Ils doivent également affilier leurs salariés détachés à l'étranger ou expatriés. En l'absence de régime spécifique local pour les salariés expatriés mahorais, ceux-ci sont affiliés dans les conditions de la convention du 24 mars 2016.

Les employeurs publics situés dans le département de Mayotte doivent assurer leurs salariés dans les mêmes conditions que les salariés relevant du secteur privé, soit en assumant eux-mêmes la charge de leur indemnisation, soit en concluant une convention de gestion avec Pôle emploi, ou encore en adhérant au régime d'assurance chômage, à titre révocable ou irrévocable, selon leur catégorie (*CTM art. L. 327-36 et L. 327-37*).

2. ORGANISME DE RECOUVREMENT

L'ordonnance n° 2012-788 du 31 mai 2012 confie à la caisse de sécurité sociale de Mayotte le recouvrement des contributions d'assurance chômage pour le compte de l'Unédic (*CTM art. L. 327-54*), selon les règles, garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de la sécurité sociale (*CTM art. L. 327-18*).

Il en va ainsi des conditions d'exigibilité des contributions, qui suivent les règles prévues pour les cotisations de sécurité sociale.

Il résulte de l'ordonnance précitée et de la convention du 24 mars 2016 que la convention du 17 décembre 2010 relative au recouvrement des contributions et cotisations dues par les employeurs signée entre l'Unédic, l'AGS, l'ACOSS et Pôle emploi constitue le cadre juridique dans lequel la caisse de sécurité sociale de Mayotte, Pôle emploi et l'Unédic mettent en œuvre les transferts de fonds, les échanges de données et les modalités de suivi du recouvrement des cotisations d'assurance chômage et de l'AGS.

3. ASSIETTE ET TAUX DE CONTRIBUTIONS

Afin de rapprocher progressivement le régime d'assurance chômage mahorais de celui applicable dans les autres départements, comme le prévoit l'article 47 § 4 de la convention, les partenaires sociaux ont décidé de porter l'assiette maximale des contributions :

- de 2 102 euros au 1^{er} mai 2016
- à 3 152 euros au 1^{er} mai 2017 et
- à 4 728 euros au 1^{er} mai 2018 (*Conv. art. 37*).

Parallèlement, le taux de la contribution d'assurance chômage, de 2,80 % au 1^{er} mai 2016, est fixé à :

- 3,30 % à partir du 1^{er} juillet 2016, réparti à raison de 2,10 % à la charge des employeurs et de 1,20 % à la charge des salariés,
- 3,80 % à partir du 1^{er} juillet 2017, réparti à raison de 2,45 % à la charge des employeurs et de 1,35 % à la charge des salariés,
- 4,30 % à partir du 1^{er} juillet 2018, réparti à raison de 2,80 % à la charge des employeurs et de 1,50 % à la charge des salariés (*Conv. art. 38*).

Cette contribution est assise sur les rémunérations entrant dans l'assiette de contribution du régime d'assurance maladie maternité mahorais, telle que prévue par l'article 28-1 de l'ordonnance n° 96-1122 du 20 décembre 1996 modifiée par l'ordonnance n° 2011-1923 du 22 décembre 2011, laquelle renvoie aux rémunérations énumérées à l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale.

4. APPRENTIS

En métropole, le salaire des apprentis soumis à cotisations bénéficie d'un abattement égal à 11% du SMIC (*CT. art. D. 6243-5*).

Cet abattement doit également s'appliquer à Mayotte, même si le code du travail mahorais ne le prévoit pas (*confirmation de l'ACOSS*).

5. AUTRES FINANCEMENTS

Outre la contribution due au titre de l'assurance chômage et les majorations de retard dont le recouvrement est opéré par la caisse de sécurité sociale de Mayotte, l'employeur qui ne s'est pas affilié dans les 8 jours qui suivent l'embauche de son premier salarié, ou qui n'a pas versé les contributions dont il est redevable à l'échéance mensuelle ou trimestrielle, peut se voir réclamer le remboursement des allocations que Pôle emploi a été amené à verser à un de ses anciens salariés inscrit comme demandeur d'emploi (*Conv. art. 42*).

En effet, les travailleurs privés d'emploi ont droit aux allocations de l'assurance chômage indépendamment du respect par leur employeur de ses obligations d'affiliation et de cotisation (*CTM art. L. 327-11*).

De même, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou de nullité du licenciement, constatée par le juge compétent sans qu'il ait ordonné la poursuite du contrat de travail, celui-ci condamne l'employeur au remboursement des allocations versées au salarié privé d'emploi, entre le licenciement et la date du jugement, dans la limite de 6 mois (*Conv. art. 43*).

FICHE 9

Cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte avec une rémunération

SOMMAIRE

1.	NOTION D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE	PAGE 73
1.1.	SITUATIONS NE RELEVANT PAS EN PRINCIPE DE L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE	PAGE 73
1.1.1	Mandats syndicaux ou électifs	PAGE 73
1.1.2	Activité bénévoles	PAGE 74
1.1.3	Entreprises en sommeil ou inscription à un ordre professionnel sans exercice effectif de la profession	PAGE 74
1.1.4	Sociétés civiles de location	PAGE 74
1.1.5	Aidant familial	PAGE 74
1.2.	SITUATIONS NECESSITANT UN EXAMEN DES CIRCONSTANCES POUR CARACTERISER L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE	PAGE 75
1.2.1	Exercice d'un mandat dans une société	PAGE 75
1.2.2.	Radiation tardive du registre du commerce ou du répertoire des métiers	PAGE 76
1.2.3.	Entreprises faisant l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire	PAGE 76
1.2.4.	Location de chambres d'hôtes	PAGE 77
1.3.	SITUATIONS CONSIDEREES COMME ACTIVITES PROFESSIONNELLES	PAGE 78
1.3.1	Inscription au registre du commerce et des sociétés	PAGE 78
1.3.2.	Contrat d'appui au projet d'entreprise	PAGE 78
1.3.3.	Salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi	PAGE 78
2.	MODALITES DE CUMUL	PAGE 78
2.1.	CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES REMUNERATIONS PROCUREES PAR UNE ACTIVITE SALARIEE	PAGE 79
2.1.1	Activité reprise par un allocataire en cours d'indemnisation	PAGE 79
2.1.1.1.	Détermination du cumul	PAGE 79
2.1.1.2.	Justificatifs et déclarations à produire en vue du paiement	PAGE 80
2.1.2.	Activité conservée par un allocataire après la perte d'un emploi	PAGE 81

2.1.2.1.	Cumul intégral de l'ARE-Mayotte avec les rémunérations d'une activité conservée	PAGE 81
2.1.2.2.	Révision du droit en cas de perte involontaire de l'activité conservée	PAGE 81

**2.2. CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC DES REVENUS PROCURES
PAR UNE ACTIVITE NON SALARIEE..... PAGE 84**

2.2.1	Activité non salariée reprise par un allocataire en cours d'indemnisation	PAGE 84
2.2.1.1.	Détermination du cumul	PAGE 84
2.2.1.2.	Revenus à prendre en compte pour les activités non agricoles	PAGE 85
2.2.1.2.1.	Appréciation des revenus selon le mode d'exercice et le régime fiscal	PAGE 85
2.2.1.2.2.	Bases forfaitaires	PAGE 87
2.2.1.3.	Activités non salariées agricoles	PAGE 88
2.2.2.	Activité conservée par un allocataire ayant plusieurs emplois	PAGE 89

FICHE 9

Cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte avec une rémunération

Conformément aux articles 28 à 32 de la convention du 24 mars 2016, relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte, l'ARE-Mayotte peut être cumulée, sous certaines conditions, avec une rémunération issue de l'exercice d'une activité professionnelle, salariée ou non salariée.

L'objet du cumul est de rendre plus avantageux l'exercice d'une activité professionnelle par un allocataire de l'assurance chômage. Avant d'examiner les modalités de cumul des allocations avec les revenus d'une activité, il est nécessaire de préciser la notion d'activité professionnelle.

1. NOTION D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

L'activité professionnelle est celle qui est exercée de façon habituelle par une personne, en vue de se procurer les ressources nécessaires à l'existence de sa famille.

Le caractère professionnel ou non d'une activité doit être examiné dans un certain nombre de situations. Un inventaire des situations où la question se pose le plus souvent est présenté ci-dessous.

1.1. SITUATIONS NE RELEVANT PAS EN PRINCIPE DE L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Sont exclues de ces dispositions, les activités qui n'ont pas un caractère professionnel. En effet, l'exercice de ces dernières est compatible avec le maintien intégral du revenu de remplacement.

1.1.1. Mandats syndicaux ou électifs

Ne constituent pas une activité professionnelle, les mandats syndicaux ou électifs non rémunérés. Les indemnités versées en contrepartie des frais réels ou les indemnités forfaitaires liées à l'exercice du mandat ne peuvent être considérées comme des rémunérations.

Il en va de même pour les indemnités versées en contrepartie de l'exercice de mandats auprès des conseils de prud'hommes, des assemblées consulaires ou des organismes sociaux.

L'exercice de mandats auprès de collectivités territoriales ne constitue pas non plus une activité professionnelle, dès lors que les élus remplissent les conditions d'attribution des allocations, et en particulier celle de la recherche effective et permanente d'un emploi. Ces élus bénéficient de l'intégralité de leurs allocations au titre de l'assurance chômage, sans que soient déduites les sommes qu'ils peuvent recevoir à l'occasion de l'exercice de leur mandat.

Il n'en va pas de même pour les présidents ou vice-présidents du Conseil départemental, les maires de communes ou de collectivités de communes d'au moins 100 000 habitants, dont les indemnités sont considérées comme des rémunérations, ne pouvant être cumulées avec les allocations de chômage que dans les conditions énoncées au point 2.

1.1.2. Activités bénévoles

A ce titre, l'article L. 327-45 du code du travail applicable à Mayotte précise que « *tout demandeur d'emploi peut exercer une activité bénévole. Cette activité ne peut s'accomplir chez un précédent employeur, ni se substituer à un emploi salarié, et doit rester compatible avec l'obligation de recherche d'emploi.* »

Par nature, l'activité bénévole n'est pas professionnelle : elle s'apparente à une forme partielle d'utilisation des loisirs et s'exerce généralement dans les domaines culturel, sportif ou social. Aussi, l'activité bénévole n'est pas rémunérée et la faible durée du temps consacré à cette activité reste compatible avec la condition de recherche effective et permanente d'un emploi, qui permet le versement des allocations de chômage.

1.1.3. Entreprises en sommeil ou inscription à un ordre professionnel sans exercice effectif de la profession

Les chefs d'entreprise en cessation temporaire d'activité ou « mises en sommeil » n'exercent pas d'activité professionnelle, même s'ils conservent leur statut de commerçant, d'artisan ou de mandataire social.

Cette cessation temporaire d'activité doit être déclarée par le dirigeant auprès du Centre de formalités des entreprises et faire l'objet d'une inscription modificative au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers. La production d'un extrait K bis ou d'un certificat délivré par la chambre des métiers atteste que le dirigeant n'exerce plus d'activité professionnelle à titre de la société mise en sommeil.

En cas de formalité tardive par rapport à la cessation temporaire d'activité, la mise en sommeil peut être constatée à partir des documents comptables, des procès-verbaux d'assemblée ou de tout autre document attestant que le chef d'entreprise n'exerçait plus d'activité professionnelle.

Un professionnel de la santé (médecin, dentiste...) ou du droit (avocat, notaire...) peut être inscrit à un ordre professionnel sans exercer temporairement sa profession. Sa simple inscription à son ordre ne peut être retenue pour caractériser l'exercice d'une activité professionnelle.

1.1.4. Sociétés civiles de location

Les sociétés civiles de location ou sociétés civiles immobilières ont pour objet l'acquisition et la gestion d'immeubles. Leurs associés peuvent décider que les fonctions de gérant ne sont pas rémunérées, ce qui est la plupart du temps le cas dans les petites sociétés familiales gérant un seul immeuble et ne nécessitant qu'une très faible activité.

L'exercice du mandat de gérant, à titre gratuit, dans cette situation ne constitue pas une activité professionnelle.

1.1.5. Aidant Familial

Les activités liées à l'entraide familiale, dès lors qu'elles ne sont pas salariées, sont considérées comme non professionnelles.

Ainsi, l'article R. 245-7 du code de l'action sociale et des familles définit l'aidant familial de la façon suivante :

« Est considéré comme un aidant familial, pour l'application de l'article L. 245-12, le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle le bénéficiaire a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^e degré du bénéficiaire ou de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de l'article L. 245-3 du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide. »

Ainsi, l'aidant familial non salarié n'est pas considéré comme exerçant une activité professionnelle.

Toutefois, l'examen d'éléments démontrant que l'activité s'exerce dans des conditions dépassant l'entraide familiale peut amener à reconnaître dans certains cas la qualité de salarié à un aidant familial.

1.2 SITUATIONS NECESSITANT UN EXAMEN DES CIRCONSTANCES POUR CARACTERISER L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE

1.2.1. Exercice d'un mandat dans une société

Administrateurs, membres du conseil de surveillance et représentants permanents de sociétés anonymes

L'exercice d'un mandat d'administrateur, de membre du conseil de surveillance ou de représentant permanent de société anonyme n'est pas considéré en soi comme une activité professionnelle, même si le titulaire perçoit des jetons de présence ou des indemnités forfaitaires. Par contre, l'exercice par la même personne de plusieurs mandats conduisant à y consacrer un temps important constitue une activité professionnelle.

De même, la personne investie de l'un de ces mandats qui accomplit sa mission dans les conditions prévues par les articles L. 225-46 et L. 225-84 du code de commerce, et rémunérée en conséquence, doit être considérée comme exerçant une activité professionnelle non salariée.

Dirigeants de société

Sont concernés, les mandats de président du conseil d'administration ou de gérant de sociétés civiles ou commerciales. Il est nécessaire de vérifier que la société a une activité effective pour connaître avec exactitude la situation de son dirigeant ; à défaut, la situation est celle des chefs d'entreprise en sommeil.

Ce n'est donc pas la qualité de dirigeant en tant que telle qui établit le caractère professionnel de l'activité, mais son exercice. Ainsi a été jugé que le mandat de gérant de SARL ne constituait pas en soi une activité professionnelle au sens de la réglementation de l'assurance chômage, dès lors que la société ne développait aucune activité en l'absence de marché, l'intéressé ayant démontré qu'il effectuait toujours des actes positifs et répétés de recherche d'emploi (Cass. soc. 10 novembre 1998 – Bull. civ. V 1998 n° 488).

Activités exercées au service du conjoint

Aux termes des articles 212 et 213 du code civil, les actes accomplis par une personne dans le cadre d'une collaboration à l'activité professionnelle de son conjoint sont présumés être des actes d'entraide familiale. Toutefois, la reconnaissance d'un contrat de travail entre membres d'une même famille peut se produire, après examen au cas par cas des éléments de fait pouvant

démontrer que l'activité s'exerce dans des conditions dépassant l'entraide familiale ou les obligations conjugales.

Le conjoint du chef d'entreprise qui exerce de manière régulière une activité professionnelle doit, en application de l'article L. 121-4 du code du commerce, opter pour l'un des statuts suivants :

- conjoint collaborateur : par définition, le conjoint collaborateur ne perçoit aucune rémunération et n'a pas la qualité d'associé ; il exerce néanmoins une activité professionnelle ;
- conjoint salarié : comme tout salarié, il est titulaire d'un contrat de travail. Son activité a un caractère professionnel ;
- conjoint associé : il dispose d'un certain nombre de parts sociales, lui ouvrant droit à la perception de bénéfices. Il peut être rémunéré ou non, selon qu'il exerce ou non une activité professionnelle au sein de la société.

1.2.2. Radiation tardive du registre du commerce ou du répertoire des métiers

La situation des dirigeants d'entreprise qui déclarent avoir cessé définitivement leur activité, mais qui sont toujours inscrits au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, aucune radiation n'ayant été effectuée, doit être examinée au cas par cas.

Les personnes inscrites au registre du commerce et des sociétés ont la qualité de commerçant et sont censées exercer une activité professionnelle tant qu'elles n'en sont pas radiées. En l'absence d'activité, elles doivent effectuer les formalités nécessaires pour pouvoir se prévaloir de leur radiation.

Tant que l'inscription modificative au registre du commerce et des sociétés concernant leur mandat n'a pas été régulièrement publiée, ils sont réputés exercer leurs fonctions. La publication au registre de la perte de leur mandat permet de considérer qu'ils n'exercent plus aucune activité professionnelle.

Toutefois, si les formalités de publicité sont en cours, un examen particulier doit être entrepris pour la période comprise entre la fin de leur mandat et son enregistrement officiel. Cet examen est effectué à partir de tous documents comptables constatant la démission ou la révocation du dirigeant, tels que procès-verbaux, correspondances échangées avec la société et toute autre pièce attestant que le dirigeant n'est plus à même d'engager l'entreprise dans les actes de la vie courante.

Les mandataires de sociétés familiales doivent faire l'objet d'une attention particulière. S'il apparaît que leur mandat a effectivement pris fin, ils sont considérés comme n'exerçant plus aucune activité professionnelle.

1.2.3. Entreprises faisant l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire

La situation des chefs d'entreprise faisant l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire doit être examinée en fonction de la procédure en cours et de la poursuite de l'activité.

La procédure de sauvegarde

Cette procédure est destinée à faciliter la réorganisation de l'entreprise en vue de permettre la poursuite de l'activité économique (C. com. art. L. 620-1). Un ou plusieurs administrateurs judiciaires peuvent être désignés, qui ont pour mission de surveiller le débiteur dans sa gestion ou de l'assister pour tout ou partie des actes de gestion de l'entreprise.

En effet, l'administration de l'entreprise reste assurée par son dirigeant (C. com. art. L. 622-1). En conséquence, la situation des dirigeants de société faisant l'objet d'une procédure de sauvegarde doit être considérée comme une activité professionnelle.

La procédure de redressement judiciaire

Cette procédure a pour objet de permettre la poursuite de l'activité de l'entreprise, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif (C. com. art. L. 631-1). Un ou plusieurs administrateurs judiciaires peuvent être désignés, qui ont pour mission d'assister le débiteur pour tout ou partie des actes relatifs à la gestion de l'entreprise ou d'assurer, seuls, l'administration totale ou partielle de l'entreprise (C. com. art. L. 631-12).

Selon les missions dévolues à l'administrateur judiciaire, le chef d'entreprise peut être dessaisi ou non de toutes ses prérogatives ; si tel est le cas, aucun acte d'administration ou de gestion ne peut plus être assuré par celui-ci. Il est alors réputé ne plus exercer d'activité.

En conséquence, tous les documents faisant état des modalités de participation du dirigeant à l'administration et à la gestion de l'entreprise, en particulier la copie du jugement prononçant l'ouverture de la procédure, peuvent permettre d'établir ou non l'exercice d'une activité professionnelle.

La liquidation judiciaire

L'administration et la gestion de l'entreprise est assurée par le liquidateur ou l'administrateur judiciaire si le jugement en a désigné un. Le dirigeant étant dessaisi de ses prérogatives n'exerce plus d'activité professionnelle.

1.2.4. Location de chambres d'hôtes

Les articles L. 324-1 et suivants du code du tourisme définissent l'activité de location de chambres d'hôtes comme la location « de chambres meublées situées chez l'habitant en vue d'accueillir des touristes, à titre onéreux, pour une ou plusieurs nuitées, assorties de prestations » (C. tourisme art. L. 324-3). Cette activité doit être déclarée en mairie.

Si elle est exercée de façon habituelle, avec recherche de profits, elle constitue une activité professionnelle et doit donner lieu à inscription au registre du commerce et des sociétés (ou déclaration d'activité au centre de formalités des entreprises pour les auto-entrepreneurs).

En revanche, si elle est exercée de façon accessoire, en complément d'une activité professionnelle habituelle, elle ne donne pas lieu à son inscription au registre du commerce et des sociétés. Dans ce cas, elle ne constitue pas en soi une activité professionnelle.

1.3. SITUATIONS CONSIDEREES COMME ACTIVITES PROFESSIONNELLES

1.3.1. Inscription au registre du commerce et des sociétés

L'inscription au registre du commerce et des sociétés vise les personnes morales (société anonyme, société anonyme à responsabilité limitée, entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée, etc.) et les personnes physiques dont l'activité professionnelle passe par des actes de commerce. Elle constitue la preuve pour leurs dirigeants de l'exercice d'une activité professionnelle non salariée, pouvant être attestée par un extrait K bis du registre. Celui-ci mentionne la date de début de l'activité, dont il convient de tenir compte.

1.3.2. Contrat d'appui au projet d'entreprise

Le contrat d'appui au projet d'entreprise est défini comme « un contrat par lequel une personne morale s'oblige à fournir, par les moyens dont elle dispose, une aide particulière et continue à une personne physique, non salariée à temps complet, qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique » (*C. commerce art. L. 127-1*).

L'appui au créateur ou repreneur d'entreprise constitue une activité professionnelle non salariée, pouvant donner lieu à la perception d'une rémunération. Dans certains cas, un contrat de travail peut être conclu entre la personne qui appuie le projet et celle qui s'engage dans la préparation à la création ou à la reprise d'une entreprise. Les règles de cumul applicables sont alors celles prévues pour les activités salariées (*point 2.1.*).

1.3.3. Salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi

La loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire (articles 23 et 24) définit les missions et le fonctionnement des coopératives d'activité et d'emploi ainsi que le statut d'entrepreneur salarié. Celui-ci est une personne physique qui crée et développe une activité économique tout en bénéficiant d'un accompagnement individualisé et de services mutualisés mis en œuvre par la coopérative en vue d'en devenir associé, sans le cadre d'un contrat de travail.

L'entrepreneur salarié conclut avec la coopérative un contrat écrit comportant les mentions obligatoires, notamment le montant de la part fixe et les modalités de calcul de la part variable de sa rémunération.

Au bout de trois ans maximum, l'entrepreneur salarié devient associé de la coopérative d'activité et d'emploi. Ce délai peut être réduit de la durée du contrat d'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique, ou de tout autre contrat conclu entre les parties. Le contrat prend fin si l'entrepreneur salarié ne devient pas associé dans ce délai.

Les règles de cumul applicables sont celles prévues pour les activités salariées (*point 2.1.*).

2. MODALITES DU CUMUL

Le cumul de l'ARE-Mayotte avec les rémunérations procurées par une activité professionnelle salariée ou non salariée est possible, selon les modalités ci-dessous.

2.1 CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES REMUNERATIONS PROCUREES PAR UNE ACTIVITE SALARIEE

Il est possible de cumuler en tout ou partie les allocations de chômage avec la rémunération d'une activité professionnelle salariée, selon qu'elle est reprise ou conservée.

2.1.1. Activité reprise par un allocataire en cours d'indemnisation

2.1.1.1. Détermination du cumul

Sont concernés, les allocataires qui reprennent une activité professionnelle après la fin du contrat de travail prise en considération pour leur admission à l'ARE-Mayotte et dont les rémunérations ont été cumulées, quel que soit le nombre d'heures effectuées au titre de l'activité reprise.

Dans cette situation, l'allocataire peut cumuler ses rémunérations avec une partie de ses allocations, s'il continue à remplir toutes les conditions d'attribution de l'ARE-Mayotte, dans les conditions suivantes :

- 70% des revenus mensuels bruts issus de l'activité reprise sont déduits du montant total de l'ARE-Mayotte qui aurait été versée pour le mois en l'absence d'activité (*Conv. art. 29*) ;
- le résultat est divisé par le montant de l'allocation journalière tel que déterminé par les articles 15 à 18 de la convention, afin d'obtenir le nombre de jours indemnisables pour ce mois ; ce nombre de jours est arrondi à l'entier supérieur ;
- le cumul de l'ARE-Mayotte avec les rémunérations brutes de l'activité reprise, est plafonné au montant mensuel du salaire de référence (*fiche 2*).

L'ARE-Mayotte journalière servant de diviseur aux revenus de l'activité réduite est celle qui est calculée pour la période en cours : pendant les 91 premiers jours, elle est égale à 70 % du salaire journalier de référence et à 50 % les jours suivants.

Ce calcul du nombre de jours indemnisables est effectué mois par mois, en fonction des rémunérations de l'activité pour le mois. Dans les cas où la rémunération d'une activité excédant un mois n'est versée qu'à son terme, si le nombre de jours non indemnisables excède le mois où elle est versée, ces jours sont reportés sur le mois suivant.

Les jours non indemnisés du fait du cumul reportent d'autant la date de fin du droit.

Le nombre de jours indemnisés s'impute sur la durée d'indemnisation et l'allocataire est informé, chaque mois, du nombre de jours d'indemnisation restants.

Nombre de jours indemnisables :

$$\frac{\text{ARE-M mensuelle} - 70 \% \text{ de la rémunération brute de l'activité}}{\text{ARE-M journalière}}$$

Le plafond de cumul (montant mensuel du salaire de référence) est calculé en multipliant le salaire journalier de référence par 30,42 (365/12). Si le plafond est atteint, le nombre de jours indemnisables est obtenu selon la formule suivante :

(Salaire journalier de référence x 30,42) – rémunération brute de l'activité
ARE-M journalière

Le nombre de jours obtenu est arrondi à l'entier supérieur.

Lorsque la rémunération de l'activité reprise n'est pas versée mensuellement, pour le calcul du nombre de jours indemnissables dans un mois, les sommes perçues sont ramenées à une périodicité mensuelle.

Exemple n° 31

SJR : 25 €

Allocation journalière pour les 91 premiers jours : 17,50 €

ARE-M mensuelle pour les 3 premiers mois : 17,50 € x 30 = 525 €

ARE-M mensuelle pour les mois suivants : 14,33 € x 30 = 429,90 €

Salaire de l'emploi repris : 450 €

Plafond de cumul : 25 € x 30,42 = 760,50 €

1. Allocation mensuelle due au cours des 3 premiers mois

$525 € - (450 € \times 70 \%) = 525 € - 315 € = 210 €$

Cumul : 210 € + 450 € = 660 €

660 € < 760,50 €

2. Nombre de jours indemnissables pour les 3 premiers mois

$(525 € - 315 €) / 17,50 € = 12$ jours.

3. ARE-M versée

12 j. x 17,50 € = 210 €

L'allocataire cumule pour le mois l'ARE-M (210 €) avec son salaire (450 €),
soit un revenu total de 660 €

4. Allocation mensuelle due après les 3 premiers mois

$429,90 € - (450 \times 70 \%) = 429,90 - 315 € = 114,90 €$

Cumul : 114,90 + 450 € = 564,90 €

564,90 € < 760,50 €

5. Nombre de jours indemnissables après les 3 premiers mois

$(429,90 € - 315 €) / 14,33 € = 114,9 € / 14,33 € = 8,01$ arrondi à 9 jours.

6. ARE-M versée

9 j. x 14,33 € = 128,97 €

L'allocataire cumule pour le mois l'ARE-M (128,97 €) avec son salaire (450 €),
soit un revenu total de 578,97 €

2.1.1.2. Justificatifs et déclarations à produire en vue du paiement

Tout allocataire ayant déclaré une période d'emploi doit fournir les justificatifs des rémunérations perçues, ces données étant indispensables pour déterminer le montant exact de l'ARE-Mayotte cumulable avec une rémunération : ce sera la plupart du temps le bulletin de salaire ou, si le contrat est rompu, l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi.

Cependant, l'allocataire ne disposant pas toujours de ce justificatif avant la fin du mois, un paiement provisoire sera calculé et régularisé sur le paiement ultérieur. Ce paiement correspond à une avance, calculée sur la base des rémunérations déclarées lors de l'actualisation mensuelle et égale à 80 % de l'allocation due (*fiche 5 point 2*). L'allocataire est informé du caractère provisoire de ce paiement et de sa régularisation dès la fourniture du justificatif.

S'agissant des allocataires ayant repris une mission d'intérim, la régularisation de l'avance a lieu grâce aux relevés mensuels des contrats transmis par l'employeur à Pôle emploi, et dans le futur grâce à la déclaration sociale nominative, lorsqu'elle sera mise en place à Mayotte.

2.1.2. Activité conservée par un allocataire après la perte d'un emploi

L'allocataire qui avait plusieurs emplois peut, après l'ouverture d'un droit sur la base d'un emploi perdu, en conserver un ou plusieurs autres. Il cumule les allocations avec la rémunération du ou des emplois conservés. S'il perd ultérieurement un de ces emplois, son droit peut être révisé.

2.1.2.1. Cumul intégral de l'ARE-Mayotte avec la rémunération de l'activité conservée

Le salarié qui s'est ouvert un droit alors qu'il a conservé une ou plusieurs activités cumule intégralement les rémunérations de ces activités avec l'ARE-Mayotte calculée sur les salaires de l'emploi perdu (*Conv. art. 31*).

L'activité est considérée comme conservée si elle a débuté avant la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture du droit et si la rémunération de cette activité a été cumulée avec les revenus de l'activité perdue. A défaut de cumul effectif, ce sont les règles de cumul applicables aux activités reprises qui s'appliquent (*Conv. art. 28 à 30*).

Un salarié peut cumuler plusieurs emplois pour un même employeur. Ainsi en est-il des assistantes maternelles qui gardent à leur domicile plusieurs enfants de particuliers. La réglementation qui leur est applicable leur impose de conclure un contrat de travail pour chaque enfant gardé. S'il l'un des contrats est rompu (départ de l'enfant), le ou les contrats qui subsistent sont considérés comme une activité conservée.

L'hypothèse de cumul de contrats par un salarié pour un même employeur se rencontre rarement dans d'autres professions. En cas de perte d'un des contrats de travail, l'activité qui subsiste peut être considérée comme conservée, sous réserve que le cumul de contrats de travail avec le même employeur soit justifié, c'est-à-dire qu'il corresponde bien à l'exercice d'activités différentes.

2.1.2.2. Révision du droit en cas de perte involontaire de l'activité conservée

Le droit de l'allocataire bénéficiant du cumul de l'ARE-Mayotte et de la rémunération d'une activité conservée est révisé en cas de perte involontaire de l'activité conservée ou de l'une d'entre elles s'il en conserve plusieurs.

L'activité conservée perdue est prise en compte pour la détermination d'un nouveau droit si l'ensemble des conditions d'attribution est rempli. Ainsi :

- la perte de l'activité conservée doit être involontaire, en application de l'article 4 e) de la convention ;
- l'allocataire doit justifier, au titre de l'activité conservée perdue, d'une affiliation d'au moins 182 jours ou 1014 heures (*fiche 1*).

Pour la recherche de l'affiliation, sont retenues toutes les périodes d'activité perdues au cours des 24 mois qui précèdent la fin de contrat de travail. Les périodes de travail ayant déjà servi pour une ouverture de droit ne peuvent être retenues pour le calcul du nouveau droit.

La révision s'effectue à l'issue de la perte de l'activité conservée, de la façon suivante (*Conv. art. 32*) :

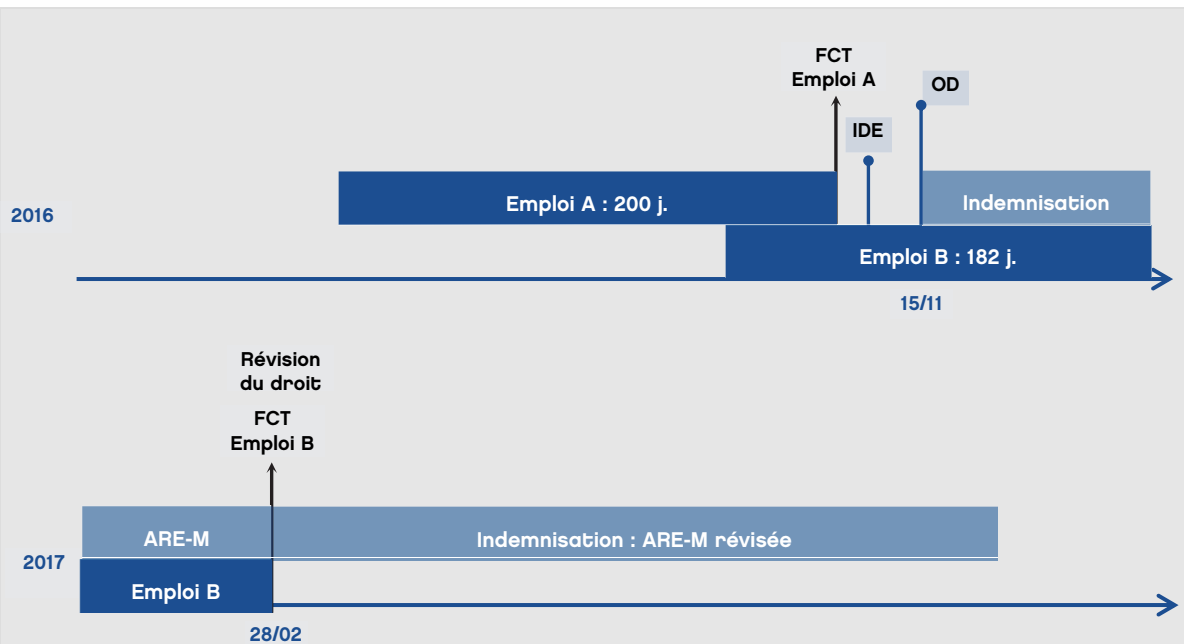
- le montant global du reliquat de droit de la précédente admission et le montant global correspondant au droit issu de l'activité conservée perdue sont totalisés (A) ;
- les allocations journalières brutes issues de chacun de ces droits sont additionnées (B) ;
- la nouvelle durée d'indemnisation correspond à la somme des montants globaux (A) divisée par la nouvelle allocation journalière (B). Cette durée ne peut être supérieure à 365 jours ou à 730 jours pour les allocataires âgés de 50 ans et plus (*Conv. art. 11 § 1*).

Le salaire journalier de référence est reconstitué à partir de la nouvelle allocation journalière.

Le droit à l'ARE-Mayotte révisé a toutes les caractéristiques d'un nouveau droit : l'allocation révisée est versée à hauteur de 70 % du nouveau salaire journalier de référence pour les 91 premiers jours et à hauteur de 50 % du SJR pour les jours suivants, dans la limite de la durée du droit révisé.

Il prend effet dès le lendemain de la perte de l'activité conservée (fin de contrat de travail) et est servi pendant la durée du droit ainsi déterminée, si toutes les conditions de paiement sont remplies (*fiche 5*). Les différés prévus par l'article 20 de la convention s'appliquent dans les conditions de droit commun. De même le délai d'attente est opposé, dès lors qu'il n'excède pas 7 jours sur une même période de 12 mois (*Conv. art. 21*).

Exemple n° 32



Par suite de la perte involontaire de l'emploi A le 1^{er} octobre 2016, un droit est ouvert au titre de l'ARE-Mayotte le 15 novembre 2016 pour 200 jours.

L'allocataire cumule ses allocations avec les revenus de l'activité conservée B.

Salaire journalier de référence à la perte de l'emploi A : 32 €

Allocation journalière pour les 91 premiers jours : 22,40 €

Allocation journalière pour les 109 jours suivants : 16 €

Chaque mois, l'allocataire cumule ses allocations avec les revenus de son activité conservée.

Il perd cette activité le 28 février 2017, après avoir perçu 106 allocations.

Le droit est révisé en prenant en compte le montant global du reliquat et l'allocation journalière du reliquat d'une part, et le montant global et l'allocation journalière du nouveau droit d'autre part.

Montant global du reliquat :

$$(200 \text{ j.} - 106 \text{ j.}) \times 16 \text{ €} = 94 \text{ j.} \times 16 \text{ €} = 1\,504 \text{ €}$$

Montant global issu de la perte de l'activité conservée :

Salaire journalier de référence : 37,14 €

- 91 premiers jours : 37,14 € x 70 % = 26 €

$$26 \text{ €} \times 91 \text{ jours} = 2\,366 \text{ €}$$

- 91 jours suivants : 37,14 € x 50 % = 1 689,87 €

$$2\,366 \text{ €} + 1\,689,87 \text{ €} = 4\,055,87 \text{ €}$$

Capital du droit révisé :

$$1\,504 \text{ €} + 4\,055,87 \text{ €} = 5\,559,87 \text{ €}$$

Allocation journalière du nouveau droit :

$$16 \text{ €} + 26 \text{ €} = 42 \text{ €}$$

Salaire de référence reconstitué : 42 € / 70 % = 60 €

Allocation pour les 91 premiers jours : 60 € x 70 % = 42 €

$$\text{Montant global des 91 premiers jours : } 42 \text{ €} \times 91 \text{ jours} = 3\,822 \text{ €}$$

Capital restant : 5 559,87 € - 3 822 € = 1 737,87 €

Allocation pour les jours suivants : 60 € x 50 % = 30 €

$$\text{Durée restante : } 1\,737,87 \text{ €} / 30 \text{ €} = 57,9 \text{ arrondi à } 58 \text{ jours}$$

Durée maximale du droit révisé : 91 jours + 58 jours = 149 jours < 365 jours

2.2. CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC DES REVENUS PROCURES PAR UNE ACTIVITE NON SALARIEE

Le cumul de l'ARE-Mayotte avec la rémunération d'une activité professionnelle non salariée, qui s'exerce en dehors d'un contrat de travail, est prévu par l'article 28 alinéa 3 de la convention. Les modalités de cumul sont analogues avec celles prévues pour les rémunérations salariées, mais nécessitent des aménagements afin de déterminer les rémunérations à prendre en compte pour le calcul du nombre de jours indemnifiables. Il faut là aussi distinguer les situations correspondant à une reprise d'activité et celles correspondant à une activité conservée.

2.2.1. Activité professionnelle non salariée reprise par un allocataire en cours d'indemnisation

Sont visés, les allocataires qui reprennent une activité professionnelle non salariée après la fin du contrat de travail qui a permis leur admission à l'ARE-Mayotte.

Les règles de cumul s'appliquent dès que le début de l'activité non salariée est attesté, le plus souvent par l'inscription au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers. Si malgré cette inscription, l'allocataire déclare être toujours à la recherche d'un emploi et reste inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi, il lui appartient de justifier, par tout moyen, que son activité professionnelle n'a pas débuté, s'il veut continuer à percevoir les allocations sans application des règles de cumul.

Dès que l'activité a effectivement commencé, les allocations versées doivent tenir compte de la rémunération perçue au titre de cette activité.

2.2.1.1. Détermination du cumul

L'allocataire peut cumuler ses rémunérations avec une partie de ses allocations, s'il continue à remplir toutes les conditions d'attribution de l'ARE-Mayotte, selon la règle suivante : 70 % des rémunérations déclarées au titre des assurances sociales sont déduits du montant mensuel de l'ARE-Mayotte qui aurait été versée en l'absence de reprise de cette activité (*Conv. art. 29*).

Si la rémunération n'est pas connue au moment où les règles de cumul sont appliquées, un calcul provisoire de l'allocation à verser est effectué sur la base de rémunérations forfaitaires (*point 2.2.1.2.2*) ; la régularisation est opérée lors de la communication des justificatifs des rémunérations perçues.

A cet effet, les allocataires doivent s'engager, quelle que soit leur profession, à produire les données nécessaires, telles que les attestations de l'Urssaf ou du Régime social des indépendants (RSI), la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ou leur avis d'imposition, dans les meilleurs délais, et à rembourser les allocations qui auraient été versées à tort, même s'ils ne sont plus en cours d'indemnisation au moment de la régularisation.

En pratique, les revenus réels indiqués sur la notification définitive de l'Urssaf, du RSI, sur la DADS ou l'avis d'imposition, divisés par le nombre de mois de l'activité, permettent de calculer la rémunération réelle moyenne par mois à partir de laquelle est calculé le nombre de jours indemnifiables. Celui-ci est établi de la manière suivante :

- 70 % du montant des rémunérations déclarées pour le mois au titre des assurances sociales sont déduits du montant mensuel des allocations qui auraient été versées en l'absence

d'activité. Lorsque ces rémunérations ne sont pas connues, la base forfaitaire du revenu est retenue (point 2.2.1.2.2.) ;

- le résultat obtenu est divisé par le montant de l'allocation journalière en vigueur lors du paiement de l'allocation ;
- le quotient ainsi obtenu, arrondi à l'entier supérieur, correspond au nombre de jours indemnisables.

Le cumul de l'ARE-Mayotte avec ces rémunérations professionnelles ne peut dépasser le montant mensuel du salaire de référence.

Certaines activités professionnelles sont exercées de façon ponctuelle, rendant difficile de les rapporter à une période déterminée. Ainsi en est-il de certaines activités artistiques (livres), la rédaction d'articles, la concession de licence de brevets, les activités d'avocat commis d'office. La détermination du nombre de jours indemnisables est opérée lors de la perception des gains correspondant à ces activités. Si le nombre entier de jours non indemnisables est supérieur au nombre de jours du mois, les jours excédentaires sont reportés sur le mois suivant.

2.2.1.2 Revenus à prendre en compte pour les activités non agricoles

Les revenus de l'activité non salariée à prendre en compte pour déterminer les allocations cumulables sont ceux qui sont déclarés au titre des assurances sociales (AA n° 8).

2.2.1.2.1. Appréciation des revenus selon le mode d'exercice et le régime fiscal

L'article L. 131-6 du code de la sécurité sociale prévoit que « *les cotisations d'assurance maladie et maternité, d'allocations familiales et d'assurance vieillesse des travailleurs indépendants non agricoles sont assises sur leur revenu d'activité non salariée* ».

Selon cet article, le revenu d'activité non salariée considéré est celui retenu pour le calcul de l'impôt sur le revenu, avant application des déductions et exonérations mentionnées au code général des impôts.

Lorsque l'activité indépendante est exercée dans le cadre d'une société, la rémunération des fonctions de dirigeant ou de gérant fait généralement l'objet d'une décision collective des associés, formalisée dans un procès-verbal. Ce document constitue un justificatif des rémunérations.

Les gérants, égalitaires, minoritaires ou majoritaires, bien qu'ils ne soient pas salariés, peuvent recevoir, en pratique, des bulletins de paie qui constituent également des justificatifs permettant d'apprécier leurs revenus mensuels.

Les gérants minoritaires ou égalitaires sont assimilés pour l'assurance maladie à des salariés et cotisent au régime général de l'assurance maladie. Ils ne sont pas considérés automatiquement comme salariés au regard des dispositions en vigueur pour l'affiliation à l'assurance chômage (existence d'un contrat de travail avec lien de subordination).

Le revenu professionnel, soumis à l'impôt sur le revenu, diffère selon le régime fiscal applicable au créateur ou preneur d'entreprise et le mode d'exercice de l'activité.

Revenu versé au dirigeant ou gérant d'entreprise lorsque l'entreprise est soumise à l'impôt sur les sociétés

Dans les sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés, seules sont à prendre en compte pour l'application des règles de cumul, les rémunérations au titre desquelles les dirigeants ou gérants (dont les entrepreneurs exerçant en entreprise unipersonnelle ou individuelle à responsabilité limitée) sont personnellement soumis à l'impôt sur le revenu.

Ne sont pas concernés par l'application des articles 28 à 30 de la convention, les bénéfices issus de l'activité de la société qui relèvent de l'impôt sur les sociétés.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, la fraction des dividendes supérieure à 10 % du capital social, des primes d'émission et des sommes versées en compte courant détenus en toute propriété ou en usufruit par le travailleur non salarié non agricole, son conjoint ou son partenaire pacsé ainsi que leurs enfants mineurs non émancipés, est prise en compte dans le revenu professionnel soumis à cotisations sociales. Sont concernés les travailleurs indépendants qui exercent leur activité dans une société soumise à l'impôt sur les sociétés (gérants majoritaires de SARL, gérant d'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL), professionnel libéral au sein d'une société civile, etc. (CSS art. L. 131-6 al. 3).

Cette fraction des dividendes doit être déclarée au régime social des indépendants (RSI), dans le cadre de la déclaration sociale des indépendants.

Dirigeant ou gérant non rémunéré

Dans certains cas, les fonctions de dirigeant ou de gérant ne sont pas rémunérées. Cette absence de rémunération est généralement votée par les associés ou l'assemblée générale. Le procès-verbal constatant l'absence de rémunération constitue un justificatif permettant le versement de l'ARE-Mayotte sans aucune déduction.

Gérants d'EURL ou entrepreneur individuel

La rémunération du gérant d'EURL ou de l'entrepreneur individuel (artisan par exemple) est constituée de l'ensemble des bénéfices tirés de l'activité professionnelle non salariée. Elle dépend donc des résultats de l'activité.

L'ensemble de ces bénéfices est soumis à l'impôt sur le revenu, dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC) ou des bénéfices non commerciaux (BNC) et constitue le revenu professionnel servant d'assiette de calcul des cotisations sociales.

En pratique, la rémunération des gérants d'EURL et des entrepreneurs individuels ne peut être déterminée qu'une fois les résultats de l'entreprise connus, soit à la fin de l'exercice comptable.

Il y a donc lieu de retenir, au titre du revenu professionnel, les rémunérations mentionnées sur la déclaration sociale des indépendants, qui permet d'établir la base de calcul des cotisations obligatoires. Cette déclaration est effectuée dès le mois de mars de chaque année. Elle est obligatoire, y compris lorsque les rémunérations sont égales à zéro.

Travailleurs indépendants relevant de la micro-entreprise

L'ordonnance n° 2013-837 du 19 septembre 2013 relative à l'adaptation du code des douanes, du code général des impôts, du livre des procédures fiscales et d'autres dispositions applicables à Mayotte n'a pas retenu de spécificités pour la micro-entreprise. Il en résulte que les dispositions en vigueur en métropole et dans les autres départements d'outre-mer sont applicables.

Le revenu professionnel des entrepreneurs individuels relevant du régime fiscal de la micro-entreprise correspond au chiffre d'affaires dégagé par l'activité professionnelle diminué d'un abattement pour frais professionnels.

Sont concernés, les entrepreneurs individuels dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas les plafonds suivants :

- 82 200 € HT pour les activités de commerce (vente, fournitures de logements) ;
- 32 900 € HT pour les prestations de services relevant des bénéfices industriels et commerciaux et des bénéfices non commerciaux (*CGI art. 50-0 et 102 ter et 293 B*).

Les entrepreneurs peuvent opter pour le régime micro social, qui consiste à calculer selon un taux forfaitaire global, l'ensemble des cotisations et contributions sociales. Ce taux s'applique sur le chiffre d'affaires.

Les entrepreneurs déclarent leur chiffre d'affaires, y compris lorsque ce dernier est inexistant, chaque mois ou chaque trimestre, à l'administration fiscale et à l'organisme social dont ils relèvent.

L'accord d'application n° 8 prévoit qu'il convient de retenir, au titre du revenu professionnel, le chiffre d'affaires (CA) auquel est appliqué l'abattement forfaitaire pour frais professionnels visé aux articles 50-0 et 102 ter du code général des impôts. Cet abattement est de :

- 71 % du CA pour les activités d'achat-revente ou de fourniture de logement ;
- 50 % du CA pour les autres activités relevant des bénéfices industriels et commerciaux ;
- 34 % du CA pour les bénéfices non commerciaux.

Le nombre de jours indemnisables au cours du mois est calculé sur la base du chiffre d'affaires après abattement pour frais professionnels.

Le nombre de jours indemnisables ainsi calculé ne donne pas lieu à régularisation annuelle, lorsqu'il est déterminé à partir d'un revenu professionnel définitif déclaré mensuellement ou trimestriellement. Si tel n'est pas le cas, une régularisation est effectuée dès que le chiffre d'affaires est connu.

2.2.1.2.2. Bases Forfaitaires

Lorsque les revenus professionnels ne sont pas connus ou lorsque l'activité débute, une base forfaitaire est retenue provisoirement afin d'appliquer les règles relatives au cumul. Toutefois, cette base forfaitaire ne doit pas être appliquée lorsque les intéressés apportent la preuve qu'ils perçoivent des rémunérations différentes.

La base forfaitaire est celle utilisée pour le calcul des cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants pour les deux premières années d'activité.

Ainsi, « les cotisations provisionnelles dues au titre des deux premières années d'activité sont calculées sur un revenu forfaitaire égal à un pourcentage de la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale (PASS) prévu à l'article L. 241-3 en vigueur au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle ces cotisations provisionnelles sont dues » (CSS art. D. 131-1).

Pour 2016, la base forfaitaire mensuelle correspond à :

- 19 % du PASS au titre de la 1^e année d'activité, soit :
 $1\,7916 \text{ €} \times 19 \% = 3\,404,04 \text{ €} / 12 = 283,67 \text{ €}$
- 27 % du PASS au titre de la 2^e année d'activité, soit :
 $1\,7916 \text{ €} \times 27 \% = 4\,837,32 \text{ €} / 12 = 403,11 \text{ €}$ (CSS art. D. 612-5).

La régularisation annuelle est effectuée à partir des revenus réels soumis à cotisations de la sécurité sociale.

2.2.1.3 Activités professionnelles non salariées agricoles

L'article L. 731-14 du code rural et de la pêche maritime précise notamment :

« sont considérés comme revenus professionnels pour la détermination de l'assiette des cotisations sociales dues au régime de protection sociale des personnes non salariées des professions agricoles :

- 1° les revenus soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéficiaires agricoles ;*
- 2° les revenus provenant des activités non salariées agricoles mentionnés à l'article L. 722-1 et soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéficiaires industriels et commerciaux ou des bénéficiaires non commerciaux ;*
- 3° les rémunérations allouées aux gérants et associés de certaines sociétés, provenant des activités non salariées agricoles mentionnés à l'article L. 722-1 et soumises à l'impôt sur le revenu dans la catégorie visée à l'article 62 du code général des impôts ;... »*

Aux termes de l'article 731-16 du même code, « les cotisations sont calculées, à titre provisionnel, sur une assiette forfaitaire lorsque la durée d'assujettissement ne permet pas de connaître les revenus professionnels servant de base à celles-ci et font l'objet d'une régularisation lorsque ces revenus sont connus. »

L'article D. 731-31 du même code, modifié par le décret n° 2007-637 du 27 avril 2007 prévoit quatre assiettes forfaitaires. Toutefois, dans un souci de simplification, une seule assiette forfaitaire pour toutes les activités agricoles est retenue. Elle est égale à 600 fois le montant du salaire minimum garanti en vigueur au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle ces cotisations sont dues pour les prestations familiales :

$$7,30 \text{ €} \times 600 = 4\,380 \text{ €}, \text{ soit par mois } 4\,380 \text{ €} / 12 = 365 \text{ €}.$$

Pour la première année civile d'exploitation, cette assiette fait l'objet d'une régularisation sur la base des revenus professionnels afférents à la première année, lorsque ceux-ci sont définitivement connus.

Pour la deuxième année d'exploitation, le forfait appliqué est égal à la moitié de l'assiette forfaitaire, soit 2 190 €, à laquelle il faut ajouter la moitié des revenus professionnels de l'année précédente soit par mois :

$$2\ 190\ € / 12 = 1\ 095\ € + 1/12^e\ de\ la\ moitié\ des\ revenus\ annuels.$$

2.2.2. Activité non salariée conservée par un allocataire ayant plusieurs emplois

Le salarié qui exerce plusieurs activités peut, en cas de perte de l'une d'entre elles, cumuler intégralement les rémunérations professionnelles des activités conservées non salariées avec l'ARE-Mayotte calculée sur la base des salaires de l'activité perdue.

Est considérée comme activité professionnelle conservée, celle qui a débuté avant la fin du contrat de travail retenue pour l'ouverture du droit et qui a donné lieu à un cumul effectif des rémunérations avant la perte de l'activité qui a donné lieu à l'admission.

FICHE 10

Règles de coordination et de transfert des droits entre les deux régimes

SOMMAIRE

1. COORDINATION DES DISPOSITIFS D'ASSURANCE CHOMAGE .	PAGE 91
1.1. OUVERTURE DE DROIT A L'ARE-MAYOTTE	91
1.1.1. Totalisation des périodes d'affiliation	91
1.1.2. Totalisation des rémunérations	92
1.2. OUVERTURE DE DROIT A L'ARE	92
1.2.1. Totalisation des périodes d'affiliation	92
1.2.2. Totalisation des rémunérations	93
2. TRANSFERT DES DROITS.....	PAGE 94
2.1. TRANSFERT D'UN DROIT OUVERT AU TITRE DE L'ARE-MAYOTTE	94
2.1.1. Fait générateur du transfert	94
2.1.2. Modalités de transfert en cas de reprise	94
2.2. TRANSFERT D'UN DROIT OUVERT AU TITRE DE L'ARE	95
2.2.1. Fait générateur du transfert	95
2.2.2. Modalités de transfert en cas de reprise	95
2.2.3. Modalités de transfert en cas de réadmission	96

FICHE 10

Règles de coordination et de transfert des droits entre les deux régimes

L'avenant n° 3 du 24 mars 2016 portant modification du règlement général annexé à la Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et les articles 44 et 45 de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte instaurent des règles de coordination du régime d'assurance chômage applicable dans le département de Mayotte avec celui du règlement général applicable dans les autres départements et fixent les conditions du transfert des droits en cas de déplacement d'un allocataire de Mayotte dans un autre département ou vice-versa.

1. COORDINATION DES DISPOSITIFS D'ASSURANCE CHOMAGE

Les règles de coordination prévues par le règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et celles fixées par la convention du 24 mars 2016 autorisent la totalisation des périodes d'affiliation et des rémunérations afférentes à ces périodes en vue de permettre, selon le cas, une ouverture de droits au titre de l'ARE-Mayotte ou au titre de l'ARE.

1.1. OUVERTURE DE DROIT A L'ARE-MAYOTTE

1.1.1. Totalisation des périodes d'affiliation

Les périodes d'affiliation relevant du champ d'application de la convention du 14 mai 2014 et celles relevant de la convention 24 mars 2016 sont totalisées pour la recherche de l'affiliation prévue par l'article 3 de la convention (*Conv. art. 44*).

Pour mémoire, aux termes de l'article 5 de la convention du 14 mai 2014, entrent dans son champ territorial : le territoire métropolitain, les départements d'outre-mer de Guadeloupe, Guyane, Martinique, la Réunion, les collectivités de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et par extension la principauté de Monaco (*avenant du 29 septembre 2014 portant extension de la convention du 14 mai 2014*).

La totalisation des périodes, si nécessaire, peut avoir lieu à l'occasion de toute fin de contrat de travail survenue à Mayotte postérieurement au 30 avril 2016.

Seules peuvent être prises en compte pour la détermination de l'affiliation, les périodes qui n'ont pas déjà servi à une ouverture de droit antérieure.

Exemple n° 33

- Un demandeur d'emploi a travaillé successivement à la Réunion du 1^{er} septembre au 31 décembre 2015 et à Mayotte du 1^{er} mars au 17 mai 2016.
- Il totalise dans la période de référence 200 jours (122 + 78).

Il peut donc s'ouvrir un droit au titre de l'ARE-M puisqu'il justifie d'au moins 182 jours d'affiliation.

1.1.2. Totalisation des rémunérations

L'article 44 alinéa 2 de la convention permet la prise en compte, dans le salaire de référence servant au calcul de l'ARE-Mayotte, des rémunérations afférentes aux périodes de travail retenues pour l'affiliation, sous réserve que ces rémunérations se situent dans la période de référence de 6 mois retenue pour le calcul du salaire de référence.

Sont ainsi totalisées, les rémunérations correspondant à la dernière activité ou aux dernières activités perdues à Mayotte et celles correspondant à des activités qui relevaient du champ de la convention du 14 mai 2014. Les rémunérations retenues sont celles qui ont été soumises à contributions, dans la limite des plafonds respectivement applicables. Le salaire journalier de référence retenu pour le paiement des allocations ne peut toutefois excéder le plafond journalier de contributions applicable à Mayotte, soit 69,11 €⁷ (fiche 8).

Exemple n° 34

Un demandeur d'emploi a travaillé successivement à la Réunion du 1^{er} septembre au 31 décembre 2015 et à Mayotte du 1^{er} mars au 17 mai 2016.
La période de référence calcul s'étend du 1^{er} novembre 2015 au 30 avril 2016, pour 153 jours travaillés.

A la Réunion, le demandeur d'emploi percevait un salaire mensuel brut de 1 300 €.
A Mayotte, il percevait un salaire mensuel brut de 900 €.

Le salaire de référence est égal à :

- la Réunion : novembre à décembre : 1 300 € x 2 = 2 600 €
 - Mayotte : du 1^{er} mars au 30 avril : 900 € x 2 = 1 800 €
- Total : 2 600 € + 1 800 € = 4 400 €

Son salaire de référence correspond à 4 400 €.
Son SJR est égal à 4 400 € / 122 € = 36,07 €

1.2. OUVERTURE DE DROIT A L'ARE

1.2.1. Totalisation des périodes d'affiliation

Les périodes d'affiliation relevant du champ d'application de la convention du 24 mars 2016 et celles relevant de celui de la convention du 14 mai 2014 sont totalisées pour la recherche de l'affiliation prévue par l'article 3 du règlement général annexé à cette convention (RG article 63).

⁷ Valeur au 1er mai 2016

La totalisation des périodes, si nécessaire, peut avoir lieu à l'occasion de toute fin de contrat de travail survenue dans le champ d'application territorial de la convention du 14 mai 2014.

Seules peuvent être prises en compte pour la détermination de l'affiliation, les périodes qui n'ont pas déjà servi à une ouverture de droit antérieure.

Exemple n° 35

- Un demandeur d'emploi a travaillé successivement à Mayotte du 1^{er} septembre au 31 décembre 2015 et à la Réunion du 1^{er} mars au 17 mai 2016.
- Il s'inscrit comme demandeur d'emploi à la Réunion le 18 mai 2016.
- Il totalise dans la période de référence 200 jours d'affiliation (122 + 78).

Il peut donc s'ouvrir un droit au titre de l'ARE pour 200 jours.

1.2.2. Totalisation des rémunérations

L'article 63 alinéa 2 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 permet la prise en compte dans le salaire de référence servant au calcul de l'ARE, des rémunérations afférentes aux périodes de travail retenues pour l'affiliation, sous réserve que ces rémunérations se situent dans la période de référence de 12 mois retenue pour le calcul du salaire de référence.

Sont ainsi totalisées, les rémunérations correspondant à la dernière activité ou aux dernières activités perdues qui relevaient du champ d'application de la convention du 14 mai 2014 et celles correspondant à des activités exercées à Mayotte visées par la convention du 24 mars 2016 ou l'ANI du 26 octobre 2012. Les rémunérations retenues sont celles qui ont été soumises à contributions, dans la limite des plafonds mensuels respectivement applicables : 2 102 €⁸ à Mayotte, 12 872 €⁹ dans les autres départements.

Exemple n° 36

Un demandeur d'emploi a travaillé successivement à Mayotte du 1^{er} septembre au 31 décembre 2015 et à la Réunion du 1^{er} mars au 17 mai 2016.

Il s'inscrit comme demandeur d'emploi à la Réunion le 18 mai 2016.

Il totalise dans la période de référence 200 jours d'affiliation (122 + 78).

Il peut donc s'ouvrir des droits au titre de l'ARE pour 200 jours.

La période de référence calcul s'étend du 1^{er} mai 2015 au 30 avril 2016.

Le salaire de référence est égal à :

- Mayotte : septembre à décembre 2015 : 900 € x 4 = 3 600 €

- La Réunion : du 1^{er} mars au 30 avril 2016 : 1 300 x 2 = 2 600 €

Total : 3 600 € + 2 600 € = 6 200 €.

Son salaire de référence correspond à 6 200 €.

Son SJR est égal à 6 200 / 183 = 33,88 €

⁸ Valeur au 1^{er} mai 2016

⁹ Valeur au 1^{er} janvier 2016

2. TRANSFERT DES DROITS

L'article 45 de la convention du 24 mars 2016 et l'article 64 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 permettent de transférer un droit ouvert au titre de l'ARE-Mayotte dans un autre département, ou inversement.

2.1. TRANSFERT D'UN DROIT OUVERT AU TITRE DE L'ARE-MAYOTTE

Les conditions de ce transfert sont fixées par l'article 45 § 1^{er} de la convention et par l'article 64 § 2 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014.

2.1.1. Fait générateur du transfert

L'inscription comme demandeur d'emploi sur un territoire relevant du champ d'application de la convention du 14 mai 2014 constitue le fait générateur du transfert d'un reliquat de droit à l'ARE-Mayotte.

Ainsi, un droit à l'ARE-Mayotte ouvert dans le cadre de la convention du 24 mars 2016 peut être transféré en cas de changement de résidence du bénéficiaire dans un des territoires relevant du champ d'application de la convention du 14 mai 2014, dès lors qu'il s'y inscrit comme demandeur d'emploi.

Ce transfert entraîne une reprise du versement du reliquat de droit.

2.1.2. Modalités de transfert en cas de reprise

Le droit transféré correspond au reliquat des allocations restant à percevoir au moment de la cessation d'inscription comme demandeur d'emploi dans le département de Mayotte.

Toutefois, ce reliquat sera attribué selon les règles du régime d'assurance chômage applicables sur le territoire où l'intéressé s'est inscrit comme demandeur d'emploi après son départ de Mayotte, soit celles issues du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 (*Conv. art. 45 § 1er ; RG art. 64 § 2*).

Ainsi, même si le demandeur d'emploi a retravaillé suffisamment depuis son départ de Mayotte pour s'ouvrir un nouveau droit, seule une reprise pourra être prononcée, sauf s'il exerce son droit d'option. Dans ce dernier cas, le droit ouvert à Mayotte ne sera pas transféré puisqu'il sera définitivement perdu.

Le montant de l'allocation et sa durée de versement seront déterminés en fonction de ce règlement, sachant que le salaire de référence pris en compte pour déterminer le montant de l'ARE reste celui qui a été calculé lors de l'ouverture de droit à Mayotte.

Exemple n° 37

Un demandeur d'emploi âgé de moins de 50 ans a été admis à l'ARE-Mayotte pour 212 jours sur la base d'un salaire journalier de référence de 30 €, soit :

- 91 jours à 21 € (30 € x 70 %) = 1 911 €
- 121 jours à 15 € (30 € x 50 %) = 1 815 €

Après avoir été indemnisé à Mayotte durant 61 jours, il quitte ce département et s'inscrit en métropole comme demandeur d'emploi.

Lors de son inscription, son reliquat de droits est le suivant :

- 30 jours à 21 € = 630 €
- 121 jours x 15 € = 1 815 €

soit un montant global de 2445 € pour 151 jours.

Ce reliquat, après transfert, est attribué selon les règles applicables en métropole.

Ainsi l'ARE-Mayotte est convertie en ARE comme suit :

- 30 € x 40,4 % = 12,12 € + 11,76 € (partie fixe) = 23,88 €
- L'ARE est plafonnée à 75 % du SJR, soit 30 € x 75 % = 22,50 €

La durée de versement de l'ARE sera, après conversion, de :

2 445 € / 22,50 € = 108,67 jours, arrondi à 109 jours.

2.2. TRANSFERT D'UN DROIT OUVERT AU TITRE DE L'ARE

Les conditions et modalités de ce transfert sont fixées par l'article 45 § 2 de la convention et par l'article 64 § 1^{er} du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014.

2.2.1. Fait générateur du transfert

L'inscription comme demandeur d'emploi dans le département de Mayotte constitue le fait générateur du transfert de l'ARE.

Ainsi, un droit à l'ARE ouvert dans le cadre du règlement applicable en métropole ou dans un autre département d'outre-mer peut être transféré en cas de déplacement du bénéficiaire dans le département de Mayotte dès lors qu'il s'y inscrit comme demandeur d'emploi.

Ce transfert peut permettre une simple reprise du versement du reliquat de droits ou intervenir à l'occasion d'une réadmission.

2.2.2. Modalités de transfert en cas de reprise

Le droit transféré correspond aux allocations qui restaient à percevoir (reliquat de droits) au moment de la cessation d'inscription comme demandeur d'emploi dans le territoire relevant du champ d'application de la convention du 14 mai 2014.

Toutefois, ce reliquat est attribué selon les règles du régime d'assurance chômage applicables à Mayotte. Il en résulte que l'allocation est servie dans les conditions prévues par la convention du 24 mars 2016.

Exemple n° 38

Un demandeur d'emploi âgé de plus de 50 ans a été admis à bénéficier de l'ARE pour une durée de 450 jours sur la base d'un salaire journalier de référence de 80 €, soit un droit de :
 $450 \text{ jours} \times 80 \text{ €} \times 57 \% = 45,60 \text{ €}$

Après avoir été indemnisé en métropole durant 180 jours, il s'inscrit comme demandeur d'emploi à Mayotte. Son reliquat de droit est de : $270 \text{ j} \times 45,60 \text{ €} = 12\,312 \text{ €}$

Après transfert, ce reliquat est attribué selon les règles applicables à l'ARE-Mayotte.
L'allocation est calculée sur un SJR limité au plafond journalier de contributions en vigueur à Mayotte : 69,11 € du 1^{er} mai 2016 au 30 avril 2017

$69,11 \text{ €} \times 70 \% = 48,38 \text{ €}$ pendant 91 jours, soit 4 402,58 €

$69,11 \text{ €} \times 50 \% = 34,56 \text{ €}$ pendant 179 jours, soit 6 186,24 €

A Mayotte, l'allocataire bénéficiera de son reliquat dans la limite d'un montant global de 10 588,82 €.

S'il quitte Mayotte après 6 mois d'indemnisation et se réinscrit comme demandeur d'emploi en métropole, son reliquat devra à nouveau être calculé selon les règles applicables, après déduction du montant global des allocations versées à Mayotte :

$48,38 \text{ €} \times 91 \text{ jours} = 4\,402,58 \text{ €}$

$34,56 \text{ €} \times 91 \text{ jours} = 3\,144,96 \text{ €}$

soit un montant global de 7 547,54 € pour 182 jours

Le reliquat de droits est alors de $12\,312 \text{ €} - 7\,547,54 \text{ €} = 4\,764,46 \text{ €}$.

La durée du nouveau reliquat sera de : $4\,764,46 \text{ €} / 45,60 \text{ €} = 104,48$ jours arrondi à 105 jours.

2.2.3. Modalités de transfert en cas de réadmission

Le reliquat du droit ouvert au titre de l'ARE peut également être transféré en cas de réadmission à Mayotte, prononcée au titre d'une fin de contrat de travail intervenue dans ce département et postérieure au 30 avril 2016. Dans ce cas, le reliquat est converti dans les mêmes conditions que pour une reprise. Le montant global et le salaire de référence du nouveau droit sont comparés avec ceux du reliquat de l'ARE, dans les conditions prévues par l'article 9 § 3 de la convention.

Exemple n° 39

Un demandeur d'emploi âgé de plus de 50 ans a été admis à bénéficier de l'ARE pour une durée de 450 jours sur la base d'un salaire journalier de référence de 40 €, pour une allocation de 28,67 € (ARE minimale).

Après avoir perçu l'ARE pendant 90 jours, il part à Mayotte où il reprend un travail pendant 200 jours et s'ouvre un droit à l'ARE-Mayotte sur la base d'un salaire de référence de 30 € pour 200 jours.

Son nouveau droit est de :

$30 \text{ €} \times 70 \% = 21 \text{ €}$ pendant 91 jours, soit 1 911 €
 $30 \text{ €} \times 50 \% = 15 \text{ €}$ pendant 109 jours, soit 1 635 €
soit un montant global de $1\,911 \text{ €} + 1\,635 \text{ €} = 3\,546 \text{ €}$

Celui-ci doit être comparé avec le montant global du reliquat.

Avant de retravailler à Mayotte, le salarié avait perçu 90 allocations ; il lui reste :

$450 - 90 = 360$ allocations, soit un capital de $360 \times 28,67 \text{ €} = 10\,321,20 \text{ €}$.

Après comparaison, c'est le montant global du reliquat qui est retenu : $10\,321,20 \text{ €} > 3\,546 \text{ €}$

Pour déterminer le montant de l'allocation à servir, les salaires de référence du nouveau droit et du reliquat sont comparés. C'est celui du reliquat qui est retenu : $40 \text{ €} > 30 \text{ €}$

L'ARE-Mayotte sera calculée sur le salaire du reliquat, dans la limite du montant global du reliquat : 10 321,20 €.

$40 \text{ €} \times 70 \% = 28 \text{ €}$ pendant 91 jours, soit 2 548 €

La durée du capital restant est égale à $10\,321,20 \text{ €} - 2\,548 \text{ €} = 7\,773,20 \text{ €}$

$7\,773,20 \text{ €} / 20 \text{ €} (40 \times 50 \%) = 388,6$ arrondi à 389 jours

Cette durée est limitée à 274 jours (365 – 91 jours)

Du fait de la réadmission, le reliquat du droit non utilisé est perdu.

SIGLES ET ABBREVIATIONS UTILISES

AA	:	Accord d'application
ACOSS	:	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ANI	:	Accord national interprofessionnel
ARE	:	Allocation d'aide au retour à l'emploi
ARE-M	:	Allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte
Art.	:	Article
C. com.	:	Code de commerce
CDD	:	Contrat à durée déterminée
CDI	:	Contrat à durée indéterminée
CFE	:	Centre de formalités des entreprises
CGI	:	Code général des impôts
Circ.	:	Circulaire
CNE	:	Contrat nouvelles embauches
Conv.	:	Convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte
CRDS	:	Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CSN	:	Code du service national
CSG	:	Contribution sociale généralisée
CSS	:	Code de la sécurité sociale
CT.	:	Code du travail
CTM	:	Code du travail applicable à Mayotte
DIECCTE	:	Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
Dir.	:	Directive
DRFIP	:	Direction régionale des finances publiques
ICCP	:	Indemnité compensatrice de congés payés
IDE	:	Inscription comme demandeur d'emploi
IPM	:	Instance paritaire de Mayotte
FCT	:	Fin du contrat de travail
PAJE	:	Prestation d'accueil du jeune enfant
PPAE	:	Projet personnalisé d'accès à l'emploi
PRA	:	Période de référence affiliation
PRC	:	Période de référence calcul
RCT	:	Rupture du contrat de travail
RG	:	Règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014
SJR	:	Salaire journalier de référence
SMIC	:	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMIG	:	Salaire minimum interprofessionnel garanti

Pièce jointe n° 2

Arrêté du 17 mai 2016 portant agrément :

- de la convention du 24 mars 2016
et de ses accords d'application relatifs
à l'indemnisation du chômage à Mayotte**
- de l'avenant n° 3 du 24 mars 2016 modifiant
le règlement général annexé à la convention
du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage**

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Arrêté du 17 mai 2016 relatif à l'agrément de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et ses accords d'application associés et de l'avenant n° 3 du 24 mars 2016 portant modification du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage

NOR : ETS1609848A

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 327-19, L. 5422-20 à L. 5422-22 et R. 5422-16 ;

Vu la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, son règlement général annexé et ses textes associés ;

Vu la demande d'agrément du 22 avril 2016 ;

Vu l'avis paru au *Journal officiel* le 27 avril 2016 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles du 29 avril 2016,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L. 5422-13 du code du travail, les dispositions des accords d'assurance chômage suivants :

- convention du 24 mars 2016 et de ses accords d'application associés qui abrogent l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 2012 relatif à l'indemnisation du chômage à Mayotte à compter du 1^{er} mai 2016 et instaurent de nouvelles règles d'indemnisation du chômage sur le territoire de Mayotte ;
- avenant n° 3 du 24 mars 2016 portant modification du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, qui adapte les mesures de coordination du régime mahorais au régime de droit commun.

Art. 2. – L'agrément des effets et des sanctions des accords visés à l'article 1^{er} est donné pour la durée de la validité desdits accords.

Art. 3. – La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 17 mai 2016.

Pour la ministre et par délégation :
*La déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
C. CHEVRIER

Convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et ses accords d'application associés

Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF),

La Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME),

L'Union Professionnelle Artisanale (UPA),

d'une part,

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC),

La Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC),

La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO),

La Confédération Générale du Travail (CGT),

d'autre part,

Vu l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 2012 relatif à l'indemnisation du chômage à Mayotte ;
Vu le code du travail applicable à Mayotte ;
Vu la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, son règlement général annexé et les textes pris pour leur application ;
Vu le relevé de conclusions de la séance de négociation paritaire du 18 décembre 2015 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte ;

conviennent de ce qui suit.

Préambule

Le régime d'assurance chômage à Mayotte, dont la gestion est confiée à l'Unédic, est applicable à toute personne qui demande le bénéfice des allocations de chômage dans ce département.

Les conditions ou modalités de mise en œuvre des dispositions de la présente convention font l'objet d'accords d'application négociés entre les organisations représentatives au plan national et interprofessionnel d'employeurs et de salariés.

Le régime d'assurance chômage spécifique à Mayotte sera progressivement adapté afin de le rapprocher de celui du régime général tel que défini par l'accord national interprofessionnel du 22 mars 2014, la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et son règlement général annexé, selon un calendrier fixé par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel, pour la période allant du 1^{er} mai 2016 au 31 décembre 2026. Cette convergence sera réalisée en tenant compte des résultats des travaux d'évaluation visés à l'article 46 de cette convention et des spécificités du marché du travail mahorais.

TITRE 1 – L'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte

Chapitre 1^{er} – Bénéficiaires

Article 1^{er}

§ 1^{er} – Le régime d'assurance chômage à Mayotte assure un revenu de remplacement dénommé « allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte », pendant une durée déterminée, aux salariés involontairement privés d'emploi qui remplissent des conditions d'affiliation, ainsi que des conditions d'âge, d'aptitude physique, de chômage, d'inscription comme demandeur d'emploi, de recherche d'emploi.

§ 2 – Le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte est consécutif au dépôt d'une demande d'allocations dûment signée, dont le modèle est proposé par l'Unédic.

Article 2

Sont involontairement privés d'emploi ou assimilés, les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte :

- d'un licenciement ;
- d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, sous réserve de l'insertion à terme de cette modalité de rupture dans le code du travail applicable à Mayotte ;
- d'une fin de contrat de travail à durée déterminée dont notamment les contrats à objet défini et les contrats de chantier ;
- d'une rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, à l'initiative de l'employeur ;
- d'une démission considérée comme légitime, dans les conditions fixées par un accord d'application ;
- d'un licenciement pour cause économique visé à l'article L. 320-3 du code du travail applicable à Mayotte.

Chapitre 2 – Conditions d'attribution

Article 3

Les salariés privés d'emploi doivent justifier d'une période d'affiliation d'au moins de 182 jours d'affiliation ou 1014 heures de travail dans les 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis).

Le nombre d'heures pris en compte pour la durée d'affiliation requise est recherché dans les limites prévues par l'article L. 212-1 du code du travail applicable à Mayotte.

Les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues à raison d'une journée d'affiliation par journée de suspension ou, lorsque la durée d'affiliation est calculée en heures, à raison de 5,6 heures de travail par journée de suspension.

Toutefois, ne sont pas prises en compte les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à l'exercice d'une activité professionnelle exclue du champ d'application du régime d'assurance chômage spécifique, à l'exception de celles exercées dans le cadre des articles L. 122-67 à L. 122-71 du code du travail applicable à Mayotte.

Les actions de formation visées au titre 2 du livre VII du code du travail applicable à Mayotte, à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées à des heures de travail ou, à raison de 5,6 heures, à des jours d'affiliation dans la limite des deux tiers du nombre de jours d'affiliation ou d'heures de travail dont le salarié privé d'emploi justifie dans la période de référence.

Le dernier jour du mois de février est compté pour 3 jours d'affiliation ou 16,8 heures de travail.

Article 4

Les salariés privés d'emploi justifiant d'une période d'affiliation prévue à l'article 3 doivent :

- a) être inscrits comme demandeurs d'emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi dans le département de Mayotte ;
- b) être à la recherche effective et permanente d'un emploi ;
- c) ne pas avoir atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein au sens du 1° de l'article L. 327-4 (1) du code du travail applicable à Mayotte. Toutefois, les personnes ayant atteint l'âge précité sans pouvoir justifier du nombre de trimestres d'assurance requis au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale, tous régimes confondus, pour percevoir une pension de vieillesse à taux plein, peuvent bénéficier des allocations jusqu'à justification de ce nombre de trimestres, et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 327-4 (1) précité ;
- d) être physiquement aptes à l'exercice d'un emploi ;
- e) n'avoir pas quitté volontairement, sauf cas prévus par un accord d'application, leur dernière activité professionnelle salariée, ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière dès lors que, depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une période d'affiliation d'au moins 91 jours ou d'une période de travail d'au moins 507 heures ;
- f) résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage spécifique de Mayotte.

Article 5

En cas de licenciement pour fermeture définitive d'un établissement, les salariés (2) mis en chômage total de ce fait sont dispensés de remplir la condition d'affiliation de l'article 3.

Article 6

Dans le cas de réduction ou de cessation d'activité d'un établissement, les salariés en chômage total de ce fait depuis au moins 42 jours, sans que leur contrat de travail ait été rompu, peuvent être admis au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte dans les conditions définies par un accord d'application, dès lors qu'ils remplissent les conditions des articles 3 et 4.

Article 7

§ 1^{er} – La fin du contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits doit se situer dans un délai de 12 mois qui précède l'inscription comme demandeur d'emploi.

§ 2 – La période de 12 mois est allongée :

- a) des journées d'interruption de travail ayant donné lieu au service des prestations en espèces de l'assurance maladie, des indemnités journalières de repos de l'assurance maternité au titre des assurances sociales, des indemnités journalières au titre d'un congé de paternité, des indemnités journalières au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- b) des périodes durant lesquelles une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou une pension d'invalidité acquise à l'étranger, a été servie ;
- c) des périodes durant lesquelles ont été accomplies des obligations contractées à l'occasion du service national, en application de l'article L. 111-2, 1^{er} et 2^e alinéas du code du service national et de la durée des missions accomplies dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de service civique, de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif ;
- d) des périodes de formation professionnelle continue visée au livre VII du code du travail applicable à Mayotte ;
- e) des périodes durant lesquelles l'intéressé a fait l'objet d'une mesure d'incarcération, qui s'est prolongée au plus 3 ans après la rupture du contrat de travail survenue pendant la période de privation de liberté ;
- f) des périodes de congé pour création d'entreprise obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 122-67 à L. 122-71 du code du travail applicable à Mayotte ;
- g) de la durée des missions confiées par suffrage au titre d'un mandat électif, politique ou syndical exclusif d'un contrat de travail ;
- h) des périodes de versement du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant, après une fin de contrat de travail ;
- i) des périodes de versement de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, après une fin de contrat de travail ;
- j) des périodes de versement de l'allocation de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale après une fin de contrat de travail.

§ 3 – La période de 12 mois est en outre allongée des périodes durant lesquelles :

- a) l'intéressé a assisté un handicapé :
 - dont l'incapacité permanente était telle qu'il percevait – ou aurait pu percevoir, s'il ne recevait pas déjà à ce titre une pension de vieillesse ou d'invalidité – l'allocation aux adultes handicapés visée par l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale ;

- et dont l'état nécessitait l'aide effective d'une tierce personne justifiant l'attribution de l'allocation compensatrice ou de la prestation de compensation visée à l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles ;
- b) l'intéressé a accompagné son conjoint qui s'était expatrié pour occuper un emploi salarié ou une activité professionnelle non salariée hors du champ d'application visé à l'article préliminaire.

L'allongement prévu dans ces cas est limité à 3 ans.

§ 4 – La période de 12 mois est en outre allongée :

- a) des périodes de congé obtenu pour élever un enfant en application de dispositions contractuelles ;
- b) des périodes durant lesquelles l'intéressé a créé ou repris une entreprise.

L'allongement prévu dans ces cas est limité à 2 ans.

Article 8

La fin de contrat de travail prise en considération, dans les conditions visées à l'article 2, pour l'ouverture des droits est en principe celle qui a mis un terme à la dernière activité exercée par l'intéressé dans une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention.

Toutefois, le salarié qui n'a pas quitté volontairement sa dernière activité professionnelle salariée dans les conditions définies à l'article 4 e) et qui ne justifie pas, au titre de cette fin de contrat de travail, des conditions visées à l'article 3, peut bénéficier d'une ouverture de droits s'il est en mesure de justifier que les conditions requises se trouvaient satisfaites au titre d'une fin de contrat de travail antérieure qui s'est produite dans le délai visé à l'article 7.

Article 9

§ 1^{er} – L'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation ou réadmission est subordonnée à la condition que le salarié satisfasse aux conditions précisées aux articles 3 et 4 au titre d'une ou plusieurs activités exercées postérieurement à la fin du contrat de travail précédemment prise en considération pour l'ouverture des droits.

Les activités qui ont été déclarées chaque mois à terme échu sont prises en considération dans les conditions définies par un accord d'application.

§ 2 – Le salarié privé d'emploi qui a cessé de bénéficier du service des allocations alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, et qui n'a pas acquis de nouveaux droits en application du § 1^{er}, bénéficie d'une reprise de ses droits, c'est-à-dire du reliquat de cette période d'indemnisation, après application, le cas échéant, de l'article 12 dès lors que :

- a) le temps écoulé depuis la date d'admission à la période d'indemnisation considérée n'est pas supérieur à la durée de cette période augmentée de 3 ans de date à date ;
- b) il n'a pas renoncé volontairement à la dernière activité professionnelle salariée éventuellement exercée ou à une autre activité professionnelle salariée dans les conditions prévues à l'article 4 e), sauf cas prévus par un accord d'application. Cette condition n'est toutefois pas opposable :
 - aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge prévu au 2 de l'article L. 327-4 (3) du code du travail applicable à Mayotte ;
 - aux salariés privés d'emploi qui ne justifient pas de 91 jours ou 507 heures de travail.

§ 3 – En cas de réadmission, il est procédé à une comparaison entre :

- le montant global du reliquat des droits ouverts au titre de la précédente admission ;
- et le montant global des droits qui seraient ouverts en l'absence de reliquat.

Le montant global le plus élevé est retenu.

Le montant de l'allocation à verser est celui résultant du salaire journalier de référence le plus élevé, selon les modalités prévues aux articles 15 à 18.

Article 10

Les dispositions de l'article 9 § 1^{er} et § 3 de cette convention s'appliquent aux salariés privés d'emploi qui en font expressément la demande et qui ont repris une activité pendant une période d'admission ouverte après une fin de contrat de travail survenue à un âge leur permettant d'obtenir leur retraite à taux plein à l'épuisement de leur droit à indemnisation.

Dans tous les autres cas, le service des allocations est repris dans les mêmes conditions que pendant la période d'indemnisation précédente.

Chapitre 3 – Durée d'indemnisation

Article 11

§ 1^{er} – La durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation prise en compte pour l'ouverture des droits. Elle ne peut être inférieure à 182 jours et ne peut être supérieure à 365 jours.

Pour les salariés privés d'emploi âgés de 50 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à 730 jours.

§ 2 – Les salariés privés d'emploi admis au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte dans les conditions prévues par l'article 6 peuvent être indemnisés à ce titre pendant 182 jours au plus. Toutefois, lorsque la

suspension de l'activité de l'entreprise est imputable à un sinistre ou à une calamité naturelle, l'indemnisation peut se poursuivre sous réserve des durées fixées au paragraphe 1^{er}, jusqu'à la date prévue de la reprise de l'activité de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail, les allocations versées au titre de ce paragraphe s'imputent sur les durées d'indemnisation énoncées au paragraphe 1^{er}.

§ 3 – Par exception au paragraphe 1^{er}, les allocataires âgés de 61 ans continuent d'être indemnisés jusqu'aux limites d'âge prévues à l'article 4 c) s'ils remplissent les conditions ci-après :

- être en cours d'indemnisation depuis un an au moins ;
- justifier de 12 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées définies par un accord d'application ;
- justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale ;
- justifier, soit d'une année continue, soit de 2 années discontinues d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises au cours des 5 années précédant la fin du contrat de travail.

Article 12

Dans le cas de participation à des actions de formation rémunérées par l'Etat ou le département, en application de l'article L. 721-3 du code du travail applicable à Mayotte et visées à l'article 3 alinéa 5 de cette convention, la période d'indemnisation fixée par l'article 11 § 1^{er} 2^e alinéa, est réduite à raison de la moitié de la durée de formation. Pour les allocataires qui, à la date de l'entrée en stage, pouvaient encore prétendre à une durée de droits supérieure à un mois, la réduction ne peut conduire à verser un reliquat de droits inférieur à 30 jours.

Chapitre 4 – Détermination de l'allocation journalière

Section 1 – Salaire de référence

Article 13

§ 1^{er} – Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de l'allocation journalière est établi, sous réserve de l'article 14, à partir des rémunérations des 6 derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, entrant dans l'assiette des contributions, dès lors qu'elles n'ont pas déjà servi pour un précédent calcul. Lorsque le dernier jour correspond au terme d'un mois civil, ce mois est inclus dans la période de référence.

§ 2 – Le salaire de référence ainsi déterminé ne peut dépasser la somme des salaires mensuels plafonnés conformément à l'article 37, et compris dans la période de référence.

Article 14

§ 1^{er} – Sont prises en compte dans le salaire de référence, les rémunérations qui, bien que perçues en dehors de la période visée au précédent article, sont néanmoins afférentes à cette période.

Sont exclues, en tout ou partie dudit salaire, les rémunérations perçues pendant ladite période, mais qui n'y sont pas afférentes.

En conséquence, les indemnités de 13^e mois, les primes de bilan, les gratifications perçues au cours de cette période ne sont retenues que pour la fraction afférente à ladite période.

Les salaires, gratifications, primes, dont le paiement est subordonné à l'accomplissement d'une tâche particulière ou à la présence du salarié à une date déterminée, sont considérés comme des avantages dont la périodicité est annuelle.

§ 2 – Sont exclues, les indemnités de licenciement, de départ, les indemnités compensatrices de congés payés, les indemnités de préavis ou de non-concurrence, toutes sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la rupture du contrat de travail ou l'arrivée du terme de celui-ci, les subventions ou remises de dettes qui sont consenties par l'employeur dans le cadre d'une opération d'accession à la propriété de logement.

Sont également exclues, les rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà de 208 heures par mois ou de 260 heures par mois en cas de dérogation accordée par l'autorité administrative compétente.

D'une manière générale, sont exclues toutes sommes qui ne trouvent pas leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail.

§ 3 – Le revenu de remplacement est calculé sur la base de la rémunération habituelle du salarié.

Ainsi, si dans la période de référence, sont comprises des périodes de maladie, de maternité ou, d'une manière plus générale, des périodes de suspension du contrat de travail n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale, ces rémunérations ne sont pas prises en compte dans le salaire de référence.

Les majorations de rémunérations, intervenues pendant la période de référence servant au calcul du revenu de remplacement, sont prises en compte dans les conditions et limites prévues par un accord d'application.

§ 4 – Le salaire journalier moyen de référence est égal au quotient du salaire de référence défini ci-dessus par le nombre de jours d'appartenance au titre desquels ces salaires ont été perçus, dans la limite de 184 jours.

Les jours pendant lesquels le salarié n'a pas appartenu à une entreprise, les jours d'absence non payés et, d'une manière générale, les jours n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale au sens du paragraphe précédent sont déduits du nombre de jours d'appartenance.

Section 2 – Allocation journalière

Article 15

L'allocation journalière servie en application des articles 3 et suivants est constituée par une somme proportionnelle au salaire journalier de référence de :

- 70 % du salaire journalier de référence pendant les 3 premiers mois d'indemnisation (91 jours) ;
- 50 % du salaire journalier de référence pendant la durée d'indemnisation restante au titre du droit ouvert.

Le montant de l'allocation journalière servie en application des articles 3 et suivants ainsi déterminé ne peut être inférieur à 14,33 € (4), excepté dans les cas prévus aux articles 16 et 17.

Article 16

L'allocation minimale d'aide au retour à l'emploi-Mayotte est réduite proportionnellement à l'horaire particulier de l'intéressé lorsque cet horaire est inférieur à la durée légale du travail le concernant ou à la durée instituée par une convention ou un accord collectif, selon les modalités définies par un accord d'application.

Article 17

L'allocation journalière déterminée en application de l'article 15 est limitée à 70 % du salaire journalier de référence.

L'allocation journalière versée pendant une période de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi ne peut toutefois être inférieure à 10,27 € (5).

Article 18

§ 1^{er} – Le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte servie aux allocataires âgés de 50 ans et plus pouvant prétendre à une pension de vieillesse, ou à un autre revenu de remplacement à caractère viager, y compris ceux acquis à l'étranger, est égal à la différence entre le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte et une somme calculée en fonction d'un pourcentage compris entre 25 % et 75 % de la pension de vieillesse ou du revenu de remplacement, selon l'âge de l'intéressé.

Les modalités de réduction sont fixées par un accord d'application.

Toutefois, le montant versé ne peut être inférieur au montant de l'allocation minimale visée à l'article 15, dans les limites fixées aux articles 16 et 17.

§ 2 – Le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte servie aux allocataires bénéficiant d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, est cumulable avec la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie dans les conditions prévues par l'article R. 341-17 du code de la sécurité sociale, dès lors que les revenus issus de l'activité professionnelle pris en compte pour l'ouverture de droits ont été cumulés avec la pension.

A défaut, l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte servie aux allocataires bénéficiant d'une telle pension est égale à la différence entre le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte et celui de la pension d'invalidité.

Section 3 – Revalorisation

Article 19

Le Conseil d'administration ou le Bureau de l'Unédic procède une fois par an à la revalorisation du salaire de référence des allocataires dont le salaire de référence est intégralement constitué par des rémunérations anciennes d'au moins 6 mois.

Le salaire de référence ainsi revalorisé ne peut excéder le plafond de contributions du régime d'assurance chômage en vigueur à la date de la revalorisation.

Le Conseil d'administration ou le Bureau procède également à la revalorisation de toutes les allocations d'un montant fixe.

Ces décisions de revalorisation prennent effet le 1^{er} juillet de chaque année.

Chapitre 5 – Paiement

Section 1 – Différés d'indemnisation

Article 20

§ 1^{er} – La prise en charge est reportée à l'expiration d'un différé d'indemnisation déterminé selon les modalités suivantes.

En cas d'ouverture de droits ou de réadmission, ce différé d'indemnisation correspond au nombre de jours qui résulte du quotient du montant de l'indemnité compensatrice de congés payés versée par le dernier employeur, par le salaire journalier de référence visé à l'article 14 § 4, retenu pour le versement des allocations.

En cas de reprise de droits, ce différé d'indemnisation est déterminé à partir du nombre de jours correspondant à l'indemnité compensatrice de congés payés versée par le dernier employeur ; lorsque cette information fait défaut, le différé est déterminé selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

Si tout ou partie des indemnités compensatrices de congés payés dues est versé postérieurement à la fin du contrat de travail précédant la prise en charge, l'allocataire et l'employeur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé doivent être remboursées.

Lorsque l'employeur est affilié à une caisse de congés payés, la prise en charge est reportée à l'expiration d'un différé d'indemnisation déterminé à partir du nombre de jours correspondant aux congés payés acquis au titre du dernier emploi.

Lorsque l'indemnité compensatrice de congés payés a été prise en considération pour le calcul du nombre mensuel de jours indemnisables effectué en application de l'article 29, il n'est pas procédé à la détermination du différé correspondant à cette indemnité.

§ 2 – Le différé visé au § 1^{er} est augmenté d'un différé spécifique en cas de prise en charge consécutive à une cessation de contrat de travail ayant donné lieu au versement d'indemnités ou de toute autre somme inhérente à cette rupture, quelle que soit leur nature, dès lors que leur montant ou leurs modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition légale.

Il n'est pas tenu compte des autres indemnités et sommes inhérentes à cette rupture lorsqu'elles sont allouées par le juge.

- a) Ce différé spécifique correspond à un nombre de jours égal au nombre entier obtenu en divisant le montant total des indemnités et sommes définies ci-dessus, par 90. Ce différé spécifique est limité à 180 jours.
- b) En cas de rupture de contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L. 320-3 du code du travail applicable à Mayotte, ce différé spécifique, calculé dans les mêmes conditions qu'au a), est limité à 75 jours.
- c) Si tout ou partie de ces sommes est versé postérieurement à la fin du contrat de travail ayant ouvert des droits, le bénéficiaire et l'employeur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé, doivent être remboursées.

§ 3 – Pour le calcul des différés d'indemnisation visés aux § 1^{er} et § 2, sont prises en compte toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail.

Les indemnités versées à l'occasion de chacune de ces fins de contrat de travail donnent lieu au calcul de différés d'indemnisation qui commencent à courir au lendemain de chacune de ces fins de contrat de travail.

Le différé applicable est celui qui expire le plus tardivement.

Section 2 – Délai d'attente

Article 21

La prise en charge est reportée au terme d'un délai d'attente de 7 jours.

Le délai d'attente s'applique à chaque ouverture de droit, réadmission ou reprise, dès lors qu'il n'excède pas 7 jours sur une même période de 12 mois.

Section 3 – Point de départ du versement

Article 22

Les différés d'indemnisation déterminés en application de l'article 20 courent à compter du lendemain de la fin du contrat de travail.

Le délai d'attente visé à l'article 21 court à compter du terme du ou des différé (s) d'indemnisation visé (s) à l'article 20, si les conditions d'attribution des allocations prévues aux articles 3 et 4 sont remplies à cette date. A défaut, le délai d'attente court à partir du jour où les conditions des articles 3 ou 4 sont satisfaites.

Section 4 – Périodicité

Article 23

Les prestations sont payées mensuellement à terme échu pour tous les jours ouvrables ou non.

Ce paiement est fonction des événements déclarés chaque mois par l'allocataire.

Les salariés privés d'emploi peuvent demander des avances sur prestations et des acomptes dans les conditions prévues par un accord d'application.

Conformément aux articles 28 à 32, tout allocataire ayant déclaré une période d'emploi peut bénéficier du cumul de ses rémunérations et de ses allocations, sous réserve de justifier des rémunérations perçues.

Dans l'attente des justificatifs, il est procédé au calcul provisoire, sur la base des rémunérations déclarées, d'un montant payable sous forme d'avance, à l'échéance du mois considéré, dans les conditions prévues à l'article 30.

Section 5 – Conditions de poursuite du paiement

Article 24

Lorsque le salarié privé d'emploi justifie en cours d'indemnisation d'au moins 91 jours ou 507 heures de travail depuis sa précédente ouverture de droits, la poursuite de l'indemnisation est subordonnée au fait qu'il ne renonce pas volontairement à sa dernière activité professionnelle salariée.

Cette condition n'est pas opposable lorsque le départ volontaire met fin à une activité qui a duré moins de 8 jours ou qui représente moins de 19 heures par semaine.

Cette condition n'est pas opposable aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge auquel ils ont droit à la retraite à taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 327-4 du code du travail applicable à Mayotte.

Section 6 – Cessation du paiement

Article 25

§ 1^{er} – L'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte n'est pas due lorsque l'allocataire :

- a) retrouve une activité professionnelle salariée ou non, sous réserve de l'application des dispositions des articles 28 à 32 ;
- b) est pris ou susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces ;
- c) est admis au bénéfice du complément du libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ;
- d) est admis au bénéfice de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, visée à l'article L. 531-4 du code de la sécurité sociale ;
- e) est admis au bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale ;
- f) a conclu un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-11 du code du service national.

§ 2 – L'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte n'est plus due lorsque l'allocataire cesse de remplir les conditions prévues à l'article 4 c), 4 e) et 4 f) ;

§ 3 – Le paiement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte cesse à la date à laquelle :

- a) une déclaration ou une attestation inexacte ou mensongère ayant eu pour effet d'entraîner le versement d'allocations intégralement indues est détectée ;
- b) l'allocataire est exclu du revenu de remplacement par le préfet dans les conditions prévues par l'article L. 327-53 du code du travail applicable à Mayotte.

Section 7 – Prestations indues

Article 26

§ 1^{er} – Les personnes qui ont indûment perçu des allocations prévues par la présente convention doivent les rembourser, sans préjudice des sanctions pénales résultant de l'application de la législation en vigueur pour celles d'entre elles ayant fait sciemment des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue d'obtenir le bénéfice de ces allocations.

§ 2 – Dès sa constatation, l'indu est notifié à l'allocataire par courrier. Cette notification comporte pour chaque versement indu, notamment le motif, la nature et le montant des sommes réclamées, la date du versement indu ainsi que les voies de recours.

§ 3 – La demande de remise de dette, comme celle d'un remboursement échelonné, sont examinées dans les conditions prévues par un accord d'application.

§ 4 – L'action en répétition des sommes indûment versées se prescrit par 3 ans et, en cas de fraude ou de fausse déclaration, par 10 ans à compter du jour du versement de ces sommes. La prescription de l'action éteint la créance.

Chapitre 6 – L'action en paiement

Article 27

La demande d'allocations est complétée et signée par le salarié privé d'emploi. Pour que la demande d'admission soit recevable, le salarié privé d'emploi doit présenter sa carte d'assurance maladie (carte Vitale) ou son attestation d'affiliation à la caisse de sécurité sociale de Mayotte en cours de validité.

Les informations nominatives contenues dans la demande d'allocations sont enregistrées dans un fichier national des allocataires, dans le but de rechercher les cas de multiples dépôts de demandes d'allocations par une même personne pour la même période de chômage.

En vue de permettre la détermination des droits et des allocations du salarié privé d'emploi, les employeurs sont tenus de remplir les formulaires prévus à cet effet et conformes aux modèles établis par l'Unédic.

Chapitre 7 – Incitation à la reprise d'emploi par le cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte avec une rémunération

Section 1 – Allocataires reprenant une activité professionnelle

Article 28

Le salarié privé d'emploi qui remplit les conditions fixées au titre I peut cumuler les rémunérations issues d'une ou plusieurs activité (s) professionnelle (s) salariée (s) ou non et l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte.

Les activités prises en compte sont celles exercées en France ou à l'étranger, déclarées lors de l'actualisation mensuelle et justifiées dans les conditions définies par un accord d'application.

Le cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte avec les rémunérations procurées par une activité professionnelle non salariée est déterminé selon des modalités définies par un accord d'application.

Article 29

Les rémunérations issues de la reprise d'une activité professionnelle réduite ou occasionnelle sont cumulables, pour un mois civil donné, avec une partie des allocations journalières au cours du même mois, selon les modalités ci-dessous.

Le nombre de jours indemnissables au cours du mois est déterminé comme suit :

- 70 % des rémunérations brutes des activités exercées au cours d'un mois civil sont soustraites du montant total des allocations journalières qui auraient été versées pour le mois considéré en l'absence de reprise d'emploi ;
- le résultat ainsi obtenu est divisé par le montant de l'allocation journalière déterminée en application des articles 15 à 18 ;
- le quotient ainsi obtenu, arrondi à l'entier supérieur, correspond au nombre de jours indemnissables du mois ;
- le cumul des allocations et des rémunérations ne peut excéder le montant mensuel du salaire de référence retenu pour le versement des allocations.

Article 30

Le cumul des allocations et des rémunérations pour un mois donné est déterminé en fonction des déclarations d'activités effectuées conformément à l'article 28 alinéa 2 et des justificatifs de rémunération produits avant le paiement de l'allocation.

Lorsque l'allocataire n'est pas en mesure de fournir les justificatifs de paiement de ses rémunérations avant l'échéance du versement des allocations, et afin de ne pas le priver de revenu, il est procédé à un calcul provisoire d'un montant payable sous forme d'avance dans les conditions prévues par un accord d'application. Le relevé mensuel de situation adressé à l'allocataire indique le caractère provisoire du paiement et les modalités de sa régularisation.

Au terme du mois suivant l'exercice de l'activité professionnelle :

- si l'allocataire a fourni les justificatifs ou en cas de déclarations complémentaires ou rectificatives, le calcul définitif du montant dû est établi au vu de ces justificatifs ou déclarations, et le paiement définitif est effectué, déduction faite de l'avance ;
- si l'allocataire n'a pas fourni ces justificatifs, il est procédé à la récupération complète des sommes avancées sur le paiement du mois considéré et, s'il y a lieu, sur le ou les paiements ultérieurs.

A défaut de récupération des sommes avancées au cours du mois civil qui suit leur versement, aucun nouveau paiement provisoire ne peut être effectué.

En tout état de cause, la fourniture ultérieure des justificatifs entraîne la régularisation de la situation de l'allocataire.

La cohérence et l'exhaustivité des déclarations de l'allocataire sont vérifiées dans les conditions actuelles et, dès son entrée en vigueur, sur la base des données de la déclaration sociale nominative prévue à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale.

Section 2 – Allocataires ayant plusieurs activités professionnelles et perdant successivement l'une ou plusieurs d'entre elles

Sous-section 1 - Modalités de cumul

Article 31

Le salarié qui exerce plusieurs activités peut, en cas de perte d'une ou plusieurs d'entre elles dans les conditions du titre I, cumuler intégralement les rémunérations professionnelles, salariées ou non, issues des activités conservées, avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte calculée sur la base des salaires de l'activité perdue, conformément aux articles 15 à 18.

L'activité est considérée comme conservée dès lors qu'elle a donné lieu à un cumul effectif des revenus avant la perte de l'une ou plusieurs des activités exercées. A défaut, les règles des articles 28 à 30 sont applicables.

Sous-section 2 - Révision du droit

Article 32

En cas de perte involontaire d'une activité conservée, en cours d'indemnisation, sous réserve de justifier des conditions fixées au titre I, un nouveau droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte est déterminé en additionnant :

- le montant global du reliquat de droits résultant de la précédente admission ;
- le montant global des droits issus de l'activité conservée perdue qui auraient été ouverts en l'absence de l'ouverture de droits précédente.

Le montant de l'allocation journalière correspond à la somme des montants de l'allocation journalière de la précédente admission et de l'allocation journalière qui aurait été servie en l'absence de reliquat, calculés dans les conditions visées aux articles 15 à 18.

La durée d'indemnisation est égale au quotient du nouveau montant global de droits par le montant brut de l'allocation journalière, arrondi à l'entier supérieur, dans les limites fixées à l'article 11.

TITRE 2 – Les prescriptions

Article 33

Le délai de prescription de la demande en paiement des allocations est de 2 ans suivant la date d'inscription comme demandeur d'emploi.

Article 34

L'action en paiement des allocations, qui doit être obligatoirement précédée du dépôt de la demande d'allocations, se prescrit par 2 ans à compter de la date de notification de la décision.

TITRE 3 – L'instance paritaire de Mayotte

Article 35

L'instance paritaire de Mayotte est compétente pour examiner les catégories de cas fixées par la présente convention et par les accords d'application sur recours des intéressés.

TITRE 4 – Les contributions

SOUS-TITRE 1 – Affiliation

Article 36

§ 1^{er} – Les employeurs compris dans le champ d'application fixé par l'article L. 327-15 du code du travail applicable à Mayotte sont tenus de s'affilier au régime d'assurance chômage spécifique.

Cette affiliation est effectuée auprès de l'organisme de recouvrement compétent mentionné au 3^e alinéa de l'article L. 327-54 du code du travail applicable à Mayotte, selon les modalités prévues à l'article L. 327-18 du même code.

L'affiliation prend effet et les contributions sont dues à la date à laquelle l'employeur est assujéti au régime d'assurance chômage, soit à compter de l'embauche de chaque salarié.

La déclaration transmise par l'intermédiaire du centre de formalités des entreprises a valeur d'affiliation.

§ 2 – Par dérogation aux dispositions visées au § 1^{er}, les employeurs immatriculés par une union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales en qualité d'employeurs de personnel domestique sont dispensés des formalités d'affiliation au régime d'assurance chômage spécifique.

SOUS-TITRE 2 – Ressources

Chapitre 1^{er} – Contributions

Section 1 – Assiette

Article 37

Les contributions des employeurs et des salariés sont assises sur les rémunérations brutes plafonnées soit, sauf cas particuliers, sur l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette de la contribution du régime d'assurance maladie maternité de Mayotte, prévue à l'article 28-1 de l'ordonnance n° 96-1122 du 20 décembre 1996 modifiée relative à l'amélioration de la santé publique à Mayotte.

Sont cependant exclues de l'assiette des contributions :

- les rémunérations excédant 2 102 euros à compter du 1^{er} mai 2016 et jusqu'au 30 avril 2017 ;
- les rémunérations excédant 3 152 euros à compter du 1^{er} mai 2017 et jusqu'au 30 avril 2018 ;
- les rémunérations excédant 4 728 euros à compter du 1^{er} mai 2018.

Section 2 – Taux

Article 38

Du 1^{er} mai au 30 juin 2016, le taux de contributions est fixé à 2,80 %, réparti à raison de 1,75 % à la charge des employeurs et de 1,05 % à la charge des salariés.

A compter du 1^{er} juillet 2016 et jusqu'au 30 juin 2017, le taux de contributions est fixé à 3,30 %, réparti à raison de 2,10 % à la charge des employeurs et de 1,20 % à la charge des salariés.

A compter du 1^{er} juillet 2017 et jusqu'au 30 juin 2018, le taux de contributions est fixé à 3,80 %, réparti à raison de 2,45 % à la charge des employeurs et de 1,35 % à la charge des salariés.

A compter du 1^{er} juillet 2018, le taux de contributions est fixé à 4,30 %, réparti à raison de 2,80 % à la charge des employeurs et de 1,50 % à la charge des salariés.

Section 3 – Exigibilité

Article 39

Les conditions d'exigibilité des contributions sont celles prévues à l'article L. 327-18 du code du travail applicable à Mayotte.

Cependant, les employeurs dont le versement trimestriel serait habituellement inférieur au montant fixé par décret en Conseil d'Etat sont autorisés à ne régler qu'une fois par an les contributions afférentes à l'année civile de référence.

Section 4 – Déclarations

Article 40

Les employeurs sont tenus de déclarer les rémunérations servant au calcul des contributions incombant tant aux employeurs qu'aux salariés, conformément à l'article L. 327-16 du code du travail applicable à Mayotte.

Section 5 – Paiement

Article 41

Le règlement des contributions est effectué à la diligence de l'employeur, qui est responsable du paiement des parts patronale et salariale.

Le montant des contributions est arrondi à l'euro le plus proche. La fraction d'euro égale à 0,50 est comptée pour 1, conformément aux dispositions de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

L'employeur qui a opté pour le recouvrement simplifié règle les contributions trimestriellement, sous forme d'acompte prévisionnel.

Chapitre 2 – Autres ressources

Article 42

Si l'employeur ne s'est pas affilié dans les délais prévus à l'article 36 ou s'il n'a pas payé les contributions dont il est redevable à l'échéance, le remboursement des prestations versées à ses anciens salariés entre la date limite d'affiliation ou celle de l'échéance et la date à laquelle l'employeur s'est mis complètement en règle au regard des obligations découlant du présent titre peut être réclamé.

Cette sanction est applicable sans préjudice des majorations de retard et des sanctions prévues en application de l'article L. 327-18 du code du travail applicable à Mayotte, ainsi que des poursuites susceptibles d'être engagées en cas de rétention de la part salariale des contributions.

Article 43

L'organisme chargé du versement, pour le compte de l'Unédic, des allocations de chômage au salarié licencié, est en droit d'obtenir auprès de son ancien employeur le remboursement de ces allocations, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 034-4 du code du travail applicable à Mayotte, lorsque la juridiction prud'homale, statuant au titre de cet article, a jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, ou prononcé la nullité du licenciement, sans ordonner la poursuite du contrat de travail.

TITRE 5 – Coordination et transfert des droits

Article 44

Les périodes d'affiliation au titre de la convention relative à l'indemnisation du chômage dans les autres départements et celles au titre de la présente convention sont totalisées pour la recherche de la condition d'affiliation requise pour l'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte.

Pour la détermination du montant de l'allocation, sont prises en compte les rémunérations soumises à contribution et correspondant à ces périodes d'affiliation.

Article 45

§ 1^{er} – Les droits ouverts au titre du régime d'assurance chômage à Mayotte sont transférables en cas d'inscription du bénéficiaire sur la liste des demandeurs d'emploi dans l'un des territoires entrant dans le champ d'application de la convention relative à l'indemnisation du chômage dans les autres départements.

Dans cette hypothèse, le montant de l'allocation est déterminé conformément aux dispositions de la convention applicable dans les autres départements, sur la base d'un salaire journalier de référence établi conformément aux dispositions de la présente convention. L'allocation qui en résulte est servie dans la limite du reliquat de droits.

§ 2 – Les droits ouverts au titre de la convention relative à l'indemnisation du chômage dans les autres départements sont transférables en cas d'inscription du bénéficiaire sur la liste des demandeurs d'emploi à Mayotte.

Dans cette hypothèse, l'allocation est calculée et servie conformément à la présente convention, dans la limite du reliquat des droits.

TITRE 6 – Suivi de la mise en œuvre de la convention

Article 46

L'évaluation de la mise en œuvre des dispositions de la présente convention et de l'ensemble de ses textes d'application est confiée au Bureau de l'Unédic.

L'Unédic est chargée de l'évaluation des résultats des dispositions de cette convention et de ses textes d'application, notamment celles relatives au cumul de l'allocation avec une rémunération. Elle réalise une double évaluation au fil de l'eau et après coup, aux plans qualitatif, quantitatif et financier.

Cette évaluation tient compte des données communiquées par Pôle emploi et par la caisse de sécurité sociale de Mayotte chargée du recouvrement des contributions ainsi que par l'ACOSS. Ces informations sont également transmises à l'instance paritaire visée à l'article 35 de cette convention, aux partenaires sociaux mahorais et aux signataires de la présente convention.

Cette évaluation doit permettre de mesurer les effets de chacune des dispositions de la convention en les distinguant de ceux de la conjoncture économique.

Une première évaluation est présentée au Bureau de l'Unédic avant la fin du 1^{er} semestre 2017.

TITRE 7 – Durée et entrée en vigueur

Article 47

§ 1^{er} – La présente convention est conclue pour une durée de 3 ans allant du 1^{er} mai 2016 au 30 avril 2019, à l'issue de laquelle elle cessera de plein droit de produire ses effets.

§ 2 – Ses dispositions s'appliquent aux salariés involontairement privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1^{er} mai 2016.

§ 3 – Toutefois, la situation des salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée antérieurement à la date d'application de la présente convention reste régie, concernant les règles d'indemnisation, par les dispositions de la convention en vigueur au jour de l'engagement de la procédure.

L'engagement de la procédure correspond soit :

- à la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 320-11 du code du travail applicable à Mayotte ;
- à la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel, prévue aux articles L. 320-10 du code du travail applicable à Mayotte.

Article 48 – Dépôt

La présente convention est déposée à la Direction générale du travail.

Fait à Paris, le 24 mars 2016

En cinq exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CGPME,

Pour la CFTC,

Pour l'UPA,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO.

**Accords d'application de la convention du 24 mars 2016
relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte****Accord d'application n° 1 du 24 mars 2016**

pris pour l'application de l'article 18 § 1^{er} de la convention du 24 mars 2016
relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte

Cumul du revenu de remplacement avec une pension de vieillesse

Le salarié privé d'emploi qui demande à bénéficier des allocations du régime d'assurance chômage, alors qu'il peut prétendre au versement d'une ou plusieurs pension (s) de vieillesse, ou d'autres revenus de remplacement à caractère viager, direct (s), liquidé (s) ou liquidable (s), a droit à une allocation calculée suivant les dispositions de la convention susvisée, dans les conditions suivantes :

- avant 50 ans, l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte est cumulable intégralement avec la ou les pension (s) visée (s) ci-dessus ;
- entre 50 ans et 55 ans, l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte est diminuée de 25 % de la ou des pension (s) visée (s) ci-dessus ;
- entre 55 ans et 60 ans, l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte est diminuée de 50 % de la ou des pension (s) visée (s) ci-dessus ;
- à partir de 60 ans, l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte est diminuée de 75 % de la ou des pension (s) visée (s) ci-dessus.

Il y a lieu de déduire de l'allocation toutes les pensions de vieillesse ou autres pensions directes à caractère viager, liquidées ou liquidables, dont l'acquisition est rendue obligatoire dans l'entreprise.

Dans tous les cas, le montant obtenu ne peut être inférieur au montant de l'allocation visée à l'article 15 dernier alinéa, dans les limites fixées aux articles 15 à 17 de la convention susvisée.

Accord d'application n° 2 du 24 mars 2016

pris pour l'application de l'article 18 § 1^{er} de la convention du 24 mars 2016
relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte

Cumul du revenu de remplacement avec une pension militaire

Les salariés involontairement privés d'emploi, dont l'âge est inférieur à l'âge prévu au 1^o de l'article L. 327-4 du code du travail applicable à Mayotte, qui bénéficient d'une pension militaire peuvent, par dérogation à l'accord d'application n° 2 du 24 mars 2016, percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte sans réduction.

Accord d'application n° 3 du 24 mars 2016
pris pour l'application des articles 13 et 14 de la convention du 24 mars 2016
relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte

Cas des salariés qui n'exerçaient plus qu'une activité réduite dans leur entreprise ou ne recevaient plus qu'un salaire réduit à la veille de la fin de leur contrat de travail

Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de l'allocation journalière est établi sur la base des rémunérations ayant servi au calcul des contributions au titre des 6 mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé.

§ 1^{er}

Toutefois, lorsqu'un salarié :

a) a été autorisé par la sécurité sociale à reprendre un emploi à temps partiel en restant indemnisé au titre des indemnités journalières, en application de l'article L. 433-1, alinéa 3 du code de la sécurité sociale, et a été licencié au cours de cette période ;

b) a bénéficié d'un congé de fin de carrière ou d'une cessation anticipée d'activité, prévu par une convention ou un accord collectifs et a été licencié au cours de ce congé ou de la période de cessation anticipée d'activité ;

c) a été indemnisé au titre du chômage partiel visé à l'article L. 321-14 du code du travail applicable à Mayotte, et a été licencié au cours de cette période ;

il peut être décidé d'office ou à la requête de l'allocataire de retenir comme salaire de référence, pour le calcul des allocations, les rémunérations perçues ou afférentes à la période précédant immédiatement la date à laquelle la situation a cessé de pouvoir être considérée comme normale.

§ 2

Il en va de même lorsqu'un salarié s'est trouvé dans l'une des situations suivantes et dans la mesure où elles ne se sont pas prolongées au-delà d'un an :

a) soit, a accepté, en raison de la situation exceptionnelle dans laquelle se trouvait son entreprise (liquidation judiciaire – redressement judiciaire), de continuer à y exercer une activité suivant un horaire de travail réduit et a cessé d'être indemnisé au titre du chômage partiel, le contingent d'heures indemnisables à ce titre étant épuisé ;

b) soit, a accepté de continuer d'exercer son activité suivant un horaire de travail réduit décidé au niveau d'une unité de production par une convention ou un accord collectif conclu en raison de difficultés économiques ;

c) soit, a accepté, à la suite d'une maladie ou d'un accident, dans l'entreprise où il était précédemment occupé, de nouvelles fonctions moins rémunérées que les précédentes ;

d) soit, a accepté, à la suite de difficultés économiques, et en application d'un accord collectif, d'exercer la même activité suivant le même horaire, en contrepartie d'un salaire réduit.

Accord d'application n° 4 du 24 mars 2016
pris pour l'application de l'article 14 § 3 de la convention du 24 mars 2016
relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte

Rémunérations majorées

§ 1^{er}

Le montant du revenu de remplacement versé à un salarié privé d'emploi doit être en rapport avec les rémunérations que celui-ci percevait d'une manière habituelle pendant la période de travail servant de référence au calcul du montant du revenu de remplacement.

A ce titre, sont prises en compte dans le salaire de référence les rémunérations ou majorations de rémunération résultant, dans leur principe et leur montant :

– de dispositions légales ou réglementaires, des dispositions d'une convention ou d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de revalorisation générale des salaires pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement pendant la période de référence ;

– de la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein, ou, plus généralement, d'un accroissement du temps de travail, d'un changement d'employeur, d'une promotion ou de l'attribution de nouvelles responsabilités effectivement exercées.

§ 2

Les majorations de rémunérations constatées pendant les périodes de délai congé et de délai de prévenance et qui ne s'expliquent pas par l'une des causes visées au paragraphe 1^{er} ne sont pas prises en compte dans le salaire de référence.

Les autres augmentations de rémunérations constatées pendant la période de référence et qui ne s'expliquent pas par l'une des causes visées au paragraphe 1^{er} ne peuvent être prises en compte que sur décision favorable de l'instance paritaire de Mayotte.

Accord d'application n° 5 du 24 mars 2016
pris pour l'application de l'article 16 de la convention du 24 mars 2016
relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte

Travail à temps partiel

En application de l'article 16 de la convention susvisée, lorsque le salarié privé d'emploi exerçait son activité selon un horaire inférieur à la durée légale le concernant ou à la durée instituée par une convention ou un accord collectif, le montant de l'allocation minimale prévue au dernier alinéa de l'article 15 est affecté d'un coefficient réducteur.

Ce coefficient est égal au quotient obtenu en divisant le nombre d'heures de travail correspondant à l'horaire de l'intéressé pendant la période servant au calcul du salaire de référence, par l'horaire légal ou l'horaire de la convention ou de l'accord collectif correspondant à la même période.

Accord d'application n° 6 du 24 mars 2016
pris pour l'application de l'article 9 § 1^{er} de la convention du 24 mars 2016
relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte

Activités déclarées à terme échu et prestations indues

§ 1^{er} – Sont considérées comme régulièrement déclarées à terme échu les activités déclarées à la fin de chaque mois et attestées ultérieurement par l'envoi de bulletin (s) de salaire.

§ 2 – Sont indues les prestations versées correspondant aux jours d'activité non déclarée.

§ 3 – Toute période d'activité non déclarée fait l'objet dès sa constatation d'un signalement à l'intéressé.

Accord d'application n° 7 du 24 mars 2016
pris pour l'application des articles 23 3^e alinéa et 30 de la convention du 24 mars 2016
relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte

Acomptes et avances

§ 1^{er} – Acomptes

Les acomptes sur prestations correspondent à des paiements partiels à valoir sur le montant d'une somme qui sera due à échéance normale.

En cours de mois, un acompte peut être versé à l'intéressé sur sa demande.

Cet acompte correspond au nombre de jours indemnissables multiplié par le montant journalier de l'allocation servie à l'intéressé.

§ 2 – Avances

Les avances sur prestations prévues par l'article 23 3^e alinéa et 30 de la convention susvisée correspondent, au terme d'un calcul provisoire, au paiement d'un montant effectué préalablement à la transmission par l'allocataire du justificatif de sa rémunération perçue dans le cadre de l'exercice d'une activité professionnelle au sens des articles 28 à 30 de la convention.

Le nombre de jours indemnissables déterminé au terme de cette opération est affecté d'un coefficient fixé par décision du Conseil d'administration de l'Unédic ; ce coefficient ne peut être inférieur à 0,8.

Le montant de l'avance est calculé en fonction des rémunérations déclarées par l'allocataire selon les modalités fixées à l'article 28 alinéa 2 de la convention et en fonction du montant journalier net de l'allocation servie à l'intéressé.

Accord d'application n° 8 du 24 mars 2016
pris pour l'application de l'article 28 de la convention du 24 mars 2016
relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte

Activité professionnelle non salariée

Les modalités de cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération procurée par l'exercice d'une activité professionnelle non salariée, sont celles des articles 28 à 31 de la convention susvisée, sous réserve des aménagements qui suivent.

Pour l'application de l'article 29, le nombre de jours indemnissables au cours du mois civil est déterminé comme suit :

- 70 % des rémunérations déclarées au titre des assurances sociales sont soustraites du montant total des allocations journalières qui auraient été versées pour le mois considéré en l'absence de reprise d'activité ;
- le résultat ainsi obtenu est divisé par le montant de l'allocation journalière déterminé aux articles 15 à 18 ;
- le quotient ainsi obtenu, arrondi à l'entier supérieur, correspond au nombre de jours indemnissables du mois ;
- le cumul des allocations et des rémunérations ne peut excéder le montant mensuel du salaire de référence retenu pour le versement des allocations.

Pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise placés sous le régime micro-social, notamment les auto-entrepreneurs, la rémunération visée à l'alinéa précédent correspond au chiffre d'affaires auquel est appliqué l'abattement forfaitaire pour frais professionnels visé aux articles 50-0 et 102 *ter* du code général des impôts.

Lorsque la rémunération issue de l'activité professionnelle non salariée ne peut être déterminée, il est procédé à un calcul provisoire du nombre de jours indemnissables à partir d'une base forfaitaire, égale à un pourcentage de la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle les cotisations provisionnelles sont dues (art. D. 131-1 du code de la sécurité sociale).

Une régularisation annuelle est effectuée à partir des rémunérations réelles soumises à cotisations de sécurité sociale.

Accord d'application n° 9 du 24 mars 2016
pris pour l'application de l'article 35 de la convention du 24 mars 2016
relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte

Cas soumis à un examen des circonstances de l'espèce

La convention susvisée dispose, dans plusieurs situations, que la réponse à donner à une demande d'allocations suppose au préalable un examen des circonstances de l'espèce.

Le présent accord a pour objet d'énumérer les catégories de cas dont la convention suppose un examen particulier et d'énoncer les circonstances qui doivent être prises en considération par l'instance paritaire de Mayotte prévue à l'article 35 de la convention.

Une fois l'admission au bénéfice des allocations ou la reprise des droits décidée, les allocations sont calculées et versées conformément à cette convention.

§ 1^{er} – Cas de départ volontaire d'un emploi précédemment occupé

Le salarié qui a quitté volontairement son emploi et dont l'état de chômage se prolonge contre sa volonté peut être admis au bénéfice des allocations sous réserve que les conditions suivantes soient réunies :

a) l'intéressé doit avoir quitté l'emploi au titre duquel les allocations lui ont été refusées, depuis au moins 121 jours ;

b) il doit remplir toutes les conditions auxquelles la convention subordonne l'ouverture d'une période d'indemnisation, à l'exception de celle prévue à l'article 4 e) ;

c) il doit enfin apporter des éléments attestant ses recherches actives d'emploi, ainsi que ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre des actions de formation.

Le point de départ du versement des allocations ou de la reprise des droits ainsi accordées est fixé au 122^e jour suivant la fin de contrat de travail au titre de laquelle les allocations ont été refusées en application de l'article 4 e) et ne peut être antérieur à l'inscription comme demandeur d'emploi ;

Le délai de 121 jours est allongé des périodes indemnisées au titre des indemnités journalières de sécurité sociale d'une durée au moins égale à 21 jours consécutifs.

Le point de départ du versement des allocations est décalé du nombre de jours correspondant et ne peut être antérieur à l'inscription comme demandeur d'emploi.

L'examen de cette situation est effectué à la demande de l'intéressé.

§ 2 – Cas d'appréciation des rémunérations majorées

Conformément au dernier alinéa du paragraphe 2 de l'accord d'application n° 6 relatif aux rémunérations majorées, l'instance paritaire de Mayotte statue sur l'opportunité de prendre en compte dans le salaire de référence les majorations de rémunérations autres que celles visées au paragraphe 1^{er} et à l'alinéa 1^{er} du paragraphe 2 de l'accord d'application précité.

L'examen de cette situation est effectué à la demande de l'intéressé.

§ 3 – Cas du chômage sans rupture du contrat de travail

Dans le cas de cessation temporaire d'activité d'un établissement ou d'une partie d'établissement, les salariés en chômage total de ce fait depuis au moins 42 jours, sans que leur contrat de travail ait été rompu, peuvent être admis au bénéfice des allocations, conformément à l'article 6 de la convention susvisée pendant une durée égale à 182 jours.

Pour prendre sa décision, l'instance paritaire de Mayotte dispose d'un large pouvoir d'appréciation. Elle est saisie lorsque les conditions suivantes sont réunies :

– le demandeur d'emploi doit remplir les conditions prévues aux articles 3 et 4 de la convention susvisée, à l'exception de celle relative à la rupture du contrat de travail ;

– le chômage doit résulter de la cessation temporaire d'activité d'un établissement ou d'une partie d'établissement et concerner, par conséquent, un groupe bien différencié de salariés affectés à la même activité et pour lesquels existe une perspective de reprise de travail.

La décision de versement des allocations :

– ne peut en aucun cas entraîner le versement de prestations à compter d'une date antérieure au 15^e jour de chômage, mais le point de départ de ce versement peut être postérieur ;

– ne peut se prolonger dès que les salariés dont l'activité est suspendue cessent d'être considérés comme à la recherche d'un emploi au sens de l'article L. 326-45 du code du travail applicable à Mayotte.

§ 4 – Appréciation de certaines conditions d'ouverture des droits

Il appartient à l'instance paritaire de Mayotte de se prononcer sur les droits des intéressés dans les cas où, à l'occasion de l'instruction d'un dossier, une des questions suivantes se pose :

a) absence d'attestation de l'employeur pour apprécier si les conditions de durée de travail ou d'affiliation sont satisfaites ;

b) appréciation de ces mêmes conditions dans les cas de salariés travaillant à la tâche ;

c) contestation sur la nature de l'activité antérieurement exercée ;

d) appréciation de l'existence d'un lien de subordination, élément caractéristique du contrat de travail.

§ 5 – Maintien du versement des prestations

Le maintien du versement des allocations au titre de l'article 11 § 2 de la convention susvisée peut être accordé, sur décision de l'instance paritaire de Mayotte, aux allocataires pour lesquels la fin du contrat de travail ayant permis l'ouverture des droits aux allocations est intervenue par suite d'une démission.

§ 6 – Remise des allocations et des prestations indûment perçues

Les personnes qui auraient perçu indûment tout ou partie des allocations ou qui auraient fait sciemment des déclarations ou présenté des attestations inexactes ou mensongères, en vue d'obtenir le bénéfice ou la continuation du service des allocations, doivent rembourser à l'assurance chômage les sommes indûment perçues par elles, sans préjudice éventuellement des sanctions pénales résultant de l'application de la législation en vigueur.

Les intéressés peuvent solliciter une remise de dette auprès de l'instance paritaire de Mayotte.

Accord d'application n° 10 du 24 mars 2016

pris pour l'appréciation de la condition d'âge prévue par la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte

Les demandeurs d'emploi dont les pièces d'état civil portent mention uniquement de l'année de naissance, sans mois ni quantième, sont réputés nés le 31 décembre, pour l'application des dispositions de la convention susvisée, qui supposent que soit connu de manière précise l'âge du demandeur d'emploi.

Toutefois, les demandeurs d'emploi de nationalité grecque ou turque sont considérés nés le 1^{er} juillet si leur mois de naissance est inconnu.

Si seuls l'année et le mois de naissance sont connus, ces personnes sont considérées nées le 1^{er} jour du mois de leur naissance.

Accord d'application n° 11 du 24 mars 2016

pris pour l'application des articles 2, 4 e), 9 § 2 et 24 de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte

Cas de démission considérés comme légitimes

Chapitre 1^{er}

§ 1^{er}

Est réputée légitime, la démission :

a) du salarié âgé de moins de 18 ans qui rompt son contrat de travail pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce l'autorité parentale ;

b) du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi, salarié ou non salarié.

Le nouvel emploi peut notamment :

- être occupé à la suite d'une mutation au sein d'une entreprise ;
- être la conséquence d'un changement d'employeur décidé par l'intéressé ;
- correspondre à l'entrée dans une nouvelle entreprise par un travailleur qui était antérieurement privé d'activité ;

c) du salarié qui rompt son contrat de travail et dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité entraînant un changement de lieu de résidence de l'intéressé, dès lors que moins de deux mois s'écoulent entre la date de la démission et la date du mariage ou de la conclusion du pacte civil de solidarité.

d) du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence.

§ 2

Est réputée légitime, la rupture à l'initiative du salarié, d'un contrat d'insertion par l'activité ou d'un contrat emploi jeunes pour exercer un nouvel emploi ou pour suivre une action de formation.

Est également réputée légitime, la rupture à l'initiative du salarié d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'orientation pour exercer un emploi sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois ou sous contrat de travail à durée indéterminée ou pour suivre une action de formation qualifiante au sens des dispositions de l'article L. 711-2 du code du travail applicable à Mayotte.

§ 3

Est réputé légitime pour l'application de l'article 9 § 2 de la convention susvisée le départ volontaire de la dernière activité professionnelle salariée.

Chapitre 2

Sont également considérées comme légitimes, les ruptures à l'initiative du salarié intervenues dans les situations suivantes :

§ 1^{er}

La démission intervenue pour cause de non-paiement des salaires pour des périodes de travail effectuées, à condition que l'intéressé justifie d'une ordonnance de référé lui allouant une provision de sommes correspondant à des arriérés de salaires.

§ 2

La démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République.

§ 3

La démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de violences conjugales et pour laquelle il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République.

§ 4

Le salarié qui, postérieurement à un licenciement ou à une fin de contrat de travail à durée déterminée n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi, entreprend une activité à laquelle il met fin volontairement au cours ou au terme d'une période n'excédant pas 91 jours.

§ 5

Le salarié qui justifie de 3 années d'affiliation continue au sens de l'article 3 et qui quitte volontairement son emploi pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée, concrétisée par une embauche effective, à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 91 jours.

§ 6

Lorsque le contrat de travail dit « de couple ou indivisible » comporte une clause de résiliation automatique, la cessation du contrat de travail est réputée légitime si le salarié quitte son emploi du fait du licenciement ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur.

§ 7

Le salarié qui quitte son emploi pour conclure un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-10 du code du service national, un ou plusieurs contrats de volontariat de solidarité internationale pour une ou plusieurs missions ou un contrat de volontariat associatif pour une ou plusieurs missions d'une durée continue minimale d'un an.

Cette disposition s'applique également lorsque la mission a été interrompue avant l'expiration de la durée minimale d'engagement prévue initialement pour la forme de service civique retenue ou de la durée minimale continue d'un an d'engagement prévue initialement par le contrat de volontariat de solidarité internationale.

§ 8

Le salarié qui a quitté son emploi, et qui n'a pas été admis au bénéfice de l'allocation, pour créer ou reprendre une entreprise dont l'activité a donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi, et dont l'activité cesse pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur.

Accord d'application n° 12 du 24 mars 2016

pris pour l'application de l'article 25 § 2 de la convention du 24 mars 2016
relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte

Interruption du versement des allocations pour les personnes atteignant l'âge de la retraite

L'article 25 § 2 de la convention susvisée dispose que le service des allocations doit être interrompu à compter du jour où l'intéressé cesse, notamment, de remplir la condition prévue aux articles 4 c) et 4 f) de cette convention.

Constatant que les pensions de vieillesse de la sécurité sociale prennent effet au plus tôt au premier jour du mois civil suivant le mois de naissance ou le jour correspondant à celui de naissance si celui-ci est le premier jour d'un mois civil, pour les intéressés qui, à l'âge prévu au 1° de l'article L. 327-4 du code du travail applicable à Mayotte totalisent le nombre de trimestres requis au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale, quelle que soit la date de naissance.

Il est décidé d'interrompre la veille de ces mêmes jours, le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte afin d'éviter toute discontinuité dans le versement de ces prestations sociales.

Pour le même motif, c'est à la veille du premier jour à compter duquel prend effet le versement de la pension de vieillesse que doit correspondre le terme du versement des allocations par le régime d'assurance chômage applicable à Mayotte :

- soit après l'âge prévu au 1° de l'article L. 327-4 du code du travail applicable à Mayotte ;
- soit à l'âge prévu au 2° de l'article L. 327-4 du même code.

Le service des allocations est également interrompu lorsque l'intéressé bénéficie d'une retraite attribuée en application des articles L. 161-17-4, L. 351-1-1, L. 351-1-3, L. 351-4 du code de la sécurité sociale ou de l'article 41 I alinéas 3 et 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999 (n° 98-1194 du 23 décembre 1998).

Afin d'éviter toute discontinuité dans le versement des prestations sociales, il est décidé d'interrompre le versement des allocations du régime d'assurance chômage la veille de la date d'effet de la retraite anticipée, fixée par la caisse d'assurance vieillesse dont relève l'intéressé.

Accord d'application n° 13 du 24 mars 2016

pris pour l'application de l'article 11 § 2 de la convention du 24 mars 2016
relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte

Détermination des périodes assimilées à des périodes d'emploi

Pour la recherche de la condition d'affiliation prévue par l'article 11 § 2 de la convention susvisée, sont assimilées à des périodes d'emploi salarié :

1 – Sans limite :

- les périodes de travail pour le compte d'un employeur visé à l'article L. 327-36 du code du travail applicable à Mayotte ;
- les périodes de travail accomplies dans les départements d'outre-mer avant le 1^{er} septembre 1980 ;
- les périodes de travail accomplies avant le 3 juillet 1962 en Algérie et avant le 31 décembre 1956 au Maroc et en Tunisie.

2 – Dans la limite de 5 ans :

- les périodes de formation visées aux articles L. 711-2 à L. 711-3 du code du travail applicable à Mayotte ;
- les périodes de majoration de la durée d'assurance vieillesse dans les conditions définies par les articles L. 351-4 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale ;
- les périodes d'affiliation obligatoire au titre de l'assurance vieillesse visées à l'article L. 381-1 du code de la sécurité sociale pour les bénéficiaires du complément familial, de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant ou du complément de libre choix d'activité de cette prestation, de l'allocation de présence parentale ou pour les personnes assumant la charge d'un handicapé ;
- les périodes d'affiliation volontaire au titre de l'assurance vieillesse des salariés de nationalité française travaillant hors du territoire français ou des parents chargés de famille ne relevant pas à titre personnel d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse (art. L. 742-1, 1^o et 2^o du code de la sécurité sociale) ;
- les périodes pour lesquelles les cotisations à l'assurance vieillesse ont été rachetées en application de la loi du 10 juillet 1965, pour des activités exercées hors métropole par des salariés expatriés autorisés par ailleurs à souscrire une assurance volontaire.

Accord d'application n° 14 du 24 mars 2016

pris pour l'application de l'article 4 e) de la convention du 24 mars 2016
relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte

Pour l'application de l'article 4 e) de la convention susvisée, sont pris en compte les jours de réduction du temps de travail non pris par le salarié, ayant donné lieu au paiement de l'indemnité compensatrice de repos supplémentaire dans le cadre de la réduction du temps de travail, au titre des périodes d'activités professionnelles salariées postérieures au départ volontaire.

Fait à Paris, le 24 mars 2016

En cinq exemplaires originaux

Pour le MEDEF,
Pour la CFDT,
Pour la CGPME,
Pour la CFTC,
Pour l'UPA,
Pour la CFE-CGC,
Pour la CGT-FO.

Avenant n° 3 du 24 mars 2016

**portant modification du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014
relative à l'indemnisation du chômage**

Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)
La Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME),
L'Union Professionnelle Artisanale (UPA),
d'une part,
La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),
La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC),
La Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC),
La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO),
La Confédération Générale du Travail (CGT),
d'autre part,

Vu la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, son règlement général annexé et les textes pris pour leur application ;

Vu l'avenant du 18 décembre 2015 à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et à ses textes associés portant modification de certaines de leurs dispositions ;

Vu la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et les textes pris pour son application ;

Convient de ce qui suit :

Art. 1^{er} – Les articles 63 et 64 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage sont modifiés comme suit :

« Art. 63 –

Les périodes d'affiliation au titre du présent règlement général et celles de l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 2012 ou de la convention du 24 mars 2016 relatifs à l'indemnisation du chômage à Mayotte sont totalisées pour la recherche de la condition d'affiliation requise pour l'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Pour la détermination du montant de l'allocation, sont prises en compte les rémunérations soumises à contribution et correspondant à ces périodes d'affiliation.

Art. 64 -

§ 1^{er} – Les droits ouverts au titre du présent règlement général sont transférables en cas d'inscription du bénéficiaire sur la liste des demandeurs d'emploi à Mayotte.

Dans cette hypothèse, l'allocation est calculée et servie conformément aux dispositions applicables, issues soit de l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 2012, soit de la convention du 24 mars 2016 relatifs à l'indemnisation du chômage à Mayotte, dans la limite du reliquat des droits.

§ 2 – Les droits ouverts au titre du régime d'assurance chômage applicable à Mayotte sont transférables en cas d'inscription du bénéficiaire sur la liste des demandeurs d'emploi dans l'un des territoires entrant dans le champ d'application de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

Dans cette hypothèse, le montant de l'allocation est déterminé conformément aux dispositions du présent règlement général sur la base d'un salaire journalier de référence établi conformément aux dispositions de l'article 13 applicables, issues soit de l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 2012, soit de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte. L'allocation qui en résulte est servie dans la limite du reliquat de droits. »

Art. 2 – Le présent avenant est déposé à la Direction générale du travail.

La présente convention est déposée à la Direction générale du travail.

Fait à Paris, le 24 mars 2016

En cinq exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CGPME,

Pour la CFTC,

Pour l'UPA,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO.

1 Modifié par l'article 5 de l'ordonnance n° 2012-788 du 31 mai 2012.

2 Les concierges et les employés d'immeuble à usage d'habitation ne sont pas visés par cet article.

3 Modifié par l'article 5 de l'ordonnance n° 2012-788 du 31 mai 2012.

4 Valeur au 1^{er} juillet 2015.

5 Valeur au 1^{er} juillet 2015.