

CIRCULAIRE n° 2018-06 du 20 février 2018

Direction des Affaires juridiques
DAJ

Annexes I, II, III, V, VI, VII, IX et XI au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'indemnisation du chômage

Objet

Les annexes I, II, III, V, VI, VII, IX et XI au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 précisent les règles d'indemnisation applicables à certaines catégories professionnelles dont les modalités d'exercice de l'activité justifient un aménagement du règlement général.

Transmission des 8 fiches techniques relatives à ces annexes.

Les dispositions des annexes VIII et X font l'objet d'une circulaire dédiée n° 2018-04 du 7 février 2018.

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

CIRCULAIRE n° 2018-06 du 20 février 2018

Direction des Affaires Juridiques

Annexes I, II, III, V, VI, VII, IX et XI au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'indemnisation du chômage

Les dispositions du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage ont été explicitées par la circulaire n° 2017-20 du 24 juillet 2017.

La présente circulaire traite des dispositions spécifiques prévues par les annexes I, II, III, V, VI, VII, IX et XI au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

Il s'agit des annexes ci-après.

- ▶ Annexe I - VRP, journalistes, personnels navigants de l'aviation civile, assistants maternels et assistants familiaux, bûcherons-tâcherons, agents rémunérés à la commission
- ▶ Annexe II - Personnels navigants de la marine marchande, marins pêcheurs
- ▶ Annexe III - Ouvriers dockers
- ▶ Annexe V - Travailleurs à domicile et autres
- ▶ Annexe VI - Anciens titulaires d'un contrat à durée déterminée ayant obtenu une prise en charge des dépenses afférentes au titre d'un congé individuel de formation
- ▶ Annexe VII - Définition de l'assiette spécifique des contributions des employeurs et des salariés pour certaines professions
- ▶ Annexe IX - Salariés occupés hors de France ou par des organismes internationaux, ambassades et consulats
- ▶ Annexe XI - Apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation

Ces annexes déterminent, pour ces catégories professionnelles ou situations, des adaptations au règlement général liées à des modalités particulières d'exercice de l'activité, ou de rémunération.

Les 8 fiches techniques, ci-jointes, exposent de façon détaillée les spécificités de ces annexes.

Vincent DESTIVAL



Directeur général

Pièces jointes

- ▶ 8 fiches techniques
- ▶ Sigles et abréviations utilisés

Unédic

Pièce jointe n° 1



8 fiches techniques

FICHES TECHNIQUES

SOMMAIRE GENERAL

Fiche 1

VRP, journalistes, personnels navigants de l'aviation civile, assistants maternels.....	1
et assistants familiaux, bûcherons-tâcherons, agents rémunérés à la commission	

Fiche 2

Personnels navigants de la marine marchande, marins pêcheurs.....	15
-------------------------------------------------------------------	----

Fiche 3

Ouvriers dockers	27
------------------------	----

Fiche 4

Travailleurs à domicile et autres	33
-----------------------------------------	----

Fiche 5

Anciens titulaires d'un contrat à durée déterminée, ayant obtenu une prise en charge.....	41
des dépenses afférentes au titre d'un congé individuel de formation	

Fiche 6

Définition de l'assiette spécifique des contributions des employeurs et des salariés.....	45
pour certaines professions	

Fiche 7

Salariés occupés hors de France ou par des organismes internationaux,	51
ambassades et consulats	

Fiche 8

Apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation	75
--------------------------------------------------------------------	----

FICHE 1

VRP, JOURNALISTES, PERSONNELS NAVIGANTS DE L'AVIATION CIVILE, ASSISTANTS MATERNELS ET ASSISTANTS FAMILIAUX, BUCHERONS-TACHERONS, AGENTS REMUNERES A LA COMMISSION

SOMMAIRE

1. Champ d'application.....	3
1.1 Voyageurs représentants placiers (VRP)	3
1.1.1 Salariés visés	3
1.1.2 Particularités liées à la rupture du contrat de travail du VRP.....	4
1.1.2.1 Commissions de retour sur échantillonnage	4
1.1.2.2 Indemnité de clientèle	4
1.2 Journalistes et personnels assimilés	4
1.2.1 Salariés visés	4
1.2.1.1 Catégories concernées	4
1.2.1.2 Carte d'identité professionnelle	5
1.2.2 Particularités liées à la rupture du contrat de travail des journalistes.....	5
1.2.2.1 Indemnité de licenciement	5
1.2.2.2 Clause de conscience	6
1.3 Personnels navigants de l'aviation civile.....	6
1.3.1 Catégories d'emplois visés	6
1.3.2 Détention d'un titre aéronautique valide et inscription sur un registre de bord.....	6
1.3.3 Rupture du contrat liée à la limite d'âge.....	6

1.4 Assistants maternels et assistants familiaux	7
1.4.1 Salariés visés	7
1.4.2 Rémunération	7
1.5 Bûcherons-tâcherons.....	8
1.5.1 Bénéficiaires.....	8
1.5.2 Bûcherons-tâcherons employés par des communes.....	8
1.6 Agents rémunérés à la commission	8
2. Contributions.....	8
2.1 Recouvrement.....	8
2.1.1 VRP multcartes.....	8
2.1.2 Bûcherons-tâcherons.....	9
2.2 Assiette des contributions des journalistes.....	9
3. Prestations	9
3.1 Conditions d'ouverture de droits	9
3.1.1 Conditions d'affiliation	9
3.1.1.1 Condition d'affiliation requise	9
3.1.1.2 Modalités de décompte de l'affiliation en présence de périodes de suspension du contrat de travail	10
3.1.1.3 Modalités de décompte de l'affiliation en présence d'actions de formation	11
3.1.2 Condition de chômage involontaire.....	11
3.2 Détermination de l'allocation journalière	12
3.2.1 Calcul du salaire de référence	12
3.2.2 Montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi	13
3.3 Rechargement des droits	14

FICHE 1

VRP, JOURNALISTES, PERSONNELS NAVIGANTS DE L'AVIATION CIVILE, ASSISTANTS MATERNELS ET ASSISTANTS FAMILIAUX, BUCHERONS-TACHERONS, AGENTS REMUNERES A LA COMMISSION

1. Champ d'application

L'annexe I est applicable « *aux salariés qui, du fait de leurs conditions d'emploi, de la nature de leur activité, reçoivent des rémunérations variables, et qui ne relèvent pas d'une des autres annexes au règlement* ».

Relèvent de l'annexe I, les catégories suivantes :

- ▶ VRP et travailleurs assimilés à cette catégorie ;
- ▶ journalistes et personnels assimilés ;
- ▶ personnels navigants de l'aviation civile ;
- ▶ assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes morales ;
- ▶ bûcherons-tâcherons ;
- ▶ démarcheurs, vérificateurs, négociateurs, chefs de service et plus généralement agents rémunérés à la commission visés par la convention collective de l'immobilier.

Cette liste est limitative.

1.1 Voyageurs représentants placiers (VRP)

Relèvent de la présente annexe, les voyageurs représentants placiers (VRP) visés aux articles L. 7311-3 à L. 7313-18 du code du travail.

1.1.1 Salariés visés

Relèvent de l'annexe I, les personnes qui exercent leur activité dans les conditions définies à l'article L. 7311-3 du code du travail.

Selon cet article, a la qualité de VRP salarié toute personne qui :

- ▶ « 1° travaille pour le compte d'un ou plusieurs employeurs ;
- ▶ 2° exerce en fait d'une façon exclusive et constante une profession de représentant ;
- ▶ 3° ne fait aucune opération commerciale pour son compte personnel ;
- ▶ 4° est liée à l'employeur par des engagements déterminant :
 - la nature des prestations de services ou des marchandises offertes à la vente ou à l'achat ;
 - la région dans laquelle il exerce son activité ou les catégories de clients qu'il est chargé de visiter ;
 - le taux des rémunérations ».

1.1.2 Particularités liées à la rupture du contrat de travail du VRP

La rupture du contrat de travail du VRP entraîne le versement de sommes et d'indemnités spécifiques.

1.1.2.1 Commissions de retour sur échantillonnage

La rupture du contrat de travail d'un VRP rémunéré à la commission peut entraîner le versement de commissions de retour sur échantillonnage, quelle que soit la cause de la rupture de son contrat de travail (C. trav., art. L. 7313-11 et L. 7313-12).

En effet, à titre de salaire, l'employeur d'un VRP verse notamment des commissions sur les ordres non encore transmis à la date de départ du représentant, dans la mesure où ces ordres résultent de la suite directe des remises d'échantillon et des prix faits par le commercial avant l'expiration de son contrat.

1.1.2.2 Indemnité de clientèle (C. trav., art. L. 7313-13 à L. 7313-16)

L'indemnité de clientèle versée au VRP représente la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui (C. trav., art. L. 7313-13, al. 1).

Cette indemnité est destinée à réparer le préjudice subi du fait de la perte, pour l'avenir, du bénéfice de cette clientèle.

Le droit à indemnité de clientèle s'applique :

- ▶ en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur, en l'absence de faute grave ;
- ▶ en cas de rupture du contrat de travail à durée déterminée par l'employeur avant l'échéance du terme ou lorsque le contrat venu à échéance n'est pas renouvelé, et en l'absence de faute grave ;
- ▶ en cas de rupture du contrat de travail par suite d'accident ou de maladie entraînant une incapacité permanente totale de travail du salarié.

Elle ne se cumule pas avec l'indemnité légale ni avec l'indemnité conventionnelle de rupture, prévue à l'article 13 de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975, applicable aux VRP (convention collective) ou avec l'indemnité spéciale de rupture prévue à l'article 14 de cet accord.

1.2 Journalistes et personnels assimilés

Sont visés par l'annexe I, les journalistes et personnels assimilés, titulaires de la carte d'identité professionnelle visée par l'article L. 7111-6 du code du travail, et liés par contrat de travail à une ou plusieurs entreprises de presse.

1.2.1 Salariés visés

1.2.1.1 Catégories concernées

Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques ou dans une ou plusieurs agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources.

Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il perçoit des appointements fixes et s'il remplit les conditions prévues au paragraphe précédent.

Sont assimilés aux journalistes professionnels, les collaborateurs directs de la rédaction : rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque, qu'une collaboration occasionnelle (C. trav., art. L. 7111-3 et L. 7111-4).

Sont également admis au bénéfice de l'annexe I les journalistes stagiaires, sous réserve qu'ils justifient de la condition visée au point 1.2.1.2 ci-dessous.

Les salariés exerçant leur profession dans les conditions décrites ci-dessus au sein d'une ou plusieurs entreprises de communication audiovisuelle ont la qualité de journaliste au même titre que ceux de la presse écrite (C. trav., art. L. 7111-5).

Il est à noter que, conformément à l'article L. 7112-1 du code du travail, toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel au sens du premier paragraphe de la présente rubrique, est présumée être un contrat de travail. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties.

Ainsi, les journalistes pigistes répondant à la définition de l'article L. 7112-1 du code du travail se trouvent placés dans une situation identique à celle des autres journalistes visés par l'annexe I.

1.2.1.2 Carte d'identité professionnelle

Pour se prévaloir de la qualité de journaliste auprès du régime d'assurance chômage et, par conséquent, bénéficier des dispositions prévues par l'annexe I, les salariés énumérés ci-dessus doivent être titulaires de la carte d'identité professionnelle visée à l'article L. 7111-6 du code du travail.

Cette carte est délivrée, pour un an, par la « *commission de la carte d'identité des journalistes professionnels* » et est renouvelable pour une même durée sur décision favorable de la commission (C. trav. art. R. 7111-7).

Les journalistes stagiaires, possesseurs d'une carte portant une mention particulière, sont admis au bénéfice du régime au même titre que les autres journalistes.

1.2.2 Particularités liées à la rupture du contrat de travail des journalistes

1.2.2.1 Indemnité de licenciement

En cas de licenciement d'un journaliste, sauf cas de faute grave ou de fautes répétées, l'employeur est tenu au versement d'une indemnité de licenciement spécifique prévue aux articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code du travail.

Cette indemnité est due au journaliste sans condition d'ancienneté.

Elle ne peut être inférieure à 1 mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté. Elle ne peut, néanmoins, être supérieure à 15 mois de salaire.

Le calcul est effectué sur la base du dernier salaire en date et en fonction des seules périodes d'exercice de la profession de journaliste (Cass. soc. 11/12/1991, Dalloz 1992, I.R. 37).

Au-delà de 15 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise, l'indemnité due au journaliste licencié est fixée par une commission arbitrale (C. trav., art. L. 7122-4).

L'indemnité de licenciement spécifique aux journalistes ne se cumule pas avec une indemnité conventionnelle de licenciement.

1.2.2.2 Clause de conscience

Par dérogation aux règles de droit commun relatives à la démission, le journaliste professionnel qui invoque la clause de conscience (C. trav., art. L. 7112-5) a la faculté de prendre, dans certains cas, l'initiative de la rupture du contrat de travail qui le lie à son employeur, tout en ayant droit aux indemnités qui lui seraient dues en cas de licenciement.

1.3 Personnels navigants de l'aviation civile

Sont visés par l'annexe I, les personnels navigants de l'aviation civile définis par les articles L. 6521-1 et suivants du code des transports.

1.3.1 Catégories d'emplois visés

L'annexe I s'applique aux salariés ayant la qualité de navigant professionnel de l'aéronautique civile.

Il s'agit des personnes exerçant de façon habituelle et principale pour le compte d'autrui et contre rémunération :

- ▶ le commandement et la conduite d'aéronefs (commandants de bord, pilotes, copilotes) ;
- ▶ le service à bord des moteurs, machines et instruments divers nécessaires à la navigation de l'aéronef (ingénieurs navigants, mécaniciens navigants, radio-navigants, navigateurs) ;
- ▶ le service à bord des autres matériels montés sur aéronef et, notamment, les appareils photographiques et météorologiques, les appareils destinés au travail agricole et les appareils destinés à la manœuvre des parachutes (photographes navigants, parachutistes professionnels) ;
- ▶ les services complémentaires de bord. Ceux-ci comprennent, notamment, le personnel navigant commercial du transport aérien (essentiellement hôtesses et stewards).

Sont exclus de l'application de la présente annexe, les personnels au sol de l'aviation civile.

1.3.2 Détention d'un titre aéronautique valide et inscription sur un registre de bord

Seul peut faire partie du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile, le personnel titulaire d'un titre aéronautique en état de validité et inscrit sur le registre spécial correspondant à sa catégorie et à ses fonctions (C. transp., art. L. 6521-2).

Le personnel inscrit en qualité de stagiaire est assimilé au personnel navigant (C. transp., art. L. 6526-7 et L. 6527-1).

1.3.3 Rupture du contrat liée à la limite d'âge

Le personnel navigant de l'aéronautique civile ne peut exercer aucune activité en qualité de pilote ou de copilote dans le transport aérien public au-delà de l'âge de soixante ans (C. transp., art. L. 6521-4 et L. 6521-5).

Toutefois, le contrat de travail du navigant n'est pas rompu du seul fait que cette limite d'âge est atteinte. En effet, sous réserve de certaines conditions relatives notamment à la validité des titres aéronautiques, à l'aptitude médicale et à l'âge des autres pilotes présents, le personnel navigant de l'aéronautique civile peut poursuivre l'exercice d'une activité de pilote ou de copilote au-delà de 60 ans et dans la limite de 65 ans.

Le personnel navigant de l'aéronautique civile ne peut exercer aucune activité en qualité de personnel de cabine dans le transport aérien public au-delà de 55 ans. Toutefois, le contrat de travail du navigant n'est pas rompu du seul fait que cette limite d'âge est atteinte. En effet, sous réserve de certaines conditions relatives notamment à la validité des titres aéronautiques et à l'aptitude médicale, le personnel navigant commercial peut poursuivre l'exercice d'une activité au-delà de 55 ans et dans la limite de 65 ans.

Il appartient à l'employeur de prendre l'initiative de la rupture du contrat pour que l'intéressé soit considéré comme involontairement privé d'emploi.

1.4 Assistants maternels et assistants familiaux

1.4.1 Salariés visés

Relèvent de l'annexe I, les salariés employés par des personnes morales de droit privé qui accueillent habituellement à leur domicile, moyennant rémunération, des mineurs et, en application des dispositions de l'article L. 421-17 du code de l'action sociale et des familles, des majeurs de moins de 21 ans, sous réserve qu'elles soient titulaires de l'agrément prévu à l'article L. 421-3 du code de l'action sociale et des familles.

La loi du 27 juin 2005 sur la réforme du statut des assistants maternels et familiaux a amélioré la qualité de la garde des jeunes enfants. Elle a permis, tout d'abord, de mieux distinguer les deux métiers d'assistant maternel et d'assistant familial, souvent confondus sous le terme générique d'« *assistant maternel* ». L'assistant maternel accueille, à son domicile ou en crèche, de jeunes enfants confiés par leurs parents. Dans ce cas, la garde est ponctuelle. L'assistant familial s'occupe, à titre permanent, d'enfants placés au sein d'une famille d'accueil.

1.4.2 Rémunération

Les assistants maternels et les assistants familiaux perçoivent :

- ▶ une rémunération dont le montant minimal, par enfant présent et par jour, est déterminé par décret en référence au SMIC. Cette rémunération doit être versée au moins une fois par mois ;
- ▶ des indemnités et fournitures destinées à l'entretien des enfants. Celles-ci ne correspondent pas à une rémunération.

Pour l'assistant maternel, une indemnité compensatrice, dont le montant minimal est fixé par décret en référence au SMIC dans les situations suivantes :

- ▶ en cas d'absence qui n'est pas imputable à l'assistant maternel ou à la famille de celui-ci ;
- ▶ en cas de maladie d'enfant.

Pour l'assistant familial, une indemnité compensatrice, dont le montant minimal est fixé par décret en référence au SMIC, pour une durée maximale de 4 mois, dans l'attente de nouveaux mineurs, lorsque l'employeur n'a plus d'enfant à confier.

1.5 Bûcherons-tâcherons

1.5.1 Bénéficiaires

Les bûcherons-tâcherons sont des ouvriers agricoles occupés aux travaux forestiers énumérés à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime et rémunérés à la tâche.

Sont visés par l'annexe I :

- ▶ les bûcherons-tâcherons salariés d'un employeur privé ;
- ▶ les bûcherons-tâcherons salariés de l'Office national des forêts (ONF). L'ONF a adhéré à titre irrévocable, le 1^{er} janvier 1983, au régime d'assurance chômage pour son personnel non titulaire.

1.5.2 Bûcherons-tâcherons employés par des communes

Les bûcherons-tâcherons salariés de communes propriétaires de forêts communales relèvent des articles L. 5424-1 à L. 5424-5 du code du travail. Ces derniers sont indemnisés conformément aux règles de l'annexe I. Cependant, la charge de leur indemnisation incombe à la commune, sauf si cette dernière a adhéré au régime d'assurance chômage.

1.6 Agents rémunérés à la commission

L'annexe I vise les démarcheurs, vérificateurs, négociateurs, chefs de service et plus généralement les agents rémunérés à la commission visés par la Convention collective nationale du personnel des administrateurs de biens, sociétés immobilières et agents immobiliers du 9 septembre 1988, étendue par arrêté du 24 février 1989, mise à jour par avenant n° 47 du 23 novembre 2010, étendue par arrêté du 5 juillet 2012.

Les dispositions de la présente annexe sont donc applicables aux travailleurs involontairement privés d'emploi auxquels des droits sont ouverts au titre de fonctions qui étaient accomplies dans le champ d'application de la convention collective susvisée et qui donnaient lieu à des rémunérations constituées par des commissions.

2. Contributions

Les dispositions du règlement général s'appliquent sous réserve de quelques précisions tenant au recouvrement ou à l'assiette des contributions.

2.1 Recouvrement

2.1.1 VRP multicartes

Les contributions sont recouvrées par l'Urssaf, à compter du 1^{er} janvier 2018, dans les conditions fixées par l'article L. 5422-16 du code du travail.

L'annexe I au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'indemnisation du chômage prévoit, en son article 49, que pour le calcul des contributions dues au titre de l'emploi des salariés VRP multicartes, sont désormais exclues de l'assiette des contributions, les rémunérations dépassant, employeur par employeur, 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

2.1.2 Bûcherons-tâcherons

Pour les bûcherons-tâcherons relevant d'un employeur de main d'œuvre agricole entrant dans le champ d'application de l'article L. 5422-13 du code du travail, ou relevant de l'article L. 5424-1 de ce code et ayant adhéré au régime d'assurance chômage, les contributions sont recouvrées par les caisses de mutualité sociale agricole (CMSA).

En effet, l'article L. 5427-1 du code du travail confie aux CMSA le recouvrement des contributions dues au titre des salariés relevant du régime agricole.

2.2 Assiette des contributions des journalistes

Il peut être déduit de la base de calcul des cotisations de sécurité sociale, une somme égale au montant de la déduction supplémentaire pour frais professionnels, prévue à l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002, modifié par l'arrêté du 25 juillet 2005 (JORF du 06/08/2005), qui renvoie à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts.

La déduction forfaitaire spécifique de 30 % est plafonnée à 7 600 € par an (Arrêté du 20/12/2002, art. 9).

En application de l'annexe VII au règlement général, chapitre 2, ces dispositions ne concernent pas l'assiette des contributions dues au régime d'assurance chômage au titre des rémunérations versées aux journalistes (Fiche 7). Ces contributions sont donc assises sur la totalité des rémunérations.

3. Prestations

3.1 Conditions d'ouverture de droits

3.1.1 Conditions d'affiliation

3.1.1.1 Condition d'affiliation requise

La recherche de la durée d'affiliation au titre de l'annexe I au règlement général annexé à la convention relative à l'assurance chômage du 14 avril 2017 s'effectue en jours travaillés.

Dans le cadre d'une ouverture de droits, l'allocation d'aide au retour à l'emploi peut être accordée aux demandeurs d'emploi qui justifient, au titre de la durée d'affiliation, d'au moins 88 jours travaillés :

- ▶ si le demandeur d'emploi est âgé de moins de 53 ans à la fin de son contrat de travail, l'affiliation est recherchée dans les 28 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (terme du préavis) ;
- ▶ si le demandeur d'emploi est âgé de 53 ans et plus à la fin de son contrat de travail, l'affiliation est recherchée dans les 36 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (terme du préavis).

Afin d'assurer l'équité de l'indemnisation pour tous les demandeurs d'emploi et de s'adapter aux évolutions du marché du travail, la convention relative à l'assurance chômage du 14 avril 2017 adapte les modalités de décompte des périodes d'emploi reposant dorénavant sur les jours travaillés ou heures travaillées permettant de vérifier si la condition d'affiliation est remplie.

Cette notion de jours travaillés ne doit pas être confondue avec la notion de travail effectif définie par l'article L. 3121-1 du code du travail.

Cette nouvelle modalité permet un décompte par semaine civile au plus près des périodes d'emploi réellement accomplies. La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures conformément aux articles L. 3121-20 et L. 3121-21 du code du travail.

La période d'emploi correspond à la période au cours de laquelle le salarié est lié à une ou plusieurs entreprises par un contrat de travail normalement exécuté, c'est à dire donnant lieu à une prestation en contrepartie d'une rémunération fixée.

Ainsi, le nombre de jours pris en compte pour la durée d'affiliation requise correspond au nombre de jours travaillés à raison :

- ▶ de 5 jours travaillés par semaine civile pour chaque période d'emploi égale à une semaine civile ;
- ▶ du nombre de jours travaillés par semaine civile lorsque la période d'emploi est inférieure à une semaine civile, dans la limite de 5 jours travaillés.

Par ailleurs, conformément à l'article 3 du règlement général et pour respecter le plafond fixé par les partenaires sociaux :

- ▶ un même jour travaillé au titre de plusieurs contrats de travail est décompté pour un seul jour travaillé ;
- ▶ le dernier jour du mois de février est décompté pour un seul jour travaillé lorsqu'il est retenu au titre de l'affiliation ;
- ▶ quel que soit le nombre de jours travaillés sur une semaine civile considérée, le nombre de jours travaillés pris en compte au titre de la durée d'affiliation ne pourra jamais excéder 5 jours au cours de cette semaine civile. Pour autant, l'ensemble des rémunérations perçues sur la période de référence, et le cas échéant, le sixième jour travaillé de la semaine civile, demeurent pris en compte dans le salaire de référence, tel que défini aux articles 11 et suivants du règlement général annexé à la convention relative à l'assurance chômage du 14 avril 2017, servant à la détermination de l'allocation journalière (Fiche 2, point 2.1.1).

3.1.1.2 Modalités de décompte de l'affiliation en présence de périodes de suspension du contrat de travail

Selon l'article 3 § 3 de l'annexe I, les périodes de suspension du contrat de travail qui sont rémunérées ou indemnisées peuvent être regardées comme des périodes d'emploi. En conséquence, elles sont retenues au titre de la durée d'affiliation selon les modalités de décompte des jours visées au point précédent.

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.

Si ces périodes de suspension peuvent être considérées comme des périodes d'emploi prises en compte dans l'appréciation de l'affiliation, elles ne peuvent l'être que dans la limite de 5 jours travaillés par semaine civile. En effet, les modalités de décompte s'appliquent en l'espèce et ne peuvent conduire à des situations de dépassement des plafonds et limites prévus à l'article 3 de l'annexe I. C'est pourquoi, lorsqu'au cours d'une semaine civile sont décomptés des jours travaillés, la présence de jours de suspension sur cette même semaine civile ne peut conduire à augmenter l'affiliation retenue au titre de cette semaine civile et ne peut excéder 5 jours travaillés.

En revanche, certaines périodes ne peuvent être valablement considérées comme des périodes travaillées. En effet, elles ne correspondent pas à l'exécution normale du contrat de travail, soit du fait de l'absence de rémunération ou d'indemnisation, soit du fait de l'exercice d'une activité située hors du champ des

contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail. Elles ne sont, en conséquence, pas retenues au titre de la durée d'affiliation (Annexe I au RG 14/04/2017, art. 3 § 3 al. 2 à 4). Il en est ainsi :

- ▶ des périodes de suspension du contrat de travail au cours desquelles a été exercée une activité professionnelle non salariée, sauf si celle-ci a été exercée dans le cadre d'un congé pour la création d'entreprise (C. trav., art. L. 3142-105) ;
- ▶ des périodes de suspension du contrat de travail correspondant à une période de mobilité volontaire sécurisée pendant laquelle le salarié a bénéficié de l'allocation en raison de la cessation involontaire du contrat de travail exercé pendant cette période (Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017, fiche 10) ;
- ▶ en outre, l'article 3 § 3 de l'annexe I au règlement général exclut certaines périodes de suspension qui, n'ayant été ni rémunérées, ni indemnisées, ne peuvent être assimilées à des périodes d'emploi et, en conséquence, retenues au titre de la durée d'affiliation :
 - les périodes de congés sabbatiques visées à l'article L. 3142-28 du code du travail, lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail ;
 - des congés sans solde et assimilés lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail ;
 - des périodes de disponibilité, dans les conditions prévues par les dispositions statutaires des trois fonctions publiques (Annexe I au RG 14/04/2017, art. 3 § 3 al. 4 et 6 § 2).

3.1.1.3 Modalités de décompte de l'affiliation en présence d'actions de formation

Aux termes de l'article 3 § 3 dernier alinéa de l'annexe I, les actions de formation des livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail non rémunérées par le régime d'assurance chômage sont assimilées, dans la limite des 2/3 du nombre de jours travaillés dont le salarié privé d'emploi justifie dans la période de référence affiliation, à des jours travaillés (Annexe I au RG 14/04/2017, art. 3 § 3 al. 7).

3.1.2 Condition de chômage involontaire

Le chômage est involontaire lorsque la rupture du contrat de travail n'est pas le fait du salarié (Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017, fiche 1).

Toutefois, en présence d'un départ volontaire, la condition d'ouverture de droits prévue à l'article 4 e) est réputée remplie dès lors que, depuis la démission, l'intéressé justifie de 65 jours travaillés.

● Clause de conscience des journalistes

Les journalistes peuvent prendre l'initiative de la rupture de leur contrat de travail en invoquant la clause de conscience. L'indemnité de licenciement est due dès lors que la résiliation est motivée par l'une des dispositions de l'article L. 7112-5 du code du travail :

- ▶ cession du journal ou du périodique ;
- ▶ cessation de la publication du journal ou périodique pour quelque cause que ce soit ;
- ▶ changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou périodique si ce changement crée, pour le salarié, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux.

Les journalistes professionnels qui démissionnent de leur emploi pour l'un des motifs visés à l'article L. 7112-5 du code du travail sont considérés comme ayant démissionné pour un motif légitime au sens de l'accord d'application n° 14, chapitre 2 § 7 (Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017, fiche 1), dès lors qu'ils perçoivent effectivement l'indemnité de licenciement prévue aux articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code précité.

• Salariés forestiers de l'ONF dont le contrat de travail est suspendu

Il existe une catégorie de forestiers dénommée « *salariés habituels* » (rémunérés à l'heure) qui sont liés à l'ONF par une relation de travail à durée indéterminée et dont le contrat de travail peut se trouver, en raison du caractère spécifique des travaux effectués, provisoirement suspendu par intermittence.

Il convient de noter que, dans cette hypothèse, aucune ouverture de droits n'est possible tant que l'exécution des contrats de travail est simplement suspendue.

3.2 Détermination de l'allocation journalière

3.2.1 Calcul du salaire de référence

Par rapport au règlement général de l'assurance chômage, deux différences sont à noter. Elles portent sur :

- ▶ le terme de la période de référence (Annexe I, art. 11 § 1^{er}) ;
- ▶ les sommes prises en compte pour le calcul du salaire de référence (Annexe I, art. 12).

• Période de référence

En application de l'article 11 § 1^{er} de l'annexe I, la période de référence est constituée des 12 mois civils précédant la fin du contrat de travail si le préavis est effectué.

Si le préavis est rémunéré mais non effectué, la période de référence est constituée des 12 mois civils précédant son premier jour.

Toutefois, dans cette hypothèse, les intéressés peuvent demander que le montant de leur allocation soit calculé sur la base des salaires perçus au cours des 12 mois civils précédant la fin du contrat de travail. Les commissions perçues pendant la période du préavis non effectué pourront ainsi être prises en compte pour la détermination du salaire de référence (Annexe I, art. 11 § 1^{er}).

Lorsque les 12 mois civils précédant la fin du contrat de travail sont intégralement constitués de périodes de maladie, de maternité ou, d'une manière plus générale, de périodes de suspension du contrat de travail n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale, la période de référence calcul est déterminée à partir des 12 mois civils précédant la date à laquelle une rémunération normale a été pour la dernière fois perçue par le salarié au titre d'activités relevant de l'annexe I.

• Salaire de référence

Seules sont prises en compte dans le salaire de référence, les rémunérations perçues pendant la période de référence, qu'elles soient ou non afférentes à cette période (Annexe I, art. 12 § 1^{er}).

Sont exclues : les indemnités compensatrices de congés payés, les indemnités de préavis ou de non-concurrence, les indemnités de clientèle, les subventions et remises de dette qui sont consenties par l'employeur dans le cadre d'une opération d'accession à la propriété du logement et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement ou l'indemnité de départ ou l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (Annexe I, art. 12 § 2).

D'une manière générale, sont exclues toutes sommes qui ne trouvent pas leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail.

Toutefois, le versement de certains éléments de rémunération (commission) peut être différé du fait d'un litige.

Ces sommes sont réintégrées dans le salaire de référence chaque fois que l'intéressé apporte la preuve qu'elles lui sont dues (décision de justice, transaction, etc.).

Lorsque durant la période de référence, aucune rémunération n'a été perçue, il convient de prendre en compte l'ensemble des rémunérations afférentes à cette période même si elles ont été perçues en dehors de la période.

- ▶ Rémunération des assistants maternels et des assistants familiaux : tous les éléments de rémunération versés pendant la période de référence sont à prendre en considération dans le salaire de référence (salaire, majoration pour enfant handicapé, indemnité de congés payés, indemnité « *d'absence* », etc.). En revanche, les indemnités et fournitures destinées à l'entretien des enfants sont exclues.

3.2.2 Montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi

• Non-application du coefficient réducteur temps partiel

Les dispositions du règlement général relatives à la détermination des montants brut et net de l'allocation s'appliquent, à l'exception de l'article 15 relatif à la minoration de la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et l'allocation minimale. En effet, le coefficient réducteur temps partiel prévu à l'article 15 ne s'applique ni sur l'ARE minimale, ni sur la partie fixe de l'ARE, indépendamment de l'horaire de l'intéressé.

• Les navigants de l'aviation civile

Certains personnels navigants de l'aviation civile bénéficient d'un contrat de travail « *à temps alterné* », se caractérisant par une succession de périodes d'activité rémunérées et d'inactivité non rémunérées. Il convient de prendre en compte l'ensemble des rémunérations afférentes à cette période, même si elles ont été matériellement perçues en dehors de la période.

Dans cette situation, les périodes non travaillées en application du contrat de travail ne sont pas déduites du diviseur du salaire journalier de référence même si les rémunérations sont versées durant les seules périodes d'exercice de l'activité. En d'autres termes, les jours n'ayant pas donné lieu à rémunération et correspondant à l'exécution normale du contrat ne sont pas à déduire du diviseur (Annexe I, art. 13 § 2).

Le salaire journalier de référence des personnels navigants de l'aviation civile titulaires d'un contrat de travail à temps alterné est donc égal à la division de l'ensemble des rémunérations normales perçues pendant la période de référence calcul - qu'elles soient afférentes ou non à cette période - par la totalité des jours compris dans cette période, qu'ils soient ou non travaillés et rémunérés.

Le personnel de l'aviation civile âgé d'au moins 50 ans et justifiant d'au moins 15 ans de service peut bénéficier d'un avantage de vieillesse. Les règles de cumul prévues par le règlement général (RG 14/04/2017, art. 18 - Acc. d'appli. n° 2 du 14/04/2017) doivent être appliquées.

• Les VRP

Les VRP travaillant pour plusieurs employeurs, qui ont perdu un ou plusieurs emplois et qui conservent une ou plusieurs activités, perçoivent l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous réserve des conditions énoncées à l'article 33 du règlement général.

Les VRP qui cumulent leur rémunération tirée d'une ou plusieurs activités avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi peuvent, s'ils perdent une de leur activité, demander la révision de leur droit (Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017, fiche 7).

De même, s'ils reprennent postérieurement à la perte d'un ou plusieurs emplois, une ou plusieurs autres activités, l'allocation d'aide au retour à l'emploi est maintenue sous réserve des conditions énoncées aux articles 30 et 31 du règlement général, ces articles n'étant pas modifiés dans le cadre de l'annexe I (Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017).

Enfin, sous réserve d'en remplir les conditions, ils disposent d'un droit d'option ; ils peuvent, s'ils en font la demande, opter pour une nouvelle ouverture de droits telle qu'elle aurait été calculée en lieu et place de la reprise de leur droit normalement applicable (Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017, fiche 6, point 2).

3.3 Rechargement des droits

A la date d'épuisement des droits, le rechargement est subordonné à la condition que le salarié justifie d'une période d'affiliation au régime d'assurance chômage d'au moins 22 jours travaillés au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date de fin des droits. (Annexe I, art. 28 - Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017).

FICHE 2

PERSONNELS NAVIGANTS DE LA MARINE MARCHANDE, MARINS PECHEURS

SOMMAIRE

CHAPITRE 1^{er} : PERSONNELS NAVIGANTS DE LA MARINE MARCHANDE	17
1. Champ d'application	17
1.1 Entreprises entrant dans le champ d'application	17
1.1.1 Activités concernées	17
1.1.2 Pavillon du navire	17
1.2 Salariés concernés	17
2. Contributions	18
2.1 Affiliation	18
2.2 Montant des contributions	18
2.2.1 Assiette	18
2.2.2 Taux	18
3. Prestations	19
3.1 Conditions d'ouverture de droits	19
3.1.1 Condition d'affiliation ou de travail requise	19
3.1.1.1 Modalités de décompte de l'affiliation en présence de périodes de suspension du contrat de travail	19
3.1.1.2 Périodes de formation	20
3.1.2 Chômage involontaire	20
3.2 Détermination de l'allocation journalière	21

3.3	Durée d'indemnisation	21
3.4	Point de départ de l'indemnisation.....	21
3.4.1	Indemnités exclues de l'assiette de calcul du différé spécifique	22
3.4.2	Indemnités incluses dans l'assiette de calcul du différé spécifique	22
	CHAPITRE 2 : MARINS PECHEURS.....	23
1.	Champ d'application	23
1.1	Catégories de navires	23
1.1.1	Navires de pêche industrielle.....	23
1.1.2	Pavillon du navire.....	23
1.2	Salariés concernés	23
1.3	Situation des marins pêcheurs.....	23
2.	Contributions.....	24
2.1	Affiliation	24
2.2	Montant des contributions	24
2.2.1	Assiette.....	24
2.2.2	Taux.....	24
3.	Prestations	24
3.1	Conditions d'ouverture de droits	24
3.1.1	Modalités de décompte de l'affiliation en présence de périodes de suspension du contrat de travail	25
3.1.2	Périodes de formation	25
3.2	Détermination de l'allocation journalière	26
3.3	Point de départ de l'indemnisation.....	26
3.4	Rechargement des droits	26

FICHE 2

PERSONNELS NAVIGANTS DE LA MARINE MARCHANDE, MARINS PECHEURS

CHAPITRE 1^{er} : PERSONNELS NAVIGANTS DE LA MARINE MARCHANDE

1. Champ d'application

Le chapitre 1^{er} de l'annexe II concerne les personnels navigants de la marine marchande liés par un contrat d'engagement maritime pour le compte d'une entreprise de transports maritimes, de travaux maritimes ou une entreprise possédant une flotte privée pour effectuer ces transports ou ces travaux.

1.1 Entreprises entrant dans le champ d'application

1.1.1 Activités concernées

Entrent dans la définition des entreprises de transports et de travaux maritimes pour l'application de l'annexe II :

- ▶ les entreprises de transports maritimes ;
- ▶ les entreprises de travaux maritimes ;
- ▶ les autres entreprises possédant une flotte privée pour effectuer ces transports ou ces travaux maritimes.

1.1.2 Pavillon du navire

Les dispositions de l'annexe II sont applicables aux personnels navigants embarqués sur les navires battant pavillon français ou monégasque, en application de l'avenant du 23 novembre 2017 portant extension de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage au territoire monégasque.

Les bateaux immatriculés dans les Terres australes et antarctiques françaises (TAAF), bien qu'ils aient un pavillon français, sont assimilés aux bateaux battant pavillon étranger pour l'application du régime d'assurance chômage.

Les personnels navigants en situation d'expatriation embarqués sur des navires battant pavillon étranger relèvent de l'annexe IX au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017.

1.2 Salariés concernés

Sont concernés, tous les membres du personnel navigant exerçant une activité directement liée à l'exploitation d'un navire et liés par un contrat d'engagement maritime (C. transp., art. L. 5511-1). Ce contrat d'engagement maritime est un contrat de travail « *conclu entre un marin et un armateur ou un autre employeur, et ayant pour objet un service à accomplir à bord d'un navire* » (C. transp., art. L. 5542-1).

Le code des transports prévoit que le contrat d'engagement maritime peut être conclu pour un voyage, pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée (C. transp., art. L. 5542-1).

Le travail maritime se caractérise par une succession de périodes d'embarquement et de débarquement matérialisées par l'inscription sur le rôle d'équipage. Les périodes de congés et de maladie consécutives au travail nautique sont assimilées à du travail.

Cette situation de travail discontinu entraîne une irrégularité quant à la rémunération des marins. En effet, même lorsqu'ils sont liés à leur armateur par un contrat à durée indéterminée, les marins ne perçoivent aucune rémunération entre deux embarquements.

Le régime conventionnel de la marine du commerce a comblé l'insécurité de cette situation par la mise en place d'un mécanisme de stabilisation au profit des marins et de titularisation des officiers. Ces dispositifs permettent aux marins qui en bénéficient de percevoir une indemnité de disponibilité entre deux embarquements.

2. Contributions

2.1 Affiliation

L'entreprise ou l'établissement doit s'affilier auprès de l'Urssaf, conformément à l'article L. 5427-1 du code du travail. Cette disposition s'applique également aux entreprises ou établissements situés à Monaco, lesquels doivent s'affilier au régime d'assurance chômage en application de l'avenant portant extension du champ d'application territorial de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage au territoire monégasque.

Les règles relatives aux contributions, telles que prévues par les dispositions du règlement général et les articles L. 5422-16 et L. 5427-1 du code du travail, sont applicables aux entreprises et aux établissements visés par la présente annexe. En conséquence, les modalités de calcul et de recouvrement des contributions sont identiques à celles du règlement général (Circ. Unédic n° 2017-21 du 24/07/2017).

2.2 Montant des contributions

2.2.1 Assiette

L'alinéa 1^{er} de l'article 49 du chapitre 1^{er} de l'annexe II précise que les contributions des employeurs et des personnels navigants sont assises sur les rémunérations brutes plafonnées, converties le cas échéant en euros sur la base du taux officiel de change lors de leur perception, entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Aucune contribution n'est perçue sur les rémunérations dépassant 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Les contributions sont dues pour tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat d'engagement maritime, y compris pour les salariés âgés de 65 ans et plus (Circ. Unédic n° 2017-21 du 24/07/2017).

2.2.2 Taux

Le taux de droit commun est applicable (RG 14/04/2017, art. 50 - Circ. Unédic n° 2017-21 du 24/07/2017).

3. Prestations

3.1 Conditions d'ouverture de droits

La recherche de la durée d'affiliation au titre de l'annexe II chapitre 2 du 14 avril 2017 s'effectue en jours d'embarquement administratif ou en heures travaillées.

La condition de chômage involontaire est également précisée du fait des spécificités du contrat d'engagement maritime.

3.1.1 Condition d'affiliation ou de travail requise

Pour les personnels navigants de la marine marchande, la condition d'affiliation est recherchée en jours d'embarquement administratif ou en nombre d'heures travaillées.

L'article 3 du chapitre 1^{er} de l'annexe II prévoit que la période d'affiliation requise est de :

- ▶ 122 jours d'embarquement administratif ou 840 heures travaillées au cours des 28 mois précédant la date à laquelle ont pris fin les obligations de l'armateur découlant du contrat d'engagement maritime lorsque le salarié est âgé de moins de 53 ans à la date de fin de ce contrat, sous réserve des dispositions de l'article 28 relatives aux droits rechargeables ;
- ▶ 122 jours d'embarquement administratif ou 840 heures de travail au cours des 36 mois précédant la date à laquelle ont pris fin les obligations découlant du contrat d'engagement maritime lorsque le salarié est âgé de 53 ans et plus à la date de fin de ce contrat, sous réserve des dispositions de l'article 28 relatives aux droits rechargeables.

3.1.1.1 Modalités de décompte de l'affiliation en présence de périodes de suspension du contrat de travail

Selon l'article 3 § 3 de l'annexe II, les périodes de suspension du contrat de travail qui sont rémunérées ou indemnisées peuvent être regardées comme des périodes d'emploi. En conséquence, elles sont retenues au titre de la durée d'affiliation selon les modalités de décompte des jours visées au paragraphe précédent. 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 d'engagement maritime, sont retenues pour la recherche de la condition d'affiliation (Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017, fiches n° 1 et n° 10).

Les périodes de suspension du contrat d'engagement maritime 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 7 heures de travail par journée de suspension.

Toutefois, certaines périodes ne peuvent être valablement considérées comme des périodes travaillées (voir chapitre 1^{er}, point 3.1.2). En effet, elles ne correspondent pas à l'exécution normale du contrat, soit du fait de l'absence de rémunération ou d'indemnisation, soit du fait de l'exercice d'une activité située hors du champ des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail. Elles ne sont, en conséquence, pas retenues au titre de la durée d'affiliation (Annexe II 14/04/2017, chap. 1^{er} et 2, art. 3 § 3 al. 2 à 4).

Il en est ainsi :

- ▶ des périodes de suspension du contrat au cours desquelles a été exercée une activité professionnelle non salariée, sauf si celle-ci a été exercée dans le cadre d'un congé pour la création d'entreprise (C. trav., art. L. 3142-105) ;
- ▶ des périodes de suspension du contrat de travail correspondant à une période de mobilité volontaire sécurisée pendant laquelle le salarié a bénéficié de l'allocation en raison de la cessation involontaire du contrat de travail exercé pendant cette période (Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017, fiche 10).
- ▶ En outre, l'article 3 § 3 de l'annexe II au règlement général exclut certaines périodes de suspension qui, n'ayant été ni rémunérées, ni indemnisées, ne peuvent être assimilées à des périodes d'emploi et, en conséquence, retenues au titre de la durée d'affiliation :
 - les périodes de congés sabbatiques visées à l'article L. 3142-28 du code du travail, lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail ;
 - des congés sans solde et assimilés lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail ;
 - des périodes de disponibilité, dans les conditions prévues par les dispositions statutaires des trois fonctions publiques (Annexe II 14/04/2017, art. 3 § 3 al. 4 et 6 § 2).

3.1.1.2 Périodes de formation

« Les actions de formation visées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail, à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage sont assimilées à des heures de travail ou, à raison de 7 heures de formation pour un jour, à des jours d'embarquement administratif, dans la limite des 2/3 du nombre d'heures ou de jours d'embarquement administratif dont le salarié privé d'emploi justifie dans la période de référence ».

3.1.2 Chômage involontaire

A l'exception des situations visées par l'accord d'application n° 14 (Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017), sont admis au bénéfice des prestations de chômage, les personnels navigants qui n'ont pas mis fin volontairement à leur contrat d'engagement maritime (Annexe II, art 4 e)).

Si la démission est suivie d'au moins 91 jours d'embarquement administratif ou 630 heures de travail sans qu'une autre démission ne soit relevée, la condition de chômage involontaire est réputée remplie.

La situation des personnels navigants qui ont quitté volontairement leur emploi depuis au moins 121 jours est examinée par l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail du lieu de leur résidence, conformément à l'accord d'application n° 12.

Le contrat d'engagement maritime peut être à durée déterminée ou indéterminée (C. transp., art. L. 5542-1).

Le contrat d'engagement conclu pour une durée déterminée prend normalement fin à l'échéance du terme (C. transp., art. L. 5542-45).

Les causes de rupture anticipée du contrat d'engagement maritime à durée déterminée sont celles prévues par le code du travail.

Il n'y a pas de spécificité s'agissant de la rupture d'un contrat d'engagement maritime à durée indéterminée. Il y a lieu de se référer à la circulaire n° 2017-20 du 24 juillet 2017, fiche 1, point 6.1.

La fin du contrat de travail correspond à la date à laquelle ont pris fin les obligations de l'employeur découlant du contrat d'engagement maritime. Les obligations ne cessent pas le jour même du débarquement du personnel navigant, mais se prolongent :

- ▶ pendant les périodes de repos compensateur et de congés payés qui peuvent suivre le débarquement ;
- ▶ tant que la période de stabilisation n'est pas rompue, les personnels navigants stabilisés en attente d'embarquement ne sont pas considérés comme disponibles pour la recherche d'un emploi.

3.2 Détermination de l'allocation journalière

Les modalités de détermination de l'allocation journalière sont précisées à l'article 13 du chapitre 1^{er} de l'annexe II.

La constitution du salaire de référence est identique à celle prévue pour le règlement général (Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017, fiche 2).

Le salaire de référence ainsi déterminé permet le calcul du salaire journalier de référence, qui correspond au quotient du salaire de référence par le nombre de jours d'appartenance au cours de la période de référence, dans la limite de 365 jours.

Ces jours d'appartenance correspondent au nombre de jours d'embarquement administratif pendant lesquels le salarié privé d'emploi a appartenu à une ou plusieurs entreprises.

A noter : s'agissant des marins, le dernier jour travaillé et payé coïncide avec la fin des obligations de l'employeur découlant du contrat d'engagement maritime.

Les personnels ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite ne peuvent plus exercer leur profession. A partir de cet âge, ils sont mis à la retraite et bénéficient de leur pension de retraite servie par l'Etablissement national des invalides de la marine (ENIM).

Le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi servie aux marins ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite est donc réduit du montant de la pension de vieillesse dont ils bénéficient dans les conditions prévues par l'accord d'application n° 2.

3.3 Durée d'indemnisation

Les modalités de détermination de la durée d'indemnisation sont celles prévues à l'article 9 § 1^{er} du chapitre 1^{er} de l'annexe II.

Ainsi, la durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation retenue pour l'ouverture de droits. Elle ne peut être inférieure à 122 jours et ne peut excéder 730 jours calendaires, 913 jours calendaires pour les salariés âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail, 1 095 jours calendaires pour ceux âgés de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail.

Toutefois, l'article 9 prévoit que la durée minimale d'indemnisation, au titre d'un rechargement de droits en application de l'article 28, est de 30 jours.

3.4 Point de départ de l'indemnisation

Les dispositions énoncées par la circulaire Unédic n° 2017-20 du 24 juillet 2017 s'appliquent, sous les réserves suivantes s'agissant des marins (Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017, fiche 4).

La fin du contrat d'engagement intervenant à l'expiration de la période de congés payés, il n'y a pas lieu de calculer le différé d'indemnisation prévu à l'article 21 § 1^{er} du règlement général.

Le différé spécifique est calculé en fonction des indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat d'engagement maritime, à l'exception de celles légalement obligatoires dont le taux et les modalités de calcul sont fixés par la loi et des indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat allouées par le juge (Annexe II, chap. 1^{er}, art. 21 § 2).

3.4.1 Indemnités exclues de l'assiette de calcul du différé spécifique

Outre les indemnités légales dont les modalités de calcul sont fixées par le code du travail, les marins peuvent bénéficier, à l'occasion de la rupture du contrat d'engagement maritime, d'indemnités dont le taux et le montant sont prévus par le code du travail ou par le code des transports. Elles sont donc exclues de l'assiette du différé.

Il s'agit notamment :

- ▶ de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail et visée à l'article L. 5542-12 du code des transports.
Cette indemnité est égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute versée au personnel navigant (C. trav., art. L. 1243-8) ;
- ▶ des indemnités dues en cas de rupture anticipée, à l'initiative de l'employeur, du contrat conclu pour la durée du voyage des marins rémunérés au mois ou au voyage, prévues à l'article L. 5544-43 et L. 5544-44 du code des transports.

Si la rupture du contrat intervient avant le départ, le personnel navigant payé au mois reçoit une indemnité équivalente aux avances sur salaire reçues ; à défaut, l'employeur est tenu au versement d'1 mois de salaire.

Le personnel navigant payé au voyage reçoit une indemnité équivalente à 1 mois de salaire évalué d'après la durée présumée du voyage.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pendant le voyage, les personnels navigants rémunérés mensuellement perçoivent une somme correspondant à la moitié des salaires évalués d'après la durée présumée du voyage. Les personnels navigants payés au voyage ont droit, pour leur part, au paiement de l'intégralité des salaires stipulés au contrat :

- ▶ de l'indemnité forfaitaire, prévue par l'accord conclu entre l'employeur et le personnel navigant et mettant fin à un litige portant sur la rupture du contrat, lorsque son montant est déterminé dans les conditions et selon le barème prévus aux deux premiers alinéas de l'article L. 1235-1 du code du travail (C. transp., art. L. 5542-48) ;
- ▶ de l'indemnité due en cas de licenciement du personnel navigant ayant une ancienneté de service ininterrompue d'au moins 8 mois (pour les licenciements notifiés à compter du 24 septembre 2017). Le montant minimum de cette indemnité est fixé à 1/4 de mois du salaire de référence par année effectuée au service du même employeur et 1/3 de mois de salaire pour les années à partir de 10 ans (C. trav., art. L. 1234-9 et R. 1234-1).

3.4.2 Indemnités incluses dans l'assiette de calcul du différé spécifique

Est notamment incluse dans l'assiette de calcul du différé spécifique prévu à l'article 21 § 2 de l'annexe II, l'indemnité de rupture du contrat d'engagement maritime pour les personnels navigants, rémunérés au fret ou au profit, qui perçoivent, en cas de rupture anticipée du contrat au voyage, une indemnité fixée d'un commun accord avec l'employeur (C. trav. mar., art. 40).

Pour la fixation de cette indemnité, il est tenu compte des usages, de la nature des services du personnel navigant, du temps écoulé et, en général, de toutes les circonstances qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice.

Le différé spécifique déterminé, en application de l'article 21 § 2 du chapitre 1^{er} de l'annexe II, court à compter du lendemain de la fin du contrat d'engagement maritime.

CHAPITRE 2 : MARINS PECHEURS

1. Champ d'application

1.1 Catégories de navires

1.1.1 Navires de pêche industrielle

Pour les marins pêcheurs rémunérés à la part, la catégorie artisanale ou industrielle du navire sur lequel ils travaillent permet de déterminer la qualité de salarié et par conséquent, l'admission au bénéfice de l'assurance chômage dans les conditions de l'annexe II.

Ces marins relèvent de l'annexe visée s'ils ont exercé leur activité :

- ▶ sur un bateau d'une longueur hors tout de plus de 25 mètres, quel que soit le tonnage, si le certificat de jauge brute a été délivré à compter du 1^{er} janvier 1986 ;
- ▶ sur un bateau de 50 tonneaux ou plus, quelle que soit la longueur, si le certificat de jauge brute a été délivré jusqu'au 31 décembre 1985.

1.1.2 Pavillon du navire

Il y a lieu de se reporter au chapitre 1^{er}, point 1.1.2.

1.2 Salariés concernés

Les dispositions de l'annexe II s'appliquent aux marins pêcheurs liés envers un armateur pour servir à bord d'un navire en vertu d'un contrat d'engagement maritime (C. transp., art. L. 5511-1 3°).

Sont concernés, d'une part, les marins rémunérés au salaire minimum garanti dans la profession et, d'autre part, les marins rémunérés à la part de bénéficiaires ou aux profits éventuels et naviguant sur des navires classés en catégorie industrielle.

1.3 Situation des marins pêcheurs

Les dispositions du code des transports s'appliquent indifféremment à l'ensemble des marins.

Toutefois, les notions de stabilisation et titularisation existent également, mais résultent de conventions collectives d'application géographique et/ou sectorielle plus restreintes que dans la marine marchande.

2. Contributions

2.1 Affiliation

L'entreprise ou l'établissement doit s'affilier auprès de l'Urssaf. Cette disposition s'applique également aux entreprises ou établissements situés à Monaco, lesquels doivent s'affilier au régime d'assurance chômage en application de l'avenant portant extension du champ d'application territorial de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, au territoire monégasque.

Les règles relatives aux contributions, telles que prévues par les dispositions du règlement général et les articles L. 5422-16 et L. 5427-1 du code du travail, sont applicables aux entreprises et aux établissements visés par la présente annexe. En conséquence, les modalités de calcul et de recouvrement des contributions sont identiques à celles du règlement général (Circ. Unédic n° 2017-21 du 24/07/2017).

2.2 Montant des contributions

2.2.1 Assiette

Par dérogation à l'article 49 du règlement général, les contributions des employeurs et des marins pêcheurs sont assises sur le salaire forfaitaire servant de base aux cotisations sociales perçues au profit de l'Etablissement national des invalides de la marine (ENIM) et correspondant à la catégorie à laquelle appartient l'intéressé, converti le cas échéant en euros sur la base du taux officiel de change lors de sa perception.

Les salaires forfaitaires servant de base au calcul des contributions des armateurs, des cotisations et des pensions des marins du commerce, de la pêche et de la plaisance sont fixés par arrêté ministériel (Arrêté ministériel du 22/06/2017, JO n° 0153 du 01/07/2017).

2.2.2 Taux

Le taux de droit commun est applicable (RG 14/04/2017, art. 50 - Circ. Unédic n° 2017-21 du 24/07/2017).

3. Prestations

3.1 Conditions d'ouverture de droits

Concernant les conditions dans lesquelles prend fin le contrat d'engagement maritime des marins pêcheurs, il convient de se reporter au chapitre 1^{er}, point 3.1.1 de la présente fiche.

La recherche de la condition d'affiliation s'effectue en nombre de jours d'embarquement administratif ou jours d'inscription sur un rôle d'équipage.

Pour bénéficier des prestations de chômage, les marins pêcheurs doivent justifier de la période d'affiliation suivante :

- ▶ 122 jours d'embarquement administratif au cours des 28 mois précédant la fin du contrat d'engagement maritime lorsque le salarié est âgé de moins de 53 ans à la date de fin de ce contrat, sous réserve des dispositions de l'article 28 relatives aux droits rechargeables (voir point 3.4) ;

- ▶ 122 jours d'embarquement administratif au cours des 36 mois précédant la fin du contrat d'engagement maritime lorsque le salarié est âgé de 53 ans ou plus à la date de fin de ce contrat, sous réserve des dispositions de l'article 28 relatives aux droits rechargeables (voir point 3.4).

3.1.1 Modalités de décompte de l'affiliation en présence de périodes de suspension du contrat de travail

Selon l'article 3 § 3 de l'annexe II, les périodes de suspension du contrat de travail qui sont rémunérées ou indemnisées peuvent être regardées comme des périodes d'emploi. En conséquence, elles sont retenues au titre de la durée d'affiliation selon les modalités de décompte des jours visées au paragraphe précédent.

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 d'engagement maritime, sont retenues pour la recherche de la condition d'affiliation (Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017, fiches n° 1 et n° 10).

Les périodes de suspension du contrat d'engagement maritime sont retenues à raison d'une journée d'affiliation par journée de suspension.

Toutefois, certaines périodes ne peuvent être valablement considérées comme des périodes travaillées (Chap. 1^{er}, point 3.1.2). En effet, elles ne correspondent pas à l'exécution normale du contrat, soit du fait de l'absence de rémunération ou d'indemnisation, soit du fait de l'exercice d'une activité située hors du champ des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail. Elles ne sont, en conséquence, pas retenues au titre de la durée d'affiliation (Annexe II 14/04/2017, chap. 1^{er} et 2, art. 3 § 3 al. 2 à 4).

Il en est ainsi :

- ▶ des périodes de suspension du contrat au cours desquelles a été exercée une activité professionnelle non salariée, sauf si celle-ci a été exercée dans le cadre d'un congé pour la création d'entreprise (C. trav., art. L. 3142-105) ;
- ▶ des périodes de suspension du contrat de travail correspondant à une période de mobilité volontaire sécurisée pendant laquelle le salarié a bénéficié de l'allocation en raison de la cessation involontaire du contrat de travail exercé pendant cette période (Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017, fiche 10) ;
- ▶ en outre, l'article 3 § 3 du règlement général exclut certaines périodes de suspension qui, n'ayant été ni rémunérées, ni indemnisées, ne peuvent être assimilées à des périodes d'emploi et, en conséquence, retenues au titre de la durée d'affiliation :
 - les périodes de congés sabbatiques visées à l'article L. 3142-28 du code du travail, lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail ;
 - des congés sans solde et assimilés lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail ;
 - des périodes de disponibilité, dans les conditions prévues par les dispositions statutaires des trois fonctions publiques (Annexe II 14/04/2017, art. 3 § 3 al. 4 et 6 § 2).

3.1.2 Périodes de formation

« Les actions de formation visées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail, à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées à des jours d'embarquement administratif à raison de 5 heures de formation pour un jour, dans la limite des 2/3 du nombre de jours d'embarquement administratif dont le salarié privé d'emploi justifie dans la période de référence ».

3.2 Détermination de l'allocation journalière

Le salaire réellement perçu par le marin pêcheur n'est pas pris en compte pour le calcul du salaire de référence.

Le montant de la partie proportionnelle de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est calculé à partir des rémunérations prévues au barème variant en fonction de la catégorie à laquelle appartient le marin pêcheur (Annexe II, chap. 2, art. 11).

Ce barème, qui sert également de base au calcul des cotisations à l'Etablissement national des invalides de la marine (ENIM) et des contributions dues au titre de l'assurance chômage, est fixé par arrêté ministériel.

Le salaire forfaitaire à retenir est celui de la catégorie à laquelle appartenait l'intéressé durant la dernière activité ayant permis l'ouverture de droits.

Le montant journalier de l'allocation de chômage est calculé dans les conditions de droit commun.

Ce montant ainsi fixé ne peut excéder 75 % du salaire journalier forfaitaire (Annexe II, chap. 2, art. 16).

Le montant de l'allocation n'étant pas déterminé à partir des rémunérations réellement perçues, l'article 20 du règlement général ne s'applique pas. Pour la revalorisation, il convient de se référer au barème.

3.3 Point de départ de l'indemnisation

Le point de départ de l'indemnisation des marins pêcheurs est fixé dans les mêmes conditions que pour les personnels navigants de la marine marchande (Chap. 1^{er}, point 3.4).

3.4 Rechargement des droits

A la date d'épuisement des droits, le rechargement est subordonné à la condition que le salarié justifie d'une période d'affiliation au régime d'assurance chômage d'au moins 30 jours d'embarquement administratif au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date de fin des droits (Annexe II, chap. 2, art. 28).

FICHE 3

OUVRIERS DOCKERS

SOMMAIRE

1. Champ d'application	28
1.1 Salariés visés	28
1.2 Particularités d'emploi des dockers professionnels intermittents..	28
2. Contributions.....	29
2.1 Affiliation	29
2.2 Montant des contributions.....	29
2.2.1 Contributions des employeurs	29
2.2.2 Contributions des salariés.....	29
3. Prestations	30
3.1 Conditions d'ouverture de droits	30
3.1.1 Perte de la carte professionnelle.....	30
3.1.2 Condition d'affiliation.....	30
3.1.2.1 Modalités de décompte de l'affiliation en présence de périodes de suspension du contrat de travail	30
3.1.2.2 Périodes de formation	31
3.1.3 Condition de chômage involontaire.....	31
3.2 Détermination de l'allocation journalière	31
3.2.1 Calcul du salaire de référence	31
3.2.2 Calcul du salaire journalier de référence.....	31
3.3 Rechargement des droits.....	32

FICHE 3

OUVRIERS DOCKERS

1. Champ d'application

1.1 Salariés visés

Le statut des ouvriers dockers a été profondément remanié par la loi n° 92-496 du 9 juin 1992 modifiant le régime du travail dans les ports maritimes.

L'objectif de cette loi était de mettre en place la mensualisation pour cette catégorie de travailleurs et, de ce fait, limiter le recours au travail intermittent.

Depuis, la plupart des dockers sont titulaires de contrats de travail à durée indéterminée et relèvent donc, en cas de privation d'emploi, du règlement général.

Les dockers professionnels qui, en 1992, n'ont pas été mensualisés, relèvent des dispositions de l'annexe III. Leur nombre est limité, de nouvelles embauches de dockers intermittents ne pouvant intervenir. Il est, en outre, prévu que le Bureau central de la main d'œuvre (BCMO) opère des radiations en fonction de l'effectif des ports.

La présente annexe ne concerne donc que les ouvriers dockers professionnels intermittents titulaires d'une carte professionnelle « G » visés à l'article L. 5343-4 du code des transports.

Les ouvriers dockers occasionnels sont des dockers non professionnels employés ponctuellement par une entreprise de manutention en vue d'effectuer une tâche particulière. Cette catégorie relève des dispositions du règlement général (Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017).

1.2 Particularités d'emploi des dockers professionnels intermittents

Le contrat de travail qui lie le docker professionnel intermittent à son employeur est conclu pour la durée d'une vacation ou pour une durée plus longue ; il est renouvelable (C. transp., art. L. 5343-4).

Les intéressés sont tenus de « *se présenter régulièrement à l'embauche et de se faire pointer dans les conditions fixées par le BCMO* » (C. transp., art. L. 5343-5).

Le recours à cette catégorie de dockers est limité à certains ports dont la liste est précisée par un arrêté du 25 septembre 1992 (JORF du 13 octobre 1992).

Au terme de chaque vacation, et si l'intéressé n'est pas réembauché, la loi prévoit le versement d'une indemnité de garantie (C. transp., art. L. 5343-18 et sv.).

Cette indemnité est versée par la Caisse nationale de garantie des ouvriers dockers (CAINAGOD). Le montant de cette indemnité est fixé par un arrêté ministériel.

L'indemnité de garantie ne se cumule ni avec les indemnités journalières de la sécurité sociale, ni avec les allocations de chômage. Elle cesse d'être versée si l'intéressé exerce une activité ou refuse l'emploi qui lui est proposé.

Les ouvriers dockers intermittents sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire. Ce salaire horaire est déterminé à partir du salaire minimum prévu pour les ouvriers dockers mensualisés.

En vue de limiter l'effectif des dockers intermittents dans les ports, la loi de 1992 a prévu que le BCMO opérerait des radiations sur la base des critères qu'elle définit.

Les dockers qui font l'objet d'une radiation perçoivent une indemnité dont le montant varie à l'intérieur d'une fourchette fixée par la loi : elle pose le principe d'une indemnité comprise entre 300 fois et 1 000 fois le montant de l'indemnité de garantie.

Les dockers intermittents radiés de la liste des effectifs par le BCMO se voient retirer leur carte professionnelle (C. transp., art. L. 5343-15 et L. 5343-16).

Le retrait disciplinaire de la carte professionnelle, à titre temporaire ou définitif, relève également de la compétence du BCMO (C. transp., art. L. 5344-3).

2. Contributions

2.1 Affiliation

Les dispositions du règlement général s'appliquent.

2.2 Montant des contributions

Les contributions des employeurs et celles des salariés sont calculées sur des bases particulières.

2.2.1 Contributions des employeurs

Les contributions des employeurs sont assises sur l'ensemble des rémunérations brutes plafonnées, converties le cas échéant en euros sur la base du taux officiel du change lors de leur perception, entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Sont exclues de cette assiette des contributions, les rémunérations dépassant 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Le taux des contributions à la charge des employeurs est celui de droit commun.

2.2.2 Contributions des salariés

Les dockers professionnels intermittents sont payés sur le lieu du travail à la fin de chaque vacation.

En conséquence, les contributions salariales sont fixées sur une base forfaitaire.

L'article 49 de l'annexe III prévoit que les contributions journalières des salariés, correspondant à deux vacations, sont calculées sur la base de 80 % du 1/312^e du plafond annuel de la sécurité sociale (Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017).

Le taux des contributions à la charge des salariés est celui de droit commun.

3. Prestations

3.1 Conditions d'ouverture de droits

3.1.1 Perte de la carte professionnelle

L'ouvrier docker professionnel intermittent qui n'a pas été embauché après s'être présenté régulièrement à l'embauche perçoit, pour chaque vacation chômée, une indemnité de garantie qui ne se cumule pas avec les allocations de chômage (C. transp., art. L. 5343-18).

La prise en charge au titre des prestations de chômage ne peut intervenir que si le docker n'est plus titulaire de sa carte professionnelle (voir point 1.2).

L'ouvrier docker intermittent titulaire de la carte professionnelle ne peut donc être considéré comme demandeur d'emploi par le régime d'assurance chômage durant les périodes chômées.

3.1.2 Condition d'affiliation

Dans le cadre de l'annexe III, la durée d'affiliation est recherchée en nombre de vacations (Annexe III, art. 3) au cours d'une période de référence dont le terme est la date de la perte de la carte.

Pour être admis au bénéfice des prestations de chômage, les dockers doivent justifier de :

- ▶ 174 vacations au cours des 28 mois précédant la date de la perte de la carte professionnelle lorsque le salarié est âgé de moins de 53 ans à la date de fin de vacation, sous réserve des dispositions de l'article 28 relatives aux droits rechargeables (voir point 3.3) ;
- ▶ 174 vacations au cours des 36 mois précédant la date de la perte de la carte professionnelle lorsque le salarié est âgé de 53 ans et plus à la date de fin de vacation, sous réserve des dispositions de l'article 28 relatives aux droits rechargeables (voir point 3.3).

3.1.2.1 Modalités de décompte de l'affiliation en présence de périodes de suspension du contrat de travail

Les périodes de suspension du contrat de travail qui sont rémunérées ou indemnisées sont retenues dans l'affiliation à raison de deux vacations par journée de suspension (Annexe III 14/04/2017, art. 3 § 3).

Toutefois, certaines périodes ne peuvent être valablement considérées comme des périodes travaillées. En effet, elles ne correspondent pas à l'exécution normale du contrat de travail, soit du fait de l'absence de rémunération ou d'indemnisation, soit du fait de l'exercice d'une activité située hors du champ des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail. Elles ne sont en conséquence pas retenues au titre de la durée d'affiliation (Annexe III 14/04/2017, art. 3 § 3 al. 2 à 4).

Il en est ainsi :

- ▶ des périodes de suspension du contrat de travail au cours desquelles a été exercée une activité professionnelle non salariée, sauf si celle-ci a été exercée dans le cadre d'un congé pour la création d'entreprise (C. trav., art. L. 3142-105) ;
- ▶ des périodes de suspension du contrat de travail correspondant à une période de mobilité volontaire sécurisée pendant laquelle le salarié a bénéficié de l'allocation en raison de la cessation involontaire du contrat de travail exercé pendant cette période (Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017, fiche 10) ;

- ▶ en outre, l'article 3 § 3 de l'annexe III au règlement général exclut certaines périodes de suspension qui, n'ayant été ni rémunérées, ni indemnisées, ne peuvent être assimilées à des périodes d'emploi et, en conséquence, retenues au titre de la durée d'affiliation :
 - les périodes de congés sabbatiques visées à l'article L. 3142-28 du code du travail, lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail ;
 - des congés sans solde et assimilés lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail ;
 - des périodes de disponibilité, dans les conditions prévues par les dispositions statutaires des trois fonctions publiques (Annexe III 14/04/2017, art. 3 § 3 al. 4 et 6 § 2).

3.1.2.2 Périodes de formation

Les actions de formation visées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage sont comptées à raison de 2 vacations pour 5 heures par jour de formation, dans la limite des 2/3 du nombre de vacations dont le salarié privé d'emploi justifie dans la période de référence.

3.1.3 Condition de chômage involontaire

La condition d'ouverture de droits relative à la situation de chômage involontaire doit être remplie au titre de la dernière activité professionnelle exclusivement (Annexe III, art. 4 e)).

Le départ volontaire est présumé légitime dans les mêmes conditions que celles prévues par le règlement général (Acc. d'appli. n° 14 du 14/04/2017).

3.2 Détermination de l'allocation journalière

3.2.1 Calcul du salaire de référence

Le salaire de référence est calculé à partir des rémunérations ayant servi au calcul des contributions d'assurance chômage à la charge de l'employeur au cours des 12 mois civils précédant la perte de la carte (Annexe III, art. 11 § 1^{er}).

Sont prises en compte toutes les rémunérations perçues au cours de cette période de référence, qu'elles y soient ou non afférentes.

Les indemnités versées par la caisse des congés payés des personnels des entreprises de manutention des ports ou les services auxiliaires de ces caisses entrent dans le calcul du salaire de référence si elles ont été perçues au cours de la période de référence (Annexe III, art. 12 § 1^{er}).

3.2.2 Calcul du salaire journalier de référence

Le salaire journalier de référence est égal au quotient du salaire de référence par 365 jours. Le diviseur est diminué du nombre de jours durant lesquels au cours de cette période, l'intéressé :

- ▶ a participé au régime d'assurance chômage au titre de fonctions déjà prises en compte pour l'ouverture d'une période d'indemnisation précédente ;
- ▶ a été pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces ;
- ▶ a été en situation de chômage. Il s'agit des périodes de chômage attestées, c'est-à-dire de celles qui ont donné lieu à inscription comme demandeur d'emploi ;

- ▶ a reçu une indemnité de garantie de la Caisse nationale de garantie des ouvriers dockers ou, en l'absence de droit à cette indemnité, a été pointé par le BCMO du port pour une vacation chômée. L'indemnité de garantie, comme la vacation, est prise en compte pour une demi-journée ;
- ▶ a effectué un stage de formation professionnelle visé aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail ou a accompli 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 ;
- ▶ a été en grève et comme tel non payé, situation attestée par le BCMO (Annexe III, art. 13).

3.3 Rechargement des droits

A la date d'épuisement des droits, le rechargement est subordonné à la condition que le salarié justifie d'une période d'affiliation au régime d'assurance chômage d'au moins 44 vacations au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date de fin des droits (Annexe III, art. 28).

FICHE 4

TRAVAILLEURS A DOMICILE ET AUTRES

SOMMAIRE

1. Salariés concernés	34
1.1 Situation de l'auxiliaire.....	34
1.2 Contrat de travail à domicile	34
2. Conditions d'ouverture de droits.....	35
2.1. Condition d'affiliation requise pour l'ouverture des droits	35
2.1.1 Modalités de conversion des jours travaillés	35
2.1.1.1 Principe	35
2.1.1.2 Modalités de conversion des heures travaillées en jours travaillés	35
2.1.2 Modalités de décompte en présence de périodes de suspension	36
du contrat de travail	
2.1.3 Modalités de décompte en présence d'actions de formation	37
2.2 Condition de chômage involontaire	37
2.3 Détermination de l'allocation journalière	37
2.3.1 Calcul du salaire journalier de référence.....	38
2.3.2 Montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi	38
2.4 Point de départ de l'indemnisation.....	39

FICHE 4

TRAVAILLEURS A DOMICILE ET AUTRES

Remarque préalable : concernant les dispositions relatives aux différés d'indemnisation des salariés intérimaires, il convient de se référer aux développements compris dans la circulaire n° 2017-20 du 24 juillet 2017 (Fiche 4, point 1.1.3). En effet, la présente fiche ne porte que sur les dispositions spécifiques applicables aux travailleurs à domicile.

1. Salariés concernés

Relèvent de la présente annexe, les travailleurs à domicile visés à l'article L. 7412-1 du code du travail et qui justifient de leur affiliation à la sécurité sociale.

Dès lors qu'ils exécutent à domicile, un travail dans les conditions de l'article L. 7412-1, leur qualité de salarié doit être reconnue et l'affiliation à la sécurité sociale constitue, pour cette catégorie de travailleurs, un critère pour s'assurer de leur qualité de salarié.

Il n'y a pas lieu de rechercher s'il existe entre le travailleur à domicile et le donneur d'ouvrage un lien de subordination juridique, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 8221-6 du code du travail.

Sont considérés comme travailleurs à domicile par l'article L. 7412-1 du code du travail :

- ▶ les salariés qui exécutent, moyennant une rémunération forfaitaire, un travail qui leur est confié, soit directement, soit par un intermédiaire, pour un ou plusieurs établissements ;
- ▶ les personnes qui travaillent soit seules, soit avec leur conjoint ou avec leurs enfants à charge, ou avec un auxiliaire.

1.1 Situation de l'auxiliaire

L'auxiliaire du travailleur à domicile, qui exerce son activité au domicile de ce dernier, relève de la présente annexe.

1.2 Contrat de travail à domicile

Les travailleurs à domicile bénéficient des mêmes dispositions législatives et réglementaires que celles applicables aux salariés. Ils bénéficient aussi des dispositions conventionnelles, applicables au donneur d'ouvrage, dans les conventions ou accords collectifs de travail concernés.

Le contrat du travailleur à domicile peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

En cas de licenciement, les règles de droit commun s'appliquent.

2. Conditions d'ouverture de droits

Les conditions d'ouverture de droits sont celles prévues aux articles 3 et 4 du règlement général de l'assurance chômage. Toutefois, il existe certaines particularités relatives :

- ▶ à la condition d'affiliation ;
- ▶ à la condition de chômage involontaire.

2.1. Condition d'affiliation requise pour l'ouverture des droits (Annexe V, art. 3)

La condition d'ouverture de droits relative à la condition d'affiliation s'apprécie exclusivement en heures travaillées.

Ainsi, sous réserve des dispositions de l'article 28 du règlement général relatives au rechargement des droits, l'allocation d'aide au retour à l'emploi peut être accordée aux demandeurs d'emploi qui justifient, au titre de la durée d'affiliation, d'au moins 610 heures travaillées :

- ▶ si le demandeur d'emploi est âgé de moins de 53 ans à la fin de son contrat de travail, l'affiliation est recherchée dans les 28 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (terme du préavis) ;
- ▶ si le demandeur d'emploi est âgé de 53 ans et plus à la fin de son contrat de travail, l'affiliation est recherchée dans les 36 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (terme du préavis).

2.1.1 Modalités de conversion des jours travaillés (Annexe V, art. 3)

2.1.1.1 Principes

La recherche de la durée d'affiliation 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 (employeurs du secteur privé visés à l'article L. 5422-13 du code du travail) et, conformément aux articles R. 5424-5 et suivants du code du travail, des périodes d'emploi accomplies pour le compte d'employeurs publics relevant de l'article L. 5424-1 du code du travail (Dir. Unédic n° 35-94 du 20/10/1994).

Doivent également être prises en compte, les périodes d'emploi ou d'assurance accomplies dans un autre Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et de la Confédération suisse (Règl. CE n° 883/2004, art. 61 - Circ. Unédic n° 2010-23 du 17/12/2010 - Circ. Unédic n° 2012-17 du 04/07/2012 - Circ. Unédic n° 2012-21 du 17/08/2012).

2.1.1.2 Modalités de conversion des heures travaillées en jours travaillés

L'article 3 § 2 de l'annexe V prévoit les modalités de prise en compte de la durée d'affiliation en jours travaillés à partir de l'affiliation recherchée en heures travaillées.

Ainsi, le nombre de jours travaillés retenus pour la durée d'affiliation correspond au quotient des heures travaillées retenues, par 7.

Par ailleurs, un même jour travaillé au titre de plusieurs contrats de travail est décompté pour un seul jour travaillé.

En conséquence, compte tenu de la durée des périodes de référence affiliation de 28 ou 36 mois et de la sélection des jours travaillés au sein de ces périodes, dans des limites variant selon l'âge des salariés privés d'emploi, le nombre de jours maximum retenu est égal à :

- ▶ 522 jours travaillés pour les salariés privés d'emploi âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de leur contrat de travail (terme du préavis) ;
- ▶ 652 jours travaillés pour les salariés privés d'emploi âgés de 53 ans et de moins de 55 ans à la date de la fin de leur contrat de travail (terme du préavis) ;
- ▶ 782 jours travaillés pour les salariés privés d'emploi âgés de 55 ans et plus à la date de la fin de leur contrat de travail (terme du préavis).

Enfin, le nombre d'heures pris en compte pour la recherche de la durée d'affiliation requise est recherché dans les limites prévues par l'article L. 3121-21 du code du travail (260 heures).

En l'absence d'information sur l'horaire du travailleur à domicile, la recherche de la condition d'affiliation est obtenue en divisant les salaires afférents aux périodes de travail des 28 ou 36 mois précédant la fin de contrat de travail, par le taux horaire du SMIC en vigueur le dernier jour de la période. Pour ce calcul, seules les rémunérations versées en contrepartie de l'exécution d'un contrat de travail sont prises en considération. Ainsi, les sommes allouées au titre des frais professionnels et des indemnités compensatrices de congés payés, sont exclues.

2.1.2 Modalités de décompte en présence de périodes de suspension du contrat de travail

Les périodes de suspension du contrat de travail qui sont rémunérées ou indemnisées peuvent être regardées comme des périodes d'emploi.

En conséquence, elles sont retenues au titre de la durée d'affiliation selon les modalités de décompte des jours visées au point précédent, à savoir 7 heures par jour de suspension retenu.

Ces 7 heures travaillées correspondent à la durée légale de travail fixée par l'article L. 3121-27 du code du travail divisée par 5 jours travaillés.

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.

Si ces périodes de suspension peuvent être considérées comme des périodes d'emploi prises en compte dans l'appréciation de l'affiliation, elles ne peuvent l'être que dans la limite de 5 jours travaillés par semaine civile. En effet, les modalités de décompte s'appliquent en l'espèce et ne peuvent conduire à des situations de dépassement des plafonds et limites prévus à l'article 3 du règlement général. C'est pourquoi, lorsqu'au cours d'une semaine civile sont décomptés des jours travaillés, la présence de jours de suspension sur cette même semaine civile ne peut conduire à augmenter l'affiliation retenue au titre de cette semaine civile et ne peut excéder 5 jours travaillés.

En revanche, certaines périodes ne peuvent être valablement considérées comme des périodes travaillées. En effet, elles ne correspondent pas à l'exécution normale du contrat de travail, soit du fait de l'absence de rémunération ou d'indemnisation, soit du fait de l'exercice d'une activité située hors du champ des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail. Elles ne sont, en conséquence, pas retenues au titre de la durée d'affiliation.

Il en est ainsi :

- ▶ des périodes de suspension du contrat de travail au cours desquelles a été exercée une activité professionnelle non salariée, sauf si celle-ci a été exercée dans le cadre d'un congé pour la création d'entreprise (C. trav., art. L. 3142-105) ;
- ▶ des périodes de suspension du contrat de travail correspondant à une période de mobilité volontaire sécurisée pendant laquelle le salarié a bénéficié de l'allocation en raison de la cessation involontaire du contrat de travail exercé pendant cette période (Fiche 10) ;
- ▶ en outre, l'article 3 § 3 du règlement général exclut certaines périodes de suspension qui, n'ayant été ni rémunérées, ni indemnisées, ne peuvent être assimilées à des périodes d'emploi et, en conséquence, retenues au titre de la durée d'affiliation :
 - les périodes de congé sabbatique visées à l'article L. 3142-28 du code du travail, lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail ;
 - des congés sans solde et assimilés lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail ;
 - des périodes de disponibilité, dans les conditions prévues par les dispositions statutaires des trois fonctions publiques (RG 14/04/2017, art. 3 § 3 al. 4 et 6 § 2).

2.1.3 Modalités de décompte en présence d'actions de formation

Aux termes de l'article 3 § 3 dernier alinéa de l'annexe III, les actions de formation des livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail non rémunérées par le régime d'assurance chômage sont assimilées à des heures travaillées, dans la limite des 2/3 du nombre d'heures travaillées dont le salarié privé d'emploi justifie dans la période de référence affiliation.

2.2 Condition de chômage involontaire

Le chômage est involontaire lorsque la rupture du contrat de travail n'est pas du fait du salarié (Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017).

La condition relative à la période d'affiliation de 65 jours travaillés minimum après une démission prévue par l'article 4 e) du règlement général, pour bénéficier de l'ARE, est modifiée par l'article 4 e) de l'annexe V. La durée minimale après le départ volontaire est de 455 heures travaillées.

2.3 Détermination de l'allocation journalière

Pour la détermination du salaire de référence servant au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les dispositions du règlement général s'appliquent (RG 14/04/2017, art. 11 et 12).

Comme dans le règlement général, sont exclues du salaire de référence, les rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà des limites prévues par l'article L. 3121-21 du code du travail.

Cependant, l'annexe V prévoit des règles particulières concernant le calcul du salaire journalier de référence et le montant de l'allocation journalière.

2.3.1 Calcul du salaire journalier de référence

Principe

Ce dernier est égal au quotient du salaire de référence par la différence entre 365 jours et :

- ▶ le nombre de jours durant lesquels le travailleur, au cours des 12 mois civils, a :
 - participé au régime d'assurance chômage au titre de fonctions déjà prises en compte pour l'ouverture de périodes d'indemnisation précédentes ;
 - été pris en charge par la sécurité sociale au titre de prestations en espèces ;
 - été en chômage constaté (le chômage constaté, en l'occurrence, est constitué des périodes durant lesquelles l'intéressé a été inscrit comme demandeur d'emploi) ;
 - effectué un stage de formation professionnelle visé aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail ou accompli 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 ;
- ▶ ainsi que le nombre de jours (« J ») correspondant à la durée des droits à congés payés pendant la période de référence calcul. « J » est égal au nombre entier ainsi obtenu :

$$\text{« J »} = \text{Nombre d'heures de travail effectuées au cours de la période de référence calcul} \times \frac{5}{52} \times \frac{1}{5}$$

Cas particulier

En cas d'admission initiale à l'allocation d'aide au retour à l'emploi au titre de l'annexe V, lorsque l'intéressé n'est pas inscrit comme demandeur d'emploi entre ses différents contrats de travail, le salaire journalier de référence est calculé selon la même règle que celle retenue pour déterminer le diviseur du salaire de référence en application de l'article 13 du règlement général.

Le diviseur du salaire de référence est calculé, dans ce cas, uniquement en fonction du nombre de jours d'appartenance au sein de la période de référence calcul au titre desquels les salaires ont été perçus.

2.3.2 Montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi

Dans le cadre de l'indemnisation des travailleurs à domicile, les dispositions du règlement général s'appliquent.

Ainsi, l'allocation journalière est constituée, selon le cas :

- ▶ soit d'une partie proportionnelle et d'une partie fixe respectivement de 40,4 % du salaire journalier de référence et de 11,84 € ;
- ▶ soit d'une partie uniquement proportionnelle égale à 57 % du salaire journalier de référence.

Le résultat le plus favorable est retenu (RG 14/04/2017, art. 14), sans que l'allocation ne puisse excéder 75 % du salaire journalier de référence (RG 14/04/2017, art. 16).

Une participation au financement des retraites complémentaires égale à 3 % du salaire journalier de référence est déduite de ce résultat (RG 14/04/2017, art. 19).

Le montant qui en résulte constitue l'allocation brute, c'est-à-dire l'allocation avant déduction de la CSG et de la CRDS. Elle ne peut être inférieure à 28,86 € par jour (RG 14/04/2017, art. 14).

Le montant minimal de l'allocation est différent en cas d'accomplissement d'une action de formation prévue par le projet personnalisé d'accès à l'emploi (RG 14/04/2017, art. 17 - Fiche 9, points 1. et 2.).

Toutefois, pour les travailleurs à domicile, il n'est pas fait application d'un coefficient réducteur de la partie fixe de l'allocation et l'allocation minimale au prorata de l'horaire contractuel particulier de l'intéressé employé selon un horaire inférieur à la durée légale du travail ou à la durée instituée par une convention collective ou un accord collectif.

2.4 Point de départ de l'indemnisation

Le point de départ de l'indemnisation est fixé dans les conditions de droit commun prévues par le règlement général. Toutefois, des dispositions particulières relatives au différé d'indemnisation congés payés s'appliquent.

Le différé d'indemnisation déterminé à partir des indemnités de congés payés est égal au quotient des majorations de rémunérations versées par le dernier employeur au titre des congés payés, par le salaire journalier de référence (Annexe V, art. 21 § 1^{er}).

La majoration des rémunérations versées par le dernier employeur aux travailleurs à domicile comprend les sommes versées de manière régulière ou ponctuelle, en compensation de congés payés non pris, en sus des rémunérations correspondant au travail effectif.

Cette majoration s'apprécie sur la période légale correspondant aux droits acquis au titre des congés payés, soit à compter du 1^{er} juin de l'année civile précédant la fin du contrat de travail.

Si des jours de congé ont été pris au cours de la période susvisée, le nombre de jours de congés payés pris vient en déduction du différé calculé comme précédemment indiqué.

Si tout ou partie des indemnités compensatrices de congés payés dues est versé postérieurement à la fin de contrat de travail ayant ouvert les droits, 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'intéressé doivent être remboursées (Annexe V, art. 21 § 1^{er}).

Le nombre de jours de différé est égal au nombre entier ainsi obtenu.

FICHE 5

ANCIENS TITULAIRES D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE, AYANT OBTENU UNE PRISE EN CHARGE DES DEPENSES AFFERENTES AU TITRE D'UN CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

SOMMAIRE

1. Champ d'application	42
2. Conditions d'attribution des prestations de chômage	43
2.1 Conditions d'ouverture de droits	43
2.1.1 Assimilation du terme du congé individuel de formation à une fin de contrat de travail	43
2.1.2 Condition d'affiliation	43
2.2 Détermination du salaire journalier de référence	43
2.3 Point de départ de l'indemnisation	44
3. Ressources	44
3.1 Paiement des contributions	44
3.2 Montant des contributions	44

FICHE 5

ANCIENS TITULAIRES D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE, AYANT OBTENU UNE PRISE EN CHARGE DES DEPENSES AFFERENTES AU TITRE D'UN CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

1. Champ d'application

Le titre deuxième du livre troisième du code du travail offre la possibilité aux personnes qui ont été titulaires d'un contrat à durée déterminée de bénéficier d'un congé individuel de formation sous certaines conditions.

Le congé individuel de formation, qui correspond à la durée de l'action de formation, se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail (C. trav., art. L. 6322-29). Toutefois, à la demande du salarié et après accord de l'employeur, la formation peut se dérouler en tout ou partie avant le terme du contrat.

En tout état de cause, l'action de formation doit débiter au plus tard dans les 12 mois après le terme du contrat.

Peuvent bénéficier d'un tel congé, les personnes qui justifient :

- ▶ de 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années ;
- ▶ dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois (C. trav., art. L. 6322-27 et R. 6322-20).

Durant le congé individuel de formation, le bénéficiaire a droit à une rémunération versée par l'OPACIF, organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation (C. trav., art. L. 6322-34 et L. 6322-35).

Pendant la durée de son congé de formation, le travailleur est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Il bénéficie du maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était salarié sous contrat à durée déterminée, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

L'OPACIF verse aux régimes concernés, les cotisations afférentes à ces garanties (C. trav., art. L. 6322-36).

L'objet de l'annexe VI est de tirer les conséquences, pour le régime d'assurance chômage, de ces dispositions spécifiques aux anciens titulaires de contrats à durée déterminée bénéficiant d'un congé individuel de formation.

Cette annexe comporte également des spécificités relatives aux contributions d'assurance chômage précomptées sur les rémunérations perçues pendant la période de congé individuel de formation et aux conditions d'attribution des allocations de chômage à l'issue de cette période.

2. Conditions d'attribution des prestations de chômage

L'annexe VI précise que la période de congé individuel de formation est assimilée à une période d'affiliation au régime d'assurance chômage.

L'intéressé étant rémunéré par l'organisme paritaire dont relève l'entreprise dans laquelle il a exécuté le contrat de travail à durée déterminée lui ayant permis d'accéder au congé individuel de formation, il incombe à cet organisme de lui remettre une attestation d'employeur au terme de son congé de formation.

2.1 Conditions d'ouverture de droits

L'examen de la demande d'allocations de chômage s'effectue au regard des dispositions du règlement général ou de ses annexes, sous réserve des particularités énoncées ci-dessous.

2.1.1 Assimilation du terme du congé individuel de formation à une fin de contrat de travail

La fin du congé individuel de formation étant assimilée à une fin de contrat de travail, elle doit se situer dans les 12 mois précédant :

- ▶ soit l'inscription comme demandeur d'emploi ;
- ▶ soit, le cas échéant, l'actualisation précédant la demande d'allocations, conformément à l'article 7 § 1^{er} du règlement général ou de ses annexes.

Ce délai de 12 mois peut être allongé dans les conditions prévues par le règlement général.

La période de congé individuel de formation est assimilée à une période d'affiliation au régime d'assurance chômage ; elle ne permet pas d'allonger le délai prévu à l'article 7 précité.

En outre, dans la mesure où le dernier jour du congé individuel de formation est assimilé à une fin de contrat de travail, l'intéressé ne doit pas avoir abandonné sa formation. En cas d'abandon, la condition de chômage involontaire prévue à l'article 4 e) du règlement général n'étant pas remplie, une décision de rejet du bénéfice des prestations de chômage lui est notifiée. Conformément aux dispositions de l'accord d'application n° 12 § 1^{er}, la situation de l'intéressé peut être examinée à l'issue d'un délai de 121 jours suivant l'abandon de sa formation.

2.1.2 Condition d'affiliation

L'intéressé doit justifier de la durée d'affiliation prévue à l'article 3 du règlement général ou de ses annexes.

Les jours de formation accomplis au titre du congé individuel de formation sont considérés comme des jours d'affiliation.

A défaut d'un nombre de jours suffisant, la recherche de la durée d'affiliation s'effectue en heures. Sont alors prises en compte les heures de formation réellement effectuées.

2.2 Détermination du salaire journalier de référence

Le salaire journalier de référence est déterminé à partir des rémunérations versées à l'intéressé par l'organisme paritaire et ayant servi au calcul des contributions d'assurance chômage.

2.3 Point de départ de l'indemnisation

Aucune indemnité compensatrice de congés payés n'est versée à l'intéressé à l'issue du congé individuel de formation. Il n'y a donc pas lieu de calculer le différé d'indemnisation prévu à l'article 21 § 1^{er} du règlement général ou de ses annexes.

3. Ressources

Pendant la durée de son congé de formation, l'intéressé bénéficie du maintien de la protection contre le risque de chômage, en application des dispositions de l'article L. 6322-36 du code du travail.

L'organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation (OPACIF) est tenu de verser au régime d'assurance chômage les contributions afférentes à cette garantie (Art. 2-46 de l'accord national interprofessionnel du 05/12/2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle).

Les OPACIF ne sont pas redevables des cotisations dues au régime de garantie des créances des salariés (AGS), pour les rémunérations versées aux bénéficiaires de congé individuel de formation.

3.1 Paiement des contributions

Les contributions d'assurance chômage dues pour les bénéficiaires de congé individuel de formation sont reversées par l'OPACIF suivant la même périodicité que celle appliquée aux contributions dont est redevable l'OPACIF pour son propre personnel.

3.2 Montant des contributions

Les contributions des OPACIF et des bénéficiaires du congé individuel de formation sont assises sur les rémunérations versées, telles que définies aux articles L. 6322-34 et L. 6322-35 du code du travail et à l'article 2-46 de l'accord précité.

Ces rémunérations sont calculées sur la base de la moyenne des salaires perçus :

- ▶ au cours des 4 derniers mois sous contrat de travail à durée déterminée ;
- ▶ ou au cours des 8 derniers mois sous contrat de travail à durée déterminée pour les salariés relevant d'entreprises artisanales de moins de 10 salariés visées au 2^e alinéa de l'article 2-19 de l'accord précité.

Les taux et les plafonds à appliquer sont ceux de droit commun (RG 14/04/2017, art. 49 et 50).

FICHE 6

DEFINITION DE L'ASSIETTE SPECIFIQUE DES CONTRIBUTIONS DES EMPLOYEURS ET DES SALARIES POUR CERTAINES PROFESSIONS

SOMMAIRE

1. Champ d'application.....	46
2. Salariés bénéficiant d'une base forfaitaire au regard de la sécurité sociale	46
2.1 Assiette assurance chômage : salaire réel.....	46
2.2 Salariés concernés	46
2.2.1 Personnels employés à titre accessoire ou temporaire par des associations et autres, de vacances ou de loisirs	47
2.2.1.1 Etablissements concernés	47
2.2.1.2 animateurs visés	47
2.2.1.3 Encadrement de mineurs	47
2.2.2 Personnels d'encadrement des centres de vacances et de loisirs.....	48
2.2.3 Formateurs occasionnels	48
2.2.4 Vendeurs à domicile à temps choisi.....	48
2.2.5 Porteurs de presse.....	48
2.2.6 Personnel exerçant une activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire	49
3. Salariés bénéficiant d'un abattement de l'assiette..... des cotisations de sécurité sociale : les journalistes	49

FICHE 6**DEFINITION DE L'ASSIETTE SPECIFIQUE DES CONTRIBUTIONS
DES EMPLOYEURS ET DES SALARIES
POUR CERTAINES PROFESSIONS****1. Champ d'application**

L'annexe VII institue une dérogation au principe énoncé à l'article 49 du règlement général selon lequel les contributions sont calculées sur les rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, et ce pour permettre aux salariés involontairement privés d'emploi de percevoir des allocations de chômage calculées sur la base des rémunérations réellement perçues.

Elle prévoit que :

- ▶ lorsque l'assiette retenue pour les cotisations de sécurité sociale est forfaitaire, il n'est pas fait application de la base forfaitaire pour le calcul des contributions d'assurance chômage pour les personnes visées au chapitre I de l'annexe ;
- ▶ pour les journalistes visés au chapitre II de l'annexe, l'assiette est constituée par l'ensemble des rémunérations brutes plafonnées entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, avant application de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels dont bénéficie cette profession.

2. Salariés bénéficiant d'une base forfaitaire au regard de la sécurité sociale**2.1 Assiette assurance chômage : salaire réel**

Il résulte du chapitre I de l'annexe VII que lorsque l'assiette retenue pour les cotisations de sécurité sociale est forfaitaire, l'assiette des contributions d'assurance chômage est constituée par l'ensemble des rémunérations brutes plafonnées entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévue à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Sont cependant exclues de cette assiette, les rémunérations dépassant 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Le taux des contributions de droit commun est applicable (Circ. Unédic n° 2017-21 du 24/07/2017).

2.2 Salariés concernés

Sont notamment visés par le chapitre I de cette annexe :

- ▶ les personnels employés à titre accessoire ou temporaire par des associations et autres, de vacances ou de loisirs ;

- ▶ les personnels d'encadrement des centres de vacances et de loisirs ;
- ▶ les formateurs occasionnels ;
- ▶ les vendeurs à domicile à temps choisi ;
- ▶ les porteurs de presse ;
- ▶ le personnel exerçant une activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire.

Cette liste n'est pas exhaustive. Dans la mesure où d'autres catégories de salariés cotisent sur une base forfaitaire au régime de sécurité sociale, celles-ci doivent contribuer au régime d'assurance chômage sur une assiette réelle en application des dispositions prévues à l'annexe VII.

Il convient de souligner que lorsque la loi précise que la base forfaitaire s'applique également aux contributions d'assurance chômage, l'annexe VII n'est pas mise en œuvre.

A titre d'exemple, le calcul des contributions dues au titre de l'emploi d'apprentis est assis sur une base forfaitaire en application des articles L. 6243-2 et D. 6243-5 du code du travail.

2.2.1 Personnels employés à titre accessoire ou temporaire par des associations et autres, de vacances ou de loisirs

Base forfaitaire de sécurité sociale : arrêté du 11 octobre 1976 (JORF du 27/10/1976) modifié par les arrêtés du 25 mai 1977 (JORF du 14/06/1977) et du 22 février 1995 (JORF du 03/03/1995).

2.2.1.1 Etablissements concernés

Seuls les établissements ayant accompli les formalités administratives rendues obligatoires par les textes peuvent appliquer les bases forfaitaires prévues par l'arrêté du 11 octobre 1976, soit :

- ▶ les centres de vacances entendus au sens de l'arrêté du 19 mai 1975 (JORF du 03/06/1975) ;
- ▶ les centres de loisirs sans hébergement régis par l'arrêté du 20 mars 1984 (JORF du 07/04/1984), modifié par l'arrêté du 8 décembre 1995 (JORF 19/12/1995) ;
- ▶ les maisons familiales de vacances définies par l'arrêté du 23 novembre 1990 (JORF du 28/11/1990).

2.2.1.2 animateurs visés

Le personnel d'animation assurant des vacances exclusivement en dehors du temps scolaire peut bénéficier des dispositions de l'arrêté susvisé. Est considérée comme temporaire, l'animation exercée exclusivement en dehors du temps scolaire : congés scolaires, mercredis et fins de semaine.

Il s'ensuit que :

- ▶ le personnel temporaire recruté par les collectivités territoriales est inclus dans le champ d'application de l'arrêté du 11 octobre 1976 modifié ;
- ▶ la possibilité accordée aux organismes spécialisés dans les classes de découverte ou culturelles (neige, nature, montagne) d'appliquer les bases forfaitaires est supprimée.

2.2.1.3 Encadrement de mineurs

Le bénéfice de l'arrêté du 11 octobre 1976 ne peut être accordé aux animateurs spécialisés (sportifs, etc.) que dans la mesure où le cours ou l'apprentissage dispensé ne constitue qu'un élément de leur mission d'encadrement.

2.2.2 Personnels d'encadrement des centres de vacances et de loisirs

Base forfaitaire de sécurité sociale : arrêté du 28 juillet 1994 (JORF du 06/08/1994) modifié par arrêté du 22 février 1995 (JORF du 03/03/1995).

Sont visées par l'arrêté du 28 juillet 1994, les personnes exerçant une activité accessoire rémunérée, de 480 heures par an au plus, pour le compte d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire agréée par le ministère chargé de la jeunesse et des sports, et pour les activités autres que l'activité sportive, à l'exception du personnel administratif, des dirigeants et administrateurs salariés et des personnels médicaux et paramédicaux de cette association.

Pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, il est prévu pour chaque heure de travail une base forfaitaire égale à 1 fois la valeur horaire du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée. Cependant, l'association et son salarié peuvent d'un commun accord décider de calculer les cotisations de sécurité sociale sur le montant des rémunérations versées au salarié.

2.2.3 Formateurs occasionnels

Base forfaitaire de sécurité sociale : arrêté du 28 décembre 1987 (JORF du 31/12/1987), modifié par les arrêtés des 9 mars 1989 (JORF du 09/03/1989) et 7 juin 1990 (JORF du 19/06/1990).

Il s'agit des formateurs occasionnels salariés dispensant des cours dans des organismes ou entreprises au titre de la formation professionnelle continue ou dans des établissements d'enseignement et pour lesquels le montant des cotisations de sécurité sociale dues pour une journée d'activité de formation peut être calculé en appliquant les taux de droit commun à une assiette forfaitaire.

2.2.4 Vendeurs à domicile à temps choisi

Base forfaitaire de sécurité sociale : arrêté du 31 mai 2001 (JORF du 23/06/2001).

Il s'agit des personnes exerçant une activité de vente de produits et de services à domicile par démarchage de personne à personne ou par réunion, telle que définie par les articles L. 121-21 et suivants du code de la consommation, à l'exception des VRP multiscartes et des personnes effectuant des offres de vente par téléphone ou par tout moyen technique assimilable et par télé-achat.

2.2.5 Porteurs de presse

Base forfaitaire de sécurité sociale : arrêté du 7 janvier 1991 (JORF du 19/01/1991) modifié par arrêtés des 22 février 1995 (JORF du 03/03/1995), 30 juillet 1996 (JORF du 31/07/1996) et 13 août 2003 (JORF du 04/09/2003), pour les vendeurs-colporteurs de presse et les porteurs de presse quotidienne et assimilée.

Les porteurs de presse visés à l'article L. 311-3, 1^{er} du code de la sécurité sociale effectuent sur la voie publique ou par portage à domicile, la distribution de publications quotidiennes et assimilées.

Ces personnes sont titulaires d'un contrat de travail et effectuent le même travail que les vendeurs colporteurs mais sans être liées aux éditeurs dépositaires ou diffuseurs, par un contrat de mandat.

2.2.6 Personnel exerçant une activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire

Base forfaitaire de sécurité sociale : arrêté du 27 juillet 1994 (JORF du 13/08/1994).

Il s'agit des personnes exerçant une activité rémunérée, à l'exception du personnel administratif, des dirigeants et administrateurs salariés, et des personnels médicaux et paramédicaux :

- ▶ dans le cadre d'une fédération agréée par le ministère chargé des sports, ou d'un groupement sportif affilié à une fédération agréée ;
- ▶ ou pour le compte d'un organisateur de manifestations sportives agréé.

Sont également concernées, les personnes exerçant une activité rémunérée, liée à l'enseignement et à la pratique d'un sport, dans le cadre d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire agréée par le ministère chargé de la jeunesse et des sports.

Les personnes exerçant leur activité dans le cadre d'organismes à but lucratif ne sont pas visées.

En matière de cotisations de sécurité sociale, l'arrêté du 27 juillet 1994 prévoit, suivant le montant des rémunérations, une franchise de cotisations, une assiette forfaitaire ou l'application du régime de droit commun.

3. Salariés bénéficiant d'un abattement de l'assiette des cotisations de sécurité sociale : les journalistes

Il résulte de l'annexe VII, chapitre 2 que, pour les journalistes, l'assiette des contributions visées à l'article 49 du règlement général est constituée par l'ensemble des rémunérations brutes plafonnées entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale avant application de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels de 30 %.

L'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts, dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, auquel renvoie l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié par l'arrêté du 25 juillet 2005 (JORF du 06/08/2005) pris en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, énumère les catégories de salariés qui peuvent bénéficier d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels. Pour les journalistes, cette déduction est égale à 30 %.

Sont considérés comme des frais professionnels et entrent dans l'assiette des contributions dues au régime, pour cette catégorie de personnel :

- ▶ les frais de transport du domicile au lieu de travail, sauf les frais de taxi de nuit visés ci-après ;
- ▶ les frais d'achat de la documentation courante qui n'est pas destinée à rester dans les archives de l'entreprise ;
- ▶ les frais de cadeaux, autres qu'étrennes ;
- ▶ les frais d'abonnement et de communications téléphoniques passées du domicile, remboursés par l'entreprise, dans la limite de 50 % de leur montant et de 91 € par an ;
- ▶ les frais de réception à domicile ;
- ▶ 50 % des frais de repas autres que ceux inclus dans les frais de séjour et de déplacement visés ci-après, dans la limite de 915 € par an ; par frais de repas s'entendent ceux que le journaliste est appelé à engager à l'occasion d'invitations faites ailleurs qu'à son domicile dans l'exercice normal de ses fonctions ;
- ▶ 1,50 € par jour de frais de taxi, sauf les frais de taxi de nuit visés ci-après ;

- ▶ 10 % du remboursement des frais d'utilisation d'une voiture personnelle autres que les frais de transport du domicile au lieu de travail.

Cependant, l'ensemble des frais ci-dessus énumérés n'entre dans l'assiette des contributions que pour un maximum de :

- ▶ 1 905 € par an, lorsque le salaire ne dépasse pas 763 € par mois ;
- ▶ 3 430 € par an, lorsque le salaire excède 763 € par mois.

Par contre, sont exclus de l'assiette des contributions :

- ▶ les frais de taxi de nuit, lorsque l'heure du déplacement ne permet plus l'utilisation des transports en commun ;
- ▶ les frais de déplacement et de séjour du journaliste envoyé en mission, considérés comme remboursables par l'entreprise.

En tout état de cause, restent exclues de cette assiette, les rémunérations dépassant 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Les taux de droit commun sont applicables.

SALARIES OCCUPES HORS DE FRANCE OU PAR DES ORGANISMES INTERNATIONAUX, AMBASSADES ET CONSULATS

SOMMAIRE

1. Affiliation obligatoire	55
1.1 Salariés en situation de détachement.....	55
1.1.1 Contributions	56
1.1.1.1 Affiliation et recouvrement	56
1.1.1.2 Montant des contributions	56
1.1.2 Prestations.....	56
1.2 Salariés en situation d'expatriation	57
1.2.1 Définition.....	57
1.2.2 Affiliation.....	57
1.2.3 Contributions	57
1.2.3.1 Montant des contributions	57
1.2.3.2 Recouvrement des contributions	58
1.2.4 Attribution de l'ARE.....	59
1.2.4.1 Recevabilité de la demande d'allocations	59
1.2.4.2 Condition d'ouverture de droits	59
1.2.4.3 Montant de l'ARE	60
1.2.4.4 Point de départ du versement des allocations	60
2. Affiliation facultative	60
2.1 Affiliation facultative des employeurs	60
2.1.1 Champ d'application.....	60
2.1.1.1 Entreprises et organismes visés	61
2.1.1.2 Cas particulier des compagnies maritimes étrangères	61

2.1.2	Procédure d'affiliation et paiement des contributions	61
2.1.2.1	Cas général	61
2.1.2.2	Cas particulier des compagnies maritimes étrangères	62
2.1.3	Conditions d'indemnisation	63
2.1.3.1	Recevabilité de la demande d'allocations	63
2.1.3.2	Conditions d'ouverture de droits	63
2.1.3.3	Salaire de référence	64
2.1.3.4	Salaire journalier de référence	64
2.1.3.5	Montant de l'allocation et durée d'indemnisation	65
2.1.3.6	Point de départ du versement des allocations	66
2.1.4	Conditions d'indemnisation des personnels des ambassades, consulats et missions diplomatiques	66
2.1.5	Conditions d'indemnisation des personnels navigants de la marine marchande	66
2.1.6	Tableau récapitulatif : employeurs et salariés concernés	66
2.2	Adhésion individuelle des salariés	67
2.2.1	Salariés concernés	67
2.2.2	Procédure d'affiliation	68
2.2.3	Contributions	69
2.2.3.1	Montant des contributions	69
2.2.3.2	Paiement des contributions	69
2.2.3.3	Sanction en cas de non-respect des obligations	69
2.2.4	Prestations	70
2.2.5	Tableau récapitulatif : salariés concernés	70
3.	Salariés relevant d'un employeur dont l'entreprise	71
	ne comporte pas d'établissement en France	
3.1	Champ d'application.....	71
3.2	Prestations	71
3.3	Contributions	71
3.3.1	Affiliation et paiement des contributions	71
3.3.1.1	Institution compétente	71
3.3.1.2	Affiliation	72
3.3.1.3	Paiement des contributions	72
3.3.2	Conséquences du non-respect des obligations.....	72

4. Travailleurs frontaliers	73
4.1 Définition	73
4.2 Conditions d'ouverture de droits	74
4.3 Détermination du salaire de référence	74

SALARIES OCCUPES HORS DE FRANCE OU PAR DES ORGANISMES INTERNATIONAUX, AMBASSADES ET CONSULATS

Tout employeur de droit privé situé sur le territoire français a l'obligation d'assurer ses salariés contre le risque de privation involontaire d'emploi, y compris ses salariés détachés à l'étranger ou les salariés expatriés (Circ. Unédic n° 2011-14 du 09/03/2011).

L'indemnisation du chômage des salariés détachés est régie par les dispositions du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage ; toutefois, dans le cas des salariés expatriés, ces dispositions font l'objet de quelques aménagements prévus par l'annexe IX.

La mobilité des travailleurs au sein d'un Etat membre de l'Union européenne (UE) est régie par les dispositions propres au droit communautaire (Circ. Unédic n° 2010-23 du 17/12/2010). Ces textes s'appliquent également à la mobilité entre les Etats de l'Espace économique européen (EEE) ou la Confédération suisse et les Etats membres. L'annexe IX à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage fixe les modalités spécifiques d'affiliation au régime d'assurance chômage :

- ▶ pour les salariés expatriés qui exécutent leur prestation de travail hors de France, de l'UE, de l'EEE ou de la Confédération suisse pour le compte d'un employeur situé en France (Annexe IX, chap. 1^{er}, point 1.1) ;
- ▶ pour les salariés qui exercent leur activité hors de France, de l'UE, de l'EEE ou de la Confédération suisse, pour le compte d'un employeur situé à l'étranger (c'est-à-dire hors de ces Etats) (Annexe IX, chap. 2, point 2.1) ;
- ▶ pour les salariés exerçant leur activité pour le compte des organismes internationaux, ambassades et missions diplomatiques situés en France à l'exception des représentations diplomatiques d'un Etat membre de l'UE, de l'EEE ou de la Confédération suisse (Annexe IX, chap. 2, point 2.1) ;
- ▶ pour les marins ressortissants d'un Etat membre de l'UE, de l'EEE ou de la Confédération suisse embarquant sur un navire d'une compagnie maritime étrangère battant pavillon d'un Etat étranger, (Annexe IX, chap.2, point 2.2) ;
- ▶ pour les salariés relevant d'un employeur dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France (Annexe IX, chap. 4 point 4.1) ;
- ▶ pour les travailleurs frontaliers qui résident en France et ont occupé une activité dans un Etat limitrophe (autre qu'un Etat membre de l'UE, de l'EEE ou autre que la Confédération suisse) (Annexe IX, chap. 4 point 4.2).

Certaines de ces situations donnent lieu à une affiliation obligatoire et d'autres à une affiliation facultative. Est assuré par les organismes de recouvrement visés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, le recouvrement des contributions d'assurance chômage dues au titre des salariés détachés ; Pôle emploi assure, quant à lui, le recouvrement :

- ▶ des contributions d'assurance chômage dues au titre des salariés expatriés ;

- ▶ le recouvrement des contributions d'assurance chômage dues au titre des salariés des ambassades, consulats et autres organismes internationaux dès lors que les salariés concernés ne relèvent pas des règlements communautaires.

Pôle emploi assure le recouvrement des contributions d'assurance chômage selon les règles du code de la sécurité sociale (Circ. Unédic n° 2011-14 du 09/03/2011) et les modalités fixées par l'annexe IX, jusqu'à l'expiration de la convention du 14 avril 2017, soit jusqu'au 30 septembre 2020.

1. Affiliation obligatoire

Aux termes de l'article L. 5422-13 du code du travail et de l'article 5 § 2 de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, tout employeur situé en France et relevant du champ d'application de ladite convention, est tenu d'affilier au régime d'assurance chômage :

- ▶ les salariés détachés en dehors d'un Etat membre de l'Union européenne (UE), d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE) ou de la Confédération suisse ;
- ▶ les salariés expatriés avec lesquels il est lié par un contrat de travail en vue d'exercer une activité à l'étranger (hors Etats membres de l'UE, autre Etat partie à l'accord sur l'EEE ou hors Confédération suisse), y compris si ce contrat de travail est suspendu (Cass. soc. 01/04/2003, n° 00-44231 - Bull civ. V - n° 127).

S'agissant de cette dernière catégorie de salariés, la condition de nationalité n'est plus exigée en application de la directive 2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011. Ainsi, tout employeur établi en France a l'obligation d'affilier ses salariés expatriés à l'assurance chômage, quelle que soit leur nationalité.

1.1 Salariés en situation de détachement

La notion de détachement suppose :

- ▶ que le travailleur lié par un contrat de travail à un employeur situé en France, ait été envoyé à l'étranger en vue d'y exercer son activité ;
- ▶ qu'un lien de dépendance subsiste entre le travailleur et l'entreprise qui le détache.

La notion de détachement s'entend au sens du code de la sécurité sociale, lequel distingue deux situations de détachement :

- ▶ Salarié détaché en vertu d'une convention internationale de sécurité sociale (C. sec. soc., art. L. 761-1)

Chaque convention bilatérale ou multilatérale de sécurité sociale définit les conditions de détachement.

Cependant, un élément de définition est commun à toutes ces conventions : un lien de dépendance doit subsister entre le travailleur détaché et l'entreprise qui le détache.

La durée maximale du détachement varie selon les conventions entre 6 mois et 6 ans. Une condition de nationalité est souvent requise.

- ▶ Salarié détaché au sens de l'article L. 761-2 du code de la sécurité sociale

La possibilité de maintenir l'application du régime de sécurité sociale français est prévue pour les travailleurs détachés temporairement à l'étranger qui ne peuvent se prévaloir des règlements communautaires ou d'une convention internationale de sécurité sociale (C. sec. soc., art. L. 761-2).

En application de l'article R. 761-1 du code de la sécurité sociale, la durée du maintien au régime de sécurité sociale est fixée à 3 ans, renouvelable une fois et s'applique à l'occasion de tout nouveau détachement du même travailleur.

Toutefois, le travailleur détaché à nouveau par le même employeur auprès de la même entreprise ne peut être à nouveau soumis, dans ce cadre, à la législation française de sécurité sociale, qu'à la condition qu'il se soit écoulé au moins 2 ans depuis la fin du précédent détachement.

Cette condition n'est pas applicable dans le cas du détachement d'une durée inférieure à 3 mois.

L'organisme de sécurité sociale remet à l'employeur et au salarié une attestation de détachement.

Cette disposition s'applique sans condition de nationalité.

Exemple n° 1

L'entreprise située en France détache pour une mission de 10 mois en Inde, deux salariés : l'un de nationalité française et l'autre de nationalité chinoise.

Dès lors, au regard des dispositions du code de la sécurité sociale, la position de détachement de ces salariés est reconnue : l'entreprise continue de verser, au régime d'assurance chômage français, les contributions d'assurance chômage pour ses deux salariés.

1.1.1 Contributions

1.1.1.1 Affiliation et recouvrement

L'affiliation des salariés en situation de détachement et le versement des contributions afférentes aux rémunérations qu'ils perçoivent sont réalisés dans les conditions de droit commun (Circ. Unédic n° 2017-21 du 24/07/2017 - C. trav., art. L. 5422-16).

1.1.1.2 Montant des contributions

Les contributions sont calculées selon les dispositions prévues par le règlement général (RG 14/04/2017, art. 49 et 50).

Lorsque la rémunération du salarié détaché est perçue en devises étrangères, les contributions des employeurs et des salariés sont assises sur les rémunérations brutes plafonnées, soit, sauf cas particuliers définis par l'annexe VII au règlement général (voir fiche 6), sur l'ensemble des rémunérations converties en euros sur la base du taux officiel de change lors de leur perception, entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévue aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale (RG 14/04/2017, art. 49).

1.1.2 Prestations

A l'issue de leur période d'activité, les travailleurs détachés sont admis au bénéfice des allocations de chômage, sous réserve qu'ils en remplissent les conditions d'attribution (Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017). Ainsi, ils doivent être inscrits comme demandeurs d'emploi en métropole, dans un département d'outre-mer (hors Mayotte) ou dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon.

La réglementation applicable - règlement général ou annexes à ce règlement - est déterminée en fonction de l'activité exercée à l'étranger.

1.2 Salariés en situation d'expatriation

1.2.1 Définition

L'affiliation du salarié au régime d'assurance chômage est obligatoire dès lors que le salarié est embauché par un employeur compris dans le champ d'application du régime d'assurance chômage (Circ. Unédic n° 2011-14 du 09/03/2011), en vue d'exercer une activité à l'étranger (hors Etat membre de l'UE, hors Etat partie à l'accord sur l'EEE et hors Confédération suisse).

Il est à noter, qu'à Mayotte, en l'absence de régime spécifique local pour les salariés expatriés mahorais, ceux-ci sont affiliés au régime d'assurance chômage mahorais dans les conditions de la convention du 24 mars 2016 (Circ. Unédic n° 2016-18 du 24/05/2016, fiche 8).

Au sens du régime général de sécurité sociale, l'expatriation correspond à la situation d'un salarié exerçant son activité hors de France pour le compte d'un employeur établi en France, dans des conditions ne répondant pas à la situation de détachement (C. sec. soc., art. L. 762-1 et sv.).

Dans cette situation :

- ▶ aucun accord international ne lie la France à l'Etat sur le territoire duquel le salarié exerce son activité ;
- ▶ l'employeur n'a pas opté pour le détachement, ou bien les conditions pour bénéficier du détachement font défaut (salarié n'ayant pas été soumis au préalable à la législation française, durée de la mission à l'étranger trop longue, etc.) ;
- ▶ l'employeur n'a pas choisi de maintenir son salarié affilié au régime français comme l'y autorise l'article L. 761-2 du code de la sécurité sociale (détachement interne) ou n'en remplit plus les conditions (durée supérieure à 6 ans).

Durant la durée de son expatriation, qui n'est pas limitée dans le temps, le salarié expatrié n'est pas ou plus soumis à la législation française de sécurité sociale.

1.2.2 Affiliation

Les entreprises employant du personnel expatrié sont tenues de s'affilier, pour ces salariés, au régime d'assurance chômage, selon les modalités prévues à l'article R. 5422-5 du code du travail.

L'affiliation est, dans ce cas, nominative et se fait auprès de Pôle emploi Services.

Exemple n° 2

L'entreprise située en France expatrie pour une mission de 10 mois en Inde, deux salariés : l'un de nationalité française et l'autre de nationalité chinoise.

L'affiliation au régime d'assurance chômage est obligatoire pour les deux salariés.

1.2.3 Contributions

1.2.3.1 Assiette et taux des contributions

Les employeurs concernés ont le choix entre deux modalités de détermination de l'assiette des contributions dues pour les salariés expatriés (Annexe IX, chap. 1^{er}, point 1.3).

Les contributions des employeurs et des salariés sont assises :

- ▶ soit sur l'ensemble des rémunérations brutes plafonnées, converties en euros sur la base du taux officiel de change lors de leur perception, entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévue aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale ;
- ▶ soit, après accord de la majorité des salariés concernés, sur les rémunérations brutes plafonnées entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale qui seraient perçues sur le territoire métropolitain pour des fonctions correspondantes. Ce choix s'exerce à titre définitif au moment de l'affiliation.

Si le premier type d'assiette a été adopté, une modification reste néanmoins possible avec l'accord de tous les salariés.

Dans le second cas, aucun changement ultérieur n'est possible.

Sont exclues de l'assiette des contributions, les rémunérations dépassant 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale (RG 14/04/2017, art. 49 al. 2).

Les taux applicables sont ceux prévus à l'article 50 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

1.2.3.2 Recouvrement des contributions

Quel que soit l'employeur, les conditions d'exigibilité des contributions dues pour les salariés expatriés sont celles prévues aux articles R. 5422-7 et R. 5422-8 du code du travail.

Le versement des contributions doit être accompagné d'un bordereau sur lequel sont désignés nommément les salariés concernés ; pour chacun d'eux figure le montant des rémunérations retenu pour le calcul des contributions (Annexe IX, chap. 1^{er}, point 1.3, art. 52 § 1^{er}).

Les obligations au regard du régime d'assurance chômage doivent être assumées par l'employeur situé dans le champ d'application territorial de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, lié par un contrat de travail avec le salarié expatrié, même si les salaires sont versés par un établissement situé hors de France dans lequel les salariés sont occupés. Le règlement des contributions est effectué à la diligence de l'employeur qui est responsable du paiement des parts patronale et salariale auprès de Pôle emploi (c. trav. art. L. 5427-1 a)).

En cas d'absence de déclaration par l'employeur, le montant des contributions est fixé à titre provisionnel, conformément à l'article R. 242-5 du code de la sécurité sociale (Annexe IX, chap. 1^{er}, point 1.3, art. 52 § 2).

Lorsque les données nécessaires au calcul des cotisations n'ont pas été transmises, celles-ci sont calculées à titre provisoire dans les conditions suivantes :

- 1) sur la base des dernières rémunérations connues, majorées de 25 % dès la première échéance et pour chaque échéance consécutive non déclarée ;
- 2) en l'absence de rémunérations connues, sur la base du produit de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale, tel que prévu à l'article L. 241-3, et du nombre de salariés ou assimilés connus, majoré de 150 %.

La taxation ainsi déterminée est notifiée à l'intéressé dans le délai d'1 mois suivant la date limite de déclaration.

Lorsque le cotisant effectue sa déclaration postérieurement à cette notification, le montant des cotisations dues est régularisé en conséquence.

Dans ce cas, la majoration prévue au premier alinéa de l'article R. 243-18 est portée à 8 % du montant des cotisations.

Si le versement des contributions n'est pas effectué aux dates limites d'exigibilité, des majorations de retard sont calculées en application de l'article R. 243-18 du code de la sécurité sociale (Annexe IX, chap. 1^{er}, point 1.3, art. 53).

Tout recouvrement contentieux est précédé d'une mise en demeure de payer, dans les conditions prévues à l'article R. 5422-9 du code du travail.

Le cas échéant, le Directeur de Pôle emploi peut délivrer une contrainte entraînant tous les effets d'un jugement (C. trav., art. L.5422-16).

Toute demande de délai de paiement, de remise de contributions ou de majorations de retard est effectuée auprès de l'Instance paritaire régionale (RG 14/06/2014, art. 57 - Acc. d'appli. n° 12 du 14/04/2017, § 6).

1.2.4 Attribution de l'ARE

Les salariés expatriés peuvent bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) après leur inscription comme demandeurs d'emploi en France ou à Monaco, dans les conditions de droit commun.

Lorsqu'un examen des circonstances de l'espèce est nécessaire, il doit être effectué par l'instance paritaire régionale dans les conditions fixées à l'accord d'application n° 12 § 3 du 14 avril 2017.

1.2.4.1 Recevabilité de la demande d'allocations

Pour être recevable, cette demande doit être authentifiée par le salarié privé d'emploi, par la communication de son numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques, ou son attestation d'assujettissement à l'un des régimes de sécurité sociale gérés par la Caisse des Français à l'étranger, ou à défaut par la copie de son titre de séjour (RG 14/04/2017, art. 39 § 1^{er} - Acc. d'appli. n° 8 du 14/04/2017, § 2). Ces données d'authentification sont certifiées dans les conditions prévues à l'article R. 5312-41 du code du travail, à savoir par la mise en relation du système d'information de Pôle emploi, aux fins de vérification, avec notamment :

- ▶ le système national de gestion des identifiants mis en œuvre par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés ;
- ▶ l'application de gestion des dossiers des ressortissants étrangers en France (AGDREF2) mentionnée à l'article R. 611-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers en France.

1.2.4.2 Conditions d'ouverture de droits

La recherche de la durée d'affiliation minimale requise pour l'ouverture des droits à la suite du départ volontaire d'une activité salariée autre que la dernière s'effectue uniquement en jours ayant donné lieu au versement des contributions (Annexe IX, chap. 1^{er}, point 1.2, art. 4).

Les autres conditions d'ouverture de droits sont celles fixées par les articles 3 et 4 du règlement général.

Le bénéfice de l'ARE est réservé aux salariés expatriés en situation de chômage involontaire. Cependant, certains cas de démission sont considérés comme légitimes (Acc. d'appli. n° 14 du 14/04/2017).

Si la condition d'ouverture de droits relative au chômage involontaire n'est pas remplie, l'examen de la situation du salarié est effectué, au 122^e jour de chômage, par l'instance paritaire régionale (Acc. d'appli. n° 12 du 14/04/2017, § 1^{er}).

1.2.4.3 Montant de l'ARE

L'ARE est calculée sur la base des rémunérations effectivement perçues et soumises à contributions au cours des quatre trimestres civils précédant celui au cours duquel est intervenu le dernier jour de travail payé (Annexe IX, chap. 1^{er}, point 1.2, art. 11).

Le salaire journalier de référence est égal au quotient du salaire de référence par le nombre de jours compris dans la période de référence calcul ayant donné lieu au versement des contributions.

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, sont déduits du nombre de jours ayant donné lieu au versement des contributions (Annexe IX, chap. 1^{er}, point 1.2, art. 13).

1.2.4.4 Point de départ du versement des allocations

Comme dans le règlement général, les allocations journalières sont versées au terme des différés d'indemnisation et du délai d'attente.

Le différé d'indemnisation congés payés ainsi que le différé d'indemnisation spécifique sont applicables à toute prise en charge par l'assurance chômage.

Toutefois, le délai d'attente n'est pas opposé s'il a déjà été appliqué dans les 12 mois précédant la prise en charge.

En cas de versement de tout ou partie des indemnités compensatrices de congés payés ou d'indemnités de rupture ne résultant pas directement d'une disposition législative, postérieurement à la fin du contrat de travail ayant ouvert des droits, 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'intéressé doivent être remboursées, qu'elles soient versées en exécution d'une décision de justice, à l'amiable ou à titre transactionnel (Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017, fiche 4, point 1.2.1).

2. Affiliation facultative

Pour les employeurs qui ne sont pas tenus de s'affilier à l'assurance chômage, le chapitre 2 de l'annexe IX ouvre la possibilité d'une affiliation volontaire. Par ailleurs, lorsque cette faculté n'a pas été exercée par l'employeur, le chapitre 3 de l'annexe IX permet aux salariés d'adhérer à titre individuel, à l'assurance chômage.

2.1 Affiliation facultative des employeurs

2.1.1 Champ d'application

Peuvent s'affilier à titre facultatif :

- ▶ les employeurs non compris dans le champ d'application du régime d'assurance chômage défini à l'article 5 de la convention du 14 avril 2017 ;
- ▶ les compagnies maritimes étrangères pour leur personnel navigant ressortissant d'un Etat membre de l'UE, de l'EEE ou de la Confédération suisse.

2.1.1.1 Entreprises et organismes visés

Les employeurs non compris dans le champ d'application du régime d'assurance chômage ont la possibilité de s'affilier à titre volontaire.

Il s'agit :

- ▶ des employeurs établis à l'étranger (hors UE, EEE et Confédération suisse) dont la nature juridique leur permettrait, en France, d'être assujettis au régime d'assurance chômage. Ces employeurs peuvent affilier les salariés expatriés qu'ils occupent, sous réserve que les intéressés ne soient pas considérés comme agents fonctionnaires, agents titulaires ou encore agents statutaires au regard de la législation française ou étrangère applicable ;

Exemple n° 3

Une entreprise australienne expatrie un de ses salariés, ressortissant indien, en Turquie.

Le salarié peut bénéficier de l'affiliation au régime d'assurance chômage si l'employeur en a fait la demande.

- ▶ des organismes internationaux, ambassades et consulats d'Etats autres que ceux qui sont membres de l'UE, de l'EEE et de la Confédération suisse, situés en France, qui peuvent également faire bénéficier du régime d'assurance chômage leurs salariés affiliés au régime général de la sécurité sociale français.

Exemple n° 4

Un salarié de nationalité sénégalaise, travaillant pour l'Unesco en France et affilié au régime général de sécurité sociale, peut être affilié au régime d'assurance chômage par son employeur.

2.1.1.2 Cas particulier des compagnies maritimes étrangères

Sont concernées, toutes les compagnies qui embarquent des personnels navigants français ou ressortissants d'un Etat membre de l'UE, d'un autre Etat partie à l'accord sur l'EEE ou de la Confédération suisse, sur des navires battant pavillon d'un Etat étranger (à l'exclusion des navires battant pavillon d'un Etat membre de l'UE, d'un Etat partie à l'accord sur l'EEE ou de la Confédération suisse).

Les compagnies maritimes occupant des personnels navigants français ou ressortissants d'un Etat membre de l'UE, d'un Etat partie à l'accord sur l'EEE ou de la Confédération suisse sur des navires immatriculés et armés dans les Terres australes et antarctiques françaises (TAAF) peuvent également demander à s'affilier au régime d'assurance chômage.

Les personnels navigants concernés doivent, pendant la durée de leur navigation :

- ▶ être inscrits à un quartier maritime français ;
- ▶ être admis au bénéfice du régime de l'Etablissement national des invalides de la marine (ENIM) (Annexe IX, chap. 2, point 2.2).

2.1.2 Procédure d'affiliation et paiement des contributions

2.1.2.1 Cas général

Il appartient à l'employeur d'effectuer une demande d'affiliation auprès de Pôle emploi Services.

Les demandes, qui peuvent être déposées à tout moment, doivent être accompagnées :

- ▶ de l'accord de la majorité des personnels susceptibles d'être concernés par cette mesure ;
- ▶ de l'engagement de l'employeur de contribuer pour la totalité desdits personnels présents et futurs ;
- ▶ et de l'engagement de cet employeur d'observer les dispositions de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, du règlement général, de ses annexes, de ses accords d'application et de leurs avenants présents et futurs (Annexe IX, chap. 2, point 2.1.2, art. 47).

Une fois cette demande acceptée, un bordereau d'affiliation doit être signé par l'employeur ou par une personne dûment mandatée.

L'affiliation prend effet à compter du premier jour du trimestre civil au cours duquel les engagements susvisés ont été souscrits.

Le calcul des contributions et leur paiement sont déterminés selon les modalités visées au point 1.2.3 ci-dessus.

Lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations, notamment en cas d'absence de versement des contributions ou de production de fausses déclarations, le contrat d'adhésion cesse de s'appliquer à l'entreprise (Annexe IX, chap. 2, point 2.1.2, art. 53). Les salariés peuvent alors adhérer individuellement.

2.1.2.2 Cas particulier des compagnies maritimes étrangères

L'employeur doit déposer une somme au moins égale au montant des contributions (part patronale et part salariale comprises) qui auraient été dues pendant l'année civile précédente si l'entreprise avait été affiliée, et au maximum à deux fois ce montant (Annexe IX, chap. 2, point 2.2.2, art. 53).

Ce dépôt est réévalué chaque année pour tenir compte du montant des contributions de l'année précédente. Il ne dispense pas les compagnies de régler les contributions courantes aux échéances normales.

L'engagement pris par l'employeur prend effet au 1^{er} janvier.

▶ Montant et recouvrement des contributions

Les contributions des employeurs et des salariés sont assises sur l'ensemble des rémunérations brutes plafonnées, converties en euros sur la base du taux officiel du change lors de leur perception, entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévue aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Le taux des contributions est fixé par l'article 50 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017. La périodicité de versement des contributions est régie par les articles R. 5422-7 et R. 5422-8 du code du travail.

Tout versement doit être accompagné d'un bordereau sur lequel sont désignés nommément les salariés concernés et, pour chacun d'eux, le montant des rémunérations retenu pour le calcul des contributions.

▶ Renouvellement et dénonciation de l'engagement

L'engagement souscrit est renouvelable chaque année par tacite reconduction ; chacune des deux parties peut le dénoncer à l'issue de chaque période annuelle, sous réserve d'observer un préavis de 6 mois et de notifier la dénonciation par lettre recommandée avec avis de réception (Annexe IX, chap. 2, point 2.2.2, art. 47).

Dans le cas de dénonciation faite dans cette forme, la part du dépôt excédant les contributions échues jusqu'au 31 décembre de l'année où expire l'engagement est reversée, s'il y a lieu, à la compagnie.

L'absence de versement des contributions s'analyse en une rupture d'engagement sans préavis. Dans cette situation, le dépôt reste acquis à l'assurance chômage dans sa totalité et le régime cesse de s'appliquer à l'égard des personnels navigants des compagnies concernées (Annexe IX, chap. 2, point 2.2.2, art. 53).

Les salariés informés de cette situation peuvent alors adhérer individuellement au régime d'assurance chômage.

2.1.3 Conditions d'indemnisation

Les conditions d'ouverture de droits ainsi que les modalités de calcul du salaire de référence sont définies par des règles particulières énoncées au chapitre 2 de l'annexe IX.

2.1.3.1 Recevabilité de la demande d'allocations

L'examen des demandes d'allocations de chômage déposées par des salariés expatriés affiliés à titre facultatif par leur employeur est effectué dans les conditions visées au point 1.2.4.1.

2.1.3.2 Conditions d'ouverture de droits

Les demandeurs d'emploi relevant du chapitre 2 de l'annexe IX doivent justifier des conditions d'ouverture de droits prévues par les articles 3 et 4 du règlement général.

Cependant, s'agissant d'un régime facultatif, les intéressés doivent justifier de durées d'affiliation particulières (Annexe IX, chap. 2, point 2.1.1, art. 3).

La condition d'affiliation s'apprécie en fonction du nombre de jours ayant donné lieu au versement des contributions au cours d'une période de référence de 24, 48 ou 72 mois précédant la fin du contrat de travail (terme du préavis).

Les durées d'affiliation requises par l'article 3 du point 2.1.1 du chapitre 2 de l'annexe IX sont les suivantes :

- ▶ 546 jours au cours des 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les salariés âgés de moins de 53 ans (art. 3 a) ;
- ▶ 1 095 jours au cours des 48 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les salariés âgés de 53 ans et plus (art. 3 b) ;
- ▶ 1 642 jours au cours des 72 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les salariés âgés d'au moins 57 ans à cette date et justifiant de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse (art. 3 c).

Sont assimilées à des jours de paiement des contributions, les actions de formation visées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail, à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage, à raison d'un jour pour 5 heures de formation, dans la limite des 2/3 du nombre de jours d'affiliation recherchés dans le cadre de l'article 3 précité, soit :

- ▶ 365 jours si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 a) du chapitre 2 de l'annexe IX (546 jours d'affiliation) ;
- ▶ 730 jours si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 b) du chapitre 2 de l'annexe IX (1 095 jours d'affiliation) ;
- ▶ 1 094 jours si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 c) du chapitre 2 de l'annexe IX (1 642 jours d'affiliation) ;

Outre les conditions d'ouverture de droits prévues à l'article 4 *a), b), c), d) et f)* du point 2.1.1 du chapitre 2 de l'annexe IX, les salariés affiliés à titre facultatif ne doivent pas avoir quitté volontairement leur dernière activité professionnelle salariée ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière, dès lors que, depuis le départ volontaire, ils ne peuvent justifier du versement des contributions pour leur compte pendant au moins 91 jours (Annexe IX, chap. 2, point 2.1.1, art. 4 e)).

L'accord d'application n° 14 relatif aux cas de démission considérés comme légitimes est applicable.

Si la condition d'ouverture de droits relative au chômage involontaire n'est pas remplie, l'examen de la situation des intéressés pourra être réalisé, à leur demande, au 122^e jour de chômage par l'instance paritaire régionale.

Par ailleurs, la perte d'emploi intervenant à la suite d'une fermeture définitive de l'entreprise ne dispense pas les travailleurs privés d'emploi de justifier de la condition minimale d'affiliation requise pour l'ouverture du droit aux prestations de chômage, soit 546 jours.

2.1.3.3 Salaire de référence

Le salaire de référence est calculé à partir du montant des contributions versées au cours d'une période de référence constituée des 4 trimestres civils précédant celui au cours duquel est intervenue la fin du contrat de travail (terme du préavis).

Le salaire de référence est égal au produit des contributions versées au cours de la période de référence par un coefficient égal au quotient de 100 par le taux d'appel des contributions.

Le montant ainsi obtenu ne peut être supérieur à la somme des salaires mensuels soumis à contributions d'assurance chômage (4 fois le plafond de la sécurité sociale) (Annexe IX, chap. 2, point 2.1.1, art. 11).

Exemple n° 5

Fin du contrat de travail : 15/10/2017
Période de référence calcul : 01/10/2016 au 30/09/2017
Montant des contributions versées pendant la période de référence : 4 500 €
Taux d'appel des contributions : 6,40 %
Salaire de référence : $\frac{4\,500 \times 100}{6,40} = 70\,312,50 \text{ €}$

2.1.3.4 Salaire journalier de référence

Le salaire journalier de référence est égal au quotient du salaire de référence par le nombre de jours ayant donné lieu au versement des contributions au cours de la période de référence calcul (Annexe IX, chap. 2, point 2.1.1, art. 13).

Exemple n° 6

Salaire de référence : 70 312,50 €
Fin du contrat de travail : 15/10/2017
Nombre de jours ayant donné lieu au versement des contributions du 01/10/2016 au 30/09/2017 : 365 jours
Salaire de référence : $\frac{70\,312,50}{365} = 192,64 \text{ €}$

2.1.3.5 Montant de l'allocation et durée d'indemnisation

Les modalités de calcul de l'ARE sont identiques à celles prévues par le règlement général de l'assurance chômage.

La durée d'indemnisation varie en fonction de la durée d'affiliation, de l'âge de l'intéressé à la fin du contrat de travail (terme du préavis) et du nombre de trimestres validés par l'assurance vieillesse pour les travailleurs privés d'emploi âgés de 57 ans ou plus.

Durée d'affiliation	Durée maximale d'indemnisation
546 jours dans les 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis).	546 jours quel que soit l'âge à la fin du contrat de travail.
1 095 jours dans les 48 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis).	912 jours pour les travailleurs privés d'emploi âgés de 53 ans ou plus à la fin du contrat de travail.
1 642 jours dans les 72 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) et 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse au sens des articles L. 351-1 à L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale.	1 277 jours pour les travailleurs privés d'emploi âgés de 57 ans ou plus à la fin du contrat de travail.

Sont pris en compte pour la recherche de la condition des 100 trimestres d'assurance vieillesse prévue par l'article 9 § 1^{er} c) (Annexe IX, chap. 2, point 2.1.1) de l'annexe IX du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage :

- ▶ les trimestres validés par l'assurance vieillesse au sens des articles L. 351-1 à L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale (périodes d'assurance, périodes équivalentes et périodes assimilées) ;
- ▶ les périodes validées par la caisse autonome des retraites de Monaco pour les salariés ayant exercé une ou plusieurs activités sur le territoire monégasque ;
- ▶ les périodes validées par les régimes de retraite auxquels ont été affiliés à titre obligatoire les salariés relevant de l'annexe IX. Il s'agit des régimes de retraite rendus obligatoires dans l'entreprise en vertu d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle (accord ou règlement d'entreprise). Les cotisations correspondant à ces retraites peuvent être financées conjointement par l'employeur et le salarié ou exclusivement par l'employeur.

En cas de participation d'un allocataire à une action de formation rémunérée par l'Etat ou la région, les durées maximales d'indemnisation de 912 et de 1 277 jours prévues à l'article 9 § 1^{er} b) et c) de la rubrique 2.1.1 sont réduites de la moitié de la durée de la formation. La durée d'indemnisation ainsi déterminée ne peut cependant être réduite à moins de 30 jours, pour les allocataires dont le reliquat était au moins de 30 jours d'indemnisation à l'entrée en stage (Annexe IX, chap. 2, point 2.1.1, art. 10).

Les durées d'indemnisation peuvent être prolongées pour les allocataires âgés d'au moins 62 ans, jusqu'à ce qu'ils obtiennent une retraite à taux plein, au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail (C. trav., art. L. 5421-4 2° - RG 14/04/2017, art 9 § 3 - Circ. Unédic n° 2017-20 du 24/07/2017, fiche 3, point 3.)

2.1.3.6 Point de départ du versement des allocations

Comme dans le règlement général, les allocations journalières sont versées au terme des différés d'indemnisation et du délai d'attente. Toutefois, le délai d'attente n'est pas opposé s'il a déjà été appliqué dans les 12 mois précédant la prise en charge (RG 14/04/2017, art. 21 à 23).

Les différés d'indemnisation constituant une mesure d'application des dispositions légales relatives au régime d'assurance chômage, de portée générale, ils sont applicables à toute prise en charge : ouverture de droits, bénéfice de l'ARCE, rechargement des droits, et plus généralement lors de tout versement des allocations postérieurement à une fin de contrat de travail.

Afin de garantir une égalité de traitement entre allocataires, la situation de l'intéressé est examinée afin de déterminer l'indemnisation au regard de toutes les sommes éventuellement perçues au titre des fins de contrat de travail intervenues antérieurement.

Les différés s'appliquent dès lors que les sommes entrant dans leur assiette de calcul n'ont pas déjà été prises en considération pour l'application des différés lors d'une précédente prise en charge.

En cas de versement de tout ou partie des indemnités compensatrices de congés payés ou d'indemnités de rupture ne résultant pas directement d'une disposition législative, postérieurement à la fin du contrat de travail ayant ouvert des droits, 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'intéressé doivent être remboursées, qu'elles soient versées en exécution d'une décision de justice, à l'amiable ou à titre transactionnel.

2.1.4 Conditions d'indemnisation des personnels des ambassades, consulats et missions diplomatiques situés en France

Ces personnels sont indemnisés dans les conditions décrites aux points 2.1.3.1 à 2.1.3.6 ci-dessus.

2.1.5 Conditions d'indemnisation des personnels navigants de la marine marchande

Les personnels navigants de la marine marchande affiliés à titre facultatif par leur employeur sont indemnisés dans les conditions prévues au chapitre premier de l'annexe II (voir point 2. - Annexe IX, chap. 2, point 2.2.1).

2.1.6 Tableau récapitulatif : employeurs et salariés concernés

Employeurs	Salariés concernés	Conditions particulières
Employeurs situés hors EEE et Confédération suisse	Tous, dès lors qu'ils exercent hors EEE et Confédération suisse	Aucune
Consulats, ambassades, organismes internationaux situés en France	Tous	Affiliation au régime de sécurité sociale
Compagnies maritimes étrangères	Ressortissants français ou d'un Etat membre de l'UE, de l'EEE ou de la Confédération suisse	Inscription à un quartier maritime français Admission au bénéfice de l'ENIM

2.2 Adhésion individuelle des salariés

Les salariés expatriés qui n'ont pas été affiliés à titre volontaire, par leur employeur, au régime d'assurance chômage peuvent adhérer à titre individuel audit régime sous certaines conditions (Annexe IX, chap. 3).

2.2.1 Salariés concernés

Peuvent demander à adhérer au régime d'assurance chômage :

- ▶ les salariés occupés hors de France, y compris dans les collectivités d'outre-mer non comprises dans le champ d'application territorial du régime d'assurance chômage (les îles de Wallis et Futuna, la Polynésie française, les Terres australes et antarctiques françaises et la Nouvelle-Calédonie) :
 - par un employeur situé à l'étranger et dont l'activité entre dans le champ d'application du régime d'assurance chômage, dès lors que les intéressés ne sont pas couverts par le règlement (CE) n° 883/2004 ;

Exemple n° 7

Un ressortissant brésilien, résidant en France, convient de travailler pour une entreprise en Afrique du Sud durant quelques années. Il n'est ni détaché, ni expatrié.

Avant son départ, il s'affilie à titre individuel au régime d'assurance chômage car il n'exclut pas de revenir en France au terme de son contrat.

- par un Etat étranger ou par un établissement public de l'Etat étranger, sous réserve que les intéressés ne soient pas considérés comme agents fonctionnaires dans cet Etat ;

Exemple n° 8

Un ressortissant français est embauché en qualité d'agent contractuel par une mairie en Ukraine. Il peut demander à s'affilier à titre individuel au régime d'assurance chômage.

- ▶ les salariés employés par une ambassade ou un consulat d'un Etat tiers (hors UE, EEE et Confédération suisse) situé en France et assujettis au régime français de sécurité sociale, dès lors qu'ils ne sont ni couverts par le règlement (CE) n° 883/2004, ni affiliés à titre facultatif par leur employeur ;

Exemple n° 9

Un ressortissant mexicain travaillant pour l'ambassade du Mexique à Paris peut demander à s'affilier à titre individuel au régime d'assurance chômage dès lors qu'il est affilié au régime général de sécurité sociale français.

- ▶ les salariés employés par un organisme international situé en France, assujettis au régime français de sécurité sociale, dès lors qu'ils ne sont pas affiliés à titre facultatif par leur employeur ;

Exemple n° 10

Un salarié belge travaillant pour l'Unesco à Paris peut demander à s'affilier à titre individuel au régime d'assurance chômage dès lors qu'il est affilié au régime général de sécurité sociale français.

- ▶ les salariés occupés par une ambassade ou un consulat situé à l'étranger (hors Etats de l'UE, de l'EEE ou de la Confédération suisse) ;

Exemple n° 11

Un salarié anglais travaillant pour le consulat de France à Ankara peut demander à s'affilier à titre individuel au régime d'assurance chômage.

- ▶ les marins, quelle que soit leur nationalité, embarqués sur des navires battant pavillon d'un Etat étranger (autre que la Confédération suisse ou un Etat de l'UE ou de l'EEE), ou sur des navires immatriculés et armés dans les Terres australes et antarctiques françaises ;

Exemple n° 12

Une compagnie maritime embarque, sur un navire battant pavillon panaméen, du personnel navigant ressortissant de l'EEE et ressortissant d'Etats tiers.

La compagnie peut affilier le personnel navigant ressortissant de l'EEE au régime d'assurance chômage. Si elle ne le fait pas, ce personnel peut s'affilier à titre individuel.

Le personnel navigant ressortissant d'Etats tiers ne peut s'affilier qu'à titre individuel au régime d'assurance chômage.

- ▶ les salariés occupés par un organisme international situé à l'étranger (y compris dans un Etat de l'UE, de l'EEE ou de la Confédération suisse, dès lors qu'ils ne sont pas couverts par le règlement (CE) n° 883/2004).

Exemple n° 13

Un salarié, ressortissant suédois, travaillant pour l'ONU à New York, peut demander à s'affilier au régime d'assurance chômage à titre individuel.

En résumé, ne peuvent être acceptées les demandes d'adhésion présentées notamment par :

- ▶ les salariés couverts par le règlement (CE) n° 883/2004 ;
- ▶ les salariés expatriés déjà affiliés au régime d'assurance chômage soit à titre obligatoire, soit à titre facultatif par leur employeur ;
- ▶ les salariés expatriés occupés par un Etat étranger, un établissement public d'un Etat étranger ou une collectivité territoriale étrangère qui, au regard de la loi étrangère applicable, sont considérés comme agents fonctionnaires.

2.2.2 Procédure d'affiliation

Les salariés concernés peuvent demander à adhérer au régime d'assurance chômage avant leur expatriation, ou dans les 12 mois suivant celle-ci. Dans cette dernière hypothèse, la demande doit être formulée à une date à laquelle le contrat de travail avec l'employeur est encore en vigueur.

Un dossier d'adhésion comportant, notamment, les informations leur permettant de s'affilier au régime d'assurance chômage, leur est adressé.

Le salarié doit accompagner sa demande (Annexe IX, chap. 3, point 3.3, art. 47) :

- ▶ d'une copie du contrat conclu avec l'employeur qui l'occupe, ou d'une copie de la lettre d'engagement émanant de l'employeur, attestant de sa qualité de salarié ;
- ▶ de renseignements sur l'activité et la nature juridique de l'entreprise ou de l'organisme qui l'emploie, permettant de s'assurer qu'il peut adhérer individuellement au régime d'assurance chômage.

Toute modification du contrat de travail doit être signalée. Un changement d'employeur entraîne ainsi une nouvelle demande d'adhésion.

2.2.3 Contributions

Les contributions sont entièrement à la charge du salarié qui seul en effectue le paiement (Annexe IX, chap. 3, point 3.3, art. 53).

2.2.3.1 Montant des contributions

Les contributions sont assises sur l'ensemble des rémunérations brutes plafonnées, converties en euros sur la base du taux officiel du change lors de leur perception, entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévue aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Le montant des contributions est arrondi à l'euro le plus proche. La fraction d'euro égale à 0,50 est comptée pour 1 (Annexe IX, chap. 3, point 3.3, art. 53) comme le prévoient les dispositions de l'article L. 133-10 du code de la sécurité sociale.

Les contributions ne sont pas appelées sur les rémunérations qui dépassent 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés des organismes internationaux, situés en France ou à l'étranger, qui ne relèvent pas d'un régime français de sécurité sociale, l'assiette est spécifique : leurs contributions sont assises sur l'ensemble des rémunérations brutes, converties en euros sur la base du taux officiel de change lors de leur perception, telles qu'elles sont définies pour le calcul des cotisations au régime d'assurance vieillesse (Annexe IX, chap. 3, point 3.3, art. 49).

Le taux des contributions est fixé à l'article 50 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, soit 6,45 % au 1^{er} octobre 2017 (Circ. Unédic n° 2017-21 du 24/07/2017).

2.2.3.2 Paiement des contributions

Les contributions sont dues dès le premier jour d'activité dans l'emploi qui a donné lieu à une affiliation individuelle.

Pour les salariés des organismes internationaux situés en France ou à l'étranger, la date d'effet de la demande d'adhésion est fixée au premier jour du contrat de travail.

En tout état de cause, au jour de l'adhésion, le contrat de travail doit toujours être en vigueur.

Le versement des contributions est effectué en euros selon une périodicité trimestrielle. Les contributions doivent être réglées dans les 15 premiers jours de chaque trimestre civil, au titre des rémunérations perçues le trimestre civil antérieur (Annexe IX, chap. 3, point 3.3, art. 51).

Tout versement doit être accompagné d'un bordereau sur lequel est désigné nommément le salarié concerné avec indication du montant des rémunérations retenu pour le calcul des contributions (Annexe IX, chap. 3, point 3.3, art. 52).

2.2.3.3 Sanction en cas de non-respect des obligations

Le risque de privation d'emploi n'est plus couvert si l'intéressé cesse de verser les contributions (Annexe IX, chap. 3, point 3.3, art. 53).

Lorsqu'une cessation du versement est constatée, une lettre est adressée à l'intéressé pour lui signaler le non-respect de ses obligations et ses conséquences. La couverture du risque de privation d'emploi prend fin à compter de cette notification.

2.2.4 Prestations

Principe

Les conditions d'indemnisation des salariés affiliés à titre individuel au régime d'assurance chômage sont identiques à celles des salariés expatriés dont l'employeur est affilié à titre facultatif (voir point 2.1.3).

Cas particulier

Deux dispositions particulières sont prévues pour les salariés des organismes internationaux (Annexe IX, chap. 3, point 3.2).

Délai de franchise

Est institué « *un délai de franchise égal à un nombre de jours correspondant au quotient du douzième du salaire de référence par le salaire journalier de référence* » (Annexe IX, chap. 3, point 3.2, art. 21 § 4).

Ce délai de franchise s'ajoute aux différés d'indemnisation fixés à l'article 21 du règlement général modifié par le chapitre 3 de l'annexe IX et au délai d'attente prévu à l'article 22 du même règlement.

Interruption du paiement des allocations

Les salariés des organismes internationaux ne relevant pas, au titre de leur activité au sein de leur organisme, du régime général de l'assurance vieillesse, il s'ensuit que les conditions de départ à la retraite et de liquidation de la retraite sont différentes du dispositif français.

Toutefois, pour bénéficier de l'ARE, les salariés des organismes internationaux ne doivent pas « *avoir atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse au sens du 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail ; de plus, les personnes âgées de 55 ans et plus ne doivent pas pouvoir prétendre à un avantage de vieillesse à caractère viager à taux plein ou à titre anticipé* » (Annexe IX, chap. 3, point 3.2, art. 4 c)).

2.2.5 Tableau récapitulatif : salariés concernés

Salariés concernés	Conditions
Occupés hors de France par un employeur relevant du droit privé situé à l'étranger	Ne pas être couvert par les règlements communautaires
Occupés par un Etat étranger ou un établissement public de l'Etat étranger	Agents non fonctionnaires
Occupés par une ambassade ou un consulat situé en France	Etre assujetti au régime de sécurité sociale Ne pas être couvert par les règlements communautaires
Occupés par un organisme international situé en France	Etre assujetti au régime de sécurité sociale
Occupés par un organisme international situé à l'étranger	Ne pas être couvert par les règlements communautaires
Occupés par une ambassade ou un consulat situé à l'étranger	Exercer son activité à l'étranger hors Etat membre de l'UE, de l'EEE et Confédération suisse
Marins embarqués sur des navires battant pavillon d'un Etat étranger	Ne pas être affilié par l'employeur

Dans tous les cas, le salarié ne doit pas bénéficier d'une affiliation obligatoire ou facultative par son employeur.

3. Salariés relevant d'un employeur dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France

3.1 Champ d'application

La rubrique 4.1 du chapitre 4 de l'annexe IX vise les salariés, quelle que soit leur nationalité, qui exercent leur activité :

- ▶ en France, c'est-à-dire sur le territoire métropolitain, dans les départements d'outre-mer ou dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et Saint-Pierre et Miquelon ;
- ▶ sur le territoire monégasque, conformément à l'avenant du 23 novembre 2017 portant extension du champ d'application territorial de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage au territoire monégasque ;
- ▶ pour le compte d'un employeur dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France, c'est-à-dire d'une entité immatriculée en qualité d'établissement, bureau, ou succursale d'une société étrangère.

3.2 Prestations

Les conditions d'attribution des allocations de chômage, et notamment les conditions d'ouverture de droits, sont examinées au regard des dispositions du règlement général ou de ses annexes.

3.3 Contributions

L'employeur sans établissement en France est tenu d'accomplir les obligations déclaratives et contributives à l'égard de l'assurance chômage lorsqu'il emploie des salariés sur le territoire français.

La rubrique 4.1 du chapitre 4 de l'annexe IX précise également que « *pour remplir ses obligations, l'employeur peut désigner un représentant résidant en France, qui est personnellement responsable des déclarations et du versement des sommes dues en application de la présente annexe* ».

3.3.1 Affiliation et paiement des contributions

3.3.1.1 Institution compétente

Conformément à l'article L. 5427-1 3^e alinéa du code du travail, l'organisme de recouvrement compétent est celui auquel est confié habituellement le recouvrement des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS.

L'article L. 243-1-2 du code de la sécurité sociale, modifié par l'ordonnance n° 2015-682 du 18 juin 2015 relative à la simplification des déclarations sociales des employeurs, énonce :

« l'employeur dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France ou, s'il est un particulier, qui n'est pas considéré comme domicilié en France pour l'établissement de l'impôt sur le revenu et souhaite bénéficier de cette faculté, remplit ses obligations relatives aux déclarations et versements des contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle auxquelles il est tenu au titre de l'emploi de personnel salarié auprès d'un organisme de recouvrement unique, désigné par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale ».

Il résulte de ce texte que l'employeur remplit lesdites obligations auprès d'un organisme de recouvrement unique (URSSAF).

Dès lors que ces employeurs se sont affiliés (voir point 3.3.1.2), les déclarations sociales de l'employeur sont transmises à l'organisme de recouvrement par voie électronique dans les conditions prévues à l'article L. 133-5. Les cotisations et contributions sociales dues sont réglées par les moyens de paiement prévus par décret.

En parallèle, chaque organisme de protection sociale a désigné en son sein un interlocuteur unique, c'est-à-dire une institution compétente pour recevoir l'affiliation de ces employeurs et procéder au recouvrement de leurs contributions et cotisations, y compris par voie contentieuse.

Par arrêté du 29 septembre 2004 (JORF du 28/10/2004), le ministère de la santé et de la protection sociale a désigné l'URSSAF du Bas-Rhin (désormais URSSAF d'Alsace) en qualité d'organisme chargé du recouvrement des contributions et cotisations dues au régime général de la sécurité sociale par les employeurs dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France.

3.3.1.2 Affiliation

L'article 47 § 1^{er} de la rubrique 4.1 du chapitre 4 de l'annexe IX précise que « *l'employeur est tenu de s'affilier au régime d'assurance chômage auprès de l'organisme de recouvrement compétent mentionné à l'article L. 5427-1 du code du travail selon les modalités prévues à l'article R. 5422-5 du même code* ».

En tout état de cause, l'affiliation prend effet et les contributions sont dues à la date à laquelle l'employeur est assujetti au régime d'assurance chômage.

En pratique, l'employeur effectue les premières démarches d'affiliation via Net-entreprises (www.net-entreprises.fr, espace « *foreign companies* »). Une fois les formalités accomplies, l'URSSAF d'Alsace en informe les autres organismes de protection sociale. L'employeur reçoit ensuite la confirmation de son affiliation au régime d'assurance chômage.

3.3.1.3 Paiement des contributions

Les employeurs dont les entreprises ne comportent pas d'établissement en France sont assujettis, au titre des salariés qu'ils emploient sur ce territoire :

- ▶ aux contributions générales d'assurance chômage ;
- ▶ aux cotisations au régime de garantie des salaires (AGS), que leur entreprise soit située sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne ou sur un territoire autre.

L'assiette des contributions est constituée de l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévue aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale, à l'instar des dispositions de droit commun.

3.3.2 Conséquences du non-respect des obligations

En cas de non-respect de ses obligations par l'employeur, les règles du code de la sécurité sociale s'appliquent tant pour le calcul des majorations et pénalités de retard, que pour le recouvrement contentieux (Circ. Unédic n° 2011-14 du 09/03/2011).

4. Travailleurs frontaliers

Les travailleurs frontaliers visés au chapitre 4 point 4.2 de l'annexe IX sont affiliés au régime d'assurance chômage de l'Etat sur le territoire duquel ils exercent leur activité.

Cependant, en cas de privation involontaire d'emploi, le versement des allocations d'assurance chômage incombe à l'Etat sur le territoire duquel ils résident.

4.1 Définition

Sont concernés, à titre principal, au sens du chapitre 4 point 4.2 de l'annexe IX, les travailleurs frontaliers qui :

- ▶ résident en France et exercent une activité salariée dans un Etat limitrophe autre qu'un Etat membre de l'UE, un Etat partie à l'accord sur l'EEE ou la Confédération suisse ;
- ▶ résident en France et y retournent en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine tout en exerçant une activité salariée dans un Etat limitrophe¹.

Les travailleurs frontaliers détachés par leur employeur conservent la qualité de travailleur frontalier pendant 4 mois au plus, même si au cours de cette période, ils ne peuvent retourner chaque jour ou au moins une fois par semaine dans l'Etat de leur résidence.

Le cas échéant, sont également visés les travailleurs frontaliers définis au point 1.5 de la convention franco-suisse du 14 décembre 1978, à savoir : les ressortissants d'un Etat autre que les Etats membres de l'EEE ou de la Confédération suisse, qui ont leur domicile ou qui ont été autorisés à établir leur résidence dans la zone frontalière de l'un des deux Etats contractants, où ils retournent chaque jour, et qui exercent régulièrement une activité frontalière dans la zone de l'autre Etat.

Le maintien de cette disposition de la convention franco-suisse du 14 décembre 1978, devenue partiellement obsolète depuis le 1^{er} juin 2002, date d'entrée en vigueur de l'accord bilatéral du 21 juin 1999 conclu entre la Suisse et l'Union européenne, est justifié par le fait que les règlements (CE) n° 859/2003 du 14 mai 2003 et n° 1231/2010 du 24 novembre 2010 ne s'appliquent pas au territoire suisse.

En effet, ces règlements (Circ. Unédic n° 2011-20 du 16/05/2011) étendent, sous certaines conditions, les dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71, du règlement (CEE) n° 574/72 et du règlement (CE) n° 883/2004 et son règlement d'application n° 987/2009, aux ressortissants de pays tiers qui ne sont pas déjà couverts par ces dispositions uniquement en raison de leur nationalité.

Dans la mesure où les règlements (CE) n° 859/2003 du 14 mai 2003 et n° 1231/2010 du 24 novembre 2010 ne sont pas applicables en Suisse, un travailleur non ressortissant de l'EEE ou de la Confédération suisse ne peut s'en prévaloir auprès des institutions suisses compétentes ni, en conséquence, bénéficier des prestations de chômage en France à ce titre.

Il convient donc de ne pas priver les intéressés d'un droit acquis sur la base de l'article 1.5 de la convention franco-suisse d'assurance chômage de 1978 qui demeure applicable pour les personnes visées ci-dessus.

¹ A titre principal : Andorre, Iles de Jersey et Guernesey et partie hollandaise de l'île de Saint-Martin.

Exemple n° 14

Monsieur X réside en France métropolitaine et travaille en Andorre.
Il effectue le trajet chaque jour de son domicile à son lieu de travail.
Il est travailleur frontalier.

Exemple n° 15

Madame Y réside à Saint-François en Guadeloupe et travaille en République dominicaine.
Elle effectue le trajet de son domicile à son lieu de travail chaque week-end.
Elle est travailleur frontalier.

Exemple n° 16

Monsieur et Madame Z résident à Saint-Pierre et Miquelon. Ils travaillent tous les deux au Canada.
Ils effectuent le trajet de leur domicile à leur lieu de travail deux fois par semaine.
Ils sont travailleurs frontaliers.

Exemple n° 17

Monsieur W, de nationalité chinoise, réside en France et travaille en Suisse.
Il effectue le trajet de son domicile à son lieu de travail tous les jours.
Il est travailleur frontalier.

4.2 Conditions d'ouverture de droits

Les travailleurs frontaliers doivent remplir les conditions d'ouverture de droits prévues par le règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

Pour la détermination des durées d'affiliation prévues à l'article 3 du règlement général, les périodes d'activité salariée exercées dans un Etat limitrophe sont prises en considération.

4.3 Détermination du salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul de l'allocation est déterminé en fonction des rémunérations brutes réelles perçues dans l'Etat d'emploi converties en euros sur la base du taux officiel du change lors de leur perception (RG 14/04/2017, art. 49).

FICHE 8

APPRENTIS ET TITULAIRES D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

SOMMAIRE

1. Champ d'application.....	76
2. Conditions du droit d'option	76
2.1 Bénéficiaires.....	76
2.1.1 Contrat d'apprentissage	76
2.1.2 Contrat de professionnalisation	77
2.2 Conditions relatives à la reprise d'activité	77
3. Exercice du droit d'option	77
3.1 Modalités d'exercice de l'option.....	77
3.2 Conséquences du droit d'option	78
4. Information du demandeur d'emploi	78

APPRENTIS ET TITULAIRES D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

1. Champ d'application

Par exception au principe de reprise systématique des droits prévu à l'article 26 du règlement général, les demandeurs d'emploi, qui ont bénéficié d'une ouverture de droits à l'assurance chômage au titre d'une fin de contrat de professionnalisation ou de contrat d'apprentissage, peuvent opter pour l'ouverture des droits à laquelle il aurait été procédé en l'absence de reliquat de droits.

2. Conditions du droit d'option

Relèvent de l'annexe XI, les anciens titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation (voir point 2.1) qui bénéficient d'une ouverture de droit consécutive à la fin de l'un ou l'autre de ces deux contrats de travail spécifiques.

Ce droit non épuisé est dénommé ci-après « *droit initial* » ou « *reliquat* ».

Ces allocataires peuvent opter pour l'ouverture de droits à laquelle il aurait été procédé en l'absence de reliquat.

2.1 Bénéficiaires

Peuvent bénéficier du droit d'option, les salariés privés d'emploi qui ont bénéficié d'une ouverture de droits à l'assurance chômage consécutive :

- ▶ à la fin d'un contrat d'apprentissage au sens de l'article L. 6221-1 du code du travail ;
- ▶ à la fin d'un contrat de professionnalisation au sens de l'article L. 6325-1 du code du travail.

2.1.1 Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui a pour objet d'apporter aux jeunes âgés en principe de 16 à 25 ans, une formation générale, théorique et pratique en vue d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié.

Par ce contrat, l'employeur s'engage, à l'égard de l'apprenti, à verser un salaire correspondant à un pourcentage du SMIC, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle plus favorable, et à assurer une formation professionnelle complète dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage (C. trav., art. L. 6221-1).

2.1.2 Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est le contrat de travail qui a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes âgés de 16 à 25 ans et des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, notamment, en leur permettant d'acquérir des qualifications professionnelles ou de compléter leur formation initiale (C. trav, art. L. 6325-1).

A cette fin, l'employeur s'engage à assurer une formation au salarié et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée (C. trav, art. L. 6325-3).

Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans sont rémunérés en pourcentage du Smic selon leur âge et leur niveau de formation, les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au SMIC, ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

2.2 Conditions relatives à la reprise d'activité

Le droit d'option est proposé aux allocataires qui ont exercé une ou plusieurs activités professionnelles, postérieure(s) à l'ouverture de droits consécutive à la perte de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, dans les conditions permettant une nouvelle ouverture de droit.

Ils doivent justifier au titre de ces périodes d'emploi, des conditions prévues par le titre I du règlement général et plus particulièrement :

- ▶ d'une période d'affiliation de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au cours des 28 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (cette durée est portée à 36 mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus) (RG 14/04/2017, art. 3) ;
- ▶ d'une fin de contrat de travail ayant donné lieu à du chômage involontaire (RG 14/04/2017, art. 2).

3. Exercice du droit d'option

Le choix d'une nouvelle ouverture de droits étant irrévocable, ses modalités d'exercice sont précisément encadrées par l'annexe XI.

3.1 Modalités d'exercice de l'option

La possibilité d'opter pour le droit qui aurait été ouvert en l'absence de reliquat est proposée aux allocataires qui sollicitent une reprise de leurs droits :

- ▶ sur demande expresse pendant toute la durée du droit initial ;
- ▶ dans le cadre de leur inscription comme demandeur d'emploi.

Lorsque les conditions du droit d'option sont réunies, un courrier est adressé à l'allocataire qui sollicite la reprise de ses droits.

Il dispose d'un délai de 21 jours calendaires à compter de la date de notification du courrier pour faire connaître, par écrit, sa décision de choisir le nouveau droit.

En cas de refus, ou à défaut de réponse écrite au courrier, il est procédé à la reprise du droit initial. L'option est proposée à l'occasion de chaque nouvelle demande de reprise des droits.

Lorsque le délai de 21 jours pour exercer l'option expire postérieurement à la date de prise en charge, il est procédé à une reprise des droits initiaux, à titre provisoire. Il est procédé à un rappel d'allocations lorsque l'option est exercée.

3.2 Conséquences du droit d'option

Le choix de bénéficier du droit qui aurait été ouvert en l'absence de reliquat est irrévocable.

Le reliquat du droit initial est alors considéré comme déchu.

4. Information du demandeur d'emploi

L'information des allocataires qui réunissent les conditions prévues par l'annexe XI est renforcée.

Ainsi, le courrier adressé à l'allocataire l'informant de la possibilité d'exercer le droit d'option comporte obligatoirement la mention :

- ▶ du caractère irrévocable de l'exercice de l'option ;
- ▶ de la perte du reliquat des droits afférents à l'activité exercée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- ▶ des caractéristiques du droit initial et du nouveau droit, concernant notamment leur montant et leur durée respectifs.

Pièce jointe n° 2



Sigles et abréviations utilisés

Sigles et abréviations utilisés

Acc. d'appli.	: Accord d'application
AGS	: Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés
ARE	: Allocation d'aide au retour à l'emploi
Art.	: Article
ASP	: Allocation de sécurisation professionnelle
ASS	: Allocation de solidarité spécifique
C. proc. civ.	: Code de procédure civile
C. sec. soc.	: Code de la sécurité sociale
C. trav.	: Code du travail
CDD	: Contrat à durée déterminée
CDI	: Contrat à durée indéterminée
CE	: Communauté européenne
Circ.	: Circulaire
Conv.	: Convention
CPF	: Compte personnel de formation
CRDS	: Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	: Contribution sociale généralisée
CSP	: Contrat de sécurisation professionnelle
CTT	: Contrat de travail temporaire
DGEFP	: Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
Dir.	: Directive
DIRECCTE	: Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
EEE	: Espace économique européen
EMT	: Evaluation en milieu de travail
FCT	: Fin du contrat de travail
FPSP	: Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
IDE	: Inscription comme demandeur d'emploi
IDR	: Indemnité différentielle de reclassement
IPR	: Instance paritaire régionale
OPCA	: Organisme paritaire collecteur agréé
PAJE	: Prestation d'accueil du jeune enfant
PPAE	: Projet personnalisé d'accès à l'emploi
PSE	: Plan de sauvegarde de l'emploi
PSP	: Plan de sécurisation professionnelle
RG.	: Règlement général
SJR	: Salaire journalier de référence
Sv.	: Suivant(s)
UE	: Union européenne