



**Titre** CIRCULAIRE N°2006-23 du 25 septembre 2006

**Objet** FICHES TECHNIQUES RELATIVES AUX ANNEXES I, II, III, IV, V, VI, VII, IX, XI ET XII AU REGLEMENT GENERAL ANNEXE A LA CONVENTION DU 18 JANVIER 2006 RELATIVE A L'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI ET A L'INDEMNISATION DU CHOMAGE

**Origine** Direction des Affaires Juridiques  
INSO0066

**RESUME :**

- Transmission de 10 fiches techniques relatives aux annexes I, II, III, IV, V, VI, VII, IX, XI et XII au règlement général annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.
- Ces annexes ont été diffusées par la circulaire n° 2006-07 du 7 mars 2006.
- La présente instruction remplace la circulaire n° 04-10 du 15 avril 2004.

"Document émis pour action après validation par signature de la Direction de l'UNEDIC"

---

**Unédic**

80, rue de Reuilly - 75605 PARIS CEDEX 12

Tél : 01 53 17 20 00 - Fax : 01 53 17 21 11 - Internet : [www.assedic.fr](http://www.assedic.fr)



Paris, le 25 septembre 2006

**CIRCULAIRE n°2006-23**

FICHES TECHNIQUES RELATIVES AUX ANNEXES I, II, III, IV, V, VI, VII, IX, XI ET XII AU REGLEMENT GENERAL ANNEXE A LA CONVENTION DU 18 JANVIER 2006 RELATIVE A L'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI ET A L'INDEMNISATION DU CHOMAGE

Madame, Monsieur le Directeur,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint, 10 fiches techniques relatives aux annexes I, II, III, IV, V, VI, VII, IX, XI et XII au règlement général annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage qui ont été diffusées par la circulaire n° 2006-07 du 7 mars 2006.

Les annexes au règlement général déterminent les règles de retour à l'emploi et à l'indemnisation pour des catégories professionnelles particulières dont les modalités d'exercice de l'activité nécessitent un aménagement du règlement général ci-dessus visé.

Nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le Directeur Général,



Jean-Pierre REVOIL

**P.J. : 10 fiches techniques**

---

**Unédic**

80, rue de Reuilly - 75605 PARIS CEDEX 12

Tél : 01 53 17 20 00 - Fax : 01 53 17 21 11 - Internet : [www.assedic.fr](http://www.assedic.fr)

# SOMMAIRE

	<b>Pages</b>
<b>FICHE 1 - ANNEXE I .....</b>	<b>2</b>
<b>FICHE 2 - ANNEXE II .....</b>	<b>16</b>
<b>FICHE 3 - ANNEXE III .....</b>	<b>31</b>
<b>FICHE 4 - ANNEXE IV .....</b>	<b>37</b>
<b>FICHE 5 - ANNEXE V .....</b>	<b>51</b>
<b>FICHE 6 - ANNEXE VI .....</b>	<b>57</b>
<b>FICHE 7 - ANNEXE VII .....</b>	<b>61</b>
<b>FICHE 8 - ANNEXE IX .....</b>	<b>66</b>
<b>FICHE 9 - ANNEXE XI .....</b>	<b>89</b>
<b>FICHE 10 - ANNEXE XII .....</b>	<b>94</b>

# FICHE 1

## ANNEXE I

### ***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**

#### **1.1. VOYAGEURS REPRESENTANTS PLACIERS (VRP)**

##### **1.1.1. Salariés visés**

##### **1.1.2. Particularités liées à la rupture du contrat de travail du VRP**

**1.1.2.1. *Commissions de retour sur échantillonnage (article L. 751-8 du code du travail)***

**1.1.2.2. *Indemnité de clientèle (article L. 751-9 du code du travail)***

#### **1.2. JOURNALISTES ET PERSONNELS ASSIMILES**

##### **1.2.1. Salariés visés**

**1.2.1.1. *Catégories concernées***

**1.2.1.2. *Carte d'identité professionnelle***

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

**1.2.2.1. *Indemnité de licenciement***

**1.2.2.2. *Clause de conscience***

#### **1.3. PERSONNELS NAVIGANTS DE L'AVIATION CIVILE**

##### **1.3.1. Catégories d'emplois visés**

**1.3.2. Inscription sur un registre de bord (article L. 421-3 du code de l'aviation civile)**

**1.3.3. Rupture du contrat liée à la limite d'âge (article L. 421-9 du code du travail)**

#### **1.4. ASSISTANTS MATERNELS ET ASSISTANTS FAMILIAUX**

##### **1.4.1. Salariés visés**

##### **1.4.2. Rémunération**

#### **1.5. BUCHERONS-TACHERONS**

##### **1.5.1. Bénéficiaires**

##### **1.5.2. Bûcherons-tâcherons employés par des communes**

#### **1.6. AGENTS REMUNERES A LA COMMISSION**

### **2. CONTRIBUTIONS**

#### **2.1. VRP MULTICARTES**

#### **2.2. BUCHERONS-TACHERONS**

#### **2.3. JOURNALISTES**

### **3. PRESTATIONS**

#### **3.1. CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROITS**

##### **3.1.1. Conditions d'affiliation**

##### **3.1.2. Chômage involontaire**

#### **3.2. DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE**

##### **3.2.1. Calcul du salaire de référence**

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

# ANNEXE I

## **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"*.

Tel est le cas des :

- 1) VRP et travailleurs assimilés à cette catégorie ;
- 2) journalistes et personnels assimilés ;
- 3) personnels navigants de l'aviation civile ;
- 4) assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes morales ;
- 5) bûcherons-tâcherons ;
- 6) 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 : seules ces catégories relèvent de l'annexe I.

#### **1.1. VOYAGEURS REPRESENTANTS PLACIERS (VRP)**

Relèvent de la présente annexe, les voyageurs représentants placiers visés aux articles L. 751-1 à L. 751-15 du code du travail.

##### **1.1.1. Salariés visés**

L'ordonnance n° 2004-279 du 25 mars 2004 portant simplification et adaptation des conditions d'exercice de certaines activités professionnelles a supprimé l'exigence d'une carte d'identité professionnelle de voyageur, représentant placier (VRP).

Ainsi, relèvent de l'annexe I les personnes qui exercent leur activité dans les conditions définies à l'article L. 751-1 du code du travail.

Selon cet article, ont la qualité de VRP salarié les personnes qui :

*"1° travaillent pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs ;*

*2° exercent en fait d'une façon exclusive et constante leur profession de représentant ;*

*3° ne font effectivement aucune opération commerciale pour leur compte personnel ;*

*4° sont liées à leurs employeurs par des engagements déterminant la nature des prestations de services ou de marchandises offertes à la vente ou à l'achat, la région dans laquelle ils doivent exercer leur activité ou les catégories de clients qu'elles sont chargées de visiter, le taux des rémunérations".*

Selon la jurisprudence, les termes du contrat de travail sont à eux seuls insuffisants pour qualifier l'activité du représentant, cette dernière devant être déterminée d'après les modalités réelles d'exécution du travail (Cass. soc. 11 décembre 1991, Dalloz 1992, I.R. 39).

### **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 (article L. 751-8 du code du travail)***

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 (article L. 751-8 du code du travail).

En effet, à titre de salaire, l'employeur d'un VRP verse des commissions sur les ordres transmis par la clientèle après le départ du représentant, dans la mesure où ces ordres résultent de son activité personnelle de prospection.

#### ***1.1.2.2. Indemnité de clientèle (article L. 751-9 du code du travail)***

L'indemnité de clientèle est versée au VRP dont le contrat est résilié à la suite de circonstances indépendantes de sa volonté. Elle représente la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui (article L. 751-9 du code du travail).

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

Il n'existe aucune règle légale d'évaluation de l'indemnité de clientèle.

Elle ne se cumule pas avec l'indemnité légale ni avec l'indemnité conventionnelle de licenciement, 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 ASSIMILES**

Sont visés par l'annexe I, les journalistes et personnels assimilés, titulaires de la carte d'identité professionnelle visée par l'article L. 761-15 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 (article L. 761-2 du code du travail).

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 (loi n° 82-652 du 29 juillet 1982, article 93).

Il est à noter que, conformément à l'article L. 761-2 § 4 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 alinéa du présent article 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. 761-2 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. 761-15 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.



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 lourde, l'employeur est tenu au versement d'une indemnité de licenciement spécifique prévue à l'article L. 761-5 du code du travail.

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

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

Le calcul est effectué sur la base du dernier salaire en date (article L. 761-5 du code du travail) et en fonction des seules périodes d'exercice de la profession de journaliste (Cass. soc. 11 décembre 1991, Dalloz 1992, I.R. 37).

Au-delà de quinze ans d'ancienneté au sein de la même entreprise, l'indemnité due au journaliste licencié devra être fixée par une commission arbitrale composée de quatre arbitres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

En cas de *'faute grave ou de fautes répétées'*, seule cette commission pourra décider de la réduction ou de la suppression de l'indemnité.

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 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.

Cette faculté, appelée clause de conscience, peut être utilisée dans les cas suivants, énumérés par l'article L. 761-7 du code du travail :

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

### **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. 421-1 et suivants du code de l'aviation civile.

#### **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 (section A) [commandants de bord, pilotes, copilotes] ;
- le service à bord des moteurs, machines et instruments divers nécessaires à la navigation de l'aéronef (section B) [ingénieurs navigants, mécaniciens navigants, radionavigants, 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 (section C) [photographes navigants, parachutistes professionnels] ;
- les services complémentaires de bord. Ceux-ci comprennent, notamment, le personnel navigant commercial du transport aérien (section D) [essentiellement hôtesse et stewards].

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

#### **1.3.2. Inscription sur un registre de bord (article L. 421-3 du code de l'aviation civile)**

Seul peut faire partie du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile le personnel inscrit sur le registre spécial correspondant à sa catégorie et à sa section.

Le personnel inscrit en qualité de stagiaire est assimilé au personnel navigant.

#### **1.3.3. Rupture du contrat liée à la limite d'âge (article L. 421-9 du code de l'aviation civile)**

Le personnel navigant de l'aéronautique civile de la section A du registre prévu à l'article L. 421-3 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. Le personnel navigant de l'aéronautique civile de la section D du registre prévu au même article ne peut exercer aucune activité en qualité de personnel de cabine dans le transport aérien public au-delà d'un âge fixé par décret. Toutefois, le contrat de travail du navigant n'est pas rompu du seul fait que cette limite d'âge est atteinte sauf impossibilité pour l'entreprise de proposer un reclassement dans un emploi au sol ou refus de l'intéressé d'accepter l'emploi qui lui est offert.

Il appartient donc 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 1 les salariés employés par des personnes morales 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 vingt et un 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 vise à améliorer la qualité de la garde des jeunes enfants. Elle permet, 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.

Les assistants maternels et les assistants familiaux employés par des personnes morales de droit public visées à l'article L. 351-12 du code du travail sont indemnisés dans les mêmes conditions que les assistants maternels employés par une personne morale de droit privé. Cependant, la charge de leur indemnisation incombe à leur ancien employeur, sauf si ce dernier a adhéré au régime d'assurance chômage.

Les assistants maternels employés par des particuliers relèvent, eux, du règlement général.

### **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, en cas d'absence qui n'est pas imputable à l'assistant maternel, à la famille de celui-ci, à une 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 quatre mois, dans l'attente de nouveaux mineurs, lorsque l'employeur n'a plus d'enfant à confier.

## **1.5. BUCHERONS-TACHERONS**

### **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 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, le 1<sup>er</sup> 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 de l'article L. 351-12 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 REMUNERES A 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.

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 des contributions.

### **2.1. VRP MULTICARTES**

Les contributions sont recouvrées par la Caisse Nationale de Compensation de Sécurité Sociale des VRP à cartes multiples (CCVRP) dans les conditions fixées par la Convention du 19 mars 1997 conclue entre la CCVRP et l'Unédic.

### **2.2. BUCHERONS-TACHERONS**

Pour les bûcherons-tâcherons relevant d'un employeur de main d'œuvre agricole entrant dans le champ d'application de l'article L. 351-4 du code du travail, ou relevant de l'article L. 351-12 § 3 et 4 de ce code et ayant adhéré au régime d'assurance chômage, les contributions sont recouvrées par les caisses de mutualité sociale agricole (CMSA).

Une convention, conclue entre la Caisse Centrale de Mutualité Sociale Agricole (CCMSA) et l'Unédic le 4 juillet 1996, prévoit que les employeurs relevant du secteur agricole sont tenus de s'affilier et de verser les contributions et cotisations dues au régime d'assurance chômage auprès des CMSA.

### **2.3. JOURNALISTES**

L'employeur peut déduire 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, 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 (article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002).

En application de l'annexe XII, chapitre 2, au règlement, ces dispositions ne concernent pas l'assiette des contributions dues au régime d'assurance chômage au titre des rémunérations versées aux journalistes (cf. Fiche 10 de la présente instruction).

En conséquence, les contributions sont assises sur la totalité des rémunérations.

## **3. PRESTATIONS**

### **3.1. CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROITS**

#### **3.1.1. Conditions d'affiliation**

La recherche des durées d'affiliation s'effectue exclusivement en jours.

En application de l'article 3 de l'annexe I, ont droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi les salariés qui justifient de :

- 182 jours d'affiliation au cours des 22 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) ;

ou

- 365 jours d'affiliation au cours des 20 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) ;

ou

- 487 jours d'affiliation au cours des 26 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) ;

ou

- 821 jours d'affiliation au cours des 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis).

En application de l'article 3, 3<sup>ème</sup> alinéa, *"les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues à raison d'une journée d'affiliation par journée de suspension"*.

*"Toutefois, ne sont pas prises en compte les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à l'exercice d'une activité professionnelle exclue du champ d'application du régime, à l'exception de celle exercée dans le cadre des articles L. 122-32-12 et L. 122-32-17 du code du travail"*.

Conformément à l'article 7 de l'annexe I, les actions de formation visées au livre IX du code du travail, à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées à des jours d'affiliation dans la limite des 2/3 du nombre de jours fixés à l'article 3 soit :

- 120 jours si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 a) ;
- 240 jours si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 b) ;
- 320 jours si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 c) ;
- 540 jours si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 d).

Le dernier jour du mois de février est compté pour 3 jours d'affiliation.

### **3.1.2. Chômage involontaire**

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 91 jours d'affiliation.

#### ➤ 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. 761-7 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 la personne employée, 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. 761-7 du code du travail sont considérés comme ayant démissionné pour un motif légitime au sens de l'accord d'application n° 15, chapitre B § 7 (cf. circulaire n° 2006-14 du 21 juillet 2006 - Fiche 1 - point 5.1.1.3.), dès lors qu'ils perçoivent effectivement l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 761-5 du code précité (cf. point 1.2.2.2.).

#### ➤ Salariés forestiers de l'office national des forêts (ONF) et situation de chômage sans rupture du contrat de travail

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. DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE**

### **3.2.1. Calcul du salaire de référence**

Il existe deux différences par rapport au règlement général de l'assurance chômage :

- le terme de la période de référence (article 21 § 1<sup>er</sup>) ;
- les sommes prises en compte pour le calcul du salaire de référence (article 22).

#### ➤ Période de référence

En application de l'article 21 § 1<sup>er</sup> de l'annexe I, la période de référence est constituée des 12 mois civils précédant la fin du contrat de travail en cas de préavis effectué.

En cas de préavis non effectué, la période de référence est constituée des 12 mois civils précédant le premier jour de délai-congé.

Toutefois, en cas de préavis non effectué, 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 de 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 (article 21 § 1<sup>er</sup> de l'annexe I).

Lorsque la période de référence calcul est intégralement constituée 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, aucune rémunération ne peut être prise en compte dans le salaire de référence (article 22 § 3 alinéa 2 du règlement général).

Dans cette hypothèse, la période de référence calcul est constituée des 12 mois civils précédant la date à laquelle une rémunération normale a été perçue pour la dernière fois 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 (article 22 § 1<sup>er</sup> de l'annexe I).

- 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 et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement ou l'indemnité de départ (article 22 § 2 de l'annexe I).

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

- Toutefois, il peut arriver un retard dans le versement des commissions des VRP du fait d'un désaccord porté devant les tribunaux.

Chaque fois que l'intéressé apporte, soit communication d'une décision de justice, soit la preuve d'une transaction enregistrée après comparution devant le bureau de conciliation des prud'hommes que des sommes lui sont allouées, ces sommes qui auraient dû être intégrées initialement pourront être rétablies dans le salaire de référence.

- Salaire de référence égal à zéro en cas d'ouverture de droits au titre d'un premier emploi relevant du régime d'assurance chômage : dans cette hypothèse, il conviendra de retenir les salaires afférents à la période de référence, et non ceux perçus durant cette 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*, ...). 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**

Les règles du règlement relatives à la détermination des montants bruts et nets de l'allocation s'appliquent.

Toutefois, l'article 24 alinéa 2 du règlement général est supprimé. En conséquence, la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et l'allocation minimale ne sont pas minorées en fonction de l'horaire de travail de l'intéressé.

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 et d'inactivité sans solde. 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. En effet, l'article 22 § 4 de l'annexe I prévoit que seuls "*les jours pendant lesquels le travailleur 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*".

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 (article 26 du règlement général et accord d'application n° 2) doivent être appliquées.



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 41 § 1<sup>er</sup> a) du règlement général, cet article n'étant pas modifié dans le cadre de l'annexe I.

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 à l'article 41 § 1<sup>er</sup> b) du règlement général, cet article n'étant pas modifié dans le cadre de l'annexe I.

Toutefois, l'intensité mensuelle de 110 heures énoncée à l'article 41 § 1<sup>er</sup> du règlement général n'est pas opposable aux activités occasionnelles ou réduites dont l'intensité n'est pas susceptible d'être appréciée en heures, dans le cadre du cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération.

# FICHE 2

## ANNEXE II

### *PERSONNELS NAVIGANTS DE LA MARINE MARCHANDE, MARINS PECHEURS*

## SOMMAIRE

### - CHAPITRE PREMIER -

### PERSONNELS NAVIGANTS DE LA MARINE MARCHANDE

#### 1. CHAMP D'APPLICATION

##### 1.1. ENTREPRISES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION

###### 1.1.1. Activités concernées

###### 1.1.2. Pavillon du navire

##### 1.2. SALARIES CONCERNES

###### 1.2.1. Le contrat d'engagement maritime

###### 1.2.2. Modes de rémunération du personnel navigant

###### 1.2.3. Dispositions particulières concernant la rupture du contrat d'engagement maritime

#### 2. CONTRIBUTIONS

##### 2.1. AFFILIATION

##### 2.2. MONTANT DES CONTRIBUTIONS

###### 2.2.1. Assiette

###### 2.2.2. Taux

#### 3. PRESTATIONS

##### 3.1. CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROITS

###### 3.1.1. Fin de contrat d'engagement maritime

###### 3.1.1.1. *Motifs de fin de contrat de travail*

###### 3.1.1.2. *Date à prendre en considération*

- 3.1.2. Condition d'affiliation ou de travail**
- 3.1.3. Inscription comme demandeur d'emploi**
- 3.1.4. Chômage involontaire**
- 3.1.5. Chômage sans rupture du contrat de travail**

### **3.2. DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE**

### **3.3. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION**

- 3.3.1. Les indemnités exclues de l'assiette de calcul de la carence**
- 3.3.2. Les indemnités incluses dans l'assiette de calcul de la carence**

## **- CHAPITRE 2 - MARINS PECHEURS**

### **1. CHAMP D'APPLICATION**

#### **1.1. CATEGORIES DE NAVIRES**

- 1.1.1. Navires de pêche industrielle**
- 1.1.2. Pavillon du navire**

#### **1.2. SALARIES CONCERNES**

#### **1.3. SITUATION DES MARINS PECHEURS**

### **2. CONTRIBUTIONS**

#### **2.1. AFFILIATION**

#### **2.2. MONTANT DES CONTRIBUTIONS**

- 2.2.1. Assiette**
- 2.2.2. Taux**

### **3. PRESTATIONS**

#### **3.1. CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROITS**

- 3.1.1. Condition d'affiliation**
- 3.1.2. Inscription comme demandeur d'emploi**
- 3.1.3. Chômage sans rupture du contrat de travail**

#### **3.2. DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE**

#### **3.3. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION**

## **ANNEXE II**

### ***PERSONNELS NAVIGANTS DE LA MARINE MARCHANDE, MARINS PECHEURS***

#### **- CHAPITRE PREMIER - PERSONNELS NAVIGANTS DE LA MARINE MARCHANDE**

##### **1. CHAMP D'APPLICATION**

Le chapitre premier 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 transport maritime ;
- 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.

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 de détachement ou d'expatriation embarqués sur des navires battant pavillon étranger relèvent de l'annexe IX au règlement général de l'assurance chômage (cf. Fiche 8 - points 2.1.1. et 2.2.1.).

##### **1.2. SALAIRES CONCERNES**

Sont concernés tous les membres du personnel navigant occupant à bord un emploi relatif à la marche, à la conduite, à l'entretien et à l'exploitation du navire (décret n° 67-690 du 7 août 1967 relatif aux conditions d'exercice de la profession de marin).

Le travail maritime se caractérise par une succession de périodes d'embarquement et de débarquement qui sont qualifiées d'embarquement et de débarquement administratifs du fait de l'inscription sur le rôle d'embarquement. On y assimile les périodes de congés et de maladie consécutives au travail nautique.

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 que cette situation entraîne par la mise en place d'un mécanisme de stabilisation des marins et de titularisation des officiers. Ces dispositifs permettent aux marins qui en bénéficient de percevoir une indemnité entre deux embarquements.

### **1.2.1. Le contrat d'engagement maritime**

Le contrat d'engagement maritime est un contrat de travail "*conclu entre un armateur ou son représentant et un marin, et ayant pour objet un service à accomplir à bord d'un navire en vue d'une expédition maritime*" (article 1 du code du travail maritime).

Le code du travail maritime prévoit que le contrat d'engagement maritime peut être conclu pour un voyage, pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée (article 10-1 du code du travail maritime).

Les conventions collectives modifiées du 19 juillet 1947 pour les marins, du 30 septembre 1948 pour le régime de titularisation des officiers et du 1<sup>er</sup> janvier 1972 pour le secteur du remorquage, ont organisé un régime de stabilisation des marins.

Les marins stabilisés ou titularisés bénéficient d'une priorité d'embarquement sur les navires de l'entreprise. En dehors des périodes d'embarquement, de congés ou de maladie, ils perçoivent une indemnité de disponibilité pendant les périodes d'attente.

En contrepartie de ces avantages, les marins stabilisés ou titularisés s'engagent, notamment, à se maintenir à disposition de l'entreprise de navigation dans les 24 heures de la notification d'embarquement qui leur est faite.

Les marins embarquant dans le cadre de contrats au voyage (contrats conclus pour la durée du voyage) ou de contrats à durée déterminée qui remplissent les conditions objectives fixées, peuvent être stabilisés. Ils reçoivent alors une indemnité d'attente entre deux embarquements et sont placés dans une situation conventionnelle d'emploi à durée indéterminée.

Pour les personnels navigants non stabilisés, travaillant dans les entreprises rentrant dans le champ d'application de l'accord collectif du 2 décembre 1971, modifié le 14 mai 1973, conclu entre le Comité central des armateurs de France et les syndicats représentant les marins, un dispositif équivalent généralise l'indemnisation des périodes d'attente sous réserve, notamment, d'une ancienneté de 3 ans.

### **1.2.2. Modes de rémunération du personnel navigant**

Le code du travail maritime distingue deux modes de rémunération :

- salaires au mois : calculés en fonction de la durée réelle des services que l'engagement ait été réalisé au mois ou au voyage. La réglementation relative au SMIC s'applique au secteur du travail maritime ;
- rémunération à la part de bénéfices ou aux profits éventuels : dans ce cas, le contrat d'engagement doit déterminer les dépenses et charges à déduire du produit brut, pour former le produit net. Ce deuxième mode de rémunération se pratique exclusivement dans le secteur de la pêche.

### **1.2.3. Dispositions particulières concernant la rupture du contrat d'engagement maritime**

Le contrat d'engagement maritime, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, est rompu dans des conditions similaires à celles prévues par le droit commun.

Cependant, le code du travail maritime prévoit certains modes de rupture propres à ce type de contrat.

#### **a) Rupture du contrat de travail à durée indéterminée**

La rupture, pour un motif non économique, du contrat de travail à durée indéterminée du marin ne justifiant pas d'une ancienneté de service continu d'un an dont 6 mois d'embarquement chez le même armateur, n'est pas un licenciement mais une résiliation unilatérale. Une procédure particulière indépendante de la procédure de licenciement est prévue dans les ports métropolitains et les DOM-TOM. La résiliation du contrat d'engagement a lieu par la volonté d'un seul des contractants dès l'expiration du délai de préavis (article 95 du code du travail maritime).

#### **b) Rupture du contrat d'engagement maritime au voyage**

Le code du travail maritime prévoit que le contrat d'engagement maritime peut prendre fin :

- par le débarquement régulier du personnel navigant résultant de sa mise à terre nécessitée par une maladie ou un accident ;
- par la prise, le naufrage ou l'innavigabilité du navire.

Ces événements ne concernent que le personnel navigant non stabilisé, strictement lié au navire et à l'expédition maritime. Quant au personnel navigant sous contrat à durée déterminée ou sous contrat à durée indéterminée, dans de telles situations, leur contrat est suspendu.

## **2. CONTRIBUTIONS**

### **2.1. AFFILIATION**

Les dispositions du règlement général s'appliquent sans modification.

L'entreprise ou l'établissement est donc affilié(e) auprès de l'institution territorialement compétente.

## **2.2. MONTANT DES CONTRIBUTIONS**

### **2.2.1. Assiette**

L'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 59 du règlement général étant modifié, les contributions des employeurs et des salariés sont assises sur les 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.

Comme le prévoit le règlement, 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 rémunérations des salariés âgés de 65 ans ou plus.

L'âge normal de départ à la retraite dans la profession est de 55 ans. Cependant, les contributions sont dues pour tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat d'engagement maritime, même s'ils sont âgés de plus de 55 ans.

### **2.2.2. Taux**

Le taux de droit commun est applicable.

## **3. PRESTATIONS**

La demande d'allocations de chômage est déposée par l'intéressé auprès de l'Assédic qui l'a inscrit comme demandeur d'emploi. L'Assédic compétente procède à l'examen du dossier et verse les allocations de chômage.

### **3.1. CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROITS**

#### **3.1.1. Fin de contrat d'engagement maritime**

##### **3.1.1.1. *Motifs de fin de contrat de travail***

Le contrat d'engagement maritime peut être rompu dans des conditions proches de celles du droit commun avec, toutefois, des notions empruntées au droit de la fonction publique.

##### ➤ Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Le contrat d'engagement conclu pour une durée déterminée prend normalement fin à l'échéance du terme.

La résiliation unilatérale anticipée est ouverte aux deux contractants sous réserve du respect du préavis prévu au contrat.

Sauf en cas de faute grave ou de rupture anticipée du fait du marin, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat égale à 5 % de sa rémunération globale brute.

### ➤ Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

La notion de licenciement est spécifique en droit maritime. Il y a licenciement :

- en cas de résiliation par l'employeur du contrat d'engagement maritime d'un personnel navigant de la marine marchande titulaire ou stabilisé dans son emploi, que ce personnel soit embarqué ou non ;
- en cas de résiliation du contrat à durée indéterminée d'un personnel navigant de la marine marchande justifiant chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins un an dont 6 mois d'embarquement effectif et continu ;
- en cas d'absence de proposition d'embarquement à un personnel navigant de la marine marchande lié par un contrat à durée indéterminée justifiant des conditions d'ancienneté et d'embarquement précitées dans un délai de 30 jours à partir de l'achèvement des temps de congés et de repos.

Le licenciement pour motif personnel ou révocation ne peut intervenir qu'après avis d'une commission paritaire, excepté en cas d'incapacité physique.

Les marins devenus inaptes à la navigation par suite d'un accident du travail maritime ou d'une maladie professionnelle bénéficient des dispositions de l'article L. 742-9 du code du travail.

#### **3.1.1.2. Date à prendre en considération**

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 le contrat de stabilisation n'est pas rompu pour les personnels navigants stabilisés. En effet, les personnels navigants stabilisés en attente d'embarquement ne sont pas considérés comme disponibles pour la recherche d'un emploi et perçoivent, par ailleurs, une indemnité d'attente.

#### **3.1.2. Condition d'affiliation ou de travail**

Pour les personnels navigants de la marine marchande, la condition d'affiliation est recherchée en jours d'embarquement administratif et, à défaut, en nombre d'heures de travail.

L'article 3 du chapitre 1 de l'annexe II prévoit les différentes durées d'affiliation dont doivent justifier les intéressés :

- a) 182 jours d'embarquement administratif ou 1260 heures de travail au cours des 22 mois qui précèdent la date à laquelle ont pris fin les obligations de l'employeur découlant du contrat d'engagement maritime ;



ou

**b)** 365 jours d'embarquement administratif ou 2520 heures de travail au cours des 20 mois qui précèdent la date à laquelle ont pris fin les obligations de l'employeur découlant du contrat d'engagement maritime ;

ou

**c)** 487 jours d'embarquement administratif ou 3360 heures de travail au cours des 26 mois qui précèdent la date à laquelle ont pris fin les obligations de l'employeur découlant du contrat d'engagement maritime.

ou

**d)** 821 jours d'embarquement administratif ou 5670 heures de travail au cours des 36 mois qui précèdent la date à laquelle ont pris fin les obligations de l'employeur découlant du contrat d'engagement maritime.

*"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, ne sont pas prises en compte les périodes donnant lieu à l'exercice d'une activité professionnelle exclue du champ d'application du régime, à l'exception de celle exercée dans le cadre des articles L. 122-32-12 et L. 122-32-17 du code du travail".*

Les heures de formation professionnelle visées au livre IX du code du travail sont assimilées à des heures de travail ou à des jours d'embarquement administratif, à raison de 7 heures de formation pour 1 jour, dans la limite des 2/3 du nombre d'heures ou de jours visés à l'article 3 (article 7 du chapitre 1 de l'annexe II), soit :

- 120 jours ou 840 heures si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 a) ;
- 240 jours ou 1680 heures si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 b) ;
- 320 jours ou 2240 heures si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 c) ;
- 540 jours ou 3780 heures si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 d).

Le dernier jour du mois de février est compté pour 3 jours d'embarquement administratif ou pour 21 heures de travail (article 7 alinéa 2 - chapitre 1 de l'annexe II).

### **3.1.3. Inscription comme demandeur d'emploi**

Peuvent être admis au bénéfice des prestations de chômage les personnels navigants de la marine marchande inscrits comme demandeur d'emploi dans les conditions prévues à l'article R. 742-38 du code du travail (article 4 a) - chapitre 1 de l'annexe II).

Le personnel navigant de la marine marchande doit être inscrit comme demandeur d'emploi, d'une part, auprès de l'Assédic de sa résidence et, d'autre part, auprès du service spécialisé de son port habituel d'embarquement.

L'inscription auprès du Bureau Central de la Main d'œuvre Maritime (BCMOM) est assimilée à l'inscription spécialisée du port habituel d'embarquement.

Toutefois, les personnels navigants qui se trouvent dans une situation ne leur permettant pas ou plus de remplir les conditions pour servir à bord d'un navire français sont dispensés de l'exigence de la double inscription comme demandeur d'emploi.

Dans une telle situation, il n'y a pas lieu d'exiger la double inscription comme demandeur d'emploi. La condition prévue à l'article 4 a) est réputée remplie dès lors que l'intéressé est inscrit comme demandeur d'emploi auprès des services de l'ANPE.

Il en est ainsi notamment dans le cas où le personnel navigant a été déclaré inapte à la navigation.

#### **3.1.4. Chômage involontaire**

A l'exception des situations visées par l'accord d'application n° 15 (cf. circulaire n° 2006-14 du 21 juillet 2006 - Fiche 1 - point 5.1.1.3.), sont admis au bénéfice des prestations de chômage les personnels navigants qui n'ont pas mis fin volontairement à leur contrat d'engagement maritime (article 4 e) - chapitre 1 de l'annexe II).

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 la commission paritaire de l'Assédic du lieu de leur résidence dans le cadre de l'accord d'application n° 13.

#### **3.1.5. Chômage sans rupture du contrat de travail**

Pour l'application de l'article 6 du règlement général, le point de départ du délai de 28 jours est le dernier jour d'embarquement administratif.

### **3.2. DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE**

Les modalités de détermination de l'allocation journalière sont identiques à celles prévues par le règlement général.

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

Les personnels navigants âgés de 55 ans et plus 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).

Conformément à l'article 26 § 1<sup>er</sup> du règlement général, le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi servie aux marins âgés de 55 ans et plus 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. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION**

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 29 § 1<sup>er</sup> 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 (article 29 § 2 du chapitre 1 de l'annexe II).

#### **3.3.1. Les 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 maritime. Elles sont donc exclues de l'assiette du différé.

Il s'agit notamment :

- de l'indemnité minimale de fin de contrat prévue à l'article 102-24 du code du travail maritime.

Cette indemnité est égale au minimum de 5 % du montant de la rémunération totale brute due au personnel navigant (article 3 du décret n° 83-796 du 6 septembre 1983).

Elle est versée à l'occasion d'une fin de contrat à durée déterminée ou du voyage ou en cas de rupture anticipée d'un tel contrat du fait de l'employeur.

Cette indemnité n'est pas due en cas de rupture anticipée consécutive à une faute grave du marin ou à un cas de force majeure.

- des indemnités dues en cas de rupture anticipée du contrat conclu au voyage des marins rémunérés au mois ou au voyage prévues à l'article 39 du code du travail maritime.

Si la rupture du contrat intervient avant le départ, le personnel navigant qui a perçu des avances sur salaire les conserve, à défaut, l'employeur est tenu au versement d'un mois de salaire.

En cas de rupture 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 due en cas de licenciement du personnel navigant ayant une ancienneté de service ininterrompue d'au moins 2 ans, du personnel navigant stabilisé ou titularisé, et en cas de licenciement économique, prévue à l'article 102-3 du code du travail maritime.

Le montant minimum de cette indemnité est fixé à 1/10<sup>ème</sup> du salaire de référence par année effectuée au service du même employeur (décret n° 78-389 du 17 mars 1978 portant application du code du travail maritime modifié).

### **3.3.2. Les indemnités incluses dans l'assiette de calcul du différé spécifique**

Sont notamment incluses dans l'assiette de calcul du différé spécifique prévu à l'article 29 § 2 du règlement général :

- 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 ou par les tribunaux (article 40 du code du travail maritime) ;
- l'indemnité de résiliation du contrat à durée indéterminée et de rupture anticipée du contrat à durée déterminée :
  - . la résiliation du fait de l'employeur du personnel navigant justifiant d'une ancienneté inférieure à un an donne lieu au versement d'une indemnité en cas d'inobservation du délai de préavis ou en l'absence de motif légitime (articles 95 et 100 du code du travail maritime) ;
  - . la rupture anticipée du contrat à durée déterminée ouvre droit, sauf en cas de faute lourde ou de force majeure, à une indemnité de résiliation (article 100 du code du travail maritime).

Pour la fixation de ces deux indemnités, 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 (article 95 du code du travail maritime).

Le différé spécifique déterminé en application de l'article 29 § 2 du chapitre 1 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. CATEGORIES DE NAVIRES**

##### **1.1.1. Navires de pêche industrielle**

Pour les marins pêcheurs rémunérés à la part, c'est la catégorie artisanale ou industrielle du navire sur lequel ils travaillent qui va 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<sup>er</sup> 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**

(cf. chapitre 1, point 1.1.2.)

#### **1.2. SALAIRES CONCERNES**

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 ;

et

- relevant de la section salariée de la caisse maritime d'allocations familiales.

C'est-à-dire, d'une part, les marins rémunérés au salaire minimum garanti dans la profession et, d'autre part, les marins rémunérés à la part et naviguant sur des navires classés en catégorie industrielle.

#### **1.3. SITUATION DES MARINS PECHEURS**

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

Les marins pêcheurs travaillent donc dans le même cadre contractuel que les personnels navigants de la marine marchande. Néanmoins, ils ne bénéficient pas, comme eux, d'un régime conventionnel unificateur et protecteur.

Il en découle une disparité de situations encore plus importante que dans la marine marchande.

La stabilisation et la titularisation existent, mais découlent de conventions collectives d'application géographique et/ou sectorielle plus restreintes que dans la marine marchande.

## **2. CONTRIBUTIONS**

### **2.1. AFFILIATION**

Les dispositions du règlement général s'appliquent.

### **2.2. MONTANT DES CONTRIBUTIONS**

#### **2.2.1. Assiette**

Par dérogation à l'article 59 du règlement général, les contributions des employeurs et des salariés 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.

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.

#### **2.2.2. Taux**

Le taux de droit commun est applicable.

## **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 point 3.1.1. - chapitre 1 de la présente fiche.

#### **3.1.1. Condition d'affiliation**

La recherche de la condition d'affiliation s'effectue exclusivement en nombre de jours d'embarquement administratif.

Pour s'ouvrir un droit aux prestations de chômage, les marins pêcheurs doivent justifier de l'une des durées d'affiliation suivantes :

- a) 182 jours d'embarquement administratif au cours des 22 mois qui précèdent la fin du contrat d'engagement maritime ;

ou

b) 365 jours d'embarquement administratif au cours des 20 mois qui précèdent la fin du contrat d'engagement maritime ;

ou

c) 487 jours d'embarquement administratif au cours des 26 mois qui précèdent la fin du contrat d'engagement maritime.

ou

c) 821 jours d'embarquement administratif au cours des 36 mois qui précèdent la fin du contrat d'engagement maritime.

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

*Toutefois, ne sont pas prises en compte les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à l'exercice d'une activité professionnelle exclue du champ d'application du régime, à l'exception de celle exercée dans le cadre des articles L. 122-32-12 et L. 122-32-17 du code du travail".*

En application de l'article 7 du chapitre 2 de l'annexe II, les actions de formation professionnelle visées au livre IX 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 recherchés dans le cadre de l'article 3, soit :

- 120 jours si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 a) ;
- 240 jours si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 b) ;
- 320 jours si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 c).
- 540 jours si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 d).

Le dernier jour du mois de février est compté pour 3 jours d'embarquement administratif.

### **3.1.2. Inscription comme demandeur d'emploi**

Contrairement aux personnels navigants de la marine marchande, les marins pêcheurs n'ont pas à justifier d'une inscription au BCMOM.

### **3.1.3. Chômage sans rupture du contrat de travail**

Le point de départ de l'indemnisation au titre de l'article 6 est fixé au dernier jour d'embarquement administratif.

Les marins pêcheurs peuvent se trouver, chaque année à des époques voisines, en situation de chômage sans rupture du contrat de travail au motif que les quotas de pêche sont épuisés pour l'année considérée.

Dans ce cas, il n'y a pas lieu d'opposer la condition relative au chômage saisonnier (articles 4 g), 22 et 24 - chapitre 2 de l'annexe II).

### **3.2. DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE**

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 (article 21 du chapitre 2 de l'annexe II).

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 (article 25 - chapitre 2 de l'annexe II).

Le montant de l'allocation n'étant pas déterminé à partir des rémunérations réellement perçues, l'article 28 du règlement général ne s'applique pas. Pour la revalorisation, il convient de se référer au barème.

### **3.3. POINT DE DEPART 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 (cf. point 3.3. chapitre 1).



# **FICHE 3**

## **ANNEXE III** ***OUVRIERS DOCKERS***

### **SOMMAIRE**

#### **1. CHAMP D'APPLICATION**

#### **2. CONTRIBUTIONS**

##### **2.1. AFFILIATION**

##### **2.2. MONTANT DES CONTRIBUTIONS**

###### **2.2.1. Contributions des employeurs**

###### **2.2.2. Contributions des salariés**

##### **2.3. VERSEMENT DES CONTRIBUTIONS**

#### **3. PRESTATIONS**

##### **3.1. CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROITS**

###### **3.1.1. Perte de la carte professionnelle**

###### **3.1.2. Condition d'affiliation**

###### **3.1.3. Condition de chômage involontaire**

###### **3.1.4. Chômage sans rupture du contrat de travail**

##### **3.2. DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE**

###### **3.2.1. Calcul du salaire de référence**

###### **3.2.2. Calcul du salaire journalier de référence**

# ANNEXE III

## *OUVRIERS DOCKERS*

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, de limiter le recours au travail intermittent.

Désormais, 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'Oeuvre (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. 511-2 III du code des ports maritimes.

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 de l'annexe IV (cf. Fiche 4).

### **1. CHAMP D'APPLICATION**

Relèvent de la catégorie des dockers professionnels intermittents, les ouvriers dockers qui étaient titulaires de la carte professionnelle au 1<sup>er</sup> janvier 1992 et qui n'ont pas conclu de contrat de travail à durée indéterminée.

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 (article L. 511-2 III du code des ports maritimes).

Les intéressés sont tenus de "*se présenter régulièrement à l'embauche et de se faire pointer dans les conditions fixées par le BCMO*" (article L. 511-4 III du code des ports maritimes).

Le recours à cette catégorie de dockers est limité à certains ports dont la liste est précisée par l'arrêté du 25 septembre 1992 (J.O. 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 (articles L. 521-1 et 8 III du code des ports maritimes).

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 1000 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 (article L. 521-8 III du code des ports maritimes).

Le retrait disciplinaire de la carte professionnelle, à titre temporaire ou définitif, relève également de la compétence du BCMO (article L. 531-1 2° du code des ports maritimes).

## **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 différentes.

#### **2.2.1. Contributions des employeurs**

Les contributions des employeurs sont assises sur 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.

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 59 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<sup>ème</sup> du plafond annuel de la sécurité sociale.

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

Comme le prévoit le règlement général, aucune contribution -tant patronale que salariale- n'est perçue pour les rémunérations des salariés âgés de plus de 65 ans.

### **2.3. VERSEMENT DES CONTRIBUTIONS**

Les contributions sont versées par l'employeur auprès d'un organisme désigné par l'Unédic (article 65 de l'annexe III).

Dans chaque port, un organisme unique effectue le recouvrement des contributions dues par les entreprises de manutention pour les ouvriers dockers qu'elles emploient.

Une convention conforme à un accord type intervenu entre l'Unédic et l'Union nationale des industries de la manutention des ports français réglemente les liaisons entre Assédic et caisses de congés payés ou organismes centralisateurs des paies. Les caisses procèdent, pour le compte de l'institution, à l'appel et au recouvrement des contributions.

Les sommes recouvrées par les caisses au titre d'un mois donné sont reversées à l'Assédic le mois suivant.

Dans la mesure où les employeurs versent les contributions auprès des organismes susvisés, les dispositions relatives à la simplification du recouvrement ne leur sont pas applicables et la notion d'acompte prévisionnel est sans objet.

## **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 (article L. 521-1 du code des ports maritimes).

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.

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.

### **3.1.2. Condition d'affiliation**

Dans le cadre de l'annexe III, les durées d'affiliation sont recherchées en nombre de vacations (article 3 de l'annexe III) 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 :

a) 260 vacations au cours des 22 mois précédant la date de la perte de la carte ;

ou

b) 520 vacations au cours des 20 mois précédant la date de la perte de la carte ;

ou

c) 693 vacations au cours des 26 mois précédant la date de la perte de la carte.

ou

d) 1170 vacations au cours des 36 mois précédant la date de la perte de la carte.

*"Les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues à raison de 2 vacations par journée de suspension.*

*Toutefois, ne sont pas prises en compte les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à l'exercice d'une activité professionnelle exclue du champ d'application du régime, à l'exception de celle exercée dans le cadre des articles L. 122-32-12 et L. 122-32-17 du code du travail".*

Lors de la recherche des conditions d'affiliation, les actions de formation visées au livre IX du code du travail, sont comptées à raison de 2 vacations pour 5 heures de formation, dans la limite des 2/3 du nombre de vacations visé à l'article 3, soit respectivement de :

- 170 vacations si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 a) ;

- 345 vacations si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 b) ;

- 460 vacations si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 c) ;

- 780 vacations si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 d).

En l'absence de disposition expresse, le dernier jour du mois de février compte uniquement pour le nombre de vacations effectuées ce jour là.

### **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 (article 4 e) de l'annexe III).

Le départ volontaire est présumé légitime dans les mêmes conditions que celles prévues par le règlement général (accord d'application n° 15).

### **3.1.4. Chômage sans rupture du contrat de travail**

S'agissant de personnels travaillant de façon intermittente, les dispositions relatives à l'indemnisation du chômage sans rupture du contrat de travail prévues à l'article 6 du règlement général n'ont pas lieu de s'appliquer.

## **3.2. DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE**

### **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 (article 21 § 1<sup>er</sup> de l'annexe III).

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 entrent dans le calcul du salaire de référence si elles ont été perçues au cours de la période de référence (article 22 § 1<sup>er</sup> de l'annexe III).

### **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 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, sont prises en compte pour une demi-journée ;
- a effectué un stage de formation professionnelle visé par le livre IX 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<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> alinéas du code du service national ;
- a été en grève et comme tel non payé, situation attestée par le BCMO (article 22 § 4 de l'annexe III).

L'horaire de travail de l'intéressé est sans incidence sur le montant de l'allocation minimale et de la partie fixe de l'allocation unique dégressive. L'article 24 du règlement général ne s'applique donc pas aux ouvriers dockers relevant de l'annexe III.

# **FICHE 4**

## **ANNEXE IV**

### ***SALARIES INTERMITTENTS, SALARIES INTERIMAIRES DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE***

## **SOMMAIRE**

### **1. CHAMP D'APPLICATION**

#### **1.1. INTERMITTENTS**

**1.1.1. Conditions liées à la nature de l'activité**

**1.1.2. Conditions liées au contrat de travail**

**1.1.3. Application des critères**

**1.1.4. Contestation de la qualité d'intermittent**

#### **1.2. INTERIMAIRES**

**1.2.1. L'entreprise de travail temporaire**

**1.2.2. Contrat de travail temporaire**

**1.2.3. Particularités liées à la rupture du contrat de travail temporaire**

### **2. CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROITS**

#### **2.1. CONDITION D'AFFILIATION**

**2.1.1. Recherche de l'affiliation**

**2.1.2. Cas d'assimilation**

#### **2.2. CHOMAGE SAISONNIER**

#### **2.3. CHOMAGE SANS RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **3. DUREE D'INDEMNISATION**

#### **4. DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE**

##### **4.1. SALAIRE DE REFERENCE**

##### **4.2. CALCUL DU SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE**

#### **5. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION**

#### **6. INDEMNISATION EN CAS D'EXERCICE D'UNE ACTIVITE REDUITE OU OCCASIONNELLE**

##### **6.1. CONDITIONS DE CUMUL DES ALLOCATIONS**

##### **6.2. GESTION DES DECLARATIONS D'ACTIVITE**



## ANNEXE IV

### ***SALARIES INTERMITTENTS, SALARIES INTERIMAIRES DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE***

#### **1. CHAMP D'APPLICATION**

L'annexe IV s'applique aux intermittents et aux intérimaires.

##### **1.1. INTERMITTENTS**

La présente annexe vise les salariés intermittents au sens du régime d'assurance chômage.

Pour apprécier la qualité d'intermittent, il convient de se référer à plusieurs critères cumulatifs.

##### **1.1.1. Conditions liées à la nature de l'activité**

Sont qualifiés d'intermittents au sens de l'annexe IV, les salariés dont les activités s'exercent, en raison de la nature même de ces activités, d'une manière nécessairement discontinue.

La nature discontinue de l'activité est le principal critère de définition du travail intermittent pour l'application de cette annexe.

Elle s'apprécie en fonction du secteur d'activité dans lequel le salarié travaillait avant sa période de chômage.

L'article D. 121-2 du code du travail détermine une liste de secteurs d'activités dans lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire des emplois. A titre indicatif, il est possible de s'y référer pour déterminer la nature discontinue des activités exercées.

L'article D. 121-2 vise, par exemple, les secteurs des enquêtes et sondages et du déménagement.

Cette liste n'étant pas exhaustive, il faut rechercher le caractère irrégulier de l'activité du secteur d'activité professionnelle dans lequel le salarié a exercé ses fonctions pour apprécier la qualité d'intermittent. C'est notamment le cas des secteurs de la sucrerie, de la conserverie, du tourisme ou de la démonstration qui sont des activités par nature discontinues où il existe des salariés intermittents.

### **1.1.2. Conditions liées au contrat de travail**

Outre la nature de l'activité, il convient d'apprécier la nature des relations contractuelles ayant précédé la période de chômage.

Le travail intermittent se caractérise par la succession de contrats à durée déterminée brefs, conclus généralement avec des employeurs différents.

### **1.1.3. Application des critères**

La qualité d'intermittent au sens de l'annexe IV s'applique aux salariés qui remplissent de manière cumulative les conditions développées ci-dessus.

A titre d'exemple, on peut citer les interprètes de conférence qui, rémunérés à la journée pour des durées très limitées, connaissent entre chaque emploi une période de chômage plus ou moins longue, notamment avant l'été et l'hiver.

En revanche, un comptable qui travaille de manière discontinue se verra appliquer le règlement général pour la prise en charge au titre de l'assurance chômage car son activité n'est pas par nature discontinue.

Par ailleurs, sont également exclus de la présente annexe certains salariés dont l'activité intermittente relève d'autres protocoles annexés au règlement général : tel est le cas des artistes relevant de l'annexe X au règlement général et des techniciens du spectacle, de la production cinématographique, audiovisuelle, de la radio et de la diffusion relevant de l'annexe VIII au règlement général.

### **1.1.4. Contestation de la qualité d'intermittent**

Lorsqu'un intéressé conteste la qualification donnée par l'Assédict, la commission paritaire est compétente pour déterminer la nature de cette activité et, en conséquence, la réglementation applicable [accord d'application n° 13 § 4 c)].

## **1.2. INTERIMAIRES**

Il s'agit des salariés qui effectuent chez un employeur une ou plusieurs missions de durée limitée, qui leur ont été confiées par une entreprise de travail temporaire, dès lors qu'ils sont liés par un contrat de travail exclusivement à cette dernière entreprise.

### **1.2.1. L'entreprise de travail temporaire**

Le salarié intérimaire est exclusivement lié à une entreprise de travail temporaire.

L'entrepreneur de travail temporaire est une personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue elle embauche et rémunère à cet effet (article L. 124-1 du code du travail).

Le travail intérimaire se caractérise donc par une relation tripartite entre l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire.

### **1.2.2. Contrat de travail temporaire**

Une entreprise utilisatrice ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée mission, dans les seuls cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- emplois à caractère saisonnier ou secteurs dans lesquels il est constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée (articles L. 124-2 et L. 124-2-1 du code du travail).

La durée totale du contrat de mise à disposition, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement, ne peut excéder :

- 18 mois dans le cas général ;
- 9 mois dans le cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou de réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- 24 mois pour les missions exécutées à l'étranger ou en cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail, ou en cas de commandes exceptionnelles à l'exportation (article L. 124-2-2 du code du travail).

### **1.2.3. Particularités liées à la rupture du contrat de travail temporaire**

Lorsqu'à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur, il a droit à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est calculée en fonction de la durée de la mission et de la rémunération du salarié.

Son taux est fixé par voie de convention ou d'accord collectif de travail (article L. 124-4-4 du code du travail).

L'accord national interprofessionnel étendu du 24 mars 1990 fixe ce taux à 10 %.

Cette indemnité n'est pas due si le contrat est rompu à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure.

Par ailleurs, lorsque l'entrepreneur de travail temporaire rompt le contrat de travail du salarié avant le terme prévu au contrat, il est tenu de lui proposer un nouveau contrat de travail.

A défaut, ou si ce nouveau contrat est d'une durée inférieure à celle restant à courir du précédent contrat, l'entrepreneur de travail temporaire doit assurer une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat y compris l'indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation (article L. 124-5 du code du travail).

La résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi. Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque le contrat est rompu par le salarié qui justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis, sans que cette période puisse être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines dans les deux cas (article L. 124-5 du code du travail).

## **2. CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROITS**

Les conditions d'ouverture de droits sont celles prévues par le règlement général. Toutefois, certaines dispositions particulières ont été retenues pour l'appréciation des droits.

### **2.1. CONDITION D'AFFILIATION**

#### **2.1.1. Recherche de l'affiliation**

La condition d'affiliation est recherchée exclusivement en heures (article 3 de l'annexe IV). Les intéressés doivent avoir accompli :

- 910 heures de travail au cours des 22 mois qui précèdent la fin de contrat de travail ;

ou

- 1820 heures de travail au cours des 20 mois qui précèdent la fin de contrat de travail ;

ou

- 2426 heures de travail au cours des 26 mois qui précèdent la fin de contrat de travail ;

ou

- 4095 heures de travail au cours des 36 mois qui précèdent la fin de contrat de travail.

Pour la recherche des heures de travail, il y a lieu de prendre en compte les heures payées comme du temps de travail.

Sont considérées comme des heures de travail :

- heures de travail effectives ;

- heures supplémentaires ;

- heures de repas ou de repos pendant la journée de travail, si elles sont payées comme des heures de travail ;

- heures accordées pour congés familiaux visés à l'article L. 226-1 du code du travail ; ces heures n'entraînent pas de baisse de rémunération et sont assimilées à du travail effectif ;

- heures de délégation prises au cours de la mission ou utilisées entre deux missions ; en ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales afférentes, ces heures sont rattachées au dernier contrat conclu avec l'ETT au titre de laquelle le représentant a été élu (articles L. 424-1 et L. 434-1 du code du travail).
- heures d'astreinte mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement pour la durée des interventions (article L. 212-4-2 du code du travail). Seule la durée des interventions est considérée comme du travail effectif.
- heures correspondant à des jours RTT, pris en cours de mission, ou payées par l'ETT en fin de mission (accord national de réduction du temps de travail des intérimaires du 27 mars 2000).

Par ailleurs, selon l'article L. 124-21 du code du travail, les périodes passées par les salariés temporaires des entreprises de travail temporaire en stage de formation sont assimilées à des missions et relèvent de ce fait de l'annexe IV. Tel est le cas, notamment, des formations effectuées à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétences.

En revanche ne sont pas considérées comme des heures de travail, les heures d'intempérie ou de chômage partiel : non payées comme du temps de travail.

L'article 3 de l'annexe IV au règlement général prévoit un plafond d'heures de travail retenu pour la recherche de la condition d'affiliation. Ce plafond est fixé à 208 heures par mois, il peut être porté à 260 heures en cas de dérogation accordée par l'autorité administrative compétente.

Lorsque la période de référence affiliation ne couvre pas des mois civils complets, les heures sont retenues après plafonnement sur les mois complets au prorata du nombre de jours calendaires compris dans la période.

Cet article précise également que *"les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues à raison de 5 heures de travail par journée de suspension."*

*Toutefois, ne sont pas prises en compte les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à l'exercice d'une activité professionnelle exclue du champ d'application du régime, à l'exception de celle exercée dans le cadre des articles L. 122-32-12 et L. 122-32-17 du code du travail".*

### Cas particulier

Compte tenu de leurs conditions particulières d'emploi, l'accord d'application n° 17 prévoit une règle spécifique d'équivalence pour les interprètes de conférence. Ainsi, pour le décompte des heures de travail requises en vue de l'ouverture de droits dans le cadre de l'annexe IV, une heure de conférence vaut 3 heures de travail.

### **2.1.2. Cas d'assimilation**

L'article 7 de l'annexe IV précise que, pour la recherche de la condition d'affiliation, les actions de formation visées au livre IX du code du travail, à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées à des heures de travail dans la limite des 2/3 du nombre d'heures fixé à l'article 3, soit :

- 600 heures, si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 a) ;
- 1200 heures, si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 b) ;
- 1600 heures, si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 c) ;
- 2700 heures, si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 d).

Le dernier jour du mois de février compte uniquement pour le nombre d'heures de travail effectué.

### **2.2. CHOMAGE SAISONNIER**

Par définition, les intérimaires ou intermittents ont une activité nécessairement discontinue. Aussi, il est recommandé de leur appliquer la notion de chômage saisonnier avec un discernement particulier.

### **2.3. CHOMAGE SANS RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

L'article 6 du règlement général étant supprimé dans l'annexe IV, les dispositions relatives au chômage sans rupture du contrat de travail sont sans objet pour les salariés relevant de cette annexe.

## **3. DUREE D'INDEMNISATION**

Les durées d'indemnisation sont identiques à celles prévues par le règlement général.

Cependant, pour l'application de l'article 12 § 3 (maintien des droits jusqu'à la retraite) du règlement général, la condition relative à l'année continue ou à deux années discontinues d'affiliation est considérée comme remplie si l'intéressé justifie soit de 3264 heures dans les 5 ans précédant la fin du contrat de travail, soit de 1812 heures dans une année.

## **4. DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE**

### **4.1. SALAIRE DE REFERENCE**

Le salaire de référence est déterminé à partir de l'ensemble des rémunérations soumises à contributions, afférentes aux périodes de travail accomplies pendant la période de référence des 12 mois civils précédant la fin de contrat de travail.

Ne peuvent être incluses dans le salaire de référence des sommes présentant un caractère indemnitaire ou dont l'attribution trouve son origine dans la fin de contrat de travail.

Ainsi, sont exclues du salaire de référence :

- 1) l'indemnité de fin de mission (article L. 124-4-4 du code du travail) : 10 % de la rémunération totale brute ;
- 2) l'indemnité de fin de contrat de travail versée aux intermittents à la fin de leur contrat (article L. 122-3-4 du code du travail) : 10 % de la rémunération totale brute, lorsque cette indemnité est due ;
- 3) l'indemnité compensatrice de congés payés (article L. 124-4-3 du code du travail) qui ne peut être inférieure à 10 % de la rémunération totale due au salarié, laquelle comprend l'indemnité de fin de mission ou de fin de contrat.

#### **4.2. CALCUL DU SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE**

##### Principe

Il est égal au quotient du salaire de référence (SR) par la différence entre 365 jours (N) et le nombre de jours (n) durant lesquels, au cours de la période de référence calcul (PRC), l'intéressé (article 22 § 4 de l'annexe IV) :

- a participé au régime 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 celles qui ont donné lieu à inscription comme demandeur d'emploi ;
- a effectué un stage de formation professionnelle visé par le livre IX 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<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> alinéas du code du service national ;
- a perçu des indemnités d'intempéries au titre de l'article L. 731-7 du code du travail ;
- ainsi que le nombre de jours correspondant à la durée des droits à congés acquis, et déterminé en fonction du nombre d'heures de travail effectuées au cours de la période retenue pour le calcul du salaire de référence ("J").

"J" est déterminé de la façon suivante :

"J" = Nbre d'heures de travail effectuées au cours de la PRC x 5/52 x 1/5.

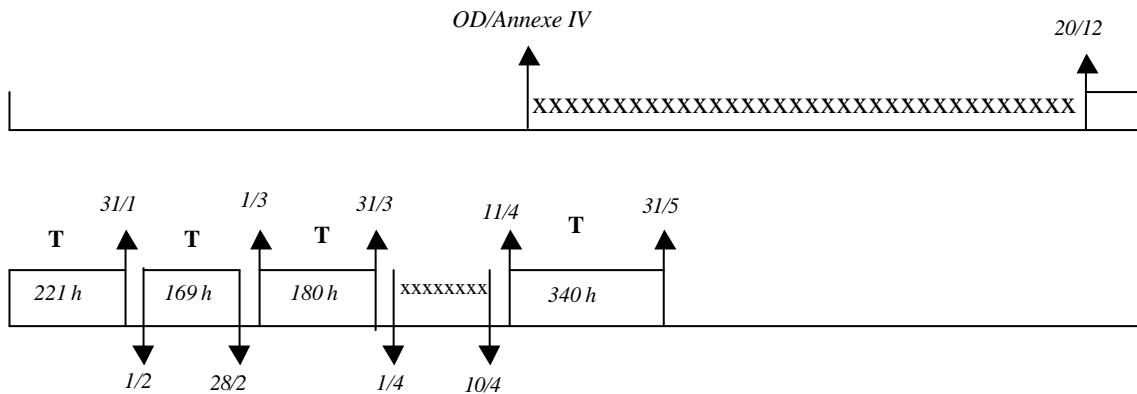
Toutefois, la déduction du nombre de jours de congés acquis pendant la période de référence ne doit pas conduire à l'obtention d'un diviseur inférieur au nombre de jours d'activité exercée dans la période de référence. Le cas échéant, il y a lieu d'écarter "J".

Ainsi, le salaire journalier de référence (SJR) est égal à :

$$\text{SJR} = \frac{\text{SR}}{365 - n}$$

Par ailleurs, le diviseur du salaire de référence ne peut être inférieur à un diviseur minimal obtenu en divisant par 10 les heures de travail effectuées au cours de la période retenue pour le calcul du salaire de référence. Le diviseur minimal correspond au nombre entier obtenu.

### EXEMPLE N° 1



**T** : Travail

**xxxxxx** : Périodes de chômage attestées et indemnisées

- Ouverture de droits au titre de l'article 3 a) puisque l'intéressé justifie de 910 heures de travail au 31 mai

- Période de référence calcul du 1/06 au 31/5

-  $N = 365$  jours forfaitaires

-  $J = 910 \text{ heures} \times 5/52 \times 1/5 = 17$  jours

-  $n = 17$  jours + 211 jours de chômage constaté = 228 jours

→  $N - n = 365 - 228 = 137$  jours

- Cependant, le nombre de jours d'activité se situant dans la période de référence calcul est égal à 153 jours ; en conséquence, la valeur  $N - n$  ne peut être inférieure à 153 jours, cela conduit à écrêter  $J$  à 1 jour.

-  $N - n = 153$  jours, ce diviseur ne peut être inférieur au diviseur minimal  $910 \text{ heures}/10 = 91$

→ diviseur retenu = 153 jours

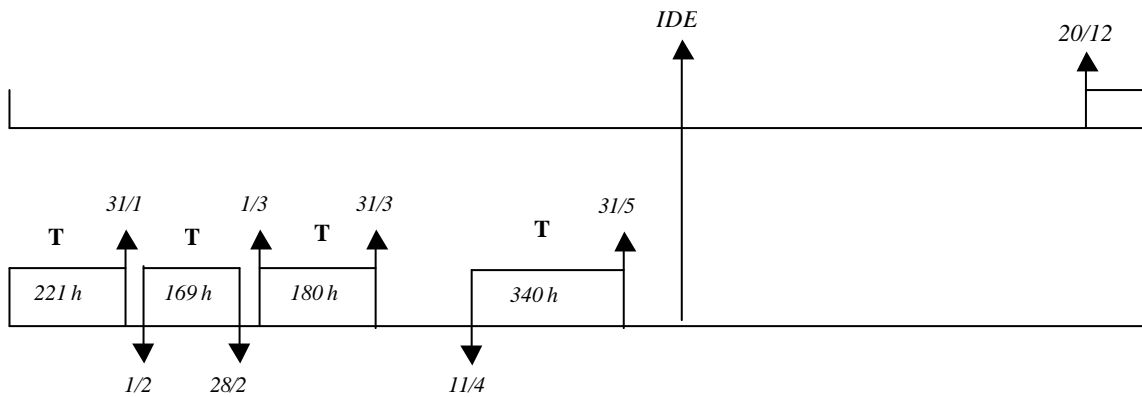
### Cas particulier

En cas d'admission initiale à l'allocation d'aide au retour à l'emploi au titre de l'annexe IV, 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 22 § 4 du règlement général.

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



## EXEMPLE N° 2



**T** : Travail

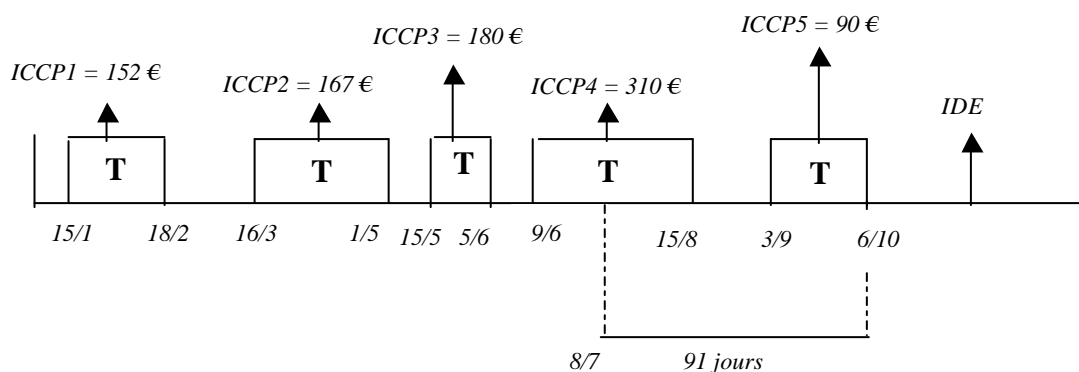
- 910 heures au cours des 22 mois précédant la fin du contrat de travail
- Ouverture de droits au titre de l'article 3 a)
- Période de référence calcul du 1/6 au 31/5
- Nombre de jours d'appartenance au sein de la période de référence calcul : 153 jours
- $N = 153$  jours
- $SJR = \frac{SR \text{ (rémunération de la période de référence calcul)}}{153 \text{ jours}}$

## 5. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION

L'article 29 § 1<sup>er</sup> de l'annexe IV prévoit un différé d'indemnisation calculé à partir du nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion des ruptures situées dans les 91 jours précédant la fin de contrat de travail ayant permis l'ouverture de droits. Le nombre de jours de différé est égal au total de ces indemnités compensatrices de congés payés divisé par le salaire journalier de référence.

### EXEMPLE N° 3

SJR = 40 €



**ICCP** : Indemnités compensatrices de congés payés

**SJR** : Salaire journalier de référence

**T** : Travail

*Les indemnités compensatrices de congés payés prises en compte pour le calcul du différé d'indemnisation prévu à l'article 29 § 1<sup>er</sup> sont celles versées à l'occasion des fins de contrat de travail situées dans les 91 jours précédant la dernière fin de contrat de travail.*

*Sont donc prises en compte les indemnités compensatrices de congés payés versées au titre des fins de contrats de travail situées entre le 8 juillet et le 6 octobre.*

*En l'espèce, deux fins de contrats de travail sont intervenues dans les 91 jours précédant la dernière. Elles ont donné lieu au versement d'indemnités compensatrices de congés payés d'un montant total de 400 € (310 € + 90 €).*

$$\text{Différé} = \frac{400}{40} = 10 \text{ jours}$$

Sont prises en compte les indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion des ruptures situées dans les 91 jours précédant la dernière fin de contrat de travail, à l'exclusion des indemnités compensatrices de congés payés ayant déjà servi au calcul du décalage (cf. point 6.).

De même, les indemnités compensatrices de congés payés qui ont pu servir au calcul d'un différé d'indemnisation à l'occasion d'une reprise de droits ne donnent pas lieu au calcul d'une nouvelle carence.

Ce différé prend effet au lendemain de la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits.

Le différé spécifique et le délai d'attente, prévus respectivement aux articles 29 § 2 et 30 du règlement général, sont opposables aux ressortissants de l'annexe IV.

## **6. INDEMNISATION EN CAS D'EXERCICE D'UNE ACTIVITE REDUITE OU OCCASIONNELLE**

### **6.1. CONDITIONS DE CUMUL DES ALLOCATIONS**

Conformément à l'article 41 § 1<sup>er</sup> de l'annexe IV, *"le salarié privé d'emploi (...) qui reprend ou conserve une activité occasionnelle ou réduite, peut continuer à percevoir l'ARE dans les conditions définies à l'article 43, alinéas 2, 3 et 4"*.

Ainsi, en cas d'exercice d'une activité salariée, reprise ou conservée, un nombre de jours non indemnisables pour le mois considéré est calculé en fonction des rémunérations brutes procurées par l'activité.

L'intégralité des rémunérations brutes perçues au titre du mois civil considéré, y compris les indemnités de congés payés, à l'exclusion des sommes ayant un caractère indemnitaire, sont divisées par le salaire journalier de référence sur la base duquel a été calculée l'allocation de chômage.

Le nombre entier ainsi obtenu correspond aux jours non indemnisables pour le mois considéré. Si ce nombre excède le mois civil, il n'y a pas de report des jours non indemnisables sur le mois suivant.

Pour les allocataires âgés de 50 ans et plus, ce nombre entier est affecté d'un coefficient de minoration égal à 0,8.

### **6.2. GESTION DES DECLARATIONS D'ACTIVITE**

Comme tous les demandeurs d'emploi indemnisés par le régime d'assurance chômage, les ressortissants de l'annexe IV sont tenus de déclarer chaque mois, à terme échu, les activités exercées au cours du mois civil.

Les déclarations des intéressés sont rapprochées des informations contenues sur les relevés mensuels de contrats de travail temporaire conclus par les entreprises de travail temporaire.

En effet, le sixième alinéa de l'article 35 de l'annexe IV prévoit que les entreprises de travail temporaire sont tenues de fournir, aux Assédic, les informations relatives aux missions effectuées au cours du mois précédent : période de travail, heures de travail et rémunérations. Cette obligation résulte de l'article L. 124-11 du code du travail.

En outre, conformément à l'article R. 351-5 du code du travail, 4<sup>ème</sup> alinéa, les relevés mensuels de contrat, visés ci-dessus, tiennent lieu d'attestation d'employeur s'ils sont complétés des informations nécessaires à l'examen des droits aux allocations de chômage des intérimaires (montant de l'ICCP et motif de la fin de mission).

Si l'activité est rémunérée par l'entreprise de travail temporaire chaque semaine ou chaque mois à semaines complètes, la rémunération de la semaine chevauchant la fin du mois et le début du mois suivant - dès lors que cela ne dépasse pas les cinq premiers jours ouvrables - est intégralement reportée sur le mois où elle a commencé.

Ainsi, le relevé de contrat de travail est conforme au bulletin de salaire établi par l'entreprise de travail temporaire.

Si lors de ce rapprochement, les déclarations du demandeur d'emploi et les informations fournies par l'entreprise de travail temporaire ne coïncident pas, l'Assédir met en œuvre les articles 34 § 1<sup>er</sup>, 10 § 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> alinéa du règlement général et l'accord d'application n° 9 dans les conditions de droit commun.

# **FICHE 5**

## **ANNEXE V**

### ***TRAVAILLEURS A DOMICILE***

## **SOMMAIRE**

### **1. CHAMP D'APPLICATION**

#### **1.1. SITUATION DE L'AUXILIAIRE**

#### **1.2. CONTRAT DE TRAVAIL A DOMICILE**

### **2. PRESTATIONS**

#### **2.1. CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROITS**

##### **2.1.1. Conditions d'affiliation**

##### **2.1.2. Chômage involontaire**

#### **2.2. DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE**

##### **2.2.1. Calcul du salaire de référence**

##### **2.2.2. Montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi**

#### **2.3. POINT DE DEPART**

# ANNEXE V

## *TRAVAILLEURS A DOMICILE*

### **1. CHAMP D'APPLICATION**

Relèvent de la présente annexe les travailleurs à domicile visés à l'article L. 721-1 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. 721-1, leur qualité de salarié doit être reconnue.

Sont considérés comme travailleurs à domicile par l'article L. 721-1 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 de quelque nature qu'ils soient ;
- et qui travaillent soit seuls, soit avec leur conjoint ou avec leurs enfants à charge, ou avec un auxiliaire.

L'affiliation à la sécurité sociale constitue, pour cette catégorie de travailleurs, un critère suffisant pour s'assurer de leur qualité de salarié.

Dès lors, il n'y a pas lieu de rechercher :

- s'il existe entre le donneur d'ouvrage et les personnes qui travaillent avec lui, un lien de subordination juridique ;
- si ces personnes travaillent sous la surveillance immédiate et habituelle du donneur d'ouvrage ;
- si le local où elles travaillent et le matériel qu'elles emploient, quelle qu'en soit l'importance, leur appartiennent ;
- si elles se procurent elles-mêmes les fournitures accessoires ;

enfin, il n'y a pas lieu de rechercher le nombre d'heures de travail effectuées.

#### **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 A DOMICILE**

Les travailleurs à domicile bénéficient des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés. Ils bénéficient aussi des dispositions conventionnelles liant le donneur d'ouvrage, sauf stipulations contraires, dans les conventions ou accords collectifs de travail en cause.

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. PRESTATIONS**

### **2.1. CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROITS**

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

- à la condition d'affiliation ;
- au chômage involontaire.

#### **2.1.1. Condition d'affiliation**

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

Ont droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi les salariés qui justifient avoir effectué pour un ou plusieurs employeurs entrant dans le champ d'application du régime d'assurance chômage (article 3 de l'annexe V) :

- 910 heures de travail au cours des 22 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (terme du préavis) (article 3 a) ) ;

ou

- 1820 heures de travail au cours des 20 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (terme du préavis) (article 3 b) ) ;

ou

- 2426 heures de travail au cours des 26 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (terme du préavis) (article 3 c) ) ;

ou

- 4095 heures de travail au cours des 36 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (terme du préavis) (article 3 d) ).

Les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues à raison de 5 heures de travail par journée de suspension.

Toutefois, ne sont pas prises en compte les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à l'exercice d'une activité professionnelle exclue du champ d'application du régime, à l'exception de celle exercée dans le cadre des articles L. 122-32-12 et L. 122-32-17 du code du travail.

Les actions de formation visées au livre IX du code du travail, à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées à des heures de travail dans la limite des 2/3 du nombre d'heures fixé à l'article 3 (article 7 de l'annexe V), soit :

- 600 heures si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 a) ;
- 1200 heures si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 b) ;
- 1600 heures si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 c).
- 2700 heures si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 d).

Le dernier jour du mois de février est compté pour 15 heures de travail.

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 36, 26, 22 ou 20 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 ainsi que des indemnités compensatrices de congés payés sont exclues.

Comme dans le règlement général, le nombre d'heures pris en compte pour la recherche de la durée d'affiliation est limité à 208 heures par mois ou à 260 heures en cas de dérogation accordée par l'autorité administrative compétente.

### **2.1.2. Chômage involontaire**

La condition d'ouverture de droits prévue à l'article 4 e) est réputée remplie lorsque, depuis la démission, l'intéressé justifie de 455 heures de travail.

## **2.2. DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE**

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 (articles 21 et 22 du règlement général).

Comme dans le règlement général, sont exclues du salaire de référence, les rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà de 208 heures par mois ou de 260 heures par mois en cas de dérogation accordée par l'autorité administrative compétente.

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

### **2.2.1. Calcul du salaire journalier de référence**

#### Principe

Ce dernier est égal au quotient du salaire de référence par la différence entre 365 jours durant lesquels le travailleur, au cours des 12 mois civils, a :

- participé au régime 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, et des périodes durant lesquelles l'intéressé a bénéficié de l'allocation prévue à l'article L. 351-25 du code du travail (chômage partiel) ) ;
- effectué un stage de formation professionnelle visé par le livre IX du code du travail ou accompli des obligations contractées à l'occasion du service national, en application de l'article L. 111-2 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> alinéas du code du service national.

Le nombre de jours correspondant à la durée des droits à congés payés pendant la période de référence ("J") vient également en déduction. Il est calculé de la façon suivante :

$$"J" = \left[ \frac{\text{Nombre d'heures de travail effectuées au cours de la période de référence calcul}}{\text{}} \right] \times \frac{5}{52} \times \frac{1}{5}$$

"J" est égal au nombre entier ainsi obtenu.

### 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 ces 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 22 § 4 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.

### **2.2.2. Montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi**

Le règlement général s'applique. Cependant, l'article 24 étant modifié dans le cadre de l'annexe V, il n'y a donc pas lieu d'appliquer un coefficient temps partiel à l'allocation minimale (25,51 €) et à la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (10,46 €).

### **2.3. POINT DE DEPART 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.

Compte tenu des dispositions particulières existant dans cette profession, 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 (article 29 § 1<sup>er</sup> de l'annexe V).

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<sup>er</sup> juin de l'année civile précédant la fin du contrat de travail.

Si des jours de congés 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 à l'Assédict. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé doivent être remboursées (article 29 § 1<sup>er</sup> de l'annexe V).

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

# **FICHE 6**

## **ANNEXE VI**

### ***SALARIES RELEVANT D'UN EMPLOYEUR DONT L'ENTREPRISE NE COMPORTE PAS D'ETABLISSEMENT EN FRANCE***

## **SOMMAIRE**

### **1. CHAMP D'APPLICATION**

### **2. PRESTATIONS**

### **3. CONTRIBUTIONS**

#### **3.1. AFFILIATION ET PAIEMENT DES CONTRIBUTIONS**

##### **3.1.1. Institution compétente**

##### **3.1.2. Affiliation**

##### **3.1.3. Paiement des contributions**

#### **3.2. CONSEQUENCES DU NON-RESPECT DES OBLIGATIONS**

##### **3.2.1. Majorations de retard**

##### **3.2.2. Pénalités**

##### **3.2.3. Précontentieux et contentieux**

# ANNEXE VI

## ***SALARIES RELEVANT D'UN EMPLOYEUR DONT L'ENTREPRISE NE COMPORTE PAS D'ETABLISSEMENT EN FRANCE***

### **1. CHAMP D'APPLICATION**

L'annexe VI au règlement général, est applicable aux salariés d'employeur dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France.

Cette annexe 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 la collectivité territoriale de Saint-Pierre et Miquelon ;
- pour le compte d'un employeur dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France. L'employeur étranger ne doit pas disposer d'un établissement en France, c'est-à-dire d'une entité immatriculée en qualité d'établissement, bureau, ou succursale d'une société étrangère.

### **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. 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 ce territoire.

L'annexe VI précise toutefois 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"*.

#### **3.1. AFFILIATION ET PAIEMENT DES CONTRIBUTIONS**

##### **3.1.1. Institution compétente**

L'article L. 243-1-2 du code de la sécurité sociale, introduit par l'article 71 de la loi n° 2003-1199 du 18 décembre 2003 de financement de la sécurité sociale, énonce : *"L'employeur dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France 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 ses obligations relatives aux déclarations et versements des contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle, y compris les contributions dues au titre de l'assurance chômage, auprès d'un organisme de recouvrement unique.

En accord avec les pouvoirs publics, il a été convenu de mettre à disposition de ces employeurs situés à l'étranger un service par la voie d'Internet utilisant la technologie existante de Net-entreprises et développée par le GIP-MDS.

Dès lors que ces employeurs se sont affiliés (cf. point 3.1.2.), un numéro Siret leur est attribué et ils peuvent accéder à l'ensemble des services proposés par Net-entreprises et notamment à la télédéclaration de l'ensemble des cotisations et contributions sociales dont ils sont redevables via la déclaration unifiée des cotisations sociales (DUCS).

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 des contributions et cotisations, y compris par voie contentieuse.

Pour l'assurance chômage, l'Unédic a désigné le Garp en qualité d'institution compétente au plan national pour affilier les employeurs dont l'entreprise ne comporte pas d'établissements en France et recouvrer les contributions et cotisations dues au régime d'assurance chômage.

Par arrêté du 29 septembre 2004 (J.O. du 28 octobre 2004), le ministère de la santé et de la protection sociale a désigné l'URSSAF du Bas-Rhin 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.

### **3.1.2. Affiliation**

L'article 56 de l'annexe VI précise que "*l'employeur est tenu de s'affilier*" auprès du Garp "*dans les 8 jours suivant la date à laquelle le régime d'assurance chômage est devenu applicable*".

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

En pratique l'employeur effectue les premières démarches d'affiliation via Net-entreprise ([www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr) espace "foreign companies", formulaire d'affiliation E0 à remplir et à retourner à l'URSSAF du Bas-Rhin) ou auprès de l'URSSAF du Bas-Rhin qui informe les autres organismes de protection sociale dont le Garp. Celui-ci confirmera alors à l'employeur son affiliation au régime d'assurance chômage.

### **3.1.3. Paiement des contributions**

Les employeurs dont les entreprises ne comportent pas d'établissement en France sont assujéti, 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.

En fin d'année, l'institution compétente adresse à l'employeur, ainsi qu'elle le fait pour tout employeur, une déclaration de régularisation annuelle qu'il doit retourner à l'institution, dûment complétée et signée, pour le 31 janvier suivant au plus tard.

## **3.2. CONSEQUENCES DU NON-RESPECT DES OBLIGATIONS**

### **3.2.1. Majorations de retard**

En cas de non-paiement des contributions aux dates limites d'exigibilité, des majorations de retard sont dues en application de l'article 66 du règlement général. Elles sont calculées dans les conditions fixées par l'accord d'application n° 24 § 1<sup>er</sup> (cf. circulaire n° 2006-08 du 27 mars 2006 - [www.assedic.fr/unijuridis](http://www.assedic.fr/unijuridis)).

### **3.2.2. Pénalités**

Le défaut de production au 31 janvier de la déclaration de régularisation annuelle afférente à l'exercice précédent entraîne, conformément à l'article 67 du règlement général, l'application d'une pénalité pour non-retour de ce document dont le montant est fixé, par l'accord d'application n° 24 § 2, à 7,5 euros par mois ou fraction de mois de retard.

### **3.2.3. Précontentieux et contentieux**

Il résulte de l'article 68 du règlement général que :

- toute action intentée ou poursuite engagée contre un employeur ou son représentant manquant à l'exécution de ses obligations déclaratives ou contributives est obligatoirement précédée d'une mise en demeure par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, invitant l'intéressé à régulariser sa situation dans les quinze jours ;
- dans la mesure où, à l'expiration de ce délai, l'employeur ou son représentant demeure débiteur de contributions ou majorations de retard, l'institution engage une procédure contentieuse. Si l'employeur a désigné un représentant en France qu'il a mandaté pour l'accomplissement de ses obligations déclaratives et contributives, le directeur de l'institution, ou un agent de l'institution dûment mandaté, décerne une contrainte à ce représentant pour le recouvrement des créances restant dues au régime d'assurance chômage. A défaut de désignation d'un représentant en France, l'institution engage une action contentieuse à l'encontre de l'employeur dans le cadre d'une autre modalité procédurale.

# **FICHE 7**

## **ANNEXE VII**

### ***SALARIES HANDICAPES DES ATELIERS PROTEGES***

## **SOMMAIRE**

### **1. CHAMP D'APPLICATION**

#### **1.1. CONDITIONS LIEES AU SALARIE**

#### **1.2. CONDITIONS LIEES A L'ENTREPRISE**

### **2. PRESTATIONS**

#### **2.1. CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROITS**

#### **2.2. DUREE D'INDEMNISATION**

#### **2.3. DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE**

#### **2.4. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION**

#### **2.5. ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE**

#### **2.6. INCIDENCES D'UNE REPRISE D'ACTIVITE OU D'UNE RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **2.6.1. Reprise d'activité**

##### **2.6.2. Rupture du contrat de travail**

### **3. CONTRIBUTIONS**

# ANNEXE VII

## ***SALARIES HANDICAPES DES ATELIERS PROTEGES***

### **1. CHAMP D'APPLICATION**

#### **1.1. CONDITIONS LIEES AU SALARIE**

Les dispositions de l'annexe VII visent les travailleurs handicapés.

Par travailleur handicapé on entend *"toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques"* (article L. 323-10 du code du travail).

Pour obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, il est nécessaire d'adresser une demande à la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles (ex COTOREP).

#### **1.2. CONDITIONS LIEES A L'ENTREPRISE**

Les salariés visés par la présente annexe sont les travailleurs handicapés occupant un emploi dans une entreprise adaptée ou un centre de distribution de travail à domicile, agréé en application de l'article L. 323-31 du code du travail.

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile permettent à des personnes handicapées, orientées vers le marché du travail par la CDAPH, d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités (article R. 323-60 du code du travail).

Ils passent avec le représentant de l'Etat dans la région un contrat d'objectif triennal. Ce contrat d'objectif vaut agrément.

L'entreprise adaptée ou le centre de distribution de travail à domicile est considérée comme employeur et le travailleur handicapé comme salarié (article L. 323-32 du code du travail).

Les travailleurs handicapés employés en milieu ordinaire sont exclus de l'application de la présente annexe. Ils relèvent donc du règlement général pour l'application du régime d'assurance chômage.

Lorsque les travailleurs handicapés sont orientés par la CDAPH dans un établissement ou un service d'aide par le travail, prévu par l'article L. 344-2 du code de l'action sociale et des familles, ils bénéficient de possibilités d'activités diverses à caractère professionnel ainsi que d'un soutien médical et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social. Ces établissements ou services d'aide par le travail ne sont pas employeurs des travailleurs handicapés.



Cependant, ces établissements ou services peuvent mettre les travailleurs handicapés à disposition d'une entreprise. Dans ce cas, un contrat de travail est conclu entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur handicapé (article L. 344-2-5 du code de l'action sociale et des familles).

## **2. PRESTATIONS**

### **2.1. CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROITS**

L'annexe VII concerne les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

La commission paritaire de l'Assédis a compétence pour prendre une décision d'admission conformément à l'article 6 de l'annexe VII qui diffère du règlement général sur les points suivants :

- le point de départ de l'indemnisation est fixé, en cas d'admission décidée par la commission paritaire, au premier jour suivant celui de la cessation d'activité ;
- les intéressés devant, en principe, de nouveau être employés par une entreprise adaptée ou un centre de distribution de travail à domicile, et n'étant pas susceptibles d'occuper un autre emploi pendant la période temporaire d'inactivité, la prise en charge n'est pas subordonnée à l'inscription comme demandeur d'emploi ;

Les autres conditions d'ouverture de droits du règlement général s'appliquent.

### **2.2. DUREE D'INDEMNISATION**

Selon l'article 12 § 2 du règlement général, la durée de versement est limitée à 182 jours d'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Toutefois, lorsque la suppression de l'activité de l'entreprise est imputable à un sinistre ou à une calamité naturelle, l'indemnisation peut se poursuivre sous réserve des durées fixées à l'article 12 § 1<sup>er</sup> du règlement général, jusqu'à la date prévue de reprise d'activité de l'entreprise, sans que la procédure du renouvellement semestriel des droits soit mise en œuvre. Le montant des allocations servies au-delà de 182 jours est calculé conformément aux règles prévues par l'annexe VII (cf. point 3.3.).

### **2.3. DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE**

Selon l'article 23 de l'annexe VII, le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi servie aux travailleurs handicapés employés dans des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile est déterminé forfaitairement. Il est égal à :

- taux horaire SMIC\* x 2,22 pendant les 28 premiers jours ;
- taux horaire SMIC\* x 3,33 au-delà.

### **2.4. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION**

S'agissant d'une indemnisation sans rupture du contrat de travail, les dispositions prévues aux articles 29 et 30 du règlement général relatives aux différés d'indemnisation et au délai d'attente ne sont pas applicables.

---

\* 8,27 € au 1<sup>er</sup> juillet 2006

En cas de décision d'admission prononcée par la commission paritaire, le point de départ de l'indemnisation est fixé au premier jour suivant celui de la cessation d'activité.

## **2.5. ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE**

Les articles 14 à 20 du règlement général relatifs à l'accompagnement personnalisé sont supprimés dans la mesure où les intéressés doivent, en principe, être de nouveau employés par l'entreprise adaptée ou le centre de distribution de travail à domicile, et ne sont donc pas susceptibles d'occuper un autre emploi pendant la période temporaire d'inactivité.

## **2.6. INCIDENCES D'UNE REPRISE D'ACTIVITE OU D'UNE RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL**

### **2.6.1. Reprise d'activité**

Le travailleur handicapé peut reprendre une activité en cours d'indemnisation. Le versement de l'allocation est alors interrompu. Si le contrat de travail est à nouveau suspendu, deux situations peuvent se présenter :

- reprise d'activité inférieure à 182 jours : à la suite de la suspension du contrat de travail, une décision de reprise doit être prononcée ;
- reprise d'activité d'une durée au moins égale à 182 jours : à la suite de la suspension du contrat de travail, une nouvelle admission doit être prononcée dans le cadre de l'annexe VII.

### **2.6.2. Rupture du contrat de travail**

Si, durant l'indemnisation au titre de l'annexe VII, le contrat de travail est rompu, une admission au titre du règlement général peut être prononcée.

Les allocations servies au titre de l'annexe VII s'imputent sur la durée réglementaire déterminée à l'ouverture de droits au titre du règlement général.

Le point de départ des allocations est fixé conformément aux dispositions de droit commun. En conséquence, à compter de l'ouverture de droits au titre du règlement général, l'indemnisation est interrompue pendant la mise en œuvre des différés d'indemnisation et du délai d'attente prévus aux articles 29 et 30 du règlement général.

## **3. CONTRIBUTIONS**

Les rémunérations versées jusqu'au 31 décembre 2006 aux salariés handicapés des entreprises adaptées, sont exonérées de précompte salarial.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, traduit la volonté des pouvoirs publics de favoriser, chaque fois que cela est possible, l'accès des travailleurs handicapés en milieu ordinaire.

Titulaires d'un contrat de travail, les travailleurs handicapés employés par des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile doivent contribuer au régime d'assurance chômage comme les autres salariés.

Prenant acte de la volonté du législateur d'assimiler ces travailleurs à des salariés de droit commun, le Bureau du Conseil d'administration de l'Unédic, réuni le 9 mai 2006, a retenu qu'aucun fondement législatif ne l'autorisait à exonérer du précompte les travailleurs handicapés employés par des entreprises adaptées ou par des centres de distribution de travail à domicile.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 toutes les rémunérations versées doivent supporter le précompte salarial (cf. circulaire n° 2006-22 du 7 septembre 2006).

# FICHE 8

## ANNEXE IX

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

## SOMMAIRE

### **1. AFFILIATION OBLIGATOIRE**

#### **1.1. SALARIES EN SITUATION DE DETACHEMENT**

##### **1.1.1. Définition**

**1.1.1.1. *Salarié détaché au sens d'une convention internationale de sécurité sociale (article L. 761-1 du code de la sécurité sociale)***

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

##### **1.1.2. Contributions**

**1.1.2.1. *Affiliation et recouvrement***

**1.1.2.2. *Montant des contributions***

##### **1.1.3. Prestations**

#### **1.2. SALARIES EN SITUATION D'EXPATRIATION**

##### **1.2.1. Définition**

##### **1.2.2. Affiliation**

##### **1.2.3. Contributions**

**1.2.3.1. *Montant des contributions***

**1.2.3.2. *Recouvrement des contributions***

##### **1.2.4. Prestations**

**1.2.4.1. *Institutions compétentes***

**1.2.4.2. *Conditions d'ouverture de droits***

**1.2.4.3. *Détermination de la période de référence servant au calcul du salaire de référence***

**1.2.4.4. *Calcul du salaire de référence***

**1.2.4.5. *Point de départ du versement des allocations***

## **2. AFFILIATION FACULTATIVE**

### **2.1. AFFILIATION FACULTATIVE DES EMPLOYEURS**

#### **2.1.1. Champ d'application de l'affiliation facultative**

**2.1.1.1. *Entreprises et organismes visés***

**2.1.1.2. *Cas particulier des compagnies maritimes étrangères***

#### **2.1.2. Procédure d'affiliation et paiement des contributions**

**2.1.2.1. *Cas général***

**2.1.2.2. *Cas particulier des compagnies maritimes étrangères***

#### **2.1.3. Conditions d'indemnisation des salariés expatriés affiliés à titre facultatif par leur employeur**

**2.1.3.1. *Institutions compétentes***

**2.1.3.2. *Conditions d'ouverture de droits***

**2.1.3.3. *Calcul du salaire de référence***

**2.1.3.4. *Calcul du salaire journalier de référence***

**2.1.3.5. *Montant de l'allocation et durée d'indemnisation***

**2.1.3.6. *Point de départ du versement des allocations***

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

#### **2.1.5. Conditions d'indemnisation des personnels navigants de la marine marchande affiliés à titre facultatif par leur employeur**

### **2.2. ADHESION INDIVIDUELLE DES SALARIES**

#### **2.2.1. Salariés concernés**

#### **2.2.2. Procédure d'affiliation**

#### **2.2.3. Contributions**

**2.2.3.1. *Montant des contributions***

**2.2.3.2. *Paiement des contributions***

**2.2.3.3. *Sanction en cas de non-respect des obligations***

#### **2.2.4. Prestations**

## **3. TRAVAILLEURS FRONTALIERS**

### **3.1. DEFINITION**

### **3.2. CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROITS**

### **3.3. DETERMINATION DU SALAIRE DE REFERENCE**

## ANNEXE IX

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

Selon les articles L. 351-4 du code du travail et 3, alinéa 1<sup>er</sup>, de la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, sont obligatoirement affiliés au régime d'assurance chômage les salariés exerçant leur activité pour le compte d'un employeur situé dans le champ d'application territorial du régime d'assurance chômage.

En effet, le régime d'assurance chômage s'applique obligatoirement à tous les employeurs situés sur le territoire métropolitain, dans les départements d'Outre-Mer et dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Cette obligation d'affiliation au régime d'assurance chômage existe tant pour le personnel qui exécute sa prestation de travail en France que pour le personnel détaché ou expatrié hors de France, de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération helvétique (article 3, alinéa 2 de la convention, chapitre 1 de l'annexe IX).

Toutefois, pour les salariés qui exercent des activités hors de France, pour le compte d'un employeur situé à l'étranger, l'annexe IX prévoit également, dans certaines situations, une possibilité d'affiliation facultative au régime d'assurance chômage à titre collectif ou individuel (cf. chapitre 2 de l'annexe IX).

Les dispositions de l'annexe IX s'appliquent également à des salariés exerçant leur activité sur le territoire français pour le compte d'un employeur ne relevant ni de l'article L. 351-4 du code du travail, ni de l'article L. 351-12 dudit code. Sont visés les personnels des organismes internationaux, ambassades et missions diplomatiques situés en France à l'exception des représentations diplomatiques d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération helvétique.

Relèvent également de l'annexe IX les travailleurs frontaliers qui résident en France et ont occupé une activité dans un Etat limitrophe (autre qu'un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou que la Confédération helvétique) et qui répondent à la définition donnée par la présente annexe.

A noter que, dans tous les cas où les règlements communautaires de sécurité sociale n° 1408/71 et n° 859/2003 sont applicables (cf. circulaires n° 03-07 du 23 juin 2003 et n° 04-12 du 24 juin 2004), l'annexe IX ne s'applique pas.

## 1. AFFILIATION OBLIGATOIRE

Selon les articles L. 351-4 du code du travail et 3 de la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, tout employeur situé en France et relevant du champ d'application de la Convention du 18 janvier 2006, est tenu d'affilier au régime d'assurance chômage :

- les salariés détachés hors de France (hors Etats membres de l'Union européenne<sup>(1)</sup> hors autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen<sup>(2)</sup> et hors Confédération helvétique) ;
- les salariés expatriés ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, ou de la Confédération helvétique avec lesquels il est lié par un contrat de travail en vue d'exercer une activité à l'étranger (hors Etats membres de l'Union européenne<sup>(1)</sup>, hors autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen<sup>(2)</sup> et hors Confédération helvétique) y compris si ce contrat de travail est suspendu (Cass. soc. 1<sup>er</sup> avril 2003 - Bull civ.V - n° 127).

### 1.1. SALARIES EN SITUATION DE DETACHEMENT

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.

#### 1.1.1. Définition

Est considéré comme détaché, pour l'application du point 1.1. de l'annexe IX :

##### 1.1.1.1. *Salarié détaché au sens d'une convention internationale de sécurité sociale (article L. 761-1 du code de la sécurité sociale)*

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.

---

<sup>(1)</sup> Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie et Suède.

<sup>(2)</sup> Norvège, Islande et Liechtenstein

### **1.1.1.2. *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 de France à l'étranger qui ne peuvent se prévaloir des règlements européens de sécurité sociale ou d'une convention internationale de sécurité sociale (article L. 761-2 du code de la sécurité sociale).

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.

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

Cette disposition s'applique sans condition de nationalité.

## **1.1.2. Contributions**

### **1.1.2.1. *Affiliation et recouvrement***

L'employeur étant déjà affilié auprès d'une institution de l'assurance chômage, aucune formalité particulière ne doit être accomplie en cas de détachement d'un ou plusieurs salariés.

L'entreprise verse, à l'institution compétente pour l'affiliation, les contributions afférentes aux rémunérations perçues par les salariés détachés dans les conditions fixées par le règlement général de l'assurance chômage.

### **1.1.2.2. *Montant des contributions***

Les contributions sont calculées selon les dispositions prévues par le règlement général de l'assurance chômage.

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 XII au règlement général (cf. Fiche 10 de la présente instruction), sur l'ensemble des rémunérations, 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 (cf. point 1.1.3. du chapitre 1 de l'annexe IX).

## **1.1.3. Prestations**

A l'issue de leur période d'activité, les travailleurs détachés sont admis au bénéfice des prestations de chômage, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'attribution prévues aux articles 3 et 4 du règlement général dont ils relèvent (cf. point 1.1.2. du chapitre 1 de l'annexe IX). Ainsi, et notamment, ils doivent être inscrits comme demandeurs d'emploi en métropole, dans un département d'Outre-Mer ou dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon.



La réglementation applicable - règlement général ou annexes - est fonction de l'activité exercée dans l'Etat étranger.

## **1.2. SALARIES EN SITUATION D'EXPATRIATION**

### **1.2.1. Définition**

Sont concernés les salariés français ou ressortissants d'un autre Etat membre de l'Union européenne, ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, ou de la Confédération helvétique, embauchés par un employeur en vue d'exercer une activité à l'étranger (hors Etat membre de l'Union européenne, hors Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen et hors Confédération helvétique). L'employeur doit être compris dans le champ d'application du régime d'assurance chômage tel que défini par l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, de la Convention du 18 janvier 2006, c'est-à-dire établi en France, dans les départements d'Outre-Mer ou dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon.

La durée de l'expatriation du salarié n'a aucune incidence sur l'application du point 1.2. du chapitre 1 de l'annexe IX.

### **1.2.2. Affiliation**

Les employeurs embauchant du personnel expatrié, y compris ceux situés dans les départements d'Outre-Mer et dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon, sont tenus de s'affilier pour ces salariés auprès du Garp (14 rue de Mantes - BP 50 - 92703 COLOMBES - CEDEX).

Ils doivent procéder à cette affiliation dans les 8 jours suivant la date à laquelle les dispositions de l'annexe IX relatives à l'affiliation obligatoire leur sont devenues applicables (article 56 - point 1.2.3. du chapitre 1 de l'annexe IX).

Il s'agit d'une affiliation nominative.

### **1.2.3. Contributions**

#### **1.2.3.1. Montant des contributions**

Deux modalités de calcul de l'assiette des contributions dues pour les salariés expatriés sont offertes (article 59 - point 1.2.3. du chapitre 1 de l'annexe IX).

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 prévue 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 dernier choix ne peut s'exercer qu'au moment de l'affiliation et à titre définitif.

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 des salariés âgés de 65 ans ou plus ;
- 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 sont ceux de droit commun.

### **1.2.3.2. *Recouvrement des contributions***

Quel que soit l'employeur, les contributions dues pour les salariés expatriés sont versées suivant une périodicité trimestrielle.

Elles sont réglées auprès du Garp dans les 15 premiers jours de chaque trimestre civil, au titre des rémunérations perçues le trimestre civil précédent (articles 61 et 65 - point 1.2.3. du chapitre 1 de l'annexe IX).

Le versement des contributions doit être accompagné d'un bordereau sur lequel sont désignés nommément les salariés concernés ; pour chacun d'eux y figure le montant des rémunérations retenu pour le calcul des contributions (article 62 - point 1.2.3. du chapitre 1 de l'annexe IX).

Les obligations au regard du régime d'assurance chômage sont à la charge de l'employeur situé dans le champ d'application territorial de la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, lié par un contrat de travail avec le salarié expatrié, même si les salaires sont versés par un établissement situé hors de France, et dans lequel les salariés sont occupés. Le règlement des contributions est effectué à la diligence de l'employeur qui est responsable du paiement de la double contribution patronale et salariale.

### **1.2.4. Prestations**

Les salariés expatriés peuvent prétendre au bénéfice des prestations de chômage, sous réserve d'être inscrits comme demandeurs d'emploi en France, dans les conditions de droit commun. Quelle que soit la nature de l'activité, les dispositions du règlement général telles qu'adaptées par l'annexe IX sont applicables aux salariés expatriés. Les conditions d'affiliation et les durées d'indemnisation sont celles fixées par le règlement général de l'assurance chômage.

#### **1.2.4.1. Institutions compétentes**

Le Garp est compétent pour procéder à l'examen des demandes d'allocations de chômage des salariés en situation d'expatriation relevant du point 1.2. du chapitre 1 de l'annexe IX.

L'Assédic est compétente pour procéder à l'inscription comme demandeur d'emploi et au paiement des allocations.

Pour que sa demande d'allocations soit recevable, le salarié privé d'emploi doit présenter au préalable, à l'Assédic chargée des opérations d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, sa carte d'assurance maladie ou, à défaut, une attestation d'assujettissement à un des régimes de sécurité sociale gérés par la caisse des français de l'étranger.

La demande d'admission au bénéfice des allocations, complétée et signée par le salarié privé d'emploi, doit être remise au Garp.

Le Garp procède à l'examen de la demande d'allocations et prononce, selon le cas, l'admission ou le rejet à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (article 35 § 2 - point 1.2.2. du chapitre 1 de l'annexe IX).

Le règlement général dispose que, dans plusieurs situations, la réponse à donner à une demande d'allocations suppose au préalable un examen des circonstances de l'espèce.

La commission paritaire du Garp est habilitée à se prononcer dès lors que la situation de l'intéressé suppose une appréciation des conditions d'ouverture de droits au titre d'un accord d'application (article 35 § 2 - point 1.2.2. de l'annexe IX).

L'accord d'application n° 13 énonce les catégories de cas qui sont soumis à un examen particulier (cf. circulaire n° 2006-14 du 21 juillet 2006).

S'agissant des catégories de cas ayant une incidence directe sur l'admission à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les cas visés au § 1<sup>er</sup> (cas de départ volontaire d'un emploi précédemment occupé) et au § 4 (appréciation de certaines conditions d'ouverture de droits) de l'accord d'application précité, relèvent de la compétence de la commission paritaire du Garp.

Il en est de même du cas relevant de l'accord d'application n° 6 (relatif aux rémunérations majorées) dont l'examen relève de la compétence de la commission paritaire du Garp, si le demandeur d'emploi en fait la demande.

Après avoir procédé à l'examen de la demande d'allocations et à la détermination du montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, de la durée d'indemnisation et du point de départ de celle-ci, le Garp adresse le dossier à l'Assédic dans le ressort de laquelle le salarié privé d'emploi réside (article 35 § 3 - point 1.2.2. de l'annexe IX).

Il appartient à l'Assédic de procéder au paiement des allocations.

La commission paritaire de l'Assédic chargée du paiement des allocations est compétente pour examiner tous les cas qui entrent dans les catégories autres que celles visées au § 2 de l'article 35 - point 1.2.2. de l'annexe IX (article 35 § 4 - point 1.2.2. de l'annexe IX).

Il en est ainsi des situations visées aux paragraphes 5 et 6 de l'accord d'application n° 13.

#### **1.2.4.2. Conditions d'ouverture de droits**

Pour prétendre au bénéfice des prestations de chômage, les salariés expatriés doivent être inscrits comme demandeurs d'emploi en France ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (article 4 a) - point 1.2.2. de l'annexe IX).

Les autres conditions d'ouverture de droits sont celles fixées par le règlement général.

Comme dans le règlement général, le bénéfice des allocations de chômage est réservé aux salariés expatriés qui sont en situation de chômage involontaire. L'accord d'application n° 15 relatif aux cas de démissions considérés comme légitimes peut être mis en œuvre.

Si la condition d'ouverture de droits relative au chômage involontaire n'est pas remplie, l'examen de la situation du salarié sera réalisé, au 121<sup>ème</sup> jour de chômage, par la commission paritaire du Garp.

La recherche de la durée d'affiliation minimum requise pour l'ouverture des droits suite au départ volontaire d'une activité salariée autre que la dernière s'effectue uniquement en jours ayant donné lieu au versement des contributions (article 4 e) - point 1.2.2. de l'annexe IX).

#### **1.2.4.3. Détermination de la période de référence servant au calcul du salaire de référence**

La période de référence servant au calcul du salaire de référence est constituée des 4 trimestres civils précédant celui au cours duquel est intervenu le dernier jour travaillé et payé à l'intéressé (article 21 - point 1.2.2. du chapitre 1 de l'annexe IX).

#### **1.2.4.4. Calcul du salaire de référence**

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est déterminé à partir des rémunérations perçues et soumises à contributions pendant la période de référence, qu'elles soient ou non afférentes à cette période (article 22 § 1<sup>er</sup> - point 1.2.2. du chapitre 1 de l'annexe IX).

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 (article 22 § 4 alinéa 1<sup>er</sup> - point 1.2.2. du chapitre 1 de l'annexe IX).

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 (article 22 § 4 alinéa 2 - point 1.2.2. du chapitre 1 de l'annexe IX).

#### **1.2.4.5. Point de départ du versement des allocations**

Comme dans le règlement général, les allocations journalières sont versées au terme d'un différé d'indemnisation et, sauf réadmission dans les 12 mois suivant une précédente admission, d'un délai d'attente (articles 29 à 31 - point 1.2.2. du chapitre 1 de l'annexe IX).

Toutefois, en cas de versement de tout ou partie des indemnités compensatrices de congés payés ou d'indemnités, ne résultant pas directement d'une disposition législative, postérieurement à la fin du contrat de travail ayant ouvert des droits, le salarié et l'employeur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration, non seulement à l'Assédic qui assure le paiement des allocations, mais également au Garp. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé doivent être remboursées à l'Assédic (article 29 § 1<sup>er</sup>, alinéa 2 et § 2, alinéa 4 - point 1.2.2. du chapitre 1 de l'annexe IX).

## **2. AFFILIATION FACULTATIVE**

Il s'agit de situations dans lesquelles le régime d'assurance chômage ne s'applique pas à titre obligatoire en raison, soit du lieu où est situé l'employeur, soit de sa nature juridique, soit de la nationalité du salarié expatrié qu'il occupe.

### **2.1. AFFILIATION FACULTATIVE DES EMPLOYEURS**

#### **2.1.1. Champ d'application de l'affiliation facultative**

##### **2.1.1.1. Entreprises et organismes visés**

Ont la possibilité de s'affilier à titre facultatif au régime d'assurance chômage :

- Les employeurs non compris dans le champ d'application territorial du régime

Il s'agit :

- des employeurs établis à l'étranger (hors Union européenne, Espace économique européen et Confédération helvétique) dont la nature juridique leur permettrait, en France, d'être assujettis au régime d'assurance chômage. Ces employeurs peuvent faire participer à ce régime 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 ;

- des organismes internationaux, ambassades et consulats situés en France, qui peuvent également faire bénéficier du régime d'assurance chômage leurs salariés affiliés au régime général de la sécurité sociale ;

➤ Les employeurs compris dans le champ d'application territorial du régime

Les employeurs compris dans le champ d'application territorial du régime d'assurance chômage peuvent faire participer à ce régime les salariés expatriés non ressortissants de la Confédération helvétique, d'un Etat de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen qu'ils recrutent en vue d'exercer une activité salariée à l'étranger hors Etats membres de l'Union européenne (sauf le Danemark : cf. règlement (CEE) n° 859/2003 du 14 mai 2003, circulaire n° 04-12 du 24 juin 2004).

### **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'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération helvétique, sur des navires battant pavillon d'un Etat étranger (à l'exclusion des navires battant pavillon d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération helvétique).

Les compagnies maritimes occupant des personnels navigants français ou ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération helvétique 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) (cf. point 2.2.1. du chapitre 2 de l'annexe IX).

## **2.1.2. Procédure d'affiliation et paiement des contributions**

### **2.1.2.1. Cas général**

Il appartient à l'employeur d'adresser une demande d'affiliation au Garp.

Le Garp lui retourne alors un dossier d'adhésion comportant, notamment, des notices d'information lui permettant de s'affilier au régime d'assurance chômage en toute connaissance de cause.

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 l'employeur d'observer les dispositions de la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, du règlement général, de ses annexes, de ses accords d'application et de leurs avenants présents et futurs (article 56 - point 2.1.3. du chapitre 2 de l'annexe IX).

La demande d'adhésion peut aussi être réalisée sur le site Internet [www.assedic.fr](http://www.assedic.fr), rubrique expatriés.

Une fois cette demande acceptée par le Garp, 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 le paiement sont déterminés selon les modalités visées au point 1.2.3.

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 (article 66 - point 2.1.3. du chapitre 2 de l'annexe IX). Les salariés, informés par le Garp de cette situation, peuvent alors adhérer individuellement.

#### ***2.1.2.2. Cas particulier des compagnies maritimes étrangères***

Les compagnies qui font usage de cette affiliation s'adressent à l'Assédic Alpes Provence (article 56 - point 2.2.3. du chapitre 2 de l'annexe IX).

L'engagement pris par l'employeur prend effet au 1<sup>er</sup> janvier d'une année.

L'employeur dépose à l'Assédic Alpes Provence une somme dont le montant arrêté par cet organisme est égal au moins aux contributions (part patronale et part salariale comprises) qui auraient été dues pendant l'année civile précédente si l'entreprise avait été affiliée, et au plus à deux fois ces contributions (article 66 - point 2.2.3. du chapitre 2 de l'annexe IX).

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.

#### **➤ 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 ainsi que la périodicité de versement des contributions sont fixés selon les règles énoncées par le règlement général de l'assurance chômage.

Les contributions sont versées à l'Assédic Alpes Provence (article 65 - point 2.2.3. du chapitre 2 de l'annexe IX).

Tout versement doit être accompagné d'un bordereau dont le modèle est établi par l'Unédic et sur lequel sont désignés nommément les salariés concernés et, pour chacun d'eux, le montant des rémunérations retenu pour le calcul des contributions (article 62 - point 2.2.3. du chapitre 2 de l'annexe IX).

#### ➤ Renouvellement et dénonciation de l'engagement

L'engagement souscrit est renouvelable année par 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 (article 56 - point 2.2.3. du chapitre 2 de l'annexe IX).

Dans le cas de dénonciation faite dans la forme prévue ci-dessus, l'Assédic Alpes Provence rembourse, s'il y a lieu, à la compagnie la part du dépôt excédant les contributions échues jusqu'au 31 décembre de l'année où expire l'engagement.

L'absence de versement des contributions s'analyse en une rupture d'engagement sans préavis. Dans cette situation, le dépôt reste acquis à l'Assédic Alpes Provence dans sa totalité.

Le régime cesse de s'appliquer à l'égard des personnels navigants des compagnies concernées (article 66 - point 2.2.3. du chapitre 2 de l'annexe IX). Les salariés, informés de cette situation par l'Assédic Alpes Provence, peuvent alors adhérer individuellement auprès du Garp.

### **2.1.3. Conditions d'indemnisation des salariés expatriés affiliés à titre facultatif par leur employeur**

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

#### **2.1.3.1. Institutions compétentes**

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

Le paiement des allocations est assuré par l'Assédic dans le ressort de laquelle le salarié privé d'emploi réside.



### **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 le règlement général en ses articles 3 et 4.

Cependant, les intéressés doivent justifier de durées d'affiliation particulières (article 3 - point 2.1.2. du chapitre 2 de l'annexe IX).

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 2.1.2. 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) (article 3 a) ) ;
- 1095 jours au cours des 48 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) (article 3 b) ) ;
- 1642 jours au cours des 72 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) (article 3 c) ).

Sont assimilés à des jours de paiement des contributions (article 7 - point 2.1.2. du chapitre 2 de l'annexe IX) :

- les actions de formation visées au livre IX 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 recherché 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 (1095 jours d'affiliation) ;
  - . 1094 jours si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 c) du chapitre 2 de l'annexe IX (1642 jours d'affiliation) ;
- le dernier jour du mois de février, compté pour 3 jours de paiement des contributions.

Outre les conditions d'ouverture de droits prévues à l'article 4 a), b), c) et d) - point 2.1.2. du chapitre 2 de l'annexe IX, les intéressés 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 (article 4 e) - point 2.1.2. du chapitre 2 de l'annexe IX).

L'accord d'application n° 15 relatif aux cas de démission considérés comme légitimes est applicable (cf. circulaire n° 2006-14 du 21 juillet 2006).

Si la condition d'ouverture de droits relative au chômage involontaire n'est pas remplie, l'examen de la situation de l'intéressé sera réalisé au 121<sup>ème</sup> jour de chômage par la commission paritaire du Garp.

Par ailleurs, la perte d'emploi intervenant à la suite d'une fermeture définitive de l'entreprise ne dispense pas le travailleur privé d'emploi de justifier de la condition minimale d'affiliation requise pour l'ouverture du droit aux prestations de chômage.

De même, aucune intervention du régime d'assurance chômage n'est possible en cas de chômage sans rupture du contrat de travail.

### **2.1.3.3. Calcul du salaire de référence**

Le salaire de référence est calculé à partir du montant des contributions versées au cours 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 calcul ;
- 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) (article 21 - point 2.1.2. du chapitre 2 de l'annexe IX).

#### **EXEMPLE N° 1**

- fin du contrat de travail : 15 janvier 2007

- période de référence calcul : 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 31 décembre 2006

- montant des contributions versées pendant la période de référence : 4 300 €

- taux d'appel des contributions : 6,48 %

- salaire de référence :  $\frac{4\,300 \times 100}{6,48} = 66\,358,02 \text{ €}$

### **2.1.3.4. Calcul du 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 (article 22 § 1<sup>er</sup> - point 2.1.2. du chapitre 2 de l'annexe IX).

### **EXEMPLE N° 2**

- *salaires de référence* : 66 358, 02 €

- *nombre de jours ayant donné lieu au versement des contributions du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 31 décembre 2006* : 365

- *salaires journaliers de référence* :  $\frac{66\,358,02}{365} = 181,80$  €

Le salaire journalier de référence est affecté d'un coefficient réducteur pour les personnes en situation de chômage saisonnier au sens et selon les modalités définies par l'accord d'application n° 4.

#### **2.1.3.5. Montant de l'allocation et durée d'indemnisation**

Les modalités de calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sont identiques à celles prévues par le règlement général de l'assurance chômage.

Le point 2.1.2. du chapitre 2 de l'annexe IX prévoit des durées d'indemnisation particulières qui varient 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.

<b>Durée d'affiliation</b>	<b>Durée maximale d'indemnisation/âge</b>
<b>546 jours</b> dans les 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis).	<b>546 jours</b> quel que soit l'âge à la fin du contrat de travail.
<b>1095 jours</b> dans les 48 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis).	<b>912 jours</b> pour les travailleurs privés d'emploi âgés de 50 ans ou plus à la fin du contrat de travail.
<b>1642 jours</b> 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. 351-5 du code de la sécurité sociale.	<b>1277 jours</b> pour les travailleurs privés d'emploi âgés de 57 ans ou plus à la fin du contrat de travail.

Il résulte de l'accord d'application n° 23 du 5 juillet 2006 que sont prises en compte pour la recherche de la condition des 100 trimestres d'assurance vieillesse prévue par l'article 12 § 1<sup>er</sup> c), point 2.1.2. du chapitre 2 de l'annexe IX :

- les trimestres validés par l'assurance vieillesse au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 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 retraites rendues obligatoires dans l'entreprise en vertu d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle (accord ou règlement d'entreprise). Les cotisations correspondant à ces retraites pouvant être financées conjointement par l'employeur et le salarié ou exclusivement par l'employeur.

#### **2.1.3.6. Point de départ du versement des allocations**

Comme dans le règlement général, les allocations journalières sont versées au terme d'un différé d'indemnisation et, sauf réadmission dans les 12 mois suivant une précédente admission, d'un délai d'attente (articles 29 à 31 point 2.1.2. du chapitre 2 de l'annexe IX).

Seule particularité, en cas de versement de tout ou partie des indemnités compensatrices de congés payés ou d'indemnités ne résultant pas directement d'une disposition législative postérieurement à la fin du contrat de travail ayant ouvert des droits, le salarié et l'employeur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration, non seulement à l'Assédic qui assure le paiement des allocations, mais également au Garp. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé doivent être remboursées à l'Assédic (articles 29 à 31, point 2.1.2. du chapitre 2 de l'annexe IX).

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

Ces personnels sont indemnisés dans les conditions visées aux points 2.1.3.1. à 2.1.3.6. de la présente Fiche.

#### **2.1.5. Conditions d'indemnisation des personnels navigants de la marine marchande affiliés à titre facultatif par leur employeur**

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 (cf. Fiche 2 de la présente instruction) (cf. point 2.2.2. du chapitre 2 de l'annexe IX).

La demande d'admission au bénéfice des allocations est examinée par l'Assédic du lieu de résidence du salarié privé d'emploi.

## **2.2. ADHESION INDIVIDUELLE DES SALARIES**

Les salariés expatriés dont l'employeur ne s'est pas affilié à titre facultatif au régime d'assurance chômage peuvent adhérer audit régime sous certaines conditions (cf. point 2.3. du chapitre 2 de l'annexe IX).

### **2.2.1. Salariés concernés**

Peuvent demander à adhérer au régime d'assurance chômage :

- les salariés occupés hors de France y compris dans les Territoires d'Outre-Mer :
  - . 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 (CEE) n° 1408/71 ;
  - . 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 ;
- les salariés employés par une ambassade ou un consulat situé en France et assujettis au régime français de sécurité sociale, dès lors qu'ils ne sont ni couverts par le règlement (CEE) n° 1408/71 ni affiliés à titre facultatif par leur employeur ;
- les salariés, sans distinction de nationalité, employés par un organisme international situé en France, assujettis au régime français de sécurité social, dès lors qu'ils ne sont pas affiliés à titre facultatif par leur employeur ;
- les salariés ressortissants d'un Etat de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen ou de la Confédération helvétique occupés par une ambassade ou un consulat situé à l'étranger (hors Etats de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen ou de la Confédération helvétique) ;
- les salariés non ressortissants de la Confédération helvétique, d'un Etat de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, liés par un contrat de travail avec une entreprise située en France en vue d'exercer une activité salariée à l'étranger (hors Etats de l'Union européenne, à l'exception du Danemark) ;
- les marins embarqués sur des navires battant pavillon d'un Etat étranger (autre que la Confédération helvétique ou qu'un Etat appartenant à l'Union européenne ou à l'Espace économique européen), ou sur des navires immatriculés et armés dans les Terres Australes et Antarctiques Françaises ;
- les salariés ressortissants d'un Etat de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen ou de la Confédération helvétique occupés par un organisme international situé à l'étranger (y compris dans un Etat de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, dès lors qu'ils ne sont pas couverts par le règlement (CEE) n° 1408/71).

Ne peuvent donc être acceptées les demandes d'adhésion présentées notamment par :

- les salariés couverts par le règlement (CEE) n° 1408/71 ;
- 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 de l'Etat étranger ou une collectivité territoriale étrangère qui, au regard de la loi étrangère applicable, sont considérés comme agents fonctionnaires.

Le Garp est compétent pour procéder à l'affiliation et percevoir les contributions d'assurance chômage.

### **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.

La demande d'affiliation doit être adressée au Garp. Elle peut être effectuée sur le site Internet [www.assedic.fr](http://www.assedic.fr), rubrique expatriés.

Le Garp retourne à l'intéressé un dossier d'adhésion comportant, notamment, des notices d'information lui permettant de s'affilier au régime d'assurance chômage en toute connaissance de cause.

Le salarié doit accompagner sa demande (article 56 - point 2.4.3. du chapitre 2 de l'annexe IX) :

- 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 au Garp. Un changement d'employeur entraîne une nouvelle demande d'adhésion.

### **2.2.3. Contributions**

Les contributions sont entièrement à la charge du salarié qui seul en effectue le paiement (article 64 - point 2.3.3. du chapitre 2 de l'annexe IX).

#### ***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 (article 64 - point 2.3.3. du chapitre 2 de l'annexe IX).

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 de pension (article 59 - point 2.3.3. de l'annexe IX).

Le taux des contributions est fixé à l'article 60 du règlement général, soit 6,48 % au 1<sup>er</sup> janvier 2006 .

#### ***2.2.3.2. Paiement des contributions***

Les contributions sont dues dès le premier jour d'activité dans l'emploi qui a été à l'origine de l'utilisation de ces dispositions.

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.

Leur versement est effectué en euros selon une périodicité trimestrielle (article 61 - point 2.3.3. du chapitre 2 de l'annexe IX).

Les contributions doivent être réglées au Garp dans les 15 premiers jours de chaque trimestre civil, au titre des rémunérations perçues le trimestre civil antérieur (articles 61 et 65 - point 2.3.3. du chapitre 2 de l'annexe IX).

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 (article 62 - point 2.3.3. du chapitre 2 de l'annexe IX).

#### ***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 (article 66 - point 2.3.3. du chapitre 2 de l'annexe IX).

Lorsqu'une cessation du versement est constatée par le Garp, celui-ci en adresse notification à l'intéressé. 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 (cf. point 2.1.3.).

### Cas particulier

Il est prévu deux dispositions particulières pour les salariés des organismes internationaux (cf. point 2.3.2. de l'annexe IX)

#### ▪ Délai de franchise

Il 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'* (article 29 § 4 du point 2.3.2. de l'annexe IX).

Ce délai de franchise s'ajoute aux différés d'indemnisation fixés à l'article 29 du règlement général modifié par le chapitre 2 de l'annexe IX.

#### ▪ Interruption du paiement des allocations

Ces salariés ne relevant pas, au titre de leur activité au sein d'un organisme international, 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.

Pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les salariés des organismes internationaux doivent *"être âgés de moins de 65 ans ; toutefois, les personnes âgées de 55 ans ou plus ne doivent pas pouvoir prétendre à un avantage de vieillesse à caractère viager à taux plein ou à titre anticipé"* (article 4 c) du point 2.3.2. de l'annexe IX).

En parallèle, l'article 33 a) du règlement général est modifié pour préciser que le versement des allocations doit être interrompu à compter du jour où l'intéressé cesse *"de remplir la condition fixée à l'article 4 c) ci-dessus visé"* (article 33 a) du point 2.3.2. de l'annexe IX).

### **3. TRAVAILLEURS FRONTALIERS**

Sont considérés comme travailleurs frontaliers au sens du chapitre 3 de l'annexe IX, les personnes qui résident en France tout en exerçant une activité salariée dans un Etat limitrophe autre qu'un Etat de l'Union européenne, qu'un Etat de l'Espace économique européen ou que la Confédération helvétique et répondent à la définition donnée au chapitre 3 de l'annexe IX.

Les travailleurs frontaliers visés au chapitre 3 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 d'emploi le versement des allocations d'assurance chômage incombe à l'Etat sur le territoire duquel ils résident.



### **3.1. DEFINITION**

Sont concernés, à titre principal, au sens du point 3.1. du chapitre 3 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'Union européenne, qu'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou que la Confédération helvétique ;
- 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 limitrophe<sup>(3)</sup>.

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 au lieu 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 travailleurs, sans condition de nationalité, 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 l'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 le règlement (CE) n° 859/2003 du 14 mai 2003 ne s'applique pas au territoire Suisse.

En effet, le règlement n° 859/2003 étend, sous certaines conditions, les dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71 et du règlement (CEE) n° 574/72 aux ressortissants de pays tiers qui ne sont pas déjà couverts par ces dispositions uniquement en raison de leur nationalité.

Dans la mesure où ce règlement n'est pas applicable en Suisse, un travailleur non ressortissant de l'Espace économique européen ou de la Suisse ne peut se prévaloir de ce règlement 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 susceptibles d'être visées.

### **3.2. CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROITS**

Les travailleurs frontaliers doivent remplir les conditions d'ouverture de droits prévues par le règlement général.

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.

---

<sup>(3)</sup> A titre principal : Andorre, Iles de Jersey et Guernesey et partie hollandaise de l'île de Saint-Martin.

### **3.3. DETERMINATION DU SALAIRE DE REFERENCE**

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, éventuellement converties en euros.

# **FICHE 9**

## **ANNEXE XI**

### ***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. RESSOURCES**

#### **1.1. AFFILIATION ET RECOUVREMENT**

#### **1.2. MONTANT DES CONTRIBUTIONS**

### **2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES PRESTATIONS DE CHOMAGE**

#### **2.1. CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROITS**

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

**2.1.2. Condition d'affiliation**

#### **2.2. DETERMINATION DU SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE**

#### **2.3. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION**

## **ANNEXE XI**

### ***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***

Le titre III du livre IX 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 (article L. 931-14 du code du travail). 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 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 (article L. 931-15 du code du travail).

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 (article L. 931-18 du code du travail).

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 (article L. 931-19 du code du travail).

L'objet de l'annexe XI 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.

L'annexe XI comporte 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.

## **1. 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. 931-19 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 (article 2-46 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 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 congés individuels de formation.

### **1.1. AFFILIATION ET RECOUVREMENT**

Les contributions d'assurance chômage dues pour les bénéficiaires de congés individuels de formation sont recouvrées par les Assédic - ou le Garp - auprès de laquelle le *"fonds agréé pour la gestion des congés individuels de formation - OPACIF"* concerné est affilié pour les personnels qu'il emploie.

Ce recouvrement est effectué suivant la même périodicité que celle appliquée aux contributions dont est redevable l'OPACIF pour son propre personnel.

### **1.2. 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. 931-18 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<sup>ème</sup> alinéa de l'article 2-19 de l'accord précité.

Les taux et les plafonds à appliquer sont ceux de droit commun.

## **2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES PRESTATIONS DE CHOMAGE**

L'annexe XI 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 l'inscription comme demandeur d'emploi conformément à l'article 8 § 1<sup>er</sup> 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 8 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. Dans ce cas, 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 à l'accord d'application n° 13 § 1<sup>er</sup> (cf. circulaire n° 2006-14 du 21 juillet 2006), la situation de l'intéressé est examinée par la commission paritaire de l'Assédic 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 l'une des durées d'affiliation prévues 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. DETERMINATION DU SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE**

Le salaire 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 DEPART 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 29 § 1<sup>er</sup> du règlement général ou de ses annexes.

# FICHE 10

## ANNEXE XII

### ***DEFINITION DE L'ASSIETTE SPECIFIQUE DES CONTRIBUTIONS DES EMPLOYEURS ET DES SALAIRES POUR CERTAINES PROFESSIONS***

## SOMMAIRE

### **1. SALAIRES BENEFICIAINT D'UNE BASE FORFAITAIRE AU REGARD DE LA SECURITE SOCIALE**

#### **1.1. PRINCIPE**

#### **1.2. SALAIRES CONCERNES**

##### **1.2.1. Les personnels employés à titre accessoire ou temporaire par des associations et autres, de vacances ou de loisirs**

###### ***1.2.1.1. Établissements concernés***

###### ***1.2.1.2. Animateurs visés***

###### ***1.2.1.3. Encadrement de mineurs***

##### **1.2.2. Les personnels d'encadrement des centres de vacances et de loisirs**

##### **1.2.3. Les formateurs occasionnels**

##### **1.2.4. Les vendeurs à domicile à temps choisi**

##### **1.2.5. Les porteurs de presse**

##### **1.2.6. Le personnel exerçant une activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire**

### **2. SALAIRES BENEFICIAINT D'UN "ABATTEMENT" DE L'ASSIETTE DES COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE : LES JOURNALISTES**



## **ANNEXE XII**

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

L'annexe XII institue une dérogation au principe énoncé à l'article 59 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.

#### **1. SALARIES BENEFICIAANT D'UNE BASE FORFAITAIRE AU REGARD DE LA SECURITE SOCIALE**

##### **1.1. PRINCIPE**

Il résulte du chapitre I de l'annexe XII 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 exclues de cette assiette :

- les rémunérations des salariés âgés de 65 ans ou plus ;
- 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 de droit commun est applicable.

## **1.2. SALARIES CONCERNES**

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 XII.

### **1.2.1. Les 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 (J.O. 27 octobre 1976) modifié par arrêtés du 25 mai 1977 (J.O. du 14 juin 1977) et du 22 février 1995 (J.O. 3 mars 1995).*

#### **1.2.1.1. Établissements 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 (J.O. 3 juin 1975) ;
- les centres de loisirs sans hébergement régis par l'arrêté du 20 mars 1984 (J.O. 7 avril 1984) ;
- les maisons familiales de vacances définies par l'arrêté du 26 février 1954 modifié.

#### **1.2.1.2. 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 ;
- la possibilité accordée aux organismes spécialisés dans les classes de découverte ou culturelles (neige, nature, montagne) d'appliquer les bases forfaitaires est supprimée.

### **1.2.1.3. 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.

### **1.2.2. Les personnels d'encadrement des centres de vacances et de loisirs**

*Base forfaitaire de sécurité sociale : arrêté du 28 juillet 1994 (J.O. 6 août 1994) modifié par arrêté du 22 février 1995 (J.O. 3 mars 1995).*

Sont visées par l'arrêté du 28 juillet 1994, les personnes exerçant une activité accessoire rémunérée, au plus 480 heures par an, 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<sup>er</sup> 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.

### **1.2.3. Les formateurs occasionnels**

*Base forfaitaire de sécurité sociale : arrêté du 28 décembre 1987 (J.O. 31 décembre 1987), modifié par les arrêtés des 9 mars 1989 (J.O. 19 mars 1989) et 7 juin 1990 (J.O. 19 juin 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.

### **1.2.4. Les vendeurs à domicile à temps choisi**

*Base forfaitaire de sécurité sociale : arrêté du 31 mai 2001 (J.O. 23 juin 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.

### **1.2.5. Les porteurs de presse**

*Base forfaitaire de sécurité sociale : arrêté du 7 janvier 1991 (J.O. 19 janvier 1991) modifié par arrêtés des 22 février 1995 (J.O. 3 mars 1995), 30 juillet 1996 (J.O. 31 juillet 1996) et 13 août 2003 (J.O. 4 septembre 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 18° 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.

### **1.2.6. Le 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 (J.O. 13 août 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.

## **2. SALAIRES BENEFICIANT D'UN "ABATTEMENT" DE L'ASSIETTE DES COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE : LES JOURNALISTES**

Il résulte de l'annexe XII, chapitre 2 que, pour les journalistes, l'assiette des contributions visées à l'article 59 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 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 et 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 ;
- 1,5 € 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 exposés 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 des salariés âgés de 65 ans ou plus ;
- 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.