



**Titre**      **CIRCULAIRE N° 03-08 du 27 juin 2003**  
**Objet**      REFONTE DES FICHES TECHNIQUES RELATIVES AUX ANNEXES I, II,  
                 III, IV, V, VI, VII, IX, XI ET XII DIFFUSEES PAR LA CIRCULAIRE N° 02-07  
                 DU 9 AVRIL 2002

**Origine**    Direction des Affaires Juridiques  
                 INSL0032

**RESUME :**

- Cette circulaire refond les fiches techniques relatives aux annexes I, II, III, IV, V, VI, VII, IX, XI et XII suite à la publication de l'arrêté ministériel du 5 février 2003 portant agrément des avenants aux annexes I, II, III, IV, V, VI, IX et XII au règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.
- Ces avenants aux annexes ont été publiés par la circulaire n° 04-03 du 14 février 2003.
- La présente instruction remplace la circulaire n° 02-07 du 9 avril 2002.

---

**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 27 juin 2003

**CIRCULAIRE N° 03-08**

REFONTE DES FICHES TECHNIQUES RELATIVES AUX ANNEXES I, II, III, IV, V, VI, VII, IX, XI ET XII DIFFUSEES PAR LA CIRCULAIRE N° 02-07 DU 9 AVRIL 2002

Madame, Monsieur le Directeur,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint, les fiches techniques relatives aux annexes I, II, III, IV, V, VI, VII, IX, XI et XII qui remplacent celles diffusées par la circulaire n° 02-07 du 9 avril 2002.

Ces fiches techniques intègrent les modifications issues de :

- l'avenant n° 1 à l'annexe I au règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 ;
- les avenants n° 1 et n° 2 à l'annexe II au règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 ;
- l'avenant n° 1 à l'annexe III au règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 ;
- l'avenant n° 1 à l'annexe IV au règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 ;
- l'avenant n° 1 à l'annexe V au règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 ;
- l'avenant n° 1 à l'annexe VI au règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 ;
- les avenants n° 1, n° 2 et n° 3 à l'annexe IX au règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 ;
- l'avenant n° 1 à l'annexe XII au règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001.

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

(Signé :  
J.P. Revoil  
Directeur général)

**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 à 17</b>
<b>FICHE 2 - ANNEXE II .....</b>	<b>18 à 35</b>
<b>FICHE 3 - ANNEXE III .....</b>	<b>36 à 42</b>
<b>FICHE 4 - ANNEXE IV .....</b>	<b>43 à 56</b>
<b>FICHE 5 - ANNEXE V .....</b>	<b>57 à 62</b>
<b>FICHE 6 - ANNEXE VI .....</b>	<b>63 à 66</b>
<b>FICHE 7 - ANNEXE VII .....</b>	<b>67 à 71</b>
<b>FICHE 8 - ANNEXE IX .....</b>	<b>72 à 94</b>
<b>FICHE 9 - ANNEXE XI .....</b>	<b>95 à 99</b>
<b>FICHE 10 - ANNEXE XII .....</b>	<b>100 à 105</b>

# FICHE 1

## ANNEXE I

### ***VRP, JOURNALISTES, PERSONNELS NAVIGANTS DE L'AVIATION CIVILE, ASSISTANTES MATERNELLES, BUCHERONS-TACHERONS, AGENTS REMUNERES A LA COMMISSION***

## SOMMAIRE

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

#### **1.1. VOYAGEURS REPRESENTANTS PLACIERS (VRP) ET TRAVAILLEURS ASSIMILES**

##### **1.1.1. Salariés visés**

###### **1.1.1.1. *VRP statutaires***

###### **1.1.1.2. *Catégories assimilées***

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

###### **1.1.2.1. *Commissions de retour sur échantillonnage***

###### **1.1.2.2. *Indemnité de clientèle***

###### **1.1.2.3. *Contrepartie pécuniaire de l'obligation de non-concurrence***

#### **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. Catégories de missions visées par le code de l'aviation civile  
(article L. 421-2 du code de l'aviation civile)**

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

**1.4. ASSISTANTES MATERNELLES**

**1.4.1. Définition de la profession d'assistante maternelle**

**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**

**3. PRESTATIONS**

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

**3.1.1. Condition 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, ASSISTANTES MATERNELLES, 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) assistantes maternelles employées par des personnes morales de droit privé ;
- 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) ET TRAVAILLEURS ASSIMILES**

Relèvent de la présente annexe les voyageurs représentants placiers statutaires titulaires de la carte d'identité professionnelle, visés aux articles L. 751-1 à L. 751-15 du code du travail.

Sont assimilés à cette catégorie, les travailleurs privés d'emploi auxquels des droits sont ouverts au titre de fonctions qui étaient accomplies en fait dans les conditions prévues aux articles précités et qui donnaient lieu à des rémunérations essentiellement constituées par des commissions.

L'annexe I s'applique aux VRP monocarte et aux VRP multicartes qui ont perdu une partie ou la totalité de leurs cartes.

### **1.1.1. Salariés visés**

#### **1.1.1.1. VRP statutaires**

L'annexe I vise, en pratique, les salariés titulaires de la carte d'identité professionnelle de VRP prévue par l'article L. 751-13 du code du travail. Cette carte est délivrée par la préfecture du domicile des intéressés dès lors qu'ils remplissent les conditions d'application du statut.

Ces conditions sont remplies si le VRP :

- travaille pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs ;
- exerce en fait d'une façon exclusive et constante sa profession de représentant ;
- ne fait effectivement aucune opération commerciale pour son compte personnel ;
- est lié à un ou des 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 il doit exercer son activité ou les catégories de clients qu'il est chargé de visiter, ainsi que le taux des rémunérations.

#### **1.1.1.2. Catégories assimilées**

Certains salariés non titulaires de la carte d'identité professionnelle de VRP mais dont la qualité de VRP ne fait pas de doute sont assimilés à la catégorie susvisée pour l'application de l'annexe I.

Il s'agit des salariés qui exercent leurs fonctions conformément aux dispositions des articles L. 751-1 et suivants du code du travail et dont les rémunérations sont principalement constituées de commissions.

Pour l'application de l'annexe I à ces catégories de salariés, il est donc nécessaire de rechercher, au cas par cas, si les éléments de fait caractérisant le statut du VRP sont réunis.

Ces éléments sont les suivants :

- L'activité de VRP consiste à prospecter une clientèle à l'extérieur de l'entreprise en vue de la prise de commandes.

La prise et la transmission d'ordre de vente ou d'achat constitue l'une des conditions nécessaires d'application au statut de VRP (Cass. soc. 18 juillet 2001, n° 99-43-339)

Il en découle que doivent être exclus de l'annexe I :

- les salariés qui ne visitent pas personnellement une clientèle existante ou éventuelle comme un directeur des ventes chargé de contrôler ou de coordonner l'activité des représentants (Cass. soc. 7 juillet 1961, Bull. civ. IV n° 759, page 600) ;
- les salariés dont la mission ne comprend pas la prise de commandes (Cass. soc. 8 juillet 1976, Dalloz 1976, I.R. 247). C'est le cas, notamment, des visiteurs médicaux qui présentent les produits aux médecins mais ne les commercialisent pas (Cass. soc. 10 juillet 1959, Bull. civ. IV, n° 919, page 734).

- L'article L. 751-1 du code du travail pose le principe de l'exercice exclusif et constant de la profession de représentant.

Il en découle que :

- la représentation commerciale ne doit pas être irrégulière, aléatoire ou occasionnelle ;

La personne qui ne consacre à la vente qu'un nombre de jours restreint chaque année, lors des périodes creuses de son activité principale ne pourra donc être assimilée au VRP.

Mais un salarié ayant une activité limitée à quelques mois au cours de l'année en raison du caractère saisonnier de la vente des produits ou articles sur lesquels porte la représentation pourra bénéficier du statut, dans la mesure où il n'exerce pas une autre profession le reste du temps.

- la fonction de VRP est incompatible avec toute autre activité professionnelle exercée hors de l'entreprise.

L'exigence d'un exercice exclusif des fonctions de représentation posée par l'article L. 751-1 du code du travail est tempérée par l'article L. 751-2 du code du travail qui prévoit que les dispositions relatives aux VRP sont applicables aux *"employés qui conjointement à l'exercice effectif et habituel de la représentation, ont accepté de se livrer à d'autres activités, quelle qu'en soit la nature, pourvu qu'ils les exercent pour le compte de un ou plusieurs de leurs employeurs"*.

- De plus, l'article L. 751-1 du code du travail subordonne l'application du statut de VRP à l'absence d'opération commerciale effectuée pour son compte personnel par le représentant, même si le contrat de travail ne contient aucune clause le lui interdisant.

Cette condition a pour conséquence d'interdire au VRP de réaliser des actes de commerce ou d'être associé à des sociétés qui confèrent à leur dirigeant le statut de commerçant (sociétés en nom collectif, commandites).

- En outre, l'application du statut de VRP est subordonnée à la détermination d'un taux de rémunération.

Pour les salariés assimilés à la catégorie des VRP, l'annexe I précise que l'activité exercée dans les conditions prévues aux articles L. 751-1 à L. 751-15 du code du travail doit donner lieu à des rémunérations essentiellement constituées par des commissions.

- Enfin, l'existence ou non d'un contrat écrit déterminant l'objet de la représentation et la délimitation géographique de son secteur est sans incidence sur l'assimilation de ces salariés à la catégorie des VRP pour l'application de l'annexe I.



En effet, 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).

L'existence de cet élément étant subsidiaire pour l'assimilation d'un salarié à la catégorie des VRP statutaires, ce n'est que dans la mesure où les conditions déterminantes sont réunies qu'un salarié non titulaire de la carte professionnelle peut se voir appliquer l'annexe I.

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

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

#### **1.1.2.1. Commissions de retour sur échantillonnage**

La rupture du contrat de travail d'un VRP statutaire 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 statutaire 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**

L'indemnité de clientèle est versée au VRP statutaire 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 ou conventionnelle de licenciement.

#### **1.1.2.3. Contrepartie pécuniaire de l'obligation de non-concurrence**

Il est fréquent que le contrat de travail liant un VRP à son employeur contienne une clause de non-concurrence.

Cette clause a pour objet d'interdire au salarié, après la rupture de son contrat, l'exercice d'une activité qui porterait préjudice à son ancien employeur.

L'article 17 de l'accord national du 3 octobre 1975 applicable aux VRP statutaires prévoit que pendant l'interdiction, le VRP a droit à une contrepartie pécuniaire mensuelle égale à 2/3 ou 1/3 de salaire mensuel selon que la durée est supérieure ou au plus égale à un an.

L'employeur peut dispenser le VRP de l'exécution de la clause de non-concurrence ou en réduire la durée et ainsi se dispenser du versement de la contrepartie pécuniaire.

## **1.2. JOURNALISTES ET PERSONNELS ASSIMILÉS**

Sont visés par l'annexe I, les journalistes et personnels assimilés, titulaires de la carte d'identité professionnelle visée par l'article L. 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 hôtesses et stewards].

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

#### **1.3.2. Catégories de missions visées par le code de l'aviation civile (article L. 421-2 du code de l'aviation civile)**

Le personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile est affecté à l'une des trois catégories de missions suivantes :

- I** : Essais et réceptions ;
- II** : Transport aérien ;
- III** : Travail aérien.

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

A l'exception du personnel navigant de la section D recruté pour moins de 6 mois, ne peut faire partie du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile que 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.

## **1.4. ASSISTANTES MATERNELLES**

Relèvent de l'annexe I, les assistantes maternelles visées aux articles L. 773-1 et suivants du code du travail, dont les services sont utilisés par des personnes morales de droit privé.

### **1.4.1. Définition de la profession d'assistante maternelle**

Les assistantes maternelles sont des personnes qui accueillent habituellement des mineurs à leur domicile moyennant rémunération.

Ont la qualité d'assistante maternelle, les personnes qui ont l'agrément prévu par l'article 123-1 du code de la famille et de l'aide sociale et délivré par le président du conseil général du département de résidence.

Le statut des assistantes maternelles est défini par les articles L. 773-1 et suivants du code du travail et 123-1 et suivants du code de la famille et de l'aide sociale.

Il existe trois catégories d'assistantes maternelles :

- les assistantes maternelles employées par des personnes morales de droit privé qui relèvent de l'annexe I ;
- les assistantes maternelles employées par des particuliers qui relèvent du règlement général ;
- les assistantes maternelles employées par des personnes morales de droit public : ces dernières relèvent de l'article L. 351-12 du code du travail et sont indemnisées dans les mêmes conditions que les assistantes maternelles employées 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.

### **1.4.2. Rémunération**

Les assistantes maternelles 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

- 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'assistante maternelle, à la famille de celle-ci, à une maladie de l'enfant.

## **1.5. BUCHERONS-TACHERONS**

### **1.5.1. Bénéficiaires**

Les bûcherons-tâcherons sont des ouvriers agricoles occupés aux travaux forestiers énumérés à l'article 1144-3° 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 1er 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 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**

Aucune modification n'est apportée aux dispositions prévues par le règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

Cependant, les points suivants doivent être précisés :

➤ 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.

➤ Bûcherons-tâcherons

Pour les bûcherons-tâcherons relevant d'un employeur de main d'œuvre agricole entrant dans le champ d'application de l'article L. 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).

En effet, une convention a été conclue entre la Caisse Centrale de Mutualité Sociale Agricole (CCMSA) et l'Unédic le 4 juillet 1996. Elle 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.

➤ Déduction supplémentaire pour frais professionnels

L'employeur peut déduire de la base de calcul des cotisations de sécurité sociale, et donc des contributions au régime d'assurance chômage, 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.

L'abattement forfaitaire de 30 % est plafonné à 7 600 € par an (article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002, article 55 du règlement).

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

### **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) ;
- 426 jours d'affiliation au cours des 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail ;
- 821 jours d'affiliation au cours des 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail.

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

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 la délibération n° 10 bis § 6 de la Commission Paritaire Nationale, 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).

Dans cette hypothèse, la période de référence calcul est constituée des 12 mois civils précédant la date à laquelle une rémunération normale a été pour la dernière fois perçue par le salarié au titre d'activités relevant de l'annexe I.

##### ➤ Salaire de référence

Seules sont prises en compte dans le salaire de référence, les rémunérations perçues pendant la période de référence, qu'elles soient ou non afférentes à cette période (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 assistantes maternelles : 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 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 (article 26 du règlement et accord d'application n° 2) doivent être appliquées.

Les VRP multicartes ayant perdu une ou plusieurs cartes et qui conservent en conséquence une ou plusieurs autres cartes perçoivent l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous réserve des conditions énoncées à l'article 37 § 1<sup>er</sup> a) du règlement, cet article n'étant pas modifié dans le cadre de l'annexe I.

De même, s'ils reprennent postérieurement à la perte d'une ou plusieurs cartes, une ou plusieurs autres cartes, l'allocation d'aide au retour à l'emploi est maintenue sous réserve des conditions énoncées à l'article 37 § 1<sup>er</sup> b) du règlement, cet article n'étant pas modifié dans le cadre de l'annexe I.

Toutefois, l'intensité mensuelle de 136 heures énoncée à l'article 37 § 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 (décision de la Commission Paritaire Nationale du 23 mai 2001).

# 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 la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 sont applicables, telles que précisées par le règlement et telles que modifiées par l'annexe II, 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 de l'assurance chômage (cf. points 1.1. et 2.3. - Fiche 8).

##### **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 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 fixé par l'article 10 (1 jour de préavis minimum, 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.

### c) Rupture du contrat pour atteinte de la limite d'âge

La mise à la retraite par l'armateur d'un marin, dans les conditions prévues à l'article L. 122-14-13 du code du travail peut intervenir dès lors que ce marin a atteint l'âge de 55 ans et totalise 37,5 annuités de validation de services à la caisse de retraite des marins.

La limite d'âge étant prévue initialement par les conventions collectives de la marine marchande, les partenaires sociaux de la profession considèrent l'âge de 55 ans comme l'âge normal de départ à la retraite.

## **2. CONTRIBUTIONS**

### **2.1. AFFILIATION**

Les dispositions du règlement sont applicables 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 55 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'inaptitude 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 premier 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)** 426 jours d'embarquement administratif ou 2940 heures de travail au cours des 24 mois qui précèdent la date à laquelle ont pris fin les obligations de l'employeur découlant du contrat d'engagement maritime ;

ou

**c)** 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".*

Conformément à l'article 7 du chapitre premier de l'annexe II, 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, soit :

- 840 heures ou 120 jours si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 a) ;
- 1960 heures ou 280 jours si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 b) ;
- 3780 heures ou 540 jours si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 c).

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 premier de l'annexe II).

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

#### Principe

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 premier de l'annexe II).

L'article R. 742-38 prévoit que le personnel navigant de la marine marchande doit être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Assédic de sa résidence et 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.

Le 21 décembre 1999, le Conseil d'Orientation Paritaire du Bureau Central de la Main d'œuvre Maritime (BCMOM) a décidé de rendre obligatoire pour tous les personnels navigants de la marine marchande l'inscription au BCMOM, en supprimant la dispense dont bénéficiait le marin domicilié dans les principaux ports de commerce figurant sur une liste.

Depuis cette date, tous les anciens personnels navigants de la marine marchande doivent être inscrits comme demandeurs d'emploi auprès de l'Assédic de leur lieu de résidence et auprès du BCMOM.

Sont donc considérés comme inscrits comme demandeurs d'emploi pour l'application de l'article 4 a) susvisé, les personnels navigants de la marine marchande :

- inscrits comme demandeurs d'emploi auprès de l'Assédic de leur lieu de résidence ;
- et
- inscrits auprès du BCMOM.

Seuls les personnels navigants qui se trouvent dans certains cas particuliers 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.

### Cas particuliers

Le BCMOM a pour mission de mettre à disposition des compagnies maritimes une liste des personnels navigants disponibles pour l'embarquement. En conséquence, les personnels navigants qui ne remplissent pas ou plus les conditions pour servir à bord d'un navire français ne sont pas inscrits sur les listes maritimes tenues par le BCMOM.

Dans ces situations, 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 dans les cas suivants :

#### - Personnel navigant inapte à la navigation

Le personnel navigant déclaré inapte à la navigation par un médecin des gens de mer ne peut plus exercer sa profession. L'inaptitude à la navigation conduit nécessairement à une reconversion professionnelle.

L'inaptitude à la navigation ne signifie donc pas inaptitude au travail.

#### - Formation professionnelle

Les personnes ayant été titulaires d'un contrat de qualification en vue de l'obtention du titre leur permettant d'exercer la profession de marin et qui ne l'ont pas obtenu, ne peuvent exercer cette profession.

Cependant, ils peuvent rechercher un emploi dans une autre profession.

#### - Personnel navigant ayant atteint la limite d'âge d'exercice de la profession

La Convention collective nationale du 19 juillet 1947 prévoit la fin du contrat d'engagement maritime pour atteinte d'une limite d'âge fixée à 55 ans. Les personnels navigants ayant atteint l'âge de 55 ans ne peuvent donc plus exercer leur profession. Ils peuvent cependant en exercer une autre.

#### - Personnel navigant en instance d'embarquement certain attesté par l'employeur

Cela concerne les personnels navigants non stabilisés dont l'embarquement est proche. Les intéressés ont retrouvé un emploi mais attendent la date d'embarquement sans percevoir de salaire.

Dans cette situation, le personnel navigant ne peut être inscrit sur la liste maritime tenue par le BCMOM car il n'est pas disponible pour l'embarquement.

- Personnel navigant ayant fait l'objet d'une condamnation pénale

L'article 4 du décret n° 67-690 du 7 août 1967 interdit de porter sur le rôle d'équipage d'un navire les personnes ayant subi une condamnation criminelle ou certaines catégories de peines correctionnelles. Cependant, le ministère chargé de la marine marchande peut accorder, à titre individuel, des dérogations après avis du juge de l'application des peines.

En l'absence de dérogation, le personnel navigant ayant fait l'objet d'une condamnation ne peut exercer sa profession. Le BCMOM ne peut donc l'inscrire sur les listes maritimes.

#### **3.1.4. Chômage involontaire**

A l'exception des situations visées par les délibérations n° 10 et n° 10 bis de la Commission Paritaire Nationale, 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 premier 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 la délibération n° 3 § 1<sup>er</sup> de la Commission Paritaire Nationale.

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

Pour l'application de l'article 6 du règlement, 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.

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, 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 délai de carence prévu à l'article 30 § 1<sup>er</sup> du règlement.

Conformément à l'article 30 § 2 du chapitre premier de l'annexe II, un délai de carence 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.

#### **3.3.1. Les indemnités exclues de l'assiette de calcul de la carence**

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 de la carence.

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 de la carence**

Sont notamment incluses dans l'assiette de calcul de la carence prévue à l'article 30 § 2 du règlement :

- 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 délai de carence déterminé en application de l'article 30 § 2 du chapitre premier 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 premier, 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 sont applicables sans modification.

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

#### **2.2.1. Assiette**

Par dérogation à l'article 55 du règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001, 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.

Comme le prévoit le règlement, aucune contribution n'est perçue sur les rémunérations des salariés âgés de 65 ans ou plus.

#### **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 premier 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) 426 jours d'embarquement administratif au cours des 24 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) ;
- 280 jours si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 b) ;
- 540 jours si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 c).

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 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.

Conformément à l'article 21 du chapitre 2 de l'annexe II, 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.

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 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 premier).

# **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.

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. 511-1 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 III du code des ports maritimes).

## **2. CONTRIBUTIONS**

### **2.1. AFFILIATION**

Les dispositions du règlement sont applicables sans modification.

### **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 55 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, 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 62 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 régit 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. En conséquence, l'article 59 alinéa 3 et le dernier alinéa de l'article 61 du règlement sont supprimés à l'annexe III.

## **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 III 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) 606 vacations au cours des 24 mois précédant la date de la perte de la carte ;

ou

c) 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) ;

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

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

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 (délibérations n° 10 et n° 10 bis de la Commission Paritaire Nationale).

#### **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 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 ne s'applique donc pas aux ouvriers dockers relevant de l'annexe III.

# **FICHE 4**

## **ANNEXE IV**

### ***TRAVAILLEURS INTERMITTENTS, TRAVAILLEURS 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. FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **2.2. CONDITION D'AFFILIATION**

**2.2.1. Recherche de l'affiliation**

**2.2.2. Cas d'assimilation**

#### **2.3. CHOMAGE SAISONNIER**

#### **2.4. 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. READMISSION**

#### **5.1. PRINCIPE : READMISSION A LA DATE ANNIVERSAIRE**

#### **5.2. READMISSIONS SUCCESSIVES**

#### **5.3. CARNET A SOUCHES**

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

#### **6.1. CARENCE CONGES PAYES**

#### **6.2. DIFFERE D'INDEMNISATION**

### **7. INDEMNISATION EN CAS DE REPRISE D'UNE ACTIVITE REDUITE OU OCCASIONNELLE**

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

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

# ANNEXE IV

## ***TRAVAILLEURS INTERMITTENTS, TRAVAILLEURS 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 travailleurs 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 travailleurs 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 travailleurs 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 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 travailleurs dont l'activité intermittente relève d'autres protocoles annexés au règlement : tel est le cas des artistes et techniciens du spectacle (annexe X) et de ceux de la production cinématographique, audiovisuelle, de la radio et de la diffusion (annexe VIII).

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

Lorsqu'un intéressé conteste la qualification donnée par l'Assédic, la commission paritaire est compétente pour déterminer la nature de cette activité et, en conséquence, la réglementation applicable (délibération n° 3 § 6 c) de la Commission Paritaire Nationale).

## **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. Toutefois, certaines dispositions particulières ont été retenues pour l'appréciation des droits.

### **2.1. FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL**

Ont droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi les salariés totalement privés d'emploi, c'est-à-dire dont le contrat de travail est rompu. Toutefois, selon la délibération n° 8 de la Commission Paritaire Nationale, cette condition n'est pas exigée des travailleurs saisonniers de la conserverie employés par un établissement répertorié à la nomenclature NAF sous les n° 151 E, 152 Z, 153 A, 153 E, 153 F.

### **2.2. CONDITION D'AFFILIATION**

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

Selon l'article 3 de l'annexe IV, la condition d'affiliation est recherchée exclusivement en heures. Les intéressés doivent avoir accompli :

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

ou

- 2123 heures de travail au cours des 24 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 (dispositions résultant d'obligations légales ou conventionnelles : heure de visite médicale, jour férié chômé, etc.).

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.

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, la délibération n° 16 de la Commission Paritaire Nationale 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.

### **2.2.2. 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) ;
- 1400 heures, si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 b) ;
- 2700 heures, si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 c).

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

### **2.3. CHOMAGE SAISONNIER**

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

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

L'article 6 du règlement 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.

Cependant, pour l'application de l'article 12 § 3 (maintien des droits jusqu'à la retraite) du règlement, la condition relative à l'année continue ou à deux années discontinues d'appartenance 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.

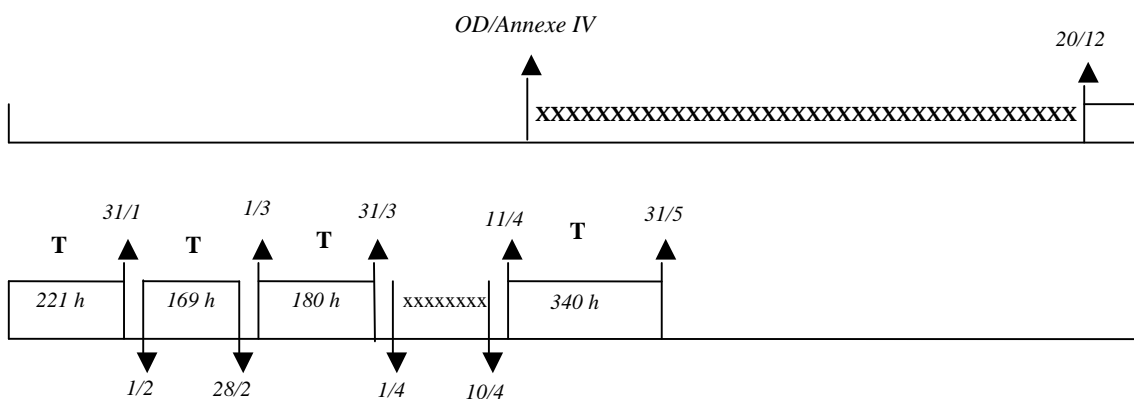
Toutefois, la déduction du nombre de jours de congés acquis pendant la période de référence ne doit pas conduire à l'obtention d'un diviseur inférieur au nombre de jours d'activité exercée dans la période de référence. Le cas échéant, il y a lieu d'écarter "J".

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

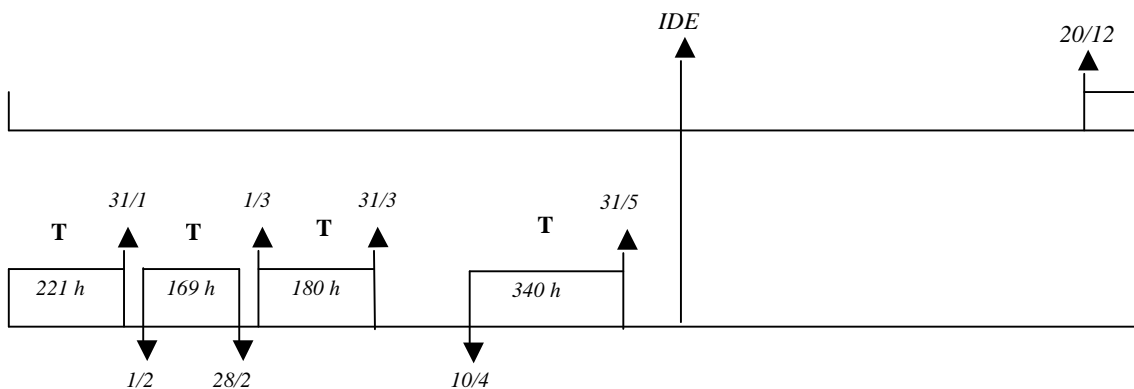
- 910 heures à la date anniversaire de l'admission précédente en annexe IV ou à la fin de la période d'emploi en cours si l'intéressé ne se trouve pas en situation de privation d'emploi
- Ouverture de droits au titre de l'article 3 a)
- Période de référence calcul du 1/06 au 31/5
- N = 365 jours forfaitaires
- J = 910 heures x 5/52 x 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 écarter J à 1 jour.
- N - n = 153 jours, ce diviseur ne peut être inférieur au diviseur minimal 910 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 annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001.

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. READMISSION**

Selon l'article 10 de l'annexe IV, les conditions d'une nouvelle admission sont examinées à la date anniversaire de l'ouverture de droits dès lors que l'admission est prononcée au titre de l'article 3 a), b) ou c) de l'annexe IV.

### **5.1. PRINCIPE : READMISSION A LA DATE ANNIVERSAIRE**

L'article 10 § 1<sup>er</sup> a) de l'annexe IV prévoit un examen annuel en vue d'une réadmission, lorsque l'ouverture de droits initiale a été prononcée au titre de l'article 3 a), b) ou c) de l'annexe IV.

Toutefois, trois situations sont à distinguer :

- si la fin des droits intervient avant la date anniversaire fixée à l'admission, la date de la réadmission est fixée au lendemain de la fin des droits, si toutes les conditions sont remplies à cette date ;
- si l'intéressé est en cours d'indemnisation à la date anniversaire, c'est cette dernière qui est retenue en vue de l'examen annuel et une réadmission est prononcée au lendemain de cette date, si toutes les conditions sont remplies ;
- si l'intéressé est en cours d'activité lors de la date anniversaire, la date de réadmission est située au lendemain de la fin d'activité, si toutes les conditions sont remplies.

## **5.2. READMISSIONS SUCCESSIVES**

L'article 10 § 3 n'est pas modifié dans l'annexe IV. Ainsi, en cas de réadmission, il y a lieu d'effectuer une comparaison entre le montant global du reliquat des droits ouverts au titre de la précédente admission et le montant global des droits ouverts au titre de la nouvelle admission et de verser les droits correspondant au montant global le plus favorable.

## **5.3. CARNET A SOUCHES**

L'article 10 § 1<sup>er</sup> c) prévoit la remise d'un carnet à souches lors de la prise en charge d'un participant au titre de l'annexe IV. Chaque feuillet de ce carnet à souches vaut attestation d'employeur délivrée à l'Assédic, telle que prévue à l'article R. 351-5 du code du travail. Il doit être complété et paraphé par le ou les employeurs.

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

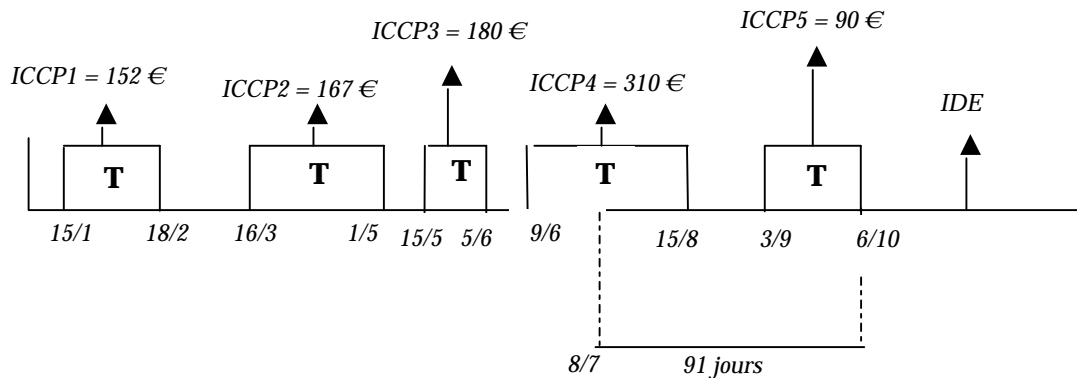
Les règles de paiement sont celles de droit commun. En ce qui concerne le point de départ des allocations, le demandeur d'emploi se voit opposer les carences et le différé d'indemnisation prévus respectivement aux articles 30 de l'annexe IV et 31 du règlement.

### **6.1. CARENCE CONGES PAYES**

L'article 30 § 1<sup>er</sup> prévoit un délai de carence 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 carence 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 de la carence prévue à l'article 30 § 1er 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 €).*

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

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 7.).

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

Lors d'une admission, la carence congés payés prend effet au lendemain de la fin de contrat de travail qui précède l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.

Lors d'une réadmission, la carence congés payés prend effet au lendemain de la date d'examen retenue en vue de la réadmission (article 32 de l'annexe IV).



## **6.2. DIFFERE D'INDEMNISATION**

L'article 31 du règlement prévoit qu'un différé d'indemnisation de 7 jours est applicable en cas d'ouverture de droits ; il ne s'applique plus en situation de réadmission intervenant dans un délai de 12 mois à compter de la précédente admission.

Le point de départ de ce délai de 12 mois est la date de l'ouverture des droits précédents, c'est-à-dire la date à laquelle toutes les conditions d'ouverture de droits étaient réunies. Cette date ne peut donc être antérieure à l'inscription comme demandeur d'emploi.

Lors d'une réadmission, s'il est applicable, le différé d'indemnisation de 7 jours prend effet au plus tôt au lendemain de la fin de la carence congés payés, à défaut, au lendemain de la date retenue pour le réexamen des droits.

## **7. INDEMNISATION EN CAS DE REPRISE D'UNE ACTIVITE REDUITE OU OCCASIONNELLE**

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

Selon le § 1<sup>er</sup> de l'article 37 modifié dans l'annexe IV, le versement des allocations est maintenu partiellement avec les revenus tirés de l'activité occasionnelle ou réduite reprise dans les conditions énoncées à l'article 39 du règlement.

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

### **7.2. 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 effectuées sur le document de déclaration de situation mensuelle sont rapprochées des informations contenues sur les relevés des contrats de travail temporaire conclus par les entreprises de travail temporaire.

En effet, l'article 34 § 2 de l'annexe IV au règlement prévoit que les entreprises de travail temporaire fournissent ces informations aux Assédic. Selon l'article R. 124-4 du code du travail, toutes les entreprises de travail temporaire doivent fournir ces informations.

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 tout entière 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, les sanctions prévues par les articles 35 § 1<sup>er</sup>, 13 § 3 et 10 § 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> alinéa du règlement s'appliquent 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. Notion de fin de contrat de travail**

##### **2.1.2. Conditions d'affiliation**

##### **2.1.3. Chômage involontaire**

##### **2.1.4. Chômage sans rupture de contrat de travail**

#### **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 de l'assurance chômage. Toutefois, il existe certaines particularités relatives :

- à la notion de fin de contrat de travail ;
- à la condition d'affiliation ;
- au chômage involontaire ;
- au chômage sans rupture du contrat de travail.

#### **2.1.1. Notion de fin de contrat de travail**

Les travailleurs à domicile peuvent prétendre au bénéfice des allocations de chômage sans avoir à apporter la preuve que leur cessation d'activité résulte d'une rupture de leur contrat de travail.

Dans ce cas, la cessation d'activité résulte de l'absence de travail à effectuer pour le compte de l'employeur.

#### **2.1.2. 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 cessation d'activité ou la fin de contrat de travail (terme du préavis) (article 3 a) ) ;

ou

- 2123 heures de travail au cours des 24 mois qui précèdent la cessation d'activité ou la fin de contrat de travail (terme du préavis) (article 3 b) ) ;

ou

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

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) ;
- 1400 heures si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 b) ;
- 2700 heures si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 c).

Les heures de chômage partiel donnant lieu à versement de l'allocation spécifique versée par les pouvoirs publics sont elles aussi assimilées à des 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, 24 ou 22 mois précédant la cessation d'activité ou 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.

### **2.1.3. 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.

### **2.1.4. Chômage sans rupture de contrat de travail**

L'article 6 du règlement relatif au chômage sans rupture du contrat de travail est supprimé, les salariés relevant de l'annexe V peuvent être indemnisés dès la cessation d'activité.

## **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 s'appliquent (articles 21 et 22 du règlement de l'assurance chômage).

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 :

$$"J" = \left( \begin{array}{l} \text{Nombre d'heures de travail effectuées au} \\ \text{cours de la période de référence calcul} \end{array} \right) \times \frac{5}{52} \times \frac{1}{5}$$

"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 annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001.

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 annexé à la convention 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 (24,24 €)\* et à la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (9,94 €)\*.

---

\* Valeur au 1<sup>er</sup> juillet 2002

### **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. Toutefois, des dispositions particulières relatives à la carence congés payés s'appliquent.

Compte tenu des dispositions particulières existant dans cette profession, le délai de carence 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 30 § 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 de la carence calculée 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 30 § 1<sup>er</sup> de l'annexe V).

Le nombre de jours de carence 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. CONTRIBUTIONS**

#### **2.1. AFFILIATION**

#### **2.2. PAIEMENT DES CONTRIBUTIONS**

#### **2.3. SANCTION DU NON-RESPECT DES OBLIGATIONS**

### **3. PRESTATIONS**

## **ANNEXE VI**

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

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

Il résulte de l'annexe VI au règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, que le salarié représentant en France d'un employeur dont l'activité ne comporte pas d'établissement en France, est responsable de l'exécution des obligations incombant à son employeur.

Sont visés par la présente annexe 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 au registre du commerce et des sociétés en qualité d'établissement, bureau, ou succursale d'une société étrangère ;
- et qui sont, au regard de l'article R. 243-4 du code de la sécurité sociale, responsables de l'exécution des obligations incombant à leur employeur.

#### **2. CONTRIBUTIONS**

Les salariés relevant d'un employeur dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France sont responsables des obligations incombant à leur employeur, c'est-à-dire de leur affiliation auprès de l'institution du régime d'assurance chômage territorialement compétente, et du paiement de l'ensemble des contributions dues au titre de l'assurance chômage.

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

L'article 52 de l'annexe VI au règlement précise que le salarié est responsable de l'exécution des obligations incombant à l'employeur.

Il en résulte qu'il appartient au salarié d'accomplir au lieu et place de son employeur les formalités relatives à l'affiliation, auprès de l'institution compétente en raison du lieu d'exercice de l'activité professionnelle, soit l'Assédic ou le Garp en Ile de France.

A cet effet, le salarié doit joindre à sa demande d'affiliation :

- une copie du contrat de travail conclu avec l'employeur ou une copie de la lettre d'engagement émanant de cet employeur, attestant de sa qualité de salarié ;
- des renseignements sur l'activité et la nature juridique de l'employeur.

## **2.2. PAIEMENT DES CONTRIBUTIONS**

Conformément à l'article 59 de l'annexe VI au règlement, le salarié est tenu de déclarer les rémunérations servant au calcul des contributions incombant tant à l'employeur qu'au salarié.

### **> Assiette des contributions**

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

### **> Paiement des contributions**

Le salarié est responsable du paiement de l'ensemble des contributions, c'est-à-dire des parts patronale et salariale, suivant une périodicité trimestrielle.

Le salarié peut opter pour le recouvrement simplifié. Dans ce cas, le règlement des contributions est effectué trimestriellement, sous forme d'acompte prévisionnel.

En fin d'année, l'institution compétente adresse au salarié, ainsi qu'elle le fait pour tout employeur, un bordereau de déclaration annuelle que le salarié doit retourner à l'institution, dûment complété et signé, pour le 31 janvier suivant.

## **2.3. SANCTION DU NON-RESPECT DES OBLIGATIONS**

### **> Majoration de retard**

En cas de non-paiement des contributions aux dates limites d'exigibilité, des majorations de retard sont calculées dans les conditions fixées à l'article 63 du règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

### **> Pénalités**

Le défaut de production au 31 janvier de l'année du bordereau de déclaration annuelle afférent à l'exercice précédent entraîne une pénalité pour non-retour du bordereau de déclaration annuelle dont le montant est fixé par le Conseil d'administration de l'Unédic, soit 7,5 euros par mois ou fraction de mois de retard.

➤ Précontentieux et contentieux

Il résulte de l'article 65 de l'annexe VI au règlement que :

- toute action intentée ou poursuite engagée contre un salarié manquant à l'exécution des obligations, résultant des dispositions visées à l'annexe VI au règlement, est obligatoirement précédée d'une mise en demeure par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, invitant le salarié à régulariser sa situation dans les quinze jours ;
- dans le mesure où, à l'expiration de ce délai, le salarié demeure débiteur de contributions ou majorations de retard, le directeur de l'institution, ou un agent de l'institution dûment mandaté, lui décerne une contrainte pour le recouvrement de ces créances.

➤ Remise de dette

Enfin, le salarié peut solliciter auprès de l'institution, une remise partielle des contributions restant dues lorsque son employeur, situé hors de France, fait l'objet d'une procédure collective. Le Conseil d'administration de l'institution ou son bureau par délégation accorde une remise partielle lorsqu'il estime qu'un paiement partiel sur une période donnée préserve mieux les intérêts du régime d'assurance chômage qu'un paiement intégral sur une période plus longue.

### **3. 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 ou de ses annexes.

# **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. PLAN D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI (PARE)**

#### **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**

# 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 technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP).

Il existe une commission technique d'orientation et de reclassement professionnel par département.

Ces commissions sont compétentes pour se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et sur les mesures propres à assurer son reclassement.

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

Les salariés visés par la présente annexe sont les travailleurs handicapés occupant un emploi dans un atelier protégé, agréé en application de l'article L. 323-31 du code du travail.

L'atelier protégé est une unité de production qui offre aux travailleurs handicapés les conditions particulières de travail nécessaires à l'exercice de leur profession et les modalités d'emploi susceptibles de faciliter leur promotion professionnelle, notamment par leur accession à des emplois du milieu ordinaire de production.

Les travailleurs handicapés travaillant dans les ateliers protégés ont la qualité de salariés (article L. 323-32 du code du travail).

Les centres de distribution du travail à domicile sont assimilés aux ateliers protégés.

Ils peuvent procurer aux travailleurs handicapés des travaux manuels ou intellectuels à effectuer à domicile (article L. 323-30 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 pour l'application du régime d'assurance chômage.

Les travailleurs handicapés orientés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel dans un centre d'aide par le travail (CAT) sont exclus de l'application du régime d'assurance chômage (loi n° 75-534 du 30 juin 1975 et décret n° 77-1546 du 31 décembre 1977). En effet, l'exercice d'une activité au sein d'un tel centre ne confère pas la qualité de salarié aux intéressés.

Les centres d'aide par le travail sont des établissements qui offrent aux personnes handicapées qui ne peuvent travailler, ni dans une entreprise ordinaire, ni dans un atelier protégé, un soutien médico-social et un milieu de vie favorisant leur épanouissement personnel et leur intégration sociale (article L. 344-2 du code de l'action sociale et des familles).

## **2. PRESTATIONS**

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

L'annexe VII est mise en oeuvre lorsque le contrat de travail est seulement suspendu.

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

- les intéressés devant, en principe, de nouveau être employés par l'atelier protégé 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 ;
- bien qu'il s'agisse de chômage sans rupture du contrat de travail, 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 autres conditions d'ouverture de droits du règlement s'appliquent.

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

Selon l'article 12 § 2 du règlement, 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, jusqu'à la date prévue de reprise d'activité de l'entreprise, sans que la procédure du renouvellement semestriel des droits soit mise en oeuvre. 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 ateliers protégés 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 30 et 31 du règlement relatives aux délais de carence et différé d'indemnisation ne sont pas applicables.

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. PLAN D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI (PARE)**

Les articles 14 à 22 du règlement relatifs au PARE sont supprimés dans la mesure où les intéressés doivent, en principe, être de nouveau employés par l'atelier protégé 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 122 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 122 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 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.

---

\* 6,83 € au 1er juillet 2002



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, l'indemnisation est interrompue pendant la mise en œuvre des carences et du différé d'indemnisation prévus aux articles 30 et 31 du règlement.

# FICHE 8

## ANNEXE IX

### SALARIES OCCUPES HORS DE FRANCE

## SOMMAIRE

### 1. AFFILIATION OBLIGATOIRE

#### 1.1. SALARIES EN SITUATION DE DETACHEMENT

##### 1.1.1. Définition

1.1.1.1. *Le salarié détaché au sens des articles L. 761-1 et suivants du code de la sécurité sociale*

1.1.1.2. *Le salarié détaché au sens d'une convention internationale de sécurité sociale*

1.1.1.3. *Le salarié détaché au sens d'un régime de retraite complémentaire français*

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

**1.2.4.3. *Calcul du salaire de référence***

## **2. AFFILIATION FACULTATIVE**

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

#### **2.1.1. Champ d'application**

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

**2.1.1.2. *Cas particulier des organismes internationaux, des ambassades et consulats situés en France***

**2.1.1.3. *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***

#### **2.1.4. 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**

#### **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 PRECEDEMMENT OCCUPES DANS UN ETAT AUTRE QU'UN ETAT MEMBRE DE L'UNION EUROPEENNE, UN ETAT PARTIE A L'ACCORD SUR L'ESPACE ECONOMIQUE EUROPEEN OU UN ETAT PARTIE A UN ACCORD BILATERAL DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE**

### **3.1. DEFINITION**

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

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

## ANNEXE IX

### *SALARIES OCCUPES HORS DE FRANCE*

Selon les articles L. 351-4 du code du travail et 3 de la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 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 ou dans un Etat non membre de l'Union européenne (chapitre premier de l'annexe IX).

Toutefois, afin de ne pas priver les salariés qui ont eu une protection sociale en matière de chômage et qui décident d'exercer des activités hors de France, pour le compte d'un employeur situé à l'étranger, l'annexe IX prévoit une possibilité d'affiliation facultative au régime d'assurance chômage à titre collectif ou individuel (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.

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, un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou un Etat partie à un accord bilatéral de la Communauté européenne) et qui répondent à la définition donnée par la présente annexe.

A noter qu'il n'y a pas lieu de mettre en oeuvre l'annexe IX dans tous les cas où les règlements communautaires de sécurité sociale sont applicables.

## 1. AFFILIATION OBLIGATOIRE

Selon les articles L. 351-4 du code du travail et 3 de la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, tout employeur situé en France 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> et hors Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen<sup>(2)</sup> et hors Etat partie à un accord bilatéral de la Communauté européenne<sup>(3)</sup>) ;
- 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 suisse avec lesquels il a conclu un contrat de travail en vue d'exercer une activité à l'étranger (hors Etats membres de l'Union européenne<sup>(1)</sup>, hors Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen<sup>(2)</sup> et hors Etat partie à un accord bilatéral de la Communauté européenne<sup>(3)</sup>) ;

sous réserve que l'employeur entre dans le champ d'application de la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

Les conditions d'affiliation et d'indemnisation de ces salariés sont prévues au chapitre premier de l'annexe IX.

### 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. *Le salarié détaché au sens des articles L. 761-1 et suivants 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. 761-1 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.

---

(1) Allemagne, Belgique, Espagne, Portugal, Italie, Luxembourg, Irlande, Royaume-Uni, Grèce, Pays-Bas, Danemark, Suède, Autriche, Finlande et France.

(2) Norvège, Islande et Liechtenstein

(3) Suisse

Cette disposition s'applique sans condition de nationalité.

### **1.1.1.2. *Le salarié détaché au sens d'une convention internationale de 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.

### **1.1.1.3. *Le salarié détaché au sens d'un régime de retraite complémentaire français***

En application de la réglementation appliquée par le ou les régime(s) de retraite AGIRC institué(s) par la Convention du 14 mars 1947, "*le détachement doit avoir un caractère temporaire, étant entendu que ce caractère doit être apprécié selon les circonstances : aucune durée maximale n'est prévue et chaque cas doit faire l'objet d'un examen particulier ; il est toutefois nécessaire que le contrat de travail soit maintenu au moins partiellement pendant la période de détachement, c'est-à-dire que le salarié cadre soit maintenu dans les effectifs de l'entreprise métropolitaine même s'il est payé par l'entreprise étrangère ... Le détachement doit être apprécié indépendamment de la situation effective de l'intéressé au regard de la sécurité sociale*" (circulaire AGIRC n° IV du 1<sup>er</sup> mai 1978).

Un salarié peut donc être considéré comme détaché par le régime de retraite des cadres alors même qu'il ne bénéficie pas du maintien au régime général de la sécurité sociale.

Le régime de retraite complémentaire ARRCO institué par la Convention du 8 décembre 1961 a une définition du détachement identique à celle retenue par la sécurité sociale. En conséquence, seuls sont détachés au sens de la réglementation de l'ARRCO, les salariés déjà considérés comme détachés au sens de la sécurité sociale.

## **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 de l'assurance chômage.

Cependant, si ces salariés sont soumis à titre obligatoire, sur le territoire où ils exercent leur activité, à un régime prévoyant des avantages comparables à celui résultant de l'application de la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, la Commission Paritaire Nationale, après examen de la situation de fait, pourrait à la demande de l'entreprise qui occupe ces agents, dispenser cette dernière de contribuer au régime institué par ladite convention.

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

Les contributions sont calculées selon les dispositions prévues par le règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du 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 une annexe (annexe IX 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 prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale (point 1.1.3. du chapitre premier 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 dont ils relèvent (point 1.1.5. du chapitre premier de l'annexe IX). Le règlement comme ses annexes leur sont donc applicables.

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

#### **1.2.1. Définition**

Sont concernés les salariés français et les ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse 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 Etat partie à un accord bilatéral de la Communauté européenne). L'employeur doit être compris dans le champ d'application du régime d'assurance chômage tel que défini par l'article 3 de la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001, 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 premier 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 - Cédex.

Ils doivent procéder à cette affiliation dans les 2 mois suivant la date à laquelle les dispositions de l'annexe IX relatives à l'affiliation obligatoire leur sont devenues applicables (article 52 - point 1.2.3. du chapitre premier 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 55 - point 1.2.3. du chapitre premier 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, telles qu'elles sont définies au sens des 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 (article 58 - point 1.2.3. du chapitre premier 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 59 - point 1.2.3. du chapitre premier de l'annexe IX).

Les obligations au regard du régime d'assurance chômage sont à la charge de l'employeur qui a conclu les contrats de travail, 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, le règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage leur est applicable, notamment la condition d'affiliation requise pour l'ouverture de droits et les durées d'indemnisation correspondantes.

#### **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 premier 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 36 § 2 - point 1.2.2. du chapitre premier de l'annexe IX).

Le règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage dispose que, dans plusieurs situations, la réponse à donner à une demande d'allocations suppose au préalable un examen des circonstances de l'espèce.

En application de l'article 36 § 2 - point 1.2.2. de l'annexe IX, 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 sens d'une délibération de la Commission Paritaire Nationale ou d'un accord d'application.

La délibération n° 3 de la Commission Paritaire Nationale énonce les catégories de cas qui sont soumis à un examen particulier.

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 § 6 (appréciation de certaines conditions d'ouverture de droits), de la délibération précitée, 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 36 § 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 36 - point 1.2.2. de l'annexe IX (article 36 § 4 - point 1.2.2. de l'annexe IX).

Il en est ainsi des situations visées aux paragraphes 3, 5, 7 et 8 de la délibération n° 3.

En vue de permettre la détermination des droits et des allocations du salarié privé d'emploi, les employeurs sont tenus de remplir les formulaires prévus à cet effet et conformes aux modèles établis par l'Unédic. Dans les cas de transfert du dossier, l'Assédic nouvellement compétente assure le paiement des allocations sur la décision prise par le Garp (article 36 § 6 - point 1.2.2. de l'annexe IX).

#### **1.2.4.2. 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 premier de l'annexe IX).

#### **1.2.4.3. 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 premier 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 - point 1.2.2. du chapitre premier 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 d'assurance chômage, c'est-à-dire les employeurs situés à l'étranger y compris les territoires d'Outre-Mer (hors Etats membres de l'Union européenne, d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou d'un Etat partie à un accord bilatéral de la Communauté européenne) pour les salariés expatriés qu'ils occupent ;
- les employeurs situés en France pour les salariés expatriés non 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 suisse ;
- les collectivités territoriales étrangères et les établissements ou organismes étrangers dont la nature juridique est assimilable à celle des établissements publics autres que ceux de l'Etat pour les salariés expatriés qu'ils occupent, sous réserve que les salariés concernés ne soient pas considérés comme agents fonctionnaires, agents titulaires ou agents statutaires au regard de la législation française ou des législations étrangères applicables.

### **2.1.1.2 Cas particulier des organismes internationaux, des ambassades et consulats situés en France<sup>(3)</sup>**

Les représentations diplomatiques et consulaires étrangères, les organisations internationales et les bureaux de ces dernières situés en France peuvent s'affilier au régime d'assurance chômage pour leur personnel déjà assujéti au régime général de la sécurité sociale (point 2.2. du chapitre 2 de l'annexe IX).

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

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 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) (point 2.3.1. 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 contribuer pour la totalité desdits personnels présents et futurs ;

---

(3) Les ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, de la Suisse ou de l'un des 3 Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen (Liechtenstein, Islande, Norvège) salariés d'une ambassade ou d'une mission diplomatique d'un Etat membre de l'Union européenne, situés sur le territoire de l'un des Etats membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, ne sont pas visés par le présent texte.

et

- de l'engagement d'observer les dispositions de la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, de ses annexes et de leurs avenants présents et futurs (article 52 - point 2.1.3. du chapitre 2 de l'annexe IX).

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

L'affiliation prend effet à compter du 1er 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 les obligations auxquelles il s'est engagé, 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 63 - 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 52 - point 2.3.3. 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 63 - point 2.3.3. 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**

L'assiette des contributions, le taux ainsi que la périodicité sont fixés selon les règles énoncées par le règlement de l'assurance chômage.

Les contributions sont versées à l'Assédic Alpes Provence (article 52 - point 2.3.3. 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 59 - point 2.3.3. 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 52 - point 2.3.3. du chapitre 2 de l'annexe IX).

Dans le cas de dénonciation faite dans la forme prévue ci-dessus, l'Assédic des 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 ou ex-personnels navigants des compagnies concernées (article 63 - point 2.3.3. 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 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 ;
  - . 730 jours si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 b) du chapitre 2 de l'annexe IX ;
  - . 1094 jours si la durée d'affiliation recherchée est celle prévue à l'article 3 c) du chapitre 2 de l'annexe IX ;
- 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).

Les délibérations n° 10 et n° 10 bis de la Commission Paritaire Nationale relatives aux cas de démissions considérées comme légitimes sont applicables.

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 versé 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 2002
- période de référence calcul : 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre 2001
- montant des contributions versées pendant la période de référence : 4 300 €
- taux d'appel des contributions : 5,80 %
- salaire de référence :  $\frac{4\,300 \times 100}{5,80} = 74\,137,93 \text{ €}$

### **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 - point 2.1.2. du chapitre 2 de l'annexe IX).

#### **EXEMPLE N° 2**

- salaire de référence : 74 137,93 €
- salaire journalier de référence :  
  
nombre de jours ayant donné lieu au versement des contributions du 1<sup>er</sup> juillet 2001 au 30 juin 2002 : 365  
  
 $\frac{74\,137,93}{365} = 203,11 \text{ €}$

### 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 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 et 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 et 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 et plus à la fin du contrat de travail.

En application de la délibération n° 33, 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 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 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 2.1.3.5. 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) (point 2.3.2. 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 (point 2.4. du chapitre 2 de l'annexe IX).

### **2.2.1. Salariés concernés**

Peuvent demander à adhérer au régime d'assurance chômage :

- les salariés, sans distinction de nationalité, occupés hors de France y compris dans les Territoires d'Outre-Mer (à l'exclusion des Etats membres de l'Union européenne, des Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen ou Etat partie à un accord bilatéral de la Communauté européenne) :
  - par un employeur situé à l'étranger (hors Etats membres de l'Union européenne, Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen ou Etat partie à un accord bilatéral de la Communauté européenne) dont l'activité entre dans le champ d'application du régime d'assurance chômage tel que défini par les articles L. 351-4 du code du travail et 3 de la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage ;
  - par des établissements ou organismes de droit étranger situés à l'étranger (hors Etats membres de l'Union européenne, Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen ou Etat partie à un accord bilatéral de la Communauté européenne) dont la nature juridique est assimilable à celle des établissements publics autres que ceux de l'Etat ;
  - par des collectivités territoriales de droit étranger situées à l'étranger (hors Etats membres de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou Etat partie à un accord bilatéral de la Communauté européenne) ;
  - 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 non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ayant conclu un contrat de travail avec une entreprise située en France en vue d'exercer une activité à l'étranger ;
- les personnels navigants embarqués sur des navires battant pavillon d'un Etat étranger n'appartenant pas à l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou sur des navires armés dans les Terres Australes et Antartiques Françaises ;

- les salariés, sans distinction de nationalité, affiliés au régime général de la sécurité sociale employés par une ambassade, un consulat situés en France<sup>(4)</sup> ;
- les salariés sans distinction de nationalité affiliés au régime général de la sécurité sociale employés par un organisme international situé en France ;
- les salariés 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 suisse occupés en tant que travailleurs frontaliers par un consulat situé dans un Etat n'appartenant pas à l'Union européenne ou non partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ;
- les salariés ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, de la Suisse ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen occupés par une ambassade, un consulat ou un organisme international situé à l'étranger (hors Etats membres de l'Union européenne, hors Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen et hors Etat partie à un accord bilatéral de la Communauté européenne).

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

- 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 ou par un établissement public de l'Etat étranger et par une collectivité territoriale étrangère qui, au regard de la loi étrangère applicable, sont considérés comme agents fonctionnaires.

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

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

Toutefois, pour les salariés des organismes internationaux, situés en France ou à l'étranger, cette condition selon laquelle la demande d'adhésion individuelle doit être demandée dans les 12 mois suivant l'expatriation ou le début du contrat de travail, est suspendue jusqu'au 31 décembre 2003.

La demande d'affiliation doit être adressée au Garp.

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 52 - point 2.4.3. du chapitre 2 de l'annexe IX) :

- d'une copie du contrat passé 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 ;

---

(4) Les ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, de la Suisse ou de l'un des 3 Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen (Liechtenstein, Islande, Norvège) salariés d'une ambassade ou d'une mission diplomatique d'un Etat membre de l'Union européenne, situés sur le territoire de l'un des Etats membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, ne sont pas visés par le présent texte.

- 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 accomplit une activité pour le compte d'un employeur qui, en France, permettrait l'assujettissement ou l'adhésion au régime d'assurance chômage institué par la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 ou qu'il est employé par l'Etat étranger ou un établissement public de cet Etat sans avoir le statut de fonctionnaire ou encore qu'il est salarié d'une ambassade, d'un consulat ou d'un organisme international.

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 61 - point 2.4.3. 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, telles qu'elles sont définies 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 (articles 55, 58 et 61 - point 2.4.3. 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 55 - point 2.4.3. de l'annexe IX).

Les taux sont fixés à l'article 56 du règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

#### **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 ;
- au 13 septembre 2002 (date de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément de l'avenant n° 1 à l'annexe IX) pour tous les salariés qui sont en cours de contrat de travail depuis de nombreux mois (décision de la Commission Paritaire Nationale du 25 février 2003).

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 58 - point 2.4.3. 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 (article 58 - point 2.4.3. 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 59 - point 2.4.3. 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 63 - point 2.4.3. du chapitre 2 de l'annexe IX).

Lorsqu'une cessation du versement est constatée par l'organisme habilité à recevoir les contributions, 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 2.1.4.).

### Cas particulier

Il est prévu deux dispositions particulières pour les salariés des organismes internationaux (point 2.1.2. 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 30 du point 2.1.2. de l'annexe IX).

Ce délai de franchise s'ajoute aux délais de carence fixés à l'article 30 du règlement 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 français de sécurité sociale, 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 2.1.2. de l'annexe IX).

En parallèle, l'article 34 d) du règlement annexé 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*".

### **3. TRAVAILLEURS FRONTALIERS PRECEDEMMENT OCCUPES DANS UN ETAT AUTRE QU'UN ETAT MEMBRE DE L'UNION EUROPEENNE, UN ETAT PARTIE A L'ACCORD SUR L'ESPACE ECONOMIQUE EUROPEEN OU UN ETAT PARTIE A UN ACCORD BILATERAL DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE**

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 n'appartenant pas à l'Union européenne et non partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou accord bilatéral de la communauté européenne et répondent à la définition donnée par l'annexe IX elle-même.

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 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, un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou un Etat partie à un accord bilatéral de la communauté européenne<sup>(5)</sup> ;
- 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>(5)</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.

Sont également visés les travailleurs qui ne relèvent pas des règlements européens de sécurité sociale en raison de leur nationalité mais qui exercent leur activité en tant que travailleurs frontaliers sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou d'un Etat partie à un accord bilatéral de la Communauté européenne (Suisse).

---

(5) Andorre et les Iles de Jersey et Guernesey.

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

Les travailleurs frontaliers doivent remplir les conditions d'ouverture de droits prévues par le règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

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

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

Le calcul des prestations de chômage est opéré sur la base du salaire correspondant, en France, à un emploi équivalent ou analogue à celui au titre duquel les prestations sont demandées, selon les modalités prévues au paragraphe 1<sup>er</sup> de la délibération n° 25 de la Commission Paritaire Nationale.

Le paragraphe 1er de la délibération précitée prévoit que le salaire de référence est déterminé par les Assédic.

A cette fin, les Assédic doivent rapprocher :

- les données propres au travailleur frontalier qui sollicite le bénéfice des allocations de chômage : activité exercée, qualification professionnelle, ancienneté dans la dernière entreprise ;
- des informations régulièrement fournies par l'Unédic quant aux salaires de référence moyens des chômeurs indemnisés dans les départements situés dans les zones frontalières, distingués suivant les secteurs professionnels et les différentes qualifications.

A partir de ces éléments, les services de l'Assédic fixent le salaire de référence sur la base duquel est calculée l'allocation de chômage.

Lorsqu'il est manifestement difficile d'appréhender la rémunération correspondant à un emploi équivalent, compte tenu de circonstances particulières liées à la nature de l'activité, à la fonction exercée ou à la spécificité de l'emploi occupé antérieurement, notamment lorsque celui-ci correspond à des fonctions de direction générale ou de haute technicité, la direction de l'Assédic peut saisir la commission paritaire afin qu'elle se prononce sur le salaire de référence à retenir.

Dans l'hypothèse où l'intéressé conteste le montant du salaire de référence fixé par l'Assédic, il lui appartient de saisir la commission paritaire de l'Assédic.

Le travailleur frontalier doit apporter tous les éléments et justificatifs qui permettront aux membres de la commission paritaire de prendre en considération la demande de révision si celle-ci est fondée.

La commission paritaire de l'Assédic doit alors prendre une décision concernant le salaire de référence sur la base duquel sera calculée l'allocation de chômage.



# **FICHE 9**

## **ANNEXE XI**

### ***ANCIENS TITULAIRES D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE AYANT OBTENU UNE PRISE EN CHARGE DES DEPENSES AFFERENTES AU TITRE DU 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 DU 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 33-9 de l'accord du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel, modifié notamment par avenants des 3 novembre 1991 et 5 juillet 1994).

Les OPACIF ne sont pas redevables des cotisations dues au régime d'assurance des créances des salariés (FNGS), 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 aux articles 31-20 ou 32-9, 2<sup>ème</sup> alinéa, du titre III 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 31-5 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 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 annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 ou de ses annexes.

Ce délai de 12 mois peut être allongé dans les conditions prévues par le règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001.

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 annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 n'étant pas remplie, une décision de rejet du bénéfice des prestations de chômage lui est notifiée. Conformément à la délibération n° 3 § 1<sup>er</sup> de la Commission Paritaire Nationale, la situation de l'intéressé est examinée par la commission paritaire de l'Assédict à l'issue d'un délai de 121 jours suivant l'abandon de sa formation.

#### **2.1.2. Condition d'affiliation**

Pour s'ouvrir un droit aux prestations de chômage, l'intéressé doit justifier de l'une des durées d'affiliation prévues à l'article 3 du règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 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 délai de carence prévu à l'article 30 § 1<sup>er</sup> du règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 ou de ses annexes.

# FICHE 10

## ANNEXE XII

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

## SOMMAIRE

### **1. SALARIES BENEFICIANT D'UNE BASE FORFAITAIRE AU REGARD DE LA SECURITE SOCIALE**

#### **1.1. PRINCIPE**

#### **1.2. SALARIES 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. SALARIES BENEFICIANT 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 SALAIRES POUR CERTAINES PROFESSIONS***

L'annexe XII apporte des exceptions au principe énoncé à l'article 55 du règlement 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, on tient compte, comme pour les journalistes, d'un abattement :

- 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, avant abattement, entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

#### **1. SALAIRES BENEFICIAANT D'UNE BASE FORFAITAIRE AU REGARD DE LA SECURITE SOCIALE**

##### **1.1. PRINCIPE**

Il résulte du chapitre I de l'annexe XII au règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage 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. D'autres catégories de salariés cotisant sur une base forfaitaire au régime de sécurité sociale peuvent 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 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 ;



- 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).*

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 2 novembre 1994 (J.O. 18 novembre 1994) modifié par arrêté du 22 février 1995 (J.O. 3 mars 1995).*

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 multicartes 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 arrêté du 30 juillet 1996 (J.O. 31 juillet 1996), pour les vendeurs-colporteurs de presse et les porteurs de presse quotidienne et assimilée.*

Les porteurs de presse effectuent sur la voie publique ou par portage à domicile la distribution de publications quotidiennes et assimilées au sens de l'article 39 du code général des impôts et répondent aux conditions de l'article 72 de l'annexe II dudit code.

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) modifié par arrêté du 22 février 1995 (J.O. 3 mars 1995)*

Il s'agit des personnes exerçant une activité rémunérée dans le cadre :

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

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 et un régime de droit commun.

## **2. SALAIRES BENEFICIAINT 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 55 du règlement est constituée par l'ensemble des rémunérations brutes plafonnées entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale avant application de l'abattement 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 pris en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, énumère les catégories de salariés qui bénéficient d'un abattement supplémentaire pour les 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.