COORDINATION DES INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES D'ILE-DE-FRANCE
WWW.CIP-IDF.ORG

LES RÈGLES DE L'INDEMNISATION CHÔMAGE DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

LES COMPRENDRE POUR SE LES APPROPRIER ET LES FAIRE APPLIQUER

PAR LA PERMANENCE CAP[1]
DE LA COORDINATION DES INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES D'ILE-DE-FRANCE
MISE À JOUR : 30 MARS 2012

[1] Conséquences de l'Application du Protocole.

INTRODUCTION :

LES TEXTES DE RÉFÉRENCES

Ce livret a été rédigé par les militants de la Coordination des intermittents et précaires. Les milliers de cas concrets que nous avons rencontrés nous ont obligés à une lecture attentive des principaux textes régissant l'indemnisation aux règlements des annexes 8 et 10. Au fil des permanences nous avons donc compulsé et étudié des décrets, des arrêtés d'agrément, des accords d'application, des directives ou circulaires Unedic, on en passe et des meilleures.

Il aurait été surhumain pour nous, et illisible pour vous, de donner la référence de chaque paragraphe, alinéa, voire mot sur lesquels sont fondées nos explications, mais nous donnons la référence des textes, que vous pouvez télécharger depuis notre site.

Il arrive que certains documents soient très volumineux mais, en utilisant le mode « recherche » du PDF et en entrant les bons mots-clés, vous pourrez très souvent trouver seul et assez facilement le passage du texte officiel appuyant nos explications.

Les annexes 8 et 10 sont bien en ligne sur le site de l'Unedic, rubrique « juridique ». Mais la circulaire n° 2007-8 du 4 mai 2007[2], bien que toujours en vigueur puisque aucune autre ne l'a remplacée, n'est plus accessible depuis que le site Unijuridis a été fermé en mai-juin 2011. C'est un vrai déni de droit à l'information ; cette circulaire n'est pas le seul texte encore applicable et désormais inaccessible car antérieur à 2009. Mais vous trouverez en ligne sur le site de la Coordination des intermittents et précaires les textes cités dans ce recueil.

Bon à savoir :

- Les textes ne changent pas tout le temps, contrairement à ce que l'on entend si souvent. Les règles de l'indemnisation chômage sont fixées lors de négociations à l'Unedic qui ont lieu en principe tous les trois ans (la dernière négociation a été signée le 6 mai 2011), et tout ne change pas à chaque négociation ![3]

- Il existe une hiérarchie des textes, le Code du travail prime sur une circulaire, qui ne peut donc pas réduire les droits arrêtés ou décrétés dans un Code.

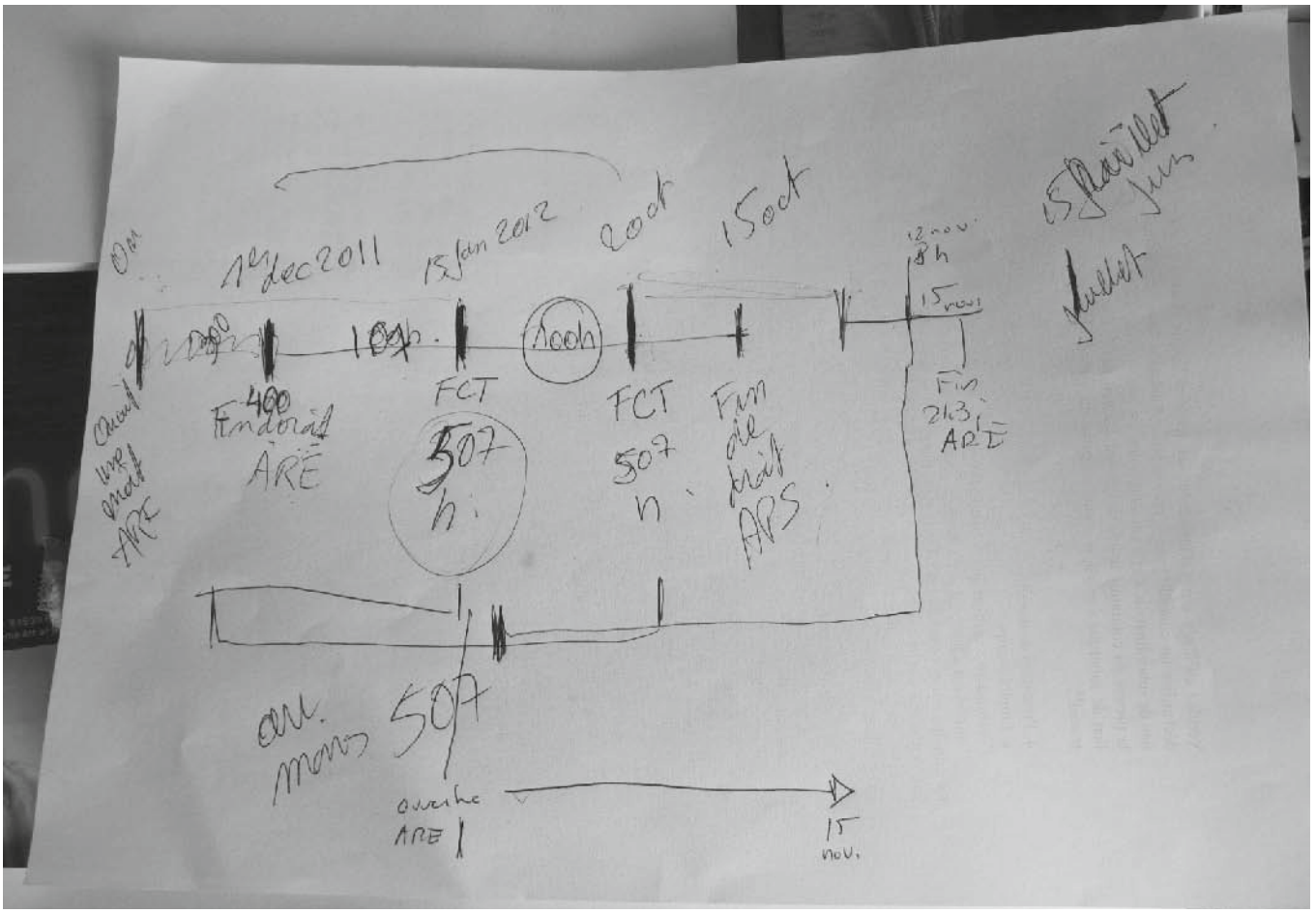
- Pôle emploi ne justifie pas toujours ses décisions « en fait et en droit », alors qu'il est tenu de le faire ; exigez donc que soient écrites la ou les raisons de sa décision ainsi que le ou les textes réglementaires qui la justifient[4]. Les articles auxquels il fait référence doivent obligatoirement être, soit une réglementation Pôle emploi, soit une réglementation explicitement citée dans les textes « officiels » de l'Unedic (et pas dans un courier, même s'il émane du service juridique de l'Unedic), ne prenez pas ce que les agents disent pour argent comptant et renseignez-vous.

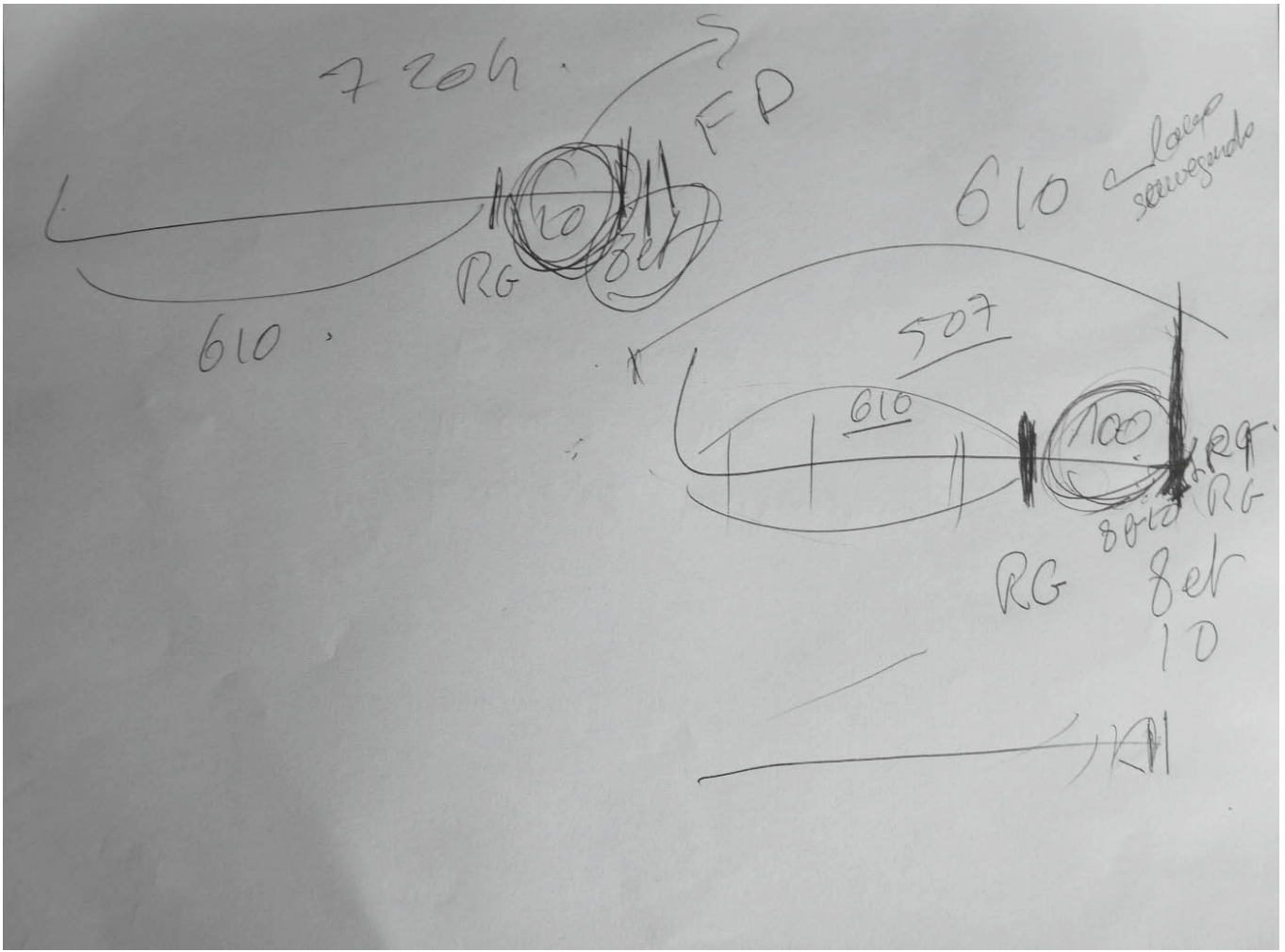
Vous pouvez envoyer questions, témoignages et analyses à l'adresse suivante : cap@cip-idf.org
Pour soutenir la Coordination des intermittents et précaires d'Ile-de-France, vous pouvez envoyer un chèque à l'ordre de l'AIP (Association des amis des intermittents et précaires), à l'adresse suivante :
CIP-IDF, 13, boulevard de Strasbourg
75010 PARIS.
Sur demande une attestation vous sera fournie.

[2] Seule circulaire qui présente, dans deux notes techniques, les règles à mettre en œuvre pour toutes les admissions ou réadmissions prononcées sur la base d'une fin de contrat de travail postérieure au 31 mars 2007.

[3] Les conventions Unedic 2009 et 2011 ont reconduit les annexes 8 et 10 en l'état. Sur les grands principes. Seul le champ d'application a été modifié en 2009 et 2011, suite aux négociations des conventions collectives du secteur.

[4] Pôle emploi enfin condamné pour insuffisance d'information. http://www.cip-idf.org/article.php3?id_article=6073


0m
1er dec 2011
15 jan 2012
200h
15 oct
12 nov.
8h
15 nov.
400
Fin vol ARE
FCT
507
h.
100h
FCT
507
h.
Fin de vol ARS
Fin
213
ARE
507
ouverture ARE
15
nov.


720h.
FD
10
RG
8ch
610.
610
507
610
100
RG
8ch
10
RG

SOMMAIRE

1 AVERTISSEMENT SUR LE CHAMP D'APPLICATION

Qu'est-ce que le champ d'application ? :
Un accord interbranche, dit « accord Michel », signé le 12 octobre 1998 *pour encadrer et moraliser* [n.d.l.r : déjà !] *le recours au CDD d'usage* , définit ce que l'on appelle le « champ d'application » des annexes 8 et 10. Il précise les cas dans lesquels un employeur peut avoir recours au CDD d'usage[5]. Il fixe la liste des codes NAF[6] des entreprises qui peuvent engager des intermittents en CDD d'usage et la liste des métiers correspondant à chaque code NAF.

Les bénéficiaires de l'annexe 8 sont les ouvriers et les techniciens de l'édition phonographique, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle, engagés en CDD pour des fonctions limitativement énumérées pour le compte d'employeurs appartenant à des secteurs d'activité définis[7].
Vous trouvez ces listes sur le site de la CIP rubrique « textes officiels ». Champs d'application de l'annexe 8 au 6 mai 2011 *(Voir aussi chapitre AEM).*

ATTENTION
DANGER

Les bénéficiaires de l'annexe 10 sont les artistes tels qu'ils sont définis aux articles L. 7121-2-3, -4, -6 et -7 du Code du travail[8] et engagés au titre d'un contrat de travail à durée déterminée.

Tout le reste n'est qu'intimidation de la part de Pôle emploi, qui multiplie les tentatives de restriction du champ d'application. Soyez vigilants !
Le champ d'application est contrôlé de plus en plus près par Pôle emploi. Une erreur de votre employeur sur un intitulé de fonction peut entraîner un rejet de vos heures et une assimilation de celles-ci à du régime général. Votre employeur a le droit de rectifier l'AEM (qui doit être en correspondance avec le contrat de travail) auprès du CNCS[9].

D'après la Lettre aux Institutions de l'Assurance chômage N° 05-30 du 21 avril 2005, en cas d'erreur sur l'intituler de métier, Pôle emploi doit en informer l'employeur par courier, et ce dernier à 15 jours pour rectifier son erreur.

---

[5] Le CDD d'usage est un CDD qui peut être conclu un nombre illimité de fois, sans carence entre deux CDD et sans prime de précarité.

[6] Le code NAF (Nomenclature d'Activités Françaises) est une donnée de classification économique délivrée par l'INSEE, qui a pour but d'identifier l'activité principale de l'entreprise. Il est délivré en fonction de l'activité principale de l'entreprise.

[7] Ces listes de fonctions et de codes NAF sont sujettes à modifications, soit lors des renégociations des annexes par les partenaires sociaux, soit lors des accords des conventions collectives. Pôle emploi n'informe pas toujours les employeurs de ces modifications.

[8] Article L. 7121-1. Les dispositions du présent Code sont applicables aux artistes du spectacle, sous réserve des dispositions particulières du présent chapitre.
Article L. 7121-2. Sont considérés comme artistes du spectacle, notamment : 1° L'artiste lyrique ; 2° L'artiste dramatique ; 3° L'artiste chorégraphique ; 4° L'artiste de variétés ; 5° Le musicien ; 6° Le chansonnier ; 7° L'artiste de complement ; 8° Le chef d'orchestre ; 9° L'arrangeur-orchestrateur ; l0° Le metteur en scène, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique.
Article L. 7121-3. Tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce.
Article L. 7121-4. La présomption de l'existence d'un contrat de travail subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération, ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties. Cette présomption subsiste même s'il est prouvé que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art, qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé ou qu'il emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle.
Article L. 7121-6. Le contrat de travail d'un artiste du spectacle est individuel.
Article L. 7121-7. Le contrat de travail peut être commun à plusieurs artistes lorsqu'il concerne des artistes se produisant dans un même numéro ou des musicians appartenant au même orchestre. Dans ce cas, le contrat de travail désigne nominativement tous les artistes engagés et comporte le montant du salaire attribué à chacun d'eux. Il peut être revêtu de la signature d'un seul artiste, à condition que le signataire ait reçu mandat écrit de chacun des artistes figurant au contrat. L'artiste contractant dans ces conditions conserve la qualité de salarié.

[9] Centre National de Recouvrement Cinéma Spectacle (GARP) 27, route de la Foire, 74650 Chavanod.

En cas de refus du CNCS, sachez qu'un tribunal jugera sur la nature du travail réellement effectué et que vous pourrez obtenir gain de cause ! [lire ici un article à ce sujet dans l'Interluttant n° 29 : *Face à l'Assedic ! Procès gagnant. C'est pas parce qu'ils disent non qu'ils ont raison : http:||www.cip-idf.org|article.php3?id_article=4127*]. Le problème est plus épineux en cas d'absence de licence ou de label : il s'agit d'un manquement de l'employeur dont vous n'êtes évidemment pas responsable.

Par conséquent pour éviter ces désagréments :

ANNEXE 8 : avant d'accepter un travail, bien vérifier que les fonctions occupées inscrites sur les contrats, et qui seront reportées sur les feuilles de paie et sur l'AEM correspondent parfaitement aux listes des métiers autorisés **par les codes NAF des employeurs**[10]. Vérifier également que l'employeur est, si nécessaire, détenteur d'une licence d'entrepreneur du spectacle et/ou d'un label de prestataire technique.

NOTA BENE : Pour les techniciens qui sont engagés par le biais du GUSO[11], il doit obligatoirement y avoir spectacle, et il faut être déclaré sous une fonction relevant des listes n° 6 et 7 jointes à l'annexe 8. [Voir circulaire en ligne sur le site de la CIP rubrique « textes officiels ». Champs d'application de l'annexe 8 au 6 mai 2011].

ANNEXE 10 : vérifier que l'employeur a le droit de vous employer au régime spectacle[12]. Si ce n'est pas le cas, il doit passer par le GUSO.

GUSO (Guichet Unique du Spectacle Occasionnel)

Le Guso permet aux employeurs « occasionnels » d'employer des intermittents. Sont concernés tous les employeurs (particulier, entreprise, groupement amateurs ou collectivité) qui n'ont pas pour activité principale la production, création, diffusion de spectacles vivants[13]. Les démarches administratives passent par une interface « simplifiée » entre l'employeur et les différentes caisses de cotisations.

ATTENTION : un employeur « occasionnel » peut passer par le GUSO, mais n'est pas pour autant dispensé de licence d'entrepreneur de spectacle s'il organise plus de six manifestations, pour lesquelles il engage au moins un intermittent, par an !

Le champ d'application du GUSO est restreint, il concerne uniquement le spectacle vivant :
- les artistes tels qu'ils sont définis aux articles L. 7121-2, L. 7121-3, L. 7121-4, L. 7121-6 et L. 7121-7 du Code du travail, engagés au titre d'un contrat de travail à durée déterminée par des employeurs relevant de l'article L. 5422-13 ou des articles L. 5424-1 à L. 5424-5 dudit code.
- les techniciens engagés par un contrat de travail à durée déterminée, quelle que soit sa durée, qui occupent des fonctions relevant des listes n° 6 et 7 jointes à l'annexe 8. [Voir site de la CIP rubrique « textes officiels » Champs d'application de l'annexe 8 au 6 mai 2011].

Vérifiez bien que votre employeur :
- vous a bien déclaré comme artiste (artistes tels qu'ils sont définis aux articles L. 7121-2[14], -3, -4, -6 et -7 du Code du travail et engagé

[10] Voir circulaire en ligne sur le site de la CIP rubrique « textes officiels » la dernière liste relative au champ d'application de l'annexe 8 mise à jour au 6 mai 2011

[11] Le GUSO permet aux employeurs « occasionnels » (c'est-à-dire qui n'ont pas pour activité principale la production, création, diffusion de spectacles vivants) d'employer des intermittents. Les démarches administratives passent par une interface « simplifiée » entre l'employeur et les différentes caisses de cotisations.

[12] Est affilié et cotise aux caisses spécifiques.

[13] Le § I de l'article L. 620-9 du Code du travail élargit le champ d'application du Guichet Unique des Spectacles Occasionnels aux organisateurs de spectacles vivants dès lors que le spectacle ne constitue pas leur activité principale ou leur objet et le rend obligatoire pour tous les employeurs entrant dans son champ d'application.

[14] Cette liste n'est pas exhaustive, si par exemple le « chef de chœur » n'y figure pas, cela ne veut pas dire que celui-ci n'est pas un artiste du spectacle !

au titre d'un contrat de travail à durée déterminée) ou technicien (selon les listes ci-dessus) et non pas comme « animateur »,
- a bien indiqué « concert » ou « spectacle » en objet du contrat de travail et pas « animation », par exemple.

Doit-il obligatoirement y avoir un artiste rémunéré sur scène pour que les intermittents déclarés par le GUSO voient leurs heures prises en compte ?

NON... Par exemple un technicien qui éclaire un spectacle amateur, ou un metteur en scène qui a réalisé un spectacle avec et pour des amateurs se demandent si ces heures seront bien prises en compte en annexes 8 et 10. Si on examine les textes applicables, rien ne s'oppose légalement à ce que ces heures soient validées. Pour l'heure, nous n'avons pas connaissance de jurisprudence sur ce conflit ; que celui qui en obtiendra une en s'appuyant sur les arguments que nous développons ci-dessous nous le fasse savoir.
Lorsqu'un intermittent assure une prestation pour un employeur par l'intermédiaire du GUSO, Pôle emploi affirme qu'il doit y avoir au moins un artiste du spectacle rémunéré sur scène lors de cette prestation, pour que ses heures soient prises en compte pour une ouverture de droits en annexe 8 ou 10. Nous contestons cette interprétation restrictive des textes.
Pôle emploi s'appuie sur l'article L. 7122-1 du Code du travail[15] : cet article détermine « le champ d'application de la réglementation applicable aux entrepreneurs de spectacle », c'est à dire quels employeurs sont obligés d'avoir une licence pour exercer la profession d'entrepreneur : Les dispositions de la présente section s'appliquent aux entrepreneurs de spectacles vivants qui, en vue de la représentation en public d'une œuvre de l'esprit, s'assurent la présence physique d'au moins un artiste du spectacle percevant une rémunération. Or aucune réglementation Unedic concernant les annexes 8 ou 10 ne fait référence à cet article !

En revanche, dans le champ d'application de l'annexe 8[16], il est fait explicitement référence à l'ancienne ordonnance de 1945, et c'est son article 10[17] qui est cité : *Peuvent exercer occasionnellement l'activité d'entrepreneur de spectacles, sans être titulaires d'une licence, dans la limite d'un plafond annuel de représentations[18] :*

1° Toute personne qui n'a pas pour activité principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, la production ou la diffusion de spectacles ;

D'où nous en déduisons qu'un technicien engagé par une MJC pour éclairer ou sonoriser un spectacle amateur doit voir ses heures de travail prises en compte pour une ouverture de droits.

2° Les groupements d'artistes amateurs bénévoles faisant occasionnellement appel à un ou à plusieurs artistes du spectacle percevant une rémunération ;

D'où nous en déduisons que les techniciens associés à un spectacle où l'unique artiste déclaré est un metteur en scène ou un chorégraphe (artiste présent physiquement mais pas sur scène) doivent aussi voir leurs heures prises en compte.

ALORS, ENCORE UNE FOIS, LORSQUE PÔLE EMPLOI JUSTIFIE UNE DÉCISION PAR UN TEXTE QUELCONQUE, DEMANDEZ-VOUS D'OÙ SORT CE TEXTE. SI CE N'EST PAS, SOIT UNE RÉGLEMENTATION PÔLE EMPLOI, SOIT UNE RÉGLEMENTATION EXPLICITEMENT CITÉE DANS LES TEXTES « OFFICIELS » DE L'UNEDIC (ET PAS DANS UN COURRIER, MÊME S'IL ÉMANE DU SERVICE JURIDIQUE DE L'UNEDIC), NE PRENEZ PAS CE QU'ILS DISENT POUR ARGENT COMPTANT ET RENSEIGNEZ-VOUS.

[15] *Ancien article 1 de l'Ordonnance 45-2339 du 13 octobre 1945 modifiée relative aux spectacles.*

[16] *Secteur spectacle vivant privé et spectacle vivant subventionné : L'activité de l'employeur doit être répertoriée dans l'une des 3 catégories suivantes : (...) 3e catégorie : Les employeurs ayant organisé des spectacles occasionnels tels que définis par l'article 10 de l'ordonnance du 13 octobre 1945 (...) relative aux spectacles qui ont fait l'objet d'une déclaration préalable à la préfecture.* [NDLR : cette déclaration se fait via les DRAC.]

[17] Lui aussi abrogé mais repris tel quel par l'article L. 7122-19 du Code du travail.

[18] Six représentations.

2. COMMENT OUVRIR DES DROITS

A) LE MÉCANISME DE RECHERCHE DES DROITS

A SAVOIR :

Pour la recherche des heures nécessaires à une ouverture de droits, Pôle emploi ne prend en compte que les contrats de travail terminés à la date d'examen des droits. Une seule exception : les contrats CDD **ou CDI** comme enseignant d'une discipline artistique, qui peuvent être partiellement pris en compte *[voir chapitres Enseignement donné, APS, AFD].*

Cependant le fait que la date de fin de droits intervienne dans une période où l'intermittent encore sous contrat, ne l'empêchera pas de rouvrir des droits, dans le cadre de « l'activité conservée » voir circulaire n° 2011-35 du 2 décembre 2011, point 2.1.3.2. Activité conservée[19].

Mais, comme indiqué ci-dessus, les heures de ce contrat en cours ne seront pas prises en compte pour l'ouverture de droits, sauf s'il s'agit d'un contrat d'enseignant d'une discipline artistique.

a-1) Le point de départ de la recherche de droits, ou « qu'est-ce que la dernière fin de contrat de travail ? »

Toute recherche de droits part d'une fin de contrat de travail (FCT). Il s'agit normalement de la « dernière ». C'est-à-dire :

- **pour une première admission**, la dernière FCT est celle qui précède l'inscription comme demandeur d'emploi, qu'on ait ou pas rempli une demande d'allocations lors de l'inscription[20].

Exemple :
– contrat du 1er au 15 janvier.
– Puis pas de travail.
– Inscription à PE le 1er février.
– Contrat le 15 février.
– Demande d'allocation le 16 février.
– La dernière FCT sera le 15 janvier.

Depuis le 1er avril 2008, être ou non inscrit à Pôle emploi comme demandeur d'emploi avant de déposer sa première demande n'a pas d'incidence sur le montant de l'allocation journalière. Donc, à moins d'avoir absolument besoin d'être inscrit à Pôle emploi pour d'autres raisons (droits RSA, par exemple), il est fortement déconseillé de vous inscrire à Pôle emploi avant d'avoir les 507 heures, surtout si vous effectuez ou avez effectué des heures de travail hors annexes 8 et 10 dans les 12 mois précédant votre inscription comme demandeur d'emploi. (Voir chapitre Travail hors annexes.)

- **pour une réadmission** la « dernière FCT » est celle qui précède la fin de droits[21]

Exemple :
– contrat le 10 décembre, puis rien
– fin de droits le 15 janvier
– contrat le 18 janvier
– dépôt de la demande d'allocations le 30 janvier
– La « dernière » FCT est le **10 décembre**

---

[19] « 1) Admission au cumul
Sont concernées les personnes qui exercent plusieurs activités. En cas de perte d'un ou plusieurs de ces emplois, le salarié peut solliciter une indemnisation au titre du ou des emplois perdus tout en continuant à occuper ses autres emplois. Le cumul ARE et rémunération du ou des emplois conservés a, en effet, pour objet de permettre de préserver ces derniers. Une activité est considérée comme conservée si elle a débuté avant la fin de contrat de travail pris en considération pour l'ouverture des droits. En cas de perte de l'un de ces emplois, le salarié peut s'inscrire comme demandeur d'emploi tout en conservant une ou plusieurs activités à temps réduit. L'admission à l'allocation d'aide au retour à l'emploi effectuée au titre de la fin de contrat de travail de l'emploi perdu est prononcée si les rémunérations conservées n'excèdent pas 70 % des revenus dont bénéficiait l'intéressé avant sa fin de contrat de travail (RG, art. 28 § 1er a) ».

[20] Règlement général, art. 7§1er *La fin du contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits doit se situer dans un délai de 12 mois dont le terme est l'inscription comme demandeur d'emploi.*

[21] Circulaire 2007-8 du 4 mai 2007, point 2.2.2, alinéa 3. En l'absence de demande de réadmission en cours de droits, un examen est réalisé par l'Assedic au terme de l'indemnisation (article 10 § 1er c) des annexes).

- **pour une réadmission avant la fin de droits** (à la demande de l'allocataire) la dernière FCT est théoriquement celle qui précède la réception du dossier de demande d'allocation par Pôle emploi mais, attention, voir plus loin « date de la réadmission ».

Exemple :
– Fin de contrat de travail le 10 décembre.
– Dépôt de la demande anticipée le 30 janvier
– Fin de droits le 5 février
– La « dernière » FCT est le 10 décembre

a-2) La période de référence affiliation (PRA)

La recherche des heures se fait sur une période donnée (période de référence affiliation ou PRA), en partant de la « dernière FCT » (voir ci-dessus). Cette période est de 304 jours pour les techniciens, 319 pour les artistes. Elle peut être rallongée dans certains cas (voir plus loin « rallongement de la période de référence »). C'est donc la date de la fin du contrat de travail (FCT) de laquelle on part qui détermine à quelle sauce on sera mangé !

Si Pôle emploi ne trouve pas 507 heures (et uniquement dans ce cas) en partant de la dernière FCT, il recommence en partant de l'avant-dernière FCT, et ainsi de suite[22].

Pôle Emploi s'arrête de remonter :

- **pour une première admission**, lorsqu'il s'est écoulé plus de 12 mois entre la FCT prise en compte et l'inscription comme demandeur d'emploi[23].

Exemple :
– FCT le 10 janvier 2011
– FCT le 15 janvier 2011
– Plusieurs contrats et dernière FCT le 1er janvier 2012
– Inscription comme demandeur d'emploi le 14 janvier 2012
– FCT le 10 février
– Demande d'allocation le 15 février.
– Pôle emploi recherchera vos heures sur les 304 ou 319 jours antérieurs au 1er janvier 2012.
– Si vous ne les avez pas, ils feront la même chose à partir de chacune de vos fin de contrats ; mais la dernière FCT examinée sera celle du 15 janvier 2011.
– Aucune recherche sur 304 ou 319 jours ne sera effectuée en partant de la FCT du 10 janvier 2011, cette date étant antérieure de plus de 12 mois à votre inscription comme demandeur d'emploi.

- **pour une réadmission**, pour établir la période de référence, Pôle emploi ne pourra pas prendre pour point de départ une FCT antérieure à votre précédente ouverture de droits[24].

a-3) La date d'ouverture des droits

- **pour une première admission**, les droits seront ouverts au lendemain de la FCT finalement prise en compte pour ouvrir les droits.
- **pour une réadmission**, les droits seront ouverts au lendemain de la fin de droits[25].
- **pour une réadmission anticipée,** comme pour une première admission, les droits seront ouverts au lendemain de la FCT finalement prise en compte, pour ouvrir les droits.

NOTA BENE : aux dates ci-dessus, il faut rajouter éventuellement des jours (voir chapitre Différé d'indemnisation...)

ATTENTION : avant de demander une réadmission anticipée, il y a plein de choses à savoir :

Depuis les nouvelles directives de la Lettre aux Institutions de l'Assurance Chômage n° 05-09 du 20 janvier 2005, reprises dans la circulaire n° 2007-08 du 4 mai 2007 (point 2.2.2. Date de la réadmission), on peut demander une réadmission anticipée. Cela s'appelle une « demande expresse d'ouverture de droits ». Comment ça se passe ?

L'allocataire demande un dossier de réadmission. Le formulaire de demande d'allocation

[22] Circulaire 2007-8 du 4 mai 2007, point 2.1.2.1.1 (annexe 8) , et 2.1.2.2.1. (annexe 10). Il s'agit en principe de la dernière.Toutefois, lorsque dans les 319 jours [NDLR : ou 304] précédant cette FCT la condition d'affiliation n'est pas remplie, il faut se reporter à une FCT antérieure et rechercher à partir de celle-ci la condition d'affiliation dans un nouveau délai de 319 [NDLR : ou 304] jours (article 9, alinéa 2 du règlement général).

[23] Circulaire 2007-8 du 4 mai 2007 point 2.1.2.1.1 (annexe 8), et 2.1.2.2.1. (annexe 10) La fin du contrat de travail (FCT) retenue pour ouvrir les droits doit se situer dans les 12 mois précédant l'inscription comme demandeur d'emploi.

[24] Circulaire 2007-8 du 4 mai 2007, point 2.2.1. Pour la recherche des heures de travail, (...) dès lors qu'il s'agit de périodes postérieures à la fin de contrat de travail précédemment prise en considération pour l'ouverture des droits.

[25] Circulaire 2007-8 du 4 mai 2007, point 2.2.4. « Lorsque le dépôt de la demande intervient postérieurement à l'épuisement de la durée du droit initial, la réadmission prend effet à compter du lendemain du 243e jour d'indemnisation. »

lui est adressé par Pôle emploi dès le début du mois civil suivant celui au cours duquel les 507 heures de travail sont totalisées. Une fois le formulaire rempli, il faut le renvoyer ou le déposer à Pôle emploi le plus rapidement possible. En effet, la nouvelle admission pour 243 jours d'ARE (Allocation de retour à l'Emploi) sera prononcée à compter du lendemain de la date de fin de contrat de travail déclarée et attestée précédant la réception du dossier par Pôle emploi !

A NOTER : Pôle emploi prétend souvent « ne pas avoir le droit » d'envoyer un dossier de demande d'allocation avant la fin des droits. C'est faux (voir Circulaire 2007 points 2.2.2 et 2.2.4.) Un dossier de demande d'allocation peut-être réclamé à tout moment par l'allocataire. Mieux vaut donc s'y prendre à l'avance.

CONSÉQUENCES :
Toutes les heures travaillées (déclarées et attestées, AEM envoyées par l'employeur[26]) entre le moment de votre demande et celui de la réception du dossier par Pôle emploi, seront prises en compte pour votre nouvelle ouverture de droits anticipée.

Exemple :
– Le 13 juillet, vous ouvrez des droits pour 243 jours d'ARE.
– Le 17 janvier suivant, vous justifiez d'au moins 507 heures de travail déclarées et attestées.
– Le 18 janvier, vous faites une demande de dossier pour une « demande expresse d'ouverture de droits ».
– Le 1er février Pôle emploi vous envoie le formulaire de demande d'allocations.
– Le 16 février vous travaillez dix heures.
– Le 20 février vous travaillez 8 heures.
– Lors de votre actualisation de février vous déclarez toutes ces heures.
– Pôle emploi reçoit votre demande d'allocation le 3 mars. A cette date, l'employeur du 20 février n'a pas encore communiqué l'AEM à Pôle emploi contrairement à l'employeur du 16 février.
– Vous pensiez ouvrir des droits au 18 janvier (lendemain de votre fin de contrat du 17 janvier) et garder les heures de février pour votre prochaine ouverture de droits. Il n'en est rien : Pôle emploi vous ouvrira des droits à compter du 17 février, au lendemain de la dernière fin de contrat de travail déclarée et attestée.

ATTENTION : La demande expresse d'ouverture de droits est à utiliser avec circonspection et en connaissance de cause. En effet, ne pas oublier qu'on perd le reliquat des 243 jours qu'il restait à toucher. Il faut faire le calcul du montant global des allocations que l'on perd et le comparer avec le montant global des allocations que l'on pourrait percevoir.
Donc prudence !

B) LE NOMBRE D'HEURES À EFFECTUER

POUR LES TECHNICIENS (ANNEXE 8)[27] : 507 heures doivent avoir été effectuées dans une période de référence (voir Lexique) de **304 jours,** dans le cadre de l'annexe 8 ou 10, **avec une majorité dans l'annexe 8.**

POUR LES ARTISTES (ANNEXE 10) : 507 heures[28] doivent avoir été effectuées dans la période de référence (voir Lexique) de **319 jours** dans le cadre de l'annexe 8 ou 10, **avec une majorité dans l'annexe 10**. On peut également faire compter des heures d'enseignement donné (voir chapitre *Enseignement dispensé)*
Evidemment les heures qui ont servi pour la précédente ouverture de droits ne compteront pas une deuxième fois pour une ouverture de droits en ARE. (Mais voir chapitres APS et AFD.)

[26] Attention. La circulaire précise que ne sont prises en compte que les heures attestées par l'employeur et celui-ci a jusqu'au jusqu'au 15 du mois civil suivant la date du contrat pour envoyer les AEM.

[27] Attention, les réalisateurs sont considérés comme des techniciens et dépendent donc de l'annexe 8. Ce sont les seuls techniciens qui peuvent être rémunérés au cachet.

[28] N.B. : c'est le nombre de jours d'un contrat qui détermine la valeur horaire des cachets. Pour tout contrat courant sur une période de plus de 4 jours, les cachets, quel qu'en soit le nombre, sont considérés comme groupés et valent 8 heures chacun.
Exemple : contrat du 2 au 5 : 3 cachets = cachets isolés. Contrat du 2 au 25 : 3 cachets = cachets groupés.(Voir AEM.)

C) RALLONGEMENT DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Attention, cette recherche ne s'applique qu'aux réadmissions

Si on ne trouve pas les 507 heures requises sur une période de référence de 304 jours, même en revenant à l'avant-dernier contrat et ainsi de suite, **on peut alors rallonger la période de référence**. Bien sûr, le nombre d'heures exigées est lui aussi augmenté[29] ! :

POUR LES TECHNICIENS (ANNEXE 8)
on cherche sur 335, 365, 395 **jours, etc. à raison de 50 heures par tranche de 30 jours de rallonge.**

POUR LES ARTISTES (ANNEXE 10)
on cherche sur **335, 365, 395 jours, etc.** Le nombre d'heures exigées est, lui aussi, **augmenté à raison de 48 heures par tranche de 30 jours de rallonge.**

NOTA BENE :
en annexe 10 sur la période rallongée de 355 jours, le nombre de jours de « rallonge » par rapport à la période « normale » de 319 jours est de : 335 – 31 = 15 jours.
Le nombre d'heures rajoutées est donc exceptionnellement calculé au prorata, soit :
507 / 319 x 15 = 24 heures. Soit sur l'ensemble de la période : 507 + 24 = 531 heures[30].

IMPORTANT À SAVOIR POUR TOUS
Ce dispositif du rallongement de la période de référence qui a été mis en place soi-disant pour éviter que des heures travaillées en début de période de référence soient perdues, ne sert de fait à quasiment personne. En effet, lorsqu'on a les heures sur la « période rallongée », on a généralement AUSSI les 507 heures sur une période « normale » (voir chapitre Décalage).

D) LES AUTRES HEURES PRISES EN COMPTE POUR LA RECHERCHE DES 507 HEURES POUR UNE OUVERTURE DE DROITS EN ARE (ALLOCATION RETOUR À L'EMPLOI)

- **Les jours de suspension d'un contrat de travail,** pour interruption de tournage ou fermeture définitive de l'entreprise sont pris en compte dans leur totalité.
- **Les heures de formation professionnelle,** voir chapitre Formation professionnelle.
- **Les CIF** (Congés Individuels de Formation), voir chapitre Formation professionnelle.
- **Les heures d'enseignement donné dans une discipline artistique,** voir chapitre Enseignement donné.
- **Les accidents de travail ou de trajet**, voir chapitre Arrêt maladie, accident du travail.
- **Les arrêts maladie**, voir chapitre Arrêt maladie.
- **Les congés maternité** voir chapitre Congé maternité.
- **Travail à l'étranger**, voir chapitre Travail à l'étranger.

E) SI PÔLE EMPLOI NE TROUVE PAS 507 HEURES POUR OUVRIR DES DROITS EN ARE, DEUX RATTRAPAGES SONT POSSIBLES.

(Pour les réadmissions seulement.)

L'APS (Allocation de Professionnalisation et de Solidarité) et l'AFD (Allocation de Fin de Droits)
Ces deux fonds mis en place et financés par le gouvernement sont les vestiges des Fonds Spécifiques obtenus par les luttes de 2003 et 2004 . (Voir chapitres APS et AFD.)

NOTA BENE **:** L'allocation transitoire (AT) et l'Allocation Fonds Transitoire (AFT) n'existent plus depuis le 1er janvier 2009.

[29] Evidemment, les heures déjà utilisées pour une précédente ouverture de droits en ARE ne comptent pas pour une deuxième ouverture de droits en ARE.

[30] Ce calcul est applicable depuis le 1er avril 2008.

F) DÉMISSION

ATTENTION, **en plus d'avoir le nombre d'heures requis pour ouvrir des droits à l'allocation chômage, il y a certaines conditions à remplir, dont :** « *Ne 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, il ne peut être justifié d'une période de travail d'au moins 455 heures.* » (Circulaire Unedic n° 2007-08 du 4 mai 2007,point 2.1.1.).

Ce qui signifie que si vous démissionnez d'un emploi quel qu'il soit (régime général ou 8 ou 10), vous devez avoir travaillé 507 heures au minimum, dont 455 heures en annexe 8 ou 10 depuis la date de votre démission.

Il existe des cas de démission légitime qui sont énumérés dans l'accord d'application n° 15.

G) NOMBRE D'HEURES MAXIMAL PRIS EN COMPTE : ATTENTION, PIÈGE !

Dans la recherche des 507 heures en annexes 8 et 10, le nombre d'heures retenues par Pôle emploi est plafonné au cours d'un mois complet et proratisé au cours d'un mois incomplet.

1. NOMBRE D'HEURES MAXIMAL PRIS EN COMPTE AU COURS D'UN MOIS COMPLET

a) Vous êtes déclaré uniquement en heures Pôle emploi prendra en compte un maximum de 208 heures dans le mois (circulaire n° 2007-08 du 4 mai 2007, point 2.1.2.1.1.).

NOTA BENE : le plafond de 208 heures peut être dépassé dans la limite de 260 heures par mois ; à condition qu'une demande de dérogation ait été déposée par l'employeur avant ou en cours de contrat. Cette dérogation peut être accordée par le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) en cas de circonstances exceptionnelles entraînant un surcroît extraordinaire de travail. La demande motivée de dérogation est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail avec l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Pôle emploi prendra en compte cette limite de 260 heures dès qu'elle dispose des éléments lui permettant de constater que le dépassement horaire a fait l'objet d'une autorisation administrative préalable. Il appartient à l'employeur d'en justifier.

Cette dérogation ne vaut que si l'intermittent a travaillé tout le mois pour un seul employeur. Dans le cas de plusieurs employeurs, le plafond de 208 heures s'applique au salarié qui, lui, ne peut pas demander de dérogation…

b) Vous êtes déclaré uniquement au cachet

Pôle emploi ne prendra en compte que 28 cachets (circulaire n° 2007-08 du 4 mai 2007, point 2.1.2.2.1.).

ATTENTION, si vous cumulez des cachets groupés et isolés dans le même mois, un calcul est nécessaire pour connaître les cachets retenus et obtenir le nombre d'heures pris en compte :

- LES TERMES :

A = nombre de cachets isolés à retenir
B = nombre de cachets groupés à retenir
C = nombre d'heures prises en compte par Pôle emploi.

- LES FORMULES :

Comment calculer A :

A = 28 x nombre total de cachets isolés effectués, qu'il faut diviser par le nombre total de cachets isolés et groupés du mois (à arrondir au nombre entier le plus proche)

COMMENT CALCULER B :

B = 28 – A (nombre de cachets isolés retenus)

Comment calculer C :

C = (A x 12) + (B x 8).

Exemple :

Vous avez 29 cachets au cours du mois d'août : un contrat du 4 au 7 août avec 4 cachets isolés à 12 heures ; un contrat du 10 au 31 août avec 25 cachets groupés à 8 heures, soit 4 cachets isolés, 25 cachets groupés = 29 cachets.

Le calcul du nombre d'heures retenues sera :

A = 28 x (4|29) = 3,86 soit 4 cachets (tout va bien...)
B = 28 – 4 = 24 cachets groupés (alors que vous en avez effectué 25...) Ensuite :
C = (4 x 12 h) + (24 x 8 h) = 48 + 192 = 240 heures.

Il en résulte que Pôle emploi prendra en compte 240 heures pour l'ouverture de droits, au lieu de 248 heures sur lesquelles vous comptiez !

c) Vous êtes déclaré à la fois en cachets et en heures :

le nombre d'heures retenues ne peut être supérieur à la conversion de 28 cachets. Il vous faut donc comptabiliser toutes vos heures avec le nombre de cachets isolés ou/et groupés retenus selon les calculs expliqués ci-dessus.

Exemple :
4 services de 4 heures, soit 16 heures
4 cachets isolés, soit 48 heures
23 cachets groupés, soit 184 heures

Ce qui donne 27 cachets dont 23 groupés et 4 isolés. Comme le nombre d'heures retenues ne peut être supérieur à la conversion de 28 cachets, nous en déduisons que Pôle emploi ne retiendra que 12 heures sur les 16 effectuées en service de répétitions.
Donc la conversion en heures des 28 cachets au maximum peut varier. Ce n'est ni 28 x 8, ni 28 x 12, cela dépend des situations.

2. PRISE EN COMPTE DU NOMBRE D'HEURES SUR UN MOIS INCOMPLET : ATTENTION PIÈGE !

Au moment de l'examen de votre dossier en vue d'une ouverture de droits, Pôle emploi va proratiser les heures travaillées au cours du mois où a eu lieu votre ouverture de droits ainsi que les heures travaillées au cours du mois où vous êtes arrivés en fin de droits. Il peut en résulter la désagréable surprise d'avoir 506 heures au lieu des 514 que l'on avait patiemment accumulées.

a) Vous êtes déclaré uniquement en heures au cours de cette portion de mois.

Nombre d'heures (NH) maximal pris en compte :
- en début de période de référence NH = 208 h x nombre de jours entre le début de votre premier contrat et la fin du mois, divisé par le nombre de jours du mois.
- en fin de période de référence NH = 208 h x nombre de jours entre le premier jour du mois et la fin de votre dernier contrat, divisé par le nombre de jours du mois.

Exemple :
Vous avez épuisé vos droits le 7 avril.
La fin de votre dernier contrat est le 6 avril (mois de 30 jours).
Nombre d'heures pris en compte :
208 h x (6 | 30) = 41,6 heures, soit 42 heures.
Si vous aviez travaillé ces 6 jours à raison de 8 heures par jour, soit 48 heures, seules 42 heures auraient été retenues !

b) Vous êtes déclaré uniquement en cachets au cours de cette portion de mois.

NOMBRE DE CACHETS MAXIMAL PRIS EN COMPTE :
- en début de période de référence 28 cachets x nombre de jours entre le début de votre premier contrat et la fin du mois divisé par le nombre de jours du mois.
- en fin de période référence 28 cachets x nombre de jours entre le premier jour du mois et la fin du dernier contrat divisé par le nombre de jours du mois.

Exemple :
La fin de votre dernier contrat pris en compte pour votre ouverture de droits se situe le 6 d'un mois de 30 jours.
Deux cas de figures possibles :

1/ Si dans cette période vous n'avez que des cachets à 8 heures, ou que des cachets à 12 heures, c'est facile :
nombre de cachets groupés pris en compte = 28 x (6 | 30) = 6 cachets.
Si vous avez 6 cachet groupés, pas de problème, mais si vous en avez fait 7, Pôle emploi retien-

dra 48 heures (6 x 8 heures), mais pas 56 heures (7 x 8 heures).

Même raisonnement avec des cachets isolés : si vous avez fait 6 cachets isolés, pas de problème, mais si vous en avez fait 7, Pôle emploi retiendra 72 heures (6 x 12 h), mais pas 84 heures (7 x 12 h).

2/ Si dans cette période (du 1 au 16 avril, par exemple) vous cumulez des cachets groupés et des cachets isolés, cela se complique un peu, il faut :

1° calculer le plafond proratisé de cachets
Y = 28 x nombre de jours période | nombre de jours du mois considéré.

2° calculer le nombre de cachets isolés à retenir
A = Y x nombre total de cachets isolés effectués, qu'il faut diviser par le nombre total de cachets isolés et groupés du mois (à arrondir, au nombre entier le plus proche)

3° calculer le nombre de cachets groupés à retenir
B = Y – A (nombre de cachets isolés retenus)

C = A + B

DÉMONSTRATION :
sur une période du 01 au 16 avril vous avez effectué 11 cachets isolés et 5 cachets groupés

1° Calcul du plafond proratisé de cachets :
Y = 28 x 16 | 30 = 14,93, soit 15 cachets au maximum
2° Calcul du nombre de cachets isolés à retenir
A = 15 x 11 | 16 = 10,31, donc sera retenu 10 cachets isolés x 12 heures = 120 heures
3° Calcul du nombre de cachets groupés à retenir
B = 15 – 10 = 5 cachets groupés x 8 heures = 40 heures

C = A (10 x 12 = 120 h) + B (5 x 8 = 40 h) = 60 heures

au lieu de 11 cachets isolés x 12 = 132 heures + 5 cachets groupés x 8 heures = 40 heures, c'est-à-dire 172 heures.

Vous perdez donc 12 heures !

c) vous êtes payés en heures et en cachets

Vous refaites les calculs ci-dessus et ajoutez les heures de répétitions. Le total cachets + heures ne pourra pas dépasser la conversion de 15 cachets (Y)

Exemple :
4 services de 4 heures, soit 16 heures
4 cachets isolés, soit 48 heures
10 cachets groupés, soit 120 heures

Ce qui donne 14 cachets groupés et isolés. Comme le nombre d'heures retenues ne peut être supérieur à la conversion de 15 cachets (Y), nous en déduisons que Pôle emploi ne retiendra que 12 heures sur les 16 effectuées en services de répétitions.
Donc la conversion en heures des 15 cachets au maximum peut varier. Ce n'est ni 15 x 8 ni 15 x 12, cela dépend des situations.

3. ARRÊTS MALADIE ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

AVERTISSEMENT : il faut effectuer au moins un contrat de travail après l'arrêt et avant la fin de droits pour que les heures de l'arrêt soient prises en compte lors du renouvellement des droits.

A. Arrêt interrompant un contrat de travail

ACCIDENT DU TRAVAIL (COMPRENANT LES ACCIDENTS DE TRAJET) :
les jours restants à courir du contrat de travail interrompu sont pris en compte à raison de 5 heures par jour. La période d'arrêt qui se prolonge après la fin du contrat de travail interrompu est comptabilisée à raison de 5 heures par jour, à condition qu'elle soit indemnisée par la sécurité sociale.

ARRÊT MALADIE :
Seuls les jours du contrat suspendu par l'arrêt maladie sont pris en compte pour le calcul des droits à raison de 5 heures par jour. Si l'arrêt maladie se prolonge au-delà de la fin du contrat, ces jours seront traités comme les jours situés en dehors du contrat de travail, voir ci-dessous.

B. Arrêt survenu en dehors d'un contrat de travail

ARRÊT DE MOINS DE TROIS MOIS :
DANS LE CADRE DE L'ARE, IL NE DONNE PAS LIEU À UNE ÉQUIVALENCE D'HEURES. S'il est indemnisé par la Sécurité sociale, il est « gelé ». C'est-à-dire que, pour trouver les 507 heures, on rajoute la durée du congé aux 304 jours (annexe 8), ou 319 jours (annexe 10), ou 335, 365, ... jours.

NOTA BENE : Ce rallongement de la période de référence n'a pas d'incidence sur le nombre d'heures exigées (NH) sur la période concernée, ni pour l'ouverture de droits ni dans le calcul de l'AJ.

Exemple :
Soit pour un congé maladie de 60 jours :
304 jours + 60 jours = 364 jours > Nombre d'heures exigées = 507 heures
319 jours + 60 jours = 379 jours > Nombre d'heures exigées = 507 heures
335 jours + 60 jours = 395 jours > Nombre d'heures exigées = 507 + 50 heures (en A8)
365 jours + 60 jours = 425 jours > Nombre d'heures exigées = 507 + 100 heures (en A8)

ARRÊT DE PLUS DE TROIS MOIS :
le décret n° 2007-483 du 30 mars 2007 paru au Journal officiel du 31 mars 2007, et repris dans la directive n° 2007-19 du 10 mai 2007, prévoit que les arrêts maladie de plus de trois mois consécutifs (91 jours au minimum) seront pris en compte à raison de 5 heures par jour, dans le cadre de l'APS et de l'AFD. (Voir chapitres APS et AFD.)

ARRÊT QUELLE QU'EN SOIT LA DURÉE ET PRIS EN CHARGE À 100 % PAR L'ASSURANCE MALADIE :
le décret n° 2007-483 du 30 mars 2007 paru au Journal officiel du 31 mars 2007, et repris dans la directive n° 2007-19 du 10 mai 2007, prévoit que les arrêts maladie, quelle qu'en soit la durée, pour des maladies dont le traitement est pris en charge à 100 % par l'assurance maladie[31], seront pris en compte à raison de 5 heures par jour, dans le cadre de l'APS et de l'AFD. (Voir chapitres APS et AFD.)

DANS TOUS LES CAS :
il faut notifier le début et la fin de congé lors de votre actualisation mensuelle, et envoyer ou, mieux, apporter à Pôle emploi (après l'avoir photocopiée) la notification de fin de congé de la Sécurité sociale.
Les jours restants du capital des 243 jours obtenus lors de la précédente ouverture de droits continueront à courir dès le lendemain de la fin de l'arrêt.

PÔLE EMPLOI NE PREND PAS EN COMPTE, DANS LA PARTIE A (REVENUS) DU CALCUL DE L'AJ (voir le chapitre *Comment calculer le montant de vos droits*), LES PRESTATIONS EN ESPÈCES DE LA CPAM

[31] Liste énoncée à l'article D. 322-1 du Code de la Sécurité sociale.

correspondant aux heures de congé maternité, maladie, adoption et accident du travail. Ce qui peut réduire considérablement l'AJ. Mais tout dépendra du SR et du NHT hors congés maladie ou maternité. (Voir lexique et exemples de calcul dans le chapitre Congé maternité.)

4. CONGÉS DE MATERNITÉ D'ADOPTION, DE PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

AVERTISSEMENT : Comme pour les arrêts maladie, pour que les heures soient prises en compte, il faut avoir travaillé au moins un jour en annexe 8 ou 10 entre la fin du congé et la fin de droits Pôle emploi. Pour Pôle Emploi, les jours de congé maternité doivent avoir donné lieu à des prestations en espèces de la Sécurité sociale pour être retenus à hauteur de 5 heures par jour. La circulaire Unedic n° 2007-08 du 4 mai 2007 précise que les jours de congé maternité qui donnent lieu à 5 heures par jour sont « les jours de maternité visés par l'article L. 331-3 du Code de la Sécurité sociale ».

Nous savons que de plus en plus de femmes ont du mal à remplir les conditions pour avoir droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale pendant leur congé maternité. Surtout parce que certaines CPAM n'appliquent pas toute la réglementation, notamment celle qui concerne la protection des chômeurs indemnisés. Si vous avez reçu un refus d'indemnisation de la part de la Sécurité sociale, vérifiez si ce refus est justifié ou pas, en lisant le document « Congé maternité,
arrêt maladie, accident du travail : l'indemnité journalière versée par la Sécurité Sociale » en ligne sur notre site.
L'absence d'indemnisation par la sécurité sociale durant le congé maternité a pour conséquence une double peine. En effet l'interdiction de travailler pendant cette période, avec obligation de se désinscrire de Pôle emploi, équivaut à minimum 8 semaines[32] sans aucun revenu. Situation intolérable à laquelle il faut ajouter la non-prise en compte des heures de congé maternité non indemnisé pour une réouverture de droits à Pôle emploi !

[32] Durée obligatoire : Article L. 1225-29 :« Il est interdit d'employer la salariée pendant une période de 8 semaines au total avant et après son accouchement. Il est interdit d'employer la salariée dans les 6 semaines qui suivent son accouchement. »

En juin 2010 une trentaine de femmes intermittentes[33] ont déposé plainte pour discrimination auprès du Défenseur des droits (anciennement HALDE). Début mars 2012, le Défenseur des droits leur donne raison. Ci-dessous les extraits significatifs de sa réponse.

Le Défenseur demande :

- à la CNAMTS *« d'engager une réflexion permettant une meilleure prise en compte des spécificités des activités des intermittentes du spectacle pour l'ouverture des droits à l'indemnisation du congé maternité telle qu'elle est prévue à l'article R. 313-7 du Code de la Sécurité sociale » ;*
- à l'Unedic, *« d'assurer la prise en compte du congé maternité en toute hypothèse, lors de l'ouverture de droits à l'allocation d'ARE... » ;*
- aux ministères du Travail de l'Emploi et de la Santé, *« d'engager une réflexion en lien avec les partenaires sociaux afin d'assurer l'indemnisation du congé maternité des intermittentes du spectacle et le maintien de leurs droits à l'ARE à l'issue du congé maternité » ;*
- d'ouvrir *« une réflexion visant à aligner les conditions prévues par le Code de la Sécurité sociale sur celles plus favorables ouvrant droit aux prestations de l'assurance-chômage ».*

et conclut : *« La prise en compte lacunaire du congé maternité lors de la réouverture des droits à l'allocation chômage à l'issue de celui-ci et la faiblesse du montant de l'allocation aboutit à une situation contraire aux objectifs fixés par la Directive 92/85 CEE[34] précitée. »*

De quoi alimenter les négociations sur l'assurance-chômage qui auront lieu en 2013 !

*CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION (ACCORDÉ À LA MÈRE OU AU PÈRE) INTERROMPANT UN CONTRAT DE TRAVAIL EN ANNEXES 8 OU 10

Les périodes de congés de maternité (ou d'adoption), ayant donné lieu à une suspension du contrat de travail sont assimilées à du travail à raison de 5 heures par jour. Si le congé se prolonge au-delà de la fin du contrat, les jours situés après la fin du contrat seront traités comme des jours situés en dehors du contrat de travail, voir ci-dessous.

*CONGÉ SITUÉ EN DEHORS D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

CONGÉ MATERNITÉ : les jours du congé sont pris en compte pour une ouverture de droits en ARE à hauteur de 5 heures par jour. (Mais voir avertissement ci-dessus.)

Exemple :
Pour le congé obligatoire d'au minimum 8 semaines : 5 heures x 60 jours = 300 heures.
Jours travaillés avant et après le congé : 27 jours à 8 h par jour = 216 heures.
Heures retenues : 216 heures travaillées + 300 heures du congé de maternité = 516 heures.

CONGÉ D'ADOPTION : les jours du congé sont pris en compte à raison de 5 heures par jour uniquement s'ils sont indemnisés par la Sécurité sociale. Il n'y a pas d'équivoque dans l'interprétation des textes, les congés d'adoption doivent être avoir été indemnisés par la CPAM.

*PRISE EN COMPTE DES 5 HEURES PAR JOUR DANS LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Pour que le congé soit pris en compte, il faut que la période de référence ait pour point de départ une fin de contrat de travail située après le congé et avant la fin de droits. Le nombre d'heures de travail et de jours de congés retenus doivent se situer dans cette période de référence. Si le 304e ou 319e jour tombe à l'intérieur du congé maternité, ce n'est pas la totalité du congé qui sera prise en compte, mais bien uniquement la partie comprise dans la période de référence. Vous pouvez, de ce fait, perdre les heures travaillées effectuées avant le congé maternité, et votre AJ sera ainsi amoindrie...

NOTA BENE : il faut notifier sa fin de congé sur la Déclaration de situation mensuelle et envoyer ou, mieux, apporter à Pôle emploi (après l'avoir photocopiée) la notification de

[33] http://matermittentes.over-blog.com/

[34] Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail

fin de congé et de prise en charge par la Sécurité sociale (formulaire 3316 « Attestation de paiement des indemnités journalières à un assuré sans emploi ») (mais voir préconisation du Défenseur des droits ci-dessus). Les jours restants du capital des 243 jours obtenus lors de la précédente ouverture de droits continueront à courir dès le lendemain de la fin du congé.

A SAVOIR

Pôle emploi ne prend pas en compte, dans la partie A (revenus) du calcul de l'AJ, les prestations en espèces de la CPAM correspondant aux heures de congé maternité, adoption et accident du travail. Ce qui peut réduire considérablement l'AJ. Mais tout dépendra du SR (voir Lexique) et du NHT (voir Lexique) hors congés maladie ou maternité. (Voir exemples de calcul ci-dessous.) Pour pallier ce « désagrément », si on a déjà 507 heures avant le début du congé, même si on n'a pas écoulé les 243 jours, il est possible de rouvrir des droits sur ces heures-là, à condition de ne pas travailler après le congé. Dans ce cas, les heures du congé ne compteront pas pour l'ouverture de droits. La nouvelle ouverture se fera normalement au lendemain de la fin de droits.

Exemple 1, vous êtes technicienne et vous ne retravaillez pas après votre congé :

A partir d'une FCT au 15 janvier 2012, vous avez 507 heures et vos 243 jours ne sont pas épuisés, il vous reste 2 mois à percevoir.
Le 30 janvier démarre votre congé maternité de 8 semaines au minimum.
Le 15 avril votre congé se termine.
Le 15 juin vous êtes en fin de droits.
Pôle emploi partira de votre FCT du 15 janvier pour calculer vos droits.

Exemple 2, vous êtes technicienne et vous retravaillez après votre congé :

A partir d'une FCT au 15 janvier 2012, vous avez 507 heures et vos 243 jours ne sont pas épuisés, il vous reste 2 mois à percevoir.
Le 30 janvier démarre votre congé maternité de 8 semaines au minimum.
Le 15 avril votre congé se termine.
Vous travaillez le 2 mai.
Le 16 juin vous êtes en fin de droits.
Pôle emploi partira de votre FCT du 2 mai 2012 pour calculer vos droits. La recherche des 507 heures se fera donc sur la période du 2 mai 2012 au 4 juillet 2011 (304 jours). Les heures effectuées avant le 4 juillet 2011 seront perdues, et votre AJ sera plus basse que dans le cas précédent !

DÉMONSTRATION :

CONGÉ MATERNITÉ SUR 8 SEMAINES (le minimum)

Exemple

1 - Une intermittente en annexe 8 a un salaire brut de 150€ par jour, et sort d'un congé maternité de 8 semaines.
Elle a donc : 8 x 7 x 5 = 280 heures au titre du congé maternité pour ouvrir des droits.
Elle a travaillé 48 heures (6 jours) après son congé et avant sa fin de droits.
Si on remonte en arrière à partir de cette fin de contrat de travail pour chercher ses heures sur une période de référence de 304 jours, on trouve 184 heures (23 jours) avant son congé de maternité, soit 232 heures en tout, sur 29 jours.

On se trouve donc dans ce cas de figure :
NHT = 280 + 232 = 512 heures
SR = 29 x 150 = 4350 €
NH (nombre d'heures exigées sur la période de référence) = 507 heures

Le calcul de son AJ sera :

$$A = \frac{31{,}36\,€ \times [(0{,}50 \times 4350\,€) + (0{,}05 \times 0)]}{507\,h \times 9{,}22} = \mathbf{14{,}59}$$

$$B = \frac{31{,}36\,€ \times [(0{,}30 \times 512\,h) + (0{,}10 \times 0)]}{507} = \mathbf{9{,}50}$$

C = **12,54** *€ (40 % de 31,36)*

A + B + C = 36,64 €

Avec 512 heures travaillées au même taux horaire que ci-desssus soit 64 jours à 150 €/j et un SR de 9600 €, l'AJ brute sans déduction serait de 54,25 €.

2 - Une comédienne en annexe 10, dans les mêmes conditions, mais avec 19 cachets de 12 heures, soit 228 heures à 150 € brut par jour, soit 2850 € et 508 heures en tout.

A = 31,36 €x [(0,40 x 2850€) + (0,05 x 0)] / 507 h x 9,22 = **7,65**

B = 31,36 € x [(0,30 x 508 h) + (0,10 x 0)] / 507 = **9,43**

C = 21,95 € (70 % de 31,36)

A + B + C = 39,03 €

Avec 516 heures travaillées au même taux horaire que ci-dessus soit 43 cachets de 12 heures à 150 €/j et un SR de 6450 € l'AJ brute sans déduction serait de 48,84 €.

Il devient dramatique dans le cas d'une technicienne pour 3 jours travaillés, soit 24 heures à 150 euros par jour en plus des 490 heures du congé maternité, soit 514 heures en tout :

A = 31,36 € x [(0,50 x 450 €) + (0,05 x 0)] / 507 h x 9,22 = **1,51**

B = 31,36 € x [(0,30 x 514 h) + (0,10 x 0)] / 507 = **9,54**

C = 12,54 € (40 % de 31,36)

A + B + C = 23,59 € !

Avec 512 heures travaillées au même taux horaire que ci-desssus, soit 64 jours à 150 €/j et un SR de 9600€, l'AJ brute sans déduction serait de 54,25 €.

CONGÉ MATERNITÉ SUR 14 SEMAINES

Reprenons la même artiste dans un contexte plus réaliste, c'est-à-dire avec un congé maternité prolongé par un congé pathologique, soit 6 semaines d'arrêt en plus.
Durée totale du congé = 14 semaines, soit 490 heures.
Théoriquement il suffirait dans ce cas de 2 jours, soit 24 heures avant ou après le congé pour ouvrir des droits (514 heures en tout).

Si on fait le calcul :

A = 31,36 € x [(0,40 x 300€) + (0,05 x 0)] / 507 h x 9,22 = **0,81**

B = 31,36 € x [(0,30 x 514 h) + (0,10 x 0)] / 507 = **9,54**

C = 21,95€ (70 % de 31,36)

A + B + C = 32,30 €

Avec 516 heures travaillées au même taux horaire que ci-desssus soit 43 cachets de 12 heures à 150 €/j et un SR de 6450 € l'AJ brute sans déduction serait de 48,84 €.

Le congé parental d'éducation, pris en charge par la CAF (Caisse d'Allocations Familiales) ainsi que le congé paternité (même indemnisé par la sécurité sociale) ne sont pas pris en compte pour obtenir des heures, et ces périodes ne sont pas neutralisées, c'est-à-dire qu'elles comptent dans la période de référence.

Exemple :
Congé de maternité : 60 jours (mai-juin 2011)
Congé parental : 180 jours (juillet à décembre 2011)
Contrat du 12 au 30 janvier 2012
Fin de droits le 1er février 2012
Période de référence : 304 jours en revenant en arrière à partir du 30 janvier 2012
Seules les heures de travail effectuées entre le 30 janvier 2012 et le 2 avril 2011 et les 5 heures par jour de maternité compteront dans le calcul de l'AJ.

5. FORMATION PROFESSIONNELLE

ATTENTION : les mesures suivantes concernent uniquement les périodes de formation visées aux Livres III et IV de la sixième partie du Code du travail. Se renseigner auprès de l'organisme de formation. Les périodes de formation qui ne sont pas visées aux livres III et IV de la sixième partie du code du travail ne sont pas prises en compte dans la recherche des 507 heures.

NOTA BENE : tous les stages financés par l'AFDAS relèvent des catégories d'action retenues à l'article L. 6313-1 du Livre III, sixième partie du Code du travail.

*J'ai suivi un stage non rémunéré en cours d'indemnisation par Pôle emploi.

La circulaire Unedic n° 2007-08 du 4 mai 2007 précise que les périodes de formation effectuées en cours d'indemnisation par Pôle emploi, ne sont pas assimilables à du temps de travail. Ces jours de formation suivie ne compteront pas pour l'ouverture de droits, même si cette formation a donné lieu à une prise en charge par l'Afdas. Notons au passage que ces jours de formation ne sont pas gelés et, donc, raccourcissent d'autant la période de référence. En somme si vous suivez une formation de 4 semaines alors que vous êtes en cours d'indemnisation par Pôle emploi, il vous restera non pas 304 ou 319 jours pour faire vos 507 heures, mais 274 ou 289.

*J'ai suivi un stage non rémunéré à une période où je n'étais pas indemnisé par Pôle emploi.

En ce cas, la période de formation est prise en compte à concurrence des deux tiers au maximum du nombre d'heures exigées dans la période de référence, soit, par exemple, 338 heures sur 507 heures. Pour valider ces heures de formation, il faut avoir au moins une fin de contrat de travail après le stage.

*J'ai suivi un stage rémunéré (autre que CIF)

La période de formation est prise en compte à concurrence des deux tiers au maximum du nombre d'heures exigées pour la période de référence, soit, par exemple, 338 heures sur 507 heures. Pour valider ces heures de formation, il faut avoir au moins une fin de contrat de travail après le stage.

NOTA BENE : les heures de formation professionnelle peuvent s'additionner aux heures d'enseignement dispensé, mais : Formation professionnelle + Enseignement = deux tiers au maximum du nombre d'heures exigées pour la période de référence, soit 338 heures au maximum sur 507 heures.

*J'ai suivi un congé individuel de formation (CIF)

La circulaire n° 2007-08 du 4 mai 2007 précise que la période de congé individuel de formation rémunérée par l'Afdas[35] est considérée comme une période d'affiliation au régime d'assurance-chômage. La fin du congé étant assimilée à une fin de contrat de travail, l'examen de la demande d'allocations de chômage s'effectue conformément au règlement général ou à ses annexes (voir annexe 11 du règlement général)[36]. Le CIF est assimilable à du temps de travail sans limite du nombre d'heures. C'est donc la totalité des heures du CIF qui seront prises en compte pour une ouverture de droits. La rémunération perçue pendant le CIF est considérée comme un salaire, et est donc prise en compte dans le calcul de l'allocation journalière.
Comment actualiser votre situation auprès de Pôle emploi : indiquez que vous êtes entré en formation. Et, à la fin de votre stage retournez vous inscrire à Pôle emploi. Si vous étiez indemnisé par Pôle emploi avant d'entrer en formation, vous retrouverez votre reliquat de droits dès le lendemain de la fin du CIF.

[35] Seul organisme paritaire collecteur agréé (Opca) compétent pour la branche professionnelle du spectacle.

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

Si vous n'étiez pas en cours d'indemnisation, vous irez, à la fin de votre stage, vous inscrire et vous pourrez ouvrir des droits en annexes 8 ou 10 avec les heures de CIF[37].

6. ENSEIGNEMENT DISPENSÉ

*J'ai donné des cours en tant que technicien

Dans l'annexe 8, les heures d'enseignement ne comptent pas pour ouvrir des droits dans le cadre de l'ARE. Elles relèvent du régime général, et ne sont donc pas non plus comptabilisées dans le salaire de référence. Mais 120 heures d'enseignement (dispensées dans certains établissements, voir liste plus bas) peuvent être prises en compte pour une ouverture de droits dans le cadre de l'APS et de l'AFD (voir chapitres APS et AFD).

*J'ai donné des cours en tant qu'artiste

Dans l'annexe 10, sont prises en compte au maximum 55 heures d'enseignement dispensées par les artistes (au titre de leur profession et dans certains établissements, voir liste plus bas), et ce, quelle que soit la forme du contrat (contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée, contrat à durée indéterminée intermittent), et même si ce contrat est encore en cours.
Pour les artistes âgés de 50 ans ou plus à la date de fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture des droits, la limite de 55 heures est portée à 90 heures. Et jusqu'à 120 heures d'enseignement (toujours dispensées au titre de leur profession et dans certains établissements, voir liste plus bas) peuvent être prises en compte pour une ouverture de droits dans le cadre de l'APS et de l'AFD (voir chapitres APS et AFD).

Comment sont prises en compte les heures d'enseignement :

Ces heures peuvent s'additionner aux heures de formation professionnelle, mais :
FORMATION PROFESSIONNELLE (HORS CIF) + ENSEIGNEMENT = DEUX TIERS AU MAXIMUM DU NOMBRE D'HEURES EXIGÉES POUR LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE, SOIT, PAR EXEMPLE, 338 HEURES POUR 507.

[37] Circulaire n° 2007-08 du 4 mai 2007, point 2.1.2.3.

Ces heures relèvent du régime général, et ne sont donc pas comptabilisées dans la partie A ni dans la partie B du calcul de l'AJ[38] (voir chapitre Calcul de l'AJ).

Exemple :
Un artiste a 38 cachets de 12 heures à 150 € et fait valoir ses 55 heures de cours.

NHT = 38 x 12 = 456 heures
SR = 5700 €
NH (sur 319 jours) = 507

A = 31,36 € x [(0,40 x 5700 €) + (0,05 x 0)] / 507 h x 9,22 = 15,30
B = 31,36 € x [(0,30 x 456 h) + (0,10 x 0)] / 507 = 8,46
C = 21,95 € (70 % de 31,36)

A + B + C = 45,71 €

NOTA BENE : avec 43 cachets de 12 heures à 150€ et un SR de 6450 € l'AJ brute sans déduction serait de 48,84 €.

C'est encore pire en APS (voir chapitre APS).

BON À SAVOIR : **si Pôle emploi vous réclame « l'attestation Pôle emploi » pour prendre en compte vos heures d'enseignement alors que le contrat est en cours, c'est un abus.** (Voir chapitre Comment ouvrir des droits.) En effet, au régime général, il n'y a pas, contrairement aux annexes 8 et 10, d'« attestation intermédiaire » pour les contrats non terminés. L'employeur ne peut donc pas vous donner une « attestation Pôle emploi », qui est obligatoirement, au régime général, une attestation de fin de contrat, puisque le contrat n'est pas terminé ! Dans ce cas, le contrat de travail et les feuilles de salaire suffisent à attester du travail effectué. Mettez-leur sous le nez la circulaire 2007-8 du 4 mai 2007, note technique n° 1, point 2.1.2.2.2. !

ATTENTION, il arrive de plus en plus souvent que Pôle emploi ouvre, à tort, des droits au régime général aux personnes qui enseignent, bien qu'elles aient de quoi ouvrir des droits en annexes cinéma-spectacle. Pour se défendre, voir chapitre Travail hors secteur spectacle.

Liste des établissements d'enseignement agréés

Les heures d'enseignement doivent être rémunérées par les établissements cités ci-dessous, dans lesquels les artistes interviennent au titre de leur profession pour transmettre leurs compétences, c'est-à-dire :
- les écoles, collèges, lycées, publics et privés sous contrat, les universités, les établissements de formation professionnelle publics placés sous la tutelle de l'Etat ou des collectivités territoriales ;
- les structures de droit privé bénéficiant d'un financement public[39] (Etat ou collectivité territoriale), ou sous tutelle des chambres de métiers et de l'artisanat ou des chambres de commerce et d'industrie, ou habilitées par l'Etat à dispenser la formation conduisant à un diplôme national ou à un diplôme d'Etat d'enseignant, dans le domaine du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia ;
- les établissements d'enseignement public de la musique, de la danse, de l'art dramatique (conservatoires à rayonnement régional, départemental, communal ou intercommunal) ;
- les structures dispensant un enseignement artistique dans le domaine du spectacle vivant, répertoriées par le Code 85.52Z Enseignement culturel ;
- l'Institut National de l'Audiovisuel (INA).
(voir la circulaire n° 2007-08 du 4 mai 2007, page 26.)

NOTA BENE :
- la circulaire UNEDIC parle d'heures d'enseignement et non pas d'activités de pratiques artistiques ;
- certaines conventions collectives du secteur, notamment la Convention collective nationale étendue des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC), **reconnaissent l'existence d'activités connexes** :
(*CCNEAC, Article XIII- 2.6, Activités connexes) : « On entend par activités connexes les activités de sensibilisation, d'accompa-*

[38] Circulaire Unedic n° 2007-08 du 4 mai 2007, points 2.5.2.1. et 2.5.2.2. Les heures prises en compte sont toutes les heures de travail prises en compte pour la recherche de la condition d'affiliation dans le cadre des annexes 8 et 10 (...), à l'exception des périodes de formation professionnelle suivies par les intéressés ou d'enseignement professionnel dispensé par les artistes.

[39] NDLR, par exemple une association loi 1901 qui perçoit des subventions...

gnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'interventions en milieu scolaire. La pratique de ces activités est soumise à l'acceptation de l'artiste, par l'introduction d'une clause spécifique dans son contrat, soit au moment de la signature de son contrat, soit ultérieurement par la signature d'un avenant à son contrat. »

POUR INFO :

Un jugement du TASS de Rouen daté du 24 février 2004 (Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale, qui juge notamment les litiges avec l'Urssaf) a admis que les heures d'ateliers de pratique artistique données dans un cadre scolaire, en présence d'un enseignant, peuvent être soumises aux taux de cotisations applicables aux artistes du spectacle (taux de cotisations différents du régime général de la sécurité sociale). L'Urssaf n'a pas fait appel. Le jugement qui a été rendu par le Tribunal de Rouen est un jugement indiscutablement intéressant en ce sens qu'il donne de manière très précise des pistes pour différencier ce qui est du domaine de l'artiste et ce qui est du domaine de l'enseignant.

Ne perdons pas de vue que le véritable problème reste la non-prise en compte des heures effectuées au régime général, et ceci à l'heure où de plus en plus d'entre nous cumulent travail en annexes 8 et 10 et au régime général… (Voir les propositions concertées pour l'ouverture de négociations relatives au régime d'assurance-chômage des intermittents dans la plate-forme commune du comité de suivi. A télécharger sur notre site.)

7. TRAVAIL À L'ÉTRANGER

*J'ai travaillé à l'étranger, mais je suis payé par une production française.

L'employeur est soumis aux cotisations françaises, donc toutes les heures comptent au titre des annexes 8 et 10.

*J'ai travaillé comme artiste dans un Etat membre de l'UE (Union européenne) ou de l'EEE (Espace économique européen) ou en Suisse et j'ai rempli le formulaire U1[40].

L'activité est prise en compte durant toute la période de travail **à raison de 6 heures par jour de contrat**. (Circulaire Unedic n° 2007-08 du 4 mai 2007 au point 2.1.2.4.2.)

NOTA BENE : les salaires perçus et les heures déclarées doivent être pris en compte dans les parties A et B du calcul de l'AJ. (Voir Calcul de l'AJ.)

*J'ai travaillé comme technicien(ne) dans un Etat membre de l'UE ou de l'EEE ou en Suisse et j'ai rempli le formulaire U1.

L'activité n'est pas prise en compte au titre de l'ARE, l'employeur ne pouvant, par hypothèse, appartenir au champ spécifique de l'annexe 8 (Circulaire Unedic du 4 mai 2007, point 2.1.2.4.2), mais ces heures peuvent être prises en compte pour une ouverture de droits au régime général.

Notons tout de même qu'une technicienne a réussi à prouver que cette hypothèse était fausse et a ouvert des droits en annexe 8 avec des heures de travail effectuées dans un théâtre en UE. Une exception ?

[40] http://www.cleiss.fr/reglements/u1.html

A. COMMENT OBTENIR LE FORMULAIRE U1 ?

Il faut vous le procurer, dans le pays concerné : http://www.cleiss.fr/docs/ol/index.html
Pour information, le CLEISS (Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale) précise très clairement toutes les législations concernant les régimes de Sécurité sociale dans les différents pays européens : http://www.cleiss.fr/reglements/u1.html
Le mieux étant d'avoir les infos avant votre départ pour que, une fois sur place, vous sachiez quoi faire. **Ce n'est pas parce que votre employeur ne sait pas faire que vous n'y avez pas droit. C'est obligatoire pour toute l'Union européenne.**

B. COMMENT DÉCLARER LE TRAVAIL À L'ÉTRANGER À PÔLE EMPLOI ?

Comme pour un travail en France, il faut faire votre actualisation en temps et en heure. En précisant le nom de l'employeur, les dates du contrat et le salaire[41] sur la déclaration mensuelle. Quant au nombre d'heures : vous comptez 6 heures par jour où vous étiez sous contrat, y compris les jours où vous n'avez pas travaillé[42].

Exemple :
Vous avez un contrat du 16 mars au 4 avril.
En mars vous déclarez du 16 au 31 = 15 jours x 6 h par jour = 90 heures
En avril vous déclarez du 1er au 4 = 4 jours x 6 h par jour = 24 heures

C. COMPTABILISATION DES HEURES POUR LE CALCUL DE L'AJ PÔLE EMPLOI

Les heures travaillées à l'étranger entrent dans le calcul de l'AJ. Il faut veiller à ce que ces 6 heures par jour de contrat soient bien additionnées aux heures travaillées en France. Puisque, en effet, il est précisé dans la circulaire Unedic n° 2007-08 du 4 mai 2007[43] que seules les heures de formation professionnelle (hors CIF) et les heures d'enseignement donnés (qui servent à l'ouverture des droits) ne sont pas comptabilisées dans le calcul de l'AJ (ni dans la partie A ni dans la partie B, voir chapitre Comment calculer le montant de votre AJ).

D. COMMENT FAIRE PRENDRE EN COMPTE LES SALAIRES DES CONTRATS À L'ÉTRANGER

Tâchez de savoir si votre agence sait régler ce cas de figure pour les intermittents, car il va falloir vous battre pour la prise en compte des salaires. Conformément au Règlement européen CEE n° 1408/71, à l'article 71.1., point a ii pour les frontaliers[44], 71.1., point b ii pour les autres[45], les activités exercées en Union européenne doivent être assimilées à des activités françaises. Donc les salaires perçus à l'étranger doivent être ajoutés aux salaires français pour le calcul des indemnités.
Si Pôle emploi vous dit qu'il faut avoir travaillé en France pour que les heures travaillées à l'étranger soient prises en compte dans le calcul de l'AJ, demandez-leur sur quel texte ils se basent pour affirmer ça. Nous n'en n'avons trouvé aucun. Communiquez-le nous, cela pourra servir à d'autres !

---

[41] Pour la conversion en euros voir ici : http://www.unedic.org/documents/DAJ/Juridique/ci201137.pdf

[42] Extrait du Règlement CEE n° 57472 du 21 mars 1972 : (...) 3. Lorsque les périodes d'assurance accomplies sous la législation d'un Etat membre sont exprimées dans des unités différentes de celles qui sont utilisées par la législation d'un autre Etat membre, la conversion nécessaire aux fins de la totalisation s'effectue selon les règles suivantes : (...) c) s'il s'agit d'un travailleur salarié qui a été soumis au régime de la semaine de sept jours.

[43] 2.5.2.1. Les heures prises en compte sont toutes les heures de travail prises en compte pour la recherche de la condition d'affiliation dans le cadre des annexes 8 et 10 (...), à l'exception des périodes de formation professionnelle suivies par les intéressés ou d'enseignement professionnel dispensé par les artistes.

[44] Les frontaliers sont des travailleurs français, travaillant à l'étranger mais revenant en France au moins une fois par semaine.

[45] **Article 71** : 1. Le travailleur salarié en chômage qui, au cours de son dernier emploi, résidait sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat compétent bénéficie des prestations selon les dispositions suivantes : (...) b ii. Un travailleur salarié autre qu'un travailleur frontalier, qui est en chômage complet et qui se met à la disposition des services de l'emploi sur le territoire de l'Etat membre où il réside ou qui retourne sur ce territoire, bénéficie des prestations selon les dispositions de la législation de cet Etat, *comme s'il y avait exercé son dernier emploi* ; ces prestations sont servies par l'institution du lieu de résidence et à sa charge (...).

De nombreuses antennes ne veulent pas prendre en compte les salaires. Il faut leur dire de rentrer en contact avec le GARP, service des expatriés, 01.46.52.97.00. Tout le monde y connaît par cœur l'article 71 b ii !

NOTA BENE : il semblerait que, selon les régions, Pôle emploi procède de différentes façons pour établir le montant du salaire pris en compte. A Paris, ils demandent au service départemental de l'emploi un salaire équivalant en France au salaire perçu à l'étranger, et c'est ce salaire qui est pris en compte ; à Cannes, par exemple, le salaire étranger est directement pris en compte.

8. ALLOCATION DE PROFESSIONNALISATION ET DE SOLIDARITE (APS)

*QU'EST-CE QUE L'APS ?

L'APS (Allocation de Professionnalisation et de Solidarité) est une **mesure gouvernementale, issue des luttes de 2004 !** Décret n° 2007-483 du 30 mars 2007, mis en place pour « rattraper » les intermittents qui n'ont pas droit à l'ARE. Elle ne concerne pas les nouveaux entrants mais les intermittents qui, au terme de leur indemnisation, n'ont pas de quoi ouvrir des droits en ARE. Elle est financée par l'Etat, et versée par l'Unedic[46]. Les intermittents pouvant être admis à l'APS sont ceux dont la demande d'ARE a été rejetée au motif qu'ils ne justifiaient pas de l'affiliation requise par les annexes 8 ou 10 au règlement général.

*QUELLES SONT LES CONDITIONS D'OBTENTION DE L'APS ?

Ce sont les mêmes que pour l'ARE (Allocation de Retour à l'Emploi), c'est-à-dire 507 heures en 304 ou 319 jours, 557 ou 531 heures en 335 jours, 607 ou 579 heures en 365 jours... (voir chapitre Comment ouvrir des droits).

NOTA BENE : Les heures déjà utilisées pour une ouverture de droits en AFD (Allocation de Fin de Droits) **peuvent servir une deuxième fois pour une ouverture de droits en APS ou en ARE.** Les heures déjà utilisées pour une ouverture de droits en ARE et en APS **ne comptent** pas une deuxième fois pour une ouverture de droits en APS.

Certaines heures ne comptent pas pour une ouverture de droits en ARE mais sont prises en compte pour une ouverture en APS :

[46] Depuis la directive n° 19-05 du 21 avril 2005, un paiement provisoire de l'allocation doit être effectué.

- 120 heures d'enseignement pour les artistes **comme pour les techniciens.** Le total cumulable Formation reçue (hors CIF) + Enseignement ne doit pas dépasser les deux tiers des heures exigées pour la période de référence. (Voir chapitre Enseignement.)

- Les périodes de **congé de maladie de plus de 3 mois** (91 jours au minimum) à raison de 5 heures par jour.

- Les périodes de **maladie dont le traitement est pris en charge à 100 %**[47] par l'assurance-maladie, quelle qu'en soit la durée, à raison de 5 heures par jour.

ATTENTION : Pôle emploi a la fâcheuse tendance d'ouvrir des droits au régime général à ceux qui donnent des cours, prétextant que c'est la règle et que Pôle emploi doit d'abord regarder si l'intermittent a des droits au régime général. C'est faux, pour preuve cet extrait de la directive n° 2007-19 du 10 mai 2007, point 1.1.1. : « *Les intermittents pouvant être admis à l'APS sont donc ceux dont la demande d'ARE a été rejetée au motif qu'ils ne justifiaient pas de l'affiliation requise par les annexes 8 ou 10 au règlement général.* »

Les congés maladie doivent-ils avoir été indemnisés par la Sécurité sociale pour être pris en compte pour une ouverture de droits en APS (ou en AFD) ? : Non.

En effet, Le décret no 2007-483 du 30 mars 2007 relatif aux allocations mentionnées à l'article L. 5424-21 du Code du travail (NDLR : APS et AFD) n'assujettit pas la prise en compte des heures de congé maladie du fait que ce congé a été indemnisé par la sécurité sociale :

« (...) Art. D. 351-5. – L'allocation de professionnalisation et de solidarité mentionnée (...) est attribuée selon les règles définies par les annexes 8 et 10 (...)

Outre les périodes mentionnées dans les annexes ci-dessus, sont pris en compte pour la recherche de la condition d'activité antérieure :

1° Les congés maladie de trois mois ou plus ; ces périodes sont assimilées à des heures d'activité à raison de cinq heures de travail par jour de congé ;

2° Les congés de maladie correspondant aux maladies, quelle qu'en soit la durée, figurant sur la liste fixée à l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale, ces périodes sont assimilées à des heures d'activité à raison de 5 heures de travail par jour de congé ; (...) »

Pour vous refuser le droit à l'APS ou l'AFD au prétexte que votre congé maladie n'a pas été indemnisé par la Sécurité sociale, Pôle emploi s'appuie sur la directive Unedic n° 2007-19 du 10 mai 2007

« 1.1. L'ALLOCATION DE PROFESSIONNALISATION ET DE SOLIDARITE (APS)
1.1.2. Conditions d'ouverture de droits
1.1.2.1. Assimilation des périodes de maladie d'au moins 3 mois
Les périodes de maladie de longue durée d'au moins 3 mois sont assimilées à du travail à raison de 5 heures par jour de maladie (article D. 351-5, 1° du Code du travail). Il s'agit des périodes d'interruption de travail d'une durée supérieure ou égale à 3 mois (soit supérieure ou égale à 91 jours) de date à date et attestées par la Sécurité sociale (formulaire 3316). Cette assimilation est réalisée pour tous les jours ainsi attestés qui se situent au sein de la période de référence. (...)
1.1.2.2. Assimilation des périodes de maladie, quelle qu'en soit la durée, remboursées à 100 % par l'assurance-maladie.

L'article D. 351-5, 2° du Code du travail prévoit que les périodes, quelle qu'en soit la durée, correspondant aux maladies figurant sur la liste fixée par l'article D. 322-1 du Code de la Sécurité sociale, dont le traitement est remboursé à 100 % par l'assurance-maladie, sont retenues pour la recherche de l'affiliation à raison de 5 heures par jour. »

[47] Liste fixée à l'article D. 322-1 du Code de la Sécurité sociale.

En pratique, il s'agit des périodes pour lesquelles l'intermittent produit une attestation de paiement de sa caisse primaire d'assurance maladie mentionnant une prise en charge pour une « affection de longue durée ».

Le formulaire 3316 est l'« attestation de paiement des indemnités journalières à un assuré sans emploi ». **En exigeant ce formulaire, l'Unedic a ajouté une restriction au Code du travail. Il n'en a pas le droit !** Nous avons réussi à obtenir une ouverture de droits en APS pour un allocataire dont l'arrêt maladie n'avait pas été indemnisé par la Sécurité sociale. Ne vous laissez pas faire !

*QUELLE EST LA DURÉE DES DROITS EN APS ?

La même qu'en ARE, soit 243 jours, soumis au décalage mensuel (voir chapitre Période d'indemnisation).
Le versement de l'APS s'arrête dès qu'on a à nouveau la possibilité d'ouvrir des droits en ARE en annexes 8 ou 10, et le reliquat des droits APS est irrémédiablement perdu.

ATTENTION : vous avez ouvert des droits en APS, Pôle emploi doit vérifier, à chaque fin de mois avec les AEM fournies, si vous pouvez ouvrir des droits en ARE. **Il arrive souvent qu'il ne le fasse pas à temps ! Soyez vigilants**, les conséquences peuvent être très désagréable. En effet, vous arrivez en fin de versement de droits APS, vous pensez avoir les heures pour ouvrir des droits en ARE : cela n'est peut-être pas le cas, car si Pôle emploi découvre rétroactivement que vous aviez des droits en ARE, vous pouvez très bien alors tomber dans une nouvelle période de référence sans les 507 heures.

Exemple :
- 1er décembre 2011 : fin de droits ARE, vous avez 507 heures grâce aux 120 heures d'enseignement. On vous ouvre des droits en APS.
- Vous travaillez en décembre et en janvier, avec une fin de contrat de travail le 15 janvier 2012.
- Le 15 janvier vous avez 507 heures « normales » en revenant en arrière sur 304 ou 319 jours.
- Pôle emploi ne réexamine pas votre dossier, comme il devrait le faire, et continue à vous verser vos allocations APS.
- Vous effectuez plusieurs contrats jusqu'au 2 octobre
- Le 15 octobre Pôle Emploi vous verse votre dernière allocation en APS.
- Vous avez calculé que vous avez 507 heures en 304 ou 319 jours en revenant en arrière à partir de votre dernière FCT avant la fin des droits APS, c'est-à-dire le 2 octobre.
- Mais Pôle emploi va examiner votre dossier et s'apercevoir que vous aviez de quoi ouvrir des droits en ARE le 16 janvier.
- Il procédera donc à une ouverture de droits rétroactive au 16 janvier.
- Vous pensiez que le 15 octobre vous alliez repartir pour une période d'indemnisation en ARE de 243 jours, or vous vous retrouverez en fin de droits ARE le 15 novembre ! Et, étant donné que les heures effectuées avant le 16 janvier ne peuvent plus être prises en compte, il se peut qu'au 15 novembre vous n'ayez pas 507 heures en 304 ou 319 jours !

Le calcul du montant de l'allocation est-il différent en ARE et en APS ? Non.

Le calcul du montant de l'allocation journalière (AJ) se fait de la même façon qu'en ARE (voir chapitre *Comment calculer le montant de vos droits*).

Mais ATTENTION : En APS, on ouvre des droits avec des heures d'arrêt maladie à 0€ et des heures d'enseignement qui ne comptent pas pour le calcul de l'AJ ni en heures ni en salaires (voir chapitre Enseignement dispensé).
Le montant de l'AJ est forcément inférieur à ce qu'il aurait été avec des heures « normales ».

EXEMPLE 1 avec 120 heures d'enseignement en APS :
Un technicien en « rattrapage » à l'Allocation du fonds de Professionnalisation et de Solidarité (APS) a :
- 120 heures d'enseignement
- 392 heures de travail, soit 49 jours à 150 euros

Les heures d'enseignement ne comptant pas, seules 392 heures seront retenues pour le calcul de l'AJ :

A = 31,36 € x [(0,50 x 7350 €) + (0,05 x 0)] / 507 h x 9,22 = 24,65
B = 31,36 € x [(0,30 x 392 h) + (0,10 x 0)] / 507 = 7,27
C = 12,54 € (40 % de 31,36)

A + B + C = 44,47 €

NOTA BENE : avec 512 heures « normales », soit 64 jours à 150 € par jour et un SR de 9600 €, l'AJ brute sans déduction serait de 54,25 €.

EXEMPLE 2 avec congé maladie de 91 jours en APS
Un artiste fait valoir ses 91 jours d'arrêt maladie à 5 heures par jour, soit 455 heures.
Il a par ailleurs 5 cachets de 12 heures à 150 €.

NHT = 455 + (5 x 12) = 515 heures
SR = 750 € NH (sur 319 jours) = 507
A = 31,36 € x [(0,40 x 750 €) + (0,05 x 0)] / 507 h x 9,22 = 2,01
B = 31,36 € x [(0,30 x 515 h) + (0,10 x 0)] / 507 = 9,58
C = 21,95 € (70 % de 31,36)

A + B + C = 33,52 €

NOTA BENE : avec 516 heures travaillées, soit 43 cachets de 12 heures à 150 € par jour et un SR de 6450 €, l'AJ brute sans déduction serait de 48,84 €.

9. L'AFD : ALLOCATION DE FIN DE DROITS

*Qu'est-ce que l'AFD ?

C'est une **mesure gouvernementale, ersatz de l'Allocation du Fonds Spécifique Provisoire, arrachée à Cannes en 2004, et de toutes les allocations financées par le gouvernement qui lui ont succédé : l'Allocation du Fonds Transitoire, l'Allocation Transitoire...** L'AFD est régie par le décret n° 2007-483 du 30 mars 2007 et par la Directive n° 2007-19 du 10 mai 2007.

En vigueur depuis le 1er janvier 2009, l'AFD, dernier arrêt avant le RSA, est une sous-ASS (Allocation Spécifique de Solidarité) pour les intermittents en renouvellement de droits qui ne peuvent ouvrir de droits ni à l'ARE en annexes 8 ou 10, ni à l'APS, ni à l'ASS. Il est donc important de remplir une demande d'ASS, même si c'est fastidieux et que l'on sait que l'on n'y a pas droit (il faut avoir 5 ans d'activités salariées au cours des 10 dernières années), le rejet de l'ASS étant la condition pour obtenir l'AFD.
L'AFD concerne uniquement les réadmissions donc pas les nouveaux entrants. Elle est versée dès le lendemain de la fin de droits, sans carence ni différé.

*Quelles sont les conditions d'obtention de l'AFD ?

Ce sont les mêmes que pour l'ARE (Allocation de Retour à l'Emploi), mais les 507 heures sont recherchées uniquement dans les 365 jours précédant la fin du dernier contrat de travail[48], avant la fin de droits, à la condition que cette fin de contrat de travail se situe dans les deux mois précédant la fin de droits.

[48] On ne remonte pas de fin de contrat en fin de contrat !

NOTA BENE : sur certaines notifications de décisions, Pôle emploi indique que l'AFD ne peut pas vous être accordée parce que « *Votre demande en paiement n'a pas été déposée dans les deux mois suivant la fin de votre contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits »*[49]. En fait, cela signifie en langage Pôle emploi que la fin de votre dernier contrat de travail était plus de 2 mois avant votre fin de droits.

*Pour arriver à 507 heures, sont également prises en compte :

- les périodes de **congé de maladie de plus de 3 mois** (91 jours au minimum) dans les mêmes conditions que pour l'APS (voir chapitre APS) ;
- les périodes de maladie dont le traitement est pris en charge à 100 % par l'assurance maladie[50], quelle qu'en soit la durée ;
- **120 heures d'enseignement** pour les artistes comme pour les techniciens. Le total cumulé Formation professionnelle (hors CIF) + Enseignement ne doit pas dépasser les deux tiers des heures exigées pour la période de référence, soit, par exemple, 338 heures pour 507. (Voir chapitre Enseignement donné.) ;
- les **Heures déjà utilisées** : les heures déjà utilisées pour une ouverture de droits en ARE **comptent une deuxième fois**. Les heures déjà utilisées pour une précédente ouverture de droits en APS **ne comptent pas une deuxième fois**.

*Les congés maladie doivent-ils avoir été indemnisés par la Sécurité sociale pour être pris en compte pour une ouverture de droits en AFD ?

Non. (Voir chapitre APS.)

*Décalage mensuel en AFD

Le nombre de jours non indemnisés chaque mois ne se calcule pas de la même façon qu'en ARE et en APS : il est égal au **salaire total brut ou brut abattu du mois divisé par 50.**

Exemple :

Pour 1500€ brut ou brut abattu gagnés dans le mois : 1500 | 50 = 30 jours non indemnisés.

*Montant de l'allocation (AJ)

L'allocation en AFD est limitée à **30 € net par jour.**

*Durée de versement de l'AFD

La durée de versement de l'AFD est modulable en fonction de l'ancienneté dans les régimes d'indemnisation spécifiques aux artistes et techniciens du spectacle, y compris AFSP, AFT et APS :

- 61 jours pour ceux qui ont moins de 5 ans d'ancienneté, qui ne sont attribués qu'une seule fois !
- 92 jours, qui peuvent être attribués jusqu'à deux fois, pour ceux qui ont entre 5 et 10 ans d'ancienneté, dès lors qu'ils ont été admis au bénéfice de l'ARE entre deux versements.
- 182 jours, qui peuvent être attribués jusqu'à trois fois, pour ceux qui ont plus de 10 ans d'ancienneté, dès lors qu'ils ont été admis au bénéfice de l'ARE entre deux versements.

EXPLICATION :

La durée de versement de l'AFD est fonction de la durée d'ancienneté. Qu'est-ce que l'ancienneté dans ce cadre ?

Toute rupture de droits remet les compteurs à zéro ! C'est-à-dire que, chaque fois que l'on n'a eu droit à rien (ni ARE ni fonds financé par l'Etat), on repart de zéro...

Les périodes de maladie ou de maternité n'interrompent pas la durée d'indemnisation, mais ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté, ce qui est une vraie discrimination.

Exemple :

Vous avez été indemnisé sans interruption pendant 5 ans et 1 mois, mais, pendant ces années, vous avez

---

[49] Article D. 351-6. « (...) La demande en paiement de l'allocation de fin de droits est déposée auprès des organismes mentionnés à l'article L. 351-21 dans un délai de deux mois suivant la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits. »

[50] Liste énoncée à l'article D. 322-1 du Code de la Sécurité sociale.

été en congé maternité ou en arrêt maladie pendant 2 mois, vous n'aurez non pas 5 ans et 1 mois d'ancienneté mais 4 ans et onze mois...

En cas de suspension du versement de l'AFD (maladie, maternité, CIF, etc.), le reliquat éventuel pourra être versé plus tard, à condition qu'à l'issue de la suspension on n'ait droit ni à l'ARE, ni à l'APS, ni à l'ASS et que le temps écoulé depuis la date d'admission à l'AFD ne soit pas supérieur à la durée notifiée lors de l'ouverture de droits augmentée de 3 ans de date à date.

Exemple :
Vous êtes admis à l'AFD pour 61 jours. Au bout de 20 jours d'indemnisation, vous débutez un CIF, malheureusement interrompu par un arrêt maladie de longue durée. Si l'ensemble CIF + arrêt maladie dure 3 ans et 41 jours, vous ne pourrez plus toucher les 41 jours de reliquat AFD qu'il vous restait à percevoir.

Le versement de l'AFD s'arrête dès qu'on à nouveau la possibilité d'ouvrir des droits en ARE ou en APS, et le reliquat de l'AFD est définitivement perdu.

Exemple :
Vous avez droit à l'AFD pour 3 mois. Vous touchez 1 jour d'AFD, puis vous travaillez les 3 jours qui vous manquaient pour ouvrir des droits en ARE. Pôle emploi vous ouvre des droits à l'ARE. Mais, si à la fin de cette période d'ARE vous n'avez pas 507 heures de travail, vous ne pourrez pas prétendre à percevoir le reliquat d'AFD ni revendiquer un autre droit à l'AFD si vous avez moins de 5 ans d'ancienneté.

ATTENTION : vous avez ouvert des droits en AFD, Pôle emploi doit vérifier, à chaque fin de mois avec les AEM fournies, si vous pouvez ouvrir des droits en ARE. **Il arrive souvent qu'il ne le fasse pas à temps. Soyez vigilants !**

Comme en APS, vous pouvez avoir de désagréables surprises ! (Voir exemple dans le chapitre APS.)

S.O.S., plus rien !

Si vous n'avez pas droit à l'AFD intermittents du spectacle, vous avez droit à une allocation de fin de droit forfaitaire, qu'il faut exiger de Pôle emploi en vous appuyant sur la circulaire du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 : Titre II, chapitre 3, Aide à l'allocataire arrivant au terme de ses droits.

Art. 37 : L'allocataire dont les droits arrivent à terme au titre de l'assurance-chômage, et qui ne bénéficie pas d'une allocation du régime de solidarité pour un motif autre que la condition de ressources, peut, à sa demande, bénéficier d'une aide forfaitaire. Le montant de l'aide est égal à 27 fois la partie fixe de l'allocation du régime général visée à l'article 15, tiret 2.

Soit 290,42 euros qu'il ne faut pas leur laisser !

10. COMMENT CALCULER LE MONTANT DE VOS DROITS ?

Une ouverture de droits en ARE[51] ou APS[52] donne accès à un capital de 243 jours d'allocation journalière (AJ), et le montant de l'AJ se calcule de la même façon.

A. L'ALLOCATION JOURNALIÈRE (AJ) EN ARE

ATTENTION : chaque jour non déclaré sur la DMS (Déclaration Mensuelle de Situation) ne sera pas pris en compte dans le calcul de l'AJ. Pas de droit à l'oubli...

*Le montant de l'AJ est-il toujours soumis au SJR (Salaire Journalier de Référence) ? Non.

Depuis le 1er avril 2008, les règles d'indemnisation ont changé. Le SJR tel que calculé en 2003 n'existe plus.

*Alors à quoi sert le SJR ou Salaire Journalier moyen ?

Le SJR ou Salaire Journalier Moyen figurant encore sur les notifications d'ouverture de droits sert uniquement à calculer les retenues pour cotisations sur l'AJ brute et le différé d'indemnisation. Le SJR est égal à :
- pour l'annexe 8 : [SR / (NHT / 8)],
- pour l'annexe 10 : [SR / (NHT / 10)].

ATTENTION : ne prendre en compte les salaires que dans la limite du plafond mensuel ou journalier.

*Quel est le plafond des salaires pris en compte dans le calcul de l'AJ ?

Au 1er janvier 2012, ce montant est de 12124 euros par mois, employeur par employeur. En cas de période de travail inférieure à un mois, le montant maximal journalier pris en compte est de $\frac{12124 \times 12}{365}$ = 398,59 euros par jour.

Exemple :
En janvier 2012 un salaire brut abattu de 1200 euros sur 3 jours chez un même employeur n'est à prendre en compte qu'à hauteur de 387,70 x 3 = 1163,10 euros.

*Quel est le montant maximal de l'AJ ?

L'AJ est limitée à 34,4 % de 1 / 365 du plafond annuel des contributions à l'assurance-chômage égal à 145 488 euros pour 2012[53], soit donc 139,51 euros.

NOTA BENE : en 2012, **aucune allocation**, même sur les plus hauts salaires, n'atteint ce montant.

Exemple :
Un intermittent en annexe 8 qui aurait effectué 1400 heures en 304 jours, soit travaillé 35 heures par semaine à temps plein, à raison de 4 semaines par mois, et aurait été payé au plafond, soit 398,59 euros par jour, ne toucherait qu'une allocation brute sans déduction de 88,25 euros (voir plus loin le mode de calcul).

*Les formules de calcul du montant de l'allocation

ANNEXE 8 :

A = AJ mini x [(0,50 x SR jusqu'à 12000 €) + (0,05 x (SR[54] – 12000€))], le tout divisé par NH x SMIC horaire.

B = AJ mini x [(0,30 x NHT jusqu'à 600 h) + (0,10 x (NHT[55] – 600 h))], le tout divisé par NH.

C = 40 % de l'AJ mini.

ANNEXE 10 :

A = AJ mini x [(0,40 x SR jusqu'à 12000€) + (0,05 x (SR[56] – 12000€))], le tout divisé par NH x SMIC horaire.

B = AJ mini x [(0,30 x NHT jusqu'à 600 h) + (0,10 x (NHT[57] – 600 h))], le tout divisé par NH.

C = 70 % de l'AJ mini.

---

[51] Allocation retour à l'emploi.

[52] Allocation de Professionnalisation et de Solidarité.

[53] http://www.unedic.org/documents/DAJ/Juridique/ci201101.pdf

[54] Si SR est inférieur à 12000 €, alors (SR – 12 000) = 0.

[55] Si NHT est inférieur à 600 h,alors (NHT – 600) = 0.

[56] Si SR est inférieur à 12000€, alors (SR – 12000) = 0.

[57] Si NHT est inférieur à 600 h,alors (NHT – 600) = 0.

*Les termes :

NHT : Nombre d'Heures Travaillées, qui se divise en deux facteurs, jusqu'à 600 heures, et au-delà de 600 heures.

ATTENTION : pour le calcul de l'AJ, les heures suivantes **ne sont pas prises en compte** dans le Nombre d'Heures Travaillées (NHT) :
- les heures de stage hors CIF ;
- les heures d'enseignement.

NH : nombre d'Heures exigé sur la période de référence (cf. Chapitre 1.A)

SR : Salaire de Référence (ensemble des salaires bruts ou bruts abattus[58] touchés au titre des annexes 8 et 10), qui se divise en deux facteurs :

1) Le cumul des salaires bruts (ou bruts abattus si mentionné sur l'AEM) sur la période de référence, plafonné à 387,42 euros par jour ou par employeur, à concurrence de 12000 euros ; ni les revenus des congés spectacle, ni les prestations en espèces versées par la Sécurité sociale ne sont pris en compte dans le SR.

2) La partie du cumul qui dépasse 12000 euros.

[58] Brut abattu : salaire brut moins 20 % ou 25 % d'abattement pour frais professionnels :
- Des artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques qui bénéficient d'une déduction supplémentaire de 25 % pour frais professionnels.
- Des artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestre, régisseurs de théâtre qui bénéficient d'une déduction supplémentaire de 20 % pour frais professionnels.
L'employeur peut opter pour la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels lorsqu'une convention ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévu ou lorsque le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont donné leur accord. A défaut, depuis 2003, l'employeur a l'obligation de demander à chaque salarié d'accepter ou non cette option. L'option pourra figurer, soit dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail, soit l'employeur pourra informer chaque salarié individuellement, par lettre recommandée avec accusé de réception, du contenu de ce dispositif et de ses conséquences sur la validation de ses droits avec un coupon-réponse d'accord ou de refus à retourner par le salarié.
Il convient de noter que, lorsqu'une convention, un accord collectif ou un accord du comité d'entreprise ou des délégués du personnel a été favorable ou défavorable à ce droit d'option, le salarié ne peut pas le contester. L'employeur peut réviser son option en cours d'année.Toutefois, elle doit être identique pour l'année entière, ce qui implique une régularisation lors de la révision de l'option. Après la clôture de l'exercice, une fois que la déclaration annuelle des données sociales est produite, l'option ne peut être révisée.

Le SMIC horaire (9,22 euros au 1er janvier 2012)

A SAVOIR : *le SMIC horaire suit en principe l'augmentation du coût de la vie, ce qui n'est pas toujours le cas pour nos salaires... Ce qui signifie qu'à salaire égal, plus le SMIC horaire augmente, plus l'AJ diminue...(voir plus loin les notes en bas de page des exemples de calculs).*

AJ MINI : une constante fixée à titre transitoire à 31,36 euros, jusqu'à ce que le montant de l'allocation minimale du régime général atteigne cette valeur.
Comme son nom ne l'indique pas, l'« AJ minimum » **ne constitue en rien un plancher d'allocation,** c'est une valeur fixe qui **sert uniquement pour le calcul de votre AJ brute.**

*Comment calcule-t-on l'AJ nette ?

On part de l'allocation journalière (AJ) brute sans déduction, c'est-à-dire la somme des formules ci-dessus : A + B + C, à laquelle on enlève :

1° une participation retraite complémentaire, ce qui donne l'AJ brute.
La participation retraite complémentaire est égale :
pour l'annexe 8 : 0,93 % [SR / (NHT / 8)]
pour l'annexe 10 : 0,93 % [SR / (NHT / 10)].

2° De l'AJ brute on retire la CSG CRDS
La CSG est égale à 6,2 % de l'AJ brute après abattement de 3 % au titre de frais professionnels.
La CRDS est égale à 0,5 % de l'AJ brute après abattement de 3 %.

NOTA BENE : une cotisation supplémentaire est prélevée pour la région Alsace et la Moselle.

*Exonération de la CSG CRDS

- La CSG et la CRDS ne sont pas prélevées sur ces allocations chômage lorsque ce prélèvement aurait pour effet de porter le montant net de ces allocations en deçà du SMIC brut (9,22 euros brut au 1er janvier 2012) ; toutefois:

- les bénéficiaires dont le revenu fiscal de référence de 2009 n'a pas dépassé 9837 euros pour la première part de quotient familial majoré de 2627 euros pour chaque demi-part supplémentaire (1314 euros par quart de part en cas de garde alternée des enfants) sont exonérés de CSG et CRDS en 2010 ;
- ceux qui ne remplissent pas ces conditions mais dont le montant de l'impôt payé en 2009 a été inférieur à 61 euros sont passibles de la CSG à un taux réduit de 3,8 %.

http://vosdroits.service-public.fr/F17585.xhtml#N101DD

PAS DE PANIQUE !
NOUS VOUS EXPLIQUONS COMMENT CALCULER VOTRE ALLOCATION JOURNALIÈRE

Pas besoin d'être fort en maths. Bien sûr, il existe des « logiciels » qui calculent le montant de votre allocation, mais nous pensons qu'il est important de comprendre ces calculs, pour pouvoir vérifier la notification de Pôle emploi et, au besoin, être en mesure d'en contester le montant.

ALLONS-Y PAS À PAS…

1. VOUS ÊTES EN ANNEXE 8

A. vous avez travaillé moins de 600 heures et gagné moins de 12000 euros

Vous ouvrez des droits avec 550 heures sur 304 jours, vous avez gagné 11500 euros bruts (ou bruts abattus).
Votre cumul des salaires est inférieur à 12000 € et votre nombre d'heures est inférieur à 600.
Donc, pour poser les termes du calcul, nous avons :

pour A :
AJ mini, soit 31,36
(0,50 x SR jusqu'à 12000 €) = (0,50 x 11500) = 5750
[0,05 x (SR – 12000)] = [0,05 x (11500 – 12 000)] = (0,05 x 0) = 0
NH, le nombre d'heures exigé sur la période de référence = 507 (en 304 jours)
SMIC horaire = 9,22 (au 1er janvier 2012)

pour B :
AJ min = 31,36
(0,30 x NHT jusqu'à 600) = (0,30 x 550) = 165
[0,10 x (NHT – 600)] = [0,10 x (550 – 600)] = (0,10 x 0) = 0
NH, le nombre d'heures exigé sur la période de référence = 507 (en 304 jours)

pour C :
40 % d'AJ min = 40 % de 31,36 = 12,54
Soit :

$$A = \frac{31{,}36 \times [(0{,}50 \times 11\,500) + 0]}{507 \times 9{,}22} = \frac{31{,}36 \times (5750 + 0)}{4\,674{,}54} = \frac{144256}{4\,674{,}54} = 38{,}57$$

$$B = \frac{31{,}36 \times [(0{,}30 \times 550) + 0]}{507} = \frac{31{,}36 \times (165 + 0)}{507} = \frac{5\,174{,}40}{507} = 10{,}21$$

C = 40 % de 31,36 = 12,54
Donc : AJ = A + B + C = 38,57 + 10,21 + 12,54 = 61,33
AJ brute sans déduction = 61,33 €[59]

CALCULONS MAINTENANT LE MONTANT DE L'AJ BRUTE :

L'allocation journalière (AJ) brute est la somme des formules ci-dessus : A + B + C, à laquelle on enlève :

1° une participation retraite complémentaire.

La participation retraite complémentaire, est égale pour l'annexe 8 à 0,93 % de [SR / (NHT / 8)], soit pour l'exemple ci-dessus :

0,93 % de [11500 / (550 / 8)]= **1,56 €**

Votre AJ brute est donc égale à (61,33 – 1,56), soit 59,77 €

CALCULONS MAINTENANT LE MONTANT DE L'AJ NETTE :

on enlève aussi :

2° la CSG CRDS

-La CSG est égale à 6,2 % de l'AJ brute après abattement de 3 % au titre de frais professionnels,

soit pour l'exemple ci-dessus :

6,2 % x (97 % de 59,77 €) = 3,59 €

La CRDS est égale à 0,5 % de l'AJ brute après abattement de 3 %,

soit pour l'exemple ci-dessus :

0,5 % x (97 % de 59,77 €) = 0,29 €

Le montant de votre AJ nette : 59,77 – 3,59 – 0,29 = 55,89 €

B. vous avez travaillé plus de 600 heures et gagné plus de 12000 euros

Vous ouvrez des droits avec 610 heures sur 304 jours,
Vous avez gagné 12500 euros bruts (ou bruts abattus).
Votre cumul des salaires est supérieur à 12000 € et votre nombre d'heures est supérieur à 600.

Donc, pour poser les termes du calcul, nous avons :

pour A :

AJ mini, soit 31,36
(0,50 x SR jusqu'à 12000€)) = (0,50 x 12000) = 6000
[0,05 x (SR – 12000)] = [0,05 x (12500 – 12000)] = (0,05 x 500) = 25
NH, le nombre d'heures exigé sur la période de référence = 507 (en 304 jours)
SMIC horaire = 9,22 (au 1er janvier 2012)

pour B :

AJ mini = 31,36
(0,30 x NHT jusqu'à 600) = (0,30 x 600) = 180
[0,10 x (NHT – 600)] = [0,10 x (610 – 600)] = (0,10 x 10) = 1
NH, le nombre d'heures exigé sur la période de référence = 507 (en 304 jours)

pour C :

40 % d'AJ mini = 40 % de 31,36 = 12,54
Soit :

$$A = \frac{31{,}36 \times [(0{,}50 \times 12000) + (0{,}05 \times (12500 - 12000))]}{507 \times 9{,}22} = \frac{31{,}36 \times (6000 + 25)}{4\,674{,}54} = \frac{188944}{4\,674{,}54} = 40{,}42$$

$$B = \frac{31{,}36 \times [(0{,}30 \times 600) + (0{,}10 \times (610 - 600))]}{507} = \frac{31{,}36 \times (180 + 1)}{507} = \frac{5676{,}16}{507} = 11{,}20$$

C = 40 % de 31,36 = 12,54

[59]Pour info, en 2007 le montant du SMIC était de 8,27 euros, donc à salaires et nombre d'heures équivalents, sur la même période de référence, le montant de l'AJ brut sans abattement était de 66,57 euros.

Donc :
AJ = A + B + C = 40,42 + 11,20 + 12,54 = 64,16
AJ brute sans déduction = 64,16 €[60]

Calculons maintenant le montant de l'AJ brute :
L'allocation journalière (AJ) brute est la somme des formules ci-dessus : A + B + C, à laquelle on enlève :
1° une participation retraite complémentaire.
La participation retraite complémentaire, est égale pour l'annexe 8 à : 0,93 % [SR / (NHT / 8)], soit pour l'exemple ci-dessus :
0,93 % de [12500 / (610 / 8)] = 1,52 €
Votre AJ brute est donc égale à (64,16 – 1,52), soit 62,64 €

Calculons maintenant le montant de l'AJ nette :
on enlève aussi :
2° la CSG CRDS
La CSG est égale à 6,2 % de l'AJ brute après abattement de 3 % au titre de frais professionnels, soit pour l'exemple ci-dessus :
6,2 % x (97 % de 62,64 €) = 3,77 €
La CRDS est égale à 0,5 % de l'AJ brute après abattement de 3 %, soit pour l'exemple ci-dessus :
0,5 % x (97 % de 62,64 €) **= 0,30**
Le montant de votre AJ nette : 62,64 – 3,77 – 0,30 = 58,57 €

2. VOUS ÊTES EN ANNEXE 10

A. vous avez travaillé moins de 600 heures et gagné moins de 12000 euros.

Vous ouvrez des droits avec 550 heures sur 319 jours,
Vous avez gagné 11500 euros bruts (ou bruts abattus).

Votre cumul des salaires est inférieur à 12000 € et votre nombre d'heures est inférieur à 600. Donc, pour poser les termes du calcul, nous avons :

pour A :
AJ mini, soit 31,36
(0,40 x SR jusqu'à 12000) = (0,40 x 11500) = 4600
[0,05 x (SR – 12000)] = [0,05 x (11500 – 12000)] = (0,05 x 0) = 0
NH, le nombre d'heures exigé sur la période de référence = 507 (en 319 jours)
SMIC horaire = 9,22 (au 1er janvier 2012)

pour B :
AJ mini = 31,36
(0,30 x NHT jusqu'à 600) = (0,30 x 550) = 165
[0,10 x (NHT – 600)] = (0,10 x (550 – 600)) = (0,10 x 0) = 0
NH, le nombre d'heures exigé sur la période de référence = 507 (en 319 jours)

[60] Pour info, en 2007 le montant du SMIC était de 8,27 euros, donc à salaires et nombre d'heures équivalents, sur la même période de référence, le montant de l'AJ brute sans abattement était de 68,81 euros.

pour C :

70 % d'AJ mini = 70 % de 31,36 = 21,95

Soit :

$$A = \frac{31{,}36 \times [(0{,}40 \times 11500) + 0]}{507 \times 9{,}22} = \frac{31{,}36 \times (4600 + 0)}{4\,674{,}54} = \frac{144256}{4\,674{,}54} = 30{,}86$$

$$B = \frac{31{,}36 \times [(0{,}30 \times 550) + 0]}{507} = \frac{31{,}36 \times (165 + 0)}{507} = \frac{5174{,}40}{507} = 10{,}21$$

C = 70 % de 31,36 = 21,95

Donc :

AJ = A + B + C = 30,00 + 10,21 + 21,95 = 63,02

AJ brute sans déduction = 63,02 €[61]

Calculons maintenant le montant de l'AJ brute :

l'allocation journalière (AJ) brute est la somme des formules ci-dessus : A + B + C, à laquelle on enlève :

1° une participation retraite complémentaire.

La participation retraite complémentaire, est égale pour l'annexe 10 à : 0,93 % [SR / (NHT / 10)], soit pour l'exemple ci-dessus :

0,93 % de [11500 / (550 / 10)] = 1,94 €

Votre AJ brute est donc égale à (63,02 – 1,94), soit 61,08 €

Calculons maintenant le montant de l'AJ nette :

2° de l'AJ brute on enlève aussi la CSG CRDS

La CSG est égale à 6,2 % de l'AJ brute après abattement de 3 % au titre de frais professionnels, soit pour l'exemple ci-dessus :

6,2 % x (97 % de 61,08 €) = 3,67 €

La CRDS est égale à 0,5 % de l'AJ brute après abattement de 3 %, soit pour l'exemple ci-dessus :

0,5 % x (97 % de 61,08 €) = 0,30

Le montant de votre AJ nette : 61,08 – 3,67 – 0,30 = 57,11 euros

B. vous avez travaillé plus de 600 heures et gagné plus de 12000 euros

Vous ouvrez des droits avec 610 heures sur 319 jours,
et vous avez gagné 12500 € bruts (ou bruts abattus).

Votre cumul des salaires est supérieur 12000 € et votre nombre d'heures est supérieur à 600.

Donc, pour poser les termes du calcul, nous avons :

pour A :

AJ mini = 31,36

(0,40 x SR jusqu'à 12000) = (0,40 x 12000) = 4800

[0,05 x (SR – 12000)] = [0,05 x (12500 – 12000)] = (0,05 x 500) = 25

NH, le nombre d'heures exigé sur la période de référence = 507 (en 319 jours)

SMIC horaire = 9,22 (au 1er janvier 2012)

[61] Pour info, en 2007 le montant du SMIC était de 8,27 euros, donc à salaires et nombre d'heures équivalents, sur la même période de référence, le montant de l'AJ brute sans abattement était de 66,57 euros.

pour B :

AJ mini = 31,36

(0,30 x NHT jusqu'à 600) = (0,30 x 600) = 180

[0,10 x (NHT – 600)] = [0,10 x (610 – 600)] = (0,10 x 10) = 1

NH, le nombre d'heures exigé sur la période de référence, est égal à 507 (en 319 jours)

pour C :

70 % d'AJ mini = 70 % de 31,36 = 21,95

Soit :

$$A = \frac{31{,}36 \times [(0{,}40 \times 12000) + (0{,}05 \times 500)]}{507 \times 9{,}22} = \frac{31{,}36 \times (4800 + 25)}{4\,674{,}54} = \frac{151312}{4\,674{,}54} = 32{,}37$$

$$B = \frac{31{,}36 \times [(0{,}30 \times 600) + (0{,}10 \times 10)]}{507} = \frac{31{,}36 \times (180 + 1)}{507} = \frac{5676{,}16}{507} = 11{,}20$$

C = 70% de 31,36 = 21,95

Donc :

AJ = A + B + C = 32,37 + 11,20 + 21,95 = 65,52

AJ brute sans déduction = 65,52 €[62]

Calculons maintenant le montant de l'AJ nette (voir détails sur l'exemple précédent) :

1° Participation retraite complémentaire :

0,93 % de [12500 / (610 / 10)] = 1,91 €

AJ brute = (65,52 – 1,91), soit 63,61 €

2° CSG

6,2 % x (97 % de 63,62 €) = 3,83 €

CRDS

0,5 % x (97 % de 63,62 €) = 0,31 €

Montant de l'AJ nette : 63,62 – 3,83 – 0,31 = 59,47 euros

NOTA BENE : On pourrait également calculer l'AJ pour un SR supérieur à 12000 € en moins de 600 heures, ainsi que pour un SR inférieur à 12000 € en plus de 600 heures.

[62] Pour info, en 2007 le montant du SMIC était de 8,27 euros, donc à salaires et nombre d'heures équivalents, sur la même période de référence, le montant de l'AJ brute sans abattement était de 69,24 €

REMARQUES IMPORTANTES SUR LE CALCUL DE L'AJ

- Comme nous l'avons vu, le SMIC horaire étant une constante et un diviseur dans la formule de calcul, son augmentation fait baisser l'AJ en conséquence, à SR et NHT égaux.

- Plus la période de référence s'allonge (335 jours, 365 jours, 395...) et plus l'AJ diminue.

EXPLICATION :

Les exemples en annexe 10 ci-dessus sont envisagés sur une période de référence de 10,5 mois (319 jours). On aura compris que, si la période de référence avait été de 11 mois (335 jours), NH (nombre d'heures exigés) aurait augmenté des 48 heures requises par 30 jours supplémentaires, soit, en l'occurrence, 507 + (48 / 2) = 531 heures. Ce qui augmente le diviseur, bien sûr ! Donc, à salaires et nombre d'heures égaux, l'AJ est supérieure sur une période de référence de 319 jours. Idem si on applique le rallongement de la période de référence en annexe 8.

- Au-delà de 600 heures, il faut 160 heures supplémentaires dans la même période pour que l'AJ augmente D'UN SEUL EURO.

- Au-delà de 12000 €, il faut 2700 € supplémentaires dans la même période pour que l'AJ augmente D'UN SEUL EURO.

Est-il possible de demander un recalcul de l'AJ dès qu'on a obtenu à nouveau 507 heures, même si les droits en cours ne sont pas épuisés ?

Oui. (Voir dans le chapitre Comment ouvrir des droits, le paragraphe « Réadmission avant la fin des droits ».)

L'Allocation Journalière (AJ) en APS
(Voir chapitre APS.)

L'Allocation Journalière (AJ) en AFD
(Voir chapitre AFD.)

L'Allocation Journalière en formation reçue dans le cadre du PPAE (Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi).

Dans ce cas, si vous êtes en cours d'indemnisation et si votre AJ est inférieure à 19,82 € (au 1er juillet 2011), elle sera relevée à ce plancher pendant la durée de la formation.

11. PÉRIODE D'INDEMNISATION, NOMBRE DE JOURS INDEMNISÉS PAR MOIS

En ARE et en APS, les droits sont ouverts pour un capital de 243 jours, soumis au décalage mensuel.

A. La règle du décalage mensuel c'est quoi ? Qu'on se le dise, depuis le 1er janvier 2004 :

- il n'y a plus de date anniversaire ;
- un jour travaillé n'est plus égal à un jour non indemnisé.

Et, depuis le 1er avril 2007, le nombre de jours indemnisés dans le mois dépend du nombre d'heures travaillées au cours de ce mois. Chaque mois ces jours indemnisés sont déduits du capital de 243 jours jusqu'à épuisement de celui-ci. C'est la règle du décalage mensuel, celle qui provoque le glissement de la période de référence[63] avec les effets dévastateurs et pernicieux que l'on connaît.

B. Comment calculer le nombre jours indemnisés dans un mois

Pour connaître le nombre de jours indemnisés dans le mois, nous devons calculer le nombre de jours non indemnisés (JNI). Cette opération se fait en fonction de l'annexe dans laquelle on a ouvert des droits et du nombre d'heures travaillées (NHT) pendant le mois.

*Pour l'annexe 8

JNI = (NHT / 8) x 1,4 (arrondi au nombre entier inférieur)

Soit, par exemple :
NHT = 8 heures : J = (8 | 8) x 1,4 = 1 jour non indemnisé
NHT = 16 heures : J = (16 | 8) x 1,4 = 2 jours non indemnisés
NHT = 40 heures : J = (40 | 8) x 1,4 = 7 jours non indemnisés
NHT = 80 heures : J = (80 | 8) x 1,4 = 14 jours non indemnisés
NHT = 160 heures : J = (160 | 8) x 1,4 = 28 jours non indemnisés

*Pour l'annexe 10

JNI = (NHT / 10) x 1,3 (arrondi au nombre entier inférieur)

Soit par exemple :
NHT = 12 heures : J = (12 | 10) x 1,3 = 1 jour non indemnisé
NHT = 24 heures : J = (24 | 10) x 1,3 = 3 jours non indemnisés
NHT = 60 heures : J = (60 | 10) x 1,3 = 7 jours non indemnisés
NHT = 120 heures : J = (120 | 10) x 1,3 = 15 jours non indemnisés
NHT = 240 heures : J = (240 | 10) x 1,3 = 31 jours non indemnisés

*Pour obtenir le nombre de jours indemnisés, il faut soustraire JNI au nombre de jours du mois concerné : 7 jours non indemnisés au mois de mai : 31 – 7 = 24 jours indemnisés qui seront déduis de votre capital initial de 243 jours.

NOTA BENE : Ne vous fiez pas au décompte de Pôle Emploi qui figure sur la deuxième page de votre avis de versement mensuel. Il arrive souvent qu'ils se trompent dans le nombre d'heures déclarées. Faites vos comptes chaque mois pour ne pas avoir de mauvaise surprise en fin de droits.

C. Calculer la date précise de sa fin de droits

ATTENTION : si vous travaillez au cours du mois de votre fin de droits, la date précise de celle-ci ne correspond pas forcément au nombre de jours qu'il vous reste à percevoir. En effet, pour calculer la date de fin de droits, Pôle emploi va placer en premier les jours non indemnisés, et ensuite le reliquat de vos jours indemnisable.

[63] Pour une première ouverture de droits (ou après une rupture de droits, ou si on a demandé un recalcul de l'AJ), le premier jour d'indemnisation se situe au lendemain de la fin du dernier contrat de travail qui a permis de trouver les 507 heures. Pour une réadmission, le point de départ de la nouvelle indemnisation s'effectue au lendemain de l'épuisement des droits précédents. Le premier versement sera éventuellement soumis à un différé et à une franchise. (Voir Différé d'indemnisation.)

Exemple :

Vous travaillez en annexe 8 et n'avez plus que 10 jours à toucher, au mois de février, sur le capital de 243 jours qui vous était attribué.
Votre date de fin de droits ne sera pas forcément le 10 février !

Votre situation est la suivante :
- Travail en annexe 8 du 10 au 23 février = 13 x 8 = 104 heures
- Nombre de jours non indemnisés : (104 | 8) x 1,4 = 16,9 = 16 jours
- Nombre de jours indemnisés restant à toucher : 10 jours

Sur le mois de février, l'ASSEDIC comptera donc dans l'ordre :
- les jours non indemnisés, soit 16 jours, du 1er au 16 février
- les jours restant à courir, soit 10 jours du 17 au 26 février
- la fin de droits sera donc le 26 février.

La recherche des droits, elle, se fera en revenant en arrière à partir de la fin du dernier contrat de travail avant la fin de droits, soit le 23 février.
Si vous justifiez de 507 heures en 304 jours en revenant en arrière à partir du 23 février, vous aurez droit à un nouveau capital de 243 jours, qui commencera à courir le 27 février.

Si vous aviez travaillé du 16 au 23 février, soit 8 x 8 = 64 heures
- nombre de jours non indemnisés = (64 | 8) x 1,4 = 11,2 = 11 jours
- nombre de jours indemnisés restant à toucher = 10 jours

Sur le mois de février, Pôle emploi comptera donc dans l'ordre :
- 11 jours non indemnisés : du 1er au 11 février
- 10 jours indemnisés : du 12 au 21 février.

La date de fin de droits est donc le 21 février mais à cette date vous êtes sous contrat. Pour la recherche des 507 heures, il faut alors revenir en arrière à partir de la fin du contrat précédent. Les heures du contrat en cours seront prises en compte pour l'ouverture de droit suivante, ou alors il faut attendre la fin du contrat pour faire une demande de droits.

ATTENTION !

Il ne faut pas confondre la **période d'indemnisation X,** qui s'écoule entre le début et la fin d'indemnisation, avec **la période de référence Y**, qui sera prise en compte pour la recherche des 507 heures !

X = 243 jours + jours non indemnisés (et non pas 243 jours + jours travaillés)
Y = 304 ou 319 jours, etc., comptés en remontant en arrière à partir du dernier jour travaillé d'un contrat.

La durée d'épuisement des droits peut être supérieure ou inférieure à la période de référence !

12. DIFFERE D'INDEMNISATION, DIFFERE D'INDEMNISATION SPECIFIQUE, DELAI D'ATTENTE,

Les allocations sont attribuées à l'expiration d'un différé d'indemnisation, augmenté éventuellement d'un différé d'indemnisation spécifique et d'un délai d'attente de 7 jours ; il s'agit d'un nombre de jours qui repousse le début de votre indemnisation.

A. LE DIFFÉRÉ D'INDEMNISATION

Il s'applique à celles et ceux qui ont beaucoup travaillé et à des salaires élevés.

*Comment se calcule le différé d'indemnisation ?

Le différé d'indemnisation est calculé en fonction à la fois :

- du total des salaires bruts, ou bruts abattus le cas échéant, **mais non plafonnés** de toutes les activités spectacle ou non spectacle, mentionnés ou non sur la DMS, perçus pendant les 304 ou 319 jours de la période de recherche des droits (ou plus si période rallongée).
- du Salaire Journalier Moyen (SJR, voir chapitre Comment calculer le montant de vos droits, Point 1).

Différé d'indemnisation[64] =

$$\frac{\text{Total des salaires}}{\text{SMIC mensuel}^{65}} \times \frac{\text{Salaire Journalier Moyen}}{3 \times \text{SMIC jour}} - 30 \text{ jours}$$

Exemple :

Vous êtes en annexe 8, vous avez travaillé 810 heures comme technicien du spectacle pour 28000 euros pendant votre période de référence de 304 jours.

Salaire Journalier Moyen = 28000 | (810 | 8) = 276,54

Différé d'indemnisation =

$$\frac{28000}{1398{,}37} \times \frac{276{,}54}{3 \times 46{,}10} - 30 \text{ jours}$$

= (20,023 x 1,999) – 30 = 10 jours

[64] Le résultat obtenu est arrondi au nombre entier immédiatement inférieur.

[65] Au 1er janvier 2012, le SMIC horaire vaut 9,22 € bruts. Le SMIC mensuel est égal au SMIC horaire x 151,667 heures = 1398,37 €. Le SMIC journalier est égal au SMIC horaire x (35 / 7) = 46,10€. Le montant du SMIC est celui en vigueur à la date de la fin du contrat pris en considération pour l'ouverture de droits.

NOTA BENE : le différé d'indemnisation est calculé à chaque réouverture de droits. Pour un intermittent qui a travaillé beaucoup à un salaire élevé, le différé d'indemnisation peut se prolonger sur plusieurs mois. Cette période non indemnisée va donc retarder d'autant la prochaine réouverture de droits.

REMARQUE : avant 2003, le différé était calculé à chaque date anniversaire. Les intermittents qui travaillaient beaucoup pouvaient donc voir renouveler leur différé d'une année sur l'autre sans jamais toucher d'allocations. Après la réforme survenue en 2003, du fait de la suppression de la date anniversaire, il n'y a plus de « date butoir » pour l'application du différé. Mais il n'y a pas non plus de date butoir pour le versement des allocations dues après ce différé. L'intermittent finira donc par toucher les allocations calculées à son ouverture de droits, à l'issue du différé.

*Comment s'applique le différé d'indemnisation ?

- Il s'applique dès le premier jour d'ouverture de droits (soit le lendemain de la fin du contrat qui a servi à l'ouverture des droits dans le cas d'une première admission ou d'une demande expresse d'ouverture des droits), soit le lendemain de la fin des droits pour une réadmission classique.
- Il s'applique uniquement sur les jours chômés attestés. Les jours d'arrêt maladie, maternité, accident du travail... ne sont pas considérés comme des jours chômés.

ATTENTION : ne pas confondre différé d'indemnisation et décalage mensuel. Ce dernier peut en effet donner l'impression de « prolonger » le différé alors qu'il n'en est rien (voir plus loin).

Exemples *(dans tous ces exemples, on considère que le différé d'indemnisation n'est pas augmenté d'un différé d'indemnisation spécifique et pas non plus augmenté d'un délai d'attente de 7 jours) :*

A) APPLICATION DU DIFFÉRÉ SUIVANT LA NATURE DES JOURS TRAVAILLÉS OU NON ET DES CONTRATS DE TRAVAIL.

Vous avez ouvert des droits le 1er avril avec 10 jours de différé d'indemnisation.

1) Vous ne travaillez pas en avril
Le départ d'indemnisation se fait le 11 avril

2) Vous avez travaillé en avril
du 9 au 30 avril puis du 2 au 6 mai avec deux contrats
Votre différé d'indemnisation va se répartir de la façon suivante :
du 1er au 8 avril, 8 jours,
le 1er mai, 1 jour
et le 7 mai, 1 jour.
Le départ de votre indemnisation se fera le 8 mai.

3) Vous avez travaillé en avril
du 9 au 30 avril puis du 2 au 6 mai, avec un unique contrat du 9 avril au 6 mai.
Le différé d'indemnisation va se répartir de la façon suivante :
Du 1er au 8 avril, 8 jours
Les 7 et 8 mai, 2 jours
Le départ d'indemnisation se fera le 9 mai.

4) Vous êtes en arrêt maladie du 9 avril au 6 mai.
Le différé d'indemnisation est appliqué de la même façon que si vous aviez été sous contrat pendant cette période, soit :
Du 1er au 8 avril, 8 jours
Les 7 et 8 mai, 2 jours
Le départ d'indemnisation se fera le 9 mai.

B) EFFET D'EXTENSION D'UN DIFFÉRÉ IMPORTANT

1a) Journées de 8 heures
Vous êtes technicien et vous avez travaillé 800 heures en 304 jours, soit 100 jours de 8 heures payés 500 euros bruts par jour. Comme le calcul du différé s'effectue à partir des salaires non plafonnés, il se fera sur la base d'un SR de 50000 euros et un salaire journalier moyen de 50000 | (800 | 8) = 500 euros.

Vous ouvrez des droits le 1er avril avec 99 jours de différé d'indemnisation
Vous êtes sous contrat du 15 avril au 30 mai. Puis du 10 juin au 24 juillet, du 16 au 30 septembre, du 4 au 17 octobre et vous ne travaillez pas en novembre.
Nombre de jours chômés en avril :
du 1er au 14 = 14 jours.
Nombre de jours chômés en mai : le 31 = 1 jour.
Nombre de jours chômés en juin :
du 1er au 9 = 9 jours.
Nombre de jours chômés en juillet :
du 25 au 31 = 7 jours.
Nombre de jours chômés en août :
du 1er au 31 = 31 jours.
Nombre de jours chômés en septembre :
du 1er au 15 = 15 jours.
Nombre de jours chômés en octobre :
du 1er au 3 et du 18 au 3 = 3 + 14 = 17 jours.
Nombre de jours chômés en novembre : du 1er au 30 ; il ne vous reste que 5 jours de différé à écouler.
Le départ d'indemnisation se fera le 6 novembre, c'est à dire pratiquement huit mois après avoir ouvert des droits (toujours, en rappel, sous l'hypothèse que vous n'êtes pas soumis au délai d'attente de 7 jours ni au différé d'indemnisation spécifique).

1b) *Reprenons l'exemple ci-dessus en ajoutant le fait que vous travaillez du 12 au 26 novembre, soit 15 jours à 10 heures par jour.*
Vous subirez un décalage mensuel :
150 | 8 x 1,4 = 26 jours non indemnisés.
Ces jours non indemnisés vont courir sur novembre après le différé d'indemnisation, soit du 6 au 30 novembre (dans le cas du décalage mensuel, il s'agit d'une date butoir (voir chapitre 11).
Vous ne toucherez donc rien en novembre.
Vous percevrez votre premier jour d'indemnisation le 1er décembre si vous ne travaillez pas ce mois-là.

2a) Journées de 10 heures
Vous êtes technicien et vous avez travaillé 800 heures en 304 jours, soit 80 jours de 10 heures payés 500 euros bruts par jour. Le calcul du différé se fera sur la base d'un SR de 40000 euros et un salaire journalier moyen de : 40000 | (800 | 8) = 400 euros.
Vous ouvrez des droits le 1er avril avec 52 jours de différé d'indemnisation.

2b) *Vous êtes le technicien ci-dessus (C.1) et sous contrat comme dans l'exemple B1) du 15 avril au 30 mai. Puis du 10 juin au 24 juillet, du 16 au 30 septembre, du 4 au 17 octobre.*
Nombre de jours chômés en avril : du 1er au 14 = 14 jours.
Nombre de jours chômés en mai : le 31 = 1 jour.
Nombre de jours chômés en juin : du 1er au 9 = 9 jours.
Nombre de jours chômés en juillet : du 25 au 31 = 7 jours.

Nombre de jours chômés en août : du 1er au 31 = 31 jours.
Mais, dans ce cas, en août, il ne vous reste que 10 jours de différé à écouler. Le début de votre indemnisation sera donc le 11 août, après 5 mois de différé.

B. LE DIFFÉRÉ D'INDEMNISATION SPÉCIFIQUE

Le différé d'indemnité spécifique est un délai qui correspond à un nombre de jours égal au montant total des indemnités (de rupture de contrat, par exemple) versées à la fin d'un contrat, divisé par le Salaire Journalier Moyen[66].

C. LE DÉLAI D'ATTENTE

Le point de départ des allocations est reporté au terme d'un délai d'attente de 7 jours. Le délai d'attente commence à courir après l'épuisement du différé d'indemnisation (s'il est appliqué) éventuellement augmenté du différé d'indemnisation spécifique. Toutefois, ce délai ne s'applique pas si la réadmission intervient dans les 12 mois suivant la précédente admission[67].

NOTA BENE : En pratique, le délai d'attente ne s'applique pas lors de la réadmission, dès lors que celle-ci intervient dans les 12 mois suivant la précédente admission et que le délai d'attente a couru lors de cette précédente admission. Il s'applique en revanche en cas de réadmission dans les 12 mois s'il n'a pas commencé à courir lors de la précédente admission (voir la circulaire Unedic n° 2011-25 du 7 juillet 2011, fiche 4, page 61, et fiche 5, page 72).
En clair, si le délai d'attente n'est pas appliqué lors d'une réadmission parce qu'il a été appliqué lors de la précédente admission, il sera en revanche appliqué lors de la réadmission suivante.

---

[66] Rappel : Salaire Journalier Moyen = SJR (voir chapitre Comment calculer le montant de vos droits, point 1).

[67] Article 22. Règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 : « La prise en charge est reportée au terme d'un délai d'attente de 7 jours. Le délai d'attente ne s'applique pas en cas de réadmission visée à l'article 9, § 1er ou § 3 intervenant dans un délai de12 mois à compter de la précédente admission. »

13. TRAVAIL HORS SECTEUR DU SPECTACLE

Beaucoup pensent que, lorsque l'on travaille sous plusieurs règlements (qu'on appelle d'ailleurs à tort « régimes » car il s'agit bien de règlements), on dépend du règlement sous lequel on a fait le plus d'heures. Il y a une confusion : si on a travaillé comme technicien (annexe 8) ET artiste, (annexe 10), on dépend effectivement du règlement de l'annexe dans laquelle on a fait le plus d'heures[68]. Mais, pour choisir entre les règlements des annexes 8 ou 10 et n'importe quel autre règlement (règlement général, ou annexe 4, par exemple) ce n'est pas le cas. **On peut avoir fait plus d'heures au règlement général (RG) qu'aux 8 et 10 et ouvrir néanmoins des droits en annexes 8 ou 10.**

Il n'y a donc **pas de nombre d'heures maximal** au-delà duquel on perd ses droits à l'intermittence. Il y a cependant un certain nombre de choses auxquelles il faut faire attention.

Le texte qui détermine le règlement applicable est l'Accord d'application n° 1 du 6 mai 2011.

MAIS, D'ABORD, VOILÀ LE PRINCIPE GÉNÉRAL

Pôle emploi va rechercher si vous avez des droits ARE dans le règlement de votre dernier contrat (voir dans le chapitre Comment ouvrir des droits ce qu'est la dernière FCT) et, si vous en avez, il vous ouvrira des droits sous ce règlement. Autrement dit :

1) Si votre dernier contrat est annexe 8 ou annexe 10 et que vous avez des droits ARE à l'annexe 8 ou 10, ou des droits en APS ou en AFD, **Pôle emploi doit vous ouvrir ces droits.**

ATTENTION : veillez bien à ce que **toutes les recherches soient faites** (remonter si nécessaire de contrat 8 et 10 en contrat 8 et 10, intégration des heures d'enseignement, maladie, PRA rallongée, etc.). En effet, dès que vous travaillez au régime général, Pôle emploi tente de vous faire croire que les conditions d'affiliation ne sont plus les mêmes que si vous aviez travaillé uniquement en 8 et 10, ce qui est faux.

De plus, dans le cas où vous avez donné des cours, et que vous n'avez pas assez d'heures pour ouvrir des droits en ARE, Pôle emploi doit d'abord rechercher si vous pouvez ouvrir des droits en APS avant de vous ouvrir des droits au régime général. Directive n° 2007-19 du 10 mai 2007, fiche technique[69].

2) Si votre dernier contrat est au régime général, Pôle emploi cherchera si vous avez des droits ARE au RG et, si vous en avez, vous ouvrira des droits RG. Mais, si, en partant d'un contrat antérieur au dernier, vous avez aussi des droits à l'ARE en annexes 8 ou 10, APS ou AFD, vous pouvez contester. Vous verrez plus loin comment.

COMMENT S'EFFECTUE LA RECHERCHE DES DROITS AU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ?

Pôle emploi fait plusieurs recherches successives :

1° Une recherche sur 28 ou 36 mois, uniquement avec les heures ou les jours d'affiliation[70] au

[68] Voir CIRCULAIRE N° 2007-08 DU 4 MAI 2007, point 2.3 .1., et chapitre «comment ouvrir des droits»

[69] 1.1.1. Intermittents concernés
Sont concernés par l'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS), les salariés intermittents précédemment pris en charge au titre des annexes 8 et 10 qu :
- relèvent du champ d'application des annexes 8 et 10 ;
- justifient des conditions d'admission à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) prévue par ces annexes, à l'exception de la condition d'affiliation prévue aux articles 3 et 10 (voir circulaire Unedic n° 2007-08 du 4 mai 2007.www.assedic.fr/unijuridis).
Les intermittents pouvant être admis à l'APS sont donc ceux dont la demande d'ARE a été rejetée au motif qu'ils ne justifiaient pas de l'affiliation requise par les annexes 8 ou 10 au règlement général.

[70] **Jour d'affiliation**
Un jour d'affiliation est un jour sous contrat de travail, suivant le type de contrat.
Exemple 1 : contrat du 1er au 31 janvier avec 1 jour travaillé par semaine = 31 jours d'affiliation.
Exemple 2 : un contrat de 2 heures n'est pas du tout la même chose qu'un contrat à la journée dont la durée du travail est 2 heures. Dans un cas, on a 2 heures, dans l'autre cas on a 1 jour d'appartenance entreprise (affiliation).
Si on a 550 heures en 121 jours d'appartenance (affiliation) + un contrat de 2 heures, on passe à la trappe, car on a 552 heures, donc pas les 610 heures requises.
Si on a 550 heures en 121 jours d'appartenance (affiliation) + un contrat d'une journée avec 2 heures de travail, on est bon, car on a 122 jours d'affiliation.

RG. Pour ouvrir des droits RG, il vous faudra 610 heures de travail ou 122 « jours d'affiliation » (expression exotique pour un intermittent, qui signifie tout bêtement « jours sous contrat de travail »).

NOTA BENE :

a. Lorsque deux contrats de travail se chevauchent, ce sont les heures de travail qui sont retenues.

Exemple :

Contrat du 1er au 10 mars et contrat du 6 au 15 mars Pôle emploi comptera les heures ainsi : du 1er au 10 mars = 80 heures et du 6 au 15 mars = 72 heures, soit 152 heures retenues.

b. Lorsque un contrat n'est qu'en partie dans la période de recherche d'affiliation, Pôle emploi ne prendra en compte que les heures du contrat qui se trouvent à l'intérieur de la période de référence.

Exemple :

Vous avez un contrat qui court du 15 déc 2010 au 15 janvier 2011, et votre période de référence (PRA, Période de Recherche d'Affiliation) va du 1er janvier au 31 octobre 2011. Alors Pôle emploi ne prendra pas en compte la totalité du contrat, mais uniquement les heures et/ou jours d'affiliation effectués à partir du 1er janvier.

2° Si vous n'avez pas le minimum ci-dessus, Pôle emploi recherche une « activité minimum » de 151 heures ou 30 jours d'affiliation sur 3 mois[71], uniquement au régime général. Cette recherche n'est pas faite pour les salariés intérimaires (annexe 4) car, pour eux, la recherche se fait uniquement en heures.

3° Si vous avez cette activité minimum en 3 mois, Pôle emploi considère que vous dépendez du RG et additionne[72] alors vos heures RG et vos heures 8 et 10 ou 4. Si vous atteignez ainsi les 610 heures ou les 122 jours d'affiliation, vous ouvrez des droits au RG (ce qui n'est pas forcément une catastrophe, les droits RG ne sont pas obligatoirement moindres que les droits 8 et 10[73]).

Nous avons essayé de résumer les cas de figure possibles dans les deux tableaux qui suivent.

NOTA BENE : nous avons pris l'exemple d'un intermittent qui travaille au RG, cas le plus courant. Mais il peut aussi avoir travaillé sous d'autres annexes. Le mécanisme sera le même. Simplement, l'activité minimum en 3 mois peut être différente. Si c'est votre cas, il faut vous reporter à l'accord d'application n° 1 pour la connaître.

---

[71] **Durée d'affiliation sur 3 mois**

Cette recherche sur 3 mois est importante. La formulation exacte est : « pendant les 3 mois précédant la fin du contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits ».

Exemple:

Dernière FCT le 31 décembre :

a) Vous avez 151 heures OU 30 jours d'affiliation d'octobre au 31 décembre : Pôle emploi cumule RG et le reste.

b) Vous n'êtes pas dans le cas a), mais vous avez 151 heures OU 30 jours d'affiliation en partant d'une FCT au 31 septembre, alors Pôle emploi cumule aussi RG et le reste, pour tout travail effectué avant le 31 septembre. Si droits il y a, ils seront ouverts au 1er octobre, et les heures du 1er octobre au 31 décembre ne sont pas prises en compte.

[72] **Les règles de cumul entre régimes**

- Les heures spectacle peuvent être cumulées à des heures de RG pour une ouverture de droits en RG, mais pas le contraire. Il n'y a qu'une exception : les heures d'enseignement, à certaines conditions (voir chapitre Enseignement dispensé).
- Lorsque l'on cumule des heures effectuées sous plusieurs règlements, la règle de « conversion » est donnée par l'accord d'application n° 1 :

§ 7 Pour l'application des paragraphes précédents, 1 jour d'affiliation = 1 jour d'embarquement administratif = 2 vacations = 1 jour de contributions = 5 heures de travail.

Autrement dit : 1 jour d'affiliation aux annexes 8 et 10 = 1 jour d'affiliation au RG, et 1 heure travaillée en annexes 8 ou 10 = 1 heure travaillée au RG.

Quant aux cachets, ils ne sont pas mentionnés dans la règle de conversion. Mais nous savons que lorsque le nombre d'heures du cachet est indiqué sur la feuille de paie, c'est ce nombre qui sera retenu et, si ce nombre d'heures n'est pas indiqué sur la feuille de paie, Pôle emploi retiendra la conversion « habituelle » en 8 heures ou 12 heures.

[73] Durée d'indemnisation au RG

Au RG, la durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation dans la limite de 730 jours (1095 pour les plus de 50 ans). Mais, le montant de l'allocation journalière étant proportionnel au salaire, si on a eu, par exemple, un contrat de 6 mois à quelques heures seulement par semaine, on peut avoir une indemnité pendant 6 mois, mais à 4 ou 5 euros par jour. Attention : le calcul de la somme déduite de l'allocation lorsque l'on travaille est également TOUT À FAIT DIFFÉRENT au RG et aux 8 et 10.

TABLEAU RÉCAPITULATIF : MON DERNIER CONTRAT EST AU RG

Le point de départ est votre dernier contrat[74]. Ensuite, c'est comme un jeu de l'oie, il faut suivre son cas personnel de case en case et, à la dernière case, on sait à quelle sauce on sera mangé et si on a, ou pas, les moyens de changer de casserole si on n'aime pas celle dans laquelle on est tombé...

Résultat de la recherche de droits annexes 8 ou 10	Travail au RG, uniquement recherché sur 28 mois (ou 36 mois si plus de 50 ans)	Travail au RG uniquement, recherché sur 3 mois	CUMUL travail au RG + travail aux 8 et/ou 10, recherché sur 28 ou 36 mois	Ouverture de droits
J'ai des droits ARE 8 ou 10 ou APS ou AFD	Au minimum 610 heures de travail ou 122 jours d'affiliation	Pas de recherche	Ne compte pas pour décider du règlement, mais compte pour calculer la durée d'indemnisation et l'AJ au RG	RG, mais on peut contester
	Moins de 610 heures de travail et moins de 122 jours d'affiliation	30 jours d'affiliation ou 151 heures de travail ou plus	Au minimum 610 heures de travail ou au minimum 122 jours d'affiliation	RG mais on peut contester
			Moins de 610 heures de travail et moins de 122 jours d'affiliation	Annexes 8 ou 10
		Moins de 30 jours d'affiliation et moins de 151 heures de travail	On ne fait pas le cumul, on examine directement les droits 8 et 10	Annexes 8 ou 10
Je n'ai pas de droits ARE 8 ou 10 ni APS ni AFD	Au minimum 610 heures de travail ou 122 jours d'affiliation	Pas de recherche	Ne compte pas pour décider du règlement, mais compte pour calculer la durée d'indemnisation et l'AJ au RG	RG
	Moins de 610 heures de travail et moins de 122 jours d'affiliation	30 jours d'affiliation ou 151 heures de travail ou plus	Au minimum 610 heures de travail ou 122 jours d'affiliation	RG
			Moins de 610 heures de travail et moins de 122 jours d'affiliation	Rien
		Moins de 30 jours d'affiliation et moins de 151 heures de travail	Au minimum 610 heures de travail ou 122 jours d'affiliation[75]	Clause de sauvegarde[76]
			Moins de 610 heures de travail et moins de 122 jours d'affiliation	Rien

[74] Voir comment déterminer le dernier contrat (chapitre Comment ouvrir des droits).

[75] La recherche se fait en partant du « dernier » contrat, quel qu'en soit le règlement, donc, dans le cas de ce tableau, de votre dernier contrat RG.

[76] Clause de sauvegarde (§ 4 de l'Accord d'application n° 1 du 6 mai 2011)

TABLEAU RÉCAPITULATIF : MON DERNIER CONTRAT EST EN 8 OU 10

Le point de départ est votre dernier contrat[77]. Ensuite, c'est comme un jeu de l'oie, il faut suivre son cas personnel de case en case et, à la dernière case, on sait à quelle sauce on sera mangé et si on a, ou pas, les moyens de changer de casserole si on n'aime pas celle dans laquelle on est tombé...

Résultat de la recherche de droits annexes 8 ou 10	Travail au RG uniquement, recherché sur 28 mois (ou 36 mois si plus de 50 ans)	Travail au RG uniquement, recherché sur 3 mois	CUMUL travail au RG + travail aux 8 et/ou 10, recherché sur 28 ou 36 mois	Ouverture de droits
J'ai des droits ARE 8 ou 10 ou APS ou AFD	Le travail effectué au RG n'a pas d'importance pour décider du règlement applicable. Je suis intermittent, QUEL QUE SOIT LE NOMBRE D'HEURES que j'ai faites au RG. Si on m'ouvre des droits au RG par erreur, je peux contester. Si j'étais précédemment au RG, et que je préfère y rester, je peux contester aussi.			8 ou 10
Je n'ai pas de droits ARE 8 ou 10 ni APS ni AFD	Au minimum 610 heures de travail ou 122 jours d'affiliation	Pas de recherche	On cumule mes heures RG et 8 et 10 pour déterminer la durée d'indemnisation et l'AJ[78]	RG
	Moins de 610 heures de travail et moins de 122 jours d'affiliation	30 jours d'affiliation ou 151 heures de travail ou plus	Au minimum 610 heures de travail ou 122 jours d'affiliation[79]	RG
			Moins de 610 heures de travail et moins de 122 jours d'affiliation	Rien
		Moins de 30 jours d'affiliation et moins de 151 heures de travail	Au minimum 610 heures de travail ou 122 jours d'affiliation[80]	Clause de sauvegarde[81]
			Moins de 610 heures de travail et moins de 122 jours d'affiliation	Rien

suite 76 On est alors indemnisé pour une durée fixe de 122 jours. Le montant de l'allocation est, au jour où nous écrivons, de 27,25 € nets par jour, plafonné à 75 % du salaire journalier de référence.
Le système est scandaleux, puisque quelqu'un ayant, par exemple, travaillé 800 heures sous plusieurs régimes peut alors, simplement parce qu'il n'a pas les fatidiques « heures en 3 mois » sous le même règlement, avoir moins de droits que quelqu'un qui en a travaillé 610 sous un seul règlement. Mais la chose ne semble pas avoir dérangé les négociateurs des accords Unedic...
Il peut arriver que Pôle emploi ouvre des droits en clause de sauvegarde alors que vous avez de quoi ouvrir des droits « spectacle ». Il faut, bien sûr, contester.

77 Voir comment déterminer le « dernier contrat » (chapitre Comment ouvrir des droits).

78 On part du « dernier » contrat, quel qu'en soit le règlement, donc, dans le cas de ce tableau, de votre dernier contrat 8 ou 10.

A) PRÉCISIONS SUR LA RECHERCHE DE DROITS

Toute recherche de droits part d'une fin de contrat de travail, (Voir aussi le début du chapitre Comment ouvrir des droits). Il vous faut donc faire toutes les recherches indiquées dans le tableau (sur 28 mois, 36 mois, 3 mois) en partant de chacune de vos fins de contrats RG.

- Vous êtes indemnisé au RG et vous ouvrez des droits à l'annexe 10

Exemple :
30 novembre 2011 : une FCT annexe 10 et 507 heures
le 15 avril 2012 : fin de droits RG

Au motif que vous changez d'annexe, Pôle emploi prétend que votre indemnisation démarre non pas au lendemain de la fin de droits (+ différé, etc.) comme pour une réadmission, mais au lendemain de la FCT prise en considération pour l'ouverture des droits dans le nouveau régime, il va alors vous ouvrir des droits au 1er décembre et vous demander de rembourser les indemnités RG perçues du 1er décembre au 15 avril.
A part le procès, nous avons tout tenté pour annuler ce type de décision...

- Vous êtes indemnisé à l'annexe 8 ou 10 et vous ouvrez des droits au RG

Exemple :
Une intermittente de longue date cumule depuis longtemps annexe 10 et RG. Elle a 35 ans.
1er janvier 2012 : ouverture de droits annexe 10 sur la base de la FCT du 31 décembre2011
Elle alterne travail au RG et aux 8 et 10
Dernier contrat de travail au RG, le 15 août 2012
le 15 novembre 2012 : fin de droits
Elle n'a pas les 507 heures et ne peut pas ouvrir de droits en annexe 10. Mais elle peut et souhaite en ouvrir au RG

Pour examiner ses droits RG, que fera Pôle emploi ? Nous ne savons pas, mais nous voyons deux options

---

[79] En ne comptant que les heures antérieures à la FCT au RG prise en compte pour l'ouverture de droits.
1er au 10 janvier, j'ai 13 jours d'affiliation en 8 et 10 :
15 janvier, j'ai une FCT RG, j'ai 110 jours d'affiliation uniquement au RG en partant de là

[80] En ne comptant que les heures antérieures à la FCT au RG prise en compte pour l'ouverture de droits.

[81] Clause de sauvegarde (§ 4 de l'Accord d'application n° 1 du 6 mai 2011). On est alors indemnisé pour une durée fixe de 122 jours. Le montant de l'allocation est, au jour où nous écrivons, de 27,25 € nets par jour, plafonné à 75 % du salaire journalier de référence.
Le système est scandaleux, puisque quelqu'un ayant, par exemple, travaillé 800 heures sous plusieurs régimes peut alors, simplement parce qu'il n'a pas les fatidiques « heures en 3 mois » sous le même règlement, avoir moins de droits que quelqu'un qui en a travaillé 610 sous un seul règlement. Mais la chose ne semble pas avoir dérangé les négociateurs des accords Unedic... Il peut arriver que Pôle emploi ouvre des droits en clause de sauvegarde alors que vous avez de quoi ouvrir des droits « spectacle ». Il faut, bien sûr, contester.

a) Pôle emploi considère qu'il s'agit d'une réadmission puisqu'elle était déjà indemnisée par l'assurance-chômage

Pour chercher les 610 heures ou 122 jours d'affiliation RG, Pôle emploi ne prendra en compte que les heures postérieures au 31 décembre 2011.

b) Pôle emploi considère qu'il s'agit d'une « première admission » au RG

Pour chercher les 610 heures ou 122 jours d'affiliation RG, Pôle emploi prendra en compte : ses heures 8 et 10 postérieures au 31 décembre 2011 et ses heures RG sur 28 mois, soit depuis le 1er septembre 2010, puisque aucune n'a encore compté pour une précédente admission. Elles seraient alors considérées de la même façon que les heures d'une activité « conservée ».

En fait, les textes manquent de précision quant à savoir si un allocataire qui passe d'un règlement à un autre est ou pas dans le cas d'une réadmission, notamment quand on navigue entre les 8 et 10 et les autres règlements. Et, si c'est une réadmission, quelles sont les règles de réadmission qui s'appliquent ? Celles du règlement qu'on quitte, ou celles du règlement dans lequel on entre ? Pour tout dire, quand les textes sont flous, Pôle emploi décide à peu près systématiquement d'appliquer la solution la plus défavorable à l'allocataire, voire, parfois, un peu de chaque règlement, selon ce qui l'arrange...

B) PREMIÈRE ADMISSION COMME INTERMITTENT

Il faut d'abord savoir qu'il est déconseillé de s'inscrire comme demandeur d'emploi avant d'avoir de quoi ouvrir des droits *(voir chapitre comment ouvrir des droits)*

Si votre dernier contrat est au RG, même si vous avez à la fois des droits au RG et des droits à l'intermittence, il sera très difficile de contester une ouverture de droits au RG. En effet, le texte autorisant la « contestation » prend surtout pour base le droit de rester au règlement dont on dépend « habituellement ».

Il peut y avoir de rares exceptions, permettant de contester, même s'il s'agit d'une première admission aux annexes 8 et 10, en demandant que les droits soient ouverts dans le règlement du « dernier emploi au titre duquel il a reçu des rémunérations qui peuvent être considérées comme normales[82] ».

Exemple :

15 mars au 20 juin 2009, contrat RG pour 1 heure par semaine = 97 jours d'affiliation

3 janvier au 1er mars 2011, contrat RG pour 1 heure par semaine = 57 jours d'affiliation

2 juillet au 30 octobre 2011, contrats annexe 8, 507 heures

15 novembre 2011, contrat RG, 8 heures

20 novembre 2011, inscription comme demandeur d'emploi et dépôt de la demande

Pôle emploi examine les droits RG : pas de droits en remontant sur 28 mois à dater du 2 novembre 2011, mais des droits en remontant sur 28 mois à dater du 15 novembre 2011, puisque l'on a au moins 122 jours d'affiliation. On ouvre donc des droits RG sans prendre en compte les heures 8 et 10, puisqu'elles sont postérieures au 1er mars. 2011. On a alors des droits calculés sur un revenu ridicule, puisque les contrats RG n'étaient que d'une heure par semaine.

Quoi qu'il en soit, si vous vous étiez inscrit comme demandeur d'emploi avant le 15 novembre, votre dernier contrat étant annexe 8, vous n'auriez pas eu à contester. Mieux vaut donc de ne pas vous inscrire comme demandeur d'emploi avant d'avoir vos 507 heures, et vous inscrire immédiatement après un contrat de travail « intermittent ». Pôle emploi doit alors vous ouvrir automatiquement des droits en annexes 8 ou 10.

L'inconvénient étant que certains droits (RSA, par exemple) peuvent nécessiter votre inscription comme demandeur d'emploi...

[82] § 6 de l'Accord d'application n° 1 du 6 mai 2011.

C) COMMENT CONTESTER

Comment contester une ouverture RG lorsqu'on a aussi des droits en 8 et 10 ?

a) Si votre dernier contrat est aux 8 et 10, il n'y a normalement pas de problème, mais, s'il y en avait, vous devez invoquer le paragraphe 1 de l'Accord d'application n° 1 du 6 mai 2011 :

« La réglementation retenue pour apprécier les droits d'un salarié privé d'emploi est, normalement, celle sous l'empire de laquelle celui-ci se trouvait placé du fait de l'activité qu'il exerçait immédiatement avant la dernière fin de contrat de travail, ceci sous réserve qu'il remplisse la condition de durée de travail, d'appartenance ou de durée de versement des contributions exigée par la réglementation considérée au titre des activités relevant de cette réglementation »

b) Si votre dernier contrat est au RG, et que vous supposez, avant de poser votre demande, que vous avez des droits RG, pour ne pas avoir à contester, il est conseillé de s'y prendre de la façon suivante :
Sur sa demande d'allocations, on indique clairement, en note : « Etant actuellement indemnisé au titre de l'annexe (8 ou 10) et ayant effectué X heures au titre de l'annexe (8 ou 10 ou les deux), je vous demande, conformément à la possibilité qui m'est offerte par le paragraphe 6 de l'Accord d'application n° 1 du 6 mai 2011, de m'ouvrir des droits au titre de l'annexe (8 ou 10), et ce même si je remplissais également les conditions pour une ouverture de droits au régime général. »

S'il y a la place quelque part, l'écrire plutôt sur la demande d'allocations que sur un courrier séparé, comme ça, ils ne pourront pas dire qu'ils n'ont pas été prévenus ou qu'ils ont perdu le courrier.

Si on ne l'a pas fait avant ou que ça n'a pas marché, on conteste a posteriori sur la base du même texte, que voici :
§ 6 de l'Accord d'application n° 1 du 6 mai 2011 :
Si l'application des dispositions prévues aux paragraphes ci-dessus a pour conséquence d'apprécier les droits d'un salarié privé d'emploi dans le cadre d'une réglementation ne correspondant pas à celle dont il relève habituellement, ou de calculer les droits à allocations d'un salarié privé d'emploi à partir de rémunérations sensiblement réduites par rapport à ses rémunérations habituelles, il peut être décidé d'office ou à la requête de l'allocataire, d'indemniser ce dernier en prenant en considération :
- le dernier emploi correspondant à son activité habituelle ;
- ou le dernier emploi au titre duquel il a reçu des rémunérations qui peuvent être considérées comme normales ; cette disposition s'applique également lorsque les activités exercées relèvent d'une même réglementation.

D) QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES

Comment déclarer le travail fait hors annexes 8 et 10 sur l'actualisation (DMS) ?

- Pour le travail salarié, comme pour le travail en annexes 8 et 10: on note les heures.
- Pour le travail non salarié, le site Internet refuse qu'on ne mentionne pas d'heures. Il vous faut donc diviser le montant de vos revenus (hors droits d'auteur) par le SMIC horaire.

Comment le travail hors annexes 8 et 10 est-il déduit de mon indemnisation mensuelle d'intermittent ?

Les heures sont comptées de la même façon que des heures 8 et 10.

Si vous êtes auto-entrepreneur, la possibilité de cumuler indemnisation à l'annexe 8 ou 10 et revenus de l'auto-entreprise n'est pas limitée dans le temps (alors que cette possibilité est limitée à 15 mois si vous êtes indemnisé au régime général), MAIS ATTENTION, lors du calcul du décalage mensuel, sur un travail non salarié le montant des revenus est divisé par le SMIC horaire. Ce qui peut faire de nombreux jours non indemnisés si vous gagnez plus que le SMIC...

Je cumule emploi dépendant de la caisse publique et emploi dépendant de la caisse « classique »

Si vous avez travaillé pour un employeur public dépendant de la caisse de chômage « publique », l'Accord n° 1 sert aussi à déterminer si vous dépendez de la caisse « publique » ou de Pôle emploi.

14. ACTUALISATION MENSUELLE AUPRÈS DE PÔLE EMPLOI

Pour percevoir chaque mois votre allocation, il faut « mettre à jour votre situation », c'est obligatoire. En cas d'oubli, vous serez radié.

Comment remplir la déclaration de situation mensuelle (DSM) ?

Par courrier pour les irréductibles qui ont réussi à conserver ce mode de « pointage ». Par Internet, attention, prenez soin de garder une trace (capture d'écran ; enregistrement du .pdf). Par téléphone au 3949[83] avec votre numéro d'identifiant, mais, attention, il n'en restera pas de trace écrite, ce qui est fortement décommandé par les temps qui courent. Par la borne Unidialog de votre Pôle emploi.

J'ai oublié de déclarer une date sur ma DSM, que faire ?

Si on s'en aperçoit avant la période de délai d'envoi (12 jours ouvrables, voir le « Calendrier des paiements » sur le site de Pôle emploi), il faut immédiatement avertir son Pôle emploi et envoyer un courrier recommandé avec AR, afin de garder une trace écrite de cette modification.

ATTENTION : toute date oubliée sur la DSM, même si votre employeur vous a bien déclaré auprès de Pôle emploi, ne sera pas comptabilisée, ni pour l'ouverture de droits ni pour le calcul de l'AJ ; elle comptera par contre dans le calcul du décalage et, encore une fois, décalera votre date de fin de droits.
Notons au passage le caractère abusif de cette disposition qui nous prive de tout droit à l'erreur, les négociateurs du protocole d'assurance-chômage ayant même pris soin d'assimiler cet oubli à une fraude ![84]

[83] « Selon le service, appel gratuit ou de 0,11 €TTC depuis un poste fixe, hors surcoût éventuel de votre opérateur »).

[84] Article 2.8.3 de la circulaire n° 2007-08 du 4 mai 2007.

Jusqu'à quand ai-je le droit d'envoyer ma DSM ?

Vérifiez sur le site de Pôle emploi la date de clôture des actualisations à la rubrique « Calendrier des paiements »

Sur la DSM, dois-je indiquer seulement les jours travaillés, ou la période totale inscrite sur mon contrat ?

La DSM doit, par principe, être conforme au contrat de travail et à la Déclaration Unique d'Embauche (DUE), et à l'AEM (Attestation Employeur Mensuelle).

NOTA BENE : l'employeur doit établir auprès de l'Urssaf une DUE par contrat (avant le démarrage de celui-ci). Les périodes déclarées doivent être aussi en concordance avec celles qui se trouvent sur l'AEM, qui doit aussi être conforme au contrat. Dont acte !

Exemple 1 :

Pour un contrat du 12 au 16 du même mois, jours travaillés les 12,14 et 16

- L'AEM doit comporter : début de contrat le 12, fin de contrat le 16 | nombre de cachets effectués : 3 groupés (contrat de plus de quatre jour) | nombre de jours travaillés : 3.

- Sur la DSM, vous déclarez : avoir travaillé du 12 au 16, effectué 3 cachets et perçu x euros.

Si vous déclarez avoir travaillé, le 12 pour x euros, le 14 pour x euros et le 16 pour x euros, Pôle emploi enregistrera 3 cachets isolés, soit 36 heures au lieu de 24, puisque les cachets sont groupés (contrat de plus de 4 jours). En conséquence, vous aurez non pas 3 jours non indemnisés, mais 4 et cela faussera ainsi votre date de fin de droits (voir chapitre Période d'indemnisation, nombre de jour indemnisé dans le mois). Pôle emploi régularise les « paiements provisoires » qui ont été faits sur la base de vos déclarations, en les comparant aux AEM déclarées par les employeurs, mais il arrive qu'ils ne le fassent que lorsque vous êtes en fin de droits. Pour vous éviter de mauvaises surprises, un conseil : tenez vos comptes chaque mois.

Exemple 2 :

Contrats du 1er au 3, 3 jours travaillés avec l'employeur x ; du 5 au 13, 6 jours travaillés avec l'employeur y ; du 12 au 12, 1 jour travaillé avec l'employeur z, le tout à 100 € par jour.

Jours travaillés et salaires perçus déclarés sur la DSM :

- du 1er au 3, salaire 300 €

- du 5 au 13, salaire 600 €

- du 12 au 12, salaire 100 €

NOTA BENE : le logiciel de Pôle emploi a du mal à accepter deux cachets le même jour, chez des employeurs différents, de même si des périodes d'emploi se recoupent, « il » va vous dire qu'il y a une « incohérence dans vos déclarations », il suffit alors simplement de cliquer sur « confirmer » la déclaration. Tous vos cachets seront bien pris en compte, il n'est bien sûr pas interdit d'avoir plusieurs employeurs le même jour !

Quel montant dois-je inscrire sur ma DSM ?

Le montant indiqué sur l'AEM , c'est-à-dire le montant brut, ou, le cas échéant, le brut abattu (voir Lexique).

NOTA BENE : l'abattement ne peut être appliqué par l'employeur qu'avec l'accord écrit du salarié. Cette déclaration signée est valable pour toute l'année civile. Attention : si le salarié accepte l'abattement, il perçoit plus de salaire net, certes, mais paie plus d'impôts et percevra une allocation chômage, une retraite et des indemnités de Sécurité sociale – en cas d'arrêt maladie ou de maternité – plus faibles...

Exemple :

Brut annuel = 12 000 €

NHT = 640 h (en considérant des cachets tous de 8h et tous à 150 € soit 80 cachets)

Annexe 10 :

Cas 1 : brut non abattu : SR = 12000[85]

Cas 2 : brut abattu, artiste-musicien (– 20 %) : 9600

Cas 3 : brut abattu, autre artiste-interprète (– 25 %) : 9000

Dans ces différents cas, ce qui va changer est la va-

[85] la différence entre AJ sur brut et AJ sur brut abattu est moins importante dans le cas où le brut abattu est supérieur à 12000.

leur de A (voir formule de calcul chapitre Comment calculer vos droits)
AJ nette Cas 1 = 59,64, soit une indemnité, sur 243 jours, égale à 14493 €
AJ nette Cas 2 = 53,95, soit une indemnité, sur 243 jours, égale à 13109 €
AJ nette Cas 3 = 52,52, soit une indemnité, sur 243 jours, égale à 12763 €

Quel nombre d'heures dois-je déclarer sur ma DSM ?

Le nombre d'heures si vous avez été déclaré en heures ET/OU le nombre de cachets si vous avez été déclaré au cachet.

Exemple :
Contrats
- du 1er au 3 déclaré au cachet,
- du 5 au 10 déclaré en heures
- du 16 au 23, dont du 16 au 20 déclarés en heures et du 21 au 23 déclarés au cachet.
Jours travaillés et nombre d'heures inscrits sur la DSM :
- du 1er au 3, nombre de cachets : 3
- du 5 au 10, nombre d'heures : 8 x 5 = 40
- du 16 au 23, nombre d'heures : 5 x 8 = 40, nombre de cachets : 3

Dans ce dernier cas il est possible de faire une entorse à la règle qui veut que chaque ligne de la DSM corresponde à une AEM, et ce afin d'éviter tout quiproquo sur le nombre de jours indemnisés dans le mois. En effet, la personne qui va saisir votre déclaration peut considérer que vous vous êtes trompé, et enregistrer uniquement les 3 cachets (24 heures) ou seulement les heures (40) au lieu des 64 heures déclarées !
Donc déclarer :
Du 16 au 20 : 40 heures et, du 21 au 23 : 3 cachets.

Mais, là encore, ce n'est pas la panacée, car Pôle emploi peut considérer qu'il s'agit d'un contrat de 3 jours et, donc, calculer 36 heures pour ces 3 cachets (au lieu de 24 heures), ce qui va diminuer votre nombre de jours indemnisés et fausser votre date de fin de droits ! D'où, une fois de plus, la nécessité de tenir un décompte précis de ses jours indemnisés chaque mois et de ne pas se fier au décompte que Pôle emploi indique sur le relevé de situation mensuelle. Parfois, à un jour près, on peut passer à côté de l'indemnisation...

Dois-je déclarer sur la DSM les jours travaillés hors annexes ?

Oui. Toutes les heures déclarées sur la DSM sont prises en compte dans le calcul des jours non indemnisés, et modifient en conséquence la date de fin de droits... Donc, toute heure oubliée peut entraîner un recalcul des jours indemnisés, donc de la période d'écoulement des droits, donc de la période de référence pour le décompte des heures.
Si vous avez un contrat qui couvre un mois entier (par exemple en tant qu'enseignant), vous déclarez : période du 1er au 30, x heures de travail et le salaire brut perçu. Et ceci, même si le contrat est encore en cours.

ATTENTION : il existe aussi, hors des annexes 8 et 10, des rémunérations déclarées au forfait[86]. C'est-à-dire un type de rémunération où le nombre d'heures de travail ne peut être « directement constaté ». Ces rémunérations doivent être déclarées et vont compter pour votre décalage. Afin d'éviter toute mauvaise surprise, nous vous conseillons de faire vous-même la conversion en heures : NHT = rémunération brute divisée par le SMIC horaire.

Dois-je déclarer sur la DSM les jours travaillés à l'étranger ?

Oui. Faire la conversion en euros, si nécessaire.

Dois-je déclarer les droits d'auteur sur la DSM ?

Non. Le 22 mars 2004, en réponse à une lettre du Premier ministre de l'époque, Jean-Pierre Raffarin, M. D. Gautier-Sauvagnac, président de l'Unedic avait constaté « l'impossibilité de prendre en compte les revenus correspondant aux droits d'auteur et droits voisins pour apprécier les droits aux allocations d'assurance-chômage ». Ce que confirme la circulaire Unedic n° 04-07 du 31 mars 2004 (toujours en vigueur) qui annule la circulaire Unedic n° 04-06 du 18 février 2004, ainsi qu'une lettre

[86] Des piges, par exemple, ou des factures d'auto-entrepreneur...

des affaires juridiques de l'Unedic envoyée à une avocate qui demandait des éclaircissements à ce sujet[87]. Dans ce courrier, daté du 3 février 2012, la direction des affaires juridiques de l'Unedic confirme à l'avocate que : « les revenus issus des droits d'auteur ne donnent pas lieu à déclaration auprès de Pôle emploi ».

Je suis en CIF, que dois-je indiquer sur ma DSM ?

Indiquez que vous êtes entré en formation. Et, à la fin de votre stage, vous retournez vous inscrire à Pôle emploi. Si vous étiez indemnisé par Pôle emploi avant d'entrer en formation, vous retrouverez votre reliquat de droits dès le lendemain de la fin du CIF. Si vous n'étiez pas en cours d'indemnisation, vous irez, à la fin de votre stage, vous inscrire et vous pourrez ouvrir des droits avec les heures de CIF.

[87] Voir détails sur son blog : http://blog.droit-et-photographie.com/

15. L'ATTESTATION EMPLOYEUR MENSUELLE (AEM)

IMPORTANT

Les AEM mal remplies sont à l'origine de beaucoup de litiges. L'employeur transmet les AEM à Pôle emploi, elles n'ont plus besoin d'être signées par le salarié, il n'est donc plus possible de vérifier au préalable que l'employeur n'a pas commis d'erreur. En revanche, il ne faut pas se priver d'une vérification en règle dès que vous recevez l'AEM. En cas d'erreur, l'employeur peut la rectifier auprès de Pôle emploi (en allant sur son « espace personnel » sur le site de Pôle emploi, il peut modifier et annuler des AEM), et plus tôt cela se fait, mieux c'est !

Où dois-je envoyer mes attestations employeur mensuelles ?

Depuis le mois de mai 2005, il est inutile d'envoyer systématiquement ses AEM. Il arrive que, en cas de réouverture de droits, Pôle emploi vous en réclame certaines, donnez une copie le cas échéant (garder l'original[88]).

IMPORTANT : il est indispensable de conserver les AEM fournies par votre employeur, même après l'ouverture, voire la fin, de vos droits. C'est une preuve qui sert à vérifier les déclarations et qu'il peut être indispensable de fournir en cas de litige.

[88] S'ils insistent pour avoir l'original, donnez-leur, mais faites leur remarquer que, s'ils le perdent et vous redemandent l'original vous ne pourrez plus le fournir ! Et demandez le texte qui exige de donner les originaux...

[89] Toutes les indications qui suivent sont extraites de la circulaire Unedic n° 2007-08 du 4 mai 2007, Note technique n° 2, « Mise en œuvre des documents de fonctionnement et rapprochement des informations ».

POUR TORDRE LE COU AUX RUMEURS, QUELQUES PRINCIPES À CONNAÎTRE[89]

1. Une AEM par salarié, par mois civil et par contrat de travail.

En conséquence, pour un même mois :
- soit l'employeur n'a conclu qu'un seul contrat de travail et il le mentionne comme tel sur l'AEM ;
- soit l'employeur a conclu, au cours de ce mois, plusieurs contrats de travail à durée déterminée successifs, et il doit remplir une AEM pour chaque contrat.

2. L'AEM doit être établie au titre du mois au cours duquel la rémunération est versée au salarié. En revanche, le salarié doit déclarer sur sa DSM les jours travaillés chaque mois !

Exemple :
Vous travaillez en septembre, mais vous savez que vous ne serez payé qu'en novembre, vous devez déclarer vos jours travaillés en septembre !

3. UNE AEM COMPORTE 5 PARTIES :

A Attestation
B Employeur
C Salarié
D Prestation de travail
E Authentification de l'employeur

3.A. Attestation

Une attestation mensuelle peut être « initiale, complémentaire ou rectificative » (positive ou négative). La case correspondante doit être impérativement cochée.

a. AEM initiale.

La première attestation éditée pour un contrat de travail. C'est le numéro de cette AEM qui devra être reporté sur toute autre AEM éditée pour le même contrat (AEM complémentaire ou rectificative). Cette AEM mentionne obligatoirement la date d'embauche (date de début de contrat).

b. AEM complémentaire.

L'attestation complémentaire est la deuxième ou la énième AEM éditée pour un contrat de travail couvrant plus d'un mois civil.

c. AEM rectificative.

L'attestation rectificative est une AEM éditée après la dernière AEM relative à un même contrat de travail, en vue de régulariser une paie. Cette rectification peut être positive (prestation supplémentaire) ou négative (prestation prévue et non effectuée). En cas d'AEM rectificative, les dates de début et de fin du contrat concerné par la régularisation doivent être rappelées. La régularisation d'un contrat qui a pris fin peut porter sur la rémunération, les heures ou les cachets ; selon la nature de l'attestation (AEM rectificative positive ou négative), la différence positive ou négative du nombre d'heures ou de cachets, de jours travaillés et/ou du salaire brut correspondant doit être mentionnée par l'employeur dans les rubriques ad hoc. Cette différence sera ajoutée (AEM rectificative positive) ou déduite (AEM rectificative négative) par le CNCS.

3.B. Employeur

Techniciens, vérifiez que votre employeur a le code NAF qui lui permet de vous déclarer en annexe 8. Vérifez aussi si les cases « Label »[90] ou « Licence » [91] sont bien cochées. Sans cela, ces heures travaillées seront comptabilisées au régime général, et il faudra vous battre pour faire valoir vos droits (voir le chapitre Champ d'application).

On n'a pas toujours la possibilité de vérifier ces données au moment de la signature du contrat. Si vous avez signé un contrat dans lequel l'objet du contrat fait apparaître clairement qu'il s'agit d'un engagement dans le secteur du spectacle vivant ou enregistré et que, ensuite, vous apprenez que cet

---

[90] Indispensable pour les entreprises qui ont le code 90.02 Z. Activités de soutien au spectacle vivant et détention du label prestataire de services du spectacle vivant.

[91] L'activité de l'employeur doit être répertoriée dans l'une des 3 catégories suivantes :
1re catégorie : les employeurs titulaires de la licence de spectacle et dont l'activité principale est répertoriée par le code NAF 90.01 Z. Arts du spectacle vivant.
2e catégorie : les employeurs titulaires de la licence d'entrepreneur de spectacle n'ayant pas le code NAF de la catégorie visée ci-dessus, et affiliés à la Caisse des congés du spectacle.
3e catégorie : les employeurs ayant organisé des spectacles occasionnels tels que définis par l'article 10 de l'ordonnance du 13 octobre 1945 et la loi n° 99-198 du 18 mars 1999 relatives aux spectacles qui ont fait l'objet d'une déclaration préalable à la préfecture. [NDLR, cette déclaration se fait via les DRAC.]

employeur n'entre pas dans le champ d'application, exigez de Pôle emploi la prise en compte des heures en vous appuyant sur l'article L. 5422-7 du Code du travail : « Les travailleurs privés d'emploi bénéficient de l'allocation d'assurance, indépendamment du respect par l'employeur des obligations qui pèsent sur lui en application de la section 3, des dispositions réglementaires et des stipulations conventionnelles prises pour son exécution. »

3.C. Salarié

Vérifiez qu'il n'y a pas d'erreur. Si vous avez un lien de parenté avec l'employeur, cela peut déclencher un contrôle pour « présomption d'entraide familiale », autrement dit d'absence de lien de subordination. Cette présomption n'est pas « irréfragable », c'est-à-dire qu'elle supporte la preuve du contraire : le lien de parenté n'exclut pas le lien de subordination. L'existence du lien de subordination est le critère essentiel qui permet d'affirmer l'existence d'un contrat de travail[92].

3.D. Prestation de travail

a. Emploi occupé : techniciens, vérifiez que « l'emploi occupé » est bien compatible avec le code NAF de votre employeur (« Champs d'application de l'annexe 8 au 6 mai 2011 »).
En principe, mieux vaut faire cette vérification au moment de la signature du contrat. Si cela n'a pas été fait, demandez à votre employeur d'annuler cette AEM et d'en créer une nouvelle avec la bonne fonction. La « Lettre aux institutions de l'assurance-chômage n° 05-30 du 21 avril 2005 » leur en donne la possibilité.

b. Date d'embauche : la date de début de contrat doit correspondre au premier jour de travail, et la date de fin de contrat doit correspondre au dernier jour de travail, tels qu'indiqué sur le contrat de travail et sur la DUE.

Si le contrat de travail couvre plusieurs mois, il faut établir une AEM par mois et indiquer « contrat en cours » à la case fin de contrat tant que celui-ci n'est pas terminé.

Exemple :
Contrat du 2 juillet au 15 juillet
AEM de juillet : début de contrat = 2 juillet | fin de contrat = 15 juillet.
Contrat du 23 juillet au 12 août
AEM de juillet : début de contrat = 23 juillet | fin de contrat = contrat en cours ;
AEM d'août : début de contrat = 23 juillet | fin de contrat = 12 août.

Nota bene :
Si l'intermittent arrive en fin de droits en cours de contrat, il peut rouvrir des droits, dans le cadre de « l'activité conservée », mais les heures de ce contrat en cours ne seront pas prises en compte pour l'ouverture de droits, en vertu de la Circulaire n° 2011-35 du 2 décembre 2011, point 2.1.3.2., Activité conservée[93] (voir la rubrique textes officiels sur le site de la Coordination des intermittents et précaires)
Pour les artistes et les réalisateurs payés au cachet, à partir de **5 jours de contrat**, les cachets, même s'ils sont séparés par des interruptions de travail, seront considérés comme des « cachets continus chez le même employeur » (cachets groupés), et donc comptabilisés à 8 heures par jour au lieu de 12.

Exemple :
Contrat du 2 au 5 : 3 cachets = cachets isolés.
contrat du 2 au 25 : 3 cachets = CACHETS GROUPÉS.

[92] Le lien de subordination est défini par la jurisprudence comme l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions du travail. » (Cass. soc., 13 nov. 1996.)

[93] « *1) Admission au cumul* :
Sont concernées les personnes qui exercent plusieurs activités. En cas de perte d'un ou plusieurs de ces emplois, le salarié peut solliciter une indemnisation au titre du ou des emplois perdus tout en continuant à occuper ses autres emplois. Le cumul ARE et rémunération du ou des emplois conservés a, en effet, pour objet de permettre de préserver ces derniers. Une activité est considérée comme conservée si elle a débuté avant la fin de contrat de travail pris en considération pour l'ouverture des droits. En cas de perte de l'un de ces emplois, le salarié peut s'inscrire comme demandeur d'emploi tout en conservant une ou plusieurs activités à temps réduit.
L'admission à l'allocation d'aide au retour à l'emploi effectuée au titre de la fin de contrat de travail de l'emploi perdu est prononcée si les rémunérations conservées n'excèdent pas 70 % des revenus dont bénéficiait l'intéressé avant sa fin de contrat de travail (RG, art. 28 § 1er a). »

IL EST DONC IMPÉRATIF de bien vérifier que les jours de début et de fin de contrat indiqués sur l'AEM correspondent bien au contrat initial, si on ne veut pas que les cachets soient comptabilisés comme groupés.
Si vous êtes rémunéré à la fois en heures et en cachets sur le même contrat, l'employeur doit indiquer les heures et les cachets et le nombre total de jours travaillés.

NOTA BENE : Selon le métier exercé (artiste dramatique, lyrique, chorégraphique, de cirque, musicien, etc.) et la convention collective appliquée, les répétitions peuvent être déclarées au cachet.

16. MAINTIEN DES DROITS APRÈS 60 ANS

Si, à l'âge de 60 ans, un intermittent ne peut pas prétendre à une retraite à taux plein, il lui est possible de continuer à percevoir l'indemnité de chômage du spectacle, jusqu'à l'obtention de tous les trimestres requis, et ce jusqu'à l'âge de 65 ans au maximum.

A ce jour, la condition de l'âge n'a pas été modifiée.

Pour cela, à l'âge de 60 ans et 6 mois, il faut :
- être en cours d'indemnisation (donc que les droits aient été rouverts dans les mois précédents) ;
- avoir 100 trimestres validés par l'assurance-vieillesse de la Sécurité sociale

ET
- SOIT justifier de 9000 heures de travail en annexes 8 ou 10, dont 1521 heures dans les 3 dernières années ;
- SOIT justifier de 15 ans d'affiliation à l'assurance-chômage tous régimes confondus, c'est-à-dire 15 ans = 15 x 365 = 5475 jours travaillés quels qu'ils soient (y compris hors spectacle, et maladie, maternité, stages rémunérés, etc.).

(Pour plus de détails voir la circulaire n° 2007-08 du 4 mai 2007, point 2.4.2.2.)

Si vous remplissez ces conditions, vous bénéficierez des allocations chômage sans avoir à justifier ni de recherche de travail ni des 507 heures...
Attention, le montant de l'allocation que vous percevrez alors sera le même que celui que vous touchiez au jour de vos 60 ans et 6 mois, et ce quel que soit le moment où vous effectuez cette demande de maintien de droits !

17. CACHETS, CONTRATS, HALTE AUX RUMEURS !

A) LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est un accord entre l'employeur et le salarié. Tant que sont respectés le droit du travail et les conventions collectives, personne n'a rien à dire.
Et surtout pas Pôle Emploi.
L'employeur n'a pas à y indiquer un nombre d'heures lorsque le salarié est payé au cachet.
Il est également VITAL que l'employeur, lorsqu'il embauche un technicien, soit très attentif à la dénomination du poste occupé. Aucun « flou artistique » n'est possible. Chaque poste a une dénomination précise, qui doit correspondre à une liste précise selon le code NAF de l'entreprise (voir chapitre AEM)

B) LES CACHETS

Quantité de rumeurs courent sur les cachets des artistes. Alors, récapitulons.

a. Cachet groupé ou isolé

C'est la durée de la période d'emploi (donc du contrat de travail) qui détermine si un cachet est groupé (valorisé à 8 heures pour Pôle emploi) ou isolé (valorisé à 12 heures)[94]

Exemple :
3 cachets les 1er, 8, 15 janvier. Un seul contrat du 1er au 15 = cachets groupés.
6 cachets les 1er, 2, 3 et 4 janvier (2 cachets par jour les 3 et 4), contrat du 1 au 4 = cachets isolés.

b. Cachet et temps de travail effectif

LES 8 HEURES OU 12 HEURES COMPTÉES PAR PÔLE EMPLOI SONT UNE CONVENTION, TOTALEMENT DÉCONNECTÉE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF !
D'ailleurs, la conversion du cachet en heures est faite différemment selon les caisses.
- Pour la CPAM, un cachet = 16 heures, qu'il soit groupé ou isolé, à condition que le nombre d'heures ne figure pas sur la feuille de paie (voir plus loin, e. Cachets et feuille de paye)
- Pour les impôts[95], quand il s'agit de vérifier le droit à la prime pour l'emploi, la formule pour convertir un cachet en heures est : Nombre d'heures = rémunération / SMIC horaire imposable de l'année précédente, majoré de 10 %. Là aussi, à condition que le nombre d'heures ne figure ni sur la feuille de paie ni sur le contrat de travail.
Comme on le voit, chacun fait à sa sauce. Normal, car le cachet est une rémunération forfaitaire. Ce type de rémunération existe dans d'autres métiers (piges des journalistes, par exemple).

c. Cachet minimal

On entend souvent que, si un cachet fait 8 heures, l'employeur doit payer au moins 8 fois le SMIC ; 12 fois pour un cachet de 12 heures. C'est faux. Le montant minimal du cachet est celui prévu par la convention collective (CC) applicable[96]. Il ne diffère pas selon que le cachet est isolé ou groupé.

d. Cachet et temps de travail maximal

Mon employeur dit : « *Vous avez joué 2 fois mais, si je vous paie 2 cachets dans la journée, je suis hors la loi car je dépasse le temps de travail maximal.* »
Ou, mieux : « *Deux cachets groupés (16 heures) dans la journée, c'est bon ; mais 2 cachets isolés (24 heures), c'est trop.* »
Là encore, l'employeur confond « temps de

---

[94] Article 3 de l'annexe 10 : « *Lorsque l'activité des artistes est déclarée sous la forme de cachets, chaque cachet est converti en heures sur la base de 1 cachet égale 8 heures ou 12 heures, selon qu'il s'agit de cachets groupés ou isolés. [...] Constituent des cachets groupés ceux qui couvrent une période d'emploi d'au moins 5 jours continus chez le même employeur. Circulaire 2007-08 du 4 mai 2007, 2.1.2.2.1. Modalités de recherche de l'affiliation [...] Il est cependant tenu compte du mode spécifique de rémunération des artistes. Ces derniers peuvent être rémunérés au cachet. Les périodes de travail déclarées sous la forme de cachets sont prises en compte à raison de 8 heures par cachet, lorsque ces cachets couvrent une période d'emploi (de contrat de travail) d'au moins 5 jours continus chez le même employeur (cachets "groupés"). Dans les autres hypothèses, les cachets sont dits "isolés" et chaque cachet isolé équivaut à 12 heures de travail (article 3 de l'annexe 10).* [...] ».

[95] pour l'impôt 2011, imprimé 2041-GS n° Cerfa 50874#10, téléchargeable sur le site des impôts.

[96] Toutes les conventions collectives sont accessibles gratuitement sur le site Légifrance.

travail effectif » et « conversion du cachet en heures selon les critères de Pôle emploi ». Le temps de travail effectif maximal autorisé par le Code du travail est de 10 heures[97] par jour. Si l'Inspection du travail confondait durée du travail et conversion par Pôle emploi, l'employeur serait donc « hors la loi » dès le premier cachet isolé équivalant à 12 heures de travail pour Pôle emploi...
Si le salarié a fait 2 représentations dans la journée, c'est en ne payant qu'un cachet que l'employeur est dans l'erreur ! Sauf cas très exceptionnels, toutes les conventions collectives prévoient qu'une représentation donne lieu à un cachet. N'hésitez pas à vous reporter à la convention collective appliquée dans l'entreprise.

NOTA BENE : pour les mêmes raisons, Pôle emploi doit prendre en compte les 2 cachets faits dans la même journée. (Voir, toutefois, la proratisation, au chapitre Comment ouvrir des droits, attention piège).

e. Cachet et feuille de paie

Un cachet est un cachet, l'employeur n'a pas à indiquer un nombre d'heures sur la feuille de paie. Les artistes ne sont pas les seuls à être payés au forfait. Le Code du travail est donc très clair. L'article R. 3243-1, qui fait la liste des mentions obligatoires sur la feuille de paie, a prévu qu'il soit possible d'indiquer autre chose que des heures. Le bulletin de paie prévu à l'article L. 3243-2 comporte : « [...] 5° [...] b) *L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail.* »
En fait, un employeur qui note 12 heures pour un cachet isolé, 8 heures pour un cachet groupé note des informations erronées, puisque le salarié lors d'une représentation, n'a généralement pas travaillé 8 heures ou 12 heures. Pire encore, cette simple mention des heures fera que la CPAM ne comptera les cachets que pour le nombre d'heures indiqué sur la feuille de paie, empêchant ainsi l'application de l'article 1er § 7 de l'arrêté du 21 juin 1968 (dit « arrêté d'équivalence »), qui implique une valeur de 16 heures[98] par cachet, qu'il soit groupé ou isolé. Les employeurs qui se retranchent derrière les logiciels de paie rendent encore plus difficile pour l'artiste que ça ne l'est déjà la possibilité d'avoir assez d'heures pour ouvrir des droits à indemnités journalières de Sécurité sociale en cas d'arrêt...

f. Cachet et DADS ou DADSU

Comme pour les feuilles de paie, l'employeur n'a pas à renseigner le nombre d'heures sur la DADS quand le paiement est au cachet. Le fait de ne pas renseigner cette donnée n'est pas bloquant. Que votre employeur fasse le test ! La logique est la même que pour la feuille de paie, la base du salaire n'étant pas le nombre d'heures de travail effectif, il est inutile d'indiquer des heures.

g. Cachets et prestataires de paie

Certains employeurs passent par des prestataires pour établir les feuilles de paie[99] et toutes les déclarations afférentes. Ceux-ci sont parfois des colporteurs de rumeurs infondées. Votre employeur ne doit pas hésiter à leur demander les textes étayant leurs affirmations pour qu'il les confronte avec les renseignements que nous donnons et, au besoin, qu'il change de prestataire !

---

[97] Article L. 3121-34 du Code du travail : La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret.

[98] Arrêté d'équivalence du 21 juin 1968, circulaire CNAM du 3 mars1994. Décret n° 68-401 du 30 avril 1968.

[99] A ne pas confondre avec des entreprises de portage salarial. Avec la Circulaire Unedic n° 2011-33 du 7 novembre 2011, l'accès à l'indemnisation chômage des « salariés portés » est réglementée. Si vous n'avez vraiment pas le choix, avant d'opter pour cette possibilité, faites-le en connaissance de cause, et vérifiez les conditions à remplir pour savoir si un salarié porté relève du champ de l'assurance-chômage. Quand une entreprise « prête » un intermittent, elle ne peut contrôler l'activité exercée par l'intermittent « prêté ». Or c'est une des conditions du lien de subordination, l'assurance-chômage étant réservée aux salariés involontairement privés d'emploi.

RISQUES : en cas de prêt illicite, les intermittents portés ne seront pas reconnus comme bénéficiaires des annexes 8 et 10 de l'assurance-chômage.
Les heures rétribuées par l'entreprise prêteuse peuvent être requalifiées au régime général. L'entreprise prêtant un intermittent et l'entreprise utilisatrice peuvent toutes deux être redressées. Une circulaire du ministère de la Culture, attendue depuis novembre 2011, devrait signifier qu'il est interdit de « mettre à disposition » des intermittents du spectacle.

h. Cachets et spectacle enregistré

Le cachet est le mode de rémunération normal de l'artiste. Il n'est pas réservé au spectacle vivant. Il s'applique aussi au spectacle enregistré (audio, vidéo...).

i. Cachets et répétitions

Certaines conventions collectives prévoient explicitement que les répétitions soient payées au cachet. Cependant, d'autres conventions collectives prévoient la rémunération des répétitions au cachet pour un type d'artiste, et la rémunération « au service » pour un autre type d'artiste. D'autres conventions encore ne prévoient rien de manière explicite. Le mieux est donc de se référer à la convention collective appliquée dans l'entreprise qui vous emploie avant d'affirmer que « les répétitions ne peuvent pas être déclarées au cachet ».

C) RUMEUR QUAND TU NOUS TIENS...

« Une représentation est au régime général lorsque le public ne paie pas. »

Faux. Le champ d'application des annexes 8 et 10 ne dépend pas de la gratuité de l'accès aux productions proposées.

« *S'il y a 2 représentations dans la même journée, pour que les 2 comptent, le public, le lieu du spectacle et le spectacle doivent être différents.* »

Faux. Il n'y a aucun texte Unedic en ce sens.

« *Un technicien dépend du régime général si les artistes sur scène sont bénévoles.* »

Faux. Il n'est fait référence à cette affirmation dans aucun des textes qui légifèrent le champ d'application de l'annexe 8 (voir Champ d'application du GUSO). Relevons au passage l'aberration de la situation, pourquoi un technicien qui éclaire ou sonorise un spectacle produit par des amateurs serait moins technicien du spectacle...

« *Un technicien dépend du régime général si l'employeur, bien qu'ayant la licence d'entrepreneur, n'a pas engagé d'artiste pour ce spectacle.* »

Faux. Le champ d'application de l'annexe 8 dit que l'activité de l'employeur avec licence doit être répertoriée dans l'une des 2 catégories suivantes :

- **1re catégorie.** *Les employeurs titulaires de la licence de spectacle et dont l'activité principale est répertoriée par le code NAF 90.01 Z. Arts du spectacle vivant.*

- **2e catégorie.** *Les employeurs titulaires de la licence d'entrepreneur de spectacle n'ayant pas le code NAF de la 1re catégorie visée ci-dessus, et affiliés à la Caisse des congés du spectacle.*

C'est tout[100] ! Si Pôle Emploi estime que l'employeur ne devrait pas avoir de licence car il n'emploie pas d'artiste, qu'il se retourne vers le préfet qui délivre les autorisation de licence !

« Répétitions et représentations doivent figurer sur un seul et unique contrat » ou « si la représentation est annulée, les répétitions sont au régime général »

Faux. Le terme « en vue de sa production » énoncé dans l'article L. 7121-3 du Code du travail[101] (voir Champ d'application de l'annexe 10) ne constitue pas une obligation de résultat, mais une obligation de moyen ! C'est comme si Pôle emploi refusait de prendre en compte des heures de tournage effectuées pour un film qui n'aurait pas de sortie commerciale...

Et à chaque rumeur qui s'éteint, une autre se crée...

---

[100] Bien sûr, le technicien doit avoir été déclaré sous une fonction qui correspond à ces codes NAF.

[101] Article L. 7121-3. Tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce.

A retenir, donc :
Les critères suivants : « identité » du public, nombre de spectateurs, présence ou pas d'une billetterie, lieu de la représentation, contenu du spectacle ne doivent pas être pris en compte pour déterminer si le travail effectué dépend ou pas des annexes 8 et 10. Si Pôle emploi vous dit le contraire, demandez les textes, ils doivent justifier leurs décisions « en fait et en droit ». Exigez qu'ils écrivent la ou les raisons de leur décision, ainsi que le ou les textes réglementaires qui la justifient. Les articles auxquels ils font référence doivent obligatoirement être, soit une réglementation Pôle emploi, soit une réglementation explicitement citée dans les textes « officiels » de l'Unedic (et pas dans un courrier, même s'il émane du service juridique de l'Unedic). *Ne prenez pas ce qu'ils disent pour argent comptant et renseignez-vous.*

18. QUE FAIRE EN CAS DE LITIGE AVEC PÔLE EMPLOI ?

Pôle emploi a été condamné pour insuffisance d'information le 8 février 2012.
La jurisprudence ainsi produite est désormais utilisable par tout ayant droit.
Arrêt n°10-30892 du 08 février 2012 de la chambre sociale de la Cour de cassation n° de pourvoi 10-30892, en ligne sur notre site : http://www.cip-idf.org/article.php3?id_article=6073

Attention. En cas de litige, sachez que Pôle emploi ne peut retenir la totalité de vos allocations à verser au cours du mois. La somme laissée, dans tous les cas, à la disposition de l'allocataire saisi, qui correspond au RSA, s'élève donc, à compter du 1er janvier 2011, à 466,99 euros (Décret n° 2011-230 du 1er mars 2011)[102].

*En prévention, gardez des copies de tous les documents en lien avec l'emploi.
Dans beaucoup de litiges avec Pôle emploi, les choses sont plus compliquées à régler simplement parce que l'allocataire n'a pas gardé des documents qui pourraient le « sauver ». Aussi, avant toute chose, nous vous recommandons de conserver copie de vos :
- déclarations mensuelles ;
- notifications d'ouverture de droits ;
- demandes d'allocations ;
- AEM ;
- contrats de travail ;
- feuilles de paie (à vie) ;
- attestations de paiement Pôle emploi (toutes, y compris provisoires) ;
- attestations d'arrêt de travail et versements Sécurité sociale des indemnités journalières ;
- courriels et courrier échangés avec les employeurs ;
- courriel et courriers échangés avec Pôle emploi ;

[102] Circulaire n° 2011-13 du 7 mars 2011.

[103] article L. 112-6 du Code monétaire et financier et décret n° 85-1073 du 07 octobre 1985 modifié, article 1er.

-TOUS les papiers que Pôle emploi peut vous demander de signer quand vous êtes dans leur bureau, ou que vous déposez directement à votre agence ;
- relevés bancaires où figurent les paiements de vos employeurs, ou des reçus si on a été payé en espèces par un employeur. Le paiement d'un salaire en espèces n'est pas conseillé, mais pas interdit non plus, pourvu qu'il soit inférieur à 1500 euros[103], déclarés aux impôts, et qu'il y ait feuilles de paie et contrats.
Sachez que Pôle emploi peut vous contrôler sur 3 ans, et parfois même sur 10 ans en cas de plainte portée devant un tribunal par Pôle emploi.

*Quelques-uns des faux arguments classiques de Pôle emploi pour refuser l'examen de votre dossier de demande d'allocations

a. « On ne peut pas prendre en compte ce contrat, car l'employeur n'a pas payé les charges »

Ils le font souvent, mais, bizarrement, ne l'écrivent jamais. Et pour cause ! L'argent des cotisations est dû par l'employeur à Pôle emploi et le salarié n'a aucun moyen de savoir si ces charges ont été payées.

Pôle Emploi joue sur les mots.
Le travail à prendre en compte pour une ouverture de droits est celui « *entrant dans l'assiette des contributions*[104] » ou les heures « *soumises à contributions* »[105], ou qui « *ont servi au calcul des contributions d'assurance-chômage* »[106]. Donc, doivent être prises en compte les heures sur lesquelles l'employeur DOIT payer les contributions, et non pas celles sur lesquelles il les a payées ! Ceci par opposition aux activités et/ou revenus non soumis à contribution assurance-chômage (par exemple maladie, certaines primes...) qui ne sont, en principe, pas pris en compte.
Bref, si l'employeur est mauvais payeur, c'est le problème de Pôle emploi, pas celui du salarié, ce que confirme l'Article L. 5422-7 du Code du travail[107].

b) « On ne peut pas prendre en compte ce contrat tant qu'on n'a pas eu l'AEM »

C'est faux. L'employeur a un délai pour envoyer les AEM : le 15 du mois suivant la fin du contrat.

Exemple :
FCT le 6 février, l'employeur a au grand maximum jusqu'au 15 mars pour envoyer à Pôle emploi et vous donner l'AEM. Au-delà, il est en tort. C'est alors à Pôle emploi, pas à vous, de se débrouiller pour les récupérer. Vous, tout ce que vous avez à faire, c'est prouver que vous avez travaillé (feuilles de paie, salaires versés, etc.), et Pôle emploi doit liquider le dossier avec ça. Si l'employeur ne vous a pas non plus donné vos feuilles de paie, pensez aux contrats de travail, affiches, tracts.

La conduite à tenir : après le 15, si vous n'avez pas vos AEM, demandez-les à l'employeur en lettre recommandée avec AR, allez à Pôle emploi muni d'une copie de votre courrier et rappelez-leur le texte cité plus haut[108] ET celui ci-dessous.
Convention Unedic-Pôle emploi pour le service de l'allocation d'assurance du 19 décembre 2008, article 2, Dossier incomplet : *« Tout dossier ne comportant pas d'attestation d'employeur, ou les éléments nécessaires à sa recevabilité ou à sa liquidation, peut être restitué ou renvoyé à l'intéressé, accompagné d'une demande de pièces complémentaires indiquant qu'il dispose d'un délai de 14 jours calendaires pour compléter son dossier. A défaut de réception des éléments demandés dans le délai visé, Pôle emploi s'engage à informer l'intéressé que, en l'absence de réponse de sa part dans un nouveau délai de 14 jours calendaires, son dossier sera classé sans suite.*
Si Pôle emploi ne reçoit pas l'attestation d'em-

[104] Annexes 8 et 10, art 21.

[105] Circulaire 2007-8 du 4 mai 2007 point 2.5.1.2. Rémunérations prises en compte.

[106] Circulaire n° 2011-25 du 7 juillet 2011 et RG. 06/05/2011, article 13, § 1er.

[107] « Les travailleurs privés d'emploi bénéficient de l'allocation d'assurance, indépendamment du respect par l'employeur des obligations qui pèsent sur lui en application de la section 3, des dispositions réglementaires et des stipulations conventionnelles prises pour son exécution. »

*[108] Article L. 5422-7 du Code du travail.

ployeur, il s'engage à inviter :
- l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, à fournir l'attestation, en l'informant des sanctions qu'il encourt en application des dispositions du Code du travail ;
- l'intéressé à lui adresser les documents dont il dispose (lettre de licenciement, bulletins de paie, déclaration des services de l'Inspection du travail ou autres pièces...) qui, en l'absence d'attestation d'employeur, permettent d'instruire le dossier.
Après mise en œuvre de cette procédure, la demande d'allocations accompagnée de tout document contenant des indications suffisantes pour procéder au calcul des droits fait l'objet d'une liquidation en l'état. »

*Identifier la cause du litige

C'est souvent la chose la plus difficile à faire, Pôle emploi ne notifiant que trop rarement ses décisions « en fait et en droit », c'est-à-dire qu'ils énoncent rarement clairement ce qu'ils vous reprochent ; ni ne donnent la référence des articles de loi ou décrets qui justifient leur décision.
En vous aidant de cette brochure essayez de comprendre la source du problème. Par exemple :
- Vérifiez le champ d'application (voir chapitre Avertissement)
- Vérifiez si les AEM ont été correctement remplies par vos employeurs (*voir chapitre L'attestation Employeur Mensuelle*)
- Vérifiez que vous ne vous êtes pas trompé dans le calcul du nombre d'heures (cachets groupés/isolés)
- etc., en vous référant aux différents chapitres de cette brochure selon votre situation (j'ai donné des cours, suivi une formation, été en arrêt maladie, etc.).

Ne faites jamais confiance à un renseignement obtenu par le biais du 3949, la plupart des agents qui y travaillent ne sont pas formés pour ça. Et, même au guichet, exigez toujours la référence du texte qu'ils vous assènent comme un couperet ; tout est écrit et les « textes » ne changent pas tout le temps, contrairement à ce que l'on entend si souvent Les règles de l'indemnisation chômage sont fixées lors de négociations à l'Unedic qui ont lieu tous les 3 ans (la dernière négociation a été signée le 6 mai 2011), et tout ne change pas à chaque négociation ! Si le litige a pour cause un manquement de l'employeur, par exemple s'il n'a pas transmis l'AEM dans les temps,ou si il ne l'a pas transmise du tout, sachez que cela ne doit pas bloquer votre ouverture de droits, comme c'est stipulé dans la circulaire Unedic n° 2007-08 du 4 mai 2007, note technique n° 2, point 1.2.4.2., *Rapprochement des données employeur-allocataire*[109]

Il peut arriver que Pôle emploi vous suggère de renoncer à une ou des dates non déclarées par l'employeur pour accélérer votre dossier, alors, même si vous n'avez pas besoin de ces heures pour ouvrir des droits, réfléchissez bien avant de le faire, cela pourrait se retourner contre vous. Si vous décidez de renoncer quand même à ces heures de travail, dans votre courrier à Pôle emploi, pensez à signaler les éléments suivants :
- que c'est une suggestion de M.Y ou de Mme X, agent de Pôle emploi, pour telle et telle raison, avec, si possible, la signature de l'agent qui vous a suggéré cette démarche ;
- que vous avez bien travaillé ce jour-là ;
- que vous n'avez pas été payé (si c'est le cas), mais que la somme en jeu vous décourage d'entamer une procédure à l'encontre de votre employeur, car les frais à engager seraient plus importants que le préjudice (sauf si vous avez engagé une procédure, bien sûr. Dans ce cas-là, vous le dites sur votre renoncement) ;
- que vous en avez réclamé le paiement (copie de la lettre recommandée à l'employeur avec AR) ;

[109] En l'absence de l'attestation émanant de l'employeur, un paiement provisoire des allocations est effectué sur la base de la déclaration de situation mensuelle, et il est procédé à une régularisation du paiement ultérieurement (voir note technique n° 1, point 2.8.2.). Cette absence d'attestation émanant de l'employeur ne peut faire obstacle à la liquidation du droit de l'intéressé, conformément à l'article L. 351-7 du Code du travail, qui énonce que « le droit des travailleurs privés d'emploi est indépendant du respect de ses obligations par l'employeur », (remplacé en 2008 suite au remaniement du Code du travail par l'article L. 5422-7).

- et rappelez-leur l'article L. 5422-7 du Code du travail, qui énonce que « *Les travailleurs privés d'emploi bénéficient de l'allocation d'assurance, indépendamment du respect par l'employeur des obligations qui pèsent sur lui en application de la section 3, des dispositions réglementaires et des stipulations conventionnelles prises pour son exécution* ».

*Comment contester la décision :

Si vous n'avez pas réussi à comprendre les raisons de leur décision, vous pouvez soit aller à votre antenne avec un, deux ou trois amis[110] et demander à être reçu par l'agent réglementaire (dans une antenne, c'est la personne le plus au courant du règlement, car chargée de le faire appliquer).

Vous pouvez aussi écrire un courrier en recommandé avec AR au directeur de l'antenne, en lui demandant de vous notifier les motifs précis du refus d'ouverture de droits ainsi que les textes réglementaires qui fondent leur décision. En leur expliquant que, sans réponse de leur part sous 10 jours, vous en référerez au médiateur de Pôle emploi. C'est en effet l'étape suivante. Vous trouverez les coordonnées des médiateurs Pôle emploi sur Internet.

Si vous avez réussi à identifier la raison de leur refus et que vous le contestez, la démarche est la même, mais munissez-vous des textes qui démontrent qu'ils ont tort et demandez leur les nouveaux textes s'ils vous disent qu'ils ont changé (ce qui est peu probable avant 2013).

*Aller en justice pour faire respecter ses droits

Toute décision de Pôle emploi doit être justifiée « en fait et en droit », ce qui veut dire qu'ils doivent énoncer clairement les raisons précises de leur décision et citer les textes auxquels ils se réfèrent. Si ce n'est pas, soit une réglementation Pôle emploi, soit une réglementation explicitement citée dans les textes « officiels » de l'Unedic (et pas dans un courrier, même s'il émane du service juridique de l'Unedic), **ne prenez pas ce qu'ils disent pour argent comptant et renseignez-vous.**

Si, après toutes ces démarches, vous n'avez toujours pas de réponses satisfaisantes, sachez que vous pouvez assigner Pôle emploi en justice ; parfois une lettre d'avocat envoyée à Pôle emploi débloque les dossiers. Si vous êtes certain de votre droit, n'hésitez pas à le faire, c'est long, bien sûr, mais pas forcément coûteux (aide juridictionnelle[111], ou avocat payé par votre assurance individuelle ou par Audiens[112]. Il existe des officines qui proposent leurs « services » aux intermittents du spectacle mais les lâchent en cours de route, soyez vigilants avant de verser une cotisation pour des démarches que vous devrez, de toute façon, faire seul.

[110] Comme l'autorisent les articles 24 et 25 de la Loi n° 2000-321 du 12 avril 2000. La permanence conseille, dans tous les cas, aux intermittents de se faire accompagner par une ou plusieurs personnes lors de leurs démarches auprès des organismes sociaux, pour rompre le rapport d'individualisation, la confrontation individuelle avec l'institution que le dispositif d'assurance-chômage présuppose et crée.

[111] http://vosdroits.service-public.fr/F18074.xhtml

[112] Le contrat Protection Juridique vous permet d'être accompagné et défendu pour seulement 66 par an (tarif avril 2011). Vie privée, vie professionnelle, habitation, la protection juridique vous assiste dans de multiples domaines.

19. CHÔMAGE SAISONNIER

La règle du chômage saisonnier ne s'applique plus pour les annexes 8 et 10 depuis 2007. (Circulaire n° 2007-08 du 4 mai 2007.)

20. LEXIQUE

AEM: Attestation Employeur Mensuelle

AFD : Allocation de Fin de Droits

AFR : Allocation de Formation Reclassement

AFSP : Allocation du Fonds de Solidarité Provisoire (en vigueur de 2003 à 2005)

AFT : Allocation du Fonds Transitoire (en vigueur de 2005 à 2007)

AJ : Allocation Journalière Pôle emploi

APS : Allocation de Professionnalisation et de Solidarité

ARE : Allocation de Retour à l'Emploi

AT : Allocation Transitoire

CE : Communauté Européenne

CIF : Congé Individuel de Formation

Code NAF : Nomenclature d'Activité Française, ancien **Code APE** : Activité Principale Exercée

DSM : Déclaration de Situation Mensuelle

GUSO : Guichet Unique du Spectacle Occasionnel

NH : Nombre d'Heures exigées sur une période de référence donnée

NHT : Nombre d'Heures Travaillées

Période de référence ou PRA (Période de Référence Affiliation). Dans le jargon Pôle emploi : période dans laquelle il faut avoir effectué un certain nombre d'heures pour ouvrir des droits

SMIC : Salaire minimum (9,22 euros bruts au 1er janvier 2012)

SR : Salaire de Référence, salaire brut ou brut abattu perçu au cours de la période de référence

UEE : Union Européenne élargie

Cette nouvelle brochure est le fruit de 8 ans d'expérience de la commission CAP (Conséquences de l'Application du Protocole) de la Coordination des Intermittents et Précaires d'Ile-de-France.
Cette commission est née en janvier 2004, lorsque les intermittents ont commencé à téléphoner ou à passer à la coordination en disant : « Mais qu'est-ce qui se passe ? Je ne comprends pas, à Pôle emploi (ex-Assedic), on m'a dit que je n'avais droit à rien, pourtant j'ai 507 heures ! » Nous ne connaissions que le texte du protocole d'accord, contre lequel nous luttons, alors nous avons découvert les circulaires d'application et les directives de l'Unedic. Au début, les permanences consistaient en des séances de lectures collectives de ces textes de l'Unedic. Nous avons appris collectivement à les décrypter et à les interpréter.
La permanence CAP, c'est un point d'observation privilégié pour saisir les effets produits par les protocoles Unedic de juin 2003 puis d'avril 2007. Deux dates qui marquent une rupture et un changement profond du sens et des finalités du régime d'indemnisation des intermittents du spectacle. Nous sommes passés d'un régime d'indemnisation mutualiste à un système assurantiel complexe.
La permanence CAP, c'est un lieu nécessaire pour rappeler aux premiers concernés les outils pour comprendre les règles de l'indemnisation chômage, pour leur permettre de formuler des recours et pour les combattre.
Les intermittents sont contraints de prendre du temps pour maîtriser cette zone d'instabilité, qui s'ajoute à celle de l'emploi. Il leur faut se battre avec l'institution, constituer des dossiers, les faire et les refaire, suivre des démarches qui peuvent mettre plusieurs mois à aboutir, voire ester en justice.
L'action de la permanence CAP ne se limite pas à donner des informations et à étudier des dossiers litigieux. La complexité des règles, le manque de formation et de temps des salariés de Pôle emploi impliquent souvent un non-respect du droit des chômeurs et une grande difficulté à le faire reconnaître.
La permanence CAP organise aussi des actions collectives en intervenant dans les agences de Pôle emploi pour contourner le mur que constituent le traitement automatisé et informatisé des dossiers, ainsi que la nouvelle plate-forme téléphonique qui remplace le guichet et le contact direct avec les agents de Pôle emploi.
La permanence CAP, c'est un lieu d'appropriation du droit et de revendication. Portée par la volonté d'agir, elle est un espace de recherche, de réflexion, d'échange, de luttes, de veille, un point de départ pour des actions collectives (comme celles des Matermittentes, www.matermittentes.com).
Alors que l'aléatoire, l'incertitude et la politique restrictive de l'application des règles par Pôle emploi introduisent un changement radical de la nature du droit social que représentent les allocations chômage, alors qu'on nous voudrait tous coupables, soyons tous responsables !

La permanence CAP est un outil de travail, ouvert à tous, qui permet de rester mobilisé.

Ce livret a été édité avec le concours de la Région Ile-de-France, dans le cadre du PICRI (Partenariat Institutions-Citoyens pour la Recherche et l'Innovation) « L'intermittence quatre ans après. La précarité de l'emploi et des droits sociaux, enjeux conflictuels ».