

CHAMP D'APPLICATION DU RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

REGIME APPLICABLE AU TERRITOIRE FRANÇAIS

Définition du territoire français

Le champ d'application territorial est ainsi défini par la convention du 14 mai 2014 :

"Le régime d'assurance chômage s'applique sur le territoire métropolitain, dans les départements d'Outre-Mer et dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin".

Article 5 - Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage

Employeurs et salariés visés

Employeur situé dans le champ d'application territorial du régime et existence d'un contrat de travail

Tout employeur établi sur le territoire français, défini ci-dessus, est tenu d'assurer contre le risque de privation d'emploi tout salarié dont l'engagement résulte d'un contrat de travail.

Chaque salarié lié par un contrat de travail bénéficie donc d'une couverture, y compris lorsqu'il est titulaire d'un contrat de formation en alternance ou d'insertion tels que :

- le contrat d'apprentissage ;
- le contrat de qualification ;
- le contrat d'adaptation ;
- le contrat d'orientation ;
- le contrat emploi-solidarité ;
- le contrat emploi consolidé ;
- le contrat emploi jeune ;
- le contrat initiative emploi.

EXTENSION AU TERRITOIRE MONEGASQUE

L'avenant d'extension au territoire monégasque de la convention du 14 mai 2014 n'a pas été publié à ce jour.

Application de la réglementation française

Par extension, la réglementation du régime (convention, règlement et annexes) s'applique également au territoire monégasque, à l'exclusion des dispositions suivantes :

- les modalités d'affiliation à l'UNEDIC ;
- déclaration des activités exercées par des salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle à titre temporaire auprès des employeurs visés par le régime d'assurance chômage ;
- l'assujettissement à la contribution spécifique en cas de non proposition d'une convention de reclassement personnalisé par l'employeur du salarié licencié pour motif économique (entreprise de moins de 1 000 salariés) ;
- les dispositions relatives aux contributions d'assurance chômage précisées aux articles 43 à 48 et 51 à 53 du règlement annexé à la convention du 6 mai 2011.

Effets de l'inscription comme demandeur d'emploi

L'inscription au service de l'emploi de Monaco en qualité de demandeur d'emploi produit les mêmes effets que l'inscription comme demandeur d'emploi auprès des organismes français compétents et ouvre droit à l'ensemble des mesures et aides applicables aux demandeurs d'emploi.

Le soutien apporté par le service de l'emploi de Monaco à chaque allocataire en vue de son retour à l'emploi ainsi que les engagements du demandeur d'emploi dans le cadre de sa démarche active de recherche d'emploi produisent les mêmes effets que ceux résultant du projet d'action personnalisé établi en France conformément aux dispositions du Code du travail.

Affiliation de l'employeur

Les employeurs auxquels s'applique l'extension au territoire monégasque du régime français d'assurance chômage sont ceux concernés par les arrêtés ministériels pris en Principauté de Monaco suivants :

- Arrêté n° 68-151 du 8 avril 1968, modifié par l'arrêté n° 85-143 du 21 mars 1985 ;
- Arrêté n° 74-418 du 23 septembre 1974 ;
- Arrêté n° 79-508 du 7 décembre 1979 ;
- Ordonnance souveraine n° 2924-2010 du 12 octobre 2010 relative au recouvrement des cotisations d'assurance chômage par la Caisse de Compensation des Services Sociaux prise par la Principauté de Monaco.

Les instances paritaires régionales, au sein de la Direction Régionale de Pôle emploi en région PACA sont compétentes pour examiner les dossiers des demandeurs d'emploi inscrits à Monaco et des entreprises monégasques.

Avenant du 6 mai 2011 portant extension du champ d'application territorial de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage au territoire monégasque

REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE APPLICABLE A MAYOTTE

Accord du 26 octobre 2012

Les partenaires sociaux ont négocié un accord national interprofessionnel en date du 26 octobre 2012 définissant les règles relatives à l'indemnisation du chômage à Mayotte, au bénéfice des salariés dont la fin du contrat de travail survient dans ce département à compter du 1^{er} janvier 2013.

Cet accord est conclu pour un an. Il prend en compte les dispositions du régime en vigueur avant le 1^{er} janvier 2013 et comporte des améliorations visant à un premier rapprochement avec le régime d'assurance applicable en métropole et dans les autres DOM et collectivités d'outre-mer. Ainsi, l'ordonnance n° 2011-1923 du 22 décembre 2011 et l'article 46§3 de l'ANI du 26 octobre 2012 prévoient une convergence des deux régimes sur une période de **23** ans.

Spécificités du régime

Parmi les particularités qui le distinguent du régime d'assurance applicable en métropole, il faut noter :

- des taux de contribution fixés à **2,8 %** dont **1,75 %** de part patronale et **1,05 %** de part salariale ;
- une durée minimale d'affiliation définie à **271** jours se situant dans les **24** mois précédant la fin du contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits ;
- une durée d'indemnisation de **212** jours pour les allocataires âgés de moins de **50** ans, **609** jours pour ceux âgés d'au moins **50** ans et de moins de **57** ans et **912** jours pour ceux âgés d'au moins **57** ans ;
- une allocation dégressive dont le montant journalier minimal est fixé à **8,11 €**.

Coordination avec le régime d'assurance chômage français

Circulaire UNEDIC n° 2013-04 du 21 janvier 2013

Ouverture de droit à l'ARE-Mayotte

Totalisation des périodes d'affiliation

Les périodes d'affiliation relevant du champ d'application de la Convention d'assurance chômage et celles relevant de l'ANI du 26 octobre 2012 sont totalisées pour la recherche de l'affiliation prévue par l'article 3 de l'ANI.

La totalisation des périodes, si nécessaire, peut avoir lieu à l'occasion de toute fin de contrat de travail survenue à Mayotte postérieurement au 31 décembre 2012.

Article 43 - ANI Mayotte du 26 octobre 2012

Totalisation des rémunérations

L'article 43 de l'ANI du 26 octobre 2012 permet la prise en compte, dans le salaire de référence servant au calcul de l'ARE-Mayotte, des rémunérations afférentes aux périodes de travail retenues pour l'affiliation, sous réserve que ces rémunérations se situent dans la période de référence calcul de **6** mois à retenir pour l'établissement de ce salaire de référence.

Dans ce cadre, sont ainsi totalisées les rémunérations correspondant à la dernière activité ou aux dernières activités perdues à Mayotte et celles correspondant à des activités qui relevaient du champ de la Convention du 6 mai 2011. Les rémunérations sont retenues dès lors qu'elles ont été soumises à contributions, et donc dans la limite des plafonds respectivement applicables. Le salaire journalier de référence qui en résulte ne peut cependant excéder le plafond journalier de contributions applicable à Mayotte, soit **43,27 €** au 1^{er} janvier 2014.

Article 43 - ANI Mayotte du 26 octobre 2012

Ouverture de droit à l'ARE

Article 63 – Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

Totalisation des périodes d'affiliation

Les périodes d'affiliation relevant de l'ANI du 26 octobre 2012 et celles relevant du champ d'application de la Convention du 6 mai 2011 sont totalisées pour la recherche de l'affiliation prévue par l'article 3 du règlement général annexé à cette convention.

La totalisation des périodes, si nécessaire, peut avoir lieu à l'occasion de toute fin de contrat de travail survenue dans le champ d'application territorial de la Convention d'assurance chômage, postérieurement au 31 décembre 2012.

Totalisation des rémunérations

Il est possible de prendre en compte dans le salaire de référence servant au calcul de l'ARE, des rémunérations afférentes aux périodes de travail retenues pour l'affiliation, sous réserve que ces rémunérations se situent dans la période de référence calcul de **12** mois à retenir pour l'établissement de ce salaire de référence.

Dans ce cadre, sont ainsi totalisées les rémunérations correspondant à la dernière activité ou aux dernières activités perdues qui relevaient du champ d'application de la Convention du 6 mai 2011, et celles correspondant à des activités exercées à Mayotte visées par l'ANI du 26 octobre 2012. Les rémunérations sont retenues dès lors qu'elles ont été soumises à contributions, et donc dans la limite des plafonds mensuels respectivement applicables (soit au 1^{er} janvier 2014, **1 316** € à Mayotte, **12 516** € dans les territoires relevant du champ d'application de la Convention du 14 mai 2014).

Transfert des droits

Circulaire UNEDIC n° 2013-04 du 21 janvier 2013

Transfert des droits ouverts au titre de l'ARE-Mayotte

Article 44 § 1^{er} de l'ANI du 26 octobre 2012

Article 64 § 1^{er} du règlement général annexé à la Convention du 14 mai 2014

Fait générateur du transfert

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

Ainsi, des droits à l'ARE-Mayotte ouverts dans le cadre de l'ANI du 26 octobre 2012 peuvent être transférés en cas de changement de résidence du bénéficiaire dans un des territoires relevant du champ d'application de la Convention du 14 mai 2014.

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

Modalités de transfert en cas de reprise

Les droits transférés correspondent aux allocations qui restaient à percevoir (reliquat de droits) au moment de la cessation d'inscription comme demandeur d'emploi dans le département de Mayotte.

Toutefois, ce dernier sera attribué selon les règles du régime d'assurance chômage applicables sur le territoire où l'intéressé s'est inscrit comme demandeur d'emploi après son départ de Mayotte, soit celui fixé par le règlement général annexé à la Convention du 14 mai 2014.

Le montant de l'allocation et sa durée de versement seront déterminés en fonction de ce règlement, étant précisé que le salaire de référence pris en compte reste celui qui a été soumis à contributions à Mayotte.

Transfert des droits ouverts au titre de l'ARE

Article 44 § 2 de l'ANI du 26 octobre 2012

Article 64 § 2 du règlement général annexé à la Convention du 14 mai 2014

Fait générateur du transfert

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

Ainsi, des droits à l'ARE ouverts dans le cadre du règlement général annexé à la Convention du 14 mai 2014 peuvent être transférés en cas de déplacement du bénéficiaire dans le département de Mayotte dès lors qu'il s'y inscrit comme demandeur d'emploi.

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

Modalités de transfert en cas de reprise

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

Toutefois, ce reliquat est attribué selon les règles du régime d'assurance chômage applicables dans le département de Mayotte dans lequel l'intéressé s'est inscrit comme demandeur d'emploi. Il en résulte que l'allocation est servie dans les conditions prévues par l'ANI du 26 octobre 2012.

SALARIES OCCUPES HORS DE FRANCE

SALARIES DETACHES

Définition

Le détachement permet aux salariés exerçant une activité professionnelle à l'étranger, pour une durée déterminée, de rester affilié au régime de protection sociale de son pays habituel d'emploi et d'être exonéré de l'affiliation au régime du pays dans lequel il travaille. Il suppose qu'un lien de dépendance subsiste entre le travailleur et l'entreprise qui le détache.

Affiliation obligatoire

Tout employeur situé en France (champ d'application territorial de la convention) est tenu d'affilier au régime d'assurance chômage les salariés détachés hors de France.

Article L. 5422-13 du Code du travail

Article 5 - Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage

Ce principe vise :

- les salariés exerçant leur activité à l'étranger dans un pays non-membre de l'Union Européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Annexe IX - Règlement annexé à la Convention du 14 mai 2014

- les salariés exerçant leur activité dans un État de l'Union européenne ou un des États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Article 12.1 Règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004

Salariés détachés en dehors de l'Espace économique européen

Application de l'annexe IX au règlement

Salariés visés

Pour l'application des dispositions de l'annexe IX du règlement annexé à la convention du 1^{er} janvier 2004, sont visés :

- les salariés détachés au sens des articles L. 761-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale.

La possibilité de maintenir l'application du régime de Sécurité sociale français est prévue pour les travailleurs détachés temporairement de France à l'étranger qui ne peuvent se prévaloir des règlements européens de Sécurité sociale ou d'une convention internationale de Sécurité sociale.

La durée du maintien au régime de Sécurité sociale est fixée à **3** ans renouvelables une fois.

Article R. 761-1 du Code de la Sécurité sociale

- les salariés détachés au sens d'une convention internationale de Sécurité sociale.

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

La durée maximale du détachement varie selon les conventions entre **6** mois et **6** ans. Une condition de nationalité est souvent requise (le bénéfice des dispositions de la convention est-il réservé aux seuls ressortissants des pays signataires ou non ?).

- les salariés détachés au sens d'un régime de retraite complémentaire français :
 - le régime complémentaire de l'ARRCO. Le régime complémentaire de l'ARRCO retient une définition du détachement identique à celle retenue par la Sécurité sociale,
 - le régime de retraite complémentaire des cadres - l'AGIRC.

En application de la réglementation appliquée par l'AGIRC, "le détachement doit avoir un caractère temporaire, étant entendu que ce caractère doit être apprécié selon les circonstances : aucune durée maximale n'est prévue et chaque cas doit faire l'objet d'un examen particulier ; il est toutefois nécessaire que le contrat de travail soit maintenu au moins partiellement pendant la période de détachement, c'est-à-dire que le salarié cadre soit maintenu dans les effectifs de l'entreprise métropolitaine même s'il est payé par l'entreprise étrangère ...

Le détachement doit être apprécié indépendamment de la situation effective de l'intéressé au regard de la Sécurité sociale".

Circulaire AGIRC n° IV du 1^{er} mai 1978

Exception au principe d'affiliation obligatoire

Si les salariés sont soumis, à titre obligatoire, sur le territoire où ils exercent leur activité, à un régime prévoyant des avantages comparables à celui résultant de l'application de la convention du 1^{er} janvier 2001, la Commission Paritaire Nationale, après examen de la situation de fait, pourrait à la demande de l'entreprise qui occupe ces agents, dispenser cette dernière de contribuer au régime.

Salariés détachés dans un État de l'Espace économique européen

Application du règlement communautaire

Employeur situé dans le champ d'application du régime français

Application de la législation française selon les principes communautaires

La personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un État membre au service d'une entreprise dont elle relève normalement, et qui est détachée par cette entreprise sur un autre territoire d'un État membre afin d'y effectuer un travail pour le compte de celle-ci, demeure soumise à la législation dans lequel est établi l'employeur, à condition :

- que la durée prévisible de ce travail n'excède pas **24** mois ;
- que le salarié ne soit pas envoyé en remplacement d'une autre personne au terme de la période de son détachement.

Article 12.1 - Règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004

La personne qui exerce normalement une activité non salariée dans un État membre et qui part effectuer une activité semblable dans un autre État membre demeure soumise à la législation du premier État membre, à condition que la durée prévisible de cette activité n'excède pas vingt-quatre mois.

Article 12.1 - Règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004

Une personne qui exerce une activité salariée dans un État membre pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités, et que cet employeur détache dans un autre État membre peut être une personne recrutée en vue de son détachement dans un autre État membre, à condition qu'elle soit, juste avant le début de son activité salariée, déjà soumise à la législation de l'État membre dans lequel est établi son employeur.

Article 14.1 - Règlement (CE) n° 987/2009 du 16 septembre 2009

SALARIES EXPATRIES

Expatriation hors Espace économique européen

Affiliation obligatoire au régime français d'assurance chômage

Sont concernés les salariés français et les ressortissants des États membres de l'Union Européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen embauchés par un employeur en vue d'exercer une activité à l'étranger.

L'employeur doit être situé dans le champ d'application territorial du régime d'assurance chômage.

L'affiliation des salariés concernés doit être effectuée dans les **2** mois suivant la date à laquelle les dispositions de l'annexe IX leur sont devenues applicables (premier jour du contrat).

Article L. 5422-13 du Code du travail

Annexe IX - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

Cette obligation d'affiliation vaut également lorsqu'un contrat de travail est conclu entre la filiale étrangère et le salarié expatrié, celui-ci étant toujours lié par un contrat de travail avec l'employeur établi en France.

(...) "qu'il en résulte qu'aucun de ces textes (Article L. 5422-13 du Code du travail et article 1-2-1 de l'annexe IX au règlement annexé à la convention du 1^{er} janvier 1987 alors en vigueur) ne subordonne l'affiliation du salarié détaché ou expatrié hors d'un État membre de l'Union européenne à l'existence d'un unique contrat de travail de celui-ci avec la société mère établie en France, en vue de son détachement ou de son expatriation, de sorte que la banque Sudameris avait l'obligation d'affilier au régime d'assurance chômage M. Malacrida, affecté auprès de sa filiale brésilienne, nonobstant le contrat de travail établi avec cette dernière ; que le moyen n'est pas fondé ;"

Cass. soc. - 1^{er} avril 2003 - n° 1039 FS-P - Banque Sudameris c/ Malacrida

Expatriation au sein de l'Espace économique européen

Affiliation obligatoire au régime du pays du lieu d'exercice d'activité

Les salariés ressortissants d'un État de l'Union Européenne ou de l'Espace économique européen allant travailler dans l'un d'eux, sont soumis à la réglementation communautaire. Le régime compétent est celui du pays d'expatriation.

« La personne qui exerce une activité salariée (ou non salariée) dans un État membre est soumise à la législation de cet État ».

Article 11.3 - a) - Règlement CEE n° 883/2004 du 29 avril 2004

En vertu de l'article 13 § 2 a) du règlement CEE n° 1408/71 du 14 juin 1971, alors en vigueur, la personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un État membre est soumise à la législation de cet État même si elle réside sur le territoire d'un autre État membre ou si l'entreprise ou l'employeur qui l'occupe a son siège ou son domicile sur le territoire d'un autre État membre.

La Cour d'appel qui n'a pas recherché, compte tenu de la législation applicable, si l'employeur était tenu d'assurer le salarié contre le risque de privation d'emploi et avait satisfait, le cas échéant, à cette obligation n'a pas donné de base légale à sa décision.

L'inexécution par l'employeur de son obligation d'assurer un salarié contre le risque de privation d'emploi, même si l'assurance doit être souscrite auprès d'un organisme étranger, est fautive et ouvre droit pour le salarié à obtenir réparation du préjudice qui en résulte.

Cass. soc. - 5 juin 2001 - n° 98-46.422 FS-P - Michaux c/ Sté Intexal

Affiliation facultative au régime français d'assurance chômage

Sont affiliés à titre facultatif au régime de l'UNEDIC :

- les employeurs non compris dans le champ d'application territorial du régime d'assurance chômage (employeurs situés à l'étranger hors Espace économique européen) pour les salariés expatriés ;
- les employeurs situés en France pour les salariés expatriés non ressortissants d'un État de l'Union Européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ;
- les collectivités territoriales étrangères et les établissements ou organismes étrangers dont la nature juridique est assimilable à celle des établissements publics autres que ceux de l'État pour les salariés expatriés qu'ils occupent, sous réserve que les salariés concernés ne soient pas considérés comme agents titulaires ou agents statutaires au regard de la législation française ;
- les représentations diplomatiques et consulaires étrangères, les organisations internationales et leurs bureaux situés en France pour le personnel déjà assujéti au régime général de la Sécurité sociale ;
- les compagnies maritimes qui embarquent des personnels navigants français ou ressortissants d'un État membre de l'Union Européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen, sur des navires battant pavillon d'un État étranger (hors Espace économique européen).

L'affiliation prend effet à compter du premier jour du trimestre civil au cours duquel les engagements de l'employeur ont été souscrits. Ces engagements, contenus dans la demande d'affiliation portent sur les points suivants :

- contribution au régime pour l'ensemble des personnels concernés présents et futurs ;
- respect des dispositions de la convention du 18 janvier 2006, de ses annexes et de leurs avenants présents et futurs.

La demande doit être accompagnée de l'accord de la majorité des personnels susceptibles d'être concernés par l'affiliation.

Annexe IX - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

Adhésion individuelle des salariés

Salariés visés

Lorsque l'employeur n'a pas opté pour l'affiliation facultative, les salariés expatriés peuvent, à titre individuel, adhérer au régime d'assurance chômage.

Conditions d'adhésion

La demande peut être effectuée soit avant l'expatriation, soit dans les **12** mois suivant celle-ci à condition qu'à cette date, le contrat de travail avec l'employeur soit encore en vigueur.

Les salariés des organismes internationaux doivent justifier de **274** jours d'affiliation au régime d'assurance chômage au titre d'une activité salariée au cours des **2** ans qui précèdent la demande d'adhésion.

La demande doit être accompagnée :

- d'une copie du contrat passé avec l'employeur qui l'occupe, ou d'une copie de la lettre d'engagement émanant de l'employeur, attestant de sa qualité de salarié ;
- de renseignements sur l'activité et la nature juridique de l'entreprise ou de l'organisme qui l'emploie, permettant de s'assurer qu'il accomplit une activité pour le compte d'un employeur qui, en France, permettrait l'assujettissement ou l'adhésion au régime d'assurance chômage ou qu'il est employé par un État étranger ou un établissement public de cet État sans avoir le statut de fonctionnaire ou encore qu'il est salarié d'une ambassade, d'un consulat ou d'un organisme international.

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

Annexe IX - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

TRAVAILLEURS FRONTALIERS

Définition

La réglementation d'assurance chômage et la réglementation communautaire retiennent une définition identique. Sont ainsi considérées comme travailleurs frontaliers, les personnes qui résident en France et qui :

- exercent une activité professionnelle dans un État limitrophe ;
- retournent en France en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine.

Le travailleur frontalier qui est détaché par l'employeur dont il relève normalement conserve la qualité de frontalier pendant 4 mois au plus, même si pendant cette période, il ne peut retourner chaque jour ou au moins une fois par semaine au lieu de sa résidence.

Annexe IX - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014 et article 1^{er} f) du Règlement communautaire n° 883/2004 du 29 avril 2004

Affiliation

Les travailleurs frontaliers sont affiliés au régime d'assurance chômage de l'État sur le territoire duquel ils exercent leur activité.

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

Réglementation applicable – prestations d'assurance chômage et prestations favorisant la réinsertion professionnelle

Si une personne en chômage complet peut, à titre complémentaire, se mettre à la disposition des services de l'emploi de l'État membre où elle a exercé sa dernière activité salariée ou non salariée, en raison des liens personnels et professionnels qu'elle a conservé avec l'État membre de son dernier emploi de telle manière qu'elle a de meilleures chances de réinsertion professionnelle, il n'en demeure pas moins la législation applicable est exclusivement celle de l'État membre de résidence.

CJEU du 11 avril 2013 affaire 443/11

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

EMPLOYEURS PRIVES

Article L. 5422-13 du Code du travail

À l'origine, le régime d'assurance chômage ne s'appliquait qu'aux entreprises privées, membres d'un syndicat professionnel. Puis son champ d'application s'est progressivement étendu aux divers secteurs professionnels, couvrant ainsi tous les employeurs du secteur privé.

Extension en plusieurs étapes

- 1959 : entreprises de l'industrie et du commerce, pour les branches représentées au CNPF ;
- 1967 : extension à toutes les branches de l'industrie et du commerce ;
- 1974 - 1977 : intégration du régime agricole ;
- 1979 - 1980 : extension aux gens de maison et assistantes maternelles.

Catégories particulières de travailleurs

Travailleurs à domicile

L'article 34 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ayant abrogé les dispositions du Code du travail instituant une présomption de non-salariat des travailleurs à domicile inscrits aux différents registres ou répertoires professionnels, leur qualité de salarié doit être reconnue dès lors que ceux-ci exécutent un travail à domicile dans les conditions définies à l'article L. 7412-1 du Code du travail.

Directive UNEDIC n° 24-00 du 4 août 2000

Fonctionnaires employés dans une entreprise ou organisme de droit privé

Les fonctionnaires qui exercent une activité professionnelle pour le compte d'une entreprise ou organisme de droit privé en position de détachement, de mise à disposition, de disponibilité, en position hors cadre ou au titre d'une activité accessoire à leur activité d'agent public, participent au régime d'assurance chômage dès lors qu'ils sont liés par un contrat de travail. L'UNEDIC prend ainsi acte de la jurisprudence.

Directive UNEDIC n° 07-02 du 7 février 2002

Agents publics rémunérés par des établissements hospitaliers privés participant au service public

Les règles de cotisations au régime d'assurance chômage s'appliquent à l'ensemble des agents publics et non uniquement à ceux relevant du statut général des fonctionnaires. Seule la situation de l'employeur commande l'assujettissement des agents à la contribution de solidarité ou au régime d'assurance chômage. Les établissements privés participant au service public hospitalier relèvent du régime d'assurance chômage au titre de l'article L. 5422-13 du Code du travail. Par conséquent, les agents publics qu'ils emploient sont soumis au régime d'assurance chômage.

Circulaire n° DGEFP/DHOS/M2/2004/559 du 25 novembre 2004 - Directive UNEDIC n° 07-05 du 10 février 2005

Bénéficiaire d'un contrat d'appui au projet d'entreprise (Cape)

Le contrat d'appui au projet d'entreprise lie une personne ayant le statut de travailleur non salarié à une entreprise. Aux termes de l'article L. 5142-1 du Code du travail, l'intéressé bénéficie de la protection sociale des salariés. Par conséquent, il participe au régime d'assurance chômage.

La rémunération est versée pendant l'exécution du contrat ou les revenus correspondant aux recettes hors taxes dégagées par l'activité (après déduction des frais relatifs à la mise à disposition des moyens par l'entreprise chargée de l'appui et des frais liés à l'exercice de l'activité).

Le droit aux prestations d'assurance chômage peut être mis en œuvre soit pendant le Cape (application des règles de cumul telles que définies au règlement annexé à la convention), soit à son terme (la période accomplie dans ce cadre est décomptée dans l'affiliation ainsi que les salaires correspondants).

Circulaire UNEDIC n° 07-06 du 16 avril 2007

Aidant familial

Alerté sur la situation de l'aidant familial faisant office de tierce personne et exécutant les tâches indispensables au maintien d'un parent dépendant à domicile, l'UNEDIC a défini un ensemble de critères « factuels » susceptibles d'établir le lien de subordination. Ainsi, si la relation d'assistance entre la personne dépendante et l'aidant familial peut être qualifiée de contrat de travail au sens de l'article L. 5422-13 du Code du travail, le régime d'assurance chômage doit s'appliquer.

La reconnaissance de la qualité de salarié n'intervient qu'après un examen, au cas par cas, des éléments de fait pouvant démontrer que l'activité s'exerce dans des conditions dépassant l'entraide familiale ou les obligations conjugales.

Les critères définis par l'UNEDIC sont :

- l'existence d'un contrat de travail ;
- le versement d'une rémunération et déclaration aux divers organismes sociaux ;
- la régularité de l'aide apportée ;
- le lieu où vit la personne aidée et où s'exerce l'activité en cause ;
- le lien de parenté ;
- l'incidence du versement d'une prestation sociale visant à compenser le besoin d'assistance par une tierce personne (les conditions relatives à l'existence d'une relation salariale inhérentes à chaque type de prestations doivent être respectées) ;
- l'existence d'un régime de protection juridique (tutelle, curatelle ou sauvegarde de justice) au profit de la personne aidée (un incapable majeur peut être l'employeur de son aide sous réserve que d'autres indices ne viennent contredire cette position).

Ces critères n'ont pas un caractère cumulatif.

Salariés en portage salarial

Le portage salarial est défini comme étant « *un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle.* »

Article L. 1251-64 du Code du Travail

Cette définition est issue de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, qui confère par ailleurs à une branche dont l'activité est considérée comme la plus proche du portage salarial soit celle des entreprises de travail temporaire, la mission d'organiser le portage salarial. La consultation des organisations représentant des entreprises de portage salarial étant le préalable à la conclusion d'un accord de branche étendu.

Un accord a été ainsi signé en date du 24 juin 2010, dont la finalité est d'organiser l'activité de portage salarial.

En préambule à cet accord, les personnes portées sont définies comme étant titulaires d'un contrat de travail, conclu en vue de réaliser une ou plusieurs prestations de portage salarial. Dès lors, la question de la couverture d'assurance chômage se pose. L'Unedic a décidé, à titre transitoire, d'indemniser les demandeurs d'emploi qui exerçaient leur activité professionnelle en portage salarial.

Pour cela, il convient de s'assurer que la situation de l'intéressé est caractérisée comme suit :

- l'entreprise de portage a une activité dédiée exclusivement au portage salarial, condition vérifiée par le code NAF de l'entreprise ;
- l'entreprise de portage a la responsabilité des obligations relatives au suivi médical de travail à l'embauche et au suivi périodique du salarié porté ;
- les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés sont conformes aux dispositions légales visées aux articles L. 1242-16 et L. 3141-1 et suivants du Code du travail ;
- l'entreprise de portage a souscrit une garantie financière auprès d'un établissement habilité à délivrer des cautions, au même titre que les entreprises de travail temporaires ;
- le salarié porté bénéficiait du statut cadre ;
- le salarié porté bénéficiait d'une rémunération, hors indemnité d'apport d'affaires, d'au minimum **2 900 €** bruts mensuels pour un emploi à plein temps, condition vérifiée sur les **3** derniers mois précédant la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture des droits ;
- l'activité exercée en portage salarial n'était pas une prestation de services à la personne ;
- l'entreprise de portage salarial procédait au contrôle de la conformité des éléments transmis par le salarié porté sur la base d'un compte rendu d'activité, d'une périodicité au moins mensuelle ;
- l'entreprise de portage salarial s'est acquittée du versement des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS dues au titre de l'emploi des salariés portés, conformément aux articles L. 3253-6 et L. 5422-13 du Code du travail.

Pour l'étude d'une demande d'allocation, une attestation spécifique, dont le modèle a été établi par l'Unedic et validé le 21 octobre 2011 à partir des éléments d'information visés par ledit accord, doit être renseignée par les entreprises de portage salarial, en complément de l'attestation de salaires classique établi par l'employeur.

L'étude des droits aux allocations chômage d'un ancien salarié d'une entreprise de portage salarial s'applique à toute rupture du contrat de travail intervenue à compter du 23 juin 2011.

Article 8 – Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, portant modernisation du marché du travail
Accord du 24 juin 2010 relatif au portage salarial
Circulaire Unedic n° 2011-33 du 7 novembre 2011

Procédure d'affiliation

Délai

Les employeurs sont tenus de s'affilier à l'institution territorialement compétente dans les huit jours suivant la date à laquelle le régime d'assurance chômage leur est devenu applicable. En conséquence, l'employeur doit s'affilier dans les huit jours suivant la date d'embauche du 1^{er} salarié.

À cet effet, il dispose de la procédure simplifiée pour la déclaration d'embauche des salariés utilisant le support unique dénommé « déclaration unique d'embauche » (DUE).

Article 49 – Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

Article R. 5422-5 du Code du travail

Circulaire UNEDIC n° 2006-08 du 27 mars 2006

Formalités

Pour répondre à cette obligation d'affiliation, l'employeur doit adresser à cette institution un bordereau conforme au modèle établi par l'UNEDIC et comportant, notamment, l'indication :

- du nom de l'employeur ;
- de l'adresse où s'exerce son activité ou celle du siège de son entreprise ;
- du nombre de salariés occupés au 31 décembre précédant la date d'effet de l'affiliation et, en cas d'affiliation consécutive à une embauche du premier salarié, du nombre de salariés occupés à la date du bordereau d'affiliation ;
- du montant des rémunérations versées soit au cours de l'exercice civil précédant la date d'effet de l'affiliation, soit depuis la première embauche.

Lorsque l'employeur dispose de succursales, agences ou, d'une manière générale, d'un ou plusieurs établissements secondaires, il dresse un bordereau distinct pour chacun d'eux.

Date d'effet de l'affiliation

Quelle que soit la date à laquelle le bordereau d'affiliation est reçu par l'institution compétente, l'affiliation prend effet et les contributions sont dues à la date à laquelle l'employeur est assujéti au régime d'assurance chômage.

Article 49 § 1^{er} - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

MANDATAIRE SOCIAL TITULAIRE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

Les articles L. 225-22 et L. 225-44 du Code du commerce n'autorisent pas un administrateur en fonction à se consentir un contrat de travail sauf si le contrat de travail est antérieur au mandat social (le contrat de travail est alors suspendu pendant la durée du mandat, sauf novation, si l'exercice du mandat entraîne la disparition du lien de subordination ou si les fonctions techniques prennent fin).

Par conséquent, si le contrat de travail est antérieur au mandat social, et que son exécution se poursuit dans un état de subordination, l'intéressé est couvert par l'assurance chômage et lui ouvre droit au bénéfice d'une indemnisation en cas de licenciement.

Cass. soc. 10 janvier 2006, n° 04-14.3190, 61 F-D

Appréciation par l'instance paritaire régionale (IPR)

La loi confère aux dirigeants de société la qualité de mandataire social en principe exclusive du contrat de travail. Toutefois, dans certaines hypothèses, les fonctions de mandataire peuvent être cumulées avec celle de salarié.

Dans ce cas, les intéressés doivent communiquer les éléments permettant de caractériser l'existence d'un contrat de travail.

En cas de doute, le dossier est transmis à l'IPR.

La décision d'admission au titre de l'Accord d'application n° 12 ne peut être prise qu'après certification de l'existence juridique de l'entreprise et vérification de l'existence d'un contrat de travail.

La décision est prise sur la base des documents fournis par l'intéressé pour l'établissement de la condition d'affiliation :

- attestation d'employeur ;
- contrat de travail ;
- certificat de travail ;
- lettre de licenciement ;
- bulletins de salaire ;
- justificatifs de l'action prud'homale, le cas échéant ;
- copie IARE, BNE ou ORT justifiant de l'existence juridique de l'entreprise.

Pour l'appréciation des cas visés par le § 4 de l'Accord d'application n° 12, l'IPR ne dispose pas d'un pouvoir discrétionnaire. En effet, l'intervention de l'IPR visant à qualifier juridiquement une situation peut être soumise au contrôle du juge judiciaire (Cass. soc. 20 juin 2001, pourvoi n° R. 99-19-983).

Circulaire UNEDIC n°2009-23 du 4 septembre 2010, fiche 4

Conjoints de chefs d'entreprise

Différentes lois créent la possibilité pour le conjoint de chef d'entreprise de choisir un statut parmi les trois qui ont été définis. Le choix peut ainsi s'orienter :

- soit sur le statut de conjoint collaborateur ;
- soit sur le statut de conjoint salarié ;
- soit sur le statut de conjoint associé.

L'UNEDIC tire les conséquences du choix pour l'un de ces statuts au regard de l'assurance chômage.

Conjoint du chef d'une entreprise commerciale, artisanale ou libérale

Conjoint collaborateur

Il s'agit de la personne mariée avec le chef d'entreprise, qui exerce une activité professionnelle régulière dans l'entreprise :

- sans percevoir de rémunération ;
- sans avoir la qualité d'associé ;
- qui n'exerce pas d'autre activité non salariée ou salariée d'une durée au moins égale à la moitié de la durée légale du travail.

L'entreprise est celle exploitée par une personne physique ou constituée en société. Dans ce dernier cas, le statut de conjoint collaborateur peut s'appliquer lorsque le conjoint chef d'entreprise est le gérant associé unique ou le gérant associé majoritaire d'une société à responsabilité limitée ou d'une société d'exercice libérale à responsabilité limitée, dont l'effectif ne dépasse pas **20** salariés.

Le conjoint collaborateur ne participe pas au régime d'assurance chômage. En effet, il n'est pas titulaire d'un contrat de travail et ne perçoit aucune rémunération. Il est réputé avoir reçu du chef d'entreprise mandat pour accomplir en son nom les actes d'administration concernant les besoins de l'entreprise.

Articles L. 121-4 et L. 121-6 du Code du commerce

Conjoint salarié

L'article L. 784-1 du Code du travail posant le principe de la présomption de salariat n'a pas été repris dans le nouveau Code du travail issu de la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 13 mars 2007.

À compter du 1^{er} mai 2008, le statut de conjoint salarié résulte de l'option réalisée, rendue obligatoire aux termes des dispositions de l'article L. 121-4 du Code du commerce.

Le conjoint est salarié :

- s'il perçoit une rémunération au moins égale au SMIC ;
- si cette rémunération est déclarée au régime général de sécurité sociale et est soumise aux cotisations URSSAF.

Le conjoint salarié peut participer au régime d'assurance chômage. Mais toute demande de participation ou de bénéfice d'allocations est soumise à l'acceptation de Pôle emploi. À cet effet, une demande de renseignements est établie (formulaire Daj403/404^e). Le refus de cette dernière doit reposer sur la preuve que le conjoint salarié s'est immiscé dans la gestion de l'entreprise.

Conjoint associé

Le conjoint associé exerce une activité non salariée dans une entreprise sous forme de responsabilité limitée et ne peut de ce fait participer au régime d'assurance chômage. Ce statut vise aussi bien le conjoint marié avec le chef d'entreprise que son concubin ou partenaire lié par un PACS.

Conjoint du chef d'exploitation agricole

Le conjoint vise la personne mariée, pacsée ou le concubin. Des statuts équivalents à ceux décrits précédemment sont définis.

Conjoint collaborateur

Ce statut est possible dans le cas d'une exploitation agricole constituée sous forme de société ou d'une co-exploitation entre conjoints. Le choix de cette option est déclaré à la CMSA. Le conjoint collaborateur ne participe pas au régime d'assurance chômage.

Conjoint salarié

Dans ce cas une déclaration unique d'embauche est réalisée par le chef d'exploitation. Une rémunération au moins égale au SMIC doit être versée au conjoint salarié, les cotisations sociales afférentes à un salaire étant versées aux organismes compétents.

Le conjoint salarié participe au régime d'assurance chômage.

Conjoint co-exploitant

Ce statut s'applique si le conjoint participe à l'exploitation de manière régulière et selon le régime matrimonial choisi. Il doit également être propriétaire des biens de l'exploitation. Relevant du régime des non salariés agricoles, ledit conjoint ne participe pas au régime d'assurance chômage.

Directive UNEDIC n° 2008-13 du 27 mars 2008

EMPLOYEURS PUBLICS

Les agents du secteur public bénéficient de la même couverture d'assurance chômage que les salariés du secteur privé, en vertu des dispositions de l'ordonnance n° 84-198 du 21 mars 1984. Malgré cette harmonisation des règles d'indemnisation, qui se traduit par le service des mêmes allocations aux salariés du secteur privé et aux agents de la fonction publique, une différence demeure : les prestations sont à la charge de l'employeur public.

Article L. 5424-1 du Code du travail

Choix du mode de gestion et du financement

Principe

En matière de gestion et de financement de la couverture du risque de privation d'emploi, l'employeur public dispose de plusieurs choix :

- l'auto-assurance :
- l'employeur assure la gestion et le financement des prestations versées ;
- le transfert de la gestion à Pôle emploi :
 - dispositif encadré par une convention de gestion conclue avec les institutions du régime d'assurance chômage, dans lequel le versement des prestations est assuré par ces dernières, le financement correspondant incombant à l'employeur public ;
- l'adhésion au régime géré par l'UNEDIC :
 - le service et le financement des prestations sont assurés par les institutions du régime, en contrepartie l'employeur public est tenu de verser les contributions générales d'assurance chômage sur la base des taux de droit commun (la part salariale est fixée à 1 %, par souci d'égalité de traitement avec les agents soumis à la contribution exceptionnelle de solidarité de 1 %).

Depuis le transfert du recouvrement des contributions d'assurance chômage, les URSSAF sont les seules responsables des affiliations des établissements du secteur public, tant au niveau de l'adhésion que de la résiliation des contrats, peu importe qu'ils aient été souscrits avant ce transfert.

Lettre circulaire ACOSS n° 2012-0000063 du 24 mai 2012

Différentes possibilités offertes en fonction de la nature juridique de l'employeur

- fonction publique de l'État : une seule alternative s'offre à l'employeur, l'auto-assurance ou la conclusion d'une convention de gestion avec les institutions du régime ;
- les employeurs de la fonction publique territoriale et hospitalière se trouvent dans la même position en ce qui concerne leurs agents titulaires, alors que la possibilité d'adhérer au régime géré par l'UNEDIC leur est offerte pour les agents non statutaires ;
- des modalités particulières peuvent s'appliquer pour les personnels employés dans le secteur public relevant du droit privé (apprentis, contrat emploi-solidarité ou emploi jeunes).

Article L. 5424-2 du Code du travail

Modification de la nature juridique d'un établissement public

Transformation des OPHLM et des OPAC en OPH depuis le 4 février 2007

Les différents modes de gestion

Les Offices Publics de l'Habitat (OPH) sont des établissements publics à caractère industriel et commercial. Ces EPIC ont la possibilité de fonctionner en auto-assurance, de conclure des conventions de gestion ou bien encore d'adhérer au régime d'assurance chômage mais à titre irrévocable et ce pour l'ensemble des personnels (agents publics et fonctionnaires).

L'adhésion ayant un effet immédiat, les anciens agents des offices ayant opté pour ce mode d'assurance sont pris en charge par Pôle emploi sous réserve de satisfaire aux conditions requises. La procédure de conventionnement n'a pas été mise en place compte tenu de la possibilité d'adhésion qui leur est offerte.

Conséquences pour les anciens OPHLM et OPAC

Les OPHLM étaient des établissements publics administratifs et pouvaient à ce titre adhérer au régime d'assurance chômage à titre révocable pour une durée de 6 mois pour les seuls agents non titulaires.

La transformation de ces établissements en OPH met fin aux contrats d'adhésion précédemment conclus. Les fins de contrat postérieures au 31 décembre 2007 doivent être gérées par l'OPH s'il n'a pas adhéré au régime de l'UNEDIC, à titre irrévocable, depuis la date d'effet de la transformation de l'OPHLM en OPH. Les OPAC ayant la même nature juridique que les OPH (EPIC), leur transformation n'a aucune conséquence sur les adhésions irrévocables qui avaient été conclues entre Pôle emploi et les OPAC.

Directive UNEDIC n° 2008-11 du 29 février 2008

Statut national des IEG – Entreprises de la branche des IEG anciennement publiques

Le dispositif d'indemnisation dont bénéficient les salariés soumis au statut national des IEG est maintenu, dérogeant ainsi aux règles relatives à la définition du champ d'application du régime d'assurance chômage. Ainsi, les entreprises de la branche des IEG anciennement publiques conservent leur statut d'employeur de droit public vis-à-vis de l'assurance chômage, pour leurs personnels relevant du statut national des IEG, malgré leur changement de nature juridique.

Articles 25 et 26 – Loi n° 2010-1488 du 7 décembre 2010 relative à la nouvelle organisation du marché de l'électricité

Circulaire UNEDIC n° 2011-02 du 7 janvier 2011-09-26

Couverture pour les salariés des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle

Adhésion obligatoire

Les employeurs publics sont tenus d'adhérer au régime d'assurance chômage géré par l'UNEDIC pour les salariés engagés à titre temporaire qui relèvent des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, lorsque l'activité exercée bénéficie des aménagements des conditions d'indemnisation mentionnées à l'article L. 5424-20 du Code du travail.

Article L. 5424-3 du Code du travail

Procédure d'adhésion

L'employeur est tenu de déclarer ses activités au régime d'assurance chômage, et de soumettre à contributions les rémunérations versées à ce titre.

Article 49 § 2 - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

CHAMP D'APPLICATION SECTEUR PUBLIC

Agents couverts pour le risque chômage	Agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'Etat et de ses EPA Agents titulaires des collectivités territoriales Agents statutaires des EPA autres que ceux de l'Etat	Agents non titulaires des collectivités territoriales Agents non statutaires des EPA autres que ceux de l'Etat Agents non statutaires des GIP	Salariés des entreprises et sociétés nationales Salariés des EPIC des collectivités territoriales Salariés des SEM (participation majoritaire des collectivités territoriales)	Salariés non statutaires relevant d'organismes consulaires (chambres des métiers, services à caractère industriel et commercial gérés par les CCI, chambres d'agriculture) Salariés des établissements et services d'utilité agricole des chambres d'agriculture
	auto-assurance	auto-assurance	auto-assurance	auto-assurance
Options de gestion	Convention de gestion	Convention de gestion	Convention de gestion	Convention de gestion
	Adhésion révoicable possible pour les agents non titulaires : - des établissements publics d'enseignement supérieur - des établissements publics à caractère scientifique et technologique ■ les assistants d'éducation des établissements publics locaux d'enseignement	Adhésion possible si contrat d'une durée de 6 ans renouvelable ↓ Si adhésion versement des contributions du RAC (*)	Adhésion au RAC (*) possible Choix irrévocable ↓ Contributions du RAC (*)	
part agent = 1 % (équivalent de la contribution de solidarité) part employeur = 5,40 %		part agent = 1 % (équivalent de la contribution de solidarité) part employeur = 5,40 %		
(*) RAC : régime d'Assurance Chômage				

SITUATION DU FONCTIONNAIRE AU REGARD DE L’AFFILIATION AU REGIME D’ASSURANCE CHOMAGE EN CAS D’EXERCICE D’UNE ACTIVITE SALARIEE

EXERCICE D'UNE ACTIVITE FONCTIONNAIRE EN POSITION DE	AUPRES D'UN EMPLOYEUR			
	Secteur privé	Secteur public ayant adhéré au régime d'assurance chômage		
	Entreprise privée Association (...) L. 5422-13	Collectivité territoriale EPA des Collectivités territoriales GIP L. 5424-1 (*)	EPSCP (1) EPST (2) L. 5424-1 (*)	EPIC (3) Grandes entreprises Sociétés à capital majoritaire de l'Etat L. 5424-1 (*)
Disponibilité	Oui	Oui	Oui	Oui
Mise à disposition	Non	Non	Non	Non
	Oui pour le complément de salaire versé par l'employeur auprès duquel l'activité salariée est exercée			
Hors cadre	Oui	Oui	Oui	Oui100
Détachement	Oui	Oui	Oui	Oui
Activité accessoire	Oui	Oui	Oui	Oui

(*) Pour les organismes relevant de l'articles L. 5424-1, l'adhésion est révocable
(**) Pour les organismes relevant de l'article L. 5424-1, l'adhésion est irrévocable
(1) Etablissement public à caractère scientifique et technologique
(2) Etablissement public d'enseignement supérieur
(3) Etablissement public industriel et commercial

Directive UNEDIC n° 12-03 du 26 février 2003

REGLES DE COORDINATION ENTRE SECTEUR PRIVE ET PUBLIC

Lorsqu'un demandeur d'emploi a travaillé à la fois dans le secteur privé et dans le secteur public, il convient de déterminer à qui incombe la charge de son indemnisation. À cet effet, des règles ont été définies aux articles R. 5424-2 à R. 5424-6 du Code du travail.

Les règles de coordination définies aux articles R. 5424-4 et R. 5424-2 du Code du travail ne s'appliquent que pour déterminer à qui incombe la charge de l'indemnisation lorsque dans la période de référence affiliation se trouvent un ou plusieurs contrats de travail relevant du secteur privé et un ou plusieurs autres contrats de travail conclus avec des employeurs publics en auto-assurance. Ainsi, une salariée d'un OPAC, antérieurement adhérent au régime d'assurance chômage mais en auto-assurance au moment de la rupture de son contrat de travail, doit être indemnisée par son ancien employeur. Le motif selon lequel sa période d'emploi concomitante à l'adhésion de son employeur au régime d'assurance chômage est plus longue que la période où ce même employeur était en auto-assurance n'est pas recevable. Les règles de coordination ne sont pas prévues pour ce cas de figure.

Cass. Soc. n° 11-23498 du 4 décembre 2012

DUREES D'EMPLOI

La charge de l'indemnisation est déterminée en fonction des durées respectives des emplois accomplies pour le compte d'employeurs affiliés au régime d'assurance chômage et pour le compte d'employeurs publics en auto-assurance.

Période de référence

Les durées d'emploi sont comptabilisées sur une période correspondant à la période de référence dite «affiliation», utilisée pour rechercher les droits à l'ARE du travailleur privé d'emploi. Il s'agit des **28** ou **36** mois précédant la fin du dernier contrat de travail, au titre duquel l'ouverture des droits est prononcée.

Décompte des durées

Les durées d'emploi sont décomptées uniquement en jours calendaires :

- y compris si l'affiliation retenue a été calculée en heures de travail ;
- sans tenir compte d'éventuelles périodes assimilées (dernier jour de février et périodes de formation professionnelle continue).

Prise en compte de l'intensité horaire de travail

Il n'est pas tenu compte de l'intensité horaire de travail du demandeur d'emploi, sauf si la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la moitié de la durée de travail légale ou conventionnelle applicable à l'employeur pendant la période d'emploi. Dans ce cas, le calcul des durées d'emploi s'effectue après application d'un coefficient égal au rapport entre :

- la durée hebdomadaire de travail de l'intéressé, fixé par son contrat de travail ou engagement ;
- et la durée légale de travail (ou conventionnelle si celle-ci est inférieure à la durée légale) applicable à l'employeur pendant la période d'emploi visée.

Ces dispositions s'appliquent en cas d'emplois successifs et d'emplois concomitants. Le coefficient est toujours déterminé en fonction des mentions indiquées sur l'attestation employeur.

Durées hebdomadaires de travail différentes

Dans l'hypothèse où l'intéressé n'a pas la même durée hebdomadaire de travail, il convient de faire une moyenne cette durée.

Exemple

- une semaine : 15 heures de travail ;
- une semaine : 7 heures de travail ;
- une semaine : 6 heures de travail ;
- une semaine : 4 heures de travail.

En moyenne, la durée hebdomadaire de travail est égale à : $(15 + 7 + 6 + 4)/4$, soit **8** heures.

Date d'application

L'application d'un coefficient réduisant le nombre de jours d'emploi du fait d'une activité accomplie pour moins d'un mi-temps concerne toute admission ou réadmission prononcée suite à une fin de contrat de travail ou d'engagement intervenu à compter du 27 septembre 2003.

Charge de l'indemnisation

La charge de l'indemnisation incombe à Pôle emploi lorsque dans la période de référence, la durée des emplois accomplie pour le compte d'employeurs affiliés au régime a été plus longue que l'ensemble des périodes d'emploi accomplies pour le compte d'un ou plusieurs employeurs publics en auto-assurance.

Dans le cas contraire, cette charge incombe à l'employeur public ou à celui des employeurs publics qui a occupé l'intéressé durant la période la plus longue.

NATURE DU DERNIER CONTRAT DE TRAVAIL

Égalité des durées d'emploi - employeurs affiliés/employeurs en auto-assurance

Si au cours de la période de référence la durée des emplois accomplie pour le compte d'un ou plusieurs employeurs affiliés au régime est égale à la durée des emplois accomplie pour le compte d'employeurs publics en auto-assurance, la charge de l'indemnisation incombe :

- à Pôle emploi, si le dernier contrat liait le demandeur d'emploi à un employeur affilié au régime ;
- à celui des employeurs public ayant occupé l'intéressé pendant la période la plus longue, si le dernier contrat liait le demandeur d'emploi à un employeur public.

Égalité des durées d'emploi - employeurs en auto-assurance

À égalité de durée d'emploi pour le compte d'employeurs publics en auto-assurance, la charge de l'indemnisation incombe à celui auquel l'intéressé a été lié par le dernier contrat de travail ou engagement.