

CONTRIBUTIONS GÉNÉRALES D'ASSURANCE CHÔMAGE

POUR LES EMPLOYEURS PUBLICS EN AUTO-ASSURANCE OU SOUS CONVENTION DE GESTION

Dans le cadre de ce régime, aucune cotisation n'est à verser à l'UNEDIC.

En cas de perte d'un agent titulaire, c'est l'employeur public qui devra supporter la charge financière du chômage.

En cas de perte d'emploi d'un agent contractuel, l'employeur public supporte de la même façon le financement des allocations chômage versées aux agents, soit directement, soit en souscrivant une convention de gestion avec le Pôle emploi. Avec la convention de gestion, l'employeur public demeure toujours sous le régime de l'auto-assurance, mais décide de confier la gestion des allocations chômage de ses agents contractuels au Pôle emploi. Ce dernier refacturera auprès de l'employeur public les prestations versées pour le compte de ses agents, ainsi que des frais de gestion. Toutefois, la possibilité de conclure une convention de gestion avec Pôle emploi ne concerne que les établissements publics de l'État ou nationaux.

POUR LES EMPLOYEURS PUBLICS AYANT CHOISI L'ADHÉSION RÉVOCABLE

L'employeur public est considéré comme un employeur privé et doit donc cotiser auprès de l'UNEDIC au taux habituel de **4,05 %**.

Quelle que soit la part mise à la charge de l'employeur et de l'agent, l'organisme public est redevable de la totalité des contributions à Pôle emploi et est responsable de son paiement intégral (Article R. 5424-1 du Code du travail) auprès du régime d'assurance chômage.

POUR LES EMPLOYEURS PUBLICS AYANT CHOISI L'ADHÉSION IRRÉVOCABLE

L'option irrévocable est envisagée par le 2° de l'article L. 5424-2 du Code du travail. Cette option ne concerne toutefois que certains employeurs :

- les entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État, les établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, les sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire ;
- les chambres de métiers, les services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie territoriales, les chambres d'agriculture, ainsi que les établissements et services d'utilité agricole de ces chambres ;
- les entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières soumises au statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Le taux de contribution d'assurance chômage est entièrement à la charge de l'employeur à hauteur de **4,05 %**.

ASSIETTE

Assiette des contributions générales chômage

L'assiette des contributions d'assurance chômage est constituée :

- des rémunérations brutes soumises aux charges de Sécurité sociale ;
- dans la limite de 4 fois le plafond de la Sécurité sociale.

Article 49 du règlement général annexé au décret du 26 juillet 2019

Les contributions générales du régime d'assurance chômage, part patronale et part salariale, sont assises sur l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale. Entrent ainsi dans l'assiette des contributions, toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment :

- les salaires ou gains ;
- les indemnités de congés payés ;
- les indemnités primes ou gratifications ;
- ou tout autre avantage en argent ou en nature ;

Les sommes perçus directement ou par l'entreprise d'un tiers à titre de pourboire.

ASSIETTE MAXIMALE

Sont exclues de l'assiette des contributions assurance chômage les rémunérations dépassant 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale visées à l'article L. 241-3 du Code de la Sécurité sociale. Le plafond dans la limite duquel la contribution de solidarité doit être calculée et fixé à :

- 13 712 € par mois du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022.

Pour l'année 2022, la limite supérieure des rémunérations soumises aux contributions d'assurance chômage est ainsi fixée à :

- 164 544 €.

MODULATION DU TAUX DE CONTRIBUTION DANS CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ

Le taux de contribution des entreprises est susceptible d'être modulé en fonction du taux de séparation de l'employeur. Ce qui signifie concrètement qu'il peut être minoré ou majoré en fonction de la pratique de l'entreprise en matière de recours à des contrats à durée déterminée.

Article 50-2 - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

Article 5 – III – 6° - Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019

Pour l'application de la réduction générale de cotisations patronales, le taux de référence de 4,05% est retenu et non le taux modulé applicable à l'entreprise.

Question/Réponse du Ministère du travail n°4.7 du 1er juillet 2022

Entrée en vigueur

La minoration ou majoration s'applique aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi allant du 1^{er} mars d'une année civile au 28 ou 29 février de l'année civile suivante.

Pour tenir compte des effets de la crise sanitaire du Covid-19, l'application des taux modulés est différée. Ainsi, pour la première période d'emploi au cours de laquelle un taux minoré ou majoré est appliqué, ces taux sont applicables aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant du 1^{er} septembre au 31 octobre 2022, date de fin d'application du décret du 26 juillet 2019.

Article 51 - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019 modifié par l'article 2 - 15° du décret n° 2021-346 du 30 mars 2021

La renégociation de la réglementation relative à l'assurance chômage devrait définir les deux premières périodes d'application, soit du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2023, puis du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024. Le régime prévu par les textes devrait ensuite être effectif, soit une application du 1^{er} mars d'une année civile au 28 ou 29 février de l'année suivante.

Champ d'application

La modulation du taux de contribution est applicable dans les entreprises d'au moins **11** salariés.

Le calcul de l'effectif de l'entreprise et le franchissement du seuil d'effectif est déterminé dans les conditions fixées à l'article L. 130-1 du Code de la Sécurité sociale.

Au-delà du critère de l'effectif, sont concernées les entreprises des secteurs d'activité dans lesquels le taux de séparation moyen est supérieur à un seuil fixé à **150 %**.

Les secteurs d'activités concernés sont fixés par un arrêté du ministre chargé de l'emploi pour une période de **3** ans allant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019.

Le taux de séparation moyen correspond à la moyenne, sur la période de référence (du 1^{er} janvier de l'année N-4 et le 31 décembre de l'année N-2), des quotients par exercice de référence du nombre de séparations de l'ensemble des entreprises d'au moins **11** salariés du secteur par le total des effectifs de ces entreprises.

L'affectation d'un employeur dans un secteur d'activité concerné est effectuée en fonction de l'activité économique principale qu'il exerce ou, le cas échéant, de son objet social, et de la convention collective à laquelle il est rattaché.

Article 50-3-1 - Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019

Secteurs d'activité concernés

La nomenclature des secteurs d'activité potentiellement concernés est définie à l'article 50-3-1 du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019.

Le classement de ces secteurs en fonction de leur taux de séparation moyen sur la période 2017-2019 est publié à l'annexe 1 de l'arrêté du 28 juin 2021.

Elle s'applique également au secteur public.

Liste des secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150 %

- fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- hébergement et restauration ;
- transport et entreposage ;
- fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- travail du bois, industrie du papier et imprimerie.

Article 1 - Arrêté du 28 juin 2021 - NOR MTRD2119600A - JO du 30 juin 2021

Plafonds et planchers des taux de contribution

Secteur	Plancher en %	Plafond en %	Taux de séparation médian (1 ^{er} juillet 2021 - 30 juin 2022)
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	3,0	5,05	240,58 %
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	3,0	5,05	10,52 %
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	3,0	5,05	74,99 %
Hébergement et restauration	3,0	5,05	45,73 %
Transport et entreposage	3,0	5,05	82,45 %
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	3,0	5,05	134,30 %
Travail du bois, industrie du papier et imprimerie	3,0	5,05	151,47 %

Annexe 7 - Arrêté du 28 juin 2021 - JORF du 30 juin

Annexe de l'arrêté du 18 août 2022 portant publication des taux de séparation médians par secteur pris en compte pour le calcul du bonus-malus - JO du 24 août 2022 - NOR : MTRD2222131A

Définition du taux de séparation

Fins de contrat de travail à prendre en compte

Articles 50-5, 50-6 et 50-7 - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

Le taux de séparation d'une entreprise est défini par le nombre de fins de contrat de travail imputables à l'employeur, rapporté à l'effectif de l'entreprise, sur une période de référence. Le nombre de séparations (ou fins de contrat imputables à l'employeur) correspond à la somme :

- du nombre d'inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi consécutives à une fin de contrat de travail ou à une fin de mise à disposition ;
- du nombre de fins de contrat de travail et de fins de mise à disposition de salariés déjà inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi.

Sont retenues les fins de contrats de travail déclarées par l'employeur dans "l'attestation employeur" ou dans la DSN (Déclaration Sociale Nominative).

Les fins de contrat de mise à disposition correspondent aux fins de mission associées inscrites dans la DSN.

Les entreprises de travail temporaire informe l'entreprise utilisatrice lors de la conclusion du contrat de mise à disposition que les informations relatives à la fin de ce contrat et à l'identité du salarié rattaché au contrat inscrites dans la DSN sont utilisées pour le calcul des taux de séparation de l'entreprise et de celui du secteur d'activité.

L'entreprise utilisatrice peut demander à l'administration la communication de ces informations et informer l'entreprise de travail temporaire en cas d'informations erronées afin que celle-ci les corrige lors de l'échéance déclarative la plus proche.

Articles 50 - 8 - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

Pour les employeurs publics ayant adhéré au régime d'assurance chômage, les fins de contrat à prendre en compte sont uniquement celles relatives aux agents ou salariés couverts par l'adhésion au régime d'assurance chômage.

Dans le cas où l'employeur ne fait pas encore de DSN, les modalités de déclaration des données utilisées pour le calcul du taux de séparation sont fixées par arrêté (à paraître).

Articles 50 - 12 - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

Ne sont pas retenues dans le calcul :

- les démissions ;
- les fins de contrat de mission conclu entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire ;
- les fins de contrat d'apprentissage ;
- les fins de contrat de professionnalisation ;
- les fins de contrat à durée déterminée conclu au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- les fins de contrat de mise à disposition lié à un contrat de mission mentionné à l'article L. 5132-6 du Code du travail conclu par les entreprises de travail temporaire avec des personnes sans emploi ;
- les fins de contrat de mise à disposition liées à un contrat de mission conclu avec un salarié reconnu handicapé bénéficiaire de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du Code du travail (mise à disposition prévue au VI de l'article 67 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, à titre expérimental du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021) ;
- les fins de contrat de mise à disposition liées à un contrat de mission conclu par les entreprises adaptées ayant la possibilité d'expérimenter à compter du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2022, la création d'entreprises de travail temporaire afin de favoriser les transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres entreprises selon les dispositions de l'article 79 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- des fins de contrat unique d'insertion ;
- les fins de contrat de travail ou de mise à disposition conclus avec une structure d'insertion par l'activité économique mentionnée à l'article L. 5132-4 du Code du travail.

Au-delà du fait que ces fins de contrats ne sont pas comptabilisées dans le taux de séparation de l'employeur, le taux de contribution de droit commun est appliqué, soit **4,05 %**.

Période de référence

La période de référence au cours de laquelle sont comptabilisées les fins de contrat de travail pour calculer le taux de séparation correspond à la période comprise entre le 1^{er} janvier N-3 et le 31 décembre N-1.

L'année N-1 est celle l'année qui précède la première année d'application du taux modulé. Sont prises en compte dans la période de référence :

- les inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi, intervenues dans la période de référence et précédées d'une fin de contrat de travail ou d'une fin de contrat de mise à disposition, lorsque celle-ci est intervenue trois mois au plus avant l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi. *Une fin de contrat de travail ou de contrat de mise à disposition est imputée à l'entreprise uniquement s'il s'agit de la dernière fin de contrat de travail ou de contrat de mise à disposition précédant l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ;*
- les fins de contrat de travail ou de mise à disposition intervenues dans la période de référence lorsque le salarié est déjà inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. *Toute fin de contrat de travail ou de contrat de mise à disposition concernant un salarié déjà inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi est imputée à l'employeur, nonobstant le nombre de fins de contrat de travail ou de mise à disposition intervenues pour un même salarié sur la période de référence.*

Article 50-7 - I - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

La période de référence au cours de laquelle sont comptabilisées les fins de contrat ou de missions imputables à l'employeur est donc fixée à **3** années civiles.

Par exception et pour sa première année d'application prévue du 1^{er} septembre au 31 octobre 2022, la période de référence est comprise entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2022.

Article 50-7 - II - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

Calcul du taux de séparation de l'entreprise

Le taux de séparation de l'entreprise est égal à la moyenne sur la période de référence des quotients, par exercice de référence, du nombre des séparations imputées à l'entreprise par l'effectif de l'entreprise. La notion utilisée est celle d'un ratio entre le nombre de fins de contrat imputables à l'employeur et l'effectif de l'entreprise.

Les taux de séparation par entreprise, les taux de séparation médians par secteur et les taux de contribution majorés ou minorés par entreprise sont établis chaque année par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale, avec le concours de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole et de Pôle emploi, pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et de l'ensemble des organismes chargés du recouvrement des contributions d'assurance chômage.

Article 1er - Arrêté du 21 juin 2022 relatif aux modalités d'établissement et de notification du taux de contribution à l'assurance-chômage modulé par le bonus-malus - JO du 26 juin 2022 - NOR : MTRD2217092A

Détermination du taux minoré ou majoré par employeur

La minoration ou majoration du taux de référence est déterminé par employeur par comparaison entre le taux de séparation de l'entreprise et le taux de séparation médian du secteur d'activité de l'entreprise.

Articles 50-4 - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

La minoration ou majoration est déterminée dans la limite d'un plancher et d'un plafond tous deux déterminés par secteur d'activité par l'arrêté du 28 juin 2021 (annexe 7).

Le taux majoré ne peut être supérieur à **5,05** % et le taux minoré ne peut être inférieur à **3** %. Le taux est obtenu de la manière suivante :

$$\text{Taux modulé} = \text{ratio de l'entreprise} \times 1,46 + 2,59$$

Le ratio de l'entreprise est calculé comme suit :

$$\text{Ratio de l'entreprise} = \frac{\text{taux de séparation de l'entreprise}}{\text{taux de séparation médian du secteur d'activité de l'entreprise}}$$

Articles 50-10 - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

Cas particuliers

Entreprises nouvellement créées ou résultant de la fusion de plusieurs entreprises

Dans le cas d'entreprises nouvellement créées le taux de contribution de référence, soit **4,05 %**, s'applique jusqu'au 28 ou 29 février de la troisième année suivant celle de la création de l'entreprise ou de la fusion de plusieurs entreprises. Il n'est pas fait application de la modulation du taux de contribution fonction de la pratique de ces entreprises en matière de recours aux contrats à durée déterminée pendant cette période.

Au-delà de cette période de **3 ans**, la modulation du taux de la contribution s'applique au lendemain soit au 1^{er} mars de la troisième année.

Articles 50-11 - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

Employeurs de salariés intermittents, intermittents du spectacle, intérimaires et structures d'insertion par l'activité - Contrats aidés

Les employeurs de salariés intermittents, intermittents du spectacle, intérimaires et les structures d'insertion par l'activité ne sont pas concernés par la modulation du taux de la contribution d'assurance chômage. Seules les rémunérations versées aux salariés permanents des entreprises de travail temporaires sont soumises aux taux modulés. Les rémunérations versées dans le cadre des contrats aidés, soit les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, Les CUI et les contrats d'insertion issues de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi, restent soumises au taux de référence de 4,05%.

Notification des taux à l'employeur

Le taux de séparation et le taux de la contribution sont notifiés à chaque employeur dans des conditions fixées par arrêté (à paraître). En l'absence de notification, l'employeur verse les contributions sur la base du taux antérieurement applicable. A compter de la notification du taux intervient une régularisation.

Articles 50 - 15 - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

Le taux applicable est communiqué aux entreprises par les Urssaf et les caisses de MSA au plus tard le 15 septembre 2022 (entre le 1^{er} et 5 septembre en pratique). Le taux notifié en septembre 2022 est applicable jusqu'au 31 août 2023 pour la première période de modulation du taux de la contribution

Article 4 - Arrêté du 21 juin 2022 relatif aux modalités d'établissement et de notification du taux de contribution à l'assurance-chômage modulé par le bonus-malus - JO du 26 juin 2022 - NOR : MTRD2217092A Actualité Urssaf du 13 juillet 2022 Guide Urssaf du déclarant d'avril 2022

L'employeur peut également appliquer le taux mis à disposition via la DSN dès le début de la période d'emploi concernée

RECOUVREMENT DES COTISATIONS PAR PÔLE EMPLOI

L'UNEDIC a pour mission la définition des modalités d'application des dispositifs conventionnels relatifs à l'assurance chômage adoptés par les partenaires sociaux, dont les contributions constituent un des aspects.

L'UNEDIC a également un mandat pour assurer la gestion technique et financière du régime de garantie des créances des salariés. Cependant, le recouvrement des cotisations correspondantes est confié à Pôle emploi à titre provisoire.

RECOUVREMENT DES COTISATIONS PAR LES URSSAF

Article L. 5422-16 du Code du travail

Principe

La loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi prévoit que le recouvrement des contributions d'assurance chômage de d'assurance garantie des salaires soit assuré par les URSSAF et les CGSS pour l'Outre-Mer. Les contributions visées sont :

- les contributions générales d'assurance chômage à la charge des employeurs ;
- les contributions de salariés expatriés qui adhèrent individuellement au régime d'assurance chômage et dont l'employeur ne relève pas du champ d'application du régime.

Paielement

Le règlement des contributions est effectué à la diligence de l'employeur qui est responsable du paiement des contributions patronales et, le cas échéant, des contributions salariales pour ce qui concerne les salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle ainsi que les salariés expatriés qui adhèrent individuellement au régime d'assurance et dont l'employeur ne relève pas du champ d'application du régime.

Article 53 - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

Délais et remises

Les demandes de délai de paiement et de remise des majorations de retard et de pénalités sont examinées par l'instance compétente au sein de l'URSSAF.

Article 54 - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

MESURES DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 250 SALARIÉS DANS LE CADRE DE LA CRISE SANITAIRE DE LA COVID-19

Exonération des cotisations d'assurance patronales d'assurance chômage

Employeurs concernés

Les employeurs de moins de **250** salariés qui exercent leur activité principale dans les secteurs d'activité qui ont été définis par décret peuvent bénéficier d'une exonération des cotisations patronales d'assurance chômage pour la période d'emploi comprise entre le 1^{er} février et le 31 mai 2020. Il s'agit d'entreprises ayant été particulièrement affectées par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de Covid-19 en raison de la réduction de leur activité, et notamment leur dépendance à l'accueil du public.

Sont également concernées par le dispositif d'exonération de cotisations les entreprises dont l'activité principale dépend des secteurs définis par décret, ayant subi une très forte baisse de leur chiffre d'affaires. Dans tous les cas, l'employeur ne doit pas avoir été condamné pour travail dissimulé au cours des 5 années précédentes.

Sont exclus du dispositif d'exonération les sociétés civiles immobilières et les établissements de crédits visés à l'article 7 du décret n° 2020-1103 du 1^{er} septembre 2020.

Secteurs d'activités concernés

Liste des activités relevant des secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de la Covid-19 (Décret n° 2020-1103)

Téléphériques et remontées mécaniques Hôtels et hébergement similaire - Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée - Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs - Restauration traditionnelle - Cafétérias et autres libres services - Restauration de type rapide - Services de restauration collective sous contrat, de cantines et de restaurants d'entreprise - Débits de boissons - Projection de films cinématographiques et autres industries techniques du cinéma et de l'image animée - Location et location-bail d'articles de loisir et de sport - Activités des agences de voyage - Activités des voyagistes - Autres services de réservation et activités connexes - Organisation de foires, événements publics ou privés, salons ou séminaires professionnels, congrès - Agences de mannequin - Entreprise de détaxe, bureaux de change (changeurs manuels) - Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs - Arts du spectacle vivant - Activités de soutien au spectacle vivant - Création artistique relevant des arts plastiques.

Gestion des salles de spectacles et production de spectacles - Gestion des musées - Guides conférenciers - Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires - Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles - Gestion des installations sportives - Activités de clubs de sports - Activités de culture physique - Autres activités liées au sport - Activités de parcs d'attractions et parcs à thèmes - Entretien corporel - Trains et chemins de fer touristiques - Transport transmanche - Transport aérien de passagers - Transport de passagers sur les fleuves, les canaux, les lacs, location de bateaux de plaisance - Cars et bus touristiques - Balades touristiques en mer - Production de films institutionnels et publicitaires - Production de films pour le cinéma - Activités photographiques - Enseignement culturel.

Annexe 1 - décret n° 2020-1103 du 1^{er} septembre 2020 relatif aux cotisations et contributions des entreprises, travailleurs indépendants et artistes-auteurs affectés par la crise sanitaire

Liste des activités relevant des secteurs dont l'activité dépend de celle des secteurs mentionnés en Annexe 1

Culture de plantes à boissons - Culture de la vigne Pêche en mer - Pêche en eau douce - Aquaculture en mer - Aquaculture en eau douce - Production de boissons alcooliques distillées - Fabrication de vins effervescents - Vinification - Fabrication de cidre et de vins de fruits - Production de fromages sous appellation d'origine protégée ou indication géographique protégée - Fabrication de malt - Centrales d'achat alimentaires - Autres intermédiaires du commerce en denrées et boissons Commerce de gros de fruits et légumes Herboristerie / horticulture / commerce de gros de fleurs et plantes Commerce de gros de produits laitiers, œufs, huiles et matières grasses comestibles - Commerce de gros de boissons - Mareyage et commerce de gros de poissons, coquillages, crustacés - Commerce de gros alimentaire spécialisé divers - Commerce de gros de produits surgelés - Commerce de gros alimentaire - Commerce de gros non spécialisé - Commerce de gros de textiles Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques - Commerce de gros d'habillement et de chaussures - Commerce de gros d'autres biens domestiques - Commerce de gros de vaisselle, verrerie et produits d'entretien - Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services - Blanchisserie teinturerie de gros - Stations-service - Enregistrement sonore et édition musicale - Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision - Distribution de films cinématographiques - Editeurs de livres - Prestation / location de chapiteaux, tentes, structures, sonorisation, photographie, lumière et pyrotechnie - Services auxiliaires de transports aériens - Transports de voyageurs par taxis et véhicules de tourisme avec chauffeur Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers.

Annexe 2 - Décret n° 2020-1103 du 1^{er} septembre 2020 relatif aux cotisations et contributions sociales des entreprises, travailleurs indépendants et artistes-auteurs affectés par la crise sanitaire

Contributions concernées

Le dispositif d'exonération concerne les cotisations sociales relevant du champ d'application de la réduction générale de cotisations patronales prévue à l'article L. 241-13 du Code du Travail.

Sont exclues du dispositif d'exonération :

- les contributions dues au titre des salariés expatriés affiliés à titre facultatif et les contributions dues par les salariés expatriés du fait de leur adhésion au régime d'assurance chômage à titre individuel ;
- les contributions spécifiques dues au titre des salariés relevant des professions du spectacle (taux de **5 %**) et les contributions à la charge des salariés résultant des règles dérogatoires et spécifiques aux annexes 8 et 10 ;
- la majoration de **0,50 %** due au titre de certains CDD d'usage ;
- les contribution dues dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle ;
- la taxe forfaitaire de **10 €** sur les CDD d'usage pour les embauches réalisées entre le 1^{er} février et le 31 mai 2020 (suppression de cette taxe à compter du 1^{er} juillet 2020) ;
- la contribution spécifique applicable aux CCI du fait de leur adhésion au régime d'assurance chômage ;
- la cotisation AGS.

Article 65-I - Loi de finances rectificative pour 2020 n° 2020-935 du 30 juillet 2020
Circulaire Unedic n° 2020-14 du 29 octobre 2020

Aide au paiement des cotisations

Une aide au paiement des cotisations est accordées aux mêmes employeurs. Elle est égale à **20 %** du montant des rémunérations au titre desquelles l'employeur bénéficie de l'exonération des cotisations patronales d'assurance chômage définie précédemment.

L'aide prend la forme d'un crédit de cotisations imputable à l'ensemble des cotisations et contributions, patronales et salariales, restant dues par l'employeur au titre de l'année 2020 après application du dispositif d'exonération totale ou partielle applicable. Les cotisations AGS et la taxe sur les CDD d'usage peuvent faire l'objet de cette aide.

Ces dispositions sont également applicables à Mayotte et Saint-Pierre et Miquelon. Ne sont pas concernées les cotisations recouvrées par Pôle emploi au titre de l'emploi des salariés expatriés des salariés intermittents du spectacle.

Article 65-II - Loi de finances rectificative pour 2020 n° 2020-935 du 30 juillet 2020
Circulaire Unedic n° 2020-14 du 29 octobre 2020

Plan d'apurement et remise de dette

Les employeurs de moins de **250** salariés pour lesquels des cotisations et contributions sociales, salariales et patronales, resteraient dues à la date du 30 juin 2020, peuvent bénéficier de plans d'apurement conclus avec les organismes de recouvrement, sur proposition des directeurs des organismes de recouvrement adressés, avant le 30 novembre 2020. Les employeurs n'ayant pas reçu cette proposition peuvent également en bénéficier sur demande. Ces plans peuvent prévoir une remise partielle des dettes de cotisations et contributions patronales constituées au titre des périodes d'activité courant du 1^{er} février au 31 mai 2020, lorsque l'activité a été réduite d'au moins **50 %** par rapport à la même période l'année précédente. La remise de dettes ne peut excéder **50 %** des sommes dues. Elle est acquise sous réserve du remboursement de la totalité des cotisations et contributions salariales incluses dans le plan d'apurement.

Article 65-VI et VII - Loi de finances rectificative pour 2020 n° 2020-935 du 30 juillet 2020
Circulaire Unedic n° 2020-14 du 29 octobre 2020

CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROIT

CONDITIONS D’AFFILIATION

DÉFINITION

La condition d'affiliation fait partie des conditions d'ouverture de droit au chômage et elle est recherchée au cours d'une période de référence dont le terme est la fin du contrat de travail à la suite de laquelle l'agent privé d'emploi s'est inscrit comme demandeur d'emploi ou s'est actualisé (lorsque la demande d'allocations est déposée postérieurement à l'inscription comme demandeur d'emploi).

Périodes d'emploi

Les périodes d'affiliation recouvrent :

- les périodes d'emploi accomplies dans une ou plusieurs entreprises entrant dans le champ d'application du régime d'assurance chômage.

Article L. 5422-13 du Code du travail

Toute période d'activité non déclarée d'une durée supérieure à **3** jours calendaires au cours du mois civil considéré constatée, n'est pas prise en compte pour la recherche de l'affiliation en vue d'une ouverture de droits.

Article L. 5526-1-1 - Code du travail

- les périodes d'emploi accomplies pour le compte d'employeurs publics.

Article L. 5424-1 du Code du travail

- les périodes de suspension du contrat de travail qui sont rémunérées ou indemnisées (maladie, maternité, congé parental d'éducation, congé individuel de formation, ...)

En effet, il est tenu compte des périodes de suspension de la relation de travail durant lesquelles les personnels sont indemnisés en application, selon le cas, des dispositions statutaires applicables aux personnels concernés ou du régime de sécurité sociale dont relèvent ces personnels.

Article R. 5424-5 - Code du travail, modifié par l'article 4 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020

Ces périodes de suspension peuvent être considérées comme des périodes d'emploi prises en compte dans l'appréciation de l'affiliation que dans la limite de **5** jours travaillés par semaine civile. Lorsque la durée d'affiliation est décomptée en heures, chaque jour de suspension retenu est retenu à hauteur de **7** heures travaillées.

Périodes exclues de l'affiliation

- les périodes de suspension du contrat de travail au cours desquelles a été exercée une activité professionnelle non salariée, sauf si celle-ci a été exercée dans le cadre d'un congé pour la création d'entreprise (article L. 3142-105 du Code du travail) ;
- les périodes de suspension du contrat de travail correspondant à une période de mobilité volontaire sécurisée pendant laquelle le salarié a bénéficié de l'allocation en raison de la cessation involontaire du contrat de travail exercé pendant cette période ;
- certaines périodes de suspension qui, n'ayant été ni rémunérées, ni indemnisées, ne peuvent être assimilées à des périodes d'emploi et, en conséquence, retenues au titre de la durée d'affiliation : il s'agit des périodes de congés sabbatiques visées à l'article L. 3142-28 du code du travail ou d'un congé sans solde ou assimilé d'une durée supérieure ou égale à un mois civil lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du Code du travail ;
- Les périodes de suspension de la relation de travail durant lesquelles les agents publics et les fonctionnaires ne sont ni rémunérés ni indemnisés ne sont pas prise en compte dans la recherche de l'affiliation. Sont notamment concernées les périodes de disponibilité. *Circulaire UNEDIC n°2021-13 du 19 octobre 2021*

Activités exercées pendant une période de suspension de la relation de travail

Activités exercées dans le cadre d'une période de mobilité volontaire sécurisée (PMVS)

Les salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à deux ans dans les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins **300** salariés sont susceptibles de bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée, le conduisant à exercer une activité au sein d'une autre entreprise (entreprise d'accueil) tout en conservant le droit de réintégrer son entreprise d'origine au terme de la période prévu par avenant au contrat de travail.

Pour rechercher les droits d'un salarié ayant involontairement perdu l'emploi exercé dans l'entreprise d'accueil avant le terme de sa période de mobilité volontaire sécurisée, la durée d'affiliation acquise au titre du contrat de travail suspendu est prise en compte.

Article 1^{er} – Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

Activité exercée par les salariés et agents publics ayant exercé une activité salariée pendant une période de congé sabbatique ou d'un congé sans solde ou assimilé

Les salariés et agents publics qui ne relèvent pas du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public ⁽¹⁾ bénéficiant d'un congé sabbatique, d'un congé sans solde et assimilé d'une durée supérieure ou égale à un mois civil, peuvent être admis au bénéfice des allocations en cas de cessation du contrat de travail exercé pendant cette période, conférant un caractère involontaire à la situation de chômage. L'ouverture de droits ne dépend pas uniquement du respect de l'ensemble des conditions requises. Ils doivent par ailleurs justifier qu'ils n'ont pas été réintégrés auprès de leur employeur ou de leur administration d'origine, par une attestation écrite de celui-ci ou celle-ci.

Seules sont prises en compte pour la durée d'affiliation requise et la durée d'indemnisation afférente les périodes d'emploi accomplies dans le champ d'application du régime d'assurance chômage, au cours de la période de suspension du contrat de travail mentionnée à l'alinéa ci-dessus.

Article 6§2 - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019, modifié par l'article 9 - 1° du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public

(1) Il s'agit des personnels suivants :

- les salariés des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat ;
- les salariés relevant, soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire ;
- les salariés non statutaires des chambres de métiers, des chambres d'agriculture, ainsi que les salariés des établissements et services d'utilité agricole de ces chambres ;
- les personnels des chambres de commerce et d'industrie ;
- les salariés des entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Périodes assimilées à des périodes d'emploi

Les actions de formations visées aux livres III et IV, de la 6^e partie du Code du travail, relatif à la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage assimilées à des heures de travail, ou à raison de **7 heures**, à des jours d'affiliation dans la limite des 2/3 du nombre de jours travaillés ou d'heures travaillées dont l'agent privé d'emploi justifie dans la période de référence affiliation.

7 heures de formation = 1 journée d'affiliation

Article 3 § 3, dernier alinéa - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

DURÉES D'AFFILIATION REQUISES

Les durées d'affiliation requises pour une ouverture de droit à une certaine durée d'indemnisation sont désormais contenues dans une « filière unique ». Ainsi, la durée d'affiliation minimale requise est fixée à **130 jours travaillés** ou **910 heures** de travaillées.

La seule distinction opérée entre les différentes catégories de demandeurs d'emploi se fait au niveau de l'âge de l'intéressé à la date de la fin de son contrat de travail, pour fixer la période de référence au cours de laquelle l'affiliation peut être décomptée.

En conséquence, il convient de rechercher **130 jours travaillés** ou **910 heures** de travaillées :

- au cours des **24** mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les agents âgés de moins de **53** ans ;
- au cours des **36** mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les agents âgés de **53** ans et plus.

Article 3, paragraphe 1^{er} - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

Durée d'affiliation minimale requise pour les fins de contrat de travail intervenant entre le 1er août 2020 et le 30 novembre 2021

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, la durée minimale d'affiliation requise pour ouvrir un droit à l'ARE est abaissée. Ainsi, pour les fins de contrat de travail situées survenues à compter du 1^{er} août 2020, ou pour les procédures de licenciement engagée à compter de cette même date, la durée d'affiliation minimale requise pour ouvrir (ou recharger un droit ou bien encore pour bénéficier du droit d'option pour un droit nouveau plus favorable au reliquat de droits), est abaissée de **130 à 88 jours travaillées** ou de **910 à 610 heures travaillées** au cours de la période de référence applicable selon l'âge du demandeur d'emploi à la date de sa fin de contrat de travail, comprise entre **24 et 36** mois.

Ces dispositions s'appliquent aux fins de contrat de travail situées entre le 1er août et le 30 novembre 2021, quelle que soit la date d'engagement de la procédure de licenciement. *Circulaire Unedic n° 2021-13 du 19 octobre 2021*

A noter que pour dans ces cas, la recherche de l'affiliation est effectuée sur une PRA le cas échéant, du nombre de jours correspondant à la partie de cette période comprise entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et 30 juin 2021 pour les fins de contrat de travail survenues à compter respectivement pour ces durée à compter du 16 avril 2020 et le 30 décembre 2020.

Article 7-1 - II - Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, créé par l'article 3 du décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020

Ces dispositions cessent d'être applicables dans un délai maximal de trois mois suivant la réalisation, au plus tôt au 1er octobre 2021, des deux conditions cumulatives suivantes :

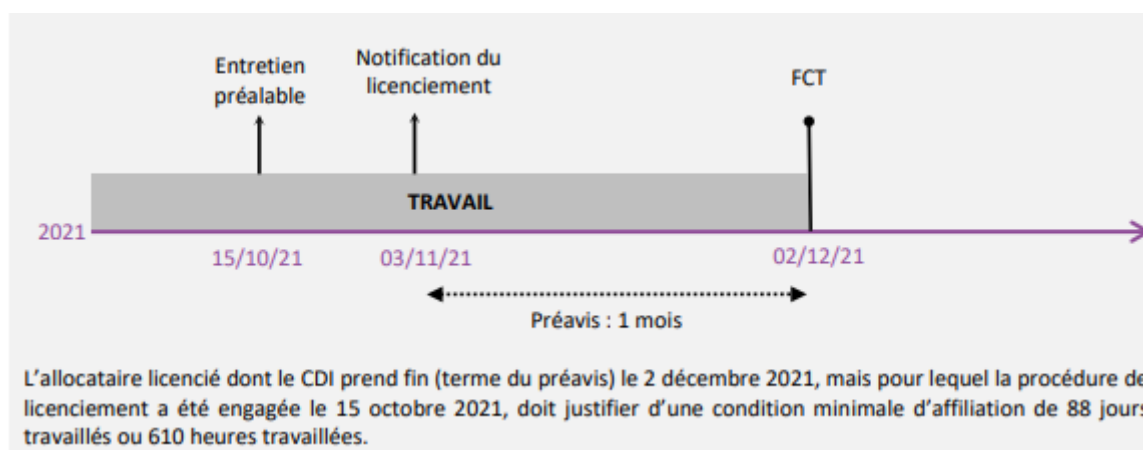
- le nombre cumulé de déclarations préalables à l'embauche pour des contrats de plus d'un mois (hors intérim), sur une période de quatre mois consécutifs, est supérieur à **2 700 000**. Ce nombre est évalué mensuellement par l'Acoess ;
- la somme des variations mensuelles du nombre total mesuré en fin de mois, de demandeurs d'emploi inscrits dans la catégorie A fait apparaître, au cours des six derniers mois, une baisse d'au moins **130 000**.

L'arrêté du Ministre chargé de l'emploi du 18 novembre 2021 constate la réalisation au 1er octobre 2021 des deux conditions cumulatives définies.

Arrêté du 18 novembre 2021 fixant la date à laquelle les dispositions des articles 7-1 et 7-2 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail cessent d'être applicables - JO du 20 novembre 2021 - NOR : MTRD2133174

Durée d'affiliation minimale requise pour les fins de contrat de travail intervenant à compter du 1er décembre 2021

Les dispositions du paragraphe 1er de l'article 3 du règlement annexé au décret du 26 juillet 2019 sont de nouveau applicables. Sont concernés les allocataires dont la fin du contrat de travail est intervenue à compter du 1er décembre 2021, à l'exception de ceux ayant fait l'objet d'une procédure de licenciement engagée avant cette date.



Synthèse : condition d'affiliation minimale exigée selon la date de fin de contrat de travail ou la date d'engagement de la procédure de licenciement :

	<i>Fins de contrat de travail entre le 1^{er} novembre 2019 et le 31 juillet 2020</i>	<i>Fins de contrat de travail entre le 1^{er} août 2020 et le 30 novembre 2021</i>	<i>Fins de contrat de travail à compter du 1^{er} décembre 2021</i>
Condition d'affiliation nécessaire pour l'ouverture d'un droit ou un rechargement	130 jours travaillés ou 910 heures travaillées (6 mois) A noter : applicable pour les fins de contrat de travail intervenues avant le 1 ^{er} août 2020	88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (4 mois) A noter : applicable pour les fins de contrat de travail intervenues entre le 1 ^{er} août 2020, quelle que soit la date d'engagement de la procédure de licenciement) *, et le 30 novembre 2021	130 jours travaillés ou 910 heures travaillées (6 mois) A noter : applicable pour les fins de contrat de travail intervenues à compter du 1 ^{er} décembre 2021, hors procédure de licenciement engagée antérieurement

MODALITÉS DE RECHERCHE DE L’AFFILIATION

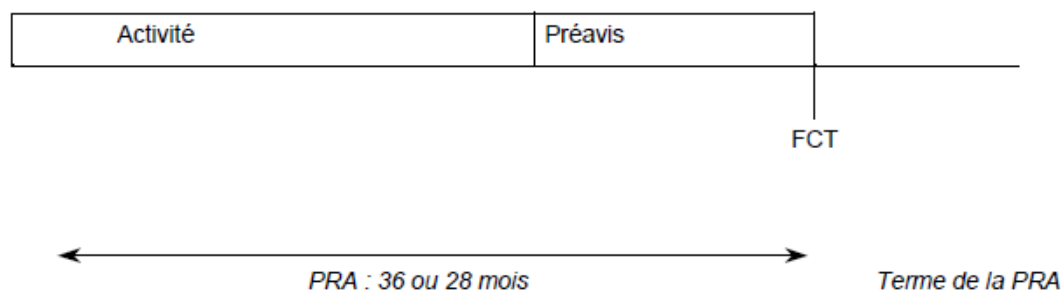
Période de Référence Affiliation (PRA)

Les durées d’affiliation doivent être recherchées au sein de la période de référence affiliation, dont le terme est la date de fin de contrat de travail à la suite de laquelle l’agent privé d’emploi s’est inscrit comme demandeur d’emploi. La fin du contrat de travail correspond au terme du préavis, exécuté ou non, s’il est rémunéré.

La fin de contrat à prendre en compte est en principe celle qui a mis un terme à la dernière activité exercée pour le compte d’un employeur public ou d’une entreprise relevant du champ d’application du régime d’assurance chômage.

La durée de la période de référence affiliation à considérer est liée à l’âge :

- **36** mois pour les demandeurs d’emploi âgés de plus de **53** ans à la fin du contrat de travail ;
- **24** mois pour les demandeurs d’emploi âgés de moins de **53** ans.



FCT : Fin de Contrat de travail

PRA : Période de Référence Affiliation

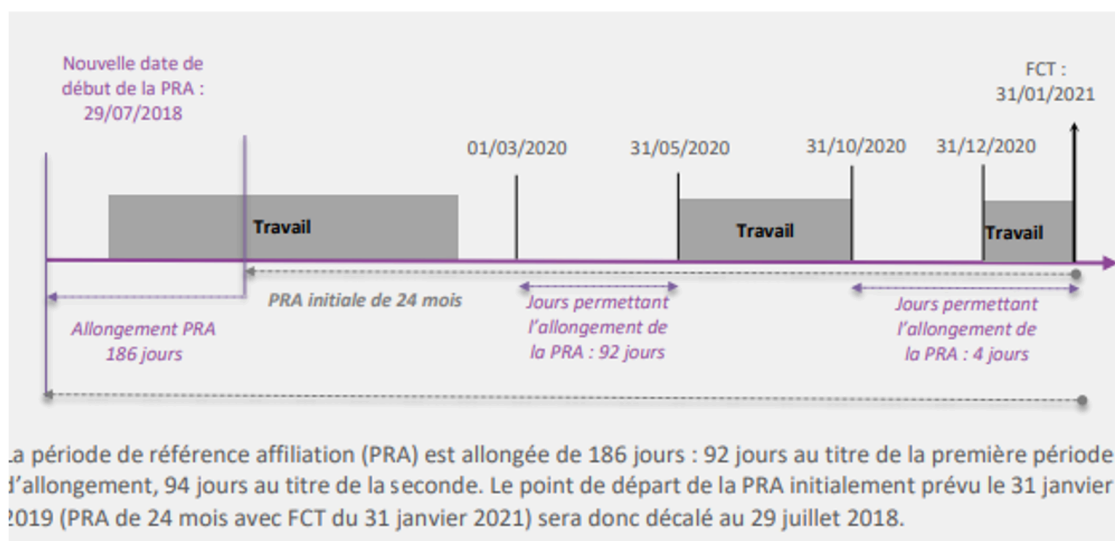
Allongement exceptionnel de la PRA dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19

Fins de contrat de travail intervenues à compter du 16 avril 2020

Article 5 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020

Pour les travailleurs privés d'emploi à compter du 16 avril 2020, la PRA est prolongée du nombre de jours correspondant à la partie de cette période de référence comprise entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020.

En cas d'ouverture de droits, il est procédé à une recherche de l'affiliation sur une PRA de **27** mois pour les DE âgés de moins de **53** ans à la date de FCT, **39** mois pour les autres.



Exemple – Allongement de la période de référence affiliation – Circulaire Unedic n° 2021-01 du 8 janvier 2021

Fins de contrat de travail intervenues à compter du 30 décembre 2020

Pour les travailleurs privés d'emploi à compter du 30 décembre 2020, la période de référence affiliation est prolongée du nombre de jours correspondant à la partie de cette période comprise entre le 30 octobre 2020 et le 30 juillet 2021.

Article 56 - Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020

Article 5 - Arrêté du 22 juillet 2020 - NOR: MTRD2014617A - JORF du 26 juillet 2020

Article 1- Arrêté du 3 juin 2021 - NOR : MTRD2116277A - JORF du 11 juin 2021

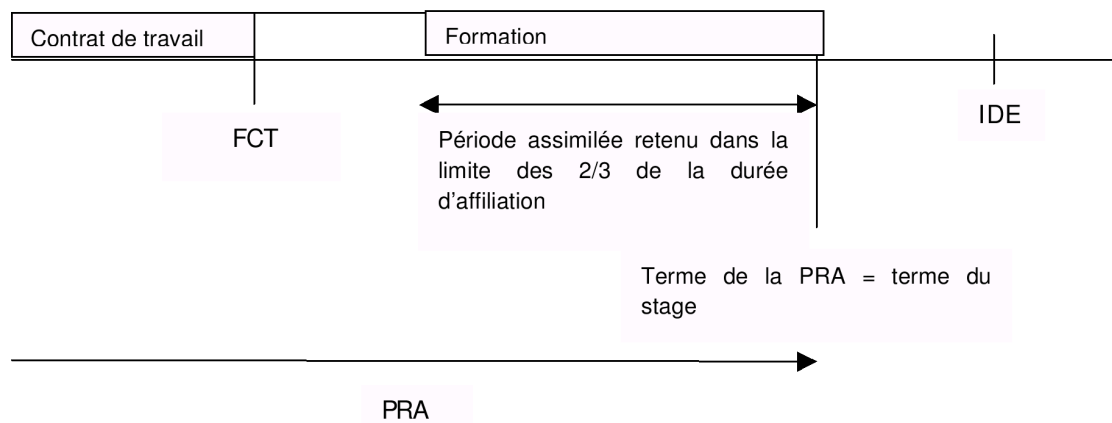
Cas particulier des salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Formation professionnelle accomplie au terme de la fin du contrat de travail

Les stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle accomplis postérieurement à la fin du contrat de travail, par les salariés victimes d'un accident de travail ou atteints d'une maladie professionnelle, peuvent être assimilés à des périodes d'affiliation lorsque la personne concernée s'inscrit au terme de cette action de formation.

Dans ce seul cas, le terme de la période de référence affiliation correspond à la fin de l'action de formation, qui précède l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.

Ceci est également applicable lorsque la maladie professionnelle a été reconnue postérieurement à la fin du contrat de travail, dès lors que l'intéressé justifie avoir accompli une action de formation, après avis de la MDPH (anciennement COTOREP).



FCT : Fin de Contrat de Travail

PRA : Période de Référence Affiliation

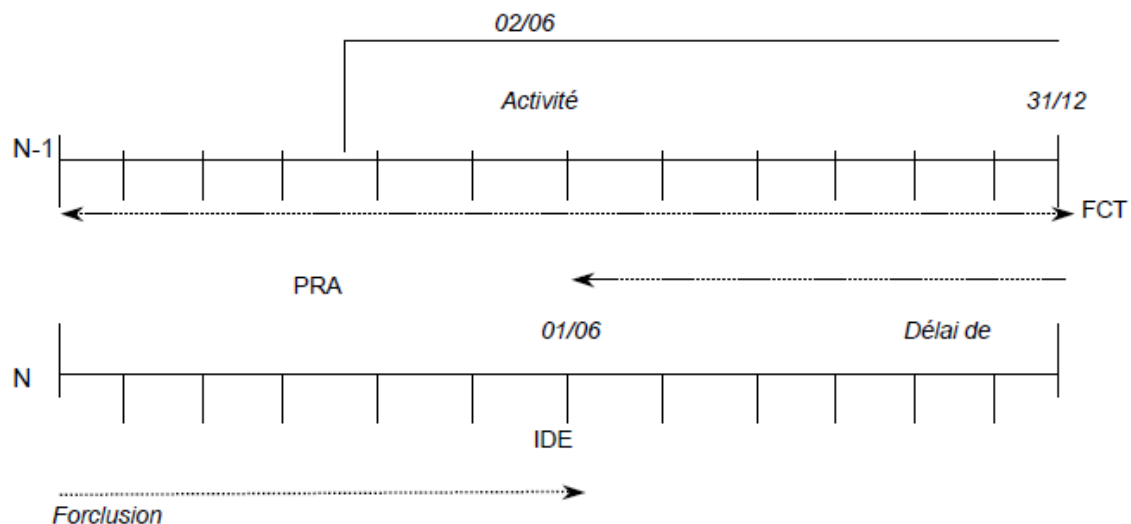
IDE : Inscription comme Demandeur d'Emploi

Circulaire UNEDIC n° 99-01 du 18 janvier 1999

Délai de forclusion

Article 7 - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

La fin du contrat de travail prise en considération pour la recherche d'affiliation doit impérativement se situer dans un délai, désigné comme délai de forclusion, dont le terme est la veille de l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ou, le cas échéant, du 1^{er} jour du mois au cours duquel la demande d'allocation a été déposée lorsque celle-ci a été déposée après l'inscription comme demandeur d'emploi. La durée initiale de ce délai est de **12 mois**.



Délai de forclusion

Point de départ : 2/6/N - 1

Terme : 1/6/N, date de l'inscription

La FCT du 31/12/N - 1 se situe dans le délai de forclusion.

L'affiliation est recherchée sur une période de référence affiliation dont le terme est la FCT, soit le 31/12/N - 1.

FCT : Fin de Contrat de Travail

PRA : Période de Référence Affiliation

IDE : Inscription comme Demandeur d'Emploi

Allongement du délai de forclusion sans limite

Le délai de forclusion de **12** mois est allongé :

- des journées d'interruption de travail ayant donné lieu au service des prestations en espèces de l'assurance-maladie, des indemnités journalières de repos de l'assurance maternité au titre des assurances sociales, des indemnités journalières au titre d'un congé de paternité, des indemnités journalières au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- des périodes durant lesquelles une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale, ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger a été servie ;
- des périodes durant lesquelles ont été accomplies des obligations contractées à l'occasion du service national, en application de l'article L. 111-2, 1^{er} et 2^e alinéas du Code du service national et de la durée des missions accomplies dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de service civique, dans ses différentes formes, dans les conditions prévues à l'article L. 120-1 du Code du service national ;
- des périodes de stage de formation professionnelle continue visée aux livres III et IV de la 6^e partie du Code du travail ;
- des périodes durant lesquelles l'intéressé a fait l'objet d'une mesure d'incarcération qui s'est prolongée au plus **3** ans après la rupture du contrat de travail survenue pendant la période de privation de liberté ;
- des périodes suivant la rupture intervenue suite à la résiliation du contrat de travail par le salarié à l'issue du congé maternité ou d'adoption lorsque l'intéressé n'a pas pu bénéficier de la priorité de réembauchage (conditions de résiliation et priorité de réembauchage définies aux articles L.1225-66 et L.1225-67 du Code du travail) ;
- des périodes de congé parental d'éducation obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 1225-47 à L.1225-51 du Code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- des périodes de congé pour la création d'entreprise ou de congé sabbatique obtenu dans les conditions fixées par les articles L.3142-105 à L. 3142-107, L. 3142-28 à L. 3142-30 et L.3142-119 4^o du Code du travail ;
- de la durée des missions confiées par suffrage au titre d'un mandat électif, politique ou syndical exclusif d'un contrat de travail ;
- des périodes de versement du complément de libre choix d'activité ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant dans le cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant, suite à une fin de contrat de travail ;
- des périodes de versement de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du Code de la Sécurité sociale ou de l'allocation journalière du proche aidant mentionnée à l'article L. 168-8 du même code ;
- des périodes de congés d'enseignement ou de recherche obtenus avant le 31 décembre 2018 dans les conditions fixées par les articles L. 6322-53 à L. 6322-58 du Code du travail et encore en cours lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- des périodes de congé de présence parentale obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 1225-62 et L. 1225-63 du Code du travail ou des périodes de congé de proche aidant obtenues dans les conditions fixées aux articles L. 3142-16 à L. 3142-27 du même code, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé.

Article L. 3142-78 à L. 3142-83, L. 3142-91

Allongement du délai de forclusion dans la limite de 3 ans des périodes durant lesquelles l'intéressé

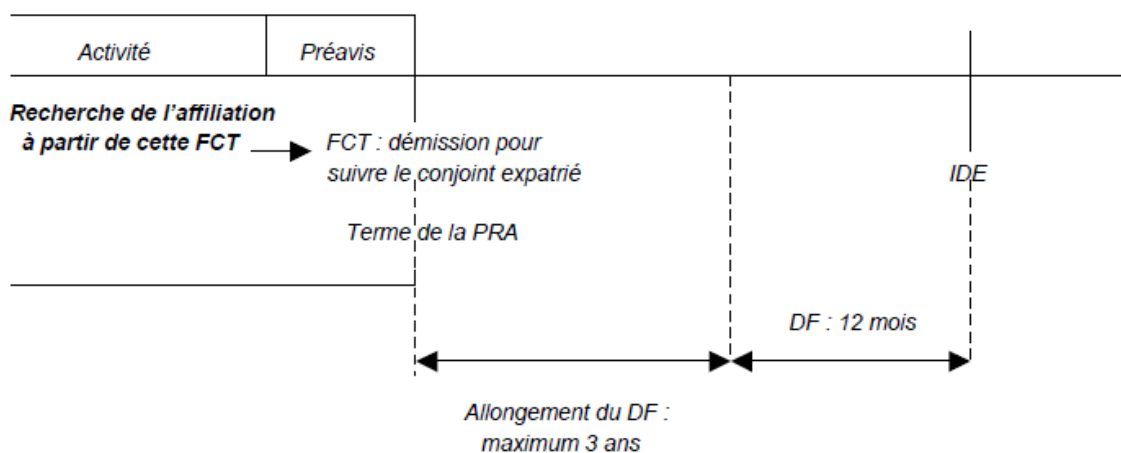
- a assisté un handicapé ;
 - dont l'incapacité permanente était telle qu'il percevait - ou aurait pu percevoir, s'il ne recevait pas déjà à ce titre un avantage de vieillesse ou d'invalidité - l'allocation aux adultes handicapés visée par l'article L. 821-1 du Code de la sécurité sociale,
 - et dont l'état nécessitait l'aide effective d'une tierce personne justifiant l'attribution de l'allocation compensatrice visée à l'article L. 245-1 du Code de l'action sociale et des familles ;
- a été conduit à démissionner pour accompagner son conjoint qui s'était expatrié pour occuper un emploi salarié ou une activité professionnelle non salariée hors du champ d'application de la convention.

Allongement du délai de forclusion dans la limite de 2 ans

- des périodes de congé obtenu pour élever un enfant en application de dispositions contractuelles ;
- des périodes durant lesquelles l'intéressé a créé ou repris une entreprise.

Exemple

Recherche d'une affiliation à partir de la fin du contrat de travail correspondant à la démission, si la date de la démission se situe à l'intérieur du délai de forclusion allongé.



FCT : Fin de Contrat de Travail

DF : Délai de Forclusion

Allongement exceptionnel du délai de forclusion lié à la période de crise sanitaire du covid-19

Le délai de forclusion est prolongé du nombre de jours non couverts par un contrat de travail, compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020, soit **92** jours maximum et le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021. Ainsi, l'inscription comme demandeur d'emploi doit intervenir dans un délai allongé du nombre de jours au titre desquels l'ex-salarié n'était pas occupé par un contrat de travail, soit un délai maximal de **18** mois (précisément, **12** mois augmenté de **235** jours maximum) à compter de la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits et sous réserve d'autres événements suspensifs prévus par la réglementation.

Circulaire Unedic n° 2021-01 du 8 janvier 2021

Cet allongement s'applique aux demandeurs d'emploi régis par l'article 7 §1^{er} du règlement annexé à la convention du 14 avril 2017 (fins de contrat de travail antérieure au 1^{er} novembre 2019) ou par l'article 7 §1^{er} du règlement de l'annexe A du décret du 26 juillet 2019.

Arrêté 7-II - Décret n° 2020-425 du 16 avril 2020 et Arrêté du 3 juin 2021 - NOR : MTRD2116277A - JORF du 11 juin 2021

Décompte de l'affiliation en jours

La recherche de l'affiliation s'effectue en jours travaillés ou en heures travaillées, selon le plus favorable de ces deux modes de décompte, lors d'une ouverture de droits. Ce double mode de décompte n'a d'impact que sur la seule satisfaction de la condition d'affiliation. Il n'est pas utilisé pour la détermination de la durée d'indemnisation qui est déterminée sur la base des seules jours travaillés.

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

La période d'emploi correspond à la période au cours de laquelle le salarié est lié à une ou plusieurs entreprises par un contrat de travail normalement exécuté, c'est à dire donnant lieu à une prestation en contrepartie d'une rémunération fixée. Lorsque la période d'emploi excède une semaine civile, chaque semaine est décomptée à hauteur de **5** jours par semaine civile.

Lorsque la période d'emploi est inférieure à une semaine civile, le nombre de jours travaillés par semaine civile correspondant au nombre de jours travaillés considérés, dans la limite de **5** jours.

La circulaire 2017-20 du 24 juillet 2017 apporte les précisions suivantes :

- un même jour travaillé au titre de plusieurs contrats de travail est décompté pour un seul jour travaillé ;
- quel que soit le nombre d'heures travaillées effectivement réalisées au cours d'une même journée, cette journée est décomptée pour un jour travaillé ;
- le dernier jour du mois de février est décompté pour un seul jour travaillé lorsqu'il est retenu au titre de l'affiliation ;
- quel que soit le nombre de jours travaillés sur une semaine civile considérée, le nombre de jours travaillés pris en compte au titre de la durée d'affiliation ne pourra jamais excéder **5** jours au cours de cette semaine civile. Pour autant, l'ensemble des rémunérations perçues sur la période de référence, et le cas échéant, le sixième jour travaillé de la semaine civile, demeurent prises en compte dans le salaire de référence.

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

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

Exemple

Un agent est âgé de moins de **50** ans à la date de la rupture de son dernier contrat de travail :

- affiliation recherchée : **88** jours travaillés au cours des **28** mois précédent ;

Activités exercées dans les **28** derniers jours :

- formation pouvant être assimilées à de l'affiliation, d'une durée de **720** heures, soit **102** jours ($720/7$ heures = 102) ;
- CDD qui compte **86** jours travaillés ;

Le nombre de jours travaillés et donc la durée d'affiliation réelle s'élève à **86** jours travaillés (le CDD). La durée maximale pouvant être retenue au titre de la formation est donc de **57** jours ($2/3$ de 86).

L'affiliation est au final constituée de :

- la formation pour $720/7 = 102$ jours, limités à **57** jours (les $2/3$ de l'affiliation réelle) ;
- l'activité **86** jours travaillés ;
- soit au total **143** jours au niveau de l'affiliation (**86** jours travaillés + **57** jours assimilés liés à la formation).

Circulaire UNEDIC n° 2020-12 du 6 octobre 2020

Décompte de l'affiliation en heures - Plafonnement mensuel de la durée d'affiliation

Le nombre d'heures pris en compte pour la recherche de la durée d'affiliation requises est limité à **260** heures.

En cas de mois incomplets, le plafond est calculé au prorata du nombre de jours calendaires compris dans la période de référence.

Exemple : un agent justifie d'une période d'emploi au titre de laquelle il a travaillé **90** heures.

Dans ce cas de figure, le plafond de **260** heures est proratisé en fonction du nombre de jours calendaires, soit **14** jours. $260/30,42 \times 14 = 119,66$ soit **120** heures travaillées. L'agent justifie de **90** heures travaillées, durée inférieure au plafond proratisé. L'ensemble des heures peut ainsi être retenu au titre de la durée d'affiliation.

Lorsque le nombre d'heures effectuées au cours du mois civil est inférieur au plafond de **260** heures, toutes les heures effectuées au cours de la période de référence affiliation sont retenues pour la recherche de la condition d'affiliation.

Activités simultanées - dépassement du plafond mensuel d'heures

Dans ce cas, le plafond est déterminé pour chaque emploi, au prorata du nombre d'heures effectuées au titre de cet emploi dans le mois civil. Puis, pour chaque emploi, les heures ainsi plafonnées sont retenues au prorata du nombre de jours au cours duquel cet emploi a été effectué au cours de la période de référence. Il s'agit du cas dans lequel l'intéressé justifie d'un nombre d'heures travaillées supérieur au plafond de **260** heures et qu'il a exercé plusieurs activités dans le mois.

Recherche de l'affiliation à partir d'une fin de contrat autre que la dernière

Article 8 - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

Lorsque l'intéressé ne réunit aucune des conditions de durée d'affiliation au titre de la dernière fin de contrat de travail, l'examen peut être réalisé à partir d'une fin de contrat antérieure dans les conditions suivantes :

- l'agent n'a pas quitté volontairement sa dernière activité professionnelle ;
- la fin de contrat de travail antérieure à la dernière s'est produite dans le délai de forclusion ;
- les conditions requises pour une ouverture de droit se trouvaient satisfaites, au titre de cette fin de contrat.

Exemple

DE âgé de moins de 53 ans
IDE : le 31/10/N - 2 puis le 02/01/N + 1

N - 3	Activité											

1/3

N - 2												

31/08

FCT 1 : fin de CDD

N - 1	Congé parental											

PRA 24 mois ← -----

N											Activité	

1/10 31/12
FCT 2 : fin de CDD

←-----→

Recherche d'affiliation d'après la dernière FCT (FCT 2) :

PRA : 24 mois, 01/01/N-1 au 31/12/N

Affiliation : du 01/01/N au 31/12/N, soit **65** jours -> pas d'ouverture de droit

Recherche d'affiliation d'après la FCT antérieure (FCT 1) :

1) Vérification des conditions :

- la dernière FCT est liée à une fin de CDD (chômage involontaire) ;
- la FCT 1 est incluse dans le délai de forclusion :

délai normal de 12 mois : du 3/1/N au 2/1/N+1, date de l'IDE

allongé du nombre de jours de versement du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, soit du 1/11/N-2 au 30/9N,

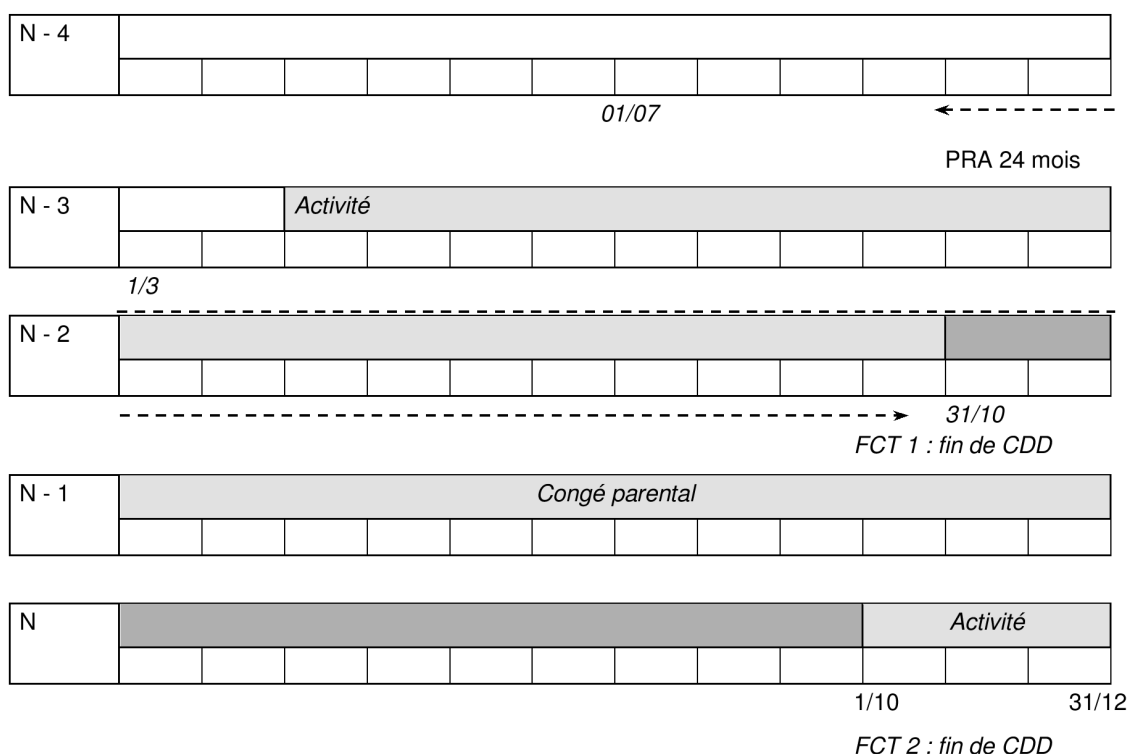
699 jours -> nouveau délai de forclusion : du 4/2/N-2 au 2/1/N+1

- les autres conditions sont réunies (IDE, chômage involontaire, ...).

2) Recherche de l'affiliation :

PRA : 24 mois, du 01/11/N-4 au 31/10/N-2

affiliation : du 1/3/N-3 au 31/10/N-2, soit 412 jours -> une ouverture de droit est réalisable car largement au-dessus du minimum requis de 88 jours travaillés



Cas particulier des salariés démissionnaires en reconversion professionnelle

Le salarié qui ne justifie pas de la durée minimale requise spécifique au cas de démission en vue d'un projet de reconversion professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 5422-1 - II du Code du travail, peut bénéficier d'une ouverture de droit s'il est en mesure de justifier que la condition requise se trouvait satisfaite au titre d'une démission antérieure qui s'est produite postérieurement à la demande du conseil en évolution professionnelle.

Article 8, dernier alinéa - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019