



**Titre** CIRCULAIRE N° 2006-19 du 21 AOÛT 2006  
**Objet** MISE EN ŒUVRE DES AIDES AU RECLASSEMENT INSTITUEES PAR LA CONVENTION DU 18 JANVIER 2006 RELATIVE A L'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI ET A L'INDEMNISATION DU CHOMAGE

**Origine** Direction des Affaires Juridiques  
INSO0046

**RESUME :**

Transmission de 10 fiches techniques relatives aux aides au reclassement instituées au titre deuxième du règlement général annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

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

---

**Unédic**

80, rue de Reuilly - 75605 PARIS CEDEX 12

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



Paris, le 21 août 2006

### **CIRCULAIRE N° 2006-19**

MISE EN ŒUVRE DES AIDES AU RECLASSEMENT INSTITUEES PAR LA CONVENTION DU 18 JANVIER 2006 RELATIVE A L'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI ET A L'INDEMNISATION DU CHOMAGE

Madame, Monsieur le Directeur,

La Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage met l'accent sur le lien entre l'indemnisation des allocataires de l'assurance chômage et les aides apportées en vue de leur retour à l'emploi (article 1<sup>er</sup> § 1<sup>er</sup> c).

Ces aides sont susceptibles d'être mobilisées dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi, consécutif à l'évaluation des perspectives de reclassement des allocataires. Ces derniers bénéficient ainsi de parcours adaptés à leur situation.

Les aides au reclassement susceptibles de s'inscrire dans l'un de ces parcours sont énoncées au titre II du règlement général annexé à la Convention du 18 janvier 2006.

Ces aides ont pour objet :

- la prise en charge de dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience ;
- le financement d'actions de formation ;
- le développement des contrats de professionnalisation grâce à l'attribution d'une aide forfaitaire à l'employeur et, le cas échéant, une aide complémentaire au salarié ;
- le développement du congé individuel de formation pour les anciens titulaires de contrat de travail à durée déterminée en les incitant, dès leur inscription comme demandeur d'emploi, à solliciter le dispositif du CIF-CDD et en leur permettant de bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ainsi qu'une indemnité versée par l'OPACIF ;
- l'insertion durable des salariés en situation de chômage saisonnier.
- l'attribution d'une allocation d'aide au retour à l'emploi différentielle pour les personnes de plus de 50 ans ou celles indemnisées depuis plus de 12 mois, qui reprennent un travail dont la rémunération est inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de leur emploi précédent ;

---

**Unédic**

80, rue de Reuilly - 75605 PARIS CEDEX 12

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

- l'incitation à la reprise d'emploi par le cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération tirée d'une activité réduite ou occasionnelle et la mise en place d'un parcours adapté en vue de faire accéder les allocataires concernés à la reprise d'un emploi durable ;
- l'aide dégressive versée à un employeur qui embauche un allocataire âgé de 50 ans et plus ou un allocataire indemnisé depuis plus de 12 mois ;
- l'attribution d'aides à la mobilité et de double résidence de nature à compenser les dépenses occasionnées par le nouvel emploi dans le cas d'un recrutement éloigné du domicile de l'allocataire ;
- l'aide financière accordée à l'allocataire qui reprend ou crée une entreprise.

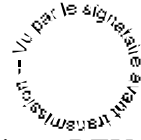
Certaines aides au reclassement sont accordées en fonction d'enveloppes financières fixées par l'article 1<sup>er</sup> de la Convention du 18 janvier 2006, réparties entre les Assédic selon des modalités fixées par le Groupe paritaire national de suivi (GPNS), institué par l'article 5 de ladite convention.

D'autres aides correspondent à une simple activation de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Les aides au reclassement sont susceptibles d'être attribuées en fonction d'une action concertée des services de l'Unédic et de l'ANPE, conformément à la Convention du 1<sup>er</sup> juin 2006 ANPE/Unédic relative à la mise en œuvre du projet personnalisé d'accès à l'emploi.

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

Le Directeur Général,



Jean-Pierre REVOIL

**P.J. : 10 fiches**

# SOMMAIRE

	<b>Pages</b>
<b>FICHE 1 - AIDE A LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE) .....</b>	<b>3</b>
<b>FICHE 2 - AIDES A LA FORMATION .....</b>	<b>17</b>
<b>FICHE 3 - AIDES INCITATIVES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION .....</b>	<b>35</b>
<b>FICHE 4 - AIDE A L'INSERTION DURABLE DES SALARIES EN CONTRAT A DUREE DETERMINEE .....</b>	<b>55</b>
<b>FICHE 5 - AIDE A L'INSERTION DURABLE DES SALARIES EN SITUATION DE CHOMAGE SAISONNIER .....</b>	<b>63</b>
<b>FICHE 6 - INCITATION A LA REPRISE D'UN EMPLOI PAR LE CUMUL D'UNE ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI AVEC UNE REMUNERATION .....</b>	<b>64</b>
<b>FICHE 7 - AIDE DIFFERENTIELLE DE RECLASSEMENT .....</b>	<b>88</b>
<b>FICHE 8 - AIDE DEGRESSIVE A L'EMPLOYEUR .....</b>	<b>98</b>
<b>FICHE 9 - AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE.....</b>	<b>115</b>
<b>FICHE 10 - AIDES A LA MOBILITE .....</b>	<b>121</b>

## **LES AIDES AU RECLASSEMENT**

Pour chaque demandeur d'emploi est établi par l'ANPE un projet personnalisé d'accès à l'emploi (cf. article R. 311-3-11).

Ce projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) définit dans le cadre du parcours adapté à la situation de l'allocataire, les mesures d'accompagnement personnalisé qui permettront au salarié privé d'emploi d'accélérer son retour à l'emploi.

A cet effet, une ou plusieurs aides au reclassement peuvent être accordées par l'Assédict en fonction du parcours retenu pour l'allocataire, dès lors qu'elles ont été identifiées comme nécessaires pour assurer un retour à l'emploi.

Ainsi, doivent-elles être proposées lorsque, de leur mobilisation dépend le retour à l'emploi de l'allocataire.

# **FICHE 1**

## **AIDE A LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)**

### **1. BENEFICIAIRES**

### **2. OBJET DE L'AIDE**

### **3. CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

### **4. FORMALITES**

#### **4.1. LE DISPOSITIF D'INFORMATION ET DE CONSEIL EN VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE**

#### **4.2. DEMANDE D'AIDE**

#### **4.3. DECISION DE L'ASSEDIC**

#### **4.4. LES ETAPES DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE**

### **5. PAIEMENT**

### **6. REGIME JURIDIQUE**

# **AIDE A LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)**

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> § 2 de la convention et 36 du règlement, une aide peut être attribuée à l'allocataire qui souhaite entrer dans une démarche de validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification favorisant l'accès à des emplois identifiés au niveau territorial ou professionnel.

Cette aide correspond à la prise en charge des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience, sous réserve qu'elles ne soient pas prises en charge par d'autres financeurs.

Vous trouverez ci-joint une présentation de la validation des acquis de l'expérience (cf. pièce jointe n° 1).

## **1. BENEFICIAIRES**

L'aide à la validation des acquis de l'expérience est accessible à tous les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou justifiant d'une prise en charge au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui entreprennent une démarche de validation des acquis de l'expérience.

Ainsi, une démarche de validation des acquis de l'expérience au cours des différés d'indemnisation ou au cours du délai d'attente, prévus par le règlement de l'assurance chômage, permet l'attribution de l'aide.

Le règlement définit, en outre, des publics prioritaires :

- allocataires justifiant de plus de 20 ans d'activité professionnelle salariée ;
- allocataires âgés de 45 ans et plus ;
- allocataires susceptibles d'obtenir tout ou partie d'une certification leur permettant d'accéder à des métiers reconnus prioritaires, notamment par les enquêtes relatives aux besoins de main-d'œuvre (BMO) dans les bassins de l'emploi ;
- allocataires en situation de chômage saisonnier ;
- allocataires en situation de cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération.

## **2. OBJET DE L'AIDE**

L'aide à la validation des acquis de l'expérience est destinée à couvrir les dépenses relatives :

- aux droits d'inscription auprès de l'organisme certificateur en vue de l'obtention du diplôme ou du titre à finalité professionnelle ;
- au financement des prestations d'accompagnement ;
- au financement des actions de validation proprement dites (frais de constitution de jury, de déplacement, de copie, de timbres ainsi que tous les frais liés à la mise en situation professionnelle tel que l'achat de matériel).

Ainsi que les dépenses concernant :

- le financement des actions de formation prescrites en vue de l'obtention de la certification dans sa totalité ;
- le financement des frais de transport, de repas et d'hébergement liés à ces actions de formation.

## **3. CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

1) La validation des acquis de l'expérience doit permettre d'obtenir en tout ou partie :

- des diplômes et titres à finalité professionnelle inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 355-6 du code de l'éducation ;
- des certificats de qualification professionnelle inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 355-6 du code de l'éducation, ou établis par la (ou les) commission(s) paritaire(s) nationale(s) de l'emploi concernée(s) et visée(s) à l'article 1-3, point 1-3-2 de l'avenant n° 2 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

En pratique, cette condition est remplie dès lors que l'allocataire fournit la notification de recevabilité de la VAE délivrée par l'organisme certificateur.

2) L'Assédic doit s'assurer que l'aide à la validation des acquis de l'expérience n'est pas couverte en tout ou partie par d'autres financeurs (Etat, régions, ...). En cas de prise en charge partielle par un autre organisme, l'Assédic peut verser un complément.

3) L'aide à la validation des acquis de l'expérience est accordée dans la limite de l'enveloppe financière affectée à cette aide.

En revanche, l'aide à la formation prescrite en vue de l'obtention de la certification, des frais de transport, de repas et d'hébergement liés à ces actions de formations est accordée dans la limite de l'enveloppe financière affectée aux aides à la formation.

Ainsi, en application de l'article 37 § 1<sup>er</sup> b) du règlement, l'aide au financement d'une action de formation dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience nécessite que l'action de formation soit conventionnée.



L'Assédic procède au conventionnement d'une action de formation correspondant à une indication ou préconisation émise par un jury de validation sur le relevé de décision ; le conventionnement concerne dans cette hypothèse un seul demandeur d'emploi.

## **4. FORMALITES**

### **4.1. LE DISPOSITIF D'INFORMATION ET DE CONSEIL EN VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE**

L'accès aux certifications par la validation des acquis de l'expérience nécessite qu'un certain nombre d'informations soient portées à la connaissance du candidat, comme par exemple, le contenu des référentiels de certification, l'offre de formation certifiante, l'évolution du marché du travail, les métiers en tension, l'évolution des qualifications dans les filières professionnelles, l'offre de certification ouverte à la validation des acquis de l'expérience par secteurs professionnels et/ou territoires.

Des points relais conseil en validation des acquis de l'expérience labellisés ont été créés par le ministère chargé de l'emploi avec les conseils régionaux permettant au candidat de définir précisément la certification professionnelle recherchée et de répertorier l'organisme certificateur auprès duquel il va pouvoir s'adresser.

Les points relais conseil sont intégrés à des structures d'information et d'orientation existantes : Centre d'information et d'orientation (CIO), missions locales, PAIO, ANPE, CCI, OPCA, OPACIF.

L'allocataire du régime d'assurance chômage souhaitant entrer dans une démarche de validation des acquis de l'expérience doit au plus tôt être orienté vers le point relais conseil le plus approprié régionalement afin de l'aider à analyser la pertinence de sa demande de validation des acquis de l'expérience en fonction de son projet professionnel et/ou de l'offre de certification régionale ciblée sur les secteurs professionnels identifiés comme prioritaires dans les bassins de l'emploi.

### **4.2. DEMANDE D'AIDE**

L'aide :

- peut être accordée à l'intéressé sur proposition de l'ANPE ou de tout autre organisme participant au service public de l'emploi conventionné par l'Unédic dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi ;
- peut être sollicitée par le demandeur d'emploi dans le cadre de son parcours de reclassement.

Dans les deux cas, la demande d'aide financière est transmise à l'Assédic du domicile de l'allocataire par l'ANPE ou tout autre organisme participant au service public de l'emploi, sous forme d'un formulaire dont le modèle est arrêté par l'Unédic.

La demande d'aide doit mentionner que l'allocataire a été orienté vers le point relais conseil le plus approprié régionalement.

En outre, l'allocataire doit joindre à cette demande la notification de recevabilité de la VAE.

#### **4.3. DECISION DE L'ASSEDIC**

Dès réception des informations relatives à la demande d'aide, l'Assédic s'assure de la présence de la notification de recevabilité de la VAE, du respect des publics prioritaires, du respect des enveloppes financières et enfin, que les frais exposés par l'allocataire ne sont pas couverts par d'autres financeurs.

L'Assédic notifie à l'allocataire sa décision et le montant alloué. Cette décision est également transmise à l'ANPE ou l'organisme participant au service public de l'emploi.

#### **4.4. LES ETAPES DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE**

Cf. en pièce jointe n° 2 le tableau synoptique.

### **5. PAIEMENT**

L'aide à la validation des acquis de l'expérience est versée à l'allocataire sur la base d'une facture acquittée ou à l'organisme valideur sur la base d'un devis, et ce, même si l'intéressé n'a plus la qualité de demandeur d'emploi.

L'aide correspondant au financement des actions de formation prescrites en vue de l'obtention de la certification dans sa totalité est versée à l'allocataire ou à l'organisme de formation sur présentation d'une facture acquittée ou d'un devis. Le paiement est effectué au début du stage.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement liés à ces actions de formation sont versés conformément à l'accord d'application n° 29 (cf. Fiche 2).

La formation entreprise doit donner lieu à une demande d'aides à la formation ainsi qu'à l'établissement d'une attestation d'entrée en stage.

### **6. REGIME JURIDIQUE**

L'aide à la validation des acquis de l'expérience est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.

De même, elle est exonérée de l'impôt sur le revenu en application de l'article 80-1° du code général des impôts.

# **PIECE JOINTE N° 1**

# **PRESENTATION DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE**

La validation des acquis de l'expérience instituée à l'article L. 900-1 du code du travail permet d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), à l'issue d'une procédure de vérification, d'évaluation et d'attestation des compétences du candidat par un jury d'enseignants ou de professionnels.

En cas de validation partielle, elle permet de bénéficier d'une évaluation complémentaire pour obtenir la totalité de la certification visée.

## **1. DEFINITION DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)**

### **1.1. BENEFICIAIRES**

La validation des acquis de l'expérience concerne toute personne engagée dans la vie active qui justifie d'au moins 3 années d'activité en rapport direct avec la certification visée conformément à l'article L. 335-5 du code de l'éducation.

### **1.2. COMPETENCES PROFESSIONNELLES**

Les acquis de l'expérience qui peuvent donner lieu à validation sont l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, d'une activité non salariée, d'une activité bénévole.

Sont exclues de la prise en compte dans la durée d'expérience requise pour l'obtention d'une certification professionnelle :

- les périodes de formation initiale ou continue ;
- les périodes de formation en milieu professionnel effectuées pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre.

Sont exclues également les périodes accomplies dans une entreprise au titre d'une formation en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, ...).

### **1.3. CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ACCESSIBLES PAR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE**

La certification professionnelle recouvre à la fois les diplômes, les titres à finalité professionnelle et les certificats de qualification.

La certification correspond à la délivrance par une instance officielle, notamment à la suite d'une validation des acquis de formation ou d'expériences, d'un document authentifiant les compétences et savoir-faire d'un individu, par rapport à une norme de référence (le référentiel de certification) attachée à un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Les dispositions du code de l'éducation et du code du travail qui se rapportent à la validation des acquis de l'expérience visent exclusivement les certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Selon la loi, trois ensembles de certifications professionnelles sont enregistrés au RNCP :

- les certifications professionnelles délivrées au nom de l'Etat ;
- les titres à finalité professionnelle ;
- les certificats de qualification professionnelle qui ont fait l'objet d'un avis favorable de la Commission nationale de la certification professionnelle en vue de leur enregistrement au RNCP.

Aux termes de l'accord d'application n° 25 pris pour l'application de l'article 36 du règlement général, les certificats de qualification établis par la (ou les) commission(s) paritaire(s) nationale(s) de l'emploi des branches professionnelles, conformément à l'article 1-3 point 1.3.1 de l'avenant n° 2 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, sont également éligibles à la validation des acquis de l'expérience.

En conséquence, la VAE s'applique à l'ensemble des diplômes et titres à vocation professionnelle ainsi qu'aux certificats de qualification, sous réserve toutefois de figurer dans le Répertoire national des certifications professionnelles.

Toutefois, pour des raisons liées à la sécurité, à la défense nationale ou encore à la santé, le règlement d'obtention de certaines certifications ne sont pas accessibles par la voie de la VAE : un diplôme de médecine ne peut, par exemple, être obtenu par la VAE.

## **2. PROCEDURE DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE**

### **2.1. LE DISPOSITIF D'INFORMATION ET DE CONSEIL EN VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE**

L'accès aux certifications par la validation des acquis de l'expérience nécessite qu'un certain nombre d'informations soient portées à la connaissance du candidat comme par exemple le contenu des référentiels de certification, l'offre de formation certifiante, l'évolution du marché du travail, les métiers en tension, l'évolution des qualifications dans les filières professionnelles, l'offre de certification ouverte à la validation des acquis de l'expérience par secteurs professionnels et/ou territoires.

### **2.1.1. Le dispositif national**

La Commission Nationale de la Certification Professionnelle, placée sous l'autorité du Premier ministre a pour mission d'informer les publics et les entreprises sur la formation professionnelle et les qualifications.

Elle conçoit et gère le Répertoire National des Certifications Professionnelles.

### **2.1.2. Le dispositif régional**

Le conseil régional, en lien avec les Directions Régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP), met en place la cellule régionale inter-services après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP).

La cellule régionale inter-services assure la mise en forme et la diffusion de l'information sur la VAE, professionnalise le réseau des points relais conseil, et des autres partenaires chargés de l'accueil et de l'information sur la VAE et enfin, assure une fonction de veille pour les publics demandeurs de VAE.

### **2.1.3. Le dispositif local**

Des points relais conseil en validation des acquis de l'expérience labellisés ont été créés par le ministère chargé de l'emploi avec les conseils régionaux afin de permettre au candidat de vérifier la pertinence de l'objectif de validation au regard du projet professionnel et des différentes étapes du parcours, de repérer la ou les certifications les plus adaptées à son projet de qualification et enfin d'être orienté vers le ou les services valideurs chargés de l'accompagnement dans la procédure de validation.

La liste des points relais conseil est disponible auprès des cellules régionales inter-services (CRIS).

Peuvent être Point Relais Conseil, les Centre d'information et d'orientation (CIO), les missions locales, PAIO, ANPE, CCI, OPCA, OPACIF.

## **2.2. RECEVABILITE DE LA DEMANDE DE CERTIFICATION**

Il appartient au candidat de présenter une demande de recevabilité auprès de l'organisme certificateur.

Un dossier constitutif de la demande est adressé à l'organisme.

Si la candidature est déclarée recevable, la procédure de validation des acquis de l'expérience peut se poursuivre et la demande de validation ou "*dossier VAE*" pourra être déposée en vue de l'obtention de la certification.

La preuve selon laquelle il existe un rapport direct entre l'expérience acquise avec la certification doit être rapportée.

La demande de recevabilité est examinée dans un délai de 2 mois au plus à compter de la date de dépôt de la demande. Le silence vaut décision de rejet.

## **2.3. LA PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT**

L'accompagnement consiste en une aide méthodologique au candidat pour constituer son dossier de validation des acquis de l'expérience auprès du certificateur et éventuellement pour préparer son entretien avec le jury de validation des acquis de l'expérience.

Cette prestation est facultative mais recommandée.

L'accompagnement débute la plupart du temps à compter de la décision de recevabilité.

Il prend fin avec le dépôt du dossier "*complet*" de validation des acquis de l'expérience au service compétent de l'organisme certificateur; et au plus tard, au jour de la convocation du candidat à l'entretien avec le jury et/ou de la convocation à la mise en situation lorsqu'un accompagnement est organisé en vue de cet entretien ou en vue de la mise en situation professionnelle.

Certains certificateurs ou certaines régions proposent également un suivi des personnes après décision du jury en cas de validation partielle ou de refus de validation. Il s'agit de conseiller au candidat la voie la plus adaptée (nouveau dossier de validation des acquis de l'expérience, formation, etc.) afin de lui permettre d'obtenir la certification en totalité.

Les organismes certificateurs organisent et coordonnent généralement un service d'accompagnement à partir de cahiers des charges qui leur sont propres. Il assurent souvent ce service eux-mêmes, sans en avoir l'exclusivité.

L'accompagnement peut se traduire par un ou plusieurs entretiens personnalisés. Il peut comporter d'autres modalités selon les certificateurs et les prestataires.

En fait, les organismes certificateurs (ministères, organismes publics et privés délivrant des certifications) déterminent les modalités de réalisation de l'accompagnement.

Certains ministères ont fixé par voie de circulaire la désignation des organismes accomplissant des prestations d'accompagnement relevant de leur autorité et les principes de l'accompagnement pour leurs propres certifications.

S'agissant des certificats de qualification professionnelle délivrés par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles, des titres à finalité professionnelle, des certifications délivrées par des organismes privés et associatifs et des certifications consulaires, l'article 1<sup>er</sup> § 2 alinéa 3 de la Convention du 18 janvier 2006 prévoit que l'Assédic et l'instance paritaire ad hoc doivent s'assurer de la validité et de la qualité des prestations d'accompagnement dans le cadre des orientations définies par le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP).

## **2.4. LA VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS**

### **2.4.1. L'obtention de la certification**

La demande de validation des acquis de l'expérience est soumise à un jury de validation qui procède au contrôle et à l'évaluation des compétences professionnelles du candidat, acquises par l'expérience.

Il vérifie si les acquis dont le candidat fait état correspondent aux "*compétences, aptitudes et connaissances exigées par les référentiels de la certification demandée*".

La loi a laissé aux autorités ou organismes qui délivrent les certifications le soin de mettre en œuvre les procédures de validation propres à leurs certifications.

Les textes fixent deux modalités principales de validation :

- validation sur dossier : la procédure d'évaluation par le jury de validation des acquis de l'expérience compétent est basée sur l'examen du dossier de validation et peut être complétée par un entretien du candidat avec le jury. L'entretien est provoqué à la demande du candidat ou à la demande du jury ;
- validation par mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification. Cette mise en situation peut être complétée par un entretien.

Pour prendre ses décisions, le jury de validation des acquis de l'expérience dispose pour l'essentiel des outils suivants :

- les référentiels de certification, documents de référence permettant de mettre en regard les connaissances et compétences maîtrisées par le candidat et les exigences de la certification visée. Le référentiel des activités est le document de base pour la prise de décision du jury ;
- le dossier du candidat, support principal de la démarche de déduction des compétences que met en œuvre le jury. Dans leur forme et leur structure, les dossiers diffèrent selon les organismes valideurs. Ils ont toutefois des points communs et sont toujours composés de deux volets ;
- la description du parcours d'expérience (professionnel, bénévole et de formation) du candidat ;
- une description du ou des emplois occupés et des activités bénévoles en rapport direct avec la certification recherchée, sous l'angle des activités professionnelles exercées et celui des connaissances, aptitudes et compétences mobilisées.

L'analyse détaillée de ce dossier permet au jury de déduire les compétences et les connaissances attendues de la part du candidat et de les mettre en rapport avec le référentiel de la certification visée.

L'entretien avec le candidat, non obligatoire, est, dans la plupart des cas, demandé par le jury. Il permet aux membres du jury de disposer de compléments d'information.

#### **2.4.2. La validation partielle**

En cas de validation partielle, des indications ou préconisations concernant la (ou les) façon(s) dont le candidat peut faire la démonstration des connaissances, aptitudes et compétences manquantes sont formulées par le jury dans le relevé de décisions.



Elles peuvent être de trois ordres :

- préconisations demandant un complément de dossier ;
- préconisations demandant un complément d'expérience professionnelle (ou non professionnelle) ;
- préconisations demandant une formation.

Le candidat peut acquérir les compétences qui lui manquent pour obtenir le diplôme dans sa totalité selon plusieurs modalités :

- par l'expérience professionnelle (salariée, non salariée, bénévole), après une activité diversifiée ou prolongée et d'une durée suffisante permettant d'acquérir de nouvelles compétences ;
- par la formation.

Pour les diplômes et titres à finalité professionnelle et les certificats de qualification, le candidat dispose d'un délai de 5 ans, à compter de la notification de la décision de validation partielle par le certificateur, pour se présenter à l'évaluation complémentaire.

**PIECE JOINTE N° 2**

## TABLEAU SYNOPTIQUE

### LES 4 ETAPES DE LA VAE ET L'INTERVENTION DE L'ASSEDIC

1ERE ETAPE : INFORMATION/ CONSEIL/ ORIENTATION	2EME ETAPE : RECEVABILITE/ DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT	3EME ETAPE : VALIDATION/JURY	4EME ETAPE : NOTIFICATION DE LA DECISION
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'allocataire demande un rendez-vous auprès du conseiller en VAE (points-relais-conseil intégrés dans les ANPE, missions locales, CIO, CCE, CIJ, APEC, OPCA, OPACIF, ...)</li> </ul> <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le point relais-conseil oriente l'allocataire vers le certificateur compétent</li> </ul> <p style="text-align: center;">↓</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dépôt par l'allocataire d'un formulaire de candidature auprès du certificateur</li> </ul> <p style="text-align: center;">↓ (2 mois au plus)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recevabilité de la demande</li> </ul> <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Début des prestations facultatives d'accompagnement en vue de constituer le dossier auprès du certificateur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dépôt du dossier de VAE auprès du certificateur</li> </ul> <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Convocation par le jury qui évalue l'expérience du candidat</li> </ul>	
	<p><b>INTERVENTION DE L'ASSEDIC POUR LE BENEFICIAIRE DE L'ARE AU COURS DES ETAPES N° 2 ET N° 3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Dépôt d'une demande d'aide financière après l'intervention du point relais-conseil, par l'ANPE ou tout autre organisme du SPE</b></li> <li>▪ <b>Instruction et décision de l'Assédic</b></li> <li>▪ <b>Financement des dépenses effectuées au cours des phases d'accompagnement et de validation dans la limite de l'enveloppe financière :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prestations d'accompagnement ;</li> <li>- droits d'inscription ;</li> <li>- actions de validation proprement dites ;</li> </ul> </li> <li>▪ <b>et dans la limite de l'enveloppe financière des actions de formation :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- actions de formation prescrites ;</li> <li>- frais de transport et d'hébergement.</li> </ul> </li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Décision du certificateur:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- validation totale ou</li> <li>- validation partielle ou</li> <li>- refus de validation.</li> </ul> </li> </ul>

# **FICHE 2**

## **AIDES A LA FORMATION**

### **1. ACTIONS DE FORMATION ELIGIBLES A L'AIDE**

#### **1.1. DISPOSITIONS COMMUNES**

#### **1.2. ACTION DE FORMATION PREALABLE A L'EMBAUCHE (AFPE)**

#### **1.3. ACTION DE FORMATION CONVENTIONNEE (AFC)**

##### **1.3.1. Identification des besoins**

##### **1.3.2. Caractéristiques**

### **2. OBJET DE L'AIDE**

#### **2.1. COUTS PEDAGOGIQUES, FRAIS DE DOSSIER ET D'INSCRIPTION**

##### **2.1.1. Action de formation préalable à l'embauche**

##### **2.1.2. Action de formation conventionnée**

#### **2.2. FRAIS DE TRANSPORT, DE REPAS ET D'HEBERGEMENT**

### **3. DEMANDE D'AIDE**

#### **3.1. DECISION DE L'ASSEDIC**

#### **3.2. PAIEMENT DES FRAIS DE FORMATION, DE DOSSIER ET D'INSCRIPTION**

##### **3.2.1. Action de formation préalable à l'embauche**

##### **3.2.2. Action de formation conventionnée**

#### **3.3. FRAIS DE TRANSPORT, DE REPAS ET D'HEBERGEMENT**

##### **3.3.1. Prise en charge des frais de transport**

##### **3.3.2. Prise en charge des frais de repas**

##### **3.3.3. Prise en charge des frais d'hébergement**

##### **3.3.4. Plafond de prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement**

#### **4. DUREE D'INTERVENTION**

##### **4.1. COUTS PEDAGOGIQUES, FRAIS DE DOSSIER ET D'INSCRIPTION**

##### **4.2. FRAIS DE TRANSPORT, DE REPAS ET D'HEBERGEMENT**

#### **5. PRESCRIPTIONS RELATIVES AU PAIEMENT DE L'AIDE**

##### **5.1. PRESCRIPTION DE LA DEMANDE EN PAIEMENT**

##### **5.2. PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT**

#### **6. REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'AIDE**

# AIDES A LA FORMATION

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> § 3 de la convention et 37 du règlement, des aides à la formation peuvent être accordées par l'Assédic afin de favoriser la réinsertion professionnelle des allocataires qui suivent, dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi, une action de formation prescrite par l'ANPE, ou tout autre organisme participant au service public de l'emploi.

Ces aides permettent la prise en charge des frais de formation stricto sensu (coûts pédagogiques), des frais de dossier et d'inscription ainsi que des frais de transport, de repas et d'hébergement restant à la charge de l'allocataire.

Elles sont attribuées pour des actions de formation :

- répondant à des besoins en main d'œuvre identifiés dont la satisfaction nécessite une formation préalable à l'embauche (AFPE) ;
- renforçant les capacités professionnelles des allocataires pour répondre à des besoins de qualification identifiés ou à des tensions du marché du travail sur certains métiers (action de formation conventionnée - AFC). Sont notamment visées les formations qui permettent, après une validation partielle des acquis de l'expérience, l'acquisition complète de la certification recherchée.

A noter qu'afin d'assurer une bonne coordination des interventions dans le cadre régional, les Assédic nouent des partenariats avec les financeurs publics de la formation professionnelle et peuvent, dans ce cadre, conclure des conventions régionales tripartites : voir pièce jointe n° 1 à la présente fiche.

## 1. ACTIONS DE FORMATION ELIGIBLES A L'AIDE

### 1.1. DISPOSITIONS COMMUNES

Les aides à la formation sont attribuées en fonction des orientations générales retenues par le Groupe paritaire national de suivi (GPNS).

Toutes les actions de formation sont visées, y compris les formations ouvertes et/ou à distance. Par formation ouverte et/ou à distance (FOAD), il faut entendre deux types de formation : les formations qui font alterner des périodes d'enseignement à distance et des périodes de formation en centre de formation, ainsi que les formations où tous les travaux sont effectués par le stagiaire en dehors du centre de formation.

Le lieu du déroulement de l'action de formation importe peu dès lors que cette dernière répond à l'objectif de retour à l'emploi. Ainsi, elle peut tout à fait se dérouler en dehors du territoire de l'Assédic, si elle correspond à un besoin en main d'œuvre identifié par l'Assédic.

## **1.2. ACTION DE FORMATION PREALABLE A L'EMBAUCHE (AFPE)**

L'aide à la formation peut être accordée pour des actions de formation permettant aux allocataires d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires pour accéder à une offre d'emploi disponible.

Le champ d'application des entreprises pouvant prétendre à l'AFPE n'est pas limité par les textes dans la mesure où l'aide a pour objet le financement des frais de formation exposés par l'employeur pour un salarié et non une aide directe à l'embauche.

Une convention visée par l'ANPE, ou tout autre organisme privé ou public participant au service public de l'emploi, doit être établie entre l'Assédic et l'employeur ayant un poste à pourvoir selon un modèle type arrêté par l'Unédic.

Cette convention précise les objectifs de la formation, son contenu, sa durée, ses modalités de financement complémentaire éventuel et l'embauche qui en découle.

L'action de formation préalable à l'embauche peut débuter dès que l'employeur a signé la convention et qu'elle est visée par le directeur de l'agence locale pour l'emploi ou de tout autre organisme privé ou public participant au service public de l'emploi.

### **1) Objectifs et contenu de la formation**

Avec l'aide de l'ANPE ou de tout autre organisme participant au service public de l'emploi, l'employeur rédige un plan pour la formation du stagiaire décrivant les compétences que ce dernier doit acquérir au cours du stage pour être en mesure d'occuper l'emploi offert, la réalisation de l'action de formation constituant un préalable à l'embauche.

### **2) Durée de la formation**

La durée de formation initialement prévue peut, le cas échéant, être allongée dès lors que, d'une part, l'ensemble des parties signataires modifient la convention initiale, d'autre part, les plafonds de la participation financière de l'Assédic sont respectés.

Toutefois, la durée totale de l'action de formation préalable à l'embauche est limitée à 450 heures (article 9 de la décision n° 3 du 3 mars 2006 du Groupe paritaire national de suivi).

### **3) Embauche à l'issue de la formation**

L'employeur s'engage à conclure un contrat de travail avec le stagiaire demandeur d'emploi ayant atteint le niveau requis.

Lorsque le contrat conclu est à durée déterminée, il ne peut avoir une durée inférieure à 6 mois.

S'il est à temps partiel, l'intensité horaire doit au moins être égale à 20 heures hebdomadaires.

L'action de formation préalable à l'embauche peut être accordée à une entreprise de travail temporaire, dans la mesure où la ou les missions consécutives à cette action constituent le support d'une réelle perspective de retour à l'emploi. Ceci implique que les missions prévues aient un lien étroit avec l'action de formation préalable à l'embauche et qu'elles se déroulent durant au moins six mois au cours des neuf mois qui suivent la fin de cette action.

### **1.3. ACTION DE FORMATION CONVENTIONNEE (AFC)**

#### **1.3.1. Identification des besoins**

L'identification des besoins en matière d'emploi, de formation et de qualification est confiée par le bureau de l'Assédic à l'instance paritaire ad hoc (IPA).

#### **1.3.2. Caractéristiques**

Chaque Assédic peut conclure des conventions prévoyant son concours financier à un ou plusieurs organismes de formation. S'agissant des modalités de ce financement, voir pièce jointe n° 2 à la présente fiche.

L'objet du concours financier de l'Assédic est la promotion ou le développement des actions de formation renforçant les capacités professionnelles des allocataires pour répondre à des besoins de qualification identifiés au niveau territorial ou professionnel ou à des tensions du marché du travail sur certains métiers.

Les formations conventionnées peuvent notamment permettre à un allocataire engagé dans une démarche de validation des acquis de l'expérience et n'ayant obtenu qu'une validation partielle de ses acquis, d'acquérir la totalité de la certification recherchée.

#### **1) Convention**

La convention de formation conclue entre l'Assédic et l'organisme de formation sélectionné doit respecter les prescriptions de l'article L. 920-1 du code du travail et être conforme à une convention type arrêtée par l'Unédic.

Lorsqu'elle est signée, l'ANPE ou tout autre organisme participant au service public de l'emploi en est informé(e) et sélectionne, dans la limite des places disponibles, les allocataires pouvant bénéficier de cette offre de formation financée par l'Assédic.

#### **2) Durée maximale des stages en entreprise**

En cas de périodes de stage en entreprise, la durée de ces périodes ne peut, sauf dérogation accordée par l'Assédic, être supérieure à 30 % de la durée des enseignements qui constituent le cycle pédagogique.

Les dérogations au seuil de 30 % précité peuvent être accordées :

- après avis de l'instance paritaire ad hoc (IPA) ;
- lorsque l'obtention du diplôme ou titre préparé exige une durée de formation en entreprise supérieure à 30 % et que la durée de ce stage pratique semble justifiée par rapport au type d'emploi concerné ;
- et qu'il s'agit de formations répondant à des besoins en emplois identifiés dans le (ou les) bassin(s) d'emploi concerné(s).



## **2. OBJET DE L'AIDE**

### **2.1. COUTS PEDAGOGIQUES, FRAIS DE DOSSIER ET D'INSCRIPTION**

#### **2.1.1. Action de formation préalable à l'embauche**

L'aide consiste en une prise en charge des frais de fonctionnement de la formation qui est calculée sur la base d'un coût horaire moyen fixé par le bureau de l'Assédic.

La fixation de ce coût horaire moyen doit se référer aux coûts habituellement pratiqués pour ce même type de prestation. En tout état de cause, le bureau de l'Assédic ne peut fixer un coût horaire supérieur à 7,70 € hors taxe et un coût global supérieur à 1 525 € hors taxe.

#### **2.1.2. Action de formation conventionnée**

Il s'agit d'un financement total ou partiel du coût de fonctionnement de l'action de formation permettant sa réalisation dans les conditions fixées par la convention conclue entre l'Assédic et l'organisme de formation. Ce financement est total ou partiel selon que l'Assédic est financeur unique ou est cofinanceur de l'action.

Les stages ainsi financés n'entraînent aucune participation financière pour le stagiaire. Toutefois, ce dernier peut, le cas échéant, avoir à prendre en charge le coût des objets nécessaires à sa participation à la formation (petit outillage, blouse, etc.).

### **2.2. FRAIS DE TRANSPORT, DE REPAS ET D'HEBERGEMENT**

La prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement restant à la charge du stagiaire peut intervenir à l'occasion d'une action de formation préalable à l'embauche ou d'une action de formation conventionnée lorsque la formation a lieu dans une localité éloignée du lieu de résidence habituel de l'intéressé (cf. point 3.3.).

Cette prise en charge peut également intervenir lorsque l'allocataire accomplit une formation qui n'est ni conventionnée ni préalable à l'embauche, dès lors qu'elle concourt à satisfaire un besoin de recrutement pour des métiers où la demande d'emploi est insuffisante (métiers en tension).

## **3. DEMANDE D'AIDE**

La demande d'aide à la formation est adressée dans la mesure du possible en même temps que l'attestation d'inscription en stage.

La demande d'aide à la formation précise le type de stage (action de formation préalable à l'embauche, action de formation conventionnée), son intitulé et ses modalités de déroulement, l'évaluation des frais de déplacement, de repas et d'hébergement générés par la participation au stage.

Une fois remplie, cette demande est transmise aux services de l'Assédic dont relève l'allocataire pour décision.

### **3.1. DECISION DE L'ASSEDIC**

Dès réception des informations relatives à la demande, l'Assédic s'assure du respect de l'enveloppe financière relative aux aides à la formation, de l'éligibilité de la formation à l'aide et vérifie que l'allocataire est bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi au jour de l'entrée en stage.

L'Assédic notifie à l'allocataire sa décision et le montant alloué couvrant les frais de formation, d'inscription ou de dossier ainsi que les frais de transport, de repas et d'hébergement. Simultanément, l'Assédic en informe l'ANPE ou tout autre organisme privé ou public participant au service public de l'emploi.

### **3.2. PAIEMENT DES FRAIS DE FORMATION, DE DOSSIER ET D'INSCRIPTION**

#### **3.2.1. Action de formation préalable à l'embauche (AFPE)**

L'aide est versée à l'entreprise sur présentation d'une facture à l'issue du stage.

Si l'employeur ou l'organisme sous-traitant est assujéti à la TVA, il convient de payer la TVA facturée pour la part n'excédant pas le plafond du coût global de la formation fixé à 1 525 €(cf. point 2.1.1.).

#### **3.2.2. Action de formation conventionnée (AFC)**

L'aide est versée à l'organisme de formation selon les modalités fixées par la convention conclue entre l'Assédic et l'organisme de formation.

Une partie de l'aide peut être versée au début de la formation sous la forme d'un acompte correspondant à un pourcentage du coût total, le solde étant versé sur présentation d'une facture accompagnée du bilan des formations réalisées.

### **3.3. FRAIS DE TRANSPORT, DE REPAS ET D'HEBERGEMENT**

Des indemnités visant à dédommager les stagiaires de leurs frais de transport, de repas et d'hébergement sont prévues par l'accord d'application n° 29.

Ces frais de transport, de repas et d'hébergement concernent les actions de formation préalables à l'embauche (AFPE) et les formations conventionnées (AFC).

La prise en charge de ces frais peut aussi avoir lieu lorsque la formation suivie ne correspond pas à une action de formation préalable à l'embauche, ni à une action de formation conventionnée mais concourt à satisfaire un besoin de recrutement pour des métiers où la demande d'emploi est insuffisante (métiers en tension).

Dans ce dernier cas, la prise en charge des frais est cependant limitée à la durée de versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

### **3.3.1. Prise en charge des frais de transport**

Dès lors que la formation se déroule à une distance d'au moins 10 kilomètres aller et retour du domicile habituel du stagiaire, une indemnité journalière est accordée en fonction de la distance selon le barème suivant (cf. tableau de prise en charge des frais de transport en pièce jointe n° 3) :

- moins de 10 km, aucune prise en charge ;
- de 10 à moins de 50 kilomètres : 2,50 €;
- de 50 à moins de 100 kilomètres : 5 €;
- de 100 à moins de 150 kilomètres : 7 €;
- à partir de 150 kilomètres : 10 €

Aucun justificatif n'est à présenter par le stagiaire.

### **3.3.2. Prise en charge des frais de repas**

La prise en charge des frais de repas correspond à une indemnité journalière forfaitaire fixée à 6 € sans qu'il soit exigé de justificatifs du stagiaire (cf. tableau de prise en charge des frais de repas en pièce jointe n° 3).

### **3.3.3. Prise en charge des frais d'hébergement**

La prise en charge des frais d'hébergement correspond, dans la limite des frais engagés, à 30 € par nuitée, sous réserve de la fourniture de justificatifs par le stagiaire.

L'indemnité pour frais d'hébergement ne peut être accordée lorsqu'une prise en charge des frais de transport au titre de la même période a eu lieu.

Ainsi, lorsque l'allocataire effectue une formation pour laquelle il sollicite la prise en charge des frais de transport et d'hébergement, les journées pour lesquelles il perçoit l'indemnité forfaitaire pour frais de transport ne peuvent donner lieu à la prise en charge des frais d'hébergement.

### **3.3.4. Plafond de prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement**

Au total, le remboursement de l'ensemble des frais de transport, d'hébergement et de restauration ne peut, en principe, excéder 665 € par mois et, pour toute première entrée en formation intervenant à compter du 18 janvier 2006, 2 000 € pour toute la durée de la formation.

Toutefois, ces limites peuvent être portées exceptionnellement à 800 € par mois et, pour toute première entrée en formation intervenant à compter du 18 janvier 2006, 3 000 € pour toute la durée de la formation, dans certains cas dûment justifiés par l'allocataire et appréciés par les services de l'Assédic.

Ces plafonds majorés ne sont accordés que sur demande expresse de l'allocataire et après examen de la situation personnelle de l'intéressé.

## **4. DUREE D'INTERVENTION**

### **4.1. COUTS PEDAGOGIQUES, FRAIS DE DOSSIER ET D'INSCRIPTION**

La prise en charge des frais de formation stricto sensu (coûts pédagogiques) et des frais de dossier et d'inscription peut être maintenue dans la limite de 12 mois suivant le terme de l'indemnisation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

### **4.2. FRAIS DE TRANSPORT, DE REPAS ET D'HEBERGEMENT**

Pour les formations conventionnées et les actions de formation préalable à l'embauche, la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement peut être maintenue dans la limite de 12 mois suivant le terme de l'indemnisation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

S'agissant des autres formations, cf. point 3.3.

## **5. PRESCRIPTIONS RELATIVES AU PAIEMENT DE L'AIDE**

### **5.1. PRESCRIPTION DE LA DEMANDE EN PAIEMENT**

La demande en paiement des aides à la formation doit être déposée auprès de l'Assédic dans les deux ans suivant le jour de l'entrée en formation.

### **5.2. PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT**

L'action en paiement de l'aide à la formation, c'est-à-dire l'acte par lequel le débiteur saisit le juge afin d'obtenir paiement de cette aide :

- d'une part, doit obligatoirement être précédée du dépôt de la demande de paiement de cette aide dans le délai imparti (cf. point 5.1.),
- d'autre part, se prescrit par deux ans à compter de la notification de la décision prise par l'Assédic à la suite de cette demande de paiement.

En d'autres termes, l'action est irrecevable lorsque celle-ci :

- n'a été précédée d'aucune demande de paiement ;
- a été précédée d'une demande de paiement formulée hors délai ;
- a elle-même été introduite hors délai.

## **6. REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'AIDE**

Les aides à la formation sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.

De même, elle est exonérée de l'impôt sur le revenu en application de l'article 81-1° du code général des impôts.

Enfin, l'aide à la formation professionnelle est entièrement cessible et saisissable par la procédure de saisie attribution.

# **PIECE JOINTE N° 1**

## **COORDINATION AVEC LA REGION ET L'ETAT**

Afin d'assurer une bonne coordination des interventions dans le cadre régional, les Assédic nouent des partenariats avec les financeurs publics de la formation professionnelle, Etat et collectivités territoriales, la région occupant toutefois une place prépondérante.

Ainsi, pour mémoire, la région élabore son plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF) en concertation avec l'(les) Assédic (article L. 214-13, I, alinéa 3 du code de l'éducation).

Dans le cadre de ce PRDF, qui a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle et de favoriser un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation, chaque région arrête annuellement un programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle continue (PRAFP) (article L. 214-13, V du code précité).

Des conventions annuelles d'application précisent par ailleurs, pour l'Etat et la région, la programmation et les financements des actions. A noter à cet égard qu'au niveau des services déconcentrés de l'Etat, tant le préfet de région que le préfet de département disposent de crédits spécifiques destinés à favoriser le retour à l'emploi (article L. 214-13, IV du code précité, circulaire DGEFP n° 2002-49 du 21 novembre 2002 BOTEFP n° 2003-01).

Enfin, le PRDF prend en compte les orientations et les priorités définies par les contrats, annuels ou pluriannuels, pouvant être conclus entre l'Etat, une ou plusieurs régions, une ou plusieurs organisations représentatives des milieux socio-professionnels et, le cas échéant, l'Unédic/les Assédic en vue de fixer les objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation et de financement des formations des demandeurs d'emploi (article L. 214-13, I et V du code précité).

Afin de renforcer les synergies au bénéfice des demandeurs d'emploi éligibles au projet personnalisé d'accès à l'emploi et la cohérence des interventions, des conventions régionales tripartites Etat-Conseil régional-Assédic peuvent, par ailleurs, utilement être conclues ; le référentiel figurant ci-après énumère les points principaux à aborder dans ce cadre.

# REFERENTIEL POUR L'ELABORATION DES CONVENTIONS REGIONALES TRIPARTITES ETAT-CONSEIL REGIONAL-ASSEDIC

*relatives aux relations entre les financeurs de formation des demandeurs d'emploi  
dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)*

---

## ➤ SIGNATAIRES

Ces conventions sont signées par les représentants de l'Etat, du Conseil régional et de l'Assédic.

Elles peuvent être conclues "en présence" de l'ANPE, de l'AFPA ou de tout autre partenaire expert.

## ➤ CONTENU DES CONVENTIONS

L'objet des conventions est de définir le champ d'action privilégié de chacun des acteurs concernés par la formation des demandeurs d'emploi au niveau local, et de forger des outils de diagnostics communs et de coordination adaptés en vue d'assurer la prise en charge des coûts de formation dans les meilleures conditions.

A cet effet, chaque convention comportera un descriptif des procédures précisant le rôle de chacun, pour :

1. identifier les besoins de qualification,
2. mettre en place des dispositifs de formation adaptés,
3. veiller à une prise en charge de l'ensemble des coûts engendrés,
4. effectuer le suivi et l'évaluation des politiques menées en coordination.

### **1. Identifier les besoins de qualification**

Il s'agit d'examiner les outils - qualitatifs et quantitatifs (par exemple : enquête sur les besoins en main d'œuvre) - à utiliser en vue d'élaborer des diagnostics communs, et de mettre en place des canaux ou structures d'échanges permettant de faire remonter les besoins de qualification repérés sur le terrain. Ceci, avec l'aide des observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF), des groupements locaux d'employeurs, du service public de l'emploi, des organismes professionnels, des chambres de métier, etc.

### **2. Mettre en place des dispositifs de formation adaptés**

Pour répondre aux besoins identifiés, des formations sont à construire ou à valoriser. Cela suppose une bonne connaissance de l'offre (privée ou publique) de formation potentielle ou existante au niveau local. Des outils d'information commune, avec notamment un référentiel de description des actions de formation et d'identification des organismes de formation, sont à prévoir. Dans ce domaine, les centres d'animation, de recherche et d'information sur la formation (CARIF) sont des partenaires privilégiés.

### **3. Veiller à une prise en charge de l'ensemble des coûts engendrés**

Une typologie des formations en fonction de leur niveau de financement par l'un ou l'autre acteur et du contexte local est élaborée.

La Convention régionale tripartite rappellera que le rapport constaté pour 2005 (apprécié en année pleine) entre le montant de l'enveloppe allouée aux formations par l'Assédic et le montant des financements provenant de la région ou de l'État consacrés à ces formations, doit être retenu comme référence et rester constant.

A cet effet, une annexe comprendra des éléments d'appréciation chiffrée.

Une répartition des sommes consacrées à la formation (à l'exclusion des rémunérations des stagiaires) selon leur affectation (coûts de formation, aide aux frais de transport, de repas et hébergement) permettra d'effectuer les comparaisons utiles sur ce point.

### **4. Effectuer le suivi et l'évaluation des politiques menées en coordination**

Les signataires de la Convention régionale tripartite conviendront du rythme de leurs réunions de suivi, des points à aborder systématiquement au cours de ces réunions, des modalités d'évaluation de leurs actions effectuées en coordination et des productions que chaque partenaire s'engagera à fournir.

#### **➤ ELABORATION DES CONVENTIONS**

L'élaboration des conventions (ainsi que le suivi et l'évaluation de leur mise en œuvre) incombe aux signataires cités plus haut.

Ceux-ci s'appuient sur la commission de formation des demandeurs d'emploi du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP).



# **PIECE JOINTE N° 2**

# FORMATIONS CONVENTIONNEES

## MODALITES DE FINANCEMENT PAR L'ASSÉDIC

### 1) Procédure d'achat

Les formations doivent être sélectionnées selon les prescriptions de la directive européenne 2004/18/CE du 31 mars 2004 relative aux marchés de services (procédure à respecter pour les marchés supérieurs à 210 000 € hors taxes : mise en concurrence d'au moins trois prestataires, cahier des charges définissant précisément le besoin des Assédic et les critères de sélection et d'attribution du marché, envoi de l'avis d'attribution du marché à l'office des publications officielles des Communautés européennes - OPOCE).

#### a) Appel d'offres

L'Assédic établit un cahier des charges conforme au modèle arrêté par l'Unédic, soumis à l'approbation de son bureau. Ce cahier des charges doit notamment préciser :

- le public visé par la formation envisagée et les critères selon lesquels il sera sélectionné par l'ANPE ou par tout autre organisme participant au service public de l'emploi ;
- les objectifs que la formation doit poursuivre en fonction des besoins identifiés de qualification ;
- la validation des acquis attendue selon les normes communément admises par les partenaires qualifiés de la branche professionnelle ;
- les modalités de mise en œuvre exigées ou souhaitées (encadrement, horaires, durée moyenne du stage, emplacement des locaux et matériel mis à disposition, part de l'alternance, des travaux pratiques, et, le cas échéant, d'un séjour à l'étranger, etc.) ;
- les objectifs chiffrés de retour à l'emploi qui doivent être atteints ;
- les critères de sélection et d'attribution du marché.

Des indications sur le coût horaire moyen acceptable en fonction du niveau et du degré de technicité doivent également être fournies sur la base de consultations auprès des partenaires qualifiés et des prix habituellement pratiqués pour le même type de prestations.

Le choix des prestataires est effectué, sous la responsabilité du bureau de l'Assédic, après examen des réponses au cahier des charges, en tenant compte des résultats de retour à l'emploi déjà précédemment obtenus pour le même type de formation.

#### b) Appel d'offres conjoint avec la région

Les appels d'offres conjoints avec le Conseil régional devraient être autorisés par le nouveau code des marchés publics, à paraître prochainement.

Les modalités du recours à cette forme d'achat seront transmises dès la parution de la nouvelle version du code précité.

## **2) Subvention**

L'Assédic ne peut envisager un cofinancement impliquant pour elle de recevoir une subvention d'une collectivité publique. En effet, la perception d'une telle subvention placerait l'Assédic, pour la réalisation de l'opération considérée, sous le contrôle de la collectivité.

Il revient par conséquent à l'Assédic d'informer en amont les collectivités territoriales que de telles subventions doivent être versées directement à l'organisme de formation ou à toute autre entité que l'Assédic participant à l'organisation de la formation. Ce travail préalable de coordination peut s'inscrire dans le cadre de conventions régionales conclues entre l'Etat, le Conseil régional et l'Assédic (cf. pièce jointe n° 1 à la présente fiche).

En revanche l'Assédic est habilitée à percevoir une subvention du Fonds social européen (FSE).

# **PIECE JOINTE N° 3**

## PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT

Nombre de jours donnant lieu à déplacement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
<b>Forfait journalier par tranche kilométrique</b>																							
<b>De 10 à moins de 50 km</b>	2,5	5	7,5	10	12,5	15	17,5	20	22,5	25	27,5	30	32,5	35	37,5	40	42,5	45	47,5	50	52,5	55	57,5
<b>De 50 à moins de 100 km</b>	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	105	110	115
<b>De 100 à moins de 150 km</b>	7	14	21	28	35	42	49	56	63	70	77	84	91	98	105	112	119	126	133	140	147	154	161
<b>A partir de 150 km</b>	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200	210	220	230

## PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE REPAS

Nombre de jours	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
<b>Forfait journalier</b>	6	12	18	24	30	36	42	48	54	60	66	72	78	84	90	96	102	108	114	120	126	132	138

- *La prise en charge des frais d'hébergement correspond, dans la limite des frais engagés, à 30 € par nuitée sous réserve de la fourniture des justificatifs.*
- *Le remboursement de l'ensemble des frais ne peut, en principe, excéder 665 € par mois civil et, pour toute première entrée en formation intervenant à compter du 18 janvier 2006, 2 000 € pour toute la durée de formation.*
- *Dans certains cas particuliers, cette limite peut être portée à 800 € par mois civil et, pour toute première entrée en formation intervenant à compter du 18 janvier 2006, 3 000 € pour toute la durée de formation.*

# **FICHE 3**

## **AIDES INCITATIVES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

### **- CHAPITRE I -**

#### **L'AIDE SPECIFIQUE COMPLEMENTAIRE AU RETOUR A L'EMPLOI**

##### **1. BENEFICIAIRES**

##### **2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

##### **3. MONTANT DE L'AIDE**

##### **4. VERSEMENT DE L'AIDE**

###### **4.1. DUREE DE VERSEMENT**

###### **4.2. MODALITES DE VERSEMENT**

###### **4.3. INTERRUPTION DU VERSEMENT**

##### **5. IMPUTATION SUR LA DUREE D'INDEMNISATION A L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI**

##### **6. FORMALITES**

###### **6.1. DEPOT D'UNE DEMANDE D'AIDE SPECIFIQUE COMPLEMENTAIRE**

###### **6.2. SUIVI ET ACTUALISATION MENSUELLE DE LA DEMANDE**

**- CHAPITRE II -**  
**L'AIDE FORFAITAIRE A L'EMPLOYEUR**

**1. EMPLOYEURS BENEFICIAIRES**

**1.1. EMPLOYEURS AFFILIES AU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE**

**1.2. EMPLOYEURS N'AYANT PAS PROCEDE A UN LICENCIEMENT ECONOMIQUE**

**1.3. EMPLOYEURS A JOUR DE LEURS CONTRIBUTIONS**

**2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

**2.1. EMBAUCHE D'UN ALLOCATAIRE DE PLUS DE 26 ANS**

**2.2. AUTRES AIDES A L'EMPLOI**

**3. MONTANT ET DUREE DE L'AIDE**

**4. VERSEMENT DE L'AIDE FORFAITAIRE**

**4.1. MODALITES DE VERSEMENT**

**4.2. INTERRUPTION ET SUSPENSION DES VERSEMENTS**

**4.2.1. Interruption du versement**

**4.2.2. Suspension du versement**

**5. PROCEDURE DE CONCLUSION DE LA CONVENTION D'AIDE FORFAITAIRE**

**5.1. INITIALISATION DE LA CONVENTION D'AIDE FORFAITAIRE**

**5.2. CONCLUSION DE LA CONVENTION**

**5.3. NOTIFICATION DE L'AIDE**

**5.4. INSTITUTIONS COMPETENTES**

**5.5. SUIVI ET ACTUALISATION**

**6. MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR -  
TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**- CHAPITRE III -**  
**DISPOSITIONS COMMUNES AUX DEUX AIDES**

**1. PRESCRIPTIONS RELATIVES AU PAIEMENT DES AIDES**

**1.1. PRESCRIPTION DE LA DEMANDE EN PAIEMENT**

**1.2. PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT**

**2. REGIME JURIDIQUE, SOCIAL ET FISCAL DES AIDES**

**2.1. L'AIDE SPECIFIQUE COMPLEMENTAIRE AU RETOUR A L'EMPLOI**

**2.2. L'AIDE FORFAITAIRE A L'EMPLOYEUR**



# **AIDES INCITATIVES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> § 4 de la convention et 38 du règlement, l'allocataire de 26 ans et plus qui retrouve un emploi dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peut bénéficier, sous certaines conditions, d'une aide spécifique complémentaire au retour à l'emploi complétant sa rémunération. Par ailleurs, l'employeur qui l'embauche, peut prétendre à une aide forfaitaire.

Ces deux aides peuvent être accordées indépendamment l'une de l'autre ; elles peuvent aussi être accordées conjointement dès lors que l'allocataire d'une part, et l'employeur d'autre part, remplissent les conditions d'attribution de l'aide.

Pour information, vous trouverez, en pièce jointe, une présentation du contrat de professionnalisation.

## **- CHAPITRE I -**

### **AIDE SPECIFIQUE COMPLEMENTAIRE AU RETOUR A L'EMPLOI**

#### **1. BENEFICIAIRES**

Il s'agit des bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou justifiant d'une prise en charge au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et âgés d'au moins 26 ans au jour de l'embauche. Ainsi, une embauche au cours des différés d'indemnisation ou du délai d'attente prévus par le règlement de l'assurance chômage permet l'attribution de l'aide si l'allocataire est âgé de 26 ans ou plus à cette date.

#### **2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

L'aide spécifique complémentaire au retour à l'emploi ne peut être attribuée qu'une fois par ouverture de droits.

- Le titulaire du contrat de professionnalisation âgé d'au moins 26 ans doit percevoir, pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.
- Le salaire brut dû au titre du contrat de professionnalisation doit être inférieur à 120 % du montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à la veille de l'embauche.

- Le salarié ne doit pas percevoir l'aide différentielle de reclassement, ni bénéficier de l'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération.

### 3. MONTANT DE L'AIDE

- Le montant de l'aide est ainsi égal à la différence entre 120 % du montant brut mensuel de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à la veille de l'embauche (correspondant à 30 fois le montant brut de l'allocation journalière) et le salaire brut mensuel de base procuré par le contrat de professionnalisation (cf. pièce jointe).

#### **EXEMPLE N° 1**

- *L'allocataire perçoit, au mois de mars de l'année 2006, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).*
  - *Montant brut journalier de l'ARE : 40,2 €*
  - *Montant brut mensuel de l'ARE (30 x 40,2) = 1 206 €*
- *L'allocataire conclut un contrat de professionnalisation à effet au 1<sup>er</sup> avril 2006.*
  - *Montant brut mensuel de la rémunération : 1 357,07 €*
- *Le salaire brut mensuel de base procuré par le contrat de professionnalisation est inférieur à 120% du montant brut mensuel de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.*
  - *Montant brut mensuel de l'ARE : 1 206 €*
  - *120 % de 1 206 € = 1 447,2 €*
  - *1 357,07 € < 1 447,2 €*
- *Le montant mensuel de l'aide correspond à :*  
*1 447,2 € – 1 357,07 € = 90,13 €*

- Lorsque le mois n'est pas complet (embauche, rupture ou fin de contrat de travail en cours de mois), le montant mensuel de l'aide est déterminé au prorata du nombre de jours travaillés dans le cadre du contrat de professionnalisation.

#### **EXEMPLE N° 2**

- *Le montant journalier de l'aide correspond à : 90,13 €/30 = 3 € (suite de l'exemple n° 1).*
- *L'allocataire perçoit une aide dont le montant journalier est de 3 €, il a été embauché au titre d'un contrat de professionnalisation le 10 juillet 2006.*
  - *Il a travaillé 22 jours au cours du mois de juillet 2006.*
  - *Le montant de l'aide au titre du mois de juillet 2006 est de : 3 x 22 = 66 €*

- Si le salarié est engagé en contrat de professionnalisation à temps partiel, l'aide doit être calculée sur la base de la rémunération perçue à temps partiel, car la mesure doit rester incitative à la reprise d'un emploi.

- Lorsque suite à la réalisation de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, l'employeur augmente la rémunération du salarié de 85 % à 100 % du salaire minimum conventionnel, le montant de l'aide est révisé en conséquence et son versement est, le cas échéant, poursuivi dans la limite du reliquat.

#### **4. VERSEMENT DE L'AIDE**

##### **4.1. DUREE DE VERSEMENT**

L'aide spécifique complémentaire au retour à l'emploi est versée dans la limite du reliquat de la durée des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi restant au jour de l'embauche sous contrat de professionnalisation.

Le reliquat des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi correspond à l'addition de toutes les allocations journalières restant potentiellement dues à la veille de l'embauche.

##### **4.2. MODALITES DE VERSEMENT**

L'aide est versée mensuellement, à terme échu, pour tous les jours calendaires du mois civil, sous réserve que le contrat de professionnalisation soit toujours en cours.

Le contrat de professionnalisation est réputé être toujours en cours d'exécution dès lors que le bénéficiaire adresse chaque mois une copie de son bulletin de salaire dans le cadre de la procédure d'actualisation particulière mise en œuvre pour le versement de l'aide spécifique complémentaire au retour à l'emploi (cf. point 6.2.)

Pour la première échéance, le paiement intervient à compter de la réception par l'Assédic :

- du formulaire de demande d'aide spécifique complémentaire au retour à l'emploi dûment rempli auquel est jointe la copie du contrat de professionnalisation (volet 2 de l'imprimé Cerfa EJ 20) ;
- de la décision d'enregistrement du contrat par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

##### **4.3. INTERRUPTION DU VERSEMENT**

Le versement est interrompu en cas de suspension du contrat de professionnalisation pour maladie, maternité ou fermeture de l'entreprise pour congés, d'une durée supérieure ou égale à 15 jours au cours d'un même mois civil.

#### ***EXEMPLE N° 3***

▪ *Le titulaire du contrat de professionnalisation est en congé du 18 au 31 août, l'entreprise étant fermée pour congé annuel.*

*- La durée de fermeture est de 14 jours pour le mois d'août de l'année 2006.*

*Le versement de l'aide est maintenu.*

Sur la vérification de la poursuite du contrat de professionnalisation, cf. point 6.2.

## 5. IMPUTATION SUR LA DUREE D'INDEMNISATION A L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI

Les périodes de versement de l'aide spécifique complémentaire au retour à l'emploi, réduisent, à due proportion, le reliquat des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi restant potentiellement dû au jour de l'embauche.

Ainsi, si le bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est à nouveau sollicité, le reliquat des droits ouverts au titre de la précédente admission est réduit du nombre de jours correspondant au quotient, arrêté au nombre entier, du montant total brut de l'aide par le montant journalier brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi afférent au reliquat.

### **EXEMPLE N° 4**

▪ *L'allocataire perçoit, au mois de mars de l'année 2006, l'ARE.*

- *Montant journalier brut de l'ARE : 40,2 €*

▪ *L'allocataire est engagé au 1<sup>er</sup> avril 2006.*

▪ *L'allocataire perçoit l'aide spécifique complémentaire au retour à l'emploi, sans interruption, pendant 6 mois, du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre 2006.*

- *Le montant brut mensuel de l'aide est de 90,13 €*

- *Le montant journalier de l'aide est de 3 €*

- *Le montant total brut de l'aide est de :*

$$[(3 \times 30) + (3 \times 31) + (3 \times 30) + (3 \times 31) + (3 \times 31) + (3 \times 30)] = 549 \text{ €}$$

$$Q = \frac{\text{Montant total brut de l'aide}}{\text{Montant journalier brut de l'ARE afférent au reliquat}}$$

$$\text{En l'occurrence : } \frac{549}{40,2} = 13,65$$

*Q, arrêté au nombre entier, est égal à 13.*

*Ainsi, 13 jours d'allocation seront déduits du reliquat restant à percevoir par l'intéressé.*

### **EXEMPLE N° 5**

- L'allocataire perçoit, au mois de mars de l'année 2006, l'ARE.
  - Montant journalier brut de l'ARE : 40,2 €
- L'allocataire est engagé au 15 avril 2006 sous contrat de professionnalisation, en contrat à durée déterminée, pour 6 mois.
- L'allocataire perçoit le versement intégral de l'aide spécifique complémentaire au retour à l'emploi au titre des mois de mai, juin, juillet août, mais ne perçoit que 16 jours d'aide au titre du mois d'avril et 15 jours d'aide au titre du mois de septembre de l'année 2006, le montant de l'aide ayant été proratisé pour cause d'embauche et de fin de contrat de travail intervenues le 15 de ces 2 mois.
  - Le montant brut mensuel de l'aide est de 90,13 €
  - Le montant journalier de l'aide est de 3 €
  - Le montant total brut de l'aide est de :  
 $[(3 \times 16) + (3 \times 31) + (3 \times 30) + (3 \times 31) + (3 \times 31) + (3 \times 15)] = 462 \text{ €}$

$$Q = \frac{\text{Montant total brut de l'aide}}{\text{Montant journalier brut de l'ARE afférent au reliquat}}$$

$$\text{En l'occurrence : } \frac{462}{40,2} = 11,49$$

*Q, arrêté au nombre entier, est égal à 11*

*Ainsi, 11 jours d'allocation seront déduits du reliquat restant à percevoir par l'intéressé.*

## **6. FORMALITES**

### **6.1. DEPOT D'UNE DEMANDE D'AIDE SPECIFIQUE COMPLEMENTAIRE**

L'aide spécifique complémentaire au retour à l'emploi est directement sollicitée par l'allocataire. Elle peut également être proposée par l'ANPE ou tout autre organisme participant au service public de l'emploi.

A cet effet, une demande d'aide spécifique dont le modèle est arrêté par l'Unédic, est complétée et signée par le demandeur d'aide, ainsi que par l'employeur qui va l'engager sous contrat de professionnalisation. Le formulaire est ensuite retourné à l'Assédir du domicile de l'allocataire.

Il est joint à la demande d'aide une copie du contrat de professionnalisation (volet 2 de l'imprimé Cerfa EJ 20).

### **6.2. SUIVI ET ACTUALISATION MENSUELLE DE LA DEMANDE**

L'Assédir vérifie, chaque mois, la poursuite du contrat de travail et les causes éventuelles de suspension, de modification ou de rupture de ce contrat, ainsi que tout autre événement susceptible de modifier le montant ou le versement de l'aide spécifique complémentaire de retour à l'emploi.

A cette fin, le bénéficiaire de l'aide adresse chaque mois à l'Assédic une copie de son bulletin de salaire, accompagnée d'une attestation mensuelle de situation qu'il doit retourner à l'Assédic.

## - CHAPITRE II -

### L'AIDE FORFAITAIRE A L'EMPLOYEUR

#### 1. EMPLOYEURS BENEFICIAIRES

##### 1.1. EMPLOYEURS AFFILIES AU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE

Peuvent bénéficier de l'aide forfaitaire les employeurs affiliés au régime d'assurance chômage, conformément à l'article L. 351-4 du code du travail, ainsi que ceux visés à l'article L. 351-12 du code du travail ayant adhéré à titre révocable ou irrévocable au régime d'assurance chômage (accord d'application n° 26, chapitre 2, I).

##### 1.2. EMPLOYEURS N'AYANT PAS PROCÉDÉ A UN LICENCIEMENT ECONOMIQUE

L'employeur ne doit pas avoir procédé à un ou plusieurs licenciements pour motif économique au cours des 12 mois précédant la date d'embauche (accord d'application n° 26, chapitre 2, I).

##### 1.3. EMPLOYEURS A JOUR DE LEURS CONTRIBUTIONS

L'employeur doit être à jour de ses contributions générales et cotisations dues à l'assurance chômage au moment de l'embauche du salarié (accord d'application n° 26, chapitre 2, I).

Ainsi, lorsque l'examen du compte de l'employeur révèle l'existence d'une créance certaine, liquide et exigible, l'employeur n'est pas à jour de ses contributions.

A l'instar des dispositions retenues pour la délivrance des attestations de compte à jour, est considéré comme étant à jour l'employeur pour lequel des délais ou reports de paiements ont été accordés par l'institution.

#### 2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

##### 2.1. EMBAUCHE D'UN ALLOCATAIRE DE PLUS DE 26 ANS

L'employeur doit embaucher un bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi âgé d'au moins 26 ans au jour de l'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation (accord d'application n° 26 - chapitre 2 ; cf. annexe).

Cet allocataire :

- ne doit pas être indemnisé au titre des articles 41 à 45 du règlement, relatifs à l'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation avec une rémunération ;
- ne doit pas bénéficier de l'aide différentielle de reclassement.

## 2.2. AUTRES AIDES A L'EMPLOI

Le contrat de professionnalisation prévoit dans certains cas (pour les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus), une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC horaire (article L. 981-6 du code du travail). Le bénéfice de cette exonération "*ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations*".

L'aide forfaitaire à l'employeur peut donc être cumulée avec cette exonération.

## 3. MONTANT ET DUREE DE L'AIDE

*"L'aide forfaitaire est versée trimestriellement pendant toute la durée de l'action de professionnalisation à raison de 200 € par mois, sans que le montant total de l'aide forfaitaire ne puisse dépasser 2 000 € pour un même contrat"* (accord d'application n° 26, chapitre 2, III, § 1<sup>er</sup>).

Si le mois est incomplet, l'aide est versée prorata temporis de la durée de l'action de professionnalisation au cours du mois.

Le contrat de professionnalisation dont une copie du volet 1 (formulaire Cerfa EJ 20) est jointe à la convention d'aide forfaitaire (cf. point 5.1.) mentionne la durée de l'action de professionnalisation.

### **EXEMPLE N° 6**

- *Contrat de professionnalisation avec une action de professionnalisation de 12 mois.*
  - *Date d'embauche : 15 avril.*
  - *Montant de l'aide forfaitaire versée :*
    - *pour le 1<sup>er</sup> trimestre : 507 € (pour avril :  $16/30^{\text{ème}}$  x 200, soit 107 €, 200 € pour mai et 200 € pour juin) ;*
    - *pour le 2<sup>ème</sup> trimestre : 600 € (200 € pour juillet, 200 € pour août et 200 € pour septembre) ;*
    - *pour le 3<sup>ème</sup> trimestre : 600 € (200 € pour octobre, 200 € pour novembre et 200 € pour décembre) ;*
    - *pour le 4<sup>ème</sup> trimestre : 293 € (200 € pour janvier et 93 € pour février, l'aide forfaitaire étant versée dans la limite de 2 000 €).*
- TOTAL : 2 000 €*

## 4. VERSEMENT DE L'AIDE FORFAITAIRE

### 4.1. MODALITES DE VERSEMENT

L'aide forfaitaire à l'employeur est versée par l'Assédic trimestriellement et à terme échu, sous réserve :



- que le contrat de travail et l'action de professionnalisation soient toujours en cours, à défaut l'aide n'est due que jusqu'à la date de fin ou de rupture du contrat de travail ou de fin de l'action de professionnalisation (cf. point 4.2.) ;
- que l'employeur soit à jour des contributions générales et cotisations dues au régime d'assurance chômage (accord d'application n° 26, chapitre 2, III § 2 - cf. point 1.3.3.) ;
- de la réception par l'Assédic d'une attestation trimestrielle d'emploi retournée par l'employeur.

## **4.2. INTERRUPTION ET SUSPENSION DES VERSEMENTS**

### **4.2.1. Interruption du versement**

Le versement de l'aide forfaitaire cesse :

- à la fin de l'action de professionnalisation ou à la date de cessation du contrat de professionnalisation ;
- lorsque le montant plafond d'aide forfaitaire pouvant être versé à l'employeur est atteint (cf. point 3.).

### **4.2.2. Suspension du versement**

Le versement est interrompu pour toute suspension du contrat de travail, d'une durée au moins égale à 15 jours, notamment pour maladie, maternité. Il en va de même lorsque le salarié connaît une période de congés non payés au moins égale à 15 jours suite à la fermeture de l'établissement pour congés alors qu'il n'a pas acquis suffisamment de congés à ce titre. Ces suspensions prorogent d'autant le versement de l'aide (accord d'application n° 26, chapitre 2, III § 3).

Il appartient à l'employeur de tenir l'Assédic informée de la suspension ou de la fin du contrat de travail ou de l'action de professionnalisation.

## **5. PROCEDURE DE CONCLUSION DE LA CONVENTION D'AIDE FORFAITAIRE**

Une convention spécifique doit être conclue entre l'employeur et l'Assédic (accord d'application n° 26, chapitre 2, II).

### **5.1. INITIALISATION DE LA CONVENTION D'AIDE FORFAITAIRE**

Au plus tard dans le mois suivant le début du contrat de professionnalisation, l'employeur doit remplir le formulaire intitulé "*Convention d'aide forfaitaire à l'employeur*", et déposer ce formulaire, dûment complété, daté et signé, auprès de l'institution d'assurance chômage territorialement compétente.

Ce formulaire, conforme à un modèle national arrêté par l'Unédic (accord d'application n° 26, chapitre II), est établi en double exemplaire.

Dans une première partie, ce formulaire est renseigné par l'employeur (identification de l'employeur et de l'allocataire embauché en contrat de professionnalisation).

Au verso de ce formulaire, sont rappelées à l'employeur les conditions générales : objet, éligibilité de l'employeur, modalités de calcul et de versement de l'aide, motifs de suspension ou d'interruption du versement.

Les conditions générales indiquent, notamment, que l'employeur doit être à jour de ses contributions au jour de l'embauche et lors de chaque versement de l'aide.

L'employeur doit signer et dater cette convention d'aide forfaitaire.

Il atteste ainsi ne pas avoir procédé à un ou plusieurs licenciement(s) pour motif économique dans les 12 mois précédant la date d'embauche et s'engage à adresser à l'Assédic, avec la convention d'aide forfaitaire, une copie de la demande du contrat de professionnalisation (volet 1 - employeur - formulaire Cerfa EJ 20) adressée à l'OPACIF (cf. annexe), ainsi qu'un relevé d'identité bancaire ou postale (RIB ou RIP).

Il certifie également l'exactitude des renseignements le concernant, déclare avoir pris connaissance des conditions générales relatives à la convention d'aide forfaitaire à l'employeur, figurant au verso, et accepte de s'y conformer.

## **5.2. CONCLUSION DE LA CONVENTION**

A réception de la convention d'aide forfaitaire, datée et signée par l'employeur, l'Assédic :

- s'assure que toutes les conditions fixées par l'article 38 du règlement et par le chapitre 2 de l'accord d'application n° 26 sont remplies ;
- s'assure impérativement du respect de l'enveloppe annuelle allouée à cette aide, fixée à l'article 1<sup>er</sup> § 4 de la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

Dans la mesure où les conditions sont remplies, l'Assédic complète et signe la convention.

L'Assédic adresse un exemplaire de la convention à l'employeur, en lui rappelant que l'aide forfaitaire sera notifiée et versée après réception par l'Assédic d'une copie de la décision d'enregistrement du contrat de professionnalisation adressée par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle à l'employeur.

## **5.3. NOTIFICATION DE L'AIDE**

A réception de la copie de la décision d'enregistrement du contrat de professionnalisation adressée par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle à l'employeur, l'Assédic calcule le montant de l'aide et sa durée. Elle notifie sa décision dans les 5 jours ouvrés suivant la réception de ce document. Cette notification précise également que l'aide est versée au plus tard le 10 du mois civil suivant la fin de chaque trimestre civil.

## **5.4. INSTITUTIONS COMPETENTES**

L'institution compétente pour instruire la convention d'aide forfaitaire, assurer le suivi de la convention et le paiement de l'aide à l'employeur est l'institution compétente pour le paiement des allocations, c'est-à-dire l'Assédic du domicile de l'allocataire (accord d'application n° 26, chapitre 2, II).

Toutefois, si l'Assédic compétente pour le paiement des allocations et l'institution à laquelle l'employeur est affilié sont différentes, cette dernière se voit confier le paiement de l'aide forfaitaire.

A cet effet, une liaison est établie entre l'Assédic de l'allocataire et l'Assédic de l'employeur (ou Garp).

### **5.5. SUIVI ET ACTUALISATION**

L'employeur doit actualiser la situation en retournant trimestriellement une attestation informant l'Assédic des périodes de suspension ou d'interruption du contrat de travail ou de l'action de professionnalisation.

De même, l'employeur doit, s'il y a lieu, informer l'Assédic de la prolongation de l'action de professionnalisation en joignant une copie de l'avenant au contrat de travail à durée indéterminée ou de renouvellement du contrat à durée déterminée.

## **6. MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR - TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Il résulte de l'article L. 122-12 du code du travail qu'en cas de "*modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise*".

Dans le cadre de cet article et afin de favoriser le reclassement durable des allocataires dont l'embauche a bénéficié de l'aide forfaitaire à l'employeur, le versement de cette aide pourra être poursuivi auprès du nouvel employeur sur la base du reliquat des droits à l'aide forfaitaire à l'employeur restant à la date du transfert du contrat de travail concerné.

Le versement sera poursuivi si, à la date du transfert de ce contrat de travail, le nouvel employeur satisfait à toutes les conditions exigées lors de la conclusion d'une convention d'aide forfaitaire à l'employeur. Il doit notamment être à jour de ses contributions au régime d'assurance chômage.

De plus, cet employeur doit s'engager par écrit à reprendre et à respecter toutes les obligations de cette convention.

Si, dans le cadre d'une mobilité professionnelle au sein d'une même personne morale ou à l'occasion d'un transfert de contrat de travail en application de l'article L. 122-12 du code du travail, le nouvel établissement employeur du salarié dépend d'une autre Assédic, il est institué une procédure de liaison entre l'Assédic de l'établissement d'origine et l'Assédic de ce nouvel établissement employeur afin que ce soit cette dernière institution qui procède au paiement de l'aide auprès du nouvel établissement employeur.

## - CHAPITRE III -

### DISPOSITIONS COMMUNES AUX DEUX AIDES

#### 1. PRESCRIPTIONS RELATIVES AU PAIEMENT DES AIDES

##### 1.1. PRESCRIPTION DE LA DEMANDE EN PAIEMENT

Le paragraphe 2 de l'article 53 du règlement de l'assurance chômage dispose que : *"la demande en paiement des créances visées aux articles 36 à 40 et 46 à 52 doit être déposée auprès de l'Assédic dans les 2 ans suivant le fait générateur de la créance"*.

L'article 38 du règlement vise l'aide spécifique complémentaire au retour à l'emploi et l'aide forfaitaire à l'employeur.

Le fait générateur de la créance est le fait qui est à l'origine de la créance, celui qui a provoqué sa naissance.

En l'espèce, concernant l'aide spécifique complémentaire au retour à l'emploi, le fait générateur de la créance est constitué par le début de la reprise d'activité par le salarié.

Toutefois, même après le dépôt de la demande initiale d'aide spécifique complémentaire, l'intéressé ne dispose d'aucune créance sur l'Assédic, s'il ne retourne pas chaque mois une copie de son bulletin de salaire à l'Assédic.

En conséquence, l'aide spécifique complémentaire étant versée mensuellement à terme échu, sous réserve de la réception par l'Assédic d'une copie du bulletin de salaire, l'intéressé a donc deux ans à compter de chaque terme pour adresser à l'Assédic ce document.

La demande en paiement de l'aide spécifique complémentaire se prescrit mois par mois.

De même, concernant l'aide forfaitaire à l'employeur après la conclusion de la convention spécifique entre l'employeur et l'Assédic, l'employeur ne dispose d'aucune créance sur l'Assédic s'il ne respecte pas ses obligations ou si le contrat de travail ou l'action de professionnalisation du salarié embauché a pris fin (cf. chapitre II - point 4.2.1.).

Le fait générateur de la créance est donc constitué par la conclusion d'une convention d'aide forfaitaire et par la réunion des conditions que l'employeur doit remplir pour percevoir l'aide.

En conséquence, et une fois la convention conclue, l'aide forfaitaire étant versée trimestriellement à terme échu, sous réserve de la réception par l'Assédic de l'attestation trimestrielle d'emploi, l'employeur a donc deux ans à compter de chaque terme pour adresser à l'Assédic tout document permettant le paiement de l'aide forfaitaire.

La demande en paiement de l'aide forfaitaire à l'employeur se prescrit trimestre par trimestre.

### **EXEMPLE N° 7**

- Pour le versement de l'aide forfaitaire à l'employeur au titre du deuxième trimestre 2006 :
  - le terme échu est le 30 juin 2006,
  - le début du délai de demande de paiement : 1<sup>er</sup> juillet 2006,
  - la date de prescription de la demande en paiement : 1<sup>er</sup> juillet 2008.

#### **1.2. PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT**

Il résulte de l'article 54 du règlement de l'assurance chômage que "l'action en paiement" de l'aide spécifique complémentaire et de l'aide forfaitaire à l'employeur, c'est-à-dire l'acte par lequel le débiteur saisit le juge afin d'obtenir paiement de cette aide :

- d'une part, doit obligatoirement être précédée du dépôt de la demande de paiement dans le délai imparti ;
- d'autre part, "se prescrit par 2 ans à compter de la date de notification de la décision prise par l'Assedic" à la suite de cette demande en paiement.

En d'autres termes, l'action est irrecevable lorsque celle-ci :

- n'a été précédée d'aucune demande de paiement ;
- a été précédée d'une demande de paiement formulée hors délai ;
- a elle-même été introduite hors délai.

## **2. REGIME JURIDIQUE, SOCIAL ET FISCAL DES AIDES**

### **2.1. L'AIDE SPECIFIQUE COMPLEMENTAIRE AU RETOUR A L'EMPLOI**

L'aide spécifique complémentaire au retour à l'emploi entre dans l'assiette de la CSG et de la CRDS.

De même, elle est passible de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et doit être déclarée à l'administration fiscale à la rubrique "traitements et salaires".

Enfin, l'aide spécifique complémentaire au retour à l'emploi est entièrement cessible et saisissable par la procédure de saisie attribution.

### **2.2. L'AIDE FORFAITAIRE A L'EMPLOYEUR**

L'aide forfaitaire à l'employeur est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.

# **PIECE JOINTE**

# **PRESENTATION DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

Les articles 12 et 13 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, ont institué le contrat de professionnalisation qui a remplacé les contrats d'insertion en alternance : contrat de qualification -jeunes et adultes- contrat d'adaptation et contrat d'orientation.

## **1. BENEFICIAIRES**

### **1.1. SALARIES**

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, ces derniers constituant le public visé par l'aide spécifique complémentaire au retour à l'emploi et/ou l'aide forfaitaire à l'employeur.

### **1.2. EMPLOYEURS**

Peuvent conclure des contrats de professionnalisation, tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif. Les établissements publics industriels et commerciaux, les entreprises d'armement maritime ainsi que les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

## **2. CARACTERISTIQUES DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

### **2.1. OBJET**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation par alternance qui associe des périodes de formation et de mise en situation au travail. Ce contrat de travail a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi, par l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail.

Il associe des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques, à l'exercice d'une ou plusieurs activités en entreprise en rapport avec la qualification visée.

## **2.2. DUREE**

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme :

- d'un contrat à durée déterminée (CDD) en application de l'article L. 122-2 du code du travail, d'une durée minimale de 6 mois ;
- d'un contrat à durée indéterminée (CDI), dont l'action de professionnalisation, d'une durée minimale de 6 mois, se situe au début du contrat.

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est fonction du niveau de formation du salarié et des exigences inhérentes à la qualification visée. Cette durée est limitée en général à 12 mois. Elle peut cependant, dans certains cas, être étendue au-delà de 12 mois, dans la limite de 24 mois (ex : pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige).

## **2.3. OBLIGATIONS RESPECTIVES DES PARTIES**

L'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle, et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

De son côté, le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Dans les deux mois qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le titulaire l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié. En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant au contrat de professionnalisation, dans les limites de la durée de ce contrat.

## **2.4. RENOUELEMENT DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée (CDD) peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes : échec aux épreuves d'évaluation, maternité, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

# **3. ACTIONS DE FORMATION**

## **3.1. DUREE**

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques, est fonction de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.



Cette durée est comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; elle ne peut être inférieure à 150 heures.

Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des actions de formation d'une durée plus longue pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes qui n'ont pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou pour ceux qui visent des formations sanctionnées par un diplôme.

### **3.2. QUALIFICATION ACQUISE**

La formation est sanctionnée par une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail.

## **4. REMUNERATION DU SALARIE**

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus perçoivent, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale (articles L. 981-5 et D. 981-1 et 2 du code du travail).

## **5. PROCEDURE D'ENREGISTREMENT**

L'employeur doit adresser le contrat de professionnalisation (formulaire Cerfa EJ 20) à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au titre de l'alternance, au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. Cet organisme émet un avis sur le contrat de professionnalisation et décide de la prise en charge des dépenses de formation.

Dans tous les cas, dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat de professionnalisation et des pièces afférentes, l'organisme paritaire collecteur agréé dépose le contrat, l'avis et la décision relative au financement, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) du lieu d'exécution du contrat.

La direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle enregistre le contrat s'il est conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui le régissent. Elle notifie sa décision à l'employeur et à l'organisme paritaire collecteur agréé. L'absence de réponse au-delà d'un mois à compter de la date de dépôt vaut décision d'enregistrement [Circulaire DGEFP n° 2004/025 du 18 octobre 2004 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation (bulletin officiel du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2004/22 du 5 décembre 2004)].

# FICHE 4

## **AIDE A L'INSERTION DURABLE DES SALARIES EN CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

### **1. BENEFICIAIRES**

#### **1.1. CONDITIONS D'ACTIVITE**

**1.1.1. Ne pas remplir les conditions d'activité prévues par l'article L. 931-15 du code du travail**

**1.1.2. Justifier de 6 mois d'activité dans les 22 mois précédant la fin de contrat de travail**

#### **1.2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

**1.2.1. Etre admis à l'allocation d'aide au retour à l'emploi au titre d'une fin de contrat de travail à durée déterminée ouvrant droit au congé individuel de formation**

**1.2.2. Pouvoir prétendre au congé individuel de formation**

**1.2.3. Prises en charge des dépenses de formation par l'OPACIF**

### **2. REMUNERATION DE STAGE DU BENEFICIAIRE EN CIF-CDD**

### **3. ORGANISMES INSTRUCTEURS DES DEMANDES**

### **4. PROCEDURE D'ADMISSION EN CIF-CDD ET LIAISONS OPACIF-ASSEDIC**

### **5. REGIME SOCIAL ET FISCAL DE LA REMUNERATION DE STAGE**

# **AIDE A L'INSERTION DURABLE DES SALARIES EN CONTRAT A DUREE DTERMINEE**

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> § 5 de la convention et 39 du règlement, pour faciliter l'accès à l'emploi durable, l'Assédic informe les personnes qui s'inscrivent comme demandeur d'emploi suite à une fin de contrat de travail à durée déterminée, des conditions d'accès au congé individuel de formation prévu à l'article L. 931-13 et suivants du code du travail (CIF-CDD).

Par ailleurs, les allocataires qui ne remplissent pas les conditions d'accès au CIF-CDD prévues par l'article 2-40 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, peuvent bénéficier du congé individuel de formation.

Dans cette situation, l'aide est constituée par le versement :

- de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ;
- d'une indemnité complémentaire financée par l'OPACIF (organisme paritaire agréé au titre du CIF) égale à la différence entre 80 % de la moyenne des salaires brute des 6 derniers mois du contrat de travail à durée déterminée et le montant brut de l'ARE.

## **1. BENEFICIAIRES**

Ce sont les allocataires qui ne remplissent pas les conditions d'activité prévues par l'article L. 931-15 du code du travail mais justifient de 6 mois d'activité dans les 22 mois.

### **1.1. CONDITIONS D'ACTIVITE**

#### **1.1.1. Ne pas remplir les conditions d'activité prévues par l'article L. 931-15 du code du travail**

L'allocataire ne doit pas pouvoir justifier des conditions d'activité suivantes :

- 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

#### **1.1.2. Justifier de 6 mois d'activité dans les 22 mois précédant la fin de contrat de travail**

Le candidat doit justifier de 6 mois d'activité professionnelle sous contrat de travail à durée déterminée, consécutifs ou non, au cours des 22 mois qui précèdent la fin de contrat de travail à durée déterminée.

Pour l'appréciation de cette condition, l'article 2-40 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle exclut certains contrats de travail à durée déterminée :

- les contrats de professionnalisation (article 3-1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003) et les contrats d'apprentissage ;
- les contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;
- les contrats de travail à durée déterminée, lorsque la relation contractuelle de travail s'est poursuivie par un contrat de travail à durée indéterminée.

## **1.2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

### **1.2.1. Etre admis à l'allocation d'aide au retour à l'emploi au titre d'une fin de contrat de travail à durée déterminée ouvrant droit au congé individuel de formation**

Le candidat doit avoir été admis ou réadmis à l'allocation d'aide au retour à l'emploi au titre de la fin de contrat de travail à durée déterminée ouvrant droit au congé individuel de formation.

Il doit également être en cours d'indemnisation au titre de l'ARE au jour de l'entrée en congé individuel de formation. Cette condition est réputée remplie lorsque l'entrée en formation intervient en cours de différé d'indemnisation ou de délai d'attente (articles 29 et 30 du règlement).

### **1.2.2. Pouvoir prétendre au congé individuel de formation**

Le contrat de travail à durée déterminée qui a permis l'ouverture du droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi doit être celui au titre duquel les conditions d'accès au CIF-CDD sont remplies.

La demande de congé individuel de formation doit être déposée après la fin du contrat de travail à durée déterminée ouvrant droit au congé individuel de formation, et non en cours.

L'entrée en formation doit avoir lieu dans les 12 mois qui suivent cette fin de contrat de travail à durée déterminée.

### **1.2.3. Prises en charge des dépenses de formation par l'OPACIF**

L'OPACIF dont relève l'entreprise dans laquelle l'allocataire a exécuté son dernier contrat de travail à durée déterminée doit avoir accepté pour tout ou partie la demande de prise en charge des dépenses de formation afférentes au congé individuel de formation.

L'OPACIF peut refuser de prendre en charge ces dépenses lorsque la demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation au sens de l'article L. 900-2 du code du travail ou bien lorsque les demandes de prise en charge qui lui ont été présentées ne peuvent être toutes simultanément satisfaites.

Dans ce cas, l'OPACIF examine les demandes en fonction des critères et des priorités qu'il a définis en vue de privilégier les formations permettant aux intéressés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances (article L. 931-17 du code du travail).

## **2. REMUNERATION DE STAGE DU BENEFICIAIRE EN CIF-CDD**

Le bénéficiaire du CIF-CDD a droit à une rémunération constituée :

- d'une part, du maintien de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, dans la limite de la durée des droits à indemnisation du bénéficiaire ;
- d'autre part, d'une indemnité complémentaire à l'allocation d'aide au retour à l'emploi financée par l'OPACIF compétent.

Le montant de cette indemnité est égal à la différence entre 80 % du salaire journalier de référence ayant servi au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et l'allocation brute d'aide au retour à l'emploi.

La durée de versement de cette rémunération est fonction de la durée des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi et de la durée du stage.

Cette rémunération complémentaire est versée par l'OPACIF uniquement aux allocataires indemnisés au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi qui accèdent au CIF-CDD en application de l'article 39 du règlement.

## **3. ORGANISMES INSTRUCTEURS DES DEMANDES**

Il appartient aux OPACIF d'instruire les demandes de prise en charge des dépenses de formation des allocataires ayant sollicité un CIF-CDD et de décider de verser ou non l'indemnité complémentaire de la rémunération de stage.

Les OPACIF sont constitués principalement de l'ensemble des Fongecif (Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation) à compétence interprofessionnelle et régionale et du FAF (Fonds d'Assurance de la Formation) du travail temporaire pour les salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

Des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au titre du congé individuel de formation assurent la gestion du congé individuel de formation pour le compte de certaines branches professionnelles non rattachées aux Fongecif.

Il en est ainsi de l'AFDAS pour les salariés du spectacle, des loisirs, du cinéma, de l'audiovisuel et de la publicité, du FAF sécurité sociale pour les salariés des organismes du régime général de sécurité sociale, du FAFSEA pour les salariés des exploitations et entreprises agricoles, du FAF du secteur sanitaire et social (UNIFAF) pour la branche sanitaire, médico-sociale et sociale à but non lucratif, du FAF des associations, coopératives, mutuelles et syndicats pour les salariés des entreprises de l'économie sociale : secteurs coopératifs, mutualiste, associatif, (liste non exhaustive).

A titre dérogatoire, la gestion des congés individuels de formation relève de la compétence des associations pour la gestion des congés individuels de formation (Agecif) pour les salariés relevant notamment des secteurs professionnels suivants : organismes de mutualité agricole et du Crédit agricole et filiales (AGECIF-CAMA), la RATP (AGECIF-RATP), les industries électriques et gazières (AGECIF-IEG), etc.

L'information relative à l'organisme paritaire collecteur compétent gérant les contributions des employeurs au financement du congé individuel de formation relève de l'employeur qui a conclu le contrat de travail à durée déterminée permettant d'ouvrir droit au congé individuel de formation.

Les employeurs délivrent aux salariés à chaque fin de contrat de travail à durée déterminée un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) destiné aux OPACIF, sur lequel est mentionné notamment l'organisme paritaire collecteur compétent (décret n° 91-205 du 25 février 1991 pris en application des articles L. 931-15 et L. 931-18 du code du travail).

#### **4. PROCEDURE D'ADMISSION EN CIF-CDD ET LIAISONS OPACIF-ASSEDIC**

Le plus souvent, un salarié en fin de contrat à durée déterminée dépose une demande de prise en charge dans le cadre du congé individuel de formation, sans être inscrit comme demandeur d'emploi. Ce n'est qu'en cas de rejet de sa demande qu'il sera amené à s'inscrire comme demandeur d'emploi et à demander, en plus des allocations de chômage, le bénéfice du CIF-CDD institué par l'article 39 du règlement (cf. schéma en pièce jointe n° 1). A cet effet, l'Assédic l'invitera à remplir le haut de la fiche de liaison Assédic-OPACIF, qu'elle complètera et transmettra à l'OPACIF (cf. pièce jointe n° 2). Si l'allocataire remplit les conditions d'admission au CIF-CDD de l'article 39, l'OPACIF retournera la fiche de liaison à l'Assédic, après l'avoir complétée à son tour.

Si le salarié s'inscrit comme demandeur d'emploi dès la fin de son contrat à durée déterminée, l'Assédic sera tenue de l'informer de l'existence du CIF-CDD et l'OPACIF auquel il s'adressera pour bénéficier du congé individuel de formation examinera s'il remplit les conditions du CIF-CDD de droit commun. Si tel est le cas, l'intéressé devra cesser d'être inscrit à la date de son entrée en CIF-CDD. A défaut de remplir les conditions du CIF-CDD de droit commun, il pourra demander le bénéfice du CIF-CDD prévu à l'article 39 du règlement. L'Assédic suivra alors la procédure ci-dessus.

#### **5. REGIME SOCIAL ET FISCAL DE LA REMUNERATION DE STAGE**

Les bénéficiaires du CIF-CDD en application de l'article 39 du règlement sont assimilés aux bénéficiaires du CIF-CDD institué par l'article L. 931-15 du code du travail. Dans ces conditions, ils ont le statut de stagiaires de la formation professionnelle (article L. 931-19 du code du travail).

Le régime social de la rémunération de stage est donc identique à celui applicable à l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation.

La rémunération de stage est imposable, elle est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires (article L. 352-3 du code du travail).

# **PIECES JOINTES**

## Liasons Assédic-OPACIF

### pour l'admission en CIF-CDD de l'article 39

OPACIF	ASSEDIC	EX-SALARIE
		Demande le bénéfice du CIF-CDD
<p><b>1. Examine les conditions d'admission au CIF-CDD de droit commun</b></p> <p>si condition d'activité non remplie, rejette la demande</p>		
		<p>S'inscrit comme DE et demande le bénéfice du CIF-CDD de l'article 39 Remplit le haut de la fiche de liaison Assédic-OPACIF</p>
	Calcule et notifie le droit ARE	
	<p>Calcule le montant de l'indemnité complémentaire (80 % du SJR – ARE brute) et remplit la fiche de liaison destinée à l'OPACIF</p>	
<p><b>2. Examine les conditions d'admission au CIF-CDD de l'article 39</b></p> <p>si conditions remplies,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• prend en charge tout ou partie des frais de formation et retourne la fiche de liaison à l'Assédic après l'avoir complétée</li> </ul>		
	<p>A l'entrée en stage :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• transfère le DE en catégorie 4</li> <li>• verse l'AREF pendant la durée de la formation</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• verse l'indemnité complémentaire</li> </ul>		





## **FICHE 5**

### **AIDE A L'INSERTION DURABLE DES SALARIES EN SITUATION DE CHOMAGE SAISONNIER**

Les allocataires en situation de chômage saisonnier bénéficient d'un accompagnement personnalisé ayant pour objet de leur permettre d'accéder à un emploi non affecté par les aléas saisonniers.

A cet effet, l'aide à la validation des acquis de l'expérience (cf. Fiche 1), les aides à la formation (cf; Fiche 2) ainsi que le contrat de professionnalisation (cf. Fiche 3) sont mobilisés (article 1<sup>er</sup> § 6 de la Convention du 18 janvier 2006 déjà citée).

Des actions validées par le Bureau et le Conseil d'administration de l'Unédic sont par ailleurs entreprises à la suite de dispositions arrêtées entre l'Unédic et les branches professionnelles concernées. Ces actions sont cofinancées par les OPCA (accord d'application n° 34).

# **FICHE 6**

## **INCITATION A LA REPRISE D'EMPLOI PAR LE CUMUL D'UNE ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI AVEC UNE REMUNERATION**

### **1. LA NOTION D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE**

#### **1.1. MANDATS SYNDICAUX**

#### **1.2. MANDATS ELECTIFS**

##### **1.2.1. Mandats de représentation professionnelle**

##### **1.2.2. Mandats de représentation territoriale**

##### **1.2.3. Mandats de représentation nationale**

#### **1.3. ACTIVITES BENEVOLES**

#### **1.4. ACTIVITES EXERCEES AU SERVICE D'UN CONJOINT**

#### **1.5. ADMINISTRATEURS, MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE ET REPRESENTANTS PERMANENTS DE SOCIETES ANONYMES**

#### **1.6. CHEFS ET DIRIGEANTS D'ENTREPRISES MISES EN SOMMEIL**

#### **1.7. INSCRIPTION AU REGISTRE DU COMMERCE ET DES SOCIETES**

#### **1.8. RADIATION TARDIVE DU REGISTRE DU COMMERCE OU DU REPERTOIRE DES METIERS**

#### **1.9. EXERCICE D'UN MANDAT DE DIRECTION GENERALE DANS UNE SOCIETE**

#### **1.10. GERANTS DE SOCIETES CIVILES DE LOCATION**

#### **1.11. INSCRIPTION A UN ORDRE PROFESSIONNEL SANS EXERCICE EFFECTIF DE LA PROFESSION**

#### **1.12. CHEFS ET DIRIGEANTS D'ENTREPRISES FAISANT L'OBJET D'UNE PROCEDURE DE SAUVEGARDE, DE REDRESSEMENT OU DE LIQUIDATION JUDICIAIRE**

## **2. REGLES D'INDEMNISATION EN CAS D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE**

### **2.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES ALLOCATIONS**

**2.1.1. Etre demandeur d'emploi**

**2.1.2. Le caractère réduit de l'activité professionnelle**

**2.1.3. Perte de rémunérations**

*2.1.3.1. Activité reprise*

*2.1.3.2. Activité conservée*

*2.1.3.3. Appréciation du seuil en rémunération dans certains cas particuliers*

### **2.2. CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES REMUNERATIONS PROCUREES PAR UNE ACTIVITE REDUITE OU OCCASIONNELLE**

**2.2.1. Activité conservée : cumul total**

**2.2.2. Activité reprise : cumul partiel**

*2.2.2.1. Calcul du nombre de jours non indemnisables (décalage)*

*2.2.2.2. Décalages particuliers*

*2.2.2.3. Gestion du décalage*

### **2.3. CUMUL LIMITE DANS LE TEMPS : DELAIDE 15 MOIS**

**2.3.1. Appréciation du délai de 15 mois**

**2.3.2. Situations dans lesquelles le délai de 15 mois ne s'applique pas**

**2.3.3. Incidence d'une activité exercée après le terme du délai**

### **2.4. INCIDENCE DE LA CESSATION DE L'ACTIVITE REDUITE OU OCCASIONNELLE**

**2.4.1. Prise en compte de l'activité réduite pour l'appréciation de nouveaux droits**

**2.4.2. Nécessité d'une demande expresse**

**2.4.3. Effets de la réadmission**

**2.4.4. Incidences d'un départ volontaire de l'activité réduite**

### **3. REGLES D'INDEMNISATION EN CAS D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE NON-SALARIEE**

#### **3.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES ALLOCATIONS**

##### **3.1.1. Appréciation des revenus procurés par l'activité non salariée**

**3.1.1.1. *Rémunération forfaitaire retenue pour les activités professionnelles non salariées non agricoles***

**3.1.1.2. *Rémunération forfaitaire retenue pour les activités professionnelles non salariées agricoles***

**3.1.1.3. *Règle de régularisation***

##### **3.1.2. Détermination du seuil mensuel en rémunération**

**3.1.2.1. *Activités non salariées reprises***

**3.1.2.2. *Activités non salariées conservées***

**3.1.2.3. *Cumul d'une activité reprise et d'une activité conservée au cours d'un même mois***

#### **3.2. CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES REVENUS PROCURES PAR UNE ACTIVITE NON SALARIEE**

**3.2.1. Cumul total pour les activités conservées**

**3.2.2. Cumul partiel pour les activités reprises en cours d'indemnisation**

**3.2.3. Cumul limité dans le temps : délai de 15 mois**

### **4. ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE**

# **INCITATION A LA REPRISE D'EMPLOI PAR LE CUMUL D'UNE ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI AVEC UNE REMUNERATION**

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> § 7 de la convention et 41 à 45 du règlement, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) peut être cumulée, sous certaines conditions, avec une rémunération tirée de l'exercice d'une activité professionnelle salariée ou non salariée.

Sont exclues de ces dispositions, les activités qui n'ont pas un caractère professionnel, l'exercice de ces dernières étant compatible avec le maintien intégral du revenu de remplacement. L'article L. 351-17-1 du code du travail précise notamment que "*tout demandeur d'emploi peut exercer une activité bénévole ...*".

Pour bénéficier de l'aide incitative à la reprise d'emploi, l'intéressé ne doit pas accomplir une activité de plus de 110 heures par mois et la durée du cumul ne peut excéder 15 mois pour les moins de 50 ans.

L'allocataire exerçant une activité professionnelle dans les conditions et limites prévues par le règlement bénéficie désormais d'un accompagnement renforcé afin d'accélérer son retour à l'emploi pérenne.

## **1. LA NOTION D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE**

L'activité professionnelle est celle qui est exercée de façon habituelle par une personne en vue de se procurer les ressources nécessaires à son existence.

Il n'est pas possible de dresser une liste exhaustive des activités professionnelles ou de celles qui ne le sont pas, mais un inventaire des catégories d'activités présumées ou non professionnelles peut être présenté.

### **1.1. MANDATS SYNDICAUX**

Sont visés les mandats syndicaux non assortis de rémunérations. A cet égard, les indemnités versées en contrepartie de frais réels, ainsi que les indemnités ou vacations à caractère forfaitaire, ne sont pas considérées comme des rémunérations. Les mandats syndicaux ainsi caractérisés ne sont pas une activité professionnelle.

### **1.2. MANDATS ELECTIFS**

#### **1.2.1. Mandats de représentation professionnelle**

L'exercice de mandats électifs auprès des conseils de prud'hommes, des assemblées consulaires et des organismes sociaux n'est pas considéré comme une activité professionnelle toutes les fois que l'accomplissement de ceux-ci ne donne pas lieu à la perception de sommes autres que des vacations ou indemnités.

### **1.2.2. Mandats de représentation territoriale**

Les mandats électifs exécutés auprès des collectivités territoriales ne constituent pas une activité professionnelle. Ils ne font donc pas obstacle au versement des prestations, dès lors que leurs titulaires remplissent les conditions d'attribution des allocations et spécialement celle relative à l'accomplissement d'actes positifs et répétés de recherche d'emploi. Les élus locaux qui, du fait de l'accomplissement de leurs fonctions, seraient indisponibles pour rechercher de façon effective et permanente un emploi, ne pourraient donc prétendre à une indemnisation.

Dans le cas où ces conditions sont remplies, les élus locaux bénéficient de l'intégralité de leur indemnisation au titre de l'assurance chômage sans qu'il soit tenu compte des sommes qu'ils peuvent recevoir à l'occasion de l'exercice de leur mandat, à l'exception des présidents ou vice-présidents des conseils généraux ou régionaux, ainsi que des maires des villes d'au moins 100 000 habitants. Ceux-ci voient leur situation examinée en application de la règle énoncée au point 2.2. pour tenir compte de l'indemnité qu'ils reçoivent en contrepartie de l'exercice effectif de leurs fonctions. Cette indemnité est fixée par référence aux traitements correspondant à l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique et est soumise à l'impôt sur le revenu.

### **1.2.3. Mandats de représentation nationale**

L'exécution de mandats de parlementaires est considérée comme incompatible avec la perception des allocations de chômage. Le parlementaire consacre normalement tout son temps à l'accomplissement de son mandat et ne peut, en conséquence, accomplir d'actes positifs et répétés de recherche d'emploi.

## **1.3. ACTIVITES BENEVOLES**

L'article L. 351-17-1 du code du travail dispose que : *"tout demandeur d'emploi peut exercer une activité bénévole. Cette activité ne peut s'effectuer chez un précédent employeur, ni se substituer à un emploi salarié, et doit rester compatible avec l'obligation de recherche d'emploi. L'exercice d'une activité bénévole n'est pas considéré comme un motif légitime pour se soustraire aux obligations prévues à l'article L. 351-17"*.

En effet, par nature, l'activité bénévole n'est pas professionnelle, elle s'apparente à une forme partielle d'utilisation des loisirs et s'exerce, généralement, dans le domaine culturel, sportif ou social (sur la situation du secteur sportif au regard du régime d'assurance chômage, cf. directive n° 52-95 du 27 novembre 1995). Il s'ensuit que l'exercice d'une activité bénévole, caractérisée par l'absence de rémunération et la faible importance du temps consacré, est compatible avec le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à condition que le salarié privé d'emploi continue de satisfaire à l'obligation d'effectuer des actes positifs et répétés de recherche d'emploi prévue par les articles L. 351-16 du code travail et 4 b) du règlement annexé à la convention.

L'article L. 351-17-1 du code du travail précisant que l'activité bénévole ne peut s'effectuer chez un précédent employeur ni se substituer à un emploi salarié, il s'ensuit que :

- est toujours considérée comme professionnelle :

- 1) toute activité reprise par une personne chez son ancien employeur, même si l'entreprise est constituée sous forme associative, et si les fonctions exercées ne sont pas rémunérées ;
- 2) toute activité exercée, dans le cadre d'un mouvement associatif, ayant pour effet de se substituer à une activité exercée par du personnel normalement destiné à se consacrer à l'activité administrative de l'association ou d'éviter le recrutement d'un tel personnel.

- est présumée professionnelle, toute activité exercée par une personne à titre gratuit dans une entreprise ou un organisme à but lucratif.

#### **1.4. ACTIVITES EXERCEES AU SERVICE D'UN CONJOINT**

En vertu des articles 212 et 213 du code civil, les actes accomplis par une personne dans le cadre d'une collaboration à l'activité professionnelle de son conjoint sont présumés être des actes d'entraide familiale.

Toutefois, la reconnaissance d'un contrat de travail entre membres d'une même famille peut intervenir après examen au cas par cas, des éléments de faits pouvant démontrer que l'activité s'exerce dans des conditions dépassant l'entraide familiale ou les obligations conjugales (cf. circulaire n° 2006-03 du 24 janvier 2006 ; [www.assedic.fr](http://www.assedic.fr)).

En revanche, l'activité du conjoint collaborateur du chef d'entreprise est toujours considérée comme une activité professionnelle. S'il n'est pas rémunéré, la règle du décalage n'est pas appliquée, le versement des allocations est limité à 15 mois.

#### **1.5. ADMINISTRATEURS, MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE ET REPRESENTANTS PERMANENTS DE SOCIETES ANONYMES**

L'exercice d'un mandat d'administrateur, de membre du conseil de surveillance ou de représentant permanent de société anonyme, n'est pas considéré comme une activité professionnelle, alors même que le titulaire perçoit des jetons de présence ou des indemnités forfaitaires.

Il en va différemment si les services de l'Assédic constatent qu'une personne, investie de plusieurs mandats, y consacre un temps important. Dans ce cas l'activité est professionnelle. De même, l'administrateur ou le membre du conseil de surveillance, ainsi que le représentant permanent, qui accomplit une mission ou un mandat, dans les conditions prévues par les articles L. 225-46 et L. 225-84 du code du commerce, donnant lieu à rémunération, doit être considéré comme ayant repris une activité professionnelle. Dans ce cas, la prise en charge est examinée au titre des activités professionnelles non salariées (cf. point 3.).



## **1.6. CHEFS ET DIRIGEANTS D'ENTREPRISES MISES EN SOMMEIL**

Les chefs et dirigeants d'entreprises en cessation temporaire d'activité ou "*mises en sommeil*", n'exercent pas d'activité professionnelle. En effet, la mise en sommeil de l'entreprise permet au chef d'entreprise de conserver son statut de commerçant, d'artisan ou de mandataire social. Toutefois, du fait de l'arrêt de l'activité de l'entreprise, il n'en assure plus l'exploitation.

La cessation temporaire d'activité d'une entreprise est portée à la connaissance des tiers par déclaration faite au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, en application des décrets n° 84-406 du 30 mai 1984 modifié et n° 98-247 du 2 avril 1998 modifié. C'est par la publicité faite et attestée par la production d'un extrait K, K bis, ou d'un certificat délivré par la chambre des métiers, que l'Assédic est informée que le chef ou dirigeant d'entreprise n'exerce plus d'activité à ce titre.

Dans l'hypothèse où cette formalité a été accomplie de façon tardive, pour la période comprise entre l'arrêt d'activité de l'entreprise et la publicité, l'Assédic peut constater la mise en sommeil à partir de pièces ou documents comptables, de procès-verbaux, et de tout autre document attestant que le chef ou le dirigeant d'entreprise n'exerçait plus d'activité professionnelle.

## **1.7. INSCRIPTION AU REGISTRE DU COMMERCE ET DES SOCIÉTÉS**

La création ou la reprise d'une entreprise entraîne la cessation d'inscription comme demandeur d'emploi, à compter de la date de début d'activité inscrite sur l'extrait du registre du commerce et des sociétés.

Toutefois, si l'intéressé déclare être toujours à la recherche d'un emploi (les démarches accomplies pendant la phase préparatoire à la création ou à la reprise d'une entreprise ou d'une activité constituent des actes positifs et répétés de recherche d'emploi - cf. Cass. soc. 18 mars 1998 Assédic de Clermont-Ferrand c/Gérard ; Recueil Dalloz 1998 n° 25 Somm. comm. pages 239 et suivantes), il reste inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et il lui appartient de justifier, par tout moyen, que son activité professionnelle n'a pas débuté pour bénéficier des allocations sans application d'une règle de cumul.

A compter du commencement effectif de son activité, le repreneur ou le créateur d'entreprise, qui remplit les conditions d'attribution prévues à l'article 48 du règlement, cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et bénéficie de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (cf. Fiche 8).

Toutefois, s'il ne bénéficie pas de l'aide prévue à l'article 48 du règlement et s'il continue à déclarer être toujours à la recherche d'un emploi, sa prise en charge est examinée au titre du cumul de l'aide au retour à l'emploi avec une rémunération tirée d'une activité professionnelle non salariée (cf. point 3.).

## **1.8. RADIATION TARDIVE DU REGISTRE DU COMMERCE OU DU REPERTOIRE DES MÉTIERS**

Le problème posé est celui du point de départ de l'indemnisation des personnes qui déclarent avoir cessé définitivement leur activité mais qui sont toujours inscrites au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, aucune radiation n'ayant été effectuée concernant l'arrêt de leur activité.

## a) Registre du commerce et des sociétés

- S'agissant des personnes ayant la qualité de commerçant, l'inscription au registre du commerce et des sociétés conduit à considérer qu'elles exercent une activité professionnelle. Si leur activité est, de fait, inexistante, il est impératif qu'elles effectuent les formalités qui conduiront à leur radiation si elles entendent s'en prévaloir.

Pour la période comprise entre la date où ces personnes déclarent ne plus avoir d'activité et la date de leur radiation, il y a lieu de procéder à un examen particulier de la situation des intéressés afin de s'assurer de la réalité des déclarations.

A cet effet, l'Assédic peut réclamer aux intéressés tous documents comptables, attestations bancaires et toutes déclarations qui auraient été faites auprès des services fiscaux et des organismes sociaux, notamment les URSSAF.

Au regard de ces éléments, l'Assédic pourra constater à partir de quelle date l'activité a réellement cessé.

- S'agissant des dirigeants de sociétés, tant que l'inscription modificative au registre du commerce et des sociétés concernant la perte de leur mandat n'a pas été régulièrement publiée, ils sont toujours réputés exercer leurs fonctions.

L'Assédic est donc en droit d'attendre la publicité effective de la perte du mandat pour considérer qu'ils n'exercent aucune activité professionnelle.

Toutefois, dans la mesure où, là encore, les formalités de publicité sont en cours d'exécution, un examen particulier est entrepris pour la période comprise entre la fin du mandat et l'enregistrement modificatif. Cet examen est effectué par les services de l'Assédic à partir de tous documents constatant la démission ou la révocation du dirigeant, tels que les procès-verbaux, les correspondances échangées avec la société et toute autre pièce attestant que l'intéressé n'est plus susceptible d'assurer le fonctionnement de l'entreprise.

Le cas des mandataires de sociétés familiales doit être traité avec un discernement particulier. S'il apparaît que le mandat a effectivement pris fin, l'intéressé pourra être indemnisé immédiatement.

## b) Répertoire des métiers

En ce qui concerne les artisans inscrits au répertoire des métiers, l'analyse de la situation est analogue à celle préconisée pour les personnes ayant la qualité de commerçant lorsque la date de radiation diffère de la date de cessation d'activité.

### **1.9. EXERCICE D'UN MANDAT DE DIRECTION GENERALE DANS UNE SOCIETE**

Sont visés, notamment, les mandats de président du conseil d'administration, de directeur général ou de gérant de sociétés civiles ou commerciales.

Ce n'est pas la qualité de dirigeant en tant que telle qui établit le caractère professionnel de l'activité, mais bien son exercice. En effet, il a été jugé que le mandat de gérant de SARL ne constituait pas l'exercice d'une activité professionnelle au sens de la réglementation de l'assurance chômage dès lors que la société ne développait aucune activité en l'absence de tout marché (cf. Cass. soc. 10 octobre 1990 Crassier c/Assédic des Hauts de Seine - Bull. civ. V, n° 456, page 276 - Cass. soc. 10 novembre 1998 Giraud c/Assédic de Saint-Etienne - Bull. civ. V 1998, n° 488, page 365), l'intéressé démontrant qu'il effectuait toujours des actes positifs et répétés de recherche d'emploi.

Il est donc nécessaire de vérifier que la société a une activité effective pour connaître avec exactitude la situation de son dirigeant ; à défaut, l'on se trouve dans la situation visée au point 1.6.

### **1.10. GERANTS DE SOCIETES CIVILES DE LOCATION**

Les sociétés civiles de location sont des sociétés civiles immobilières dont l'objet est l'acquisition et la gestion d'immeubles. Ces sociétés sont également dénommées "*sociétés civiles immobilières de gestion patrimoniale*".

Dans ce type de sociétés, les associés peuvent décider que les fonctions du gérant ne sont pas rémunérées, les statuts faisant souvent mention de l'exécution du mandat à titre gratuit.

Ce cas se rencontre fréquemment dans les petites sociétés, dont la gestion ne nécessite qu'une très faible activité, notamment dans les sociétés familiales ayant pour objet la gestion d'un seul immeuble.

L'objet très particulier de ces sociétés concerne la gestion du patrimoine de ses associés, la faible activité développée par leurs dirigeants conduit à considérer que l'occupation du mandat ne constitue pas l'exercice d'une activité professionnelle.

### **1.11. INSCRIPTION A UN ORDRE PROFESSIONNEL SANS EXERCICE EFFECTIF DE LA PROFESSION**

L'inscription à un ordre professionnel, lorsqu'elle ne s'accompagne pas de l'exercice effectif de la profession en cause, n'a aucune incidence sur l'indemnisation.

### **1.12. CHEFS ET DIRIGEANTS D'ENTREPRISES FAISANT L'OBJET D'UNE PROCEDURE DE SAUVEGARDE, DE REDRESSEMENT OU DE LIQUIDATION JUDICIAIRE**

La situation des chefs d'entreprises et des dirigeants de sociétés faisant l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire doit être examinée compte tenu des pouvoirs dévolus par les tribunaux aux mandataires de justice, c'est-à-dire aux administrateurs judiciaires et aux liquidateurs.

a) La procédure de sauvegarde : cette procédure est destinée à faciliter la réorganisation de l'entreprise afin de permettre la poursuite de l'activité économique (article L. 620-1 du code de commerce).

Un ou plusieurs administrateurs judiciaires peuvent être désignés. Ils ont pour mission de surveiller le débiteur dans sa gestion ou de l'assister pour tous les actes de gestion ou pour certains d'entre eux.

Toutefois, "*l'administration de l'entreprise est assurée par son dirigeant*" (article L. 622-1 du code de commerce).

En conséquence, la situation des chefs d'entreprises et des dirigeants de sociétés faisant l'objet d'une procédure de sauvegarde relève des règles développées au point 3. ci-dessous.

b) La procédure de redressement judiciaire : cette procédure est destinée à permettre la poursuite de l'activité de l'entreprise, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif (article L. 631-1 du code de commerce).

Un ou plusieurs administrateurs judiciaires peuvent être désignés. Ils ont pour mission "*d'assister le débiteur pour tous les actes relatifs à la gestion ou certains d'entre eux, ou d'assurer seuls, entièrement ou en partie, l'administration de l'entreprise*" (article L. 631-12 du code de commerce).

Selon les missions dévolues à l'administrateur judiciaire, le chef d'entreprise peut être dessaisi de toutes prérogatives ; aucun acte d'administration et de gestion n'étant plus assuré par l'intéressé, privé de l'exercice de la gestion, il est réputé ne plus avoir d'activité.

En conséquence, l'Assédic doit demander communication de tous documents faisant état des modalités selon lesquelles le chef d'entreprise ou le dirigeant de société participe à l'administration et à la gestion de l'entreprise, notamment la copie du jugement prononçant l'ouverture de la procédure.

c) La liquidation judiciaire : le chef d'entreprise ou le dirigeant ne peut plus prétendre assurer l'administration et la gestion de l'entreprise, cette mission étant réservée au liquidateur ou à l'administrateur judiciaire s'il en a été désigné un.

L'intéressé est dessaisi de ses prérogatives, il ne remplit plus ses fonctions et n'exerce plus d'activité professionnelle.

## **2. REGLES D'INDEMNISATION EN CAS D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE**

Les activités professionnelles salariées sont les activités exercées dans le cadre d'un contrat de travail.

Lorsqu'un salarié privé d'emploi sollicite l'ARE et qu'il conserve ou reprend une activité salariée, les allocations sont accordées selon les règles fixées par les articles 41 à 44 du règlement.

### **2.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES ALLOCATIONS**

Outre les conditions générales exigées pour l'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (articles L. 351-1 et suivants du code du travail, articles 1 à 4 du règlement), l'attribution ou le cumul des allocations est subordonné au caractère réduit de l'activité et à une perte de gain.

### **2.1.1. Etre demandeur d'emploi**

Les allocations d'assurance chômage ne peuvent être versées qu'aux demandeurs d'emploi inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi et qui effectuent des actes positifs et répétés de recherche d'emploi ou qui accomplissent une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (articles L. 351-1 et L. 351-16 du code du travail et 4 a) et b) du règlement).

La demande d'emploi doit être actualisée tous les mois par une déclaration de situation mensuelle.

Lorsque la déclaration de situation mensuelle n'est pas actualisée, la prise en charge est interrompue.

Il résulte des articles L. 351-16 et R. 351-26 du code du travail que les allocataires âgés d'au moins 57 ans et 6 mois ou d'au moins 55 ans s'ils justifient d'au moins 160 trimestres validés dans les régimes de base obligatoire d'assurance vieillesse, peuvent demander à être dispensés de recherche d'emploi. Ces allocataires n'ont plus alors l'obligation de renouveler chaque mois la demande d'emploi. Ils doivent néanmoins informer l'Assédic de tout changement de situation et, notamment, de toute reprise d'activité.

### **2.1.2. Le caractère réduit de l'activité professionnelle**

Le caractère réduit de l'activité professionnelle est apprécié chaque mois civil en fonction du nombre d'heures de travail accompli par le demandeur d'emploi, tous emplois confondus. L'article 41 § 1<sup>er</sup> du règlement fixe la limite mensuelle à 110 heures. Ainsi, est considéré exercer une activité réduite pour un mois civil donné tout demandeur d'emploi dont le nombre d'heures de travail accompli, tous employeurs confondus, n'excède pas 110 heures. En cas de dépassement de ce seuil, le demandeur d'emploi ne peut pas prétendre à une indemnisation pour le mois considéré.

L'article 41 susvisé concernant à la fois l'attribution ou le maintien des allocations, une ouverture de droits peut être prononcée en présence d'une activité conservée, dès lors que le seuil horaire de 110 heures n'est pas dépassé au cours du mois civil précédant la fin de contrat de travail au titre de laquelle l'intéressé a sollicité l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Toutefois, le seuil horaire applicable à la situation des allocataires dont la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits est antérieure au 18 janvier 2006 reste égale à 136 heures (cf. Circulaire Unédic 2006-14, Fiche 8).

### **Cas particulier :**

Le seuil mensuel horaire de 110 heures n'est pas opposé à certains salariés, en raison de leurs conditions de travail et de la nature particulière de leur activité. Il en est ainsi des assistants maternels et assistants familiaux, qu'ils soient employés par des particuliers ou par des personnes morales et en général de toutes les professions relevant de l'annexe I au règlement général annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

### **2.1.3. Perte de rémunérations**

Les revenus procurés par l'activité réduite ne doivent pas excéder 70 % des revenus antérieurs à la fin de contrat de travail. La détermination des revenus antérieurs s'effectue différemment selon qu'il s'agit d'une activité reprise ou conservée.

Cette condition est examinée chaque mois civil au cours duquel une activité est exercée.

#### **2.1.3.1. *Activité reprise***

Cette situation vise les personnes qui reprennent une activité réduite, postérieurement à la rupture d'un contrat de travail pris en considération pour l'ouverture des droits, c'est-à-dire soit :

- postérieurement à la fin du contrat de travail pris en considération pour l'ouverture des droits en l'absence de préavis ;
- à compter du premier jour du préavis, effectué ou non, lorsque la fin de contrat de travail pris en considération pour l'ouverture des droits donne lieu à délai congé.

L'indemnisation est possible pendant l'exercice de l'activité reprise, si les limites mensuelles horaires et de rémunération sont respectées.

Le seuil mensuel de rémunération à ne pas dépasser est égal à 30 fois le salaire journalier de référence ayant servi au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi multiplié par 0,70.

Le salaire mensuel de l'activité réduite pris en compte correspond aux rémunérations habituelles du salarié telles que retenues pour le calcul du salaire de référence.

#### **2.1.3.2. *Activité conservée***

Cette situation vise les personnes dont l'activité est accomplie auprès de plusieurs employeurs. L'activité est considérée comme conservée si elle a débuté avant la rupture du contrat de travail pris en considération pour l'ouverture des droits, à savoir, en cas de préavis, au plus tard la veille du préavis.

En cas de perte de l'un de ces emplois, le salarié peut s'inscrire comme demandeur d'emploi tout en conservant une ou plusieurs activités à temps réduit.

L'admission à l'allocation d'aide au retour à l'emploi effectuée au titre de la fin de contrat de travail de l'emploi perdu est prononcée si les rémunérations conservées n'excèdent pas 70 % des revenus dont bénéficiait l'intéressé avant sa fin de contrat de travail (article 41 § 1<sup>er</sup> a) du règlement).

Le seuil en rémunération est égal à 30 fois la somme du salaire journalier de référence servant de base au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et du salaire journalier résultant de la ou des activité(s) conservée(s), multiplié par 0,70.

### **2.1.3.3. *Appréciation du seuil en rémunération dans certains cas particuliers***

- Afin de tenir compte de la spécificité de certains modes de rémunérations, la référence à la rémunération antérieure doit être aménagée pour apprécier la perte de gain de l'activité reprise ou conservée. Tel est le cas des salariés rémunérés selon un certain pourcentage du SMIC, notamment les apprentis ou les salariés titulaires d'un contrat d'insertion en alternance.

Lorsque ces personnes reprennent ou conservent une activité leur procurant une rémunération au moins égale au SMIC, le seuil en rémunération calculé en fonction du salaire antérieur se trouve la plupart du temps dépassé. C'est la raison pour laquelle il a été convenu de comparer les gains de l'activité réduite non pas avec le salaire antérieur mais avec le montant mensuel du SMIC en vigueur au premier jour du mois considéré, excepté dans le cas où la rémunération antérieure était supérieure au montant du SMIC.

- Si au cours d'un même mois civil, un demandeur d'emploi exerce à la fois une activité qu'il conservait au moment de l'ouverture de droits et une activité reprise en cours d'indemnisation, la condition de seuil est remplie, si l'ensemble des rémunérations se rapportant aux activités reprises et conservées ne dépasse pas 70 % des rémunérations antérieures (salaire journalier de référence<sup>(1)</sup> + salaire journalier conservé<sup>(2)</sup> x 30).
- En cas de chômage saisonnier au sens de l'accord d'application n° 4, le seuil en rémunération est déterminé à partir du salaire journalier de référence avant application du coefficient réducteur.
- Par ailleurs, certaines activités professionnelles salariées sont exercées de façon tout à fait ponctuelle. La rémunération est généralement versée au terme de l'activité. Dans la mesure où il n'est pas possible d'apprécier les gains de l'activité selon une périodicité mensuelle, le seuil en rémunération ne peut être appliqué. Il est donc procédé à une simple déduction du nombre de jours indemnisables au moment de la perception des revenus de l'activité considérée.
- Dans le cadre d'une réadmission, le salaire journalier de référence pris en considération pour déterminer le seuil en rémunération est celui retenu conformément à l'article 10 § 3 du règlement (cf. Circulaire Unédic 2006-14, Fiche 4).

---

(1) Salaire journalier de référence à partir duquel est déterminée l'allocation d'aide au retour à l'emploi

(2) Salaire journalier de la ou des activité(s) conservée(s)

## **2.2. CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES REMUNERATIONS PROCUREES PAR UNE ACTIVITE REDUITE OU OCCASIONNELLE**

Selon l'article 42 du règlement, en cas d'activité(s) conservée(s), l'allocation d'aide au retour à l'emploi est intégralement cumulable avec la rémunération de la ou des activité(s) conservée(s).

En revanche, l'article 43 du règlement prévoit qu'en cas d'activité(s) reprise(s) en cours d'indemnisation, le nombre de jours indemnisables est déterminé en fonction de la rémunération brute mensuelle procurée par l'exercice de la ou des activité(s) reprise(s).

En conséquence, tout allocataire ayant déclaré une période d'emploi doit fournir les justificatifs des rémunérations perçues afin de prétendre au cumul des allocations avec les rémunérations procurées par une activité réduite ou occasionnelle.

Toutefois, conformément à l'article 32 du règlement général annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, le versement d'avances sur allocations est possible sans attendre le retour des justificatifs (bulletin de salaire ou attestation d'employeur telle que prévue à l'article R. 351-5 du code du travail) permettant de justifier le calcul exact de l'allocation due.

Cette avance, calculée sur la base des rémunérations déclarées par l'allocataire lors de l'actualisation de sa demande d'emploi, est égale à 80 % de l'allocation effectivement due.

L'avance est régularisée au plus tard lors du paiement des allocations du mois suivant, sous réserve de la réception du justificatif. A défaut, elle est récupérée sur le paiement suivant et l'allocataire ne peut plus bénéficier d'avances tant qu'il n'a pas renvoyé le justificatif demandé.

### **2.2.1. Activité conservée : cumul total**

Dès lors que l'activité professionnelle réduite ou occasionnelle conservée exercée au cours d'un mois civil considéré remplit les conditions de seuil exposées ci-dessus, le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est maintenu en totalité.

### **2.2.2. Activité reprise : cumul partiel**

Dès lors qu'une activité professionnelle reprise en cours de mois remplit les conditions de seuil exposées ci-dessus, le versement des allocations de chômage est maintenu après application d'un décalage prévu par l'article 43 du règlement.

Le décalage correspond à un nombre de jours non indemnisables au cours du mois civil, calculé en fonction des rémunérations procurées par l'activité professionnelle reprise et a pour effet de reporter d'autant le versement des prestations de chômage dans le temps. La durée maximale d'indemnisation n'est pas modifiée.

Ce décalage s'applique dans tous les cas où il y a reprise d'une activité réduite, y compris, lorsqu'au cours d'un même mois civil, le demandeur d'emploi exerce à la fois une activité conservée et une activité reprise. Dans ce cas, le décalage est effectué uniquement à partir des rémunérations se rapportant à l'activité reprise.



### **2.2.2.1. Calcul du nombre de jours non indemnissables (décalage)**

Le nombre de jours de décalage, calculé pour chaque mois civil au cours duquel une activité réduite est exercée, est égal aux rémunérations brutes procurées par l'activité réduite divisées par le salaire journalier de référence (SJR).

$$\text{Décalage} \rightarrow \frac{\text{Rémunération brute mensuelle procurée par l'activité réduite}}{\text{SJR}} = \text{Nbre de jours non indemnissables au cours du mois civil}$$

Le nombre de jours de décalage retenu pour le mois civil considéré est égal au nombre entier immédiatement inférieur issu de l'opération.

Lorsque l'allocataire est âgé de 50 ans ou plus, le nombre de jours non indemnissables ainsi obtenu est affecté d'un coefficient de minoration de 0,8. L'âge s'apprécie au dernier jour du mois civil considéré.

La rémunération brute mensuelle prise en compte pour le calcul du nombre de jours de décalage inclut l'indemnité compensatrice de congés payés. En revanche, toutes les sommes ayant un caractère indemnitaire sont exclues. Il s'agit notamment de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

Lorsque la rémunération n'est pas versée mensuellement, les sommes perçues sont ramenées à une périodicité mensuelle pour le calcul du nombre de jours de décalage.

### **2.2.2.2. Décalages particuliers**

- Les règles précitées doivent être adaptées pour les salariés rémunérés au titre de leur dernier emploi sur la base d'un pourcentage du SMIC comme les anciens titulaires d'un contrat d'apprentissage, ou de contrat d'insertion en alternance.

Le salaire journalier de référence calculé sur la base de ces rémunérations étant relativement faible, le nombre de jours non indemnissables déterminé dans les conditions de droit commun serait important et conduirait le plus souvent à suspendre le versement des allocations de chômage pour le mois en cours.

Dans ces situations, le calcul du nombre de jours non indemnissables s'effectue en divisant la rémunération procurée par l'activité réduite par le SMIC journalier applicable en vigueur au premier jour du mois civil considéré.

Cette règle n'est pas applicable si la rémunération procurée par l'activité au titre de laquelle le droit a été ouvert est supérieure au SMIC.

- En cas de chômage saisonnier au sens de l'accord d'application n° 4, le nombre de jours de décalage est égal aux rémunérations brutes procurées par l'activité réduite divisées par le salaire journalier de référence avant application du coefficient réducteur.

### **2.2.2.3. Gestion du décalage**

Le calcul du nombre de jours de décalage s'effectue mois par mois. En principe, lorsque le nombre de jours non indemnisables excède le mois civil considéré, aucun report sur le mois suivant ne peut être effectué.

Une exception concerne les activités salariées qui ne sont rémunérées qu'à leur terme (cf. point 2.1.3.3.). Si le nombre de jours non indemnisables excède un mois, le décalage est reporté sur le ou les mois suivants.

## **2.3. CUMUL LIMITE DANS LE TEMPS : DELAIDE 15 MOIS**

Les articles 41 à 44 du règlement ont pour objet de permettre aux salariés privés d'emploi d'exercer une activité réduite susceptible de leur permettre de retrouver un emploi à temps plein et non de verser un revenu de complément à des personnes exerçant habituellement ce type d'activité. Pour ces raisons, son application est limitée à 15 mois.

Toutefois, la limite applicable à la situation des allocataires dont la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits est antérieure au 18 janvier 2006 reste égale à 18 mois (cf. Circulaire Unédic 2006-14, Fiche 8).

Les modalités de calcul du délai de 15 mois et les situations dans lesquelles ce délai n'est pas opposable sont précisées par l'article 44 du règlement.

### **2.3.1. Appréciation du délai de 15 mois**

L'activité réduite ou occasionnelle peut être exercée tous les mois ou de façon occasionnelle. Seuls les mois durant lesquels les allocations de chômage ont été versées après application des règles de cumul prévues par les articles 41 à 44 du règlement, doivent être pris en compte.

Il en est de même lorsque l'application de ces règles conduit à déterminer un nombre de jours de décalage nul, et à indemniser ainsi l'intéressé pour tous les jours du mois civil.

### **2.3.2. Situations dans lesquelles le délai de 15 mois ne s'applique pas**

Compte tenu des difficultés particulières rencontrées par les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus pour retrouver un emploi, et afin de faciliter leur reclassement, la limite de 15 mois n'est pas opposable.

L'âge s'apprécie en fin de mois. Il suffit que l'allocataire ait atteint l'âge de 50 ans au dernier jour du mois pour ne pas se voir opposer, à partir du mois considéré, la limite de 15 mois.

De même, cette limite ne s'applique pas aux allocataires exerçant une activité réduite dans le cadre d'un contrat emploi solidarité ou d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Il en résulte :

- d'une part, que la période de contrat emploi solidarité ou de contrat d'accompagnement dans l'emploi n'est pas comptabilisée dans le délai de 15 mois ;
- d'autre part, que si le délai de 15 mois est expiré avant l'entrée en contrat emploi solidarité ou en contrat d'accompagnement dans l'emploi, la limite d'indemnisation n'est pas opposable au bénéficiaire de ce contrat particulier.

### **2.3.3. Incidence d'une activité exercée après le terme du délai**

Si l'intéressé continue à exercer son activité professionnelle réduite au-delà du délai de 15 mois, le versement des allocations est interrompu.

Seule une nouvelle admission à l'assurance chômage (réadmission) permettrait une nouvelle indemnisation au titre des règles de cumul prévues aux articles 41 à 44 du règlement.

## **2.4. INCIDENCE DE LA CESSATION DE L'ACTIVITE REDUITE OU OCCASIONNELLE**

Toutes les activités réduites, reprises ou conservées, exercées postérieurement à la fin de contrat de travail au titre de laquelle le droit a été ouvert peuvent être prises en compte en vue d'une réadmission.

Sont prises en considération les activités qui ont été déclarées chaque mois à terme échu sur la déclaration de situation mensuelle (article 10 § 1<sup>er</sup> du règlement de l'assurance chômage).

### **2.4.1. Prise en compte de l'activité réduite pour l'appréciation de nouveaux droits**

L'intéressé peut solliciter à tout moment un examen de sa situation en vue d'une réadmission dès lors qu'il justifie avoir exercé une activité qui a pris fin. Cet examen s'effectue sur demande expresse de l'intéressé.

### **2.4.2. Nécessité d'une demande expresse**

L'examen en vue d'une réadmission peut intervenir à tout moment. La demande expresse résulte du dépôt d'une demande d'allocations.

Deux cas de figure sont à envisager :

#### **1) Demande expresse en cours d'indemnisation**

L'allocataire demande à bénéficier d'une réadmission au titre d'une activité ayant donné lieu à un cumul de rémunération avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Dans ce cas, l'Assédic lui adresse un formulaire de demande d'allocations. Au préalable, elle vérifie et informe l'intéressé des conséquences de la réadmission sur ses droits aux prestations de chômage. Le retour de la demande d'allocations dûment complétée et signée vaut demande expresse en vue d'une réadmission.

## **2) Demande d'allocations après réinscription sur la liste des demandeurs d'emploi**

En cas de réinscription sur la liste des demandeurs d'emploi, une nouvelle demande d'allocations est envoyée à l'allocataire.

Dans une telle situation, l'Assédic procède à l'examen de cette nouvelle demande d'allocations puisque le demandeur d'emploi ne peut opter pour une reprise de ses droits antérieurs.

Toutefois, lorsque la réinscription sur la liste des demandeurs d'emploi est consécutive à un changement de domicile ou à une cessation d'une prise en charge par la sécurité sociale, l'Assédic qui reçoit la demande d'allocations et qui constate l'exercice d'une activité professionnelle occasionnelle ou réduite, procède à une reprise de ses droits antérieurs sauf demande expresse de réadmission de l'intéressé.

### **2.4.3. Effets de la réadmission**

En cas de réadmission prononcée au titre d'une activité professionnelle occasionnelle ou réduite, toutes les dispositions du règlement de l'assurance chômage dont relève cette activité doivent être mises en œuvre.

Le montant global du droit issu de la réadmission doit donc être comparé à celui du reliquat des droits de l'admission précédente, le montant le plus favorable étant retenu (article 10 § 3 du règlement de l'assurance chômage).

### **2.4.4. Incidences d'un départ volontaire de l'activité réduite**

#### **1) Le départ volontaire ne fait pas obstacle à la poursuite de l'indemnisation**

Lorsqu'un demandeur d'emploi démissionne d'une activité professionnelle réduite reprise ou conservée, le départ volontaire n'a aucune incidence sur la poursuite des paiements tant que l'intéressé ne demande pas une réadmission, et ce, quelle que soit la durée pendant laquelle l'activité a été exercée.

#### **2) Le départ volontaire fait obstacle à une réadmission**

Par contre, si l'intéressé demande une nouvelle admission au terme de son activité réduite exercée durant au moins 182 jours ou 910 heures au cours des 22 derniers mois, la condition relative au caractère involontaire du chômage prévue à l'article 4 e) du règlement n'est pas remplie. La demande de réadmission est donc rejetée, l'intéressé peut toutefois solliciter, au terme d'un délai de 121 jours, un examen de sa situation par la commission paritaire de l'Assédic (accord d'application n° 13 § 1<sup>er</sup>).

Par ailleurs, la demande de réadmission interrompt, au lendemain de la dernière fin de contrat de travail, l'indemnisation au titre des droits antérieurs.

### **3. REGLES D'INDEMNISATION EN CAS D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE NON-SALARIEE**

Les activités professionnelles non salariées sont toutes celles qui s'exercent en dehors d'un contrat de travail.

Le cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec la rémunération procurée par une activité professionnelle non salariée est prévu par l'article 45 du règlement annexé à la convention. Les modalités de ce cumul sont celles fixées par les articles 41 à 44 du règlement.

Toutefois, deux aménagements sont apportés par l'accord d'application n° 12 :

- l'un relatif à la notion de rémunération à prendre en compte pour l'appréciation du seuil et du nombre de jours non indemnisables chaque mois ;
- le seuil de 110 heures mensuel prévu par l'article 41 du règlement n'est pas appliqué.

#### **3.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES ALLOCATIONS**

L'exercice d'une activité non salariée est compatible avec l'attribution ou le maintien des allocations sous réserve des conditions suivantes :

- l'intéressé doit être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi (cf. point 2.1.1.) ;
- les revenus procurés par l'activité non salariée et déclarés au titre des assurances sociales ne doivent pas excéder 70 % des revenus antérieurs à la fin du contrat de travail.

##### **3.1.1. Appréciation des revenus procurés par l'activité non salariée**

Les revenus procurés par l'activité non salariée et déclarés au titre des assurances sociales ne doivent pas excéder 70 % des revenus antérieurs à la fin de contrat de travail.

Ainsi, en cas d'activité professionnelle non salariée non agricole, il y a lieu de retenir les rémunérations mentionnées sur la notification annuelle et définitive de l'URSSAF ou l'avis d'imposition sur le revenu.

Toutefois, pour certains mandataires assimilés à des salariés au sens de la sécurité sociale (par exemple : gérants rémunérés des SARL sauf majoritaire ou collègue de gérance majoritaire, le président directeur général, directeur général et membres du directoire rémunérés des SA et des SAS), l'URSSAF recouvre les cotisations sociales globalement et non pas nominativement sur la base des revenus réels versés par la société, il n'existe pas d'assiette forfaitaire dans ce cas. L'URSSAF ne délivre donc pas de notification annuelle et définitive dans ce cas mais ces personnes figurent sur la déclaration annuelle des salaires de la société (DADS).

En cas d'activité professionnelle non salariée agricole, il y a lieu de retenir les rémunérations mentionnées sur l'avis d'imposition sur le revenu.

Lorsque les revenus professionnels ne sont pas connus ou lorsque l'activité débute, c'est la base de l'assiette forfaitaire retenue pour les assurances sociales qui est prise en considération. Il en est ainsi même si l'intéressé bénéficie d'une exonération de cotisation (zones franches urbaines, départements d'outre-mer, ...).

Toutefois, ce forfait ne doit pas être appliqué lorsque les intéressés apportent la preuve effective qu'ils ne perçoivent aucune rémunération.

La rémunération forfaitaire éventuellement retenue diffère selon que l'activité professionnelle non salariée relève ou non du secteur agricole.

### **3.1.1.1. Rémunération forfaitaire retenue pour les activités professionnelles non salariées non agricoles**

L'article L. 131-6 du code de la sécurité sociale prévoit que *"les cotisations d'assurance maladie et maternité et d'allocations familiales des travailleurs non salariés non agricoles et les cotisations d'assurance vieillesse des professions artisanales, industrielles ou commerciales sont assises sur le revenu professionnel non salarié ou, le cas échéant, sur des revenus forfaitaires.*

*Le revenu professionnel pris en compte est celui retenu pour le calcul de l'impôt sur le revenu avant déductions, abattements et exonérations"* prévus par le code général des impôts.

La rémunération forfaitaire annuelle retenue pour les assurances sociales est égale à 18 fois la base mensuelle des prestations familiales en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre de l'année précédente (6 505 € soit 542,08 € par mois civil pour 2006) pour la première année civile d'activité et à 27 fois cette base pour la deuxième année civile d'activité (9 757 € soit 813,08 € par mois civil pour 2006). La base mensuelle des prestations familiales est révisée une ou plusieurs fois par an par décret (article L. 551-1 du code de la sécurité sociale).

Une régularisation annuelle est effectuée par l'Assédic à partir des revenus réels soumis à cotisations de sécurité sociale.

A cet effet, il convient de préciser qu'une notification annuelle définitive est adressée par l'URSSAF, dans tous les cas, au mois d'octobre, lorsque le revenu professionnel de l'année à laquelle se rapporte la cotisation est définitivement connu. Pour les débuts d'activité, il n'est pas opéré d'ajustement annuel, une régularisation intervient au 3<sup>ème</sup> trimestre de la seconde année d'activité, lorsque les revenus réels sont connus.

### **3.1.1.2. Rémunération forfaitaire retenue pour les activités professionnelles non salariées agricoles**

L'article L. 731-14 du code rural précise que *"sont considérés comme revenus professionnels pour la détermination de l'assiette des cotisations dues au régime de protection sociale des personnes salariées des professions agricoles :*

*1° les revenus soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéfices agricoles ;*

*2° les revenus provenant des activités non salariées agricoles mentionnées à l'article L. 722-1 et soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux ou des bénéfices non commerciaux ;*

*3° les rémunérations allouées aux gérants et associés de certaines sociétés, provenant des activités non salariées agricoles mentionnées à l'article L. 722-1 et soumises à l'impôt sur le revenu dans la catégorie visée à l'article 62 du code général des impôts".*

Par ailleurs, l'article L. 731-16 du code rural prévoit que *"les cotisations sont calculées, à titre provisionnel, sur une assiette forfaitaire lorsque la durée d'assujettissement ne permet pas de connaître les revenus professionnels servant de base à celles-ci et font l'objet d'une régularisation lorsque ces revenus sont connus".*

Le décret n° 2001-584 du 4 juillet 2001 modifié relatif au calcul des cotisations sociales dues au régime de protection sociale de personnes non salariées des professions agricoles prévoit trois assiettes forfaitaires eu égard notamment à la situation de l'intéressé et à la surface de l'exploitation.

Toutefois, dans un souci de simplification, l'Assédic retient une seule assiette forfaitaire pour toutes les activités agricoles. Cette assiette, prévue pour les chefs d'exploitations agricoles ou d'entreprise dont l'importance ne peut être appréciée en pourcentage de la surface minimale d'installation (SMI), est égale pour la première année d'exploitation à 1000 fois le SMIC horaire en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle la cotisation est due (8 030 € soit 669,17 € par mois civil pour 2006).

Pour la première année civile d'exploitation, cette assiette fait l'objet d'une régularisation sur la base des revenus professionnels afférents à la première année lorsque ceux-ci sont définitivement connus.

Pour la deuxième année civile d'exploitation au titre de laquelle les cotisations sont dues, l'assiette est égale à la somme de la moitié de l'assiette forfaitaire et de la moitié des revenus professionnels de l'année précédente (soit, par mois civil, : 334,58 € + 1/12<sup>ème</sup> de la moitié du revenu - cf. avis d'imposition).

### **3.1.1.3. Règle de régularisation**

Dès que l'Assédic a connaissance de l'exercice d'une activité professionnelle non salariée, elle informe l'intéressé que les paiements sont effectués de manière conservatoire et qu'ils doivent donner lieu à régularisation.

A cet effet, les allocataires doivent s'engager, quelle que soit leur profession, à produire les éléments nécessaires (notification annuelle et définitive de l'URSSAF, avis d'imposition ou DADS, le cas échéant) dans les délais impartis et à rembourser les prestations qui auraient été versées à tort, même s'ils ne sont plus en cours d'indemnisation au moment de la régularisation.

Sur demande expresse de l'allocataire et sur présentation de justificatifs, une base forfaitaire différente pourra être appliquée et ce afin d'éviter une régularisation trop importante. En effet, certaines personnes ont la possibilité d'obtenir, sous certaines conditions, des organismes dont ils relèvent la fixation d'une base forfaitaire provisionnelle inférieure (article L. 131-6, 5<sup>ème</sup> alinéa du code de la sécurité sociale, article L. 731-16 du code rural et décret n° 2001-584 modifié).

La régularisation annuelle est effectuée par l'Assédic à partir des revenus réels soumis à cotisations de sécurité sociale.

Ainsi, *"le revenu professionnel pris en compte est celui retenu pour le calcul de l'impôt sur le revenu avant déductions, abattements et exonérations mentionnés aux articles 44 quater, 44 sexies, 44 septies et 44 octies, au deuxième alinéa du I de l'article 154 bis du code général des impôts"* (article L. 131-6, deuxième alinéa du code de la sécurité sociale).

Le Tribunal de sécurité sociale de Rennes a précisé dans un jugement du 21 février 2002 que la liste visée ci-dessus est limitative (RJS 2002, n° 1033). En conséquence, les déductions, abattements et exonérations visés à l'article L. 131-6, deuxième alinéa du code de la sécurité sociale, sont inclus dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

En revanche, les déductions, abattements et exonérations non visés à l'article L. 131-6 du code de la sécurité sociale sont exclus de l'assiette des cotisations sociales.

Tel est le cas de l'abattement prévu pour les micro entreprises (article 50-0 du code général des impôts) qui n'est pas soumis à cotisations sociales et est donc déduit du revenu à prendre en considération.

En pratique, les revenus réels indiqués sur la notification définitive de l'URSSAF, l'avis d'imposition ou la DADS, sont divisés par le nombre de mois de cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec l'exercice d'une activité professionnelle non salariée afin de calculer la rémunération réelle théorique mensuelle et le nombre de jours non indemnissables (décalage) qui en résulte, et cela année civile par année civile.

### **3.1.2. Détermination du seuil mensuel en rémunération**

Pour déterminer le seuil mensuel en rémunération applicable, il convient de distinguer les activités non salariées reprises des activités non salariées conservées.

#### **3.1.2.1. Activités non salariées reprises**

Ce sont toutes les activités qui ont débuté postérieurement à la rupture du contrat de travail pris en considération pour l'ouverture des droits (cf. point 2.1.3.1.).

Le seuil mensuel de rémunération correspond à 30 fois le salaire journalier de référence multiplié par 0,70.

#### **3.1.2.2. Activités non salariées conservées**

Ce sont les activités qui ont débuté avant la rupture du contrat de travail pris en considération pour l'ouverture des droits (cf. point 2.1.3.2.).

Les revenus déclarés au titre des assurances sociales procurés par l'activité conservée ne doivent pas excéder 70 % des revenus dont bénéficiait l'intéressé avant la fin du contrat de travail.



Le seuil mensuel correspond à 30 fois la somme du salaire journalier de référence et de la rémunération journalière procurée par l'activité conservée ou de la base de l'assiette forfaitaire retenue pour les assurances sociales divisée par 365, multiplié par 0,70.

### **3.1.2.3. Cumul d'une activité reprise et d'une activité conservée au cours d'un même mois**

La condition de seuil est remplie si l'ensemble des revenus déclarés au titre des assurances sociales se rapportant aux activités reprises et conservées ne dépasse pas 70 % des rémunérations antérieures (salaire de l'activité salariée perdue et revenu procuré par l'activité non salariée conservée).

## **3.2. CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES REVENUS PROCURES PAR UNE ACTIVITE NON SALARIEE**

### **3.2.1. Cumul total pour les activités conservées**

Selon l'article 42 du règlement, les allocations sont intégralement cumulables avec les revenus tirés de l'activité non salariée conservée dès lors que le seuil en rémunération (cf. point 3.1.2.) est respecté.

### **3.2.2. Cumul partiel pour les activités reprises en cours d'indemnisation**

Les règles de décalage exposées au point 2.2.2. s'appliquent aux activités professionnelles non salariées reprises en cours d'indemnisation.

L'article 43 du règlement aménagé par l'accord d'application n° 12 précise que pour les activités non salariées reprises, le nombre de jours indemnissables au cours d'un mois civil est égal à la différence entre le nombre de jours calendaires du mois et le nombre de jours correspondant au quotient des rémunérations déclarées au titre des assurances sociales par le salaire journalier de référence :

$$\text{Décalage} \rightarrow \frac{\text{Rémunération mensuelle déclarée au titre des assurances sociales ou déterminée sur la base de l'assiette forfaitaire}}{\text{SJR}} = \text{Nbre de jours non indemnissables au cours du mois civil}$$

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

Certaines activités non salariées sont exercées de façon ponctuelle. Dès lors, il est difficile de les rapporter à une période déterminée. Sont, notamment, visées les activités artistiques, la rédaction d'articles, la concession de licence de brevet, les activités de l'avocat commis d'office. Pour ce type d'activités, il est procédé à un simple décalage lors de la perception des gains sans application de la notion de seuil en rémunération. Si le nombre entier de jours indemnissables excède un mois, le décalage est reporté sur le ou les mois suivants.

### **3.2.3. Cumul limité dans le temps : délai de 15 mois**

L'article 44 du règlement relatif à la durée maximale d'application des règles de cumul est opposable en présence d'une activité professionnelle non salariée, dans les mêmes conditions que celles exposées pour les activités salariées (cf. point 2.3.).

## **4. ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE**

Le cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) avec une rémunération procurée par une activité occasionnelle ou réduite est autorisé dans les conditions et limites fixées par les articles 41 à 45 du règlement, afin d'inciter à la reprise d'emploi.

L'objet de cette aide est de permettre aux salariés privés d'emploi d'exercer une activité susceptible de leur permettre de retrouver un emploi à temps plein et non de verser un revenu de complément à des personnes exerçant habituellement ce type d'activité.

En conséquence, les acteurs du service public de l'emploi doivent apporter une attention particulière à la situation des bénéficiaires de ces mesures afin notamment de s'assurer que l'exercice d'une activité occasionnelle ou réduite permet un retour à l'emploi pérenne.

Ainsi, l'allocataire, exerçant une activité occasionnelle ou réduite, bénéficie, conformément à l'article 14 du règlement, d'un accompagnement renforcé au cours duquel la validation des acquis de l'expérience (VAE), les aides à la formation et le contrat de professionnalisation sont spécialement mobilisés.

# **FICHE 7**

## **AIDE DIFFERENTIELLE DE RECLASSEMENT (ADR)**

### **1. BENEFICIAIRES**

### **2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

- 2.1. L'EMPLOI NE DOIT PAS ETRE REPRIS CHEZ LE DERNIER EMPLOYEUR**
- 2.2. DUREE DE L'EMPLOI REPRIS**
- 2.3. CONDITION RELATIVE AU SALAIRE**
- 2.4. CONDITION DE NON CUMUL AVEC L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI**
- 2.5. CONDITION DE NON CUMUL AVEC D'AUTRES AIDES AU RECLASSEMENT**

### **3. MONTANT DE L'AIDE**

### **4. VERSEMENT DE L'AIDE**

- 4.1. DUREE DE VERSEMENT**
- 4.2. MODALITES DE VERSEMENT**
- 4.3. INTERRUPTION DU VERSEMENT**

### **5. IMPUTATION SUR LA DUREE D'INDEMNISATION A L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI**

### **6. FORMALITES**

- 6.1. DEPOT D'UNE DEMANDE D'AIDE DIFFERENTIELLE**
- 6.2. SUIVI ET ACTUALISATION MENSUELLE DE LA DEMANDE**

## **7. PRESCRIPTIONS RELATIVES AU PAIEMENT DE L'AIDE**

### **7.1. PRESCRIPTION DE LA DEMANDE EN PAIEMENT**

### **7.2. PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT**

## **8. REGIME JURIDIQUE, SOCIAL ET FISCAL DE L'AIDE**

# **AIDE DIFFERENTIELLE DE RECLASSEMENT (ADR)**

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> § 8 de la convention et 46 du règlement, une aide différentielle de reclassement (ADR) peut être attribuée, sous certaines conditions, à l'allocataire âgé de 50 ou plus, ou indemnisé depuis plus de 12 mois, qui reprend un emploi salarié dont la rémunération est, pour une même durée de travail, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de son emploi précédent.

## **1. BENEFICIAIRES**

Les bénéficiaires de l'aide sont :

1) les allocataires âgés de 50 ans ou plus.

Il s'agit des personnes prises en charge au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et âgées d'au moins 50 ans au jour de l'embauche. L'embauche peut avoir lieu au cours des différés d'indemnisation ou du délai d'attente prévus par le règlement de l'assurance chômage.

2) les allocataires qui, au jour de l'embauche, sont pris en charge au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi depuis plus de 12 mois.

Pour l'appréciation du délai de 12 mois, tous les mois civils durant lesquels au moins une allocation journalière a été versée, sont pris en compte.

## **2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

### **2.1. L'EMPLOI NE DOIT PAS ETRE REPRIS CHEZ LE DERNIER EMPLOYEUR**

La notion d'ancien employeur s'apprécie toujours par rapport à l'activité salariée qui précède immédiatement l'admission à l'indemnisation. Il en est de même dans toutes les hypothèses de réadmission, quel que soit le résultat de la comparaison prévue par l'article 10 § 3 du règlement qui peut conduire à retenir le montant global et /ou le montant de l'allocation journalière attaché à une fin de contrat de travail autre que la dernière.

### **2.2. DUREE DE L'EMPLOI REPRIS**

La durée de l'emploi repris doit être d'au moins 30 jours calendaires, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée.

Cette condition est présumée remplie dès lors que l'intéressé est embauché en contrat à durée indéterminée ou en contrat "nouvelles embauches".

### 2.3. CONDITION RELATIVE AU SALAIRE

Le salaire brut mensuel de base doit, pour le même volume d'heures de travail, être au plus égal à 85 % du salaire journalier de référence multiplié par 30.

Ainsi, à horaires de travail équivalents, le salaire mensuel brut de base (hors prime, 13<sup>ème</sup> mois, heures supplémentaires, etc.) de l'emploi repris qui correspond au salaire d'embauche mentionné au contrat de travail doit être inférieur ou égal à 85 % du salaire journalier de référence retenu pour la détermination de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, multiplié par 30.

L'horaire de travail de l'emploi précédent correspond à l'horaire hebdomadaire du salarié mentionné à la rubrique 4 de l'attestation destinée à l'Assédic. En cas de pluralité d'emplois au cours de la période de référence calcul de 12 mois prévue à l'article 22 du règlement de l'assurance chômage, il s'agit de la moyenne des horaires hebdomadaires.

L'horaire de travail de l'emploi repris correspond à l'horaire de travail indiqué sur la lettre d'engagement du salarié ou sur son contrat de travail. A défaut d'horaire de travail précis, la demande d'aide différentielle de reclassement ne peut donc être examinée.

La comparaison entre le salaire antérieur (salaire journalier de référence x 30) et le salaire de reclassement s'effectue sur la base de l'horaire hebdomadaire habituellement pratiqué dans chacune des entreprises.

Par conséquent :

- si l'emploi antérieur et l'emploi de reclassement comportent la même durée hebdomadaire, la comparaison s'effectue entre 30 fois le salaire journalier de référence et le salaire mensuel brut de base de l'emploi repris mentionné dans le contrat de travail ;
- si l'emploi antérieur et l'emploi de reclassement comportent des horaires de travail différents, dans ce cas, il convient de reconstituer fictivement l'ancien salaire sur la base du nouveau salaire (cf. exemples n° 1 et n° 2).

#### **EXEMPLE N° 1**

- Salaire journalier de référence servant au calcul de l'ARE x 30 = 2 000 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 28 heures (temps partiel de 80 % de 35 heures)
- Salaire mensuel de base de l'emploi repris = 1 800 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures à temps plein
- $2\,000\ € \times \frac{35}{28} = 2\,500\ €$
- $2\,500\ € \times 85\ \% = 2\,125\ €$
- 1 800 € (salaire mensuel de l'emploi repris) < 2 125 € (85 % du salaire mensuel de l'emploi précédent reconstitué sur la base de 35 heures hebdomadaires), la condition est remplie

## **EXEMPLE N° 2**

- Salaire journalier de référence ayant permis le calcul de l'ARE  $\times 30 = 2\,000$  € pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures.
- Salaire mensuel de base de l'emploi repris = 800 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 20 heures.
- $2\,000 \text{ €} \times \frac{20}{35} = 1\,142,86 \text{ €}$
- $1\,142 \text{ €} \times 85 \% = 971,43 \text{ €}$
- 800 € (salaire mensuel de l'emploi repris) < 971,43 € (85 % du salaire mensuel de l'emploi précédent reconstitué sur la base de 20 heures hebdomadaires), la condition est remplie

Le salaire journalier de référence pris en compte est celui qui correspond à celui servant à déterminer le montant journalier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dû à la veille de l'embauche, le cas échéant revalorisé conformément à l'article 28 du règlement.

Les évolutions du salaire mensuel brut de base sont prises en compte au regard de la copie du bulletin de salaire transmis chaque mois par le salarié à l'Assédir.

### **2.4. CONDITION DE NON CUMUL AVEC L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI**

Les dispositions prévues aux articles 41 à 45 du règlement relatives à l'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération ne doivent pas ou plus être applicables à l'intéressé (cf. Fiche 5).

Il s'agit donc d'une activité salariée reprise :

- dont l'intensité mensuelle excède 110 heures ou 136 heures (pour les allocataires bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi au titre d'une fin de contrat de travail antérieure au 18 janvier 2006) ;

et/ou

- dont le seuil en rémunération de 70 % du salaire journalier de référence est dépassé ;

Il peut également s'agir de la situation où l'intéressé reprend une activité salariée alors qu'il a déjà bénéficié au titre d'une autre activité des règles de cumul des allocations avec une rémunération, dans la limite de 15 ou 18 mois (pour les allocataires bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi au titre d'une fin de contrat de travail antérieure au 18 janvier 2006).

### **2.5. CONDITION DE NON CUMUL AVEC D'AUTRES AIDES AU RECLASSEMENT**

L'avant dernier alinéa de l'article 46 du règlement précise que le versement de l'aide différentielle de reclassement est incompatible avec les aides incitatives au contrat de professionnalisation prévues à l'article 38 du règlement ainsi qu'avec l'aide à la reprise ou création d'entreprise prévue à l'article 48 du règlement.

### 3. MONTANT DE L'AIDE

Le montant mensuel de l'aide est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence ayant servi au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et le salaire brut mensuel de base (hors prime, 13<sup>ème</sup> mois, heures supplémentaires, etc.) de l'emploi repris.

Lorsque l'emploi antérieur et l'emploi de reclassement comportent des horaires de travail différents, le montant mensuel de l'aide est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence ayant servi au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, tel qu'il a été retenu pour l'appréciation de la baisse de rémunération pour le même volume d'heures de travail et le salaire brut mensuel de base de l'emploi repris (cf. exemple n° 3).

#### **EXEMPLE N° 3 (suite de l'exemple N° 1)**

- Salaire journalier de référence servant au calcul de l'ARE x 30 = 2 000 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 28 heures
- Salaire mensuel de base de l'emploi repris = 1 800 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures
- $\frac{2\,000\ \text{€} \times 35}{28} = 2\,500\ \text{€}$
- $2\,500\ \text{€} \times 85\ \% = 2\,125\ \text{€}$
- 1 800 € (salaire mensuel de l'emploi repris) < 2 125 €, la condition est remplie
- Baisse de rémunération = 2 500 € (salaire reconstitué pour un volume d'heures identique à l'emploi de reclassement) - 1 800 € = 700 €
- Montant mensuel de l'ADR = 700 € pour un mois civil complet
- Montant journalier de l'ADR =  $700\ \text{€} \text{ pour un mois civil complet} / 30 = 23,33\ \text{€}$

Lorsque le mois n'est pas complet (embauche, rupture ou fin de contrat de travail en cours de mois), le montant mensuel de l'aide est déterminé au prorata du nombre de jours travaillés dans le cadre du contrat.

### 4. VERSEMENT DE L'AIDE

#### 4.1. DUREE DE VERSEMENT

L'aide différentielle de reclassement est versée pour une durée qui ne peut excéder la durée maximum des droits et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % du reliquat des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Le reliquat des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi correspond à l'addition de toutes les allocations journalières restant potentiellement dues à la veille de l'embauche et déterminées en application des articles 23 à 28 du règlement.



## 4.2. MODALITES DE VERSEMENT

L'aide différentielle de reclassement est versée mensuellement, à terme échu, pour tous les jours calendaires du mois civil sous réserve que le contrat de travail soit toujours en cours.

Le contrat de travail est réputé être toujours en cours d'exécution dès lors que le bénéficiaire adresse chaque mois une copie de son bulletin de salaire à l'Assédic dans le cadre de la procédure d'actualisation spécifique (cf. point 6.2.).

## 4.3. INTERRUPTION DU VERSEMENT

Le versement de l'aide cesse au jour de la fin du contrat de travail ou lorsque le plafond de 50 % du reliquat des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi est atteint.

Par conséquent en fonction du montant de l'aide différentielle de reclassement, le versement est limité :

- à la durée du reliquat de l'allocation d'aide au retour à l'emploi au jour de l'embauche ;

ou

- à 50 % du montant du reliquat des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi au jour de l'embauche ;

sous réserve que le contrat de travail soit toujours en cours.

### **EXEMPLE N° 4 (suite de l'exemple N° 3)**

- Montant mensuel de l'aide = 700 € pour un mois civil complet

- Montant journalier de l'ADR = 700 € pour un mois civil complet/30 = 23,33 €

- Durée du reliquat d'ARE au moment de l'embauche = 243 jours à 36,26 € = 8 811,18 €

- Plafond de paiement de l'ADR = 4 405,59 € (50 % de 8 811,18 €)

- Le bénéficiaire pourra percevoir l'ADR, d'un montant de 23,33 € pendant 243 jours maximum tant que le contrat de travail est en cours et dans la limite 4 405,59 €.

- Dans cet exemple, compte tenu du montant journalier de l'ADR (23,33 €), la limite de 50 % du reliquat des droits sera atteinte avant la limite en durée de versement de 243 jours :

(243 jours x 23,33 € = 5 669,19 € > 4 405,59 €)

Le versement est interrompu pour toute suspension du contrat de travail pour maladie, maternité ou en cas de fermeture de l'entreprise pour congés, d'une durée supérieure ou égale à 15 jours au cours d'un même mois civil.

## 5. IMPUTATION SUR LA DUREE D'INDEMNISATION A L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI

Les périodes de versement de l'aide différentielle de reclassement réduisent à due proportion le reliquat des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi restant potentiellement dû à la veille du versement de l'aide.

Ainsi, si l'intéressé sollicite à nouveau le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, le reliquat des droits ouverts au titre de la précédente admission est réduit du nombre de jours correspondant au quotient arrêté au nombre entier, du montant total brut de l'aide par le montant journalier brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi afférent au reliquat.

### **EXEMPLE N° 5 (suite de l'exemple N° 4)**

- Reliquat d'ARE au moment de l'embauche = 243 jours à 36,26 € (8 811,86 €)

- Montant total brut de l'ADR versé = 4 405,59 €

- Montant journalier brut de l'ARE = 36,26 €

$$Q = \frac{\text{Montant total brut de l'aide}}{\text{Montant journalier brut de l'ARE afférent au reliquat}}$$

- En l'occurrence :  $\frac{4\,405,59\text{ €}}{36,26\text{ €}} = 121,5\text{ jours} \rightarrow 121\text{ jours (} Q \text{ arrêté au nombre entier)}$

- Imputation = 243 jours d'ARE - 121 jours au titre de l'ADR

- Reliquat d'ARE après imputation = 122 jours (243 - 121) d'ARE

(*Q* = quotient)

## 6. FORMALITES

### 6.1. DEPOT D'UNE DEMANDE D'AIDE DIFFERENTIELLE

La demande d'aide différentielle est présentée par l'allocataire à l'Assédic dont il relève, soit directement, soit sur proposition de l'ANPE ou de tout autre organisme participant au service public de l'emploi.

Ce document doit être retourné dûment complété et signé par l'allocataire avec les justificatifs exigés (copie de la lettre d'engagement ou contrat de travail et du bulletin de salaire. A défaut, l'intéressé fait remplir un cadre spécifique du formulaire par son nouvel employeur).

### 6.2. SUIVI ET ACTUALISATION MENSUELLE DE LA DEMANDE

L'Assédic vérifie, chaque mois, la poursuite du contrat de travail et les causes éventuelles de suspension, de modification ou de rupture de ce contrat, ainsi que tout autre événement susceptible de modifier le montant ou le versement de l'aide différentielle de reclassement.

A cette fin, le bénéficiaire de l'aide adresse chaque mois à l'Assédic une copie de son bulletin de salaire, accompagnée d'une attestation mensuelle de situation qu'il doit retourner à l'Assédic.

## **7. PRESCRIPTIONS RELATIVES AU PAIEMENT DE L'AIDE**

### **7.1. PRESCRIPTION DE LA DEMANDE EN PAIEMENT**

Le paragraphe 2 de l'article 53 du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage dispose que *"la demande en paiement des créances visées aux articles 36 à 40 et 46 à 52 doit être déposée auprès de l'Assédic dans les deux ans suivant le fait générateur de la créance"*.

L'article 46 vise *"l'aide différentielle de reclassement"*.

Le fait générateur de la créance est le fait qui est à l'origine de la créance, celui qui a provoqué sa naissance. En l'espèce, le fait générateur de la créance est le début de la reprise de l'activité salariée.

Toutefois, même après le dépôt de la demande initiale d'aide différentielle au reclassement, l'intéressé ne dispose d'aucune créance sur l'Assédic, s'il ne retourne pas chaque mois une copie de son bulletin de salaire à l'Assédic (cf. point 4. ci-dessus).

En conséquence, l'aide différentielle étant versée mensuellement à terme échu, sous réserve de la réception par l'Assédic d'une copie du bulletin de salaire, l'intéressé a donc deux ans à compter de chaque terme pour adresser à l'Assédic ce document.

La demande en paiement de l'aide se prescrit mois par mois.

### **7.2. PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT**

Il résulte de l'article 54 du règlement susvisé que *"l'action en paiement"* de l'aide différentielle de reclassement, c'est-à-dire l'acte par lequel le débiteur saisit le juge afin d'obtenir paiement de cette aide :

- d'une part, doit obligatoirement être précédée du dépôt de la demande de paiement de cette aide dans le délai imparti (cf. point 7.1.) ;
- d'autre part, *"se prescrit par deux ans à compter de la notification de la décision prise par l'Assédic"* à la suite de cette demande de paiement.

En d'autres termes, l'action est irrecevable lorsque celle-ci :

- n'a été précédée d'aucune demande de paiement ;
- a été précédée d'une demande de paiement formulée hors délai ;
- a elle-même été introduite hors délai.

## **8. REGIME JURIDIQUE, SOCIAL ET FISCAL DE L'AIDE**

L'aide différentielle de reclassement entre dans l'assiette de la CSG et de la CRDS.

De même, elle est passible de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et doit être déclarée à l'administration fiscale à la rubrique "*traitements et salaires*".

Enfin, l'aide différentielle de reclassement est entièrement cessible et saisissable par la procédure de saisie attribution.

# FICHE 8

## AIDE DEGRESSIVE A L'EMPLOYEUR

### 1. EMPLOYEURS BENEFICIAIRES

1.1. EMPLOYEURS AFFILIES AU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE

1.2. EMPLOYEURS N'AYANT PAS PROCEDE A UN LICENCIEMENT ECONOMIQUE

1.3. EMPLOYEURS A JOUR DE LEURS CONTRIBUTIONS

1.4. EXCLUSIONS PARTICULIERES

### 2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

2.1. ALLOCATAIRES

2.1.1. Allocataires âgés de 50 ans et plus

2.1.2. Allocataires indemnisés depuis plus de 12 mois

2.2. CONDITIONS RELATIVES A L'EMPLOI

2.2.1. Conditions d'embauche et de salaire

2.2.2. Compatibilité avec d'autres aides

2.2.2.1. *Action de formation préalable à l'embauche*

2.2.2.2. *Autres aides au reclassement*

2.2.2.3. *Autres aides à l'emploi*

### 3. MONTANT ET DUREE DE L'AIDE

3.1. MONTANT

3.2. REVISION DU MONTANT

3.3. DUREE

#### **4. VERSEMENT DE L'AIDE DEGRESSIVE**

##### **4.1. MODALITES DE VERSEMENT**

##### **4.2. INTERRUPTION ET SUSPENSION DES VERSEMENTS**

#### **5. PROCEDURE DE CONCLUSION DE LA CONVENTION D'AIDE DEGRESSIVE**

##### **5.1. INITIALISATION DE LA CONVENTION D'AIDE DEGRESSIVE**

##### **5.2. CONCLUSION DE LA CONVENTION**

##### **5.3. NOTIFICATION DE L'AIDE**

##### **5.4. INSTITUTIONS COMPETENTES**

##### **5.5. SUIVI ET ACTUALISATION**

#### **6. MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR - TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **7. PRESCRIPTIONS RELATIVES AU PAIEMENT DE L'AIDE**

##### **7.1. PRESCRIPTION DE LA DEMANDE EN PAIEMENT**

##### **7.2. PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT**

#### **8. NATURE SOCIALE DE L'AIDE**

# AIDE DEGRESSIVE A L'EMPLOYEUR

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> § 9 de la convention et 47 du règlement, *"l'embauche d'un allocataire âgé de 50 ans et plus dans une entreprise autre que celle dans laquelle il exerçait son activité précédente, ou d'un allocataire indemnisé depuis plus de 12 mois, peut ouvrir droit à une aide dégressive à l'employeur(...)"*.

L'aide dégressive à l'employeur - ADE - est donc destinée à accélérer le reclassement des allocataires âgés de 50 ans et plus et à faciliter celui des allocataires indemnisés depuis plus de 12 mois en versant mensuellement une aide financière à l'employeur.

Selon les orientations définies par le Groupe paritaire national de suivi, cette aide doit être mobilisée dans les situations pour lesquelles, en l'absence d'aide, l'employeur n'aurait pas embauché.

Il appartient donc aux institutions :

- via leurs instances, bureau et instance paritaire ad hoc - IPA, de sélectionner au niveau local et/ou du bassin d'emploi, les métiers ou catégories de métiers pour lesquels l'aide dégressive à l'employeur pourrait utilement être mobilisée. Sont donc visés des emplois qui ne sont pas susceptibles d'être pourvus immédiatement, soit des emplois autres que ceux communément désignés sous l'appellation de *"métiers en tension"* ;
- de prendre l'attache de leurs partenaires au niveau local, soit l'ANPE ou l'organisme participant au service public de l'emploi, afin que l'ADE soit mobilisée d'une façon appropriée.

## 1. EMPLOYEURS BENEFICIAIRES

Pour bénéficier de l'aide dégressive à l'employeur, l'employeur doit remplir plusieurs conditions.

### 1.1. EMPLOYEURS AFFILIES AU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE

Peuvent bénéficier de l'aide dégressive à l'employeur, les employeurs tenus de s'affilier au régime d'assurance chômage, conformément à l'article L. 351-4 du code du travail, ainsi que ceux visés à l'article L. 351-12 du code du travail ayant adhéré à titre révocable ou irrévocable au régime d'assurance chômage (accord d'application n° 10 - point I).

En conséquence, le régime d'assurance chômage ne peut verser l'aide dégressive à des employeurs qui n'entrent pas dans son champ d'application, c'est-à-dire les employeurs visés à l'article L. 351-12 du code du travail qui assurent eux-mêmes la charge de l'indemnisation de leurs anciens salariés que ce soit directement ou par voie de convention de gestion.

En application de l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, de la Convention du 18 janvier 2006, l'établissement qui procède à l'embauche doit être situé sur le territoire métropolitain, dans les DOM ou dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre et Miquelon.

Les employeurs qui procèdent à l'embauche d'un salarié français ou ressortissant de l'Espace économique européen en vue de son détachement ou de son expatriation peuvent bénéficier de l'aide dégressive à l'employeur.

En revanche, les employeurs dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France ne peuvent bénéficier de l'aide dégressive à l'employeur lorsqu'ils embauchent un salarié en France.

### **1.2. EMPLOYEURS N'AYANT PAS PROCÉDÉ À UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE**

L'employeur ne doit pas avoir procédé à un ou plusieurs licenciements pour motif économique au cours des 12 mois précédant la date d'embauche (accord d'application n° 10 - point I).

L'absence de licenciement économique est appréciée au niveau de l'entreprise (tous établissements confondus).

### **1.3. EMPLOYEURS À JOUR DE LEURS CONTRIBUTIONS**

L'employeur doit être à jour de ses contributions générales et cotisations dues au régime d'assurance chômage au moment de l'embauche du salarié (accord d'application n° 10 - point I).

A l'instar des dispositions retenues pour la délivrance des attestations de compte à jour, est considéré comme étant à jour l'employeur pour lequel des délais ou reports de paiements ont été accordés par l'institution.

Lorsque l'examen du compte de l'employeur révèle l'existence d'une créance certaine, liquide et exigible, l'employeur n'est pas à jour de ses contributions.

### **1.4. EXCLUSIONS PARTICULIÈRES**

Ne peuvent bénéficier de l'aide dégressive à l'employeur :

- les particuliers employeurs de gens de maison, ceux-ci bénéficiant par ailleurs d'aides pour ces emplois sous forme d'exonérations fiscales ;
- les employeurs ayant fait l'objet d'une décision d'exclusion des aides à l'emploi en application de l'article L. 324-13-2 du code du travail (sanction du travail dissimulé et de la fourniture illégale de main d'œuvre) ;
- les employeurs ayant fait l'objet d'un procès-verbal de travail illégal, en application des articles L. 325-1 et suivants du code du travail.

## **2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

### **2.1. ALLOCATAIRES**

L'embauche doit concerner un bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dont le chômage se prolonge ou dont l'âge peut constituer une difficulté par rapport au retour à l'emploi.



En conséquence, l'aide peut être accordée pour l'embauche d'un demandeur d'emploi justifiant d'une prise en charge, par le régime d'assurance chômage, au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi au moment de la reprise d'activité dans le cadre de l'aide dégressive à l'employeur (ADE).

### **2.1.1. Allocataires âgés de 50 ans et plus**

Il s'agit des bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou justifiant d'une prise en charge au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et âgés d'au moins 50 ans au jour de l'embauche. Ainsi, une embauche au cours des différés d'indemnisation (article 29 du règlement) ou du délai d'attente (article 30 du règlement) permet l'attribution de l'aide si l'allocataire est âgé d'au moins 50 ans à cette date.

L'embauche doit toutefois être réalisée dans une entreprise autre que celle dans laquelle l'allocataire exerçait son activité précédente.

La notion d'ancien employeur s'apprécie toujours par rapport à l'activité salariée qui précède immédiatement l'admission à l'indemnisation. Il en est de même dans toutes les hypothèses de réadmission, quel que soit le résultat de la comparaison (article 10 § 3 du règlement).

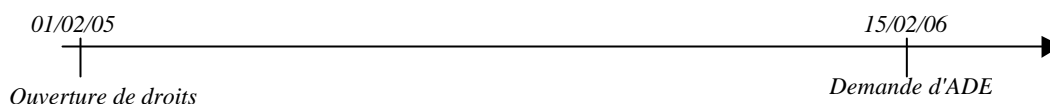
### **2.1.2. Allocataires indemnisés depuis plus de 12 mois**

Sont également visés les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi qui, quel que soit leur âge au jour de l'embauche, ont été pris en charge au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi depuis plus de 12 mois (article 47 du règlement et accord d'application n° 10 - point II § 1<sup>er</sup>).

Pour l'appréciation du délai de 12 mois, tous les mois civils durant lesquels au moins une allocation journalière a été versée, sont pris en compte.

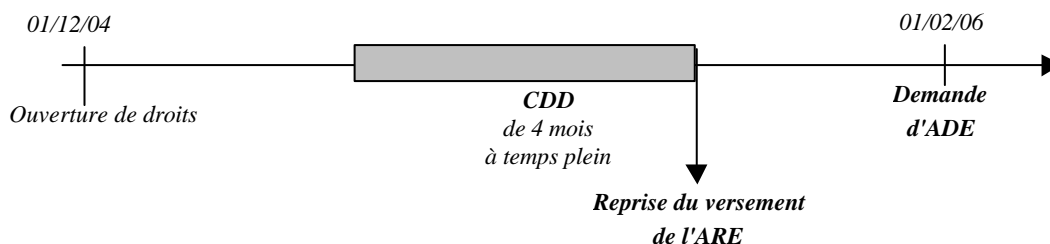
En revanche, tous les mois civils couverts par une période de différé d'indemnisation et de délai d'attente ne sont pas comptabilisés. Il en est de même, lorsque l'application des règles de cumul prévues aux articles 41 à 45 du règlement conduit à déterminer un nombre de jours de décalage supérieur au nombre de jours calendaires du mois civil.

#### ***EXEMPLE N° 1***



*12 mois de prise en charge : possibilité d'ADE*

## EXEMPLE N° 2



- Ouverture de droits depuis plus de 12 mois
- Cependant, il n'y a pas 12 mois d'indemnisation

## 2.2. CONDITIONS RELATIVES A L'EMPLOI

### 2.2.1. Conditions d'embauche et de salaire

L'aide dégressive à l'employeur est mobilisée pour des embauches portant sur des métiers répertoriés et selon les orientations définies par le Groupe paritaire national de suivi (accord d'application n° 10 - point II § 1<sup>er</sup>).

Il appartient aux institutions via leurs instances, bureau et instance paritaire ad hoc - IPA, de sélectionner les métiers ou catégories de métiers pour lesquels l'aide dégressive à l'employeur pourrait utilement être mobilisée.

En principe, il s'agit de métiers ou catégories de métiers qui, en l'absence de l'aide dégressive, ne conduiraient pas l'employeur à procéder à une embauche.

Le cas échéant, le Groupe paritaire national de suivi pourrait être amené à donner des orientations s'il était constaté une consommation accélérée de l'enveloppe annuelle affectée à cette aide.

L'embauche doit être réalisée au titre d'un contrat de travail et permettre au salarié de participer au régime d'assurance chômage.

Si l'allocataire embauché justifie d'un statut de mandataire social, de dirigeant (...), l'Assédic doit impérativement procéder à une étude préalable sur la qualité de salarié en adressant à l'employeur un formulaire de demande de renseignements sur la participation des "dirigeants, mandataires ou autres" au régime d'assurance chômage.

Le contrat de travail peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 12 mois et 18 mois au plus, n'ayant pas pour objet des emplois saisonniers ou des remplacements de salariés temporairement absents, quand bien même la durée des droits restants et donc la durée de versement de l'aide dégressive à l'employeur est inférieure à la durée minimale de 12 mois (cf. point 3.3. - exemple n° 6).

Le contrat de travail peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.

Un demandeur d'emploi peut être recruté à temps partiel simultanément par deux employeurs qui sollicitent le bénéfice de l'aide dégressive à l'employeur à cette occasion. Par contre, si un allocataire est embauché successivement et à temps partiel par plusieurs employeurs, seul l'employeur ayant procédé à la première embauche pourra bénéficier de l'aide dégressive à l'employeur.

## **2.2.2. Compatibilité avec d'autres aides**

### ***2.2.2.1. Action de formation préalable à l'embauche***

L'action de formation préalable à l'embauche (AFPE) est susceptible d'être proposée et mise en œuvre par l'ANPE, ou tout autre organisme participant au service public de l'emploi, pour le même allocataire et auprès du même employeur. Ces deux dispositifs d'aide au retour à l'emploi peuvent, en effet, se succéder.

### ***2.2.2.2. Autres aides au reclassement***

Lorsque l'employeur embauche un allocataire dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, l'intéressé ne peut pas, à compter de la date d'embauche, bénéficier des dispositions visées aux articles 41 à 45 du règlement relatifs à l'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération.

De même, l'aide dégressive à l'employeur n'est pas compatible avec :

- l'aide forfaitaire susceptible d'être versée à l'employeur qui embauche un allocataire dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, visée à l'article 38, § 2 du règlement,
- l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise visée à l'article 48 du règlement.

### ***2.2.2.3. Autres aides à l'emploi***

Les embauches ne peuvent prendre la forme d'un contrat bénéficiant d'une autre aide à l'emploi, notamment des aides prévues aux articles L. 322-4-8 (contrat initiative-emploi), L. 322-4-6 (soutien à l'emploi des jeunes, cf. directives n° 40-02 du 1<sup>er</sup> octobre 2002, n° 06-03 du 20 janvier 2003 et n° 18-05 du 21 avril 2005) et L. 832-7-1 du code du travail (soutien à l'emploi des jeunes diplômés dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre et Miquelon, cf. directive n° 16-04 du 20 juillet 2004) (accord d'application n° 10 - point II § 2).

En revanche, le cumul de l'aide dégressive à l'employeur et d'une exonération de cotisations de sécurité sociale, si aucune aide de l'Etat ne lui est attachée, est possible.

Par ailleurs, l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) peut subventionner l'embauche d'un salarié handicapé ou l'aménagement de son poste de travail au sein de l'entreprise. Compte tenu du caractère exceptionnel de ces interventions et afin de favoriser le reclassement de ces salariés, les subventions versées par l'Agefiph peuvent se cumuler avec l'aide dégressive à l'employeur.

### **3. MONTANT ET DUREE DE L'AIDE**

#### **3.1. MONTANT**

Le montant de l'aide est égal à un pourcentage du salaire d'embauche (article 47 alinéa 2 du règlement).

Il s'agit d'un pourcentage du salaire mensuel brut d'embauche (à l'exclusion des 13<sup>ème</sup> mois, des primes, ...), le montant de l'aide dégressive à l'employeur ne pouvant excéder le montant brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi perçu par l'allocataire à la veille de son embauche (accord d'application n° 10 - point IV § 1<sup>er</sup>).

Lorsque l'embauche est réalisée par contrat à durée indéterminée, le montant de l'aide dégressive est fixé à :

- 40 % du montant du salaire d'embauche pendant la première année ;
- 30 % du montant du salaire d'embauche pendant la deuxième année ;
- 20 % du montant du salaire d'embauche pendant la troisième année.

Lorsque l'embauche est réalisée par contrat à durée déterminée, le montant de l'aide dégressive est fixé à :

- 40 % du montant du salaire d'embauche pendant le premier tiers de la durée du contrat ;
- 30 % du montant du salaire d'embauche pendant le deuxième tiers de la durée du contrat ;
- 20 % du montant du salaire d'embauche pendant le troisième tiers de la durée du contrat.

#### **3.2. REVISION DU MONTANT**

En cas de modification d'intensité horaire du contrat de travail (passage d'un temps plein à temps partiel ou inversement), le montant de l'aide dégressive est recalculé, mais toujours avec le salaire d'embauche comme référence (accord d'application n° 10 - point IV § 1<sup>er</sup>), sans tenir compte des éventuelles évolutions salariales.

### **EXEMPLE N° 3**

#### **Hypothèse de base :**

- *Embauche en CDI à mi-temps le 1<sup>er</sup> mars 2006*
  - *saire mensuel brut d'embauche : 1 500 €*
  - *passage à temps plein à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006*
  - *saire au 1<sup>er</sup> octobre 2006 : 3 500 €*

#### **Montant de l'ADE du 1<sup>er</sup> mars au 30 septembre 2006 :**

*1 500 € x 40 % soit 600 €/mois*

#### **Montant de l'ADE à compter 1<sup>er</sup> octobre 2006 :**

*Saie d'embauche rétabli sur un temps plein : 1 500 x 2 = 3 000 €*

*Montant de l'ADE : 3 000 € x 40 % soit 1 200 €/mois*

De même, à compter de la date de transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, le montant de l'aide dégressive à l'employeur est recalculé sur la base des pourcentages dégressifs appliqués aux contrats à durée indéterminée.

Il appartient à l'employeur de tenir l'Assédir informée de toute modification du contrat de travail (cf. point 5.5.).

En tout état de cause le montant de l'aide dégressive à l'employeur ne peut être modifié que pour la période postérieure à la modification du contrat de travail.

### **3.3. DUREE**

L'aide dégressive est versée pendant une période maximale de 3 ans, dans la limite du reliquat de droits restant à la veille de l'embauche (article 47 du règlement et accord d'application n° 10 - point IV § 1<sup>er</sup>).

#### **EXEMPLE N° 4**

##### **Hypothèses de base :**

- Salaire mensuel brut d'embauche : 1 600 €
- Durée d'indemnisation restante la veille de l'embauche : 18 mois
- Date d'embauche : 1<sup>er</sup> février 2006
- Montant de l'ADE < au montant brut de l'ARE

##### **▪ Pour un CDI le montant de l'aide sera de :**

- **40 %** du salaire d'embauche du 01/02/2006 au 31/01/2007  
soit 640 €/mois (1<sup>ère</sup> année) ;
- puis **30 %** du 01/02/2007 au 31/07/2007  
soit 480 €/mois (2<sup>ème</sup> année, dans la limite de la durée d'indemnisation restante la veille de l'embauche)

##### **▪ Pour un CDD de 18 mois, soit 3 périodes de 6 mois, le montant de l'aide sera de :**

- **40 %** du salaire d'embauche du 01/02/2006 au 31/07/2006  
soit 640 €/mois (1<sup>er</sup> tiers) ;
- puis **30 %** du salaire d'embauche du 01/08/2006 au 31/01/2007  
soit 480 €/mois (2<sup>ème</sup> tiers) ;
- puis **20 %** du salaire d'embauche du 01/02/2007 au 31/07/2007  
soit 320 €/mois (3<sup>ème</sup> tiers).

Le fractionnement de la durée du contrat à durée déterminée en trois périodes est effectué en nombres de jours répartis en trois tiers.

Dans la mesure où le résultat de cette division ne conduit pas à retenir un nombre entier, il convient d'arrondir au chiffre entier supérieur le premier tiers de cette période voire, si nécessaire, faire de même pour le deuxième tiers de la période. La différence entre le premier et le dernier tiers ne doit toutefois pas excéder un jour.

### **EXEMPLE N° 5**

#### **Pour un contrat à durée déterminée :**

<b>- de 391 jours</b>	<i>premier tiers :</i>	<i>131 jours</i>
	<i>deuxième tiers :</i>	<i>130 jours</i>
	<i>troisième tiers :</i>	<i>130 jours</i>
<b>- de 392 jours</b>	<i>premier tiers :</i>	<i>131 jours</i>
	<i>deuxième tiers :</i>	<i>131 jours</i>
	<i>troisième tiers :</i>	<i>130 jours</i>
<b>- de 393 jours</b>	<i>compte rond (trois périodes de 131 jours)</i>	
<b>- de 394 jours</b>	<i>premier tiers :</i>	<i>132 jours</i>
	<i>deuxième tiers :</i>	<i>131 jours</i>
	<i>troisième tiers :</i>	<i>131 jours</i>
<b>- de 395 jours</b>	<i>premier tiers :</i>	<i>132 jours</i>
	<i>deuxième tiers :</i>	<i>132 jours</i>
	<i>troisième tiers :</i>	<i>131 jours</i>
<b>- de 396 jours</b>	<i>compte rond (trois périodes de 132 jours)</i>	
<b>- de 397 jours</b>	<i>premier tiers :</i>	<i>133 jours</i>
	<i>deuxième tiers :</i>	<i>132 jours</i>
	<i>troisième tiers :</i>	<i>132 jours</i>
<b>- de 398 jours</b>	<i>premier tiers :</i>	<i>133 jours</i>
	<i>deuxième tiers :</i>	<i>133 jours</i>
	<i>troisième tiers :</i>	<i>132 jours</i>
<b>- de 399 jours</b>	<i>compte rond (trois période de 133 jours)</i>	
<b>- de 400 jours</b>	<i>premier tiers :</i>	<i>134 jours</i>
	<i>deuxième tiers :</i>	<i>133 jours</i>
	<i>troisième tiers :</i>	<i>133 jours</i>

Cependant, rappelons que la durée de versement de l'aide dégressive à l'employeur est limitée à la durée des droits restants.

### **EXEMPLE N° 6**

Pour un contrat à durée déterminée de 391 jours et une durée d'indemnisation restante de 201 jours la situation sera la suivante :

	<b>Durée du CDD</b>	<b>Montant de l'ADE</b>	<b>Durée de versement de l'ADE</b>
<b>1<sup>er</sup> tiers</b>	131 jours	40 % du salaire d'embauche	131 jours
<b>2<sup>ème</sup> tiers</b>	130 jours	30 % du salaire d'embauche	70 jours
<b>3<sup>ème</sup> tiers</b>	130 jours	20 % du salaire d'embauche	0 jour
<b>Total</b>	391 jours	-	201 jours

## **4. VERSEMENT DE L'AIDE DEGRESSIVE**

### **4.1. MODALITES DE VERSEMENT**

L'aide dégressive à l'employeur est versée par l'Assédic mensuellement et à terme échu (accord d'application n° 10 - point IV § 2), sous réserve que :

- l'employeur soit à jour du versement de ses contributions générales et cotisations dues au régime d'assurance chômage (cf. point 1.3.) ;
- le contrat de travail soit toujours en cours.

Ainsi, le paiement intervient :

- pour la première échéance, à compter de la réception par l'Assédic d'une copie du contrat de travail ou, à défaut, d'une attestation d'embauche effective ;
- pour les échéances suivantes, à compter de la réception par l'Assédic d'une attestation mensuelle d'emploi adressée par l'employeur.

### **4.2. INTERRUPTION ET SUSPENSION DES VERSEMENTS**

#### **▪ Interruption du versement**

Le versement de l'aide dégressive cesse en cas de rupture ou de fin du contrat de travail ou de non-respect, par l'employeur, des obligations résultant de la convention d'aide dégressive (accord d'application n° 10 - point IV § 3).

La date à retenir pour l'interruption définitive du versement de l'aide dégressive à l'employeur est :

- soit la date "*de fin de contrat de travail*" pour un contrat de travail à durée déterminée (CDD) qui, conformément à l'article L. 122-3-6 du code du travail, "*cesse de plein droit à l'échéance du terme*" ;
- soit la date de "*rupture*" du contrat de travail à durée indéterminée ou de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée (article L. 122-3-8 du code du travail).



#### ▪ Suspension du versement

Le versement est interrompu pour toute suspension du contrat de travail, d'une durée au moins égale à 15 jours, notamment pour maladie, maternité. Il en va de même lorsque le salarié connaît une période de congés non payés au moins égale à 15 jours suite à la fermeture de l'établissement pour congés alors qu'il n'a pas acquis suffisamment de congés à ce titre. Ces suspensions prorogent d'autant le versement de l'aide (accord d'application n° 10 - point IV § 3).

Il appartient à l'employeur de tenir l'Assédic informée de toute suspension ou fin de contrat de travail.

## **5. PROCEDURE DE CONCLUSION DE LA CONVENTION D'AIDE DEGRESSIVE**

### **5.1. INITIALISATION DE LA CONVENTION D'AIDE DEGRESSIVE**

C'est dans le cadre du suivi de l'allocataire et de son projet personnalisé d'accès à l'emploi, notamment à l'occasion de l'actualisation de ce projet au terme d'une période de 12 mois (article 17 § 2 du règlement), que l'ANPE, ou tout autre organisme participant au service public de l'emploi et conventionné par l'Unédic, détermine si l'aide dégressive à l'employeur peut être un moyen de favoriser le reclassement de l'allocataire.

Préalablement à l'embauche, l'ANPE ou l'organisme participant au service public de l'emploi déclenche la demande d'aide dégressive à l'employeur en rapprochant une offre d'emploi clairement identifiée et répondant aux orientations définies au niveau local (cf. point 2.2.1.) et un allocataire susceptible de bénéficier de l'aide dégressive à l'employeur à l'occasion de son embauche.

L'ANPE, ou tout autre organisme participant au service public de l'emploi, transmet à l'employeur souhaitant recruter l'allocataire remplissant les conditions de l'article 47 du règlement, un document intitulé "*Convention d'aide dégressive à l'employeur*" (cf. point 5.2.).

Ce document, conforme à un modèle national arrêté par l'Unédic (accord d'application n° 10 – point III) est établi en triple exemplaire.

Dans une première partie, ce document est pré-renseigné par l'ANPE ou par l'organisme participant au service public de l'emploi (identification de l'allocataire).

Au verso de ce document, sont rappelées à l'employeur les conditions générales : objet, éligibilité de l'employeur, types de contrat de travail visés, modalités de calcul et de versement de l'aide, motifs de suspension ou d'interruption du versement.

Les conditions générales indiquent, notamment, que :

- l'employeur doit être à jour de ses contributions au jour de l'embauche et lors de chaque versement de l'aide ;

- les particuliers employeurs de gens de maison et les employeurs ayant fait l'objet d'une décision d'exclusion des aides à l'emploi ou d'un procès-verbal pour travail illégal en application du code du travail ne peuvent pas bénéficier de l'aide dégressive à l'employeur ;
- le contrat conclu doit être un contrat de travail.

La deuxième partie de ce document formalise la demande d'aide et doit être complétée par l'employeur. Elle prévoit notamment, la nature et la durée du contrat de travail, l'intensité horaire et le montant brut mensuel du salaire.

L'employeur signe et date ce document et le retourne à l'ANPE ou à l'organisme participant au service public de l'emploi chargé du suivi et du placement de l'allocataire concerné.

En signant ce document, l'employeur atteste ne pas avoir procédé à un ou plusieurs licenciement(s) pour motif économique dans les 12 mois précédant la date d'embauche et s'engage à adresser à l'Assédic, dans les 8 jours suivant l'embauche effective, une copie du contrat de travail ainsi qu'un relevé d'identité bancaire ou postale (RIB ou RIP). Il certifie également l'exactitude des renseignements le concernant, déclare avoir pris connaissance des conditions générales relatives à la convention d'aide dégressive, figurant au verso, et accepte de s'y conformer.

A réception, l'ANPE ou l'organisme participant au service public de l'emploi adresse à l'Assédic la convention d'aide dégressive.

## **5.2. CONCLUSION DE LA CONVENTION**

A réception de la convention d'aide dégressive, datée et signée par l'employeur, l'Assédic :

- s'assure que toutes les conditions fixées par l'accord d'application n° 10 sont remplies ;
- s'assure impérativement du respect de l'enveloppe annuelle allouée à l'aide dégressive à l'employeur (accord d'application n° 10 - point II § 3).

Dans la mesure où les conditions sont remplies, l'Assédic complète et signe la convention.

L'Assédic adresse un exemplaire de la convention à l'employeur, en lui rappelant que l'aide dégressive ne sera notifiée et versée qu'après réception par l'Assédic d'une copie du contrat de travail ou à défaut d'une attestation d'embauche effective.

L'employeur est invité à remettre ce document dans les 8 jours suivant l'embauche effective.

Parallèlement, l'Assédic tient informés :

- l'ANPE, ou l'organisme participant au service public de l'emploi, de la conclusion de la convention en précisant le nom de l'allocataire, les coordonnées de l'employeur, la date de conclusion de la convention et la date présumée d'embauche de l'allocataire,

- l'allocataire concerné de la conclusion d'une convention d'aide dégressive à l'employeur et, le cas échéant, qu'il ne peut bénéficier du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans le cadre des dispositions visées aux articles 41 à 45 du règlement relatifs au cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération (cf. point 2.2.2.2.).

L'embauche ne peut être effectuée avant la conclusion de la convention et sa signature par l'Assédic. Cette exigence est stipulée dans les conditions générales de la convention d'aide dégressive à l'employeur.

Le contrat de travail peut, cependant, être conclu avant que l'Assédic ne donne son accord à la convention d'aide dégressive dans la mesure où la date d'embauche mentionnée dans ce contrat est postérieure à la conclusion de cette convention.

L'Assédic informe également l'ANPE ou l'organisme participant au service public de l'emploi du rejet de la convention d'aide dégressive à l'employeur en précisant l'identité de l'allocataire, le motif et la date de la notification de rejet.

### **5.3. NOTIFICATION DE L'AIDE**

A réception de la copie du contrat de travail ou de l'attestation d'embauche effective, l'Assédic calcule le montant de l'aide et sa durée. Elle les notifie dans les 5 jours ouvrés suivant la réception du contrat de travail ou, à défaut, d'une attestation d'embauche effective. Cette notification précise également que l'aide est versée au plus tard le 10 du mois civil suivant.

L'Assédic informe l'ANPE ou l'organisme participant au service public de l'emploi sur le contenu de la notification adressée à l'employeur.

### **5.4. INSTITUTIONS COMPETENTES**

L'institution compétente pour instruire la convention d'aide dégressive, assurer le suivi de la convention et le paiement de l'aide à l'employeur est l'institution compétente pour le paiement des allocations, c'est-à-dire l'Assédic du lieu de résidence de l'allocataire (accord d'application n° 10).

Toutefois, si l'Assédic compétente pour le paiement des allocations et l'institution à laquelle l'employeur est affilié sont différentes, cette dernière se voit confier le paiement de l'aide dégressive à l'employeur. A cet effet, une liaison est établie entre l'Assédic de l'allocataire (ou le Garp).

### **5.5. SUIVI ET ACTUALISATION**

L'attribution de l'aide dégressive à l'employeur nécessite une actualisation de la situation de l'employeur, notamment dans les cas de suspension et de rupture du contrat de travail, de modification d'intensité horaire, de transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

A cette fin, l'employeur doit retourner mensuellement une attestation informant l'Assédic des périodes de suspension, de l'interruption ou des modifications du contrat de travail. Ce n'est qu'à la réception de ce document que l'Assédic pourra procéder au paiement de l'aide dégressive à l'employeur.

## **6. MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR - TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Il résulte de l'article L. 122-12 du code du travail qu'en cas de "*modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise*".

Afin de favoriser le reclassement durable des allocataires dont l'embauche a bénéficié de l'aide dégressive à l'employeur, le versement de cette aide pourra être poursuivi auprès du nouvel employeur sur la base du reliquat des droits à l'aide dégressive à l'employeur restant à la date du transfert du contrat de travail concerné.

Le versement de l'aide dégressive à l'employeur sera poursuivi si, à la date du transfert de ce contrat de travail, le nouvel employeur satisfait à toutes les conditions exigées lors de la conclusion d'une convention d'aide dégressive à l'employeur. Il doit notamment être à jour de ses contributions au régime d'assurance chômage.

De plus, cet employeur doit s'engager par écrit à reprendre et à respecter toutes les obligations de la convention.

Si, dans le cadre d'une mobilité professionnelle au sein d'une même personne morale ou à l'occasion d'un transfert de contrat de travail en application de l'article L. 122-12 du code du travail, le nouvel établissement employeur du salarié dépend d'une autre Assédic, il est institué une procédure de liaison entre l'Assédic de l'établissement d'origine et l'Assédic de ce nouvel établissement employeur afin que ce soit cette dernière institution qui procède au paiement de l'aide auprès du nouvel établissement employeur.

## **7. PRESCRIPTIONS RELATIVES AU PAIEMENT DE L'AIDE**

### **7.1. PRESCRIPTION DE LA DEMANDE EN PAIEMENT**

*"La demande en paiement"* de l'aide dégressive à l'employeur *"doit être déposée auprès de l'Assédic dans les 2 ans suivant le fait générateur de la créance"* (article 53, § 2, du règlement).

Le fait générateur de la créance est le fait qui est à l'origine de la créance, celui qui a provoqué sa naissance.

Même après la conclusion de la convention spécifique entre l'employeur et l'Assédic, l'employeur ne dispose d'aucune créance sur l'Assédic s'il ne respecte pas ses obligations ou si le contrat de travail du salarié embauché a pris fin (cf. point 4.2.).

Le fait générateur de la créance est donc constitué par la conclusion d'une convention d'aide dégressive et par la réunion des conditions que l'employeur doit remplir pour percevoir l'aide.

En conséquence, et une fois la convention conclue, l'aide dégressive étant versée mensuellement à terme échu, sous réserve de la réception par l'Assédic de l'attestation mensuelle d'emploi, l'employeur a donc deux ans à compter de chaque terme pour adresser à l'Assédic tout document permettant le paiement de l'aide dégressive.

La demande en paiement de l'aide dégressive se prescrit mois par mois.

#### **EXEMPLE N° 7**

- Pour le versement de l'ADE au titre du mois de mai 2006 :
  - le terme échu est le 31 mai 2006,
  - le début du délai de demande de paiement : 1<sup>er</sup> juin 2006,
  - la date de prescription de la demande en paiement : 1<sup>er</sup> juin 2008.

#### **7.2. PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT**

Il résulte de l'article 54 du règlement que "*l'action en paiement*" de l'aide dégressive à l'employeur, c'est-à-dire l'acte par lequel le débiteur saisit le juge afin d'obtenir paiement de cette aide :

- d'une part, doit obligatoirement être précédée du dépôt de la demande de paiement de cette aide dans le délai imparti (cf. point 7.1.) ;
- d'autre part, "*se prescrit par 2 ans à compter de la date de notification de la décision prise par l'Assédict*" à la suite de cette demande de paiement.

En d'autres termes, l'action est irrecevable lorsque celle-ci :

- n'a été précédée d'aucune demande de paiement ;
- a été précédée d'une demande de paiement formulée hors délai ;
- a elle-même été introduite hors délai.

Toute difficulté d'application des prescriptions relatives au paiement de l'aide doit être portée à la connaissance de l'Unédic (Direction des affaires juridiques).

#### **8. NATURE SOCIALE DE L'AIDE**

L'aide dégressive à l'employeur est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.

# **FICHE 9**

## **AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE**

### **1. BENEFICIAIRES**

### **2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

### **3. MONTANT ET VERSEMENT DE L'AIDE**

#### **3.1. MONTANT**

#### **3.2. VERSEMENT**

### **4. IMPUTATION SUR LA DUREE D'INDEMNISATION A L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI**

### **5. FORMALITES**

#### **5.1. SITUATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI AYANT SOLLICITE L'ACCRE**

#### **5.2. SITUATION DES REPRENEURS D'ENTREPRISE**

### **6. PRESCRIPTIONS RELATIVES AU PAIEMENT DE L'AIDE**

#### **6.1. PRESCRIPTION DE LA DEMANDE EN PAIEMENT**

#### **6.2. PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT**

### **7. REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'AIDE**

# **AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE**

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> § 10 et 48 du règlement, une aide à la reprise ou à la création d'entreprise peut être attribuée aux allocataires ayant obtenu l' "*aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise*" (ACCRE) ou dont le projet de reprise d'entreprise a été validé.

Il s'agit d'une aide financière versée dans la limite du reliquat des droits restants à la date de début de l'activité.

## **1. BENEFICIAIRES**

Sont concernés les demandeurs d'emploi pris en charge au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi au moment de la reprise ou de la création d'entreprise ainsi que ceux ayant entamé des démarches en vue de reprendre ou créer leur entreprise au cours de leur préavis.

## **2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

Le porteur de projet de reprise ou création d'entreprise doit pour obtenir l'aide :

- ne pas bénéficier de l'incitation à la reprise d'un emploi par le cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération visée aux articles 41 à 45 du règlement ;
- justifier d'un projet validé. Cette validation relève soit de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle soit d'un prestataire conventionné par l'Assédict.

A cet effet, un accompagnement personnalisé est mis en œuvre par l'ANPE, ou tout autre organisme participant au service public de l'emploi conventionné par l'Unédic, qui peut notamment mobiliser l'aide à la validation des acquis de l'expérience et les aides à la formation prévues aux articles 36 et 37 du règlement.

Lorsque le porteur de projet a sollicité l'ACCRE, la validation du projet relève de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). A cette fin, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle instruit la demande d'ACCRE, prend l'avis d'un comité départemental chargé d'examiner le caractère réel et consistant ainsi que les perspectives de viabilité du projet de création d'entreprise et notifie la décision au demandeur. Ainsi, en cas d'admission au bénéfice de l'ACCRE, il y a lieu de considérer que le projet est validé.

Lorsque le repreneur d'entreprise n'a pas sollicité l'ACCRE, la validation du projet de reprise relève d'un prestataire conventionné par l'Assédic.

Dans les régions non concernées par ce conventionnement pour la mise en œuvre de cette validation, le bénéfice de l'aide à la création d'entreprise est subordonné à la seule option de l'ACCRE.

### **3. MONTANT ET VERSEMENT DE L'AIDE**

#### **3.1. MONTANT**

Le montant de l'aide est égal à la moitié du montant brut du reliquat des droits à la date de début d'activité.

#### **3.2. VERSEMENT**

L'aide est versée par l'Assedic compétente (c'est-à-dire celle du domicile du demandeur) à hauteur de 50 % à la date de début de l'activité ou à la date d'ouverture de droits si elle est plus tardive (soit au plus tôt à l'inscription comme demandeur d'emploi).

En pratique, le premier versement ne pourra intervenir que lorsque l'intéressé aura fourni l'attestation d'admission au bénéfice des avantages résultant de son admission à l'ACCRE puisque celle-ci n'est établie par l'autorité administrative qu'après le constat du début d'activité (articles L. 351-24-1 et R. 351-46, 2<sup>ème</sup> alinéa du code du travail).

Un signalement systématique par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle à l'Assédic, d'une part, de la date de création ou de reprise d'entreprise et, d'autre part, de la décision d'admission à l'ACCRE doit être instauré.

Pour les repreneurs d'entreprise qui n'ont pas sollicité l'ACCRE et dont le projet a été validé, il y a lieu d'entendre par date de début d'activité :

- la date inscrite sur l'extrait du registre du commerce et des sociétés ou du répertoire des métiers ou du registre en tenant lieu ;
- à défaut, notamment pour les professions libérales, la date du début d'activité mentionnée sur le document délivré par le centre de formalité des entreprises - CFE - (URSSAF ou centre des impôts).

Le solde de l'aide est versé à l'issue d'un délai de 6 mois (182 jours) à compter de la date du premier versement.

Le versement du solde de l'aide ne peut avoir lieu que si l'intéressé exerce toujours effectivement l'activité professionnelle au titre de laquelle l'aide a été accordée.

A cet effet, l'intéressé fournit une attestation sur l'honneur. L'Assédic peut, toutefois, demander à tout moment à l'intéressé de fournir tous les éléments de fait ou de droit à sa disposition permettant de prouver la poursuite de l'exercice de l'activité professionnelle.

Par ailleurs, l'aide ne peut être attribuée qu'une seule fois par ouverture de droits et est incompatible avec les aides prévues aux articles 46 (aide différentielle de reclassement) et 47 (aide dégressive à l'employeur) du règlement.



#### **4. IMPUTATION SUR LA DUREE D'INDEMNISATION A L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI**

Si l'activité cesse, et sous réserve de sa réinscription comme demandeur d'emploi, l'intéressé peut bénéficier d'un éventuel reliquat de son droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi si le délai de déchéance n'est pas épuisé.

Le reliquat de droits est réduit du nombre de jours correspondant au quotient, arrêté au nombre entier, résultant du rapport entre le montant brut de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise versé et le montant journalier brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi afférent au reliquat.

#### **5. FORMALITES**

Le porteur de projet, engagé dans un parcours personnalisé pour les repreneurs et créateurs d'entreprise, doit établir, soit directement auprès de l'Assédic, soit sur proposition de l'ANPE ou de tout autre organisme participant au service public de l'emploi, une demande d'aide, datée et signée, qui doit être déposée auprès de l'Assédic compétente (c'est-à-dire celle du domicile du demandeur).

L'Assédic vérifie que l'intéressé remplit les conditions d'attribution de l'aide puis notifie sa décision à l'intéressé.

Jusqu'à la date de début d'activité, le demandeur d'emploi engagé dans une démarche visant à la création ou à la reprise d'une entreprise, peut continuer à percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous réserve que les conditions pour en bénéficier soient toujours remplies.

##### **5.1. SITUATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI AYANT SOLLICITE L'ACCRE**

L'admission à l'ACCRE établie par l'autorité administrative permet de déterminer la date d'attribution de l'aide.

A cette date, l'allocataire, selon qu'il déclare être ou non toujours à la recherche d'un emploi, doit être classé en catégorie 5 "CEN" (créateur d'entreprise) de la liste des demandeurs d'emploi ou cesser d'être inscrit sur la liste (article R. 311-3-3 du code du travail et arrêté du 5 février 1992 modifié par l'arrêté du 5 mai 1995 portant application de l'article L. 311-5 du code du travail).

Si l'intéressé n'est pas admis au bénéfice de l'ACCRE, il peut être maintenu sur la liste des demandeurs d'emploi s'il déclare être toujours à la recherche d'un emploi, et bénéficiaire, le cas échéant, des règles d'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération prévue à l'article 45 du règlement.

## **5.2. SITUATION DES REPRENEURS D'ENTREPRISE**

Dès lors que le projet a été validé, l'Assédic opère soit la cessation d'inscription comme demandeur d'emploi du repreneur à compter de la date de début d'activité, soit son transfert en catégorie 5 "CEN" s'il déclare être toujours à la recherche d'un emploi. L'intéressé peut alors percevoir l'aide à compter de cette date.

Si le projet n'est pas validé, l'intéressé peut être maintenu sur la liste des demandeurs d'emploi s'il déclare être toujours à la recherche d'un emploi et bénéficiaire, le cas échéant, des règles d'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération prévue à l'article 45 du règlement.

## **6. PRESCRIPTIONS RELATIVES AU PAIEMENT DE L'AIDE**

### **6.1. PRESCRIPTION DE LA DEMANDE EN PAIEMENT**

Le paragraphe 2 de l'article 53 du règlement général annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage dispose que "*la demande en paiement des créances visées aux articles 36 à 40 et 46 à 52 doit être déposée auprès de l'Assédic dans les deux ans suivant le fait générateur de la créance*".

L'article 48 vise "*l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise*".

Le fait générateur de la créance est le fait qui est à l'origine de la créance, celui qui a provoqué sa naissance. En l'espèce, le fait générateur de la créance est le début d'activité de repreneur ou de créateur d'entreprise.

### **6.2. PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT**

Il résulte de l'article 54 du règlement susvisé que "*l'action en paiement*" de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise, c'est à dire l'acte par lequel le débiteur saisit le juge afin d'obtenir paiement de cette aide :

- d'une part, doit obligatoirement être précédée du dépôt de la demande de paiement de cette aide dans le délai imparti (cf. point 6.1.) ;
- d'autre part, "*se prescrit par deux ans à compter de la notification de la décision prise par l'Assédic*" à la suite de cette demande de paiement.

En d'autres termes, l'action est irrecevable lorsque celle-ci :

- n'a été précédée d'aucune demande de paiement ;
- a été précédée d'une demande de paiement formulée hors délai ;
- a elle-même été introduite hors délai.

## **7. REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'AIDE**

L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise entre dans l'assiette de la CSG et de la CRDS.

De même, elle est passible de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et doit être déclarée à l'administration fiscale à la rubrique "*traitements et salaires*".

Enfin, l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise est entièrement cessible et saisissable par la procédure de saisie attribution.

# **FICHE 10**

## **AIDES A LA MOBILITE**

**1. BENEFICIAIRES**

**2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

**3. OBJET DES AIDES**

**4. MONTANT**

**5. VERSEMENT DES AIDES**

**6. FORMALITES**

**7. PRESCRIPTIONS RELATIVES AU PAIEMENT DES AIDES**

**7.1. PRESCRIPTION DE LA DEMANDE EN PAIEMENT**

**7.2. PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT**

**8. REGIME SOCIAL ET FISCAL DES AIDES**

# AIDES A LA MOBILITE

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> § 11 de la convention et 49 du règlement, des aides à la mobilité peuvent être attribuées aux allocataires qui reprennent une activité éloignée de leur lieu de résidence habituelle afin de compenser les dépenses occasionnées par cette reprise d'activité.

Ces aides peuvent couvrir :

- les frais de séjour et de déplacements ;
- les frais de double résidence ;
- les frais de déménagement et tout autre frais lié à ce déménagement.

## 1. BENEFICIAIRES

Il s'agit des bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou justifiant d'une prise en charge au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Ainsi, une embauche au cours des différés d'indemnisation ou du délai d'attente, prévus par le règlement de l'assurance chômage, permet l'attribution des aides.

## 2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

- 1) L'embauche doit être réalisée pour un emploi dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée d'au moins 12 mois, quelle que soit l'intensité horaire prévue au contrat de travail.
- 2) L'emploi doit être situé dans une localité éloignée du lieu de résidence habituelle de l'allocataire.

Cette condition d'éloignement est remplie lorsque le temps de trajet, ou la distance, entre le lieu d'exercice du nouvel emploi et le lieu de résidence habituelle est quotidiennement au moins égal à 2 heures aller et retour ou 50 km aller et retour.

Toutefois, pour les frais de double résidence, la condition d'éloignement est remplie lorsque le temps de trajet, ou la distance, entre le lieu d'exercice du nouvel emploi et le lieu de résidence habituelle est quotidiennement au moins égal à 3 heures aller et retour ou 100 km aller et retour.

- 3) L'Assédic doit s'assurer que les frais de mobilité ne sont pas couverts en tout ou partie par d'autres financeurs (notamment CAF). En cas de prise en charge partielle par un autre organisme, l'Assédic peut verser un complément.
- 4) Les aides à la mobilité sont accordées dans la limite de l'enveloppe financière dédiée à cette aide, sous réserve qu'elles soient indispensables à la reprise d'activité par l'allocataire, c'est-à-dire que sans aides, le demandeur d'emploi ne peut assumer la mobilité et, partant, serait conduit à refuser l'offre d'emploi.

### **3. OBJET DES AIDES**

Les aides à la mobilité sont destinées à couvrir :

#### **a) les frais de séjour et de déplacements**

Ces aides couvrent notamment les frais de séjour hôtelier, les frais de restauration ainsi que tous les frais liés aux déplacements et ce, quelque soit le mode de transport utilisé.

#### **b) les frais de double résidence**

Cette aide couvre notamment les loyers et charges locatives, ainsi que les frais d'installation liés au nouveau lieu de résidence.

Les frais d'installation correspondent aux dépenses indispensables et immédiatement nécessaires à une installation décente. En conséquence, il convient d'exclure les aménagements de confort et d'agrément ainsi que les dépenses de mobilier, électroménager, ustensiles de cuisine, télévision, etc.

#### **c) les frais de déménagement et tout autre frais lié à ce déménagement**

Ces aides sont octroyées aux allocataires qui doivent déménager du fait de la nouvelle activité professionnelle. Ces aides couvrent les frais de déménagement, de réinstallation ainsi que tous autres frais liés au changement de résidence.

### **4. MONTANT**

Le montant des aides correspond au montant des frais payés et déclarés sur l'honneur par l'allocataire, dans la limite de l'enveloppe financière et de :

- 1 020 € pour les frais de déplacement et de séjour ;
- 1 530 € pour les frais de double résidence ;
- 2 040 € pour les frais de déménagement et tout autre frais lié à ce déménagement.

Le montant global des aides versées à l'allocataire est plafonné, tous frais confondus, à 3 060 € et ce, dans la limite de l'enveloppe financière.

En outre, ces aides ne peuvent être attribuées qu'une seule fois par ouverture de droits.

En conséquence, l'allocataire peut solliciter les trois types d'aides ( a), b) et c)) au cours de la même ouverture de droits mais ne peut solliciter deux fois la même aide au cours d'une ouverture de droits et ce, même si le montant maximum et/ou le plafond global n'est ou ne sont pas atteints.

### **EXEMPLE**

*Un allocataire reprend une activité professionnelle et sollicite le versement des aides à la mobilité afin de compenser les frais exposés au titre des frais de double résidence.*

*L'intéressé perçoit à ce titre la somme de 1 200 €.*

*Deux mois plus tard, l'employeur met un terme au contrat.*

*Toutefois, l'allocataire retrouve un nouvel emploi éloigné de son lieu de résidence habituelle et sollicite à nouveau les aides à la mobilité.*

*L'allocataire ne peut plus prétendre au versement de l'aide à la mobilité au titre de la double résidence mais peut solliciter le versement de l'aide chargée de compenser les frais de séjour et de déplacements hebdomadaires et/ou les frais de déménagement et ce dans la limite de 1 860 € (3 060 € - 1 200 €).*

Ces montants et plafonds sont revalorisés par le Conseil d'administration de l'Unédic, selon les modalités fixées par l'article 28 du règlement.

## **5. VERSEMENT DES AIDES**

Les aides sont versées à l'allocataire ou à l'organisme chargé d'assurer l'accompagnement de la mobilité de celui-ci, au plus tôt, le jour de l'embauche sur la base de la déclaration de l'ancien allocataire.

Ce versement correspond aux frais payés par l'allocataire à cette date et ce, dans limite des montants prévus (cf. point 5.).

Dans le cas où tous les frais n'ont pas encore été payés par l'allocataire, il est possible de verser le reliquat des aides le ou les mois suivants. Ceci permettra notamment de couvrir les frais à échéance multiple (loyers, charges etc.).

L'Assédic peut à tout moment demander les justificatifs des frais payés et déclarés par l'allocataire.

En outre, une avance de frais peut être accordée à l'allocataire sur la base d'un devis.

Toutefois, dans cette situation, l'Assédic réclamera systématiquement les justificatifs des frais déclarés par l'allocataire afin de vérifier si la ou les aides doivent être versées. En cas contraire, l'avance devra être intégralement remboursée à l'Assédic.

## **6. FORMALITES**

Les aides à la mobilité peuvent être proposées par l'ANPE ou par tout autre organisme participant au service public de l'emploi.

La demande d'aide doit être présentée à l'Assédic aussitôt que l'embauche a été réalisée.

A cet effet, une demande d'aide à la mobilité, dont le modèle est arrêté par l'Unédic est déposée auprès de l'Assédic du domicile de l'allocataire.

Ce document contient des informations relatives aux conditions d'embauche de l'emploi repris, à l'estimation du temps de transport et de la distance pour se rendre au nouveau lieu de travail. A l'appui de sa demande, l'allocataire doit présenter des éléments relatifs à l'effectivité de son embauche.

## **7. PRESCRIPTIONS RELATIVES AU PAIEMENT DES AIDES**

### **7.1. PRESCRIPTION DE LA DEMANDE EN PAIEMENT**

Le paragraphe 2 de l'article 53 du règlement général annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage dispose que *"la demande en paiement des créances visées aux articles 36 à 40 et 46 à 52 doit être déposée auprès de l'Assédic dans les deux ans suivant le fait générateur de la créance"*.

L'article 49 vise les *"aides à la mobilité"*.

Le fait générateur de la créance est le fait qui est à l'origine de la créance, celui qui a provoqué sa naissance. En l'espèce, le fait générateur de la créance est l'embauche du salarié.

### **7.2. PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT**

Il résulte de l'article 54 du règlement susvisé que *"l'action en paiement"* des aides à la mobilité, c'est-à-dire l'acte par lequel le débiteur saisit le juge afin d'obtenir paiement de ces aides :

- d'une part, doit obligatoirement être précédée du dépôt de la demande de paiement de ces aides dans le délai imparti (cf. point 7.1.) ;
- d'autre part, *"se prescrit par deux ans à compter de la notification de la décision prise par l'Assédic"* à la suite de cette demande de paiement.

En d'autres termes, l'action est irrecevable lorsque celle-ci :

- n'a été précédée d'aucune demande de paiement ;
- a été précédée d'une demande de paiement formulée hors délai ;
- a elle-même été introduite hors délai.

## **8. REGIME SOCIAL ET FISCAL DES AIDES**

Les aides à la mobilité géographique sont exclues de l'assiette de la CSG et de la CRDS.

De même, elles sont exonérées de l'impôt sur le revenu en application de l'article 81 1° du code général des impôts.

Enfin, les aides à la mobilité sont entièrement cessibles et saisissables par la procédure de saisie attribution.