COMMISSION CARRIÈRE & DIALOGUE SOCIAL – 25 OCTOBRE 2017

SOMMAIRE

1. Note d'actualités juridiques
2. Sage femme 1
3. Sage femme 2
4. PEA 1
5. PEA 2
6. Décret DEEA 1
7. DEEA 2
8. Arrêté adjoint technique
9. Décret n°2017-1201
10. Décret droit syndical
11. Décret n°2017-1471
12. 92-17 DGCL FMPE
13. Cir 42523
14. Note d'information du 4 août 2017
15. Charte du référent déontologue
16. Annexes charte du référent déontologue
17. 69-17 DGCL Bruno DELSOL
18. 87-17 DGCL réponse CPF
19. 2017-08-31 circulaire – TPT
20. Circulaire TPT
21. Note assurance chômage
22. Convention assurance chômage
23. Ordonnance PAS
24. PASRAU
25. CDG et PAS
26. CR GT vote électronique
27. Note médiation
28. Carte médiation
29. Projet décret MPO
30. Arrêté MPO fonction publique

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Actualités juridiques

PJL Finances pour 2018

Une quinzaine d'articles du projet de loi de finances pour 2018 impactera les collectivités territoriales.

L'article 38 prévoit une modification de l'article 154 quinquies du code général des impôts afin de majorer de 1,7 point la part de la contribution sociale généralisée (CSG) déductible des différentes catégories de revenus imposés au barème de l'impôt sur le revenu. Afin de compenser la hausse de la CSG pour les agents publics, il est proposé de supprimer la contribution exceptionnelle de solidarité (article 47 du projet de loi modifiant l'article 83 du code général des impôts et abrogeant la loi n°82-939 du 4 novembre 1982).

L'article 48 du projet de loi de finances pour 2018 rétablit un jour de carence dans les trois fonctions publiques. Il ne sera pas applicable aux maladies relevant des articles L 27 et L 35 du code des pensions civiles et militaires de retraite, aux accidents de service, au deuxième congé de maladie lié à la même cause intervenant dans les 48 heures, aux congés pour invalidité temporaire imputable au service, aux congés de longue maladie, aux congés de longue durée, aux congés pour grave maladie ainsi qu'aux congés de maladie liés à une affection de longue durée pour une période de trois ans à compter du premier congé de maladie soumis au jour de carence.

Les dispositions relatives à la contractualisation avec les 319 plus grandes collectivités sur la baisse de 13 milliards d'euros en cinq ans des dépenses de fonctionnement ne figurent pas dans le projet de loi de finances 2018. Elles sont inscrites dans le projet de loi de programmation des finances publiques 2018-2022.

Compte-rendu de la réunion « Rendez-vous salarial 2017 de la fonction publique »

Le 17 octobre s'est tenu le rendez-vous salarial 2017. A cette occasion, Gérald DARMANIN a annoncé la mise en œuvre de plusieurs mesures :

- Le report du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunération »

La mise en œuvre du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunération » (PPCR), sera décalée d'un an. Le Ministre de l'action et des comptes publics a mis en avant le coût de cette mesure et a rappelé que, dans son rapport d'audit rendu en juin, la Cour des comptes préconisait l'abandon du PPCR. Gérald DARMANIN a cependant précisé que, malgré le report du protocole, la rémunération des agents publics augmenterait de *« 2 % en 2018, après 4 % en moyenne cette année »*.

L'ensemble des textes sera présenté au conseil commun du 6 novembre 2017.
Le calendrier d'application de la réforme PPCR sera reporté d'une année avec un changement des dates d'application 2018 en 2019, 2019 en 2020 et 2020 en 2021) et une adaptation du mécanisme prime/points.

- Reconduction de la « garantie individuelle de pouvoir d'achat » (GIPA)

- Hausse de la CSG

La hausse de 1,7 point de CSG sera intégralement compensée par une prime et par la suppression de cotisations.

Ainsi, le gouvernement propose d'instaurer une indemnité compensatrice différentielle versée par l'employeur et une baisse des cotisations patronales d'assurance maladie afin de financer l'indemnité différentielle. Cette prime, qui sera pérenne et non dégressive, sera calculée sur l'ensemble des éléments de rémunération de l'année 2017 et actualisée en 2019. Par ailleurs, à la demande de certaines organisations syndicales, les situations de vie particulière (temps partiel, congés longue maladie...) seront prises en compte. Les nouveaux fonctionnaires bénéficieront également de cette prime.

- Gel du point d'indice en 2018

- Prochain rendez-vous salarial fixé en octobre 2018

- Ouverture de nouveaux chantiers :
    - avant le 31/12/2017 : revalorisation des frais de déplacement
    - 1er trimestre 2018 : réflexion sur la prévoyance
    - en 2018 : réflexion sur la rémunération des agents publics.

Loi du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique

La loi n°2017-1339 pour la confiance dans la vie politique a été promulguée le 15 septembre 2017. Cette loi constitue l'un des deux volets de la réforme pour la moralisation de la vie politique. Elle se compose de 23 articles, le Conseil constitutionnel, dans sa décision du 8 septembre 2017, ayant censuré dans leur intégralité 4 articles.

Ce texte comporte notamment des dispositions relatives aux obligations déclaratives des candidats à l'élection présidentielle, au contrôle de la régularité de la situation fiscale des parlementaires, à la prévention et à la cessation des conflits d'intérêts, et à la suppression de la pratique de la *« réserve parlementaire »*.

La loi est organisée en dix titres. Le titre premier concerne la peine d'inéligibilité en cas de crimes ou de manquements à la probité. L'article 131-26-2 du code pénal est modifié afin d'instituer une peine complémentaire obligatoire d'inéligibilité à l'encontre de toute personne coupable d'un crime ou d'un des délits énumérés à son paragraphe II. En cas de commission de l'une des infractions listées à l'article 131-26-2 du code pénal, la personne se verra obligatoirement appliquer une peine de dix ans d'inéligibilité.

Parmi les infractions impliquant le prononcé d'une telle peine complémentaire, figurent, d'une part, l'ensemble des crimes et certains délits d'une particulière gravité et, d'autre part, des délits révélant des manquements à l'exigence de probité ou portant atteinte à la confiance publique ou au bon fonctionnement du système électoral.

Le titre deux de la loi est relatif à la prévention des conflits d'intérêts et le 3ème aux obligations déclaratives. L'article 8 de la loi précise que le délai de six mois lié à la déclaration de situation patrimoniale de certains fonctionnaires mentionnés à l'article 25 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 est porté à un an.

Le titre quatre présente les *"dispositions relatives aux emplois de collaborateur parlementaire à l'Assemblée nationale et au Sénat, de collaborateur de ministre et de collaborateur d'élu local"*.

L'article 15 modifie l'article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Les exécutifs locaux ont désormais l'interdiction d'embaucher un membre de leur famille proche (conjoint, partenaire de pacs, concubin, parents et enfants) en tant que collaborateur de cabinet. La sanction prévue est une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende. Les autorités territoriales doivent informer la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique qu'elles emploient d'autres membres de leur famille ou anciens membres de leur famille proche.

Le paragraphe II de l'article 18 prévoit les conditions dans lesquelles prennent fin le contrat des membres de cabinet d'une autorité territoriale tombant, lors de la publication de la loi, sous le coup des nouvelles interdictions d'emploi de membre de sa famille. Le contrat prend alors fin de plein droit, sous réserve du respect des dispositions spécifiques à la protection de la grossesse et de la maternité prévues à l'article L 1225-4 du code du travail. L'autorité territoriale notifie le licenciement à son collaborateur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les trois mois suivant la publication de la loi du 15 septembre 2017.

Le collaborateur peut exécuter le délai de préavis prévu par la réglementation applicable. L'autorité territoriale n'est pas pénalement responsable de l'infraction prévue au II de l'article 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 lorsque cette infraction est commise pendant le délai de notification et le délai de préavis prévus à l'article 18. La collectivité a l'obligation de rembourser les sommes versées au collaborateur selon des modalités qui seront définies par décret en Conseil d'Etat.

Le titre cinq de la loi du 15 septembre 2017 concerne les *"dispositions relatives à l'indemnité des membres du parlement"*, le titre six celles relatives à *"la nomination des membres du gouvernement"* et le titre sept porte sur les frais de réception et de représentation des membres du gouvernement ainsi que sur leur situation fiscale.

Le titre huit s'intéresse au financement de la vie politique. Plusieurs articles modifient le financement des partis politiques et la gestion des comptes de campagne. Les deux derniers titres de la loi concernent les représentants du parlement européen et des dispositions diverses et transitoires.

Décalage d'un an de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

L'article 10 de la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social a autorisé le Gouvernement, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi permettant, d'une part, de décaler d'un an, au 1er janvier 2019, l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu et de modifier en conséquence les années de référence des mesures transitoires prévues par l'article 60 de la loi n°2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017.

Ainsi, en vertu des dispositions de l'ordonnance n°2017-1390 du 22 septembre 2017, le prélèvement à la source s'appliquera aux revenus perçus ou réalisés à compter du 1er janvier 2019 et non à ceux perçus ou réalisés à compter du 1er janvier 2018.

Le rapport remis au Président de la République motive ce décalage afin *« de rassurer l'ensemble des acteurs économiques …et de la mettre en œuvre dans les meilleures conditions »*.
Dès lors, en 2018, l'impôt sur le revenu dû sur les revenus de l'année 2017 restera établi et recouvré dans les conditions actuellement en vigueur.

Poursuite de la mise en œuvre de la réforme PPCR : application aux cadres d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique, des directeurs d'établissement territoriaux d'enseignement artistique et des sages-femmes

Un décret n°2017-1356 du 19 septembre 2017 revalorise le cadre d'emplois des sages-femmes territoriales à la suite de la création d'un nouveau cadre d'emplois revalorisé dans la fonction publique hospitalière. La structure de la carrière est articulée en deux grades au lieu de trois. Le décret fixe les conditions d'intégration des sages-femmes territoriales dans le cadre d'emplois modifié. Il organise un nouveau déroulement de carrière et précise les durées d'échelon de chaque grade, les dispositions relatives au classement des agents concernés ainsi que les modalités d'avancement de grade.

Un second décret n°2017-1358 du 19 septembre 2017 revalorise l'échelonnement indiciaire de ce cadre d'emplois en tenant compte de sa nouvelle structure et du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations.

Deux cadres d'emplois sont concernés par cette réforme avec des effets rétroactifs au 1er janvier 2017 :

- Le cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique : le décret n°2017-1399 du 25 septembre 2017 instaure, à compter du 1er janvier 2017, dans le cadre d'un processus d'harmonisation des modalités d'avancement d'échelon entre les trois versants de la fonction publique, un cadencement unique d'avancement d'échelon. Il précise les durées d'échelon de chaque grade et crée, à compter du 1er janvier 2020, un nouvel échelon dans le grade d'avancement.

Le décret n°2017-1401 du 25 septembre 2017 vise à revaloriser la grille indiciaire de ce cadre d'emplois de 2017 à 2020, avec la création du 8e échelon au grade d'avancement en 2020.

- Le cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique : les mêmes dispositions tenant à l'échelon unique sont applicables au statut particulier ainsi que la revalorisation progressive des échelles indiciaires (Décrets n°2017-1400 et n°2017-1402 du 25 septembre 2017).

Arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Cet arrêté prévoit l'adhésion au RIFSEEP du corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et du corps des adjoints techniques de la police nationale à compter du 1er janvier 2017. Ces corps sont désormais inscrits à l'annexe de l'arrêté du 28 avril 2015 modifié pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

Décret n°2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique

L'article 47 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a ajouté un paragraphe II au sein de l'article 9 *bis* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires. Ce paragraphe dispose que pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats présentées par les organisations syndicales de fonctionnaires aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée, selon des modalités d'application fixées par décret en Conseil d'État. Ces dispositions sont applicables aux trois versants de la fonction publique.

Le décret n°2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique, applicable au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel de la fonction publique, soit en décembre 2018, modifie une grande partie des textes réglementaires relatifs aux instances de dialogue social dans les trois versants de la fonction publique afin de mettre en œuvre les différentes dispositions instaurées par la loi du 20 avril 2016 pour assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Le décret du 27 juillet 2017 expose les règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des comités techniques (CT), des commissions administratives paritaires (CAP) et des commissions consultatives paritaires (CCP).
Le décret entre en vigueur au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique (2018).

Dispositions relatives au Comité technique

L'effectif retenu pour déterminer la composition d'un comité technique est apprécié au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel.
Sont pris en compte les agents qui remplissent les conditions suivantes :

- Lorsqu'ils ont la qualité de fonctionnaire titulaire, être en position d'activité ou de congé parental ou être accueillis en détachement ou mis à disposition de la collectivité ou de l'établissement
- Lorsqu'ils ont la qualité de fonctionnaire stagiaire, être en position d'activité ou de congé parental
- Lorsqu'ils sont agents contractuels de droit public ou de droit privé, bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de 6 mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois. En outre, ils doivent exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.

Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

Toutefois, si dans les 6 premiers mois de l'année de l'élection une modification de l'organisation des services entraîne une variation d'au moins 20% des effectifs représentés au sein du comité technique, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard 4 mois avant la date du scrutin.

Au moins 6 mois avant la date du scrutin, l'organe délibérant détermine le nombre de représentants du personnel après consultation des organisations syndicales représentées au comité technique.

Cette délibération est immédiatement communiquée aux organisations syndicales.

La collectivité ou l'établissement auprès duquel est placé le CT communique dans les mêmes délais aux organisations syndicales les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte.

Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein du CT. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.
Lorsque cela n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur.

Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes.

Si dans un délai de 5 jours francs suivant la date limite de dépôt des listes un ou plusieurs candidats inscrits sur une liste sont reconnus inéligibles, l'autorité territoriale informe sans délai le délégué de liste. Celui-ci transmet alors à l'autorité territoriale, dans un délai de 3 jours francs à compter de l'expiration du délai de 5 jours susmentionné, les rectifications nécessaires.
A défaut de rectification, l'autorité territoriale raye de la liste les candidats inéligibles. Cette liste ne peut participer aux élections que si elle satisfait néanmoins à la condition de comprendre un nombre de noms égal au moins aux deux tiers des sièges de représentants titulaires et suppléants à pourvoir et respecte sur le nombre de candidats les parts respectives de femmes et d'hommes.

Dispositions relatives aux CAP et CCP

Si dans les 6 premiers mois de l'année de l'élection une réorganisation des services ou une modification statutaire entraîne une variation d'au moins 20% des effectifs représentés au sein de la commission, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard 4 mois avant la date du scrutin.
Lorsque le terme du mandat des représentants du personnel survient dans l'année, l'autorité territoriale des collectivités et établissements affiliés au centre de gestion informe ce dernier, avant le 15 janvier, des effectifs qu'elle emploie.

Dans les plus brefs délais et au plus tard 6 mois avant la date du scrutin, la collectivité ou l'établissement auprès duquel sont placées les CAP et CCP communique les effectifs de fonctionnaires et agents contractuels aux organisations syndicales.

La collectivité ou l'établissement communique également les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte.

Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la CAP ou de la CCP. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.

Lorsque cela n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur.

Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes.

Si, dans un délai de cinq jours francs suivant la date limite de dépôt des listes, un ou plusieurs candidats inscrits sur la liste sont reconnus inéligibles, l'autorité territoriale informe sans délai le délégué de liste.

Celui-ci peut alors procéder, dans un délai de 3 jours francs à compter de l'expiration du délai susmentionné, aux rectifications nécessaires.

Le candidat inéligible est remplacé par un candidat désigné dans le respect des règles définies aux articles 12 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 et 11 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016. A l'occasion de cette désignation, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste.

A défaut de rectification, la liste intéressée est considérée comme n'ayant présenté aucun candidat pour le ou les groupes hiérarchiques correspondants.

Elle ne peut participer aux élections que si elle satisfait néanmoins aux conditions d'admission des listes et respecte sur le nombre de candidats les parts respectives de femmes et d'hommes.

Décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale

Ce décret s'applique aux agents qui, bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de service, consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale. Ce texte vise à clarifier et à harmoniser les règles d'avancement, de rémunération et d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire ainsi qu'à sécuriser le parcours professionnel des agents investis d'une activité syndicale.

Concernant les règles d'avancement, il est spécifié à l'article 6 du décret que pour bénéficier de ces conditions, l'agent doit être mis à disposition ou bénéficier d'une décharge depuis au moins six mois au cours d'une année civile.

Lorsque l'ancienneté détenue dans son échelon peut être bonifiée en fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, l'agent bénéficie d'une bonification calculée sur la base de la durée moyenne pondérée de bonification accordée dans l'échelon.
L'avancement d'un agent bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée dont la rémunération ainsi que les conditions d'avancement sont régies par des dispositions réglementaires est prononcé dès lors qu'il remplit ces conditions, que son ancienneté est égale ou supérieure à l'ancienneté moyenne acquise par les agents de même niveau ayant accédé l'année précédente au niveau immédiatement supérieur et qu'au moins la moitié des agents de même niveau justifiant de la même ancienneté ont été promus.
L'article 5 du décret prévoit que l'obligation de formation résultant de la promotion dans un grade supérieur ou un cadre d'emplois peut être reporté à la demande de l'agent jusqu'à sa réintégration dans le service, à condition que la formation ne serve pas à apprécier lors d'épreuves de fin de formation, l'aptitude de l'agent à exercer des missions du nouveau grade ou cadre d'emplois.

Le chapitre 2 du décret porte sur la rémunération. L'article 7 du décret prévoit que l'agent bénéficiant d'une décharge totale ou d'une mise à disposition conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son corps ou cadre d'emplois avant d'en être déchargé. Toutefois, pour les versements exceptionnels modulés au titre de l'engagement professionnel ou de la manière de servir, l'agent bénéficie du montant moyen attribué aux agents du même corps ou cadre d'emplois et relevant de la même autorité de gestion.
Sont exclues les primes et indemnités suivantes :
1° Représentatives de frais, dès lors qu'aucun frais professionnel n'est engagé par l'agent
2° Liées au dépassement effectif du cycle de travail qui ne sont pas versées à l'ensemble des agents du corps ou cadre d'emplois

3° Liées à des horaires de travail atypiques lorsqu'elles ne sont pas versées à la majorité des agents de la même spécialité ou, à défaut, du même corps ou cadre d'emplois
4° Tenant au lieu d'exercice effectif des fonctions, lorsque le changement de résidence administrative ou de domicile de l'agent concerné ne justifie plus le versement de celles-ci
5° soumises à l'avis d'une instance et attribuées pour une durée déterminée.

Sous réserve que cette progression soit favorable à l'intéressé, le montant des primes et indemnités mentionnées à l'article 7 du décret progresse selon l'évolution annuelle de la moyenne des montants des mêmes primes et indemnités servies aux agents du même cadre d'emplois relevant de la même autorité de gestion, exerçant leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment.

Lorsqu'une évolution du régime indemnitaire intervient au bénéfice de l'ensemble du cadre d'empois de l'agent concerné à une date postérieure à celle de la décharge ou de la mise à disposition, le montant de la nouvelle prime est calculé sur la base du montant moyen attribué aux agents occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment. A défaut d'emploi comparable, le montant indemnitaire versé à l'agent concerné correspond à la moyenne des montants servis aux agents du même grade exerçant leurs fonctions à temps plein et relevant de la même autorité de gestion (Article 8 du décret).

Lorsque l'agent est réintégré dans un emploi, il perçoit les primes et indemnités afférents à celui-ci et bénéficie d'un montant de régime indemnitaire au moins équivalent à celui de la moyenne des montants servis aux agents relevant de la même autorité de gestion occupant un emploi comparable. Ce montant cesse d'être versé lorsque l'agent change de fonctions.

Lorsque l'agent est logé et qu'il perd le bénéfice de son logement du fait de son activité syndicale, il bénéficie du montant des primes et indemnités équivalent à celui qui lui aurait été attribué en tant qu'agent non logé.
L'agent qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale a droit au versement de l'ensemble des primes et indemnités attachées à son grade ou aux fonctions qu'il continue d'exercer.
Le taux appliqué à ces primes et indemnités est celui correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein (article 12 du décret).

Qu'elle que soit la quotité de décharge, la NBI est maintenue si le fonctionnaire déchargé syndical a exercé avant sa décharge pendant au moins 6 mois des fonctions donnant lieu au versement de la NBI (article 13 du décret).

L'agent totalement déchargé de service pour l'exercice d'un mandat syndical bénéficie de l'accès aux dispositifs de prestations d'action sociale et de protection sociale complémentaire institués par l'employeur qui a accordé la décharge d'activité ou la mise à disposition (Article 14 du décret).

L’article 15 du décret prévoit que l’agent déchargé ou mis totalement à disposition peut bénéficier d’un entretien annuel d’accompagnement conduit par le responsable RH sauf lorsque sa situation de décharge ou de mise à disposition cesse cet entretien est de droit. Il peut avoir lieu chaque année à la demande de l’agent et fait l’objet d’un compte-rendu. Il ne comporte aucune appréciation de la valeur professionnelle de l’agent et peut porter sur les thématiques suivantes :
1° Les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale
2° Les besoins de formation professionnelle
3° Les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

L’agent qui est déchargé ou mis à disposition entre 70 et moins de 100% bénéficie d’un entretien annuel de suivi conduit par son supérieur hiérarchique direct sur les thématiques précisées à l’article 15 (article 16 du décret).

Décret n°2017-1470 du 12 octobre 2017 relatif à l’accès aux corps et cadres d’emplois de la catégorie C de la fonction publique par la voie du parcours d’accès aux carrières de la fonction publique de l’Etat, territoriale et hospitalière

Ce décret est pris pour l’application de l’article 38 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié par l’article 162 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l’égalité et à la citoyenneté. Il a pour objet de tenir compte de l'élargissement par la loi du vivier du dispositif PACTE en portant à 28 ans au plus l'âge des bénéficiaires de ce dispositif, en ouvrant l'accès à ce parcours aux personnes de 45 ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux. L’article 2 du décret prévoit que l'âge du bénéficiaire du contrat est apprécié à la date limite de dépôt des candidatures.

Ce texte a également pour objet de rapprocher les dispositions qui régissent les bénéficiaires du PACTE de celles qui régissent les agents contractuels des trois fonctions publiques. Ainsi, l’article 3 du décret n°2005-902 du 2 août 2005 modifié par l’article 19 du décret du 12 octobre 2017 prévoit que les dispositions de l'article 1er et des titres Ier à III, V, VII, VIII et IX à XI du décret du 15 février 1988, à l'exception des articles 1-2,1-3,4,6,38,39 et 39-3 à 40, sont applicables, pendant la durée de leur contrat, aux agents titulaires d’un PACTE.

Lorsqu'il ne remplit pas la condition de trois années de service mentionnée à l'article 8 du décret du 15 février 1988, l'agent atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de dix-huit mois. Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de six mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les douze mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par l'autorité territoriale sur avis émis par le comité médical saisi du dossier.

La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

La durée du contrat est, le cas échéant, prolongée d'une durée égale à celle du congé dont l'agent a bénéficié.

Par ailleurs, l'article 20 du décret du 12 octobre 2017 créé un article 4-1 au décret n°2005-902 du 2 août 2005 qui prévoit que dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.

Le pourcentage du nombre de postes offerts au recrutement par la voie prévue à l'article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 au titre de chaque année s'apprécie au regard du nombre total de postes à pourvoir par cette voie et au recrutement sans concours effectué au titre de l'année civile. Un bilan des recrutements au titre du PACTE est présenté annuellement devant le comité technique. Ce bilan mentionne notamment le nombre d'agents chargés du tutorat des bénéficiaires, ainsi que les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail de l'agent et du collectif de travail.

Selon les dispositions de l'article 11 du décret du 2 août 2005 modifié par l'article 22 du décret n°2017-1470 du 12 octobre 2017, pour chaque agent recruté par la voie du PACTE, l'administration de recrutement désigne un agent du service d'affectation en qualité de tuteur. Ce tuteur doit être volontaire et justifier d'une ancienneté de service de deux ans minimum.
Il assure notamment la liaison avec l'organisme ou le service chargé de dispenser la formation prévue au contrat. Il établit et tient à jour un carnet de suivi retraçant l'adaptation du bénéficiaire du contrat à son emploi, le déroulement de sa formation, les difficultés qu'il rencontre et les progrès qu'il accomplit. Le carnet de suivi est joint au dossier de l'intéressé.
Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de deux agents. A tout moment, l'autorité responsable de la désignation du tuteur peut procéder à son remplacement.
Il reçoit une formation destinée à le préparer à ses fonctions.

Le contrat comporte une période d'essai de deux mois. Au cours de cette période, il peut être librement mis fin au contrat par la collectivité ou l'établissement public de recrutement sans indemnité ni préavis ou par l'agent sans préavis. La rupture du contrat est signifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La lettre de la collectivité ou de l'établissement indique les motifs de la fin du contrat.
Au terme de la période d'essai, la collectivité ou l'établissement public vérifie avec le bénéficiaire du contrat et son tuteur l'adéquation de l'emploi occupé et du service d'affectation avec le programme de formation. S'il est constaté une erreur d'orientation, un avenant au contrat, mentionnant les mesures prises pour y remédier, est établi.

Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et sa date de prise d'effet compte tenu des congés annuels non pris et de la durée du préavis.

L'agent informe l'autorité signataire du contrat de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. En cas de démission postérieure à la période d'essai, l'agent est tenu de respecter un préavis.

En cas de faute grave commise par un agent titulaire d'un PACTE, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire. Sauf en cas de poursuites pénales, sa situation doit être réglée dans un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions (Article 18 du décret du 2 août 2005 modifié par l'article 25 du décret n°2017-1470 du 12 octobre 2017).

Selon les dispositions de l'article 19 du décret du 2 août 2005 modifié par l'article 26 du décret n°2017-1470 du 12 octobre 2017, un mois au plus tard avant le terme du contrat, l'aptitude professionnelle du bénéficiaire est examinée par une commission de titularisation présidée par un représentant de l'autorité territoriale et comportant également deux personnalités choisies pour leurs compétences, dont une, au moins, extérieure au service dans lequel l'agent est affecté.
La commission de titularisation se prononce au vu du dossier de l'agent et après un entretien avec celui-ci. Le dossier de l'intéressé contient notamment le carnet de suivi tenu par le tuteur et son avis sur l'aptitude de l'agent.
1° Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions et a obtenu le titre ou le diplôme le cas échéant requis pour l'accès au cadre d'emplois correspondant au poste occupé, l'autorité territoriale, après avis de la commission administrative paritaire de ce cadre d'emplois, procède à sa titularisation.
Après titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi qu'il occupait en tant que bénéficiaire du contrat.
La titularisation est subordonnée à l'engagement d'accomplir une période de services effectifs dans la collectivité ou l'établissement public ayant procédé au recrutement.

La durée de l'engagement de servir est fixée à deux fois la durée du contrat, majorée, le cas échéant, des périodes de renouvellement.

En cas de rupture de l'engagement du fait de l'intéressé, celui-ci rembourse les frais de formation engagés par la collectivité ou l'établissement. Il peut être dispensé en tout ou partie de cette obligation par l'autorité territoriale.

2° Si la commission de titularisation estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent, soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou de défaillance de l'organisme de formation, soit pour cause de congés pour maternité ou adoption ou de congés de paternité, de maladie ou d'accident du travail, l'autorité territoriale prononce, compte tenu du calendrier de la formation suivie, dans le premier cas, le renouvellement du contrat pour une durée ne pouvant excéder une année et dans le second cas la prolongation du contrat dans la limite de la durée du ou des congés obtenus.

3° Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent révèle des capacités professionnelles insuffisantes, le contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance-chômage.

Décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique

Ce décret est pris en application de l'article 167 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté. Cet article a créé un nouveau dispositif destiné aux jeunes gens âgés de 28 ans au plus. Ils pourront être recrutés au moyen d'un contrat de droit public, pour une durée de 12 mois minimum et de 2 ans maximum, renouvelable selon certaines conditions, sur des emplois de catégorie A ou B, tout en bénéficiant d'une formation en alternance pour préparer le concours externe d'accès au corps ou cadre d'emplois concerné. Ce nouveau dispositif fera l'objet d'une expérimentation de six années à l'issue de laquelle il sera possible de mieux cerner ses effets.

Le décret du 12 octobre 2017 précise les modalités de mise en œuvre de ce dispositif expérimental d'accompagnement à l'accès aux corps et cadres d'emplois de catégorie A et B de la fonction publique. Les personnes sont recrutées sur des emplois permanents du niveau de la catégorie A ou de la catégorie B par des contrats de droit public ayant pour objet de leur permettre, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, de se présenter à un concours pour accéder à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique correspondant à l'emploi occupé. Les territoires mentionnés au troisième alinéa de l'article 167 de la loi du 27 janvier 2017 sont les zones d'emploi, définies à l'article D 1233-2 du code du travail, dans lesquelles le taux de chômage moyen annuel est supérieur au taux de chômage moyen annuel national au 31 décembre de l'année précédant le recrutement.
Les recrutements organisés font l'objet d'une publicité préalable qui mentionne le nombre des postes et la nature des emplois à pourvoir, le niveau de la catégorie statutaire correspondante, les conditions à remplir par les candidats, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que l'adresse à laquelle la candidature doit être envoyée. Ces avis sont publiés au plus tard un mois avant la date limite de dépôt des candidatures (article 4 du décret). L'examen des candidatures est confié à une commission de sélection dont le président et les membres sont nommés par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter ou par l'autorité responsable des opérations de recrutement.
Le dossier de candidature permet à la commission de sélection d'apprécier si le candidat présente les aptitudes pour occuper l'emploi à pourvoir et de s'assurer qu'il est en mesure de remplir les conditions exigées pour présenter les concours correspondant à cet emploi.

Le contrat précise la dénomination des fonctions exercées ainsi que celle du corps ou cadre d'emplois correspondant, la durée du contrat, le montant de la rémunération brute mensuelle, le nom et la qualité de la personne désignée en qualité de tuteur et le cas échéant, les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent ainsi que les obligations de l'agent à exécuter les tâches qui lui sont confiées, à suivre le dispositif de formation proposé et à se présenter à un concours de la catégorie A ou B correspondant au poste occupé (article 7 du décret).
Pour la fonction publique territoriale, l'organisation des opérations de recrutement est confiée aux centres de gestion de la fonction publique territoriale ou aux collectivités territoriales et établissements publics en relevant non affiliés.

Sans préjudice du temps de préparation personnelle accordé à l'agent, la durée du parcours de formation est comprise entre 10 et 25% de la durée totale du contrat. Elle peut être portée au-delà lorsque le parcours personnel de l'agent ou les modalités de la préparation au concours le requièrent (article 10 du décret).

Le chapitre IV du décret du 12 octobre 2017 précise les modalités de gestion des agents au cours de leur contrat. Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable dans le service dans lequel il est affecté. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. Les agents recrutés bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalant à celui qui est servi aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au corps ou cadre d'emplois correspondant au poste occupé. Le contrat comporte une période d'essai de deux mois. Postérieurement à la période d'essai et après consultation du tuteur, l'autorité ayant procédé au recrutement peut mettre fin au contrat, avant son terme, en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat ou de faute disciplinaire. Un bilan de cette expérimentation est communiqué tous les ans à compter de 2019 aux comités techniques compétents ainsi qu'au Conseil commun de la fonction publique (article 18 du décret).

Note d'information sur les FMPE

L'article 82 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, modifiant l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, a prévu la mise en place la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi, lesquels sont pris en charge par les Centres de Gestion et le CNFPT (-5% chaque année à partir de la 3ème année et jusqu'au -50% la 12ème année).

De nombreux Centres de Gestion souhaitaient un éclaircissement concernant l'application de cette disposition, la loi n'ayant pas prévu pas de modalités d'entrée en vigueur dans le temps, ni l'intervention d'un décret d'application.

Se posaient deux questions :
- la dégressivité était-elle d'applicabilité immédiate pour les fonctionnaires déjà pris en charge au jour de la publication de la loi, ce qui, à compter de cette date, aurait conduit par exemple à diminuer de moitié la rémunération pour les agents pris en charge depuis douze ans ou plus ?
- Ou bien, le mécanisme de dégressivité concernait-il tous les agents pris en charge à compter du jour de la publication de la loi sans que soit considéré le nombre d'années de prise en charge à cette date ?

Pour favoriser la sécurité juridique des mesures prises par les Centres de Gestion à l'égard de ces agents, le Président de la FNCDG avait sollicité par courrier en date du 17 mai 2016 et du 31 janvier 2017 la Ministre de la Fonction publique, afin d'obtenir l'interprétation du ministère sur ces questions.

Une note d'information de la DGCL du 3 octobre 2017 a été diffusée à l'ensemble des Centres de Gestion.

Cette note prévoit qu'il convient de retenir les conditions de mise en œuvre suivantes de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa rédaction issue de la loi du 20 avril 2016 :

- Pour les FMPE déjà pris en charge à la date du 22 avril 2016, la réduction de 5% par an débute à compter du 22 avril 2018
- Le mécanisme de réduction de la rémunération, qui s'enclenche au terme de deux ans de prise en charge, à raison de 5% de baisse par an, comporte un plancher fixé à 50% à compter de la 12ème année qui se calcule par rapport à l'indice détenu par l'agent à cette date, donc y compris après avancement d'échelon intervenu pendant la période de prise en charge. Il ne doit pas être tenu compte de la référence, dans le texte, à la rémunération « initiale ».
- Les FMPE chargés d'une mission temporaire se voient appliquer pleinement le mécanisme de dégressivité de la rémunération. Toutefois, le CNFPT ou le CDG ont la possibilité de rétablir auprès de l'agent, pendant cette période, le bénéfice du régime indemnitaire.
- La période durant laquelle le FMPE est pris en charge est intégralement prise en compte pour la retraite, sans qu'il y ait lieu de sur-cotiser lorsque le traitement perçu subit une réduction.

Note d'information du 4 août 2017 relative aux déclarations d'intérêts préalables à la nomination dans certains emplois de la fonction publique territoriale

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit l'obligation, pour les agents occupant des postes à responsabilité, de déclarer leurs intérêts, leur situation patrimoniale ou de confier à des tiers des mandats pour la gestion de leurs instruments financiers. Le principe de ces nouvelles obligations et certaines modalités de leur mise en œuvre sont fixés par les articles 25 ter à 25 nonies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée par la loi du 20 avril 2016.

L'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que la nomination, dans un des emplois mentionnés dans la liste établie par décret en Conseil d'Etat, est désormais conditionnée à la transmission préalable par le fonctionnaire d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Le décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précise, pour les trois fonctions publiques, la liste de ces emplois ainsi que le contenu de la déclaration d'intérêts ainsi que les modalités de transmission, de traitement, de conservation et de destruction de ces documents.

La note d'information du 4 août 2017 rappelle les nouvelles dispositions applicables en matière d'obligations déclaratives pour certains agents de la fonction publique territoriale, en l'occurrence ceux occupant les emplois fonctionnels (directeur général des services, directeur général adjoint, directeur général des services techniques) des grandes collectivités ou établissements publics locaux (régions, départements, communes et établissements de plus de 80 000 habitants).

La fiche n°1 de la note précise les critères d'assimilation des établissements publics dont les emplois de direction sont soumis à déclaration d'intérêts. La fiche n°2 rappelle la date, le format et l'actualisation de la transmission de ces déclarations d'intérêts. Quant aux autres fiches jointes à la note d'information, elles explicitent le contenu, les conditions d'accès, les modalités de conservation et de destruction et le régime pénal de l'obligation déclarative des intérêts.

Note d'information du 4 août 2017 relative aux déclarations de situation patrimoniale liées à l'occupation de certains emplois dans la fonction publique territoriale

En application de l'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983, le fonctionnaire nommé dans un des emplois mentionnés dans une liste établie par décret en Conseil d'Etat, adresse au président de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique une déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale.

Le décret n°2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 précise, pour les trois fonctions publiques, la liste de ces emplois ainsi que le contenu de la déclaration et les modalités de sa transmission.

La note d'information du 4 août 2017 rappelle les nouvelles dispositions applicables en matière d'obligations déclaratives pour certains agents de la fonction publique territoriale, en l'occurrence ceux occupant l'emploi fonctionnel de directeur général des services ou de directeur des plus grandes collectivités ou établissements publics locaux (régions, départements, communes et établissements de plus de 150 000 habitants). Cette note ne concerne que les seules déclarations de situation patrimoniale régies par le décret n°2016-1968 du 28 décembre 2016.

La fiche n°1 précise le contenu des déclarations de situation patrimoniale. La fiche n°2 rappelle les modalités de transmission des déclarations de situation patrimoniale : dates, actualisation et fin de fonction. Enfin, la 3ème fiche est relative au régime pénal de l'obligation déclarative de situation patrimoniale.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Décret n° 2017-1356 du 19 septembre 2017 modifiant le décret n° 92-855 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales

NOR : *INTB1700638D*

Publics concernés : *fonctionnaires du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales.*

Objet : *mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, au bénéfice des fonctionnaires territoriaux du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales.*

Entrée en vigueur : *le chapitre Ier, à l'exception du 1° de son article 2 et de son article 9, et les articles 12 et 13 entrent en vigueur le 1er janvier 2017. Le chapitre II entre en vigueur le 1er janvier 2020.*

Notice : *le décret revalorise le cadre d'emplois des sages-femmes territoriales à la suite de la création d'un nouveau cadre d'emplois revalorisé dans la fonction publique hospitalière. La structure de la carrière est articulée en deux grades au lieu de trois. Le décret fixe les conditions d'intégration des sages-femmes territoriales dans le cadre d'emplois modifié. Il organise un nouveau déroulement de carrière et précise les durées d'échelon de chaque grade, les dispositions relatives au classement des agents concernés ainsi que les modalités d'avancement de grade.*

Références : *le décret, ainsi que le texte qu'il modifie, dans sa rédaction issue de cette modification, peuvent être consultés sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, et du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 modifiée, notamment son article 148 ;

Vu le décret n° 92-855 du 28 août 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales ;

Vu le décret n° 2006-1695 du 22 décembre 2006 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 1er mars 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 9 mars 2017 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

Art. 1er. – Le décret du 28 août 1992 susvisé est modifié conformément aux dispositions des articles 2 à 11.

CHAPITRE Ier

DISPOSITIONS ENTRANT EN VIGUEUR EN 2017

Art. 2. – L'article 1er est modifié ainsi qu'il suit :

1° Au premier alinéa, les mots : « de l'article 5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « de l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée » ;

2° Le second alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Ce cadre d'emplois comprend les grades de sage-femme de classe normale et de sage-femme hors classe. »

Art. 3. – A l'article 2, les mots : « de classe exceptionnelle » sont remplacés par les mots : « hors classe ».

Art. 4. – Les articles 7 à 13 sont remplacés par les articles 7 à 11 ainsi rédigés :

« *Art. 7.* – Les sages-femmes recrutées dans le présent cadre d'emplois sont classées, lors de leur nomination, au 1er échelon du grade de sage-femme de classe normale, sous réserve des dispositions prévues aux articles 7 et 8 et au II de l'article 12 du décret n° 2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes

applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale et de celles des articles 8 et 9 du présent décret.

« Ce classement est réalisé sur la base de la durée exigée pour chaque avancement d'échelon fixée à l'article 15.

« *Art. 8.* – I. – Les fonctionnaires appartenant, à la date de leur nomination dans le présent cadre d'emplois, à un cadre d'emplois ou un corps de catégorie A, B ou C ou de même niveau sont classés dans le grade de sage-femme de classe normale, à l'échelon doté d'un indice brut conduisant à un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur grade d'origine.

« Dans la limite de l'ancienneté fixée par l'article 15 pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur grade d'origine lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur grade d'origine.

« Dans les mêmes conditions et limites, les fonctionnaires nommés alors qu'ils ont atteint le dernier échelon de leur grade d'origine conservent leur ancienneté d'échelon lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à leur nomination est inférieure à celle résultant d'un avancement audit échelon.

« II. – Les agents classés en application du I à un échelon doté d'un indice brut conduisant à un traitement inférieur à celui qu'ils percevaient avant leur nomination conservent à titre personnel le bénéfice de leur indice brut antérieur, jusqu'au jour où ils bénéficient d'un indice brut au moins égal. Toutefois, le traitement ainsi maintenu ne peut excéder la limite de l'indice brut indiciaire afférent au dernier échelon du grade le plus élevé du présent cadre d'emplois.

« *Art. 9.* – I. – Les sages-femmes qui, à la date de leur nomination dans le présent cadre d'emplois, justifient de services ou d'activités professionnelles accomplis dans des fonctions correspondant à celles dans lesquelles elles sont nommées, sous réserve qu'elles justifient de la détention des titres de formation, diplômes ou autorisations d'exercice de la profession de sage-femme, sont classées, dans la classe normale du grade de sage-femme, dans les conditions ci-après :

« 1° Pour les services ou activités professionnelles accomplis antérieurement à la date d'entrée en vigueur du décret 2017-1356 du 19 septembre 2017 modifiant le décret n° 92-855 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales, les intéressées sont classées conformément au tableau ci-après :

«

Durées de service ou d'activités professionnelles antérieures	Situation dans la classe normale du grade de sage-femme
Au-delà de 25 ans, 7 mois	9e échelon
Entre 21 ans, 7 mois et 25 ans, 7 mois	8e échelon
Entre 17 ans, 3 mois et 21 ans, 7 mois	7e échelon
Entre 15 ans, 11 mois et 17 ans, 3 mois	6e échelon
Entre 12 ans, 11 mois et 15 ans, 11 mois	5e échelon
Entre 11 ans, 7 mois et 12 ans, 11 mois	4e échelon
Entre 8 ans, 7 mois et 11 ans, 7 mois	3e échelon
Entre 5 ans, 4 mois et 8 ans, 7 mois	2e échelon
Moins de 5 ans et 4 mois	1er échelon

« 2° Pour les services ou activités professionnelles accomplis postérieurement à la date d'entrée en vigueur du même décret, les intéressées sont classées à un échelon déterminé sur la base de la durée exigée pour chaque avancement d'échelon à l'article 15, en prenant en compte la totalité de cette durée de services ou d'activités professionnelles.

« II. – Les sages-femmes qui justifient, avant la date de leur nomination dans le présent cadre d'emplois, de services ou d'activités professionnelles accomplis au titre des 1° et 2° du I sont classées de la manière suivante :

« 1° Les services ou activités professionnelles accomplis avant la date d'entrée en vigueur du décret 2017-1356 du 19 septembre 2017 précité sont pris en compte selon les dispositions prévues au 1° du I ;

« 2° Les services ou activités professionnelles accomplis au-delà de la date d'entrée en vigueur du même décret sont pris en compte pour la totalité de leur durée et s'ajoutent au classement réalisé en vertu du 1° du présent II, en tenant compte de la durée fixée pour chaque avancement d'échelon à l'article 15.

« III. – Les services mentionnés aux I et II doivent avoir été accomplis, suivant le cas, en qualité de fonctionnaire, de militaire ou d'agent public non titulaire ou en qualité de salarié dans les établissements ci-après :

« 1° Etablissement de santé ;

« 2° Etablissement social ou médico-social ;

« 3° Laboratoire d'analyse de biologie médicale ;

« 4° Cabinet de radiologie ;

« 5° Etablissement français du sang ;

« 6° Service de santé au travail.

« Les services en qualité de salarié peuvent avoir été accomplis dans le cadre d'un contrat conclu avec une entreprise de travail temporaire.

« *Art. 10.* – Dans le cas où le fonctionnaire mentionné à l'article 7 est susceptible de bénéficier, lors de sa nomination, de plusieurs des dispositions des articles 7 et 8 du décret du 22 décembre 2006 précité et de celles des articles 8 et 9 du présent décret, il lui est fait application des dispositions correspondant à sa dernière situation.

« Toutefois, dans un délai maximal de six mois à compter de la notification de la décision prononçant son classement dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, l'intéressé peut demander que lui soient appliquées les dispositions d'un autre de ces articles qui lui sont plus favorables.

« *Art. 11.* – Les sages-femmes qui justifient, avant leur nomination dans le présent cadre d'emplois, de services accomplis dans une administration ou un organisme d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen sont classées, lors de leur nomination dans le grade de sage-femme de classe normale, en application des dispositions du titre II du décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française.

« Lorsqu'elles justifient, en outre, de services ne donnant pas lieu à l'application de ces dispositions, elles peuvent demander, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 10 du présent décret, à bénéficier des dispositions mentionnées à l'article 7 de préférence à celles du décret du 22 mars 2010 précité. »

Art. 5. – L'article 14 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 14.* – Le grade de sage-femme de classe normale comprend dix échelons.

« Le grade de sage-femme hors classe comprend neuf échelons. »

Art. 6. – L'article 15 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 15.* – La durée du temps passé dans chacun des échelons des grades du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales est fixée ainsi qu'il suit :

«

GRADES ET ÉCHELONS	DURÉE
Sage-femme hors classe	
9e échelon	-
8e échelon	4 ans
7e échelon	4 ans
6e échelon	3 ans
5e échelon	3 ans
4e échelon	3 ans
3e échelon	3 ans
2e échelon	2 ans
1er échelon	1 an 6 mois
Sage-femme de classe normale	
10e échelon	-
9e échelon	4 ans
8e échelon	4 ans
7e échelon	3 ans
6e échelon	3 ans
5e échelon	3 ans
4e échelon	2 ans
3e échelon	2 ans
2e échelon	2 ans
1er échelon	1 an 6 mois

».

Art. 7. – L'article 17 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 17.* – Peuvent accéder au grade de sage-femme hors classe, au choix, après inscription à un tableau annuel d'avancement, les sages-femmes de classe normale du cadre d'emplois régi par le présent décret, ayant accompli au moins huit ans de services effectifs dans ce grade ou dans le premier grade du corps des sages-femmes des hôpitaux régi par le décret n° 2014-1585 du 23 décembre 2014 portant statut particulier des sages-femmes des hôpitaux de la fonction publique hospitalière.

« Les intéressées sont classées dans leur nouveau grade conformément au tableau de correspondance suivant :

«

SITUATION DANS LE GRADE de sage-femme de classe normale	SITUATION DANS LE GRADE de sage-femme hors classe	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
10e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise

SITUATION DANS LE GRADE de sage-femme de classe normale	SITUATION DANS LE GRADE de sage-femme hors classe	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
9e échelon	5e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
8e échelon	4e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
7e échelon	3e échelon	Ancienneté acquise
6e échelon	2e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
5e échelon	1er échelon	1/2 de l'ancienneté acquise

».

Art. 8. – L'article 19 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 19.* – Les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de niveau équivalent peuvent être placés en position de détachement ou directement intégrés dans le présent cadre d'emplois s'ils justifient de l'un des titres de formation ou autorisations d'exercice mentionnés à l'article 4.

« Les fonctionnaires placés en position de détachement ou directement intégrés dans le présent cadre d'emplois sont soumis, selon le cas, aux dispositions des titres I, III *bis* et IV du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

« Les fonctionnaires détachés dans le présent cadre d'emplois peuvent, sur leur demande, y être intégrés à tout moment. »

Art. 9. – Les articles 16, 18, 20 à 22 et 24 à 35-5 sont abrogés.

Chapitre II

Dispositions entrant en vigueur le 1er janvier 2020

Art. 10. – Au deuxième alinéa de l'article 14, les mots : « neuf échelons » sont remplacés par les mots : « dix échelons ».

Art. 11. – L'article 15 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 15.* – La durée du temps passé dans chacun des échelons des grades du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales est fixée ainsi qu'il suit :

«

GRADES ET ÉCHELONS	DURÉE
Sage-femme hors classe	
10e échelon	-
9e échelon	4 ans
8e échelon	4 ans
7e échelon	4 ans
6e échelon	3 ans
5e échelon	3 ans
4e échelon	3 ans
3e échelon	3 ans
2e échelon	2 ans
1er échelon	1 an 6 mois
Sage-femme de classe normale	
10e échelon	-
9e échelon	4 ans
8e échelon	4 ans
7e échelon	3 ans
6e échelon	3 ans
5e échelon	3 ans
4e échelon	2 ans
3e échelon	2 ans
2e échelon	2 ans
1er échelon	1 an 6 mois

».

Chapitre III

Dispositions transitoires et finales

Art. 12. – Les sages-femmes territoriales régies par le décret du 28 août 1992 susvisé, autres que celles mentionnées à l'article 19 dans sa version issue du présent décret, sont reclassées par arrêté de l'autorité territoriale

dont elles relèvent, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, conformément aux tableaux de correspondance ci-après :

Situation dans le grade de sage-femme de classe exceptionnelle	**Situation dans le grade de sage-femme hors classe**	**Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon**
7e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise
6e échelon	6e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
5e échelon	5e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
4e échelon	4e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
3e échelon	3e échelon	Ancienneté acquise
2e échelon	2e échelon	3 fois l'ancienneté acquise
1er échelon	1er échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
Situation dans le grade de sage-femme de classe supérieure	**Situation dans le grade de sage-femme de classe normale**	**Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon**
7e échelon au-delà de 4 ans	10e échelon	Sans ancienneté
7e échelon jusqu'à 4 ans	9e échelon	Ancienneté acquise
6e échelon	8e échelon	4/3 de l'ancienneté acquise
5e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise
4e échelon	6e échelon	3 fois l'ancienneté acquise
3e échelon	5e échelon	Ancienneté acquise
2e échelon	4e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
1er échelon	3e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
Situation dans le grade de sage-femme de classe normale	**Situation dans le grade de sage-femme de classe normale**	**Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon**
8e échelon au-delà de 4 ans	9e échelon	Sans ancienneté
8e échelon jusqu'à 4 ans	8e échelon	Ancienneté acquise
7e échelon	7e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
6e échelon au-delà de 3 ans	6e échelon	3 fois l'ancienneté acquise au-delà de 3 ans
6e échelon jusqu'à 3 ans	5e échelon	Ancienneté acquise
5e échelon au-delà de 3 ans	4e échelon	2 fois l'ancienneté acquise au-delà de 3 ans
5e échelon jusqu'à 3 ans	3e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
4e échelon	2e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
3e échelon	1er échelon	1/2 de l'ancienneté acquise, majoré de 6 mois
2e échelon	1er échelon	1/4 de l'ancienneté acquise
1er échelon	1er échelon	Sans ancienneté

Art. 13. – I. – Les sages-femmes inscrites sur un tableau d'avancement établi au titre de 2017, promues à un grade d'avancement du cadre d'emplois régi par le décret du 28 août 1992 postérieurement au 1er janvier 2017, sont classées dans le grade d'avancement en tenant compte de la situation qui aurait été la leur si elles n'avaient cessé de relever, jusqu'à la date de leur promotion, des dispositions des articles 16 et 17 de ce même décret dans leur rédaction antérieure au présent décret, puis si elles avaient été reclassées, à la date de leur promotion, en application des dispositions de l'article 12 du présent décret.

II. – Les sages-femmes territoriales de classe supérieure qui, selon les cas, au 1er janvier 2017 ou au 1er janvier 2018, auraient réuni les conditions pour un avancement au grade de sage-femme de classe exceptionnelle au plus tard au titre de l'année 2020 sont réputées réunir ces conditions à la date à laquelle elles les auraient réunies en application des dispositions du décret du 28 août 1992 susvisé dans sa rédaction antérieure au présent décret. Les sages-femmes territoriales de classe normale des 3e et 4e échelons promues au grade de sage-femme hors classe au titre du présent II sont classées au 1er échelon sans conservation de l'ancienneté acquise pour les sages-femmes

de classe normale du 3e échelon et en conservant le quart de leur ancienneté d'échelon pour celles issues du 4e échelon.

Art. 14. – Le chapitre Ier, à l'exception du 1° de son article 2 et de son article 9, et les articles 12 et 13 entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

Le chapitre II entre en vigueur le 1er janvier 2020.

Art. 15. – Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, le ministre de la cohésion des territoires et le ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 19 septembre 2017.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre

Le ministre d'Etat,
ministre de l'intérieur,
GÉRARD COLLOMB

Le ministre de la cohésion des territoires,
JACQUES MÉZARD

Le ministre de l'action
et des comptes publics,
GÉRALD DARMANIN

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Décret nº 2017-1358 du 19 septembre 2017 modifiant le décret nº 92-856 du 28 août 1992 portant échelonnement indiciaire applicable aux sages-femmes territoriales

NOR : *INTB1700643D*

Publics concernés : *fonctionnaires du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales.*
Objet : *échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales.*
Entrée en vigueur : *le texte est applicable à compter du 1er janvier 2017.*
Notice : *le décret revalorise l'échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales en tenant compte de la nouvelle structure du cadre d'emplois et du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations.*
Références : *le texte modifié par le présent décret peut être consulté, dans sa version issue de cette modification, sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, et du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu la loi nº 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi nº 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi nº 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 modifiée, notamment son article 148 ;

Vu le décret nº 92-855 du 28 août 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales ;

Vu le décret nº 92-856 du 28 août 1992 modifié portant échelonnement indiciaire applicable aux sages-femmes territoriales ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 1er mars 2017 ;

Vu l'avis du conseil national d'évaluation des normes en date du 9 mars 2017,

Décrète :

Art. 1er. – Le tableau de l'article 1er du décret nº 92-856 du 28 août 1992 susvisé est remplacé par le tableau suivant :

«

GRADES ET ÉCHELONS	INDICES BRUTS À COMPTER DU 1er JANVIER 2017	INDICES BRUTS À COMPTER DU 1er JANVIER 2018	INDICES BRUTS À COMPTER DU 1er JANVIER 2019	INDICES BRUTS À COMPTER DU 1er JANVIER 2020
Sage-femme hors-classe				
10e échelon	-	-	-	1015
9e échelon	979	985	995	995
8e échelon	929	935	946	946
7e échelon	880	887	901	901
6e échelon	843	850	859	859
5e échelon	799	806	814	814
4e échelon	750	757	767	767
3e échelon	712	718	728	728
2e échelon	669	676	689	689
1er échelon	631	638	649	649

GRADES ET ÉCHELONS	INDICES BRUTS À COMPTER DU 1er JANVIER 2017	INDICES BRUTS À COMPTER DU 1er JANVIER 2018	INDICES BRUTS À COMPTER DU 1er JANVIER 2019	INDICES BRUTS À COMPTER DU 1er JANVIER 2020
Sages-femmes de classe normale				
10e échelon	841	848	853	853
9e échelon	785	792	797	797
8e échelon	740	745	752	752
7e échelon	690	697	704	704
6e échelon	650	657	665	665
5e échelon	619	625	632	632
4e échelon	589	596	604	604
3e échelon	565	572	579	579
2e échelon	529	541	548	548
1er échelon	501	510	518	518

»

Art. 2. – Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

Art. 3. – Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, le ministre de la cohésion des territoires et le ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 19 septembre 2017.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

Le ministre d'Etat,
ministre de l'intérieur,
GÉRARD COLLOMB

Le ministre de la cohésion des territoires,
JACQUES MÉZARD

Le ministre de l'action
et des comptes publics,
GÉRALD DARMANIN

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Décret n° 2017-1399 du 25 septembre 2017 modifiant le décret n° 91-857 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (musique, danse, art dramatique, arts plastiques)

NOR : *INTB1703234D*

Publics concernés : *fonctionnaires du cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique de la fonction publique territoriale.*

Objet : *mise en œuvre des mesures relatives aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, aux fonctionnaires territoriaux du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique.*

Entrée en vigueur : *le chapitre Ier du décret, à l'exception des articles 2 et 4 qui entrent en vigueur le lendemain de sa publication, entre en vigueur le 1er janvier 2017 ; le chapitre II entre en vigueur le 1er janvier 2020.*

Notice : *le décret instaure, à compter du 1er janvier 2017, dans le cadre d'un processus d'harmonisation des modalités d'avancement d'échelon entre les trois versants de la fonction publique, un cadencement unique d'avancement d'échelon. Il précise les durées d'échelon de chaque grade et crée, à compter du 1er janvier 2020, un nouvel échelon dans le grade d'avancement.*

Références : *le texte, ainsi que le décret qu'il modifie, dans sa rédaction issue de cette modification, peuvent être consultés sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 modifiée, notamment son article 148 ;

Vu le décret n° 91-857 du 2 septembre 1991 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (musique, danse, art dramatique, arts plastiques) ;

Vu le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 modifié relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 1er mars 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 9 mars 2017 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

Art. 1er. – Le décret du 2 septembre 1991 susvisé est modifié conformément aux dispositions des articles 2 à 10.

CHAPITRE Ier

DISPOSITIONS ENTRANT EN VIGUEUR EN 2017

Art. 2. – Au premier alinéa de l'article 1er, les mots : « de l'article 5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « de l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée »

Art. 3. – L'article 7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 7.* – Les fonctionnaires territoriaux mentionnés au 2° de l'article 3 peuvent être recrutés en qualité de professeur d'enseignement artistique stagiaire à raison d'un recrutement au titre de la promotion interne pour trois recrutements intervenus dans les conditions fixées à l'article 31 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale. »

Art. 4. – Après l'article 11, il est inséré un article 11-1 ainsi rédigé :

« *Art. 11-1.* – Les professeurs territoriaux d'enseignement artistique qui ont été recrutés en application du 1° de l'article 3 par la voie du concours externe et ont présenté une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat bénéficient, au titre de la préparation du doctorat, d'une bonification d'ancienneté de deux ans. Lorsque la période de préparation du doctorat a été accomplie sous contrat de travail, les services accomplis dans ce cadre sont pris en compte selon les modalités prévues, selon le cas, aux articles 7 ou 9 du décret du 22 décembre 2006 précité, pour la part de leur durée excédant deux ans. Une même période ne peut être prise en compte qu'une seule fois. »

Art. 5. – L'article 18 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 18.* – La durée du temps passé dans chacun des échelons des grades est fixée ainsi qu'il suit :

«

GRADES ET ECHELONS	DUREE
Professeur d'enseignement artistique hors classe	
7e échelon	-
6e échelon	3 ans
5e échelon	3 ans
4e échelon	2 ans 6 mois
3e échelon	2 ans 6 mois
2e échelon	2 ans 6 mois
1er échelon	2 ans 6 mois
Professeur d'enseignement artistique de classe normale	
9e échelon	-
8e échelon	3 ans 6 mois
7e échelon	3 ans 6 mois
6e échelon	3 ans 6 mois
5e échelon	3 ans
4e échelon	3 ans
3e échelon	3 ans
2e échelon	2 ans 6 mois
1er échelon	1 an 6 mois

».

Art. 6. – L'article 20 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 20.* – Les fonctionnaires promus au grade de professeur d'enseignement artistique hors classe en application des dispositions de l'article 19 sont nommés et classés dans ce nouveau grade conformément au tableau de correspondance suivant :

«

SITUATION dans le grade de professeur d'enseignement artistique de classe normale	SITUATION dans le grade de professeur d'enseignement artistique hors classe	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
9e échelon	5e échelon	Ancienneté acquise
8e échelon	4e échelon	5/7 de l'ancienneté acquise
7e échelon	3e échelon	5/7 de l'ancienneté acquise
6e échelon	2e échelon	5/7 de l'ancienneté acquise

».

Art. 7. – L'article 21 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 21.* – Les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie A peuvent être placés en position de détachement ou directement intégrés dans le cadre d'emplois des professeurs d'enseignement

artistique dans les conditions prévues par les articles 13 *bis* et 13 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 précitée s'ils justifient de l'un des titres requis pour l'accès au cadre d'emplois. »

Chapitre II

Dispositions entrant en vigueur le 1er janvier 2020

Art. 8. – L'article 17 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 17.* – Le grade de professeur d'enseignement artistique de classe normale comprend neuf échelons.
« Le grade de professeur d'enseignement artistique hors classe comprend huit échelons. »

Art. 9. – L'article 18 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 18.* – La durée du temps passé dans chacun des échelons des grades est fixée ainsi qu'il suit :

«

GRADES ET ECHELONS	DUREE
Professeur d'enseignement artistique hors classe	
8e échelon	-
7e échelon	3 ans
6e échelon	3 ans
5e échelon	3 ans
4e échelon	2 ans 6 mois
3e échelon	2 ans 6 mois
2e échelon	2 ans 6 mois
1er échelon	2 ans 6 mois
Professeur d'enseignement artistique de classe normale	
9e échelon	-
8e échelon	3 ans 6 mois
7e échelon	3 ans 6 mois
6e échelon	3 ans 6 mois
5e échelon	3 ans
4e échelon	3 ans
3e échelon	3 ans
2e échelon	2 ans 6 mois
1er échelon	1 an 6 mois

».

Chapitre III

Dispositions finales

Art. 10. – Les articles 22, 23, 24, 26 à 36 et 38 à 40 sont abrogés.

Art. 11. – Le chapitre Ier du présent décret, à l'exception des articles 2 et 4, entre en vigueur le 1er janvier 2017. Le chapitre II entre en vigueur le 1er janvier 2020.

Art. 12. – Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, le ministre de la cohésion des territoires et le ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 25 septembre 2017.

Edouard Philippe

Par le Premier ministre :

Le ministre d'Etat,
ministre de l'intérieur,
Gérard Collomb

Le ministre de la cohésion des territoires,
JACQUES MÉZARD

Le ministre de l'action et des comptes publics,
GÉRALD DARMANIN

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Décret n° 2017-1401 du 25 septembre 2017 modifiant le décret n° 91-858 du 2 septembre 1991 portant échelonnement indiciaire applicable aux professeurs territoriaux d'enseignement artistique (musique, danse, art dramatique, arts plastiques)

NOR : *INTB1703236D*

Publics concernés : *fonctionnaires relevant du cadre d'emplois professeurs territoriaux d'enseignement artistique.*

Objet : *échelonnement indiciaire applicable aux professeurs d'enseignement artistique.*

Entrée en vigueur : *le décret entre en vigueur le 1er janvier 2017.*

Notice : *le décret procède à la mise en œuvre, au bénéfice des membres du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique, des mesures prévues par le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.*

Il vise à revaloriser la grille indiciaire de ce cadre d'emplois de 2017 à 2020, avec la création d'un 8e échelon au grade d'avancement en 2020.

Références : *le texte modifié par le présent décret, dans sa rédaction issue de cette modification, peut être consulté sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 modifiée, notamment son article 148 ;

Vu le décret n° 91-857 du 2 septembre 1991 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique ;

Vu le décret n° 91-858 du 2 septembre 1991 modifié portant échelonnement indiciaire applicable aux professeurs territoriaux d'enseignement artistique ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 1er mars 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 9 mars 2017,

Décrète :

Art. 1er. – Le tableau figurant à l'article 1er du décret n° 91-858 du 2 septembre 1991 susvisé est remplacé par le tableau suivant :

«

Grades et échelons	Indices bruts à compter du 1er janvier 2017	Indices bruts à compter du 1er janvier 2018	Indices bruts à compter du 1er janvier 2019	Indices bruts à compter du 1er janvier 2020
Professeur d'enseignement artistique hors classe				
8ème échelon	-	-	-	1015
7ème échelon	979	985	995	995
6ème échelon	924	930	939	939
5ème échelon	863	869	876	876
4ème échelon	793	800	815	815
3ème échelon	740	746	757	757
2ème échelon	686	693	712	712

Grades et échelons	Indices bruts à compter du 1er janvier 2017	Indices bruts à compter du 1er janvier 2018	Indices bruts à compter du 1er janvier 2019	Indices bruts à compter du 1er janvier 2020
1er échelon	602	609	620	620
Professeur d'enseignement artistique de classe normale				
9ème échelon	810	816	821	821
8ème échelon	751	758	763	763
7ème échelon	697	702	712	712
6ème échelon	649	656	668	668
5ème échelon	593	600	608	608
4ème échelon	545	553	558	558
3ème échelon	507	514	519	519
2ème échelon	477	483	488	488
1er échelon	440	446	450	450

»

Art. 2. – Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

Art. 3. – Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, le ministre de la cohésion des territoires et le ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 25 septembre 2017.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

Le ministre d'Etat,
ministre de l'intérieur,
GÉRARD COLLOMB

Le ministre de la cohésion des territoires,
JACQUES MÉZARD

Le ministre de l'action
et des comptes publics,
GÉRALD DARMANIN

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Décret n° 2017-1400 du 25 septembre 2017 modifiant le décret n° 91-855 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique

NOR : *INTB1703241D*

Publics concernés : *fonctionnaires du cadre d'emplois des directeurs d'enseignement artistique de la fonction publique territoriale.*

Objet : *mise en œuvre des mesures relatives aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, aux fonctionnaires territoriaux du cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique.*

Entrée en vigueur : *le décret entre en vigueur le 1er janvier 2017, à l'exception des articles 2, 3, 5 et 10, qui entrent en vigueur le lendemain de sa publication.*

Notice : *le décret instaure à compter du 1er janvier 2017, dans le cadre d'un processus d'harmonisation des modalités d'avancement d'échelon entre les trois versants de la fonction publique, un cadencement unique d'avancement d'échelon et une nouvelle organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux du cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique. Il précise les durées d'échelon de chaque grade.*

Références : *le texte, ainsi que le décret qu'il modifie, dans sa rédaction issue de cette modification, peuvent être consultés sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 modifiée, notamment son article 148 ;

Vu le décret n° 91-855 du 2 septembre 1991 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique ;

Vu le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 modifié relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 1er mars 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 9 mars 2017 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

Art. 1er. – Le décret du 2 septembre 1991 susvisé est modifié conformément aux dispositions des articles 2 à 10.

Art. 2. – Au premier alinéa de l'article 1er, les mots : « de l'article 5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « de l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ».

Art. 3. – A l'article 5, les mots : « , âgés de quarante ans au moins, » sont supprimés.

Art. 4. – L'article 7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 7.* – Les fonctionnaires territoriaux mentionnés au 2° du *a* de l'article 3 peuvent être recrutés en qualité de directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2e catégorie stagiaire à raison d'un recrutement au titre de la promotion interne pour trois recrutements intervenus dans les conditions fixées à l'article 31 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale. »

Art. 5. – Après l'article 12, il est inséré un article 12-1 ainsi rédigé :

« *Art. 12-1.* – Les directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique qui ont été recrutés en application du 1° du *a* et du *b* de l'article 3 par la voie du concours externe et ont présenté une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat bénéficient, au titre de la préparation du doctorat, d'une bonification d'ancienneté de deux ans. Lorsque la période de préparation du doctorat a été accomplie sous contrat de travail, les services accomplis dans ce cadre sont pris en compte selon les modalités prévues, selon le cas, aux articles 7 ou 9 du décret du 22 décembre 2006 précité, pour la part de leur durée excédant deux ans. Une même période ne peut être prise en compte qu'une seule fois. »

Art. 6. – L'article 13-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 13-1.* – Les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois ou à un corps de catégorie B sont classés, selon le cas, dans le grade de directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2e catégorie ou dans le grade de directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1re catégorie en appliquant les dispositions de l'article 4 du décret du 22 décembre 2006 précité à la situation qui serait la leur si, préalablement à leur nomination en qualité de directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2e catégorie ou de directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1re catégorie, ils avaient été nommés et classés, en application des dispositions de l'article 5 du même décret, dans le cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique.

« Les fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C ou titulaires d'un emploi de même niveau sont classés, selon le cas, dans le grade de directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2e catégorie ou dans le grade de directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1re catégorie, en appliquant les dispositions du premier alinéa à la situation qui serait la leur s'ils avaient été préalablement nommés et classés, en application des dispositions de l'article 13 du décret no 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de la catégorie B de la fonction publique territoriale, dans le cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique. »

Art. 7. – L'article 16 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 16.* – La durée du temps passé dans chacun des échelons des grades est fixée ainsi qu'il suit :

«

GRADES ET ECHELONS	DUREE
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2e catégorie	
10e échelon	-
9e échelon	3 ans 6 mois
8e échelon	3 ans 6 mois
7e échelon	3 ans 6 mois
6e échelon	3 ans 6 mois
5e échelon	3 ans 6 mois
4e échelon	3 ans
3e échelon	3 ans
2e échelon	3 ans
1er échelon	1 an 6 mois
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1re catégorie	
9e échelon	-
8e échelon	3 ans 6 mois
7e échelon	3 ans 6 mois
6e échelon	3 ans 6 mois
5e échelon	3 ans 6 mois
4e échelon	3 ans
3e échelon	3 ans
2e échelon	3 ans
1er échelon	1 an 6 mois

»

Art. 8. – L'article 17-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 17-1.* – Les fonctionnaires promus sont classés à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient antérieurement. Ils conservent leur ancienneté d'échelon dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieur lorsque l'augmentation d'indice brut qui résulte de leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

« Les fonctionnaires nommés alors qu'ils ont atteint le dernier échelon de leur grade d'origine conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes limites, lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté de leur promotion à ce dernier échelon. »

Art. 9. – L'article 18 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 18.* – Les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie A peuvent être placés en position de détachement ou directement intégrés dans le cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique dans les conditions prévues par les articles 13 *bis* et 13 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 précitée s'ils justifient de l'un des titres requis pour l'accès au cadre d'emplois. »

Art. 10. – Les articles 19 à 21 et 23 à 34-1 sont abrogés.

Art. 11. – Le présent décret, à l'exception des articles 2, 3, 5 et 10, entre en vigueur le 1er janvier 2017.

Art. 12. – Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, le ministre de la cohésion des territoires et le ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 25 septembre 2017.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

Le ministre d'Etat,
ministre de l'intérieur,
GÉRARD COLLOMB

Le ministre de la cohésion des territoires,
JACQUES MÉZARD

Le ministre de l'action
et des comptes publics,
GÉRALD DARMANIN

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Décret n° 2017-1402 du 25 septembre 2017 modifiant le décret n° 91-856 du 2 septembre 1991 portant échelonnement indiciaire applicable aux directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique

NOR : *INTB1703246D*

Publics concernés : *fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique.*

Objet : *échelonnement indiciaire applicable aux directeurs d'établissements d'enseignement artistique.*

Entrée en vigueur : *le décret entre en vigueur le 1er janvier 2017.*

Notice : *le décret procède à la mise en œuvre, au bénéfice des membres du cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique, des mesures prévues par le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.*

Références : *le texte modifié par le présent décret, dans sa version issue de cette modification, peut être consulté sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, et du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 modifiée, notamment son article 148 ;

Vu le décret n° 91-855 du 2 septembre 1991 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique ;

Vu le décret n° 91-856 du 2 septembre 1991 modifié portant échelonnement indiciaire applicable aux directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 1er mars 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 9 mars 2017,

Décrète :

Art. 1er. – Le tableau figurant à l'article 1er du décret n° 91-856 du 2 septembre 1991 susvisé est remplacé par le tableau suivant :

«

Grades et échelons	Indices bruts à compter du 1er janvier 2017	Indices bruts à compter du 1er janvier 2018	Indices bruts à compter du 1er janvier 2019	Indices bruts à compter du 1er janvier 2020
Directeur d'établissement artistique de 1ère catégorie				
9ème échelon	1022	1027	1027	1027
8ème échelon	962	969	979	979
7ème échelon	912	919	929	929
6ème échelon	846	853	862	862
5ème échelon	782	789	797	797
4ème échelon	726	733	742	742
3ème échelon	675	681	690	690
2ème échelon	627	634	641	641

Grades et échelons	Indices bruts à compter du 1er janvier 2017	Indices bruts à compter du 1er janvier 2018	Indices bruts à compter du 1er janvier 2019	Indices bruts à compter du 1er janvier 2020
1er échelon	589	596	601	601
Directeur d'établissement artistique de 2ème catégorie				
10ème échelon	999	1005	1015	1020
9ème échelon	935	941	950	950
8ème échelon	885	892	899	899
7ème échelon	843	850	858	858
6ème échelon	793	800	815	815
5ème échelon	753	760	767	767
4ème échelon	714	721	726	726
3ème échelon	649	656	668	668
2ème échelon	605	612	620	620
1er échelon	577	582	588	588

».

Art. 2. – Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

Art. 3. – Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, le ministre de la cohésion des territoires et le ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 25 septembre 2017.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

Le ministre d'Etat,
ministre de l'intérieur,
GÉRARD COLLOMB

Le ministre de la cohésion des territoires,
JACQUES MÉZARD

Le ministre de l'action
et des comptes publics,
GÉRALD DARMANIN

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret nº 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

NOR : *INTA1717715A*

Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, et le ministre de l'action et des comptes publics,

Vu le décret nº 2006-1761 du 23 décembre 2006 modifié relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat ;

Vu le décret nº 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 modifié pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret nº 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'avis du comité technique ministériel du ministère de l'intérieur et du ministère des outre-mer en date du 15 décembre 2016,

Arrêtent :

Art. 1er. – Les mentions « Corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer » et « Corps des adjoints techniques de la police nationale » sont inscrites à l'annexe de l'arrêté du 28 avril 2015 susvisé.

Art. 2. – Les dispositions du présent arrêté entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

Art. 3. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 16 juin 2017.

Le ministre d'Etat,
ministre de l'intérieur,
Pour le ministre d'Etat et par délégation :
Le directeur des ressources humaines,
S. Bourron

Le ministre de l'action
et des comptes publics,
Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur de l'encadrement,
des statuts et des rémunérations,
S. Lagier

Le sous-directeur,
F. Desmadryl

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique

NOR : *CPAF1706769D*

Publics concernés : *ensemble des agents de la fonction publique et de ses établissements publics.*

Objet : *règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires.*

Entrée en vigueur : *le texte entre en vigueur au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique.*

Notice : *le décret vise à préciser les règles électorales permettant l'élection, parmi les représentants du personnel, d'une part de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires ou des commissions consultatives paritaires.*

Le décret fixe également les règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les représentants de l'administration au sein des commissions administratives paritaires instituées au sein de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière.

Références : *les textes modifiés par le présent décret peuvent être consultés, dans leur version issue de cette modification, sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu le code de l'action sociale et des familles ;

Vu le code de la santé publique ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment le II de son article 9 *bis*, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;

Vu le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu le décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 91-790 du 14 août 1991 modifié relatif aux commissions administratives paritaires nationales de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2003-655 du 18 juillet 2003 modifié relatif aux commissions administratives paritaires locales et départementales de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ;

Vu le décret n° 2016-1065 du 3 août 2016 relatif au Comité consultatif national de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 6 mars 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 11 mai 2017 ;
Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

TITRE Ier

ORGANISMES CONSULTATIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Chapitre Ier

Dispositions relatives aux comités techniques

Art. 1er. – Le troisième alinéa de l'article 10 du décret du 15 février 2011 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sans préjudice des dispositions du troisième alinéa de l'article 15, le nombre de représentants du personnel est fixé, en fonction des effectifs, par l'arrêté ou la décision portant création du comité au plus tard six mois avant la date du scrutin. Cet arrêté ou cette décision indique les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte. »

Art. 2. – L'article 15 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 15.* – Pour le calcul des effectifs mentionnés à l'article 10, sont pris en compte l'ensemble des fonctionnaires titulaires et stagiaires, des agents contractuels de droit public et de droit privé et des personnels à statut ouvrier exerçant leurs fonctions dans le périmètre du service pour lequel le comité technique est institué ou placés en position de congé parental ou de congé rémunéré.

« L'effectif retenu, comprenant les parts respectives de femmes et d'hommes, est apprécié au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel. Il est déterminé au plus tard huit mois avant la date du scrutin.

« Toutefois, si dans les six premiers mois de cette année de référence une modification de l'organisation des services entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein du comité technique, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

« Le mode de composition des instances mentionnées au deuxième alinéa de l'article 13 et au premier alinéa de l'article 14 est fixé par arrêté ou décision de la ou des autorités concernées, au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

« En cas d'élection partielle, l'effectif de référence est apprécié à la date d'effet de la décision à l'origine de l'organisation de cette élection. »

Art. 3. – L'article 21 du même décret est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa du I, les mots : « à l'article 9 *bis* » sont remplacés par les mots : « au I de l'article 9 *bis* » et au cinquième alinéa du I, les mots : « l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « le I de » ;

2° Après le deuxième alinéa du II, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein du comité technique. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.

« Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur. » ;

3° Le dernier alinéa du II est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes. »

Art. 4. – L'article 22 du même décret est ainsi modifié :

1° Après la deuxième phrase du premier alinéa du II, sont insérées deux phrases ainsi rédigées :

« Le candidat inéligible est remplacé par un candidat désigné dans le respect des règles définies aux troisième et quatrième alinéas du II de l'article 21. A l'occasion de cette désignation, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste. » ;

2° A la dernière phrase du premier alinéa du II, après les mots : « à pourvoir », sont ajoutés les mots : « et respecte sur le nombre de candidats les parts respectives de femmes et d'hommes telles que définies au troisième alinéa du II de l'article 21 » ;

3° Au deuxième alinéa du II, les mots : « de l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « du I ».

Art. 5. – Aux troisième et quatrième alinéas de l'article 24 et à l'article 30 du même décret, les mots : « de l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « du I ».

Chapitre II

Dispositions relatives aux commissions administratives paritaires

Art. 6. – L'article 6 du décret du 28 mai 1982 susvisé est ainsi modifié :

1° Aux 1° et 2°, le mot : « vingt » est remplacé par le mot : « cent » ;

2° L'article est complété par les trois alinéas suivants :

« Les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte pour la détermination du nombre de représentants du personnel au sein d'une commission administrative paritaire sont fixées par arrêté ou décision de l'autorité auprès de laquelle la commission est placée, six mois au plus tard avant la date de l'élection des représentants du personnel. Ces parts sont appréciées, pour chaque commission administrative paritaire, sur l'ensemble des fonctionnaires du ou des corps représentés par cette commission, au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel. Elles sont déterminées au plus tard huit mois avant la date du scrutin.

« Toutefois, si dans les six premiers mois de cette année de référence une réorganisation des services ou une modification statutaire entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein de la commission, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

« En cas d'élection partielle, l'effectif de référence est apprécié à la date d'effet de la décision à l'origine de l'organisation de cette élection. »

Art. 7. – Au deuxième alinéa de l'article 10 du même décret, les mots : « d'un tiers » sont remplacés par les mots : « de 40 % ».

Art. 8. – L'article 15 du même décret est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa, les mots : « à l'article 9 *bis* » sont remplacés par les mots : « au I de l'article 9 *bis* » et au quatrième alinéa, les mots : « l'article 9*bis* » sont précédés des mots : « le I de » ;

2° Après le premier alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la commission administrative paritaire. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.

« Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur. » ;

3° Après la première phrase du deuxième alinéa, devenu le quatrième, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes. »

Art. 9. – L'article 16 du même décret est ainsi modifié :

1° Après le deuxième alinéa, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le candidat inéligible est remplacé par un candidat désigné dans le respect des règles définies aux deuxième et troisième alinéas de l'article 15. A l'occasion de cette désignation, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste. » ;

2° Au quatrième alinéa, les mots : « de l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « du I » ;

3° Après le quatrième alinéa, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les parts respectives de femmes et d'hommes telles que définies aux deuxième et troisième alinéas de l'article 15 s'apprécient sur la liste de candidats reconnus éligibles. »

Art. 10. – Aux troisième et quatrième alinéas de l'article 16 *bis* du même décret, les mots : « de l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « du I ».

Chapitre III

Dispositions relatives aux commissions consultatives paritaires

Art. 11. – Après le cinquième alinéa de l'article 1-2 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« En cas de scrutin de liste pour la désignation des représentants du personnel au sein de la commission consultative paritaire, chaque liste de candidats doit comprendre un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la commission. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste correspondant au nombre de représentants titulaires et suppléants à désigner.

« Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur. »

TITRE II

ORGANISMES CONSULTATIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

CHAPITRE Ier

Dispositions relatives aux comités techniques

Art. 12. – L'article 1er du décret du 30 mai 1985 susvisé est modifié ainsi qu'il suit :

1° Le I est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« L'effectif retenu pour déterminer la composition d'un comité technique est apprécié au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel. Sont pris en compte les agents qui remplissent les conditions fixées par l'article 8.

« Toutefois, si dans les six premiers mois de cette année de référence une modification de l'organisation des services entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein du comité technique, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard quatre mois avant la date du scrutin. » ;

2° Au II, les mots : « Au moins dix semaines » sont remplacés par les mots : « Au moins six mois » ;

3° Le II est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« A cette occasion, la collectivité ou l'établissement auprès duquel est placé le comité technique communique dans les mêmes délais aux organisations syndicales mentionnées au premier alinéa du II les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte. » ;

4° Les deux dernières phrases du premier alinéa du III sont supprimées.

Art. 13. – L'article 12 du même décret est modifié ainsi qu'il suit :

1° Au premier alinéa, les mots : « à l'article 9 *bis* » sont remplacés par les mots : « au I de l'article 9 *bis* » ;

2° Après le deuxième alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein du comité technique. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.

« Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur. » ;

3° Après la deuxième phrase du troisième alinéa, devenu le cinquième, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes. »

Art. 14. – L'article 13 du même décret est modifié ainsi qu'il suit :

1° Après la deuxième phrase du deuxième alinéa, sont insérées deux phrases ainsi rédigées :

« Le candidat inéligible est remplacé par un candidat désigné dans le respect des règles définies aux troisième et quatrième alinéas de l'article 12. A l'occasion de cette désignation, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste. » ;

2° A la dernière phrase du deuxième alinéa, après les mots : « à pourvoir », sont insérés les mots : « et respecte sur le nombre de candidats les parts respectives de femmes et d'hommes telles que définies au troisième alinéa de l'article 12 » ;

3° Au troisième alinéa, les mots : « de l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « du I ».

Art. 15. – Aux troisième et dernier alinéas de l'article 13 *bis* et au II de l'article 21 du même décret, les mots : « de l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « du I ».

CHAPITRE II

Dispositions relatives aux commissions administratives paritaires

Art. 16. – L'article 2 du décret du 17 avril 1989 susvisé est modifié ainsi qu'il suit :

1° Après le dixième alinéa, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois, si dans les six premiers mois de cette année de référence une réorganisation des services ou une modification statutaire entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein de la commission, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard quatre mois avant la date du scrutin. » ;

2° Au dernier alinéa, après les mots : « Dans les plus brefs délais », sont insérés les mots : « et au plus tard six mois avant la date du scrutin » ;

3° Le dernier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« La collectivité ou l'établissement communique également les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte. »

Art. 17. – L'article 12 du même décret est modifié ainsi qu'il suit :

1° Au premier alinéa, les mots : « à l'article 9 *bis* » sont remplacés par les mots : « au I de l'article 9 *bis* » ;

2° Après le dixième alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la commission administrative paritaire. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.

« Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur. » ;

3° Après la deuxième phrase du douzième alinéa devenu le quatorzième, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes. »

Art. 18. – L'article 13 du même décret est modifié ainsi qu'il suit :

1° Après la deuxième phrase du deuxième alinéa, sont insérées deux phrases ainsi rédigées :

« Le candidat inéligible est remplacé par un candidat désigné dans le respect des règles définies aux onzième et douzième alinéas de l'article 12. A l'occasion de cette désignation, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste. » ;

2° La dernière phrase du deuxième alinéa est complétée par les mots suivants : « et respecte sur le nombre de candidats les parts respectives de femmes et d'hommes telles que définies au onzième alinéa de l'article 12 » ;

3° Au troisième alinéa, les mots : « de l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « du I ».

Art. 19. – Aux troisième et dernier alinéas de l'article 13 *bis* et à l'article 25 du même décret, les mots : « de l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « du I ».

Chapitre III

Dispositions relatives aux commissions consultatives paritaires

Art. 20. – L'article 4 du décret du 23 décembre 2016 susvisé est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Toutefois, si dans les six premiers mois de cette année de référence une réorganisation des services entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein de la commission, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

« Lorsque le terme du mandat des représentants du personnel survient dans l'année, l'autorité territoriale des collectivités et établissements affiliés au centre de gestion informe ce dernier, avant le 15 janvier, des effectifs qu'elle emploie.

« Dans les plus brefs délais et au plus tard six mois avant la date du scrutin, la collectivité territoriale ou l'établissement auprès duquel sont placées les commissions consultatives paritaires communique les effectifs d'agents contractuels aux syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article 1er du décret du 3 avril 1985 susvisé. La collectivité ou l'établissement communique également les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte. »

Art. 21. – L'article 11 du même décret est modifié ainsi qu'il suit :

1° Après le troisième alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la commission consultative paritaire. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.

« Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur. » ;

2° Après la deuxième phrase du quatrième alinéa devenu le sixième, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes. »

3° Au dernier alinéa, les mots : « le I de » sont supprimés.

Art. 22. – L'article 12 du même décret est modifié ainsi qu'il suit :

1° Après la deuxième phrase du deuxième alinéa, sont insérées deux phrases ainsi rédigées :

« Le candidat inéligible est remplacé par un candidat désigné dans le respect des règles définies aux quatrième et cinquième alinéas de l'article 11. A l'occasion de cette désignation, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste. » ;

2° La dernière phrase du deuxième alinéa est complétée par les mots suivants : « et respecte sur le nombre de candidats les parts respectives de femmes et d'hommes telles que définies au quatrième alinéa de l'article 11 ».

TITRE III

ORGANISMES CONSULTATIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

CHAPITRE Ier

Dispositions relatives aux comités techniques d'établissement et au Comité consultatif national

Section 1

Comités techniques des établissements publics de santé

Art. 23. – L'article R. 6144-42 du code de la santé publique est ainsi modifié :

1° La seconde phrase du neuvième alinéa est remplacée par une phrase ainsi rédigée :

« L'effectif retenu, comprenant les parts respectives de femmes et d'hommes, est apprécié au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel. Il est déterminé au plus tard huit mois avant la date du scrutin. » ;

2° Le dixième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le nombre de sièges à pourvoir indiquant le nombre de femmes et d'hommes devant figurer sur les listes de candidats est affiché dans l'établissement six mois au plus tard avant la date du scrutin. » ;

3° Après le dernier alinéa, sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Toutefois, si dans les six premiers mois de l'année du scrutin une réorganisation d'établissements entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein du comité technique d'établissement, l'effectif de référence est apprécié au plus tard quatre mois avant la date du scrutin. Le nombre de sièges à pourvoir est affiché dans l'établissement immédiatement après ce délai.

« En cas d'élection partielle, l'effectif de référence est apprécié à la date d'effet de la décision à l'origine de l'organisation de cette élection. »

Art. 24. – L'article R. 6144-53-2 du même code est ainsi modifié :

1° Aux premier et quatrième alinéas, les mots : « à l'article 9 *bis* » sont remplacés par les mots : « au I de l'article 9 *bis* » ;

2° Au huitième alinéa, les mots : « de l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « du I ».

Art. 25. – L'article R. 6144-54 du même code est ainsi modifié :

1° Après le deuxième alinéa du II, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein du comité technique d'établissement. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.

« Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur. » ;

2° Après la première phrase du dernier alinéa du II, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes. »

Art. 26. – L'article R. 6144-55 du même code est ainsi modifié :

1° Après la deuxième phrase du premier alinéa, sont insérées deux phrases ainsi rédigées :

« Chaque candidat inéligible est remplacé par un candidat désigné dans le respect des règles définies aux troisième et quatrième alinéas du II de l'article R. 6144-54. A l'occasion de cette désignation, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste. » ;

2° La dernière phrase du premier alinéa est complétée par les mots suivants : « et si elle respecte sur ce nombre les parts respectives de femmes et d'hommes telles que définies au troisième alinéa du II de l'article R. 6144-54 ».

Art. 27. – Aux articles R. 6144-49 et R. 6144-52 du même code, les mots : « à l'article 9 *bis* » sont remplacés par les mots : « au I de l'article 9 *bis* ».

Art. 28. – A l'article R. 6144-66 du même code, les mots : « de l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « du I ».

Section 2

Comités techniques des établissements publics sociaux et médico-sociaux

Art. 29. – L'article R. 315-27 du code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :

1° La seconde phrase du septième alinéa est remplacée par une phrase ainsi rédigée :

« L'effectif retenu, comprenant les parts respectives de femmes et d'hommes, est apprécié au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel. Il est déterminé au plus tard huit mois avant la date du scrutin. » ;

2° Le huitième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le nombre de sièges à pourvoir indiquant le nombre de femmes et d'hommes devant figurer sur les listes de candidats est affiché dans l'établissement six mois au plus tard avant la date du scrutin. » ;

3° Après le dernier alinéa, sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Toutefois, si dans les six premiers mois de l'année du scrutin une réorganisation d'établissements entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein du comité technique d'établissement, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées au plus tard quatre mois avant la date du scrutin. Le nombre de sièges à pourvoir est affiché dans l'établissement immédiatement après ce délai.

« En cas d'élection partielle, l'effectif de référence est apprécié à la date d'effet de la décision à l'origine de l'organisation de cette élection. »

Art. 30. – L'article R. 315-36-2 du même code est ainsi modifié :

1° Aux premier et quatrième alinéas, les mots : « à l'article 9 *bis* » sont remplacés par les mots : « au I de l'article 9 *bis* » ;

2° Au huitième alinéa, les mots : « de l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « du I ».

Art. 31. – L'article R. 315-37 du même code est ainsi modifié :

1° Après le deuxième alinéa du II, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein du comité technique d'établissement. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.

« Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur. » ;

2° Après la première phrase du dernier alinéa du II, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes. »

Art. 32. – L'article R. 315-38 du même code est ainsi modifié :

1° Après la deuxième phrase du premier alinéa, sont insérées deux phrases ainsi rédigées :

« Chaque candidat inéligible est remplacé par un candidat désigné dans le respect des règles définies aux troisième et quatrième alinéas du II de l'article R. 315-37. A l'occasion de cette désignation, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste. » ;

2° La dernière phrase du premier alinéa est complétée par les mots suivants : « et si elle respecte sur ce nombre les parts respectives de femmes et d'hommes telles que définies au troisième alinéa du II de l'article R. 315-37 ».

Art. 33. – Aux articles R. 315-32 et R. 315-35 du même code, les mots : « à l'article 9 *bis* » sont remplacés par les mots : « au I de l'article 9 *bis* ».

Art. 34. – A l'article R. 315-49 du même code, les mots : « de l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « du I ».

Section 3

Comité consultatif national

Art. 35. – L'article 4 du décret du 3 août 2016 susvisé est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les parts respectives de femmes et d'hommes remplissant les conditions fixées à l'article 7 sont appréciées au 1er janvier de l'année du scrutin. Elles sont déterminées au plus tard huit mois avant la date de ce dernier puis publiées sur le site internet du Centre national de gestion au plus tard six mois avant la date du scrutin. »

Art. 36. – L'article 10 du même décret est ainsi modifié :

1° Après le deuxième alinéa du II, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein du comité consultatif national. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.

« Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur. »

2° Le dernier alinéa du II est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes. »

Art. 37. – L'article 11 du même décret est ainsi modifié :

1° Après la deuxième phrase du II, sont insérées deux phrases ainsi rédigées :

« Chaque candidat inéligible est remplacé par un candidat désigné dans le respect des règles définies aux troisième et quatrième alinéas du II de l'article 10. A l'occasion de cette désignation, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste. » ;

2° La dernière phrase du premier alinéa du II est complétée par les mots suivants : « et si elle respecte sur ce nombre les parts respectives de femmes et d'hommes telles que définies au troisième alinéa de l'article 4 ».

Chapitre II

Dispositions relatives aux commissions administratives paritaires et aux commissions consultatives paritaires

Section 1

Commissions administratives paritaires locales et départementales

Art. 38. – L'article 5 du décret du 18 juillet 2003 susvisé est ainsi modifié :

1° Le neuvième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'effectif des personnels, comprenant les parts respectives de femmes et d'hommes, pris en considération pour déterminer le nombre de représentants, est apprécié au 1er janvier de l'année du scrutin. Il est déterminé au plus tard huit mois avant la date du scrutin. » ;

2° Le dixième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le nombre de sièges à pourvoir par commission, indiquant le nombre de femmes et d'hommes devant figurer sur les listes de candidats, est affiché dans l'établissement et, s'il y a lieu, dans les établissements annexes six mois au plus tard avant la date du scrutin. » ;

3° Après le dernier alinéa, sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Toutefois, si dans les six premiers mois de l'année du scrutin une réorganisation de l'établissement ou une modification statutaire entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein de la commission, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

« En cas d'élection partielle, l'effectif de référence est apprécié à la date d'effet de la décision à l'origine de l'organisation de cette élection. »

Art. 39. – La première phrase du dernier alinéa des articles 7 et 9 du même décret est remplacée par les deux phrases suivantes : « Pour la désignation de ses représentants, l'administration respecte la proportion de 40 % fixée à l'article 20 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Cette proportion est calculée sur l'ensemble des membres représentant l'administration, titulaires et suppléants. »

Art. 40. – L'article 19 du même décret est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « à l'article 9 *bis* » sont remplacés par les mots : « au I de l'article 9 *bis* » ;

2° Au deuxième alinéa, les mots : « l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « le I de » ;

3° Au septième alinéa, les mots : « de l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « du I » ;

4° Au dernier alinéa, les mots : « de l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « du 2° du I ».

Art. 41. – L'article 20 du même décret est complété par les deux alinéas ainsi rédigés :

« Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la commission administrative paritaire. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.

« Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur. »

Art. 42. – Le premier alinéa de l'article 22 du même décret est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes. »

Art. 43. – L'article 23 du même décret est ainsi modifié :

1° A la fin de la deuxième phrase du premier alinéa, sont ajoutés les mots : « , chaque candidat inéligible devant être remplacé par un candidat désigné dans le respect des règles définies aux troisième et quatrième alinéas de l'article 20. A l'occasion de cette désignation, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste. » ;

2° Au troisième alinéa, les mots : « de l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « du 2° du I » ;

3° Après le troisième alinéa, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les parts respectives de femmes et d'hommes telles que définies au troisième alinéa de l'article 20 s'apprécient sur la liste de candidats reconnus éligibles. »

Art. 44. – Aux articles 11 et 14 du même décret, les mots : « à l'article 9 *bis* » sont remplacés par les mots : « au I de l'article 9 *bis* ».

Art. 45. – A l'article 42 du même décret, les mots : « de l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « du 2° du I ».

Section 2

Commissions administratives paritaires nationales

Art. 46. – L'article 3 du décret du 14 août 1991 susvisé est ainsi modifié :

1° Le dernier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'effectif des personnels, comprenant les parts respectives de femmes et d'hommes, pris en compte pour la détermination du nombre des représentants, est appréciée au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel. Il est déterminé au plus tard huit mois avant la date du scrutin. » ;

2° Après le dernier alinéa, sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Toutefois, si dans les six premiers mois de l'année du scrutin une modification statutaire entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein de la commission, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

« En cas d'élection partielle, l'effectif de référence est apprécié à la date d'effet de la décision à l'origine de l'organisation de cette élection. »

Art. 47. – L'article 7 du même décret est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour la désignation de ses représentants, l'administration respecte la proportion de 40 % fixée à l'article 20 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Cette proportion est calculée sur l'ensemble des membres représentant l'administration, titulaires et suppléants. »

Art. 48. – L'article 12 du même décret est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le nombre de sièges à pourvoir par commission, indiquant le nombre de femmes et d'hommes devant figurer sur les listes de candidats, est fixé six mois au plus tard avant la date de l'élection par arrêté du directeur général du Centre national de gestion, publié sur le site internet de ce dernier. La liste de candidats est établie pour une commission administrative paritaire. Elle comprend autant de noms qu'il y a de sièges de représentants titulaires et suppléants à pourvoir pour une classe donnée, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant. Elle peut ne pas comporter de noms pour une ou plusieurs classes. » ;

2° Après le premier alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la commission administrative paritaire. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.

« Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur. » ;

3° Au troisième alinéa, les mots : « à l'article 9 *bis* » sont remplacés par les mots : « au I de l'article 9 *bis* » ;

4° Après la deuxième phrase du troisième alinéa est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes. » ;

5° Au dernier alinéa, les mots : « l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « le I de ».

Art. 49. – L'article 13 du même décret est ainsi modifié :

1° A la fin de la deuxième phrase du deuxième alinéa, sont ajoutés les mots : « , chaque candidat inéligible devant être remplacé par un candidat désigné dans le respect des règles définies aux deuxième et troisième alinéas de l'article 12. A l'occasion de cette désignation, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste. » ;

2° Au quatrième alinéa, les mots : « de l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « du I » ;

3° Après le quatrième alinéa, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les parts respectives de femmes et d'hommes telles que définies au deuxième alinéa de l'article 12 s'apprécient sur la liste de candidats reconnus éligibles. »

Art. 50. – A l'article 13 *bis* du même décret, les mots : « de l'article 9 *bis* » sont précédés des mots : « du I ».

Section 3

Commissions consultatives paritaires

Art. 51. – Le I de l'article 2-1 du décret du 6 février 1991 susvisé est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Pour la désignation des représentants du personnel au sein de la commission consultative paritaire, chaque liste de candidats comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la commission. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste correspondant au nombre de représentants titulaires et suppléants à désigner.

« Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur. »

TITRE IV

DISPOSITIONS FINALES

Art. 52. – Les dispositions du présent décret sont applicables au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel de la fonction publique.

Art. 53. – Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, le ministre de la cohésion des territoires, la ministre des solidarités et de la santé et le ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 27 juillet 2017.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'action et des comptes publics,
GÉRALD DARMANIN

Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur,
GÉRARD COLLOMB

Le ministre de la cohésion des territoires,
JACQUES MÉZARD

La ministre des solidarités et de la santé,
AGNÈS BUZYN

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Décret nº 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale

NOR : *CPAF1701248D*

Publics concernés : *les agents publics qui, bénéficiant de mises à disposition ou de décharges d'activité de service, consacrent la totalité de leur service ou une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale.*

Objet : *renforcement des garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.*

Entrée en vigueur : *le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

Notice : *le décret vise à clarifier et à harmoniser les règles d'avancement, de rémunération et d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire ainsi qu'à sécuriser le parcours professionnel des agents investis d'une activité syndicale, en favorisant les passerelles entre l'exercice d'une activité syndicale et la carrière administrative au sein des trois fonctions publiques.*

Références : *le décret, pris en application de l'article 23* bis *de la loi nº 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et aux obligations des fonctionnaires, peut être consulté sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu la loi nº 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment ses articles 23 *bis* et 32, ensemble la loi nº 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi nº 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi nº 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi nº 2016-483 du 20 avril 2016 modifiée relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 58 ;

Vu le décret nº 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;

Vu le décret nº 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;

Vu le décret nº 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret nº 86-660 du 19 mars 1986 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi nº 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret nº 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ;

Vu le décret nº 2010-1153 du 29 septembre 2010 portant application de l'article 65-1 de la loi nº 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret nº 2014-1526 du 16 décembre 2014 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 11 avril 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 20 juillet 2017 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

TITRE Ier

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre Ier

CHAMP D'APPLICATION

Art. 1er. – En application des dispositions de l'article 23 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, le fonctionnaire qui, bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de service, consacre une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale est soumis aux dispositions du présent décret.

Pour l'application des mêmes dispositions et de celles du présent décret, l'autorité de gestion est :

1° Pour la fonction publique de l'Etat, celle auprès de laquelle est placée la commission administrative paritaire compétente pour l'examen du tableau d'avancement en application de l'article 3 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 susvisé ou celle compétente pour prononcer les promotions des personnels chercheurs, des enseignants-chercheurs et des personnels assimilés ;

2° Pour la fonction publique hospitalière, l'autorité investie du pouvoir de nomination ;

3° Pour la fonction publique territoriale, l'autorité territoriale.

Art. 2. – En application des dispositions de l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 précitée, l'agent contractuel qui, bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de service, consacre une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale relève des articles 4, 5, 14, 15 et 16 du présent décret.

Chapitre Ier

AVANCEMENT

Art. 3. – Lorsque l'ancienneté détenue dans son échelon peut être bonifiée en fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, l'agent bénéficie d'une bonification calculée sur la base de la durée moyenne pondérée de bonification accordée dans l'échelon.

Art. 4. – L'avancement d'un agent bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée dont la rémunération ainsi que les conditions d'avancement sont régies par des dispositions réglementaires est prononcé dès lors qu'il remplit ces conditions, que son ancienneté est égale ou supérieure à l'ancienneté moyenne acquise par les agents de même niveau ayant accédé l'année précédente au niveau immédiatement supérieur et qu'au moins la moitié des agents de même niveau justifiant de la même ancienneté ont été promus.

Art. 5. – L'obligation de suivi de la formation résultant d'une promotion dans un grade supérieur, un corps ou cadre d'emplois peut être reportée, à la demande de l'intéressé, jusqu'à sa réintégration dans le service. Ce report ne peut toutefois être accordé lorsque la formation permet d'apprécier, lors des épreuves de fin de formation, l'aptitude de l'agent à exercer les missions de son nouveau grade, corps ou cadre d'emplois.

Art. 6. – Le bénéfice des dispositions des articles 3 à 5 est subordonné à la condition de période minimale de six mois mentionnée au II de l'article 23 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 précité.

Chapitre II

RÉMUNÉRATION

Art. 7. – L'agent bénéficiant d'une décharge totale ou d'une mise à disposition conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son corps ou cadre d'emplois avant d'en être déchargé.

Toutefois, pour les versements exceptionnels modulés au titre de l'engagement professionnel ou de la manière de servir, l'agent bénéficie du montant moyen attribué aux agents du même corps ou cadre d'emplois et relevant de la même autorité de gestion.

L'agent logé qui perd le droit à une concession de logement du fait de cette décharge d'activité de service bénéficie du montant des primes et indemnités équivalent à celui qui lui aurait été attribué en tant qu'agent non logé.

Sont exclues du champ d'application du présent article les primes et indemnités :

1° Représentatives de frais, dès lors qu'aucun frais professionnel n'est engagé par l'agent ;

2° Liées au dépassement effectif du cycle de travail qui ne sont pas versées à l'ensemble des agents du corps ou cadre d'emplois ;

3° Liées à des horaires de travail atypiques lorsqu'elles ne sont pas versées à la majorité des agents de la même spécialité ou, à défaut, du même corps ou cadre d'emplois ;

4° Tenant au lieu d'exercice effectif des fonctions, lorsque le changement de résidence administrative ou de domicile de l'agent concerné ne justifie plus le versement de celles-ci. Les fractions non échues à la date de la décharge d'activité de service ne font pas l'objet de versement à l'agent, qui n'est pas tenu de rembourser celles perçues avant cette date.

Sont également exclues du champ d'application du présent article, une fois leur délai d'attribution expiré, les primes et indemnités soumises à l'avis d'une instance et attribuées pour une durée déterminée.

Art. 8. – Sous réserve que cette progression soit favorable à l'intéressé, le montant des primes et indemnités mentionné au premier alinéa de l'article 7 progresse selon l'évolution annuelle de la moyenne des montants des mêmes primes et indemnités servies aux agents du même corps ou cadre d'emplois, relevant de la même autorité de gestion, exerçant effectivement leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment.

Toutefois, le montant des primes calculées sur la base d'un indice progresse en fonction de son évolution.

Si une évolution du régime indemnitaire intervient au bénéfice de l'ensemble du corps ou du cadre d'emplois, à une date postérieure à celle de l'octroi de la décharge syndicale ou de la mise à disposition, le montant de la nouvelle prime ou de la nouvelle indemnité versé est calculé sur la base du montant moyen attribué aux agents occupant à temps plein un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment. Lorsque cette évolution du régime indemnitaire implique la suppression concomitante d'une prime ou d'une indemnité, celle-ci cesse d'être versée à l'agent.

A défaut d'emploi comparable, le montant indemnitaire versé à l'agent concerné correspond à la moyenne des montants servis aux agents du même grade exerçant leurs fonctions à temps plein et relevant de la même autorité de gestion.

Art. 9. – En cas d'avancement de grade ou de changement de corps ou de cadre d'emplois, le montant des primes et indemnités est déterminé selon les modalités applicables aux agents détenant le grade dont il devient titulaire.

Art. 10. – Lorsqu'il est mis fin à la décharge syndicale ou à la mise à disposition, l'agent réintégré dans un emploi perçoit les primes et indemnités attachées à cet emploi. Il bénéficie d'un montant indemnitaire au moins équivalent à celui de la moyenne des montants servis aux agents relevant de la même autorité de gestion occupant un emploi comparable au sien, dans les limites des plafonds réglementaires.

Ce montant cesse d'être versé dès lors que son bénéficiaire change de fonctions.

Art. 11. – Pour l'application des dispositions des articles 7 à 10 et par dérogation à l'article 1er, l'autorité de gestion est, pour les fonctionnaires appartenant aux corps de catégorie A de la fonction publique hospitalière recrutés et gérés au niveau national, le chef d'établissement ou l'autorité mentionnée à l'article 65-2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

Art. 12. – L'agent qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale a droit au versement de l'ensemble des primes et indemnités attachées à son grade ou aux fonctions qu'il continue d'exercer.

Le taux appliqué à ces primes et indemnités est celui correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein.

Art. 13. – Le fonctionnaire qui exerce pendant une durée d'au moins six mois des fonctions donnant lieu au versement d'une nouvelle bonification indiciaire ou d'une bonification indiciaire avant d'être soumis aux dispositions du présent décret conserve le bénéfice de ces versements.

Le maintien de la nouvelle bonification indiciaire ou de la bonification indiciaire n'est pas pris en compte dans le contingent des bonifications accordées.

Chapitre III

Dispositions diverses

Art. 14. – L'agent qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical bénéficie de l'accès aux dispositifs de prestations d'action sociale et de protection sociale complémentaire institués, en application des articles 9 et 22 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 précitée, par l'employeur qui a accordé la décharge d'activité ou la mise à disposition.

Art. 15. – I. – L'agent peut demander à bénéficier d'un entretien annuel d'accompagnement conduit par le responsable des ressources humaines du service ou de l'établissement dont il relève.

L'entretien d'accompagnement intervenant avant le terme de la décharge syndicale ou de la mise à disposition est de droit pour les agents consacrant l'intégralité de leur service à une activité syndicale.

II. – Le responsable des ressources humaines convoque l'agent par tout moyen conférant date certaine.

L'entretien d'accompagnement ne peut avoir lieu moins de huit jours ouvrables après la réception de la convocation.

III. – L'entretien porte principalement sur :

1° Les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale ;

2° Les besoins de formation professionnelle ;

3° Les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

IV. – Le compte rendu de l'entretien d'accompagnement est établi, signé et adressé par le responsable des ressources humaines à l'agent dans un délai maximal d'un mois. Il ne peut comporter aucune appréciation de sa valeur professionnelle. Le compte rendu de l'entretien d'accompagnement se substitue au compte rendu de

l'entretien professionnel prévu par les dispositions régissant l'appréciation de la valeur professionnelle lorsque l'agent ne dispose pas d'un compte rendu d'entretien de suivi prévu à l'article 16.

Il est communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

Il est visé par le responsable des ressources humaines qui peut formuler, s'il l'estime utile, ses propres observations.

Le compte rendu de l'entretien d'accompagnement est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance, puis le retourne au responsable des ressources humaines qui le verse à son dossier.

Art. 16. – I. – Sans préjudice des dispositions de l'article 15, l'agent qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale bénéficie également d'un entretien annuel de suivi conduit par son supérieur hiérarchique direct et portant sur les thématiques mentionnées à l'article 15.

II. – Le supérieur hiérarchique direct communique à l'agent la date de cet entretien au moins huit jours à l'avance et le convoque par tout moyen conférant date certaine.

III. – Le compte rendu de l'entretien annuel de suivi est établi, signé et adressé par le supérieur hiérarchique à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

L'agent signe alors ce compte rendu, éventuellement complété des observations de son supérieur, pour attester en avoir pris connaissance puis le retourne à son supérieur hiérarchique qui le verse à son dossier.

IV. – Le présent article ne s'applique ni aux agents soumis au régime de la notation, ni à ceux appartenant à un corps de personnels d'inspection pédagogique, de personnels de direction d'établissement d'enseignement, de personnels enseignants, de personnels d'éducation, des psychologues de l'éducation nationale, de chercheurs, d'enseignants-chercheurs ou personnels assimilés.

TITRE II

DISPOSITIONS FINALES

Art. 17. – Sont abrogés :

1° L'article 19 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 susvisé ;

2° L'article 31 du décret du 3 avril 1985 susvisé ;

3° Le 2° de l'article 29 du décret du 19 mars 1986 susvisé.

Art. 18. – Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, le ministre de la cohésion des territoires, la ministre des solidarités et de la santé et le ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 28 septembre 2017.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'action
et des comptes publics,
GÉRALD DARMANIN

Le ministre d'Etat,
ministre de l'intérieur,
GÉRARD COLLOMB

Le ministre de la cohésion des territoires,
JACQUES MÉZARD

La ministre des solidarités
et de la santé,
AGNÈS BUZYN

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique

NOR : *CPAF1708140D*

Publics concernés : *administrations de l'Etat, services déconcentrés en dépendant et établissements publics de l'Etat, collectivités territoriales et leurs établissements publics et établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.*

Objet : *modalités spécifiques de recrutement dans les trois versants de la fonction publique.*

Entrée en vigueur : *le décret entre en vigueur le 1er janvier 2018.*

Notice : *le décret précise les modalités de mise en œuvre du dispositif expérimental d'accompagnement à l'accès aux corps et cadres d'emplois de catégorie A et B de la fonction publique ouvert aux personnes correspondant aux profils suivants :*

- *jeunes sans emploi de 28 ans au plus, issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville, zones de revitalisation rurale, dans une collectivité régie par l'article 73 de la Constitution, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon ou dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;*
- *demandeurs d'emploi de longue durée de 45 ans et plus, bénéficiaires de certains minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation adulte handicapé) ou, dans les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation parent isolé.*

Le décret vise à :

- *définir la notion de « territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi » comme les zones d'emploi dans lesquelles le taux de chômage moyen annuel est supérieur au taux de chômage moyen annuel national au 31 décembre de l'année précédant le recrutement. La liste des territoires concernés est publiée sur le service de communication en ligne du ministère de la fonction publique ;*
- *préciser les dispositions réglementaires qui s'appliquent au contrat de droit public proposé dans le cadre de ce dispositif ;*
- *déterminer les modalités de recrutement et de sélection des candidats ;*
- *préciser les modalités de formation au cours du contrat, les conditions à remplir pour assurer un tutorat auprès des bénéficiaires du dispositif et les missions du tuteur ;*
- *déterminer les modalités de gestion des agents au cours de leur contrat ;*
- *prévoir les modalités de suivi de l'expérimentation ;*
- *établir une assimilation de services effectifs pour les bénéficiaires de ce contrat.*

Références : *le décret, pris en application de l'article 167 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, peut être consulté sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu le code du travail, notamment son article D. 1233-2 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté, notamment son article 167 ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 6 avril 2017 ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 11 avril 2017 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

Chapitre Ier

dispositions générales

Art. 1er. – Les personnes mentionnées à l'article 167 de la loi du 27 janvier 2017 susvisée sont recrutées sur des emplois permanents du niveau de la catégorie A ou de la catégorie B par des contrats de droit public ayant pour objet de leur permettre, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, de se présenter à un concours pour accéder à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique correspondant à l'emploi occupé.

Art. 2. – Les dispositions des titres Ier, II, III, IV, VI, VII, VIII, X, XI et XIII du décret du 17 janvier 1986 susvisé, à l'exception des articles 1-3, 1-4, 4 à 9, 11 et 45-2 à 45-5, sont applicables, pendant la durée de leur contrat, aux personnes mentionnées à l'article 1er recrutées dans les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Les dispositions des articles 1er et 1-1 et des titres Ier, II, III, V, VII, VIII, IX, X et XI du décret du 15 février 1988 susvisé, à l'exception des articles 1-2, 1-3, 3, 4, 6, 39-2 à 39-5 et 43 à 49, sont applicables, pendant la durée de leur contrat, aux personnes mentionnées à l'article 1er recrutées dans les collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Les dispositions des titres Ier, II, III, IV, VI, VII, X, XI et XIV du décret du 6 février 1991 susvisé, à l'exception des articles 1-2, 1-3, 4 à 7, 9 et 41-2 à 41-6, sont applicables, pendant la durée de leur contrat, aux personnes mentionnées à l'article 1er recrutées dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

Art. 3. – Les territoires mentionnés au troisième alinéa de l'article 167 de la loi du 27 janvier 2017 précitée sont les zones d'emploi, définies à l'article D. 1233-2 du code du travail, dans lesquelles le taux de chômage moyen annuel est supérieur au taux de chômage moyen annuel national au 31 décembre de l'année précédant le recrutement. La liste des territoires concernés est publiée sur le service de communication en ligne du ministère de la fonction publique.

Chapitre II

modalités de sélection et de recrutement

Art. 4. – Les recrutements organisés en application de l'article 1er font l'objet d'une publicité préalable dans les conditions suivantes :

1° Des avis de recrutement précisent le nombre des postes et la nature des emplois à pourvoir, le niveau de la catégorie statutaire correspondante, les conditions à remplir par les candidats, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que l'adresse à laquelle la candidature doit être envoyée. Ces avis mentionnent que seuls sont convoqués à l'entretien prévu à l'article 6 les candidats préalablement retenus par la commission mentionnée au même article ;

2° Ces avis sont publiés au plus tard un mois avant la date limite de dépôt des candidatures :

a) Sur le site internet du ministère, de l'établissement public, du service ou de l'établissement organisateur du recrutement, ou sur le site internet et dans les locaux du centre de gestion de la fonction publique territoriale, de la collectivité ou de l'établissement public organisant la sélection des candidats ;

b) Dans les agences locales de Pôle emploi situées dans le ou les départements où les emplois sont offerts. Ces avis sont transmis pour diffusion au sein du réseau des organismes concourant au service public de l'emploi, notamment les associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, les missions locales et les maisons de l'emploi ;

3° Pour les recrutements de la fonction publique de l'Etat, l'avis de recrutement est transmis au ministère de la fonction publique aux fins de publication par son service de communication en ligne.

Art. 5. – Le dossier de candidature est composé d'un *curriculum vitae,* d'une copie des diplômes détenus, d'une lettre précisant les motivations à rejoindre le service public et à occuper le poste proposé et de tous éléments permettant à la commission de sélection d'apprécier si le candidat présente les aptitudes pour occuper l'emploi à pourvoir et de s'assurer qu'il est en mesure de remplir les conditions exigées pour présenter les concours correspondant à cet emploi.

L'âge des personnes mentionnées à l'article 167 de la loi du 27 janvier 2017 précitée est apprécié à la date limite de dépôt des candidatures.

Art. 6. – L'examen des candidatures est confié à une commission de sélection dont le président et les membres sont nommés par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter ou par l'autorité responsable des opérations de recrutement mentionnée à l'article 9.

Cette commission est composée d'au moins trois membres. Elle comporte un membre désigné parmi les personnels des organismes concourant au service public de l'emploi, une personnalité qualifiée extérieure à l'administration qui recrute et un représentant du service au sein duquel le ou les postes sont à pourvoir.

Au terme de l'examen des dossiers des candidats, la commission établit une liste de candidats sélectionnés.

La commission entend les candidats sélectionnés. L'entretien, dont la durée ne peut être inférieure à vingt minutes, débute par une présentation du parcours et des motivations du candidat.

A l'issue des auditions, la commission arrête la liste des candidats proposés et la transmet, accompagnée de son appréciation sur chacun d'eux, à l'autorité mentionnée au premier alinéa. La commission établit une liste complémentaire qui demeure valable un an après son établissement.

Art. 7. – Outre sa date d'effet et la définition du poste occupé, le contrat précise :

1° La dénomination des fonctions exercées ainsi que celle du corps ou cadre d'emplois correspondant ;

2° La durée du contrat ;

3° Le montant de la rémunération brute mensuelle ;

4° Le nom et la qualité de la personne désignée en qualité de tuteur ;

5° Le cas échéant, les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent ;

6° Les obligations de l'agent à exécuter les tâches qui lui sont confiées et à suivre le dispositif de formation proposé ;

7° L'obligation de l'agent à se présenter à un concours du niveau de la catégorie A ou B, correspondant au poste occupé.

Art. 8. – Le contrat de recrutement est établi selon le modèle utilisé pour le recrutement d'agents contractuels de droit public par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter. Pour la fonction publique territoriale, les contrats sont conclus par l'autorité territoriale disposant du pouvoir de nomination dans l'emploi correspondant.

Art. 9. – Pour la fonction publique territoriale, l'organisation des opérations de recrutement est confiée aux centres de gestion de la fonction publique territoriale mentionnés à l'article 13 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ou aux collectivités territoriales et établissements publics en relevant non affiliés à un centre de gestion, dans les conditions prévues à l'article 15 de la même loi.

Chapitre III

Formation des agents au cours de leur contrat

Art. 10. – L'agent bénéficie pendant son contrat d'un parcours de formation adapté pour se présenter aux épreuves du concours correspondant au niveau du poste occupé. Ce parcours de formation tient compte du niveau de diplôme de l'agent et de la nature du concours préparé.

La formation peut être suivie dans un organisme qui assure la préparation aux concours. Elle peut également être complétée par l'administration d'emploi. La formation peut être assurée dans sa totalité par des stages et des actions de formation organisées par l'administration d'emploi.

Dans la fonction publique territoriale, la formation peut être assurée par le Centre national de la fonction publique territoriale ou suivie dans un organisme qui assure la préparation aux concours. Elle peut également être complétée par l'administration d'emploi. La formation peut être assurée dans sa totalité par des stages dans le cadre de la formation et des actions de formation organisées par la collectivité ou l'établissement public de recrutement.

Toute formation suivie donne lieu à une attestation de présence ou d'assiduité de l'agent.

Sans préjudice du temps de préparation personnelle accordé à l'agent, la durée du parcours de formation est comprise entre dix et vingt-cinq pour cent de la durée totale du contrat. Elle peut être portée au-delà lorsque le parcours personnel de l'agent ou les modalités de la préparation au concours le requièrent.

Art. 11. – Pour chaque agent recruté en application du présent décret, l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter désigne un agent du service d'affectation en qualité de tuteur. Ce tuteur doit être volontaire et justifier d'une ancienneté de service de deux ans minimum dans l'administration qui recrute. Le tuteur assure notamment la liaison avec l'organisme ou le service chargé de dispenser la formation prévue au contrat.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat, au titre du présent décret ou à un autre titre, à l'égard de plus de deux agents.

A tout moment, l'autorité responsable de la désignation du tuteur peut procéder à son remplacement.

Chapitre IV

Modalités de gestion des agents au cours de leur contrat

Art. 12. – Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable dans le service dans lequel il est affecté. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. La durée du temps passé en formation est assimilée à du temps de travail effectif.

Art. 13. – Les agents recrutés bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalant à celui qui est servi aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au corps ou cadre d'emplois correspondant au poste occupé. Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celles des fonctionnaires stagiaires.

Art. 14. – Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.

Art. 15. – Le contrat comporte une période d'essai de deux mois. Au cours de cette période, il peut être librement mis fin au contrat par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter, sans indemnité ni préavis, ou par l'agent, sans préavis.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à deux mois.

La rupture du contrat est signifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La lettre indique les motifs de la fin du contrat.

Au terme de la période d'essai, l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter vérifie avec le bénéficiaire du contrat et son tuteur l'adéquation de l'emploi occupé et du service d'affectation avec le programme de formation. S'il est constaté une affectation inadéquate, un avenant au contrat, mentionnant les mesures prises pour y remédier, est établi.

Art. 16. – Postérieurement à la période d'essai et après consultation du tuteur, l'autorité ayant procédé au recrutement peut mettre fin au contrat, avant son terme, en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat ou de faute disciplinaire.

Chapitre V

Dispositions diverses, transitoires et finales

Art. 17. – Les services accomplis par les agents au titre des contrats mentionnés à l'article 1er sont assimilés à des services effectués dans des emplois occupés en application de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 précitée, de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 précitée et de l'article 9 de la loi du 9 janvier 1986 précitée pour l'application respectivement des dispositions prévues à l'article 6 *bis* de la loi du 11 janvier 1984, de l'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 et du cinquième alinéa de l'article 9 de la loi du 9 janvier 1986.

Art. 18. – Un bilan de cette expérimentation est communiqué tous les ans à compter de 2019 aux comités techniques compétents ainsi qu'au Conseil commun de la fonction publique.

Ce bilan mentionne notamment le nombre d'agents chargés du tutorat des bénéficiaires, les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail de l'agent et du collectif de travail.

Un arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière définit les conditions dans lesquelles il est procédé, au cours de l'année 2023, à l'évaluation de cette expérimentation.

Art. 19. – Par dérogation à l'article 3, jusqu'à la date à laquelle sera publié le taux de l'année 2017, le taux pris en compte pour l'année 2018 est celui constaté en 2016.

Art. 20. – Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1er janvier 2018.

Art. 21. – Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, le ministre de la cohésion des territoires, la ministre des solidarités et de la santé et le ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 12 octobre 2017.

Edouard Philippe

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'action et des comptes publics,
Gérald Darmanin

Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur,
Gérard Collomb

Le ministre de la cohésion des territoires,
Jacques Mézard

La ministre des solidarités et de la santé,
Agnès Buzyn

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE L'INTERIEUR

Reçu le
06 OCT. 2017
FNCDG

DIRECTION GENERALE
DES COLLECTIVITES LOCALES

Sous-direction des élus locaux
et de la fonction publique territoriale

Bureau des statuts et de la réglementation
des personnels territoriaux (FP2)

Bureau de l'emploi territorial et de la
protection sociale (FP3)

17-003481-D

Paris, le - 3 OCT. 2017

Le directeur général des collectivités locales

à

Mesdames et messieurs les préfets de région

Mesdames et messieurs les préfets
de départements (métropole et DOM)

NOR INTB172633C

OBJET : Note d'information relative à la mise en œuvre de la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi.

REF. : Article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dans sa rédaction issue de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016

La loi du 20 avril 2016 a modifié les conditions de rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emplois. Les dispositions complémentaires figurant dans la loi du 27 janvier 2017 ayant été censurées par le Conseil constitutionnel en tant que *« cavalier législatif »*, la présente note d'information expose les conditions de mise en œuvre de la loi du 20 avril 2016 qui produiront leurs effets à compter du 22 avril 2018.

1/ Rappel du contexte

L'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique prévoit les modalités de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE), selon leur cadre d'emplois soit par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) soit par les centres de gestion (CDG).

Cet article a été modifié par l'article 82 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, issu d'un amendement parlementaire, en vue de mettre en place une dégressivité de la rémunération des FMPE, à hauteur de 5% par an à compter de la 3ème année de leur prise en charge et dans la limite de 50%.

L'article 97 prévoit ainsi désormais, à son troisième alinéa, que le FMPE reçoit : « *la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de cent pour cent les deux premières années de prise en charge. Cette rémunération est ensuite réduite de cinq pour cent chaque année jusqu'à atteindre cinquante pour cent de la rémunération initiale la douzième année et les années suivantes.* ».

En vue de préciser les conditions d'application de la dégressivité de la rémunération aux FMPE déjà pris en charge et d'adapter la rémunération des FMPE chargés d'une mission temporaire, l'article 169 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a été adopté par voie d'amendement.

Cet article prévoyait notamment que :

- pour les FMPE pris en charge depuis deux ans ou plus à la date d'entrée en vigueur de la loi du 27 janvier 2017, la baisse de 5% par an commence à s'appliquer à compter de cette date ;
- pour les FMPE pris en charge depuis moins de deux ans à la date d'entrée en vigueur de la loi du 27 janvier 2017, la baisse de 5% par an débute deux ans après leur date de prise en charge ;
- la réduction de rémunération des FMPE est suspendue pendant l'accomplissement de missions temporaires qui leur sont confiées par le CNFPT ou le CDG, au prorata de la quotité de temps consacrée à cette mission ; autrement dit, un FMPE en mission à 100% de son temps perçoit 100% de son traitement indiciaire ; un FMPE en mission à temps partiel à X% perçoit X% de son traitement à 100% et (100-X)% de son traitement au taux dégressif qui lui est applicable. En revanche, la période correspondant à l'accomplissement de la mission reste incluse dans la période de référence servant à calculer le taux dégressif de rémunération.

Cet article de la loi du 27 janvier 2017 a toutefois été censuré par le Conseil constitutionnel (Décision n°2016-745 DC du 27 janvier 2017), au même titre que plusieurs dispositions de cette loi, en tant que « cavalier législatif », c'est-à-dire ne présentant pas de lien, même indirect, avec les dispositions qui figuraient dans le projet de loi initial déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale. Aucun vecteur législatif n'a permis, à ce jour, de rétablir les dispositions de cet article.

2/ Conditions de mise en œuvre à appliquer pour la dégressivité de la rémunération des FMPE

En l'absence des précisions précitées, il convient de retenir les conditions de mise en œuvre suivantes de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa rédaction issue de la loi du 20 avril 2016 :

a) Pour les FMPE déjà pris en charge à la date du 22 avril 2016, la réduction de 5% par an débute à compter du 22 avril 2018

En l'absence de disposition transitoire précisant les conditions d'application de la dégressivité de leur rémunération aux FMPE déjà pris en charge à la date d'entrée en vigueur de la loi du 20 avril 2016, il ne peut être retenu valablement que l'interprétation suivante : pour les fonctionnaires déjà pris en charge à la date du 22 avril 2016 et quelle que soit la durée de leur période de prise en charge, la réduction de 5% par an s'applique au terme de deux années, soit à compter du 22 avril 2018.

b) Le plancher de rémunération atteint la 12ème année est de 50% du traitement correspondant à l'indice détenu par l'agent à cette date

Le mécanisme de réduction de la rémunération, qui s'enclenche au terme de deux ans de prise en charge, à raison de 5% de baisse par an, comporte un plancher fixé à 50% à compter de la 12ème année qui se calcule par rapport à l'indice détenu par l'agent à cette date, donc y compris après avancement d'échelon intervenu pendant la période de prise en charge. Il ne doit pas être tenu compte de la référence, dans le texte, à la rémunération « initiale ».

c) Les FMPE chargés d'une mission temporaire se voient appliquer pleinement le mécanisme de dégressivité de la rémunération

En l'absence de la disposition complémentaire votée dans la loi du 27 janvier 2017, la dégressivité de la rémunération des FMPE ne peut être suspendue pendant la période de mission temporaire.

Il est rappelé toutefois que le CNFPT ou le CDG ont la possibilité de rétablir, pendant cette période, le bénéfice du régime indemnitaire correspondant au grade de l'agent.

d) La période durant laquelle le FMPE est pris en charge est intégralement prise en compte pour la retraite, sans qu'il y ait lieu de sur-cotiser lorsque le traitement perçu subit une réduction

Il convient tout d'abord de rappeler que, pendant la période prise en charge, le FMPE continue d'acquérir des droits à pension (avis du Conseil d'Etat, n°364 409, du 11 juillet 2000, cons.3). Cette période, qui donne lieu à perception d'un traitement, est assimilée à des services effectifs et n'est donc pas limitée dans le temps pour sa prise en compte au titre des droits à pension.

S'agissant du décompte des trimestres liquidables, seule la quotité de travail peut conduire à moduler les droits à pension. Or, la dégressivité de la rémunération du FMPE n'est aucunement liée à sa quotité de travail.

En l'absence de sur-cotisation prévue par les textes, le FMPE n'est redevable des cotisations que sur son traitement après application de la réduction. Ceci est sans incidence sur ses droits à pension.

Enfin, la réduction de la rémunération n'a pas d'effet sur la pension de retraite de l'agent. Le FMPE conserve en effet son indice correspondant à l'emploi, au grade et à l'échelon effectivement détenus depuis six mois au moins avant sa mise en retraite et qui, seul, sert à calculer le montant de sa pension, indépendamment de la quotité de traitement perçue.

*
* *

Je vous invite à diffuser ces éléments aux collectivités de votre département ainsi qu'aux centres de gestion de la fonction publique territoriale.

Le directeur général
des collectivités locales

Bruno DELSOL

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'INTERIEUR

DIRECTION GENERALE
DES COLLECTIVITES LOCALES

Sous-direction des élus locaux
et de la fonction publique territoriale

N° 17-000760-I

Paris, le - 4 AOUT 2017

Le ministre de l'intérieur,

à

Mesdames et Messieurs les préfets

NOR INTB1723106C

OBJET : Note d'information relative aux déclarations de situation patrimoniale liées à l'occupation de certains emplois dans la fonction publique territoriale.

PJ : Trois fiches.

La loi 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux obligations des fonctionnaires prévoit l'obligation, pour les agents occupant des postes à responsabilité dans l'administration, de déclarer leurs intérêts, leur situation patrimoniale ou de confier à des tiers des mandats pour la gestion de leurs instruments financiers.

Le principe de ces nouvelles obligations et certaines modalités de leur mise en œuvre sont fixés par les articles 25 ter à 25 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 telle que modifiée par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 précitée.

En application de l'article 25 quinquies, le fonctionnaire nommé dans un des emplois mentionnés dans une liste établie par décret en Conseil d'Etat, adresse au président de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique une déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale.

Le décret n°2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise, pour les trois fonctions publiques, la liste de ces emplois ainsi que le contenu de la déclaration et les modalités de sa transmission.

La présente note d'information vient rappeler ces dispositions, notamment sur le champ de ces emplois dans la fonction publique territoriale.

Elle ne concerne donc que les seules déclarations de situation patrimoniale régies par le décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016.

Ne sont pas concernées les déclarations de situation patrimoniales auxquelles sont astreints les directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des autorités territoriales, en application du 2° du I de l'article 11 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique. Des précisions ont été amenées sur ce dispositif par note d'information du 22 juillet 2016 relative à l'application aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales des obligations déclaratives relatives aux déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale.

I. Les emplois soumis à l'obligation de déclaration de situation patrimoniale dans la fonction publique territoriale.

L'article 3 du décret du 28 décembre 2016 précité établit de façon exhaustive la liste des emplois soumis à déclaration de situation patrimoniale s'agissant des agents des collectivités territoriales de leurs établissements publics et des établissements auxquelles elles appartiennent et chargés de leur direction

Au plus un emploi par collectivité ou établissement public est concerné par cette déclaration. Il s'agit de l'emploi de l'agent placé à la tête des services de la collectivité ou de l'établissement public et chargés de leur direction.

Sont ainsi soumis à cette obligation, en vertu de l'article précité les titulaires, fonctionnaires ou contractuels, des emplois qui suivent, quelle que soit leur modalité d'affectation dans cet emploi.

A- Dans les régions, les départements, et les communes de plus de 150 000 habitants :

- directeur général des services

Il convient de préciser que les emplois de directeur général des services de la métropole de Lyon ainsi que des collectivités territoriales de Martinique, de Guyane, de Corse, et de la collectivité de Corse à compter du 1er janvier 2018, sont concernés par cette obligation.

B- Dans les établissements publics suivants :

- directeur général ou directeur :

a) des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;

b) des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;

c) des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;

d) du Centre national de la fonction publique territoriale ;

e) des centres interdépartementaux de gestion de la Petite et de la Grande Couronne de la région d'Ile-de-France;

f) des centres de gestion assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;

g) de caisse de crédit municipal d'une commune de plus de 150 000 habitants.

Pour l'application des a), b), c) et f), l'assimilation à une commune de plus de 150 000 habitants se fait dans les conditions prévues par le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaire particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

Les conditions dans lesquelles il doit être procédé à l'assimilation sont propres à chaque type de collectivité ou d'établissement et sont rappelés ci-dessous.

Les établissements publics de coopération intercommunale assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants sont ceux, à l'exception des syndicats intercommunaux, dont la somme des populations des communes regroupées est supérieure à 150 000 habitants, conformément au a) du II de l'article 1er du décret du 30 décembre 1987.

Les conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants sont ceux dont la population est supérieure à 400 000 habitants, en application de l'annexe XIV du même décret.

Les centres de gestion dont les effectifs, régis par la loi du 26 janvier 1984 des collectivités et les établissements publics de leur ressort, sont supérieurs à 20 000 agents sont assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants, en application de l'annexe XI du décret de 1987 précité.

S'agissant des syndicats intercommunaux et des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements, l'assimilation à une commune de plus de 150 000 habitants s'effectue au regard des compétences, de l'importance du budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.

L'assimilation s'apprécie donc au regard des trois critères qui sont cumulatifs et doit résulter d'une délibération de l'établissement public, soumise à l'obligation de transmission au titre du contrôle de légalité.

Aussi, faut-il se référer à la délibération la plus récente ayant fixé la strate d'assimilation de l'établissement pour vérifier si l'emploi occupé est soumis à déclaration de situation patrimoniale.

En l'absence de délibération, le directeur de l'établissement n'est pas soumis à l'obligation de déclaration. A contrario, si l'établissement a délibéré pour s'assimiler à une commune de plus de 150 000 habitants, son directeur est soumis à l'obligation de déclaration de sa situation patrimoniale.

Dans tous les cas, l'assimilation doit résulter d'une délibération de l'établissement public, soumise à l'obligation de transmission au titre du contrôle de légalité.

Dans ces conditions, le directeur de l'établissement public concerns doit se référer à la délibération la plus récente ayant fixé la strate d'assimilation. Il peut s'agir de la délibération prise en vue de la création d'un emploi fonctionnel en application du décret du 30 décembre 1987.

En l'absence de délibération, le directeur n'est pas soumis à l'obligation de déclaration. A contrario, si l'établissement a délibéré et s'est assimilé à une commune de plus de 150 000 habitants, son directeur sera soumis à l'obligation de déclaration de situation patrimoniale.

C- A la ville de Paris :

- secrétaire général, secrétaire général adjoint, directeur général et directeur ;

- directeur du centre d'action sociale ;

- directeur du crédit municipal.

II. Le contenu et les modalités de transmission de la déclaration de situation patrimoniales

L'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 et le décret du 28 décembre 2016 précités prévoient par ailleurs des dispositions sur le contenu et les modalités de transmission de la déclaration de situation patrimoniale.

Trois fiches jointes à la présente note viennent rappeler et préciser ces dispositions, communes aux trois fonctions publiques.

***

Pour tous renseignements complémentaires ou toutes difficultés rencontrées, vous pouvez contacter le bureau des statuts et de la réglementation des personnels territoriaux à la direction générale des collectivités locales (dgcl-sdelfpt-fp2-secretariat@interieur.gouv.fr).

Pour le ministre et par délégation
le directeur général
des collectivités locales

Bruno DELSOL

Fiche n°1 :
Contenu des déclarations de situation patrimoniale

Le premier alinéa de l'article 7 du décret du 28 décembre 2016 précise que la liste des éléments qui figurent dans le formulaire de déclaration de situation patrimoniale est celle de l'annexe I du décret n° 2013-1212 du 23 décembre 2013 relatif aux déclarations de situation patrimoniale et déclarations d'intérêts adressées à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

Le formulaire de déclaration de situation patrimoniales pour les titulaires des emplois prévus par le décret du 28 décembre 2016 précité est donc le même que celui prévu, notamment, pour les présidents et membres des exécutifs locaux soumis à déclaration de situation patrimoniale en application de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.

Il est précisé au I de l'article 25 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 que les biens sont évalués à la date du fait générateur de la déclaration. Cette date est donc sans lien avec toute date d'évaluation prévue par un dispositif fiscal. Le patrimoine doit être évalué à la date de la nomination.

Fiche n°2 :
Transmission des déclarations de situation patrimoniale :
date, modalités, actualisation et fin de fonction

I. Date de transmission de la déclaration initiale de situation patrimoniale

En vertu du I de l'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 précitée, la transmission de la déclaration de situation patrimoniale doit être effectuée dans les deux mois suivant la nomination.

Les éléments transmis dans cette déclaration de situation patrimoniale portent sur les biens propres de l'agent ou, le cas échéant, ceux de la communauté ou les biens indivis.

Pour les agents déjà nommés à la date d'entrée en vigueur du décret précité du 28 décembre 2016, soit le 1er février 2017, la déclaration de situation patrimoniale devait être transmise dans un délai de six mois, à compter de l'entrée en vigueur du décret, soit avant le 1er août 2017.

Sont ainsi concernés les agents déjà nommés dans l'un des emplois ou fonctions qui sont listés à l'article 3 du décret du 28 décembre 2016

Pour ces agents, l'évaluation de leur patrimoine doit être effectuée à la date du dépôt de leur déclaration.

Pour les agents ayant quitté leurs fonctions avant cette échéance de dépôt, aucune déclaration n'est exigible.

II. Modalités de transmission des déclarations de situation patrimoniale

En vertu de l'article 25 quinquies de la loi du13 juillet 1983 précitée, la déclaration de situation patrimoniale doit être adressée uniquement à la HATVP. Aux termes de l'article 8 du décret du 28 décembre 2016, la transmission de la déclaration de situation patrimoniale initiale ou de la déclaration complémentaire s'opère uniquement de manière dématérialisée (via l'application ADEL) sur le site Internet de la HATVP accessible à l'adresse suivante : https://declarations.hatvp.fr/#/.

Il est conseillé aux agents de joindre à leur déclaration de situation patrimoniale une copie de leur carte nationale d'identité.

Afin d'accompagner les agents dont l'emploi est assujetti à une obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale, la HATVP met à leur disposition un guide méthodologique accessible sur son site Internet ainsi qu'un numéro d'assistance téléphonique (téléphone : 01.86.21.94.97) disponible du lundi au vendredi de 9h30 à 18h30 et une adresse courriel de contact : adel@hatvp.fr.

Une version e-accessible de l'application est également disponible pour les agents en situation de handicap ou disposant d'un matériel informatique ancien. Elle est disponible à l'adresse suivante : https://declarations-access.hatvp.fr.

A l'issue de la procédure de dépôt de la déclaration de situation patrimoniale, un fac-similé de la déclaration en conception est disponible en prévisualisation et en téléchargement

sur l'application. En outre, une fois le dépôt de la déclaration validé, un exemplaire de la déclaration déposée peut être téléchargé. Il est conseillé aux agents de la conserver. La HATVP envoie un courrier électronique de confirmation mentionnant la date et l'heure du dépôt de la déclaration, valant accusé de réception.

III. Actualisation de la déclaration de situation patrimoniale

En vertu du III de l'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983, toute modification substantielle du patrimoine de l'agent donne lieu à une actualisation de la déclaration déposée dans un délai de deux mois à compter de l'événement affectant de manière substantielle son patrimoine.

La modification substantielle de la situation patrimoniale peut concerner les biens propres de l'agent ou, le cas échéant, ceux de la communauté ou les biens indivis.

Là encore, l'évaluation des biens constitutifs du patrimoine doit être effectuée à la date de la modification du patrimoine.

L'actualisation de la déclaration est effectuée dans les mêmes formes et procédures que la déclaration initiale. Sur le site de déclaration de la HATVP, l'agent n'aura besoin que de modifier les éléments de son patrimoine qui ont évolué, sans devoir ressaisir l'ensemble de la déclaration.

IV. Déclaration de situation patrimoniale de fin de fonctions

En vertu du premier alinéa du II de l'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983, les agents sont tenus de transmettre une déclaration de situation patrimoniale de fin de fonctions dans un délai de deux mois après la cessation de leur fonction.

La déclaration de fin de fonctions est effectuée en ligne dans les mêmes formes et procédures que la déclaration initiale.

Outre les éléments contenus dans la déclaration initiale de situation patrimoniale, la déclaration de situation patrimoniale de fin de fonction comporte, également, les éléments mentionnés à l'annexe n° 2 du décret du 23 décembre 2013 précité, soit la récapitulation des revenus perçus depuis la nomination ainsi que les événements ayant affecté la situation patrimoniale de l'agent et, le cas échéant, de la communauté depuis sa nomination.

Fiche n°3 :
Régime pénal de l'obligation déclarative de situation patrimoniale

L'article 25 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983 prévoit des sanctions pénales dans le cadre du dispositif de déclaration de situation patrimoniale.

L'absence de transmission de la déclaration de situation patrimoniale ou l'omission, dans la déclaration de situation patrimoniale, de déclarer une partie substantielle de son patrimoine ou de fournir une évaluation mensongère de son patrimoine sont punis d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

En outre, à titre complémentaire, peuvent être prononcées, selon les modalités précisées par le code pénal, l'interdiction des droits civiques ainsi que l'interdiction d'exercer une fonction publique.

Une peine d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende est encourue par tout agent soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale qui ne déférerait pas à une injonction de la HATVP ou ne lui communiquerait pas les explications, pièces et documents demandés dans le cadre de sa mission de contrôle des déclarations de situation patrimoniale telle que définie au IV de l'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'INTERIEUR

DIRECTION GENERALE
DES COLLECTIVITES LOCALES

Sous-direction des élus locaux
et de la fonction publique territoriale

N° 17-000746-I

Paris, le - 4 AOUT 2017

Le ministre de l'intérieur,

à

Mesdames et Messieurs les préfets

NOR INTB1723108C

OBJET : Note d'information relative aux déclarations d'intérêts préalables à la nomination dans certains emplois de la fonction publique territoriale.

PJ : Cinq fiches.

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires précitée prévoit l'obligation, pour les agents occupant des postes à responsabilité, de déclarer leurs intérêts, leur situation patrimoniale ou de confier à des tiers des mandats pour la gestion de leurs instruments financiers.

Le principe de ces nouvelles obligations et certaines modalités de leur mise en œuvre sont fixés par les articles 25 ter à 25 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 telle que modifiée par la loi du 20 avril 2016 précitée.

L'article 25 ter prévoit que la nomination, dans un des emplois mentionnés dans une liste établie par décret en Conseil d'Etat, est désormais conditionnée à la transmission préalable par le fonctionnaire d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Le décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise, pour les trois fonctions publiques, la liste de ces emplois ainsi que le contenu de la déclaration d'intérêts ainsi que les modalités de transmission, de traitement, de conservation et de destruction de ces documents.

La présente note vient rappeler ces dispositions, notamment sur le champ de ces emplois dans la fonction publique territoriale et les modalités de transmission et de contrôle des déclarations.

Elle concerne donc les seules déclarations d'intérêts régies par le décret du 28 décembre 2016 précité.

Ne sont pas concernées les déclarations d'intérêts auxquelles sont astreints les directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des autorités territoriales en application du 2° du I de l'article 11 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique. Des précisions ont été apportées sur ce dispositif par note d'information du 22 juillet 2016 relative à l'application aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales des obligations déclaratives relatives aux déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale.

I- Les emplois soumis à l'obligation de déclaration d'intérêts dans la fonction publique territoriale.

L'article 3 du décret du 28 décembre 2016 établit, de façon exhaustive, la liste des emplois soumis à déclaration d'intérêts s'agissant des agents de la fonction publique territoriale.

Il s'agit de l'emploi de l'agent placé à la tête des services de la collectivité ou de l'établissement public et chargé de sa direction, ainsi que de celui de son ou de ses adjoints.

Sont ainsi soumis à cette obligation, en vertu de l'article précité les titulaires, fonctionnaires ou contractuels, des emplois qui suivent, quelle que soit leur modalité d'affectation dans cet emploi.

A- Dans les régions et les départements :

- 1° directeur général des services ;

- 2° directeur général adjoint des services.

Il convient de préciser que les emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint de la métropole de Lyon ainsi que des collectivités territoriales de Martinique, de Guyane, de Corse, et de la collectivité de Corse à compter du 1er janvier 2018, sont concernés par cette obligation.

B- Dans les communes de plus de 80 000 habitants :

- 1° directeur général des services ;

- 2° directeur général adjoint des services ;

- 3° directeur général des services techniques.

C- Dans les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants :

- 1° directeur général des services ;

- 2° directeur général adjoint ;

- 3° directeur général des services techniques.

D- Dans les autres établissements publics locaux suivant :

1° directeur général et directeur général adjoint :

« a) des établissements publics de coopération intercommunale assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;

« b) des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;

« c) des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;

« d) du Centre national de la fonction publique territoriale ;

« e) des centres interdépartementaux de gestion de la Petite et de la Grande Couronne de la région d'Ile-de-France ;

« f) des centres de gestion assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;

« g) des centres communaux d'action sociale et des centres intercommunaux d'action sociale assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants.

L'assimilation se fait selon les critères prévus par l'article 1er du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaire particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

2° directeur :

a) de délégation du Centre national de la fonction publique territoriale ;

b) de caisse de crédit municipal d'une commune de plus de 80 000 habitants.

3° directeur et directeur adjoint des établissements publics, autres que ceux précités, assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants dans les conditions prévues par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000.

Cette dernière catégorie vise les emplois de direction des établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants et qui ne relèvent pas du décret du 30 décembre 1987. Elle concerne notamment les directeurs et directeurs adjoints des régies dotées de la personnalité morale et financière, des syndicats mixtes ouverts élargis, des établissements publics de coopération culturelle (EPCC) lorsque la structure est assimilée à une commune de plus de 80 000 habitants.

Il paraît utile de préciser que les emplois de directeur départemental et de directeur départemental adjoint de SDIS, qui sont des emplois fonctionnels de direction au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, ne relèvent d'aucune catégorie prévue par l'article 3 du décret du 28 décembre 2016. Ils ne sont donc pas soumis aux obligations de déclaration d'intérêt.

E- A la ville de Paris :

1° - secrétaire général et secrétaire général adjoint de la ville de Paris ;

2° - directeur général et directeur général adjoint des services administratifs du département de Paris ;

3° - directeur général, directeur, chef de service, directeur adjoint, sous-directeur des administrations parisiennes ;

4° - directeur du crédit municipal de la ville de Paris ;

5° - directeur général de l'Ecole supérieure de physique et de chimie industrielle de la ville de Paris ;

6° - directeur de l'Ecole des ingénieurs de la ville de Paris ;

7° - directeur général de l'Etablissement public Paris Musées ;

8° - directeur du centre d'action sociale de la ville de Paris.

F- Dans l'ensemble des collectivités et établissements publics :

- référent déontologue.

Il s'agit des titulaires des fonctions prévues par l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée et le décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique.

Précisions sur les conditions d'assimilation des emplois de directeur des établissements publics locaux :

La fiche n°1 jointe à la présente note récapitule, par type d'emplois, les conditions d'assimilation applicables.

Pour les emplois relevant des dispositions du décret du 22 septembre 2000, ainsi que pour ceux de directeur général et directeur général adjoint des syndicats intercommunaux et des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements, l'assimilation de l'établissement se fait au regard des compétences, de l'importance du budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.

L'assimilation s'apprécie donc au regard de trois critères qui sont cumulatifs et doit résulter d'une délibération de l'établissement public, soumise à l'obligation de transmission au titre du contrôle de légalité.

Aussi, faut-il se référer à la délibération la plus récente ayant fixé la strate d'assimilation de l'établissement pour vérifier si l'emploi occupé est soumis à déclaration d'intérêts.

En l'absence de délibération, les directeur et directeurs adjoints de l'établissement ne sont pas soumis à l'obligation de déclaration. A contrario, si l'établissement a délibéré pour s'assimiler à une commune de plus de 80 000 habitants, ses directeur et directeurs adjoints sont soumis à l'obligation de déclaration de leurs intérêts.

II. Les destinataires des déclarations d'intérêts

L'article 8 du décret prévoit que l'intéressé remet sa déclaration à l'autorité de nomination qui en accuse réception. L'autorité de nomination en prend connaissance et la transmet à l'autorité hiérarchique de l'agent qui en accuse également réception.

Dans la fonction publique territoriale, l'autorité de nomination est l'autorité territoriale qui dirige la collectivité ou l'établissement public.

Si l'emploi qui a vocation à être pourvu est celui du directeur général des services, l'autorité territoriale est également l'autorité hiérarchique : dans ce cas, l'autorité de nomination et l'autorité hiérarchique sont la même personne.

S'il s'agit d'un emploi de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques, dans ce cas, l'autorité hiérarchique est le directeur général des services.

Le candidat transmet donc, sous double pli cacheté, la déclaration d'intérêts à l'autorité territoriale qui en accuse réception.

Elle apprécie l'absence de conflits d'intérêts faisant obstacle à la nomination ou l'existence éventuelle d'un ou plusieurs éléments qui, bien que ne constituant pas objectivement une situation de conflits d'intérêts, sont de nature à, dans certaines circonstances, placer le candidat dans une telle situation.

Si le candidat a vocation à occuper un emploi de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques, l'autorité territoriale communique la déclaration d'intérêts, sous double pli cacheté, au directeur général des services, au plus tard à la date de nomination de l'agent. Ce dernier en accuse réception.

Cette transmission permettra au directeur général des services, en tant que de besoin, d'identifier puis de mettre finaux situations de conflits d'intérêts ou d'apparence de conflits d'intérêts éventuellement relevées. Pour le directeur général des services, cette mission incombera à l'autorité territoriale en qualité d'autorité hiérarchique.

Il appartient à l'autorité territoriale ou au directeur général des services, après avoir été rendu destinataire de la déclaration d'intérêts par l'autorité territoriale, de transmettre ce document, sous double pli cacheté, au directeur en charge des ressources humaines de la collectivité ou de l'établissement pour versement au dossier de l'agent.

Afin d'assurer la confidentialité et la traçabilité du document, les modalités d'élaboration et de transmission du double pli cacheté prévues à l'article 9 du décret du 28 décembre 2016 doivent être respectées à chaque étape de sa transmission par l'autorité territoriale et le directeur général des services.

Dans le souci de mieux garantir la confidentialité du document, l'autorité territoriale peut décider que le candidat transmette sa déclaration d'intérêts à une autre personne qu'elle-même. Il ne pourra toutefois s'agir que d'une personne habilitée à en connaitre (le directeur général de la collectivité en qualité de supérieur hiérarchique de l'agent ou le directeur en charge des ressources humaines ainsi que de la gestion des dossiers des agents et astreint à la confidentialité sur leur contenu). La procédure de recrutement doit bien préciser le destinataire de la déclaration.

Il appartient dans ce cas à cette personne, selon les mêmes modalités de communication sous double pli cacheté, de veiller à ce que l'autorité territoriale ait communication de la déclaration d'intérêts avant la nomination de l'agent, ainsi que l'autorité hiérarchique au plus tard lors de sa nomination, puis que la déclaration d'intérêts soit versée au dossier de l'agent.

Pour les agents déjà nommés à la date d'entrée en vigueur du décret du 28 décembre 2016 précité, il est recommandé que cette déclaration soit transmise à l'autorité hiérarchique. Dans le cas où il s'agit du directeur général des services, il lui appartiendra d'en assurer sa communication à l'autorité territoriale. L'autorité territoriale devra veiller à son versement au dossier de l'agent.

III. Le contrôle des déclarations d'intérêts.

Le contrôle de la compatibilité des intérêts déclarés par l'agent avec les compétences exercées dans l'emploi soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration est initialement réalisé par l'autorité territoriale.

Au cours de l'exercice des fonctions de l'agent, ce contrôle appartient à l'autorité territoriale, pour l'emploi de directeur général des services, et au directeur général des services pour les emplois de directeur général adjoint et de directeur général des services techniques.

Lorsque, en prenant connaissance de la déclaration d'intérêts qui lui a été transmise par l'agent déjà en fonction au 1er février 2017, ou par l'autorité territoriale après nomination, l'autorité hiérarchique constate qu'un risque de conflit d'intérêts est susceptible de se déclarer ou qu'une situation de conflit d'intérêts est avérée, elle prend les mesures nécessaires pour y mettre fin ou enjoint à l'agent de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine (article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983, II, 1er alinéa).

Dans le cas où l'autorité territoriale ou le directeur général des services rencontre des difficultés ou a des doutes lors du contrôle d'une déclaration d'intérêts, elle peut transmettre la déclaration d'intérêts de l'intéressé à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983, II, 2e alinéa).

Cette dernière rendra alors une information (en cas de compatibilité des fonctions exercées avec les intérêts de l'agent) ou une recommandation (en cas d'identification d'un risque de conflit d'intérêts) que l'autorité hiérarchique devra prendre en considération pour y mettre fin ou enjoindre au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine (article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983, III).

IV – Le contenu et les modalités de transmission et de conservations des déclarations d'intérêts.

L'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983 et le décret du 28 décembre 2016 précités prévoient par ailleurs un certain nombre de dispositions sur le contenu ainsi que les modalités de transmission et de conservations des déclarations d'intérêts.

Les fiches ci-jointes viennent rappeler et préciser ces dispositions, communes aux trois fonctions publiques.

***

Pour tous renseignements complémentaires ou toutes difficultés rencontrées, vous pouvez contacter le bureau des statuts et de la réglementation des personnels territoriaux à la la direction générale des collectivités locales (dgcl-sdelfpt-fp2-secretariat@interieur.gouv.fr).

Pour le ministre et par délégation
le directeur général
des collectivités locales

Bruno DELSOL

Fiche n°1 :
Les critères d'assimilation des établissements publics dont les emplois de direction sont soumis à déclaration d'intérêts

L'article 3 du décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016 mentionne plusieurs emplois de directeur général, directeur général adjoint et de directeur d'établissement publics assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants.

Il est précisé que l'assimilation se fait, selon les cas, en application :

- du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaire particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, ou
- du décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000.

Les critères d'assimilation varient en fonction de la nature de ces établissements.

Le tableau ci-après récapitule, selon le texte auquel renvoie le décret du 28 décembre 2016, les critères sur la base desquelles les établissements publics concernés sont assimilés à une commune.

1° - Décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaire particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés :

Etablissements publics	Critères d'assimilation
établissements publics de coopération intercommunale :	
Métropoles, établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, communautés urbaines, communautés d'agglomération et communautés de communes	Assimilés aux communes dont la population serait égale à la somme des populations des communes regroupées.
Syndicats intercommunaux	Assimilés aux communes en fonction des compétences, de l'importance du budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.
Syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements	Assimilés aux communes en fonction des compétences, de l'importance du budget et du nombre et de la qualification des agents à

	encadrer.
Etablissements publics	**Critères d'assimilation**
Conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille	Assimilés à des communes dans les conditions fixées à l'annexe XIV du décret du 30 décembre 1987. *Ex : sont assimilés à des communes de plus de 80 000 habitants, les conseils de territoire de plus de 150 000 habitants.*
Centres de gestion	Assimilés à des communes dans les conditions fixées à l'annexe XI du décret du 30 décembre 1987, en fonction du total des effectifs régis par la loi du 26 janvier 1984 précitée qui relèvent des collectivités et établissements du ressort de ces centres. *Ex. : sont assimilés à des communes de plus de 80 000 habitants, les centres de gestion dont relèvent plus de 12 000 agents.*
Centres communaux d'action sociale et des centres intercommunaux d'action sociale	Assimilés aux communes en fonctions de l'importance du budget de fonctionnement et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.

2° - Décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux :

Etablissements publics	**Critères d'assimilation**
Autres établissements publics locaux que ceux mentionnés ci-dessus au 1°	Assimilés aux communes en fonction des compétences, de l'importance du budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.

Fiche n°2 :
La transmission des déclarations d'intérêts :
date, format et actualisation

I. Dates de transmission de la déclaration d'intérêts initiale

A- En vertu du I de l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983 précitée, la transmission de la déclaration d'intérêts initiale est faite préalablement à la nomination.

Ainsi, la déclaration d'intérêts doit être transmise avant l'acte de nomination et la prise de fonctions. Cette transmission peut être réalisée après la consultation de la commission administrative paritaire compétente, lorsque celle-ci est nécessaire.

Dans le cadre d'une procédure de recrutement d'un agent sur un emploi entrant dans le champ de cette obligation déclarative, cette transmission peut ne concerner que l'agent retenu in fine et ne pas être demandée à l'ensemble des agents qui se sont portés candidats. Si elle est demandée aux candidats présélectionnés dans une phase finale de sélection, elle permettra d'éclairer, en amont de la procédure de nomination, le choix de l'autorité territoriale.

Compte tenu du caractère sensible et confidentiel des informations demandées, il est rappelé que la commission administrative compétente ou la commission de recrutement ne peuvent avoir connaissance de la déclaration d'intérêts, à l'exception de l'autorité territoriale et du directeur général des services en qualité de supérieur hiérarchique.

Il est recommandé que la transmission de cette déclaration donne lieu à la remise, à l'intéressé, d'un accusé réception.

B- Cas de transmission postérieure à la nomination dans l'emploi

Conformément aux dispositions de l'article 6 de la loi du 20 avril 2016 précitée, les agents déjà nommés à la date d'entrée en vigueur du décret du 28 décembre 2016 précité – c'est-à-dire au 1er février 2017 – dans un emploi relevant de l'article 3 du décret (partie I de la présente circulaire), devaient se mettre en conformité dans un délai de six mois à compter de l'entrée en vigueur du décret, soit avant le 1er août 2017.

II. Format de transmission des déclarations d'intérêts

La transmission et la conservation dans le dossier individuel de l'agent de la déclaration d'intérêts initiale ou de la déclaration complémentaire peut s'opérer de deux manières.

Elles peuvent se faire sous format papier. Dans ce cas, l'article 8 du décret du 28 décembre 2016 précité précise que la déclaration doit être remise sous double pli cacheté revêtu d'une mention relative à son caractère confidentiel.

Une procédure dématérialisée de transmission et de conservation de ces déclarations peut également être organisée. Celle-ci devra toutefois garantir un traitement sécurisé de ces informations.

Il est rappelé que la déclaration d'intérêts n'a pas à être envoyée par l'agent à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. Néanmoins, des informations utiles pour remplir une déclaration d'intérêts sont disponibles dans le guide édité par la HATVP (https://declarations.hatvp.fr/pdf/hatvp-guide-du-declarant.pdf).

III. Modalités d'actualisation des déclarations d'intérêts

Les intérêts de l'agent occupant un emploi soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts peuvent évoluer au cours de l'exercice de ses fonctions.

Dans ce cas, en vertu du IV de l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983, toute modification substantielle des intérêts de l'agent donne lieu à une déclaration complémentaire dans un délai de deux mois à compter de l'événement affectant de manière substantielle ses intérêts.

La modification substantielle des intérêts de l'agent concerne notamment les évènements et situations suivantes intervenues postérieurement à l'envoi de sa déclaration d'intérêts :

- un ou des événements majeurs ayant affecté les rémunérations ou gratifications perçues ;
- les participations financières détenues ;
- les activités professionnelles ou de consultant exercées ;
- les fonctions ou mandats exercés ou les activités professionnelles du conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin.

La déclaration complémentaire est faite dans les mêmes formes que la déclaration d'intérêts initiale, le formulaire est donc identique mais comporte la précision selon laquelle il s'agit d'une actualisation.

La déclaration complémentaire actualisant la première déclaration pourra être transmise directement à l'autorité hiérarchique qui en informera l'autorité de nomination.

Cette déclaration complémentaire est versée au dossier individuel de l'agent, au même titre et selon les mêmes modalités que la déclaration initiale.

Fiche n°3 : le contenu des déclarations d'intérêts

L'article 7 du décret du 28 décembre 2016 précité fixe la liste des éléments qui figurent dans le formulaire de déclaration d'intérêts.

Un modèle de déclaration d'intérêts a été élaboré et est annexé à la présente fiche. Il est recommandé aux collectivités d'utiliser qui reprend de façon exhaustive les éléments devant figurer dans ce formulaire.

Pour les agents déjà nommés au 1er février 2017 dans un emploi relevant de la liste de ceux soumis à déclaration d'intérêts, et qui devaient transmettre une déclaration avant le 1er août 2017, c'est à la date de la déclaration que doivent être fournies les informations mentionnées aux 2° à 7° du formulaire et pour lesquelles il est mentionné qu'elles doivent être fournies à la date de nomination.

Annexe – Modèle de formulaire de déclaration d'intérêts

DÉCLARATION D'INTÉRÊTS

Décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

M. / Mme *(rayez la mention inutile)* **NOM D'USAGE :** _____

NOM DE NAISSANCE : _____ **PRENOM :** _____

Fonctions au titre desquelles est produite la déclaration : _____

_____

Nom et adresse de l'organisme : _____

Pour les dirigeants d'organismes publics de l'habitat, nombre de logements gérés par l'organisme : _____

Déclaration : ☐ **Initiale** ☐ **Modificative**

Seulement pour les cas de transmission d'une déclaration modificative[1] :
Date de nomination ou d'entrée en fonctions : .... / .... / ....
Date de renouvellement : .... / .... / ....

<u>Renseignements personnels</u> :

Date de naissance :

Corps, cadre d'emplois ou profession[2] d'origine :

Adresse postale :

Adresse de messagerie électronique :

Coordonnées téléphoniques :

[1] Par exception, pour les fonctionnaires et agents qui occupent l'un des emplois soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts à la date d'entrée en vigueur du dispositif prévu par le décret du 28 décembre 2016, il convient d'indiquer la date de nomination.

[2] Pour les personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, se référer à la nomenclature INSEE des professions et catégories socioprofessionnelles annexée.

Indications générales

1) En vertu de l'article 25 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.

2) En vertu du premier alinéa du IV de l'article 25 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 précitée, la déclaration d'intérêts est annexée au dossier individuel de l'agent, selon des modalités garantissant sa confidentialité sous réserve de sa consultation par les personnes autorisées à y accéder.

3) En vertu du second alinéa du IV de l'article 25 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 précitée, toute modification substantielle[3] des intérêts déclarés, au cours de l'exercice des fonctions, donne lieu à une déclaration dans les mêmes formes, dans un délai de deux mois.

4) La mention « néant » doit être portée dans les rubriques non remplies.

5) La déclaration doit être signée personnellement et chaque page doit être paraphée.

6) Conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent. Vous pouvez accéder aux informations vous concernant en vous adressant à votre service des ressources humaines.

1° Activités professionnelles donnant lieu à rémunération ou gratification exercées à la date de la nomination :

Identification de l'employeur	**Période d'exercice de l'activité professionnelle**
Description de l'activité professionnelle	**Rémunération ou gratification perçue annuellement**

[3] Voir les précisions apportées par la circulaire du ministère de l'intérieure.

2° Activités professionnelles ayant donné lieu à rémunération ou gratification exercées au cours des cinq dernières années précédant la nomination :

Identification de l'employeur	Période d'exercice de l'activité professionnelle	Description de l'activité professionnelle	Rémunération ou gratification perçue annuellement

3° Activités de consultant exercées à la date de la nomination :

Identification de l'employeur	Période d'exercice de l'activité professionnelle
Description de l'activité professionnelle	**Rémunération ou gratification perçue annuellement**

4° Activités de consultant exercées au cours des cinq dernières années précédant la nomination :

Identification de l'employeur	Période d'exercice de l'activité professionnelle	Description de l'activité professionnelle	Rémunération ou gratification perçue annuellement

5° Participations aux organes dirigeants d'un organisme public ou privé ou d'une société à la date de la nomination et au cours des cinq dernières années :

Dénomination de l'organisme ou de la société	Période pendant laquelle vous avez participé à l'organe dirigeant	Description de l'activité exercée au sein de l'organe dirigeant	Rémunération ou gratification perçue annuellement

6° Participations financières directes dans le capital d'une société à la date de la nomination :

Dénomination de la société	Nombre de parts détenues (le cas échéant, pourcentage du capital social détenu)	Évaluation de la participation financière	Rémunération ou gratification perçue l'année précédant la nomination

7° Activités professionnelles exercées à la date de la nomination par le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin :

Identification de l'employeur	Description de l'activité professionnelle par le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin

8° Fonctions et mandats électifs[4] exercés à la date de la nomination :

Nature des fonctions et mandats exercés	Dates de début et de fin de fonction ou de mandat	Rémunérations, indemnités ou gratifications perçues annuellement pour chaque fonction ou mandat

9° Observations

Il est rappelé qu'en vertu de l'article 25 *sexies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires, le fait de ne pas adresser la présente déclaration est puni d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

Peuvent être prononcées, à titre complémentaire, l'interdiction des droits civiques selon les modalités prévues aux articles 131-26 et 131-26-1 du code pénal, ainsi que l'interdiction d'exercer une fonction publique selon les modalités prévues à l'article 131-27 du même code.

Je soussigné : _____

- certifie sur l'honneur l'exactitude des renseignements indiqués dans la présente déclaration ;

Fait le

Signature :

[4] Entendus comme les mandats relevant des dispositions du code électoral.

Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles INSEE

PCS 2003 Code	Niveau 2 - Liste des catégories socioprofessionnelles de publication courante Libellé
10	Agriculteurs exploitants
21	Artisans
22	Commerçants et assimilés
23	Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus
31	Professions libérales et assimilés
32	Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques
36	Cadres d'entreprise
41	Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés
46	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises
47	Techniciens
48	Contremaîtres, agents de maîtrise
51	Employés de la fonction publique
54	Employés administratifs d'entreprise
55	Employés de commerce
56	Personnels des services directs aux particuliers
61	Ouvriers qualifiés
66	Ouvriers non qualifiés
69	Ouvriers agricoles
71	Anciens agriculteurs exploitants
72	Anciens artisans, commerçants, chefs d'entreprise
73	Anciens cadres et professions intermédiaires
76	Anciens employés et ouvriers
81	Chômeurs n'ayant jamais travaillé
82	Inactifs divers (autres que retraités)

Fiche n°4 :
Les conditions d'accès aux déclarations d'intérêts ainsi que leurs modalités de conservation et de destruction

I. Les garanties de confidentialité du contenu des déclarations d'intérêts

L'article 8 du décret du 28 décembre 2016 précité prévoit que la déclaration d'intérêts doit être remise sous double pli cacheté revêtu d'une mention relative à son caractère strictement confidentiel.

En outre, l'article 9 du décret du 28 décembre 2016 précité prévoit que l'autorité territoriale doit garantir cette confidentialité lors du versement de la déclaration au dossier du fonctionnaire.

Ces mesures portent sur les conditions de conservation et d'accès au contenu des déclarations.

Les articles 9 et 10 du décret limitent le nombre et la qualité des personnes habilitées à consulter ces déclarations :

- l'agent ;
- l'autorité de nomination, c'est-à-dire l'autorité territoriale
- l'autorité hiérarchique c'est-à-dire le directeur général des services pour un directeur général adjoint ou un directeur général des services techniques ;
- la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) ;
- et dans les limites du besoin d'en connaître, et en cas de poursuites disciplinaires ou pénales suite à un manquement en lien avec des éléments contenus dans la déclaration :
    - o l'autorité investie du pouvoir disciplinaire et les membres des instances siégeant en formation disciplinaire (membres du conseil de discipline ou instance équivalente) ;
    - o les autorités judiciaires ;
    - o le juge administratif.

L'article 9 prévoit par ailleurs, s'agissant des conditions de conservation de ce document une conservation sous double pli cacheté :

- **L'enveloppe extérieure** étant revêtue de la mention « CONFIDENTIEL – DECLARATION D'INTERETS », suivie du nom et du prénom de l'agent ;
  Il est également recommandé d'y faire figurer la date de la déclaration et les fonctions au titre desquelles la déclaration est effectuée.
- **L'enveloppe intérieure** doit comporter les mêmes mentions (« CONFIDENTIEL – DECLARATION D'INTERETS », suivie du nom et du prénom de l'agent) ainsi qu'un bordereau d'émargement agrafé, destiné à recueillir la signature des personnes habilitées à accéder au dossier (détaillée ci-dessous). Les personnes ayant accédé à la déclaration devant revêtir ce bordereau de leur signature et y préciser leurs nom et prénom.

A titre d'exemple, un modèle de bordereau d'émargement figure en annexe de la présente fiche.

S'agissant du contenu des déclarations d'intérêts, le IV de l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983 précitée rappelle qu'aucune mention des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'agent ne doit figurer dans la déclaration, sauf dans le cas de fonctions ou de mandats exercés publiquement.

Enfin, le III de l'article 25 sexies de la loi du 13 juillet 1983 précitée punit, pour atteinte à l'intimité de la vie privée, d'une peine pouvant aller jusqu'à un an d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende, le fait de publier ou de divulguer, de quelque manière que ce soit, tout ou partie des déclarations, des informations ou des observations mentionnées relatives au contenu d'une déclaration d'intérêts.

Les collectivités territoriales et établissements concernés sont invités à appeler l'attention des personnes habilitées à accéder à ces informations, sur les risques encourus en cas de manquement à l'obligation de discrétion.

II. La conservation des déclarations d'intérêts

La déclaration d'intérêts et, le cas échéant, la déclaration complémentaire sont versées au dossier individuel de l'agent (IV de l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983).

Lorsque les dossiers individuels des agents sont gérés au format papier, ces déclarations sont conservées sous double pli cacheté selon les prescriptions de l'article 9 du décret du 28 décembre 2016 précité développées au point 3-3 de cette circulaire.

Si une collectivité ou un établissement gère les dossiers individuels des agents sur support électronique, la conversion au format numérique des déclarations transmises par voie papier est possible lors du versement de la déclaration d'intérêts ou de la déclaration complémentaire au dossier individuel de l'agent. Dans ce cas, la collectivité ou l'établissement doit verser et conserver ces déclarations dans le respect des prescriptions de sécurité prévues au décret n° 2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique.

III. La destruction des déclarations d'intérêts

Quand l'agent quitte l'emploi au titre duquel il avait transmis une déclaration, l'autorité territoriale procède, aux termes de l'article 10 du décret du 28 décembre 2016, à la destruction de la déclarations au terme d'un délai de cinq ans à compter de la fin de fonctions dans l'emploi au titre duquel elle a été transmise.

Dans le cas où l'agent qui aurait transmis une déclaration d'intérêts n'est finalement pas nommé dans l'emploi au titre duquel il avait transmis une déclaration, il appartient à l'autorité territoriale de procéder sans délai à la destruction de la déclaration d'intérêts (article 10 du décret du 28 décembre 2016, 1°).

Annexe – Modèle de bordereau d'émargement

CONFIDENTIEL – DÉCLARATION D'INTÉRÊTS

(décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)

BORDEREAU D'ÉMARGEMENT

à renseigner et signer obligatoirement à chaque consultation

Numéro d'ordre	Nom	Prénom	Fonctions au titre desquelles la consultation est effectuée	Date de la consultation	Signature
1					
2					
3					
4					
5					
...					

Fiche n°5 :
Le régime pénal de l'obligation déclarative des intérêts

Au titre du I de l'article 25 sexies de la loi du 13 juillet 1983 précitée, des sanctions pénales sont attachées au dispositif de déclaration d'intérêts.

L'absence de transmission de la déclaration d'intérêts ou l'omission, dans la déclaration d'intérêts, de déclarer une partie substantielle de ses intérêts sont punis d'une peine pouvant aller jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

Les risques de sanction pénale encourus par l'intéressé justifient une parfaite vigilance lors la mise en œuvre de cette procédure. Les collectivités territoriales et les établissements concernés sont invités à veiller au strict respect de la transmission de la déclaration d'intérêts avant toute nomination à un emploi soumis à une telle obligation.

C'est l'une des raisons justifiant que la transmission de la déclaration d'intérêts donne lieu à remise, par l'autorité territoriale, d'un accusé réception.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CHARTE DU REFERENT DEONTOLOGUE
MAI 2017

PREAMBULE

1. DISPOSITIONS GENERALES
2. CHAMP DE COMPETENCES ET MISSIONS
3. PROCEDURES DE SAISINE ET DE REPONSE
4. MODALITES D'INTERVENTION
5. FIN DE FONCTIONS

PREAMBULE

L'article 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que « Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques [...]. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service. Un décret en Conseil d'État détermine les modalités et critères de désignation des référents déontologues ».

Cet article 28 bis a été introduit par la loi du 20 avril 2016 de déontologie des agents publics. Précédemment, dans la sphère publique, seules sept instances nationales étaient chargées d'assurer le respect de règles déontologiques. Quelques collectivités avaient également fait le choix d'instaurer un référent déontologue mais dont le champ de compétences était strictement limité aux élus locaux.

Le référent déontologue apparaît comme l'un des maillons dans la chaîne des acteurs en charge de la défense des valeurs éthiques et déontologiques des collectivités territoriales. L'autorité territoriale, les élus, le DGS, les responsables de service et les agents eux-mêmes constituent les autres maillons de la déontologie locale et chaque acteur est responsable de l'application des valeurs et règles applicables.

Toutefois, au quotidien de nombreuses questions se posent quant aux droits et obligations des agents publics notamment : que recouvre au juste le devoir d'obéissance ? Un fonctionnaire peut-il recourir à l'anonymat pour prendre des positions publiques ? L'exercice d'un mandat syndical permet-il à un fonctionnaire de déroger à l'obligation de réserve ? Quel type de comportement adopter face aux intérêts privés ? Ces questions relatives aux pratiques professionnelles revêtent une grande importance et nécessitent un conseil de la part d'un expert neutre et spécialiste de la déontologie.

L'instauration d'une telle fonction de déontologue permet d'aborder les questions qui ne sont pas de prime abord réglées sur le plan législatif ou réglementaires. Les missions du référent déontologue dépassent la question de la simple conformité à la règle pour aborder plus largement celle du respect de règles de bonne conduite et de la pédagogie éthique.

Cette mission de référent déontologue peut se révéler complexe et souvent sensible. Ce document permet de définir concrètement les activités et le périmètre d'intervention des référents déontologues définis à l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983.

Cette charte a vocation à être un référentiel pratique et juridique s'adressant :

- aux personnes désignées par les collectivités territoriales et les Centres de Gestion pour exercer cette fonction
- aux Centres de Gestion devant assurer cette fonction à titre obligatoire pour les collectivités et établissements affiliés et pour les collectivités et établissements non affiliés, dans le cadre du socle commun de prestations.

Le soutien que le référent apporte permet d'éliminer, de réduire et/ou de prévenir les conflits, contentieux, risques juridiques liés à l'application des principes déontologiques auxquels sont soumis les agents publics locaux.

CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE

Cinq textes principaux définissent le cadre juridique du champ d'intervention du référent déontologue :

Ø La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment les articles 6 ter A, 25 à 28 bis

Ø La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale qui prévoit en son article 23 :
« II.- Les centres de gestion assurent pour leurs agents, y compris ceux qui sont mentionnés à l'article 97, et pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, les missions suivantes [...] :
- 14° Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires [...] »

Au titre du IV de ce même article 23, « une collectivité ou un établissement non affilié au centre de gestion peut, par délibération de son organe délibérant, demander à bénéficier de l'ensemble des missions visées aux 9° bis, 9° ter et 13° à 16° du II sans pouvoir choisir entre elles. Elles constituent un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines ».

Ø Le décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique

Ø Le décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique

Ø Le décret n°2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public et de droit privé ou des administrations de l'Etat

1. DISPOSITIONS GENERALES

NOMINATION DU REFERENT DEONTOLOGUE

Les modalités et les critères de désignation des référents déontologues sont précisés par le décret n°2017-519 du 10 avril 2017.

L'autorité territoriale ou le Président du Centre de Gestion désigne la personne qui est chargée d'assurer la fonction de référent déontologue au sein de la collectivité ou de l'établissement.

A ce titre, l'article 2 du décret n°2017-519 du 10 avril 2017 prévoit que les missions de référent déontologue peuvent être assurées par :

1° Une ou plusieurs personnes relevant ou ayant relevé de la collectivité territoriale ou du CDG

2° Une formation collégiale, dont la composition et les attributions sont arrêtées par l'autorité territoriale ou le président du CDG. Ce collège peut comprendre des personnalités qualifiées extérieures à la collectivité, au CDG ou plus généralement à la fonction publique. Le collège adopte un règlement intérieur précisant son organisation et son fonctionnement.

La durée du mandat de référent déontologue, son possible renouvellement et les conditions d'exercice de la mission sont fixées par un arrêté de l'autorité territoriale ou du Président du Centre de Gestion. Cette durée ne peut être modifiée qu'avec l'accord exprès du référent déontologue.

3° Une ou plusieurs personnes relevant d'une autre administration, collectivité territoriale ou établissement public, d'une autorité administrative indépendante, ou d'une autorité publique indépendante.

La durée du mandat de référent déontologue, son possible renouvellement et les conditions d'exercice sont fixés par une convention. Cette durée ne peut être modifiée qu'avec l'accord exprès du référent déontologue.

La désignation s'accompagne d'une lettre de mission pour consigner et clarifier les conditions d'exercice du travail du référent déontologue. Elle précise notamment les spécificités des services de son ressort d'intervention, les risques déontologiques qui lui sont associés, la possibilité de déport et, lorsque plusieurs référents déontologues sont désignés, les contours de leurs missions de conseil.

Lorsque le référent déontologue est également désigné comme référent lanceur d'alerte au sens du décret n°2017-564 du 19 avril 2017, la lettre de mission rappelle les différences des tâches et en articule, le cas échéant, les modalités d'exercice.

La désignation du référent déontologue est portée à la connaissance des agents relevant de la collectivité, de l'établissement ou des collectivités affiliées ou adhérentes au CDG. Elle fait l'objet d'une publication, selon le cas, dans un des bulletins, recueils ou registres mentionnés aux articles R. 312-3 à R. 312-6 du code des relations entre le public et l'administration (article 5 du décret n°2017-519 du 10 avril 2017).

La désignation du référent déontologue est également publiée sur le site Internet de la collectivité, de l'établissement ou du CDG.

L'information des agents fait état des noms, prénoms et coordonnées professionnelles de la ou des personnes exerçant la fonction de référent déontologue.

Le Conseil d'Administration de la FNCDG s'est positionné sur un niveau de conseil déontologique dans les Centres avec trois options :

1ère option :

Dans chaque département, une personne physique, référent déontologue du CDG, intervient à la demande des agents des collectivités et établissements affiliés.
Il peut également, si une délibération d'adhésion a été prise par une collectivité ou un établissement non affilié, exercer ses fonctions pour les agents de ces structures.

Une lettre de mission est établie et transmise à l'autorité territoriale des collectivités et établissements affiliés ou adhérents.

2ème option :

La fonction de référent déontologue est exercée au niveau départemental par une instance collégiale comprenant trois personnalités qualifiées désignées par arrêté du Président du Centre de Gestion.

3ème option :

La fonction de référent déontologue peut être exercée soit par une personne physique soit par une instance collégiale comprenant trois personnalités qualifiées à une échelle régionale voire interrégionale conformément à l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Cette mutualisation doit être inscrite dans la charte de coopération prévue à l'article 14 précité, cette charte désignant le centre chargé d'assurer la coordination régionale ou interrégionale. Ce texte détermine également les modalités d'exercice des missions que les centres de gestion décident de gérer en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes. A défaut de prévoir la mission de référent déontologue dans la charte de coopération, les CDG pourront conclure une convention spécifique.

Quelle que soit l'option choisie par le Centre de Gestion, pour les questions complexes, un réseau de référents déontologues peut être constitué et sollicité à un niveau régional, infra-régional ou interrégional avant d'apporter une réponse à l'intéressé. Le fonctionnement d'un tel réseau doit être prévu dans la charte de coopération prévue à l'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ou dans une convention inter-CDG.

PROFIL ET PRE-REQUIS

A l'exception des personnalités qualifiées extérieures à la fonction publique, les référents déontologues doivent être prioritairement choisis parmi les magistrats, les fonctionnaires, en activité ou retraités, ou, parmi les agents contractuels recrutés dans le respect des dispositions statutaires qui leur sont applicables et bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Le référent doit être nommé au vu de son expérience ou de ses diplômes lui permettant de disposer de solides connaissances dans le domaine juridique, notamment en matière de droit administratif, de procédure pénale. Il a, le cas échéant, bénéficié d'une formation spécifique à l'exercice de la fonction de déontologue.

Il doit également avoir une parfaite connaissance du monde territorial et de ses évolutions.

Le référent déontologue bénéficie d'une autorité morale et technique reconnue et doit également disposer de savoir-être particuliers : avoir des notions de psychologie et de dynamique des groupes, être apte à la communication et à la négociation, avoir le sens de l'écoute et du contact, disposer d'une bonne capacité d'analyse, ou encore avoir un esprit pédagogique…

RESPECT DE CERTAINS PRINCIPES DEONTOLOGIQUES

Le référent déontologue accomplit sa mission avec diligence, exemplarité et en toute indépendance.

Dans l'accomplissement de leur fonction, les référents déontologues doivent respecter les principes déontologiques auxquels sont soumis tous les agents publics.

Principes d'intégrité, d'honorabilité et de probité

Le référent déontologue respecte les principes de probité et d'intégrité et s'engage à ne pas solliciter, accepter ou offrir, directement ou indirectement, tout avantage qui affecterait l'exercice normal du dispositif de reconnaissance et de la mission de référent déontologue. Il s'interdit également d'utiliser les moyens qui lui sont conférés pour un usage autre que l'exercice de sa fonction.

Les personnes exerçant les fonctions de référent déontologue sont tenues d'effectuer une déclaration d'intérêts (article 5 du décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016).

Le référent déontologue n'a pas fait l'objet d'une condamnation ou d'une sanction incompatibles avec l'exercice de ses fonctions. Aucune mention ne doit être inscrite au bulletin n°2 de son casier judiciaire.

Devoir de réserve

Le référent déontologue est tenu, sans préjudice de sa liberté d'opinion, à une obligation de réserve.

L'obligation de réserve implique que les agents fassent preuve d'une certaine retenue dans l'expression de leurs opinions, en particulier lorsqu'elles concernent l'activité de l'administration.

Le manquement à l'obligation de réserve s'apprécie en fonction du poste occupé par l'agent. L'exigence est plus grande pour les personnels d'encadrement mais également pour les personnes exerçant des fonctions de référent déontologue.

Lorsqu'il participe à titre personnel, à des débats ou réunions publiques, le référent déontologue doit veiller à éviter toute appréciation critique ou prise de position, concernant sa mission, qui soit de nature à porter atteinte au service public auquel il participe.

Devoir de dignité

Le référent déontologue ne doit pas se mettre dans une situation telle que l'exercice normal de ses fonctions soit rendu difficile ou impossible. L'obligation de moralité concerne un comportement de nature privée, sans rapport direct avec l'exercice des fonctions, qui pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire dans la mesure où il porte atteinte à la considération de l'administration. Ces actes pourront être considérés comme incompatibles avec le maintien en fonction.

Professionnalisme

Le référent déontologue est nommé à titre personnel pour des compétences reconnues. Il ne peut déléguer sa mission à un tiers.

Si la question ne relève pas de son champ de compétences, le déontologue doit déclarer la demande irrecevable et en informer sans délai l'agent demandeur en lui indiquant l'autorité compétente qui lui semble compétente pour instruire le dossier.

Le référent étudie les projets avec équité en fonction de critères explicites à l'exclusion de toute autre considération. Son conseil doit être argumenté.

Le référent déontologue s'engage à respecter les délais et le phasage de sa mission.

Rigueur et disponibilité

Le référent déontologue fait preuve de diligence et de rigueur dans le traitement des questions qui lui sont confiées. Il s'attache au respect d'un délai raisonnable de réponse, dans le cadre des objectifs et des priorités qui leur sont fixés par le Centre de Gestion.

Il est à l'écoute des agents mais également des responsables de service et des élus, dans un climat propice à la sérénité et à l'apaisement des conflits qui pourraient naître de la mauvaise application d'un principe déontologique.

Il fait preuve de la disponibilité nécessaire à l'exercice de ses fonctions mais également d'une capacité d'animation, d'explication et de sens du dialogue.

Indépendance, impartialité et déport

Le référent déontologue exerce ses fonctions avec impartialité et en toute indépendance. Ces principes fondamentaux exigent que chacun, en toute occasion, se détermine librement, sans parti pris d'aucune sorte, ni volonté de favoriser telle partie ou tel intérêt particulier et sans céder à aucune pression.

L'abstention a pour objet, à l'occasion d'une affaire particulière, de prévenir les situations dans lesquelles pourrait naître, dans l'esprit de la collectivité ou du destinataire d'un conseil, un doute légitime quant à l'impartialité ou l'indépendance du référent déontologue.

Elle peut être nécessaire en cas d'intérêt personnel du référent déontologue au conseil, de lien de parenté, d'alliance, « d'amitié ou d'inimitié notoire » avec l'agent qui sollicite le conseil ou son chef de service.

Le référent déontologue s'engage à refuser l'expertise de projets avec lesquels il aurait un lien quelconque (personnel ou professionnel) susceptible de nuire à l'objectivité de son analyse. Il doit donc en toute conscience examiner et signaler si des liens présents ou passés peuvent biaiser son jugement.

En cas de conflit d'intérêts ou de doute, le référent déontologue doit se manifester auprès de l'autorité territoriale ou du Président du Centre de Gestion, si possible dès qu'il est sollicité pour donner une expertise ou dès qu'il s'aperçoit, ensuite, d'un tel risque.

En cas de déport, l'autorité territoriale ou du Président du Centre de Gestion fait appel à un autre référent déontologue :

- au sein même de la collectivité ou de l'établissement si un référent déontologue complémentaire ou suppléant a été désigné
- d'un autre établissement ou CDG.

Secret professionnel et discrétion professionnelle

Le référent déontologue est lié par le secret professionnel. Préserver strictement ce secret est une condition essentielle du fonctionnement harmonieux et efficace du service de « référent déontologue ».

Selon l'article 226-13 du Code pénal, constitue une violation du secret professionnel la révélation d'une information à caractère secret par toute personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire.

Le secret couvre tout ce qui est venu à la connaissance du référent déontologue dans l'exercice de ses fonctions, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris.

Il importe de :
– Protéger les informations en les adressant sous pli confidentiel
– Réserver le traitement des questions au référent déontologue ou à l'instance collégiale uniquement
– Limiter l'accès aux données et les conserver dans des conditions préservant leur confidentialité.

Par ailleurs, le référent déontologue, comme les agents publics, est tenu à l'obligation de discrétion professionnelle.

Le référent déontologue s'engage à observer la plus stricte confidentialité quant aux informations et données auxquelles il a accès : contenu des demandes, éléments communiqués par les agents, liste des agents l'ayant saisi...

Devoir de neutralité

L'obligation de neutralité impose que le comportement de l'agent, les actes ou décisions qu'il prend, soient dictés uniquement par l'intérêt du service public, et non par des convictions religieuses ou personnelles. Un manquement à cette obligation serait de nature à compromettre gravement le sentiment d'impartialité que les agents ont à l'égard du service public et par là même porter atteinte à la crédibilité de la fonction de référent déontologue.

2. CHAMP DE COMPETENCES ET MISSIONS

Le référent déontologue est désigné à un niveau permettant l'exercice effectif de ses missions (article 4 du décret n°2017-519 du 10 avril 2017).

La fonction principale du référent déontologue est d'apporter, en toute indépendance, un conseil sur les questions déontologiques et les projets professionnels des agents publics locaux.

Il précise et éclaire certains devoirs déontologiques généraux, notamment :

- les déclarations d'intérêts ou de situation patrimoniale susceptibles de faire obstacle à l'exercice de certaines fonctions ou missions
- le respect des règles résultant des textes et de la jurisprudence (obligations de neutralité, d'impartialité, de réserve, de discrétion, de laïcité…)
- le respect de règles en matière de cumul d'emplois et d'activités.

Le référent déontologue répond aux interrogations des agents des collectivités et établissements affiliés ou adhérents sur leurs situations individuelles avec une capacité à jauger les difficultés et les solutions possibles.

L'attente des agents et des collectivités en termes de conseil déontologique peut être classée en fonction de l'étendue des réponses attendues :

- Questions relatives à l'état du droit positif : nécessitant simplement une lecture/communication des textes (pallie généralement à un déficit documentaire et/ou à une crainte de n'avoir pas les bonnes sources textuelles).

- Questions nécessitant une analyse ou une interprétation de la situation : l'auteur de la demande connaît les dispositions juridiques applicables, mais souhaite connaître leurs modalités d'application dans le cas d'espèce.

- Questions nécessitant une aide opérationnelle à la décision : l'analyse délivrée par le référent déontologue est assortie d'une prescription opérationnelle tenant compte des risques encourus (aide à la décision).

- Questions complexes nécessitant des recherches et une réflexion approfondie et/ou la collecte d'information auprès d'autres autorités ou référents.

Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Il est important de distinguer le conseil déontologique du conseil statutaire qui ne relève pas quant à lui du champ de compétences du référent déontologue.

Par ailleurs, le référent déontologue auprès duquel des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts ont été signalés, sur le fondement de l'article 6 ter A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, apporte, le cas échéant, aux personnes intéressées tout conseil de nature à faire cesser ce conflit.

La loi du 20 avril 2016 instaure une garantie pour le lanceur d'alerte, fonctionnaire qui relate ou témoigne de faits susceptibles d'être qualifiés de « conflit d'intérêts ».

Le décret n°2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public et de droit privé ou des administrations de l'Etat, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2018, précise la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte de la fonction publique.
Les collectivités et établissements seront tenus de désigner un référent « lanceur d'alerte » qui peut être interne à l'organisme ou extérieur. Les référents déontologues pourront exercer cette fonction.
Toutefois, dans cette hypothèse, c'est la procédure relative au recueil des signalements, définie par la collectivité ou l'établissement, qui aura vocation à s'appliquer.

Afin d'accompagner les agents publics et les encadrants dans l'exercice de leurs fonctions en matière de laïcité, un référent « laïcité » doit être clairement identifié dans chaque administration. Selon les spécificités des missions et l'organisation de chaque administration, les conseils en la matière pourront être apportés soit par un correspondant ou un référent « laïcité » dédié, soit par le

référent déontologue créé par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (Circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique).
Le respect du principe de laïcité faisant partie intégrante des principes déontologiques définis à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983, les référents déontologues conseilleront les agents et les collectivités sur toutes les questions relatives à l'application de ce principe.

Les missions du référent déontologue dépassent la question de la simple conformité à la règle pour aborder plus largement celle du respect de règles de bonne conduite et de probité. Il lui revient également de faire de la pédagogie éthique.

Le référent déontologue est également chargé d'assurer une fonction de veille permanente sur les pratiques adéquates dans le domaine de la déontologie et de la prévention des conflits d'intérêts au sein des collectivités.

Lorsqu'il constate un manquement aux principes énoncés aux articles 25 à 28 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, le référent déontologue en informe l'agent concerné. Il fait à l'agent toutes préconisations nécessaires pour lui permettre de se conformer à ses devoirs.

Par ailleurs, le référent déontologue a également un rôle de prévention et d'information auprès des services et des agents quant à l'interprétation des principes et devoirs déontologiques et des risques juridiques encourus en cas de manquement.
Cette mission s'exerce par l'intermédiaire de rédaction de guides ou de chartes, de diffusion de notes et l'organisation de réunions d'information.

Le référent déontologue, au-delà de ces aspects de communication, est amené à formuler des propositions et préconisations, notamment dans le cadre de son rapport annuel.

Il a également un rôle de diffusion de l'information. Il réalise la liste des autorités auprès desquelles les agents peuvent s'appuyer en matière de déontologie.

3. PROCEDURES DE SAISINE ET DE REPONSE

Le référent déontologue met en place et anime un système de traitement des demandes de conseil (procédures internes, tableaux de bord).

La demande de conseil peut être adressée par écrit (courrier ou courriel) par l'agent concerné directement à l'attention du référent déontologue. Celui-ci dispose de boites de réception individualisées dont les adresses sont communiquées aux agents.

Les agents peuvent également solliciter le référent déontologue oralement.

Le référent déontologue accuse réception de toute demande de conseil en mentionnant sa date de réception et le rappel du cadre réglementaire de réponse.

La plus grande confidentialité est garantie par le référent déontologue tant sur les éléments transmis par voie papier que par voie dématérialisée.
Le référent déontologue examine les éléments transmis par l'auteur de la saisine, peut l'auditionner, recueillir les observations orales ou écrites de l'agent et des pièces complémentaires et communique son conseil sur le dossier, dans un délai raisonnable à l'auteur de la saisine. Selon la nature de la sollicitation, ce délai peut aller de quelques jours à trois mois, renouvelables en fonction de la complexité de la demande.

Le conseil n'a qu'une valeur consultative, il ne peut lier l'agent qui reste seul responsable de la bonne exécution de ses obligations déontologiques.

Une procédure de gestion des réponses des agents doit être mise en place.

L'action du référent déontologue peut prendre diverses formes en fonction de la nature et de l'objet de l'intervention ou de la complexité de la demande.

Le référent déontologue peut être amené à transmettre plusieurs types de documents notamment :

- une lettre type accusant réception de la demande
- une lettre ou un courriel de réponse adapté(e) et étayé(e) apportant des éléments sur l'ensemble des points soulevés
- une lettre ou un courriel de demande d'information.

La réponse peut également, le cas échéant, s'accompagner de notes (comme par exemple sur le principe d'obéissance hiérarchique…), d'un dossier documentaire composé de références textuelles ou de jurisprudences.

Les réponses orales et incomplètes sont à proscrire. Si la demande a été formulée oralement, l'agent est invité à l'adresser par écrit notamment s'il souhaite obtenir une réponse écrite.

Dans le respect des préconisations de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, le référent déontologue tiendra un registre recensant les demandes reçues et les préconisations formulées.

Un rapport annuel d'activité « anonymisé » (et contenant le moins d'informations permettant d'identifier les agents concernés) est adressé par le référent déontologue à l'autorité territoriale ou au Président du Centre de Gestion. Une compilation des principaux conseils apportés par les référents déontologues est réalisée aux niveaux régional et national.

Conformément au décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique, lorsque la commission est saisie d'une

demande ayant fait l'objet d'une note écrite d'un référent déontologue, celle-ci est jointe au dossier de saisine.

Lorsque le référent déontologue est saisi comme référent « lanceur d'alerte », c'est la procédure de recueil des signalements définie par la collectivité ou l'établissement qui devra s'appliquer.

4. MODALITES D'INTERVENTION

Modalités d'intervention	Définies dans la lettre de mission : positionnement, durée de la fonction, missions, champ de compétence, procédure de saisine, moyens, risques déontologiques associés. S'il s'agit d'une instance collégiale, les modalités sont définies dans le règlement intérieur
Présence du référent déontologue au sein de la collectivité, de l'établissement ou du CDG	Pas d'obligation de présence permanente dans la collectivité ou l'établissement
Moyens nécessaires à l'exercice de la fonction	- Le référent déontologue doit disposer de moyens matériels : accès aux nouvelles technologies, moyens d'information et de communication, locaux avec une possibilité de mettre sous clé ses dossiers (bureau ou armoire)… - Le référent déontologue doit disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa fonction
Frais de déplacement	Lorsque le référent déontologue est une personnalité extérieure à la collectivité ou à l'établissement, ses frais de déplacement sont pris en charge.
Conditions d'exercice	- indépendance professionnelle - acquisition des compétences nécessaires - rattachement hiérarchique qui garantit sa neutralité vis à vis des différents services - sa fonction ne doit pas interférer sur son déroulement de carrière

	- L'autorité territoriale doit favoriser la transparence et la lisibilité de l'action du référent déontologue (information des élus, des responsables de services, de l'encadrement, de représentants du personnel dans le cadre des instances de dialogue social, des agents sur le sens et les modalités d'intervention du déontologue)
Prérogatives	Le référent déontologue n'est doté d'aucun pouvoir de contrainte mais dispose seulement de droits de communication de documents, d'informations et données réglementaires et de propositions

Lorsque la mission de référent déontologue est assurée par une instance collégiale, un règlement intérieur devra être adopté par le collège pour définir les modes d'organisation et de fonctionnement de cette instance. Ce règlement peut notamment prévoir que :

- Les membres sont nommés pour une durée de trois ans, renouvelable. Lorsqu'il est procédé au remplacement d'un membre, la nomination intervient pour la durée restant à courir avant le renouvellement des membres de l'instance.

- Le secrétariat de cette instance est assuré par le Centre de gestion si elle est constituée à un niveau départemental

- En cas d'instance régionale, le secrétariat est assuré par le référent déontologue de proximité relevant du CDG qui aura été désigné chef de file dans la charte de coopération prévue à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 ou dans une convention de coopération

- Le référent déontologue auteur de la saisine peut assister à la séance du collège consacrée à cette question, sans voix délibérative.

- Un rapporteur est choisi parmi les membres du collège. Il présente les dossiers soumis à la délibération de cette instance. Le rapporteur ne peut être le référent déontologue auteur de la saisine du collège.

- Le collège peut entendre ou consulter toute personne dont le concours lui paraît utile. Il entend l'agent à sa demande ou le convoque s'il le juge nécessaire.

- Les séances du collège ne sont pas publiques.

- Le collège remet chaque année au Président du CDG , ou le cas échéant des centres de gestion, un rapport qui présente son activité et établit une synthèse de ses conseils.

- La transmission des conseils à l'intéressé et, le cas échéant, la convocation de l'agent ou de toute autre personne auditionnée sont assurées par le secrétariat du collège.

5. FIN DE FONCTIONS

Le référent déontologue exerce ses fonctions pour une durée à déterminer dans l'arrêté portant désignation. Une durée de 3 ans renouvelable semble raisonnable.
Une modification de cette durée de fonctions est possible avec accord exprès des deux parties.

En cas d'incapacité ou de manquement à ses obligations, notamment en cas de conflit d'intérêts non signalé en amont, il sera mis fin aux fonctions du référent nommé et un autre référent déontologue pourra être désigné.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CHARTE DU REFERENT DEONTOLOGUE
MAI 2017

ANNEXES

1. MODELE DE LETTRE DE MISSION TRANSMISE PAR L'INTERREGION GRAND EST

JEAN-PIERRE & WALGENWITZ
AVOCATS ASSOCIÉS

Didier JEAN-PIERRE
Avocat associé
21-23 rue d'Algérie
69001 LYON
(04.72.27.86.99
Toque 1362
Email : jean-pierre@jpw-avocats.fr

PROJET DE LETTRE DE MISSION ADRESSEE AU REFERENT DEONTOLOGUE

Le nouvel article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, issu de l'article 11 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, dispose :
« Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.»
En application de l'article 28 bis de cette loi, le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique permet de désigner des agents chargés des fonctions de référent déontologue.

Par un arrêté en date du… pris par…, vous avez été désigné pour exercer les fonctions de référent déontologue.

Les missions du référent déontologue

Le référent déontologue est chargé d'apporter à l'agent public qui l'a saisi tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Le référent déontologue donne notamment des conseils en matière de prévention des conflits d'intérêts, d'impartialité, de neutralité, d'intégrité et de dignité dans l'exercice des fonctions. Il donne également tout conseil utile en matière de cumuls d'activités, de secret et discrétion professionnels.

Lorsque des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts lui ont été signalés sur le fondement de l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 précitée, le référent déontologue apporte, le cas échéant, aux personnes intéressées tous conseils de nature à faire cesser ce conflit.

Les conseils émis par le référent déontologue ne font pas grief et ne sont pas susceptibles de recours.

Ces conseils ne sont pas de nature juridique mais relèvent de l'accompagnement et de la pédagogie. Ils doivent éclairer les agents sur la conduite à tenir, les bonnes pratiques à mettre en place.

Les conseils du référent déontologue peuvent avoir pour objet de mettre fin à une situation de risque déontologique.

Le référent déontologue a également un rôle de prévention et d'information auprès des élus, des services et des agents quant à l'interprétation des principes et devoirs déontologiques et des risques juridiques encourus en cas de manquement. Cette mission s'exerce par l'intermédiaire de rédaction de guides ou de chartes, de diffusion de notes et par l'organisation de réunions d'information.

Le référent déontologue rédige un rapport annuel d'activité dans lequel il peut formuler des propositions et préconisations.

Cette mission vous est confiée pour une durée de…

Les risques déontologiques

Le référent déontologue exerce ses fonctions avec impartialité et dignité. Il se comporte de façon à prévenir tout doute légitime à son égard et s'abstient de tout comportement qui pourrait jeter le discrédit sur ses fonctions. Il adopte un comportement respectueux de la loi, s'attache à l'écoute des agents qui le saisissent et veille à ne pas compromettre le bon fonctionnement du service.

Le référent déontologue s'abstient de donner des conseils lorsqu'il a un intérêt personnel dans le dossier qui lui a été transmis ou lorsque des motifs d'ordre privé pourraient être de nature à mettre en cause son impartialité.

Le référent déontologue ayant la qualité d'agent contractuel ou de fonctionnaire est soumis aux obligations générales déontologiques statutaires et pénales. Il est notamment soumis aux dispositions du code pénal relatives aux prises illégales d'intérêts.

Le référent déontologue n'ayant pas la qualité d'agent public est tenu au secret et à la discrétion professionnels dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983.

Tous les référents déontologues sont soumis à l'obligation de déclaration d'intérêts dans les conditions prévues par le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016.

Conditions d'exercice des missions

L'autorité territoriale ou le président du centre de gestion met à la disposition du référent déontologue qu'il désigne les moyens matériels, notamment informatiques, permettant l'exercice effectif des missions.

Le déontologue doit disposer d'un bureau, d'un ordinateur et de moyens de communication adaptés. Ses fonctions sont du temps de travail effectif.

Il doit disposer d'une adresse électronique professionnelle distincte de ses autres fonctions d'agent public.

Le référent déontologue peut recueillir auprès des personnes publiques et privées toute information nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Il peut entendre ou consulter toute personne dont le concours lui paraît utile.
Il peut demander communication de tous documents lui paraissant utile dans le respect des règles relatives à la communication et à l'accès aux documents administratifs ainsi qu'au secret professionnel.

Signature du référent déontologue

Date et signature de l'autorité territoriale

Pièce jointe : Charte du référent déontologue

2. EXTRAITS DE LA LOI N°83-634 DU 13 JUILLET 1983

Article 25

Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.
Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité.
Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses.
Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.
Il appartient à tout chef de service de veiller au respect de ces principes dans les services placés sous son autorité. Tout chef de service peut préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service.

Article 25 bis

I.- Le fonctionnaire veille à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver.
Au sens de la présente loi, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.
II.- A cette fin, le fonctionnaire qui estime se trouver dans une situation de conflit d'intérêts :
1° Lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, saisit son supérieur hiérarchique ; ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ;
2° Lorsqu'il a reçu une délégation de signature, s'abstient d'en user ;
3° Lorsqu'il appartient à une instance collégiale, s'abstient d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer ;
4° Lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles, est suppléé selon les règles propres à sa juridiction ;
5° Lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, est suppléé par tout délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions.

Article 25 ter

I.- La nomination dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat, est conditionnée à la transmission préalable par le fonctionnaire d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination.
Dès la nomination du fonctionnaire dans l'un des emplois définis au premier alinéa du présent I, l'autorité investie du pouvoir de nomination transmet la déclaration d'intérêts produite par le fonctionnaire à l'autorité hiérarchique dont il relève dans l'exercice de ses nouvelles fonctions.
II.- Lorsque l'autorité hiérarchique constate que le fonctionnaire se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, au sens du I de l'article 25 bis, elle prend les mesures nécessaires pour y mettre fin ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.
Lorsque l'autorité hiérarchique ne s'estime pas en mesure d'apprécier si le fonctionnaire se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle transmet la déclaration d'intérêts de l'intéressé à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

[…] Le modèle, le contenu et les modalités de transmission, de mise à jour, de conservation et de consultation de la déclaration d'intérêts ainsi que les modalités de destruction des déclarations transmises par les personnes n'ayant pas été nommées à l'emploi concerné sont fixés par décret en Conseil d'Etat, après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Article 25 quater

I.- Le fonctionnaire exerçant des responsabilités en matière économique ou financière et dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient est tenu de prendre, dans un délai de deux mois suivant cette nomination, toutes dispositions pour que ses instruments financiers soient gérés, pendant la durée de ses fonctions, dans des conditions excluant tout droit de regard de sa part.
Le fonctionnaire justifie des mesures prises auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.
Les documents produits en application du présent I ne sont ni versés au dossier du fonctionnaire, ni communicables aux tiers.
II.- Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat, après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Article 25 quinquies

I.- Le fonctionnaire nommé dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat, adresse au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans un délai de deux mois suivant sa nomination, une déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale concernant la totalité de ses biens propres ainsi que, le cas échéant, ceux de la communauté ou les biens indivis. Ces biens sont évalués à la date du fait générateur de la déclaration comme en matière de droits de mutation à titre gratuit.
II.- Dans les deux mois qui suivent la cessation de ses fonctions, le fonctionnaire soumis au I du présent article adresse une nouvelle déclaration de situation patrimoniale au président de la Haute Autorité.
[…]
III.- La déclaration de situation patrimoniale n'est ni versée au dossier du fonctionnaire ni communicable aux tiers. Au cours de l'exercice des fonctions, toute modification substantielle de la situation patrimoniale du fonctionnaire donne lieu, dans un délai de deux mois, à une déclaration dans les mêmes formes. Le modèle, le contenu et les modalités de transmission, de mise à jour et de conservation de la déclaration de situation patrimoniale sont fixés par décret en Conseil d'Etat, après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique […]

Article 25 sexies

I.- Le fait, pour un fonctionnaire qui est soumis à l'obligation prévue au I et au IV de l'article 25 ter, au I de l'article 25 quater, au I et au III de l'article 25 quinquies, de ne pas adresser la déclaration prévue au IV de l'article 25 ter, au I ou au III de l'article 25 quinquies, de ne pas justifier des mesures prises en application du I de l'article 25 quater, d'omettre de déclarer une partie substantielle de son patrimoine ou de ses intérêts ou de fournir une évaluation mensongère de son patrimoine est puni d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende […]

Article 25 septies

I.- Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des II à V du présent article.
Il est interdit au fonctionnaire :
1° De créer ou de reprendre une entreprise lorsque celle-ci donne lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à affiliation au régime prévu à l'article L 133-6-8 du code de la sécurité sociale, s'il occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein ;
2° De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ;
3° De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel ;
4° De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ;
5° De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.
[…]

Article 25 octies

I.- Une commission de déontologie de la fonction publique est placée auprès du Premier ministre pour apprécier le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique.
Elle est chargée :
1° De rendre un avis lorsque l'administration la saisit, préalablement à leur adoption, sur les projets de texte élaborés pour l'application des articles 6 ter A, 25 à 25 ter, 25 septies, 25 nonies et 28 bis ;
2° D'émettre des recommandations sur l'application des mêmes articles ;
3° De formuler des recommandations lorsque l'administration la saisit sur l'application desdits articles à des situations individuelles.
[…]
II.-La commission est chargée d'examiner la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire sur le fondement du III de l'article 25 septies avec les fonctions qu'il exerce.
III.-Le fonctionnaire cessant définitivement ou temporairement ses fonctions ou, le cas échéant, l'autorité dont il relève dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine saisit à titre préalable la commission afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, ou de toute activité libérale, avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.
[…]

Article 25 nonies

I. - Les articles 25 ter, 25 quinquies et 25 sexies de la présente loi ne s'appliquent pas aux agents publics mentionnés à l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.

II. - Les articles 25 à 25 sexies et 25 octies de la présente loi sont applicables :

1° Aux agents contractuels de droit public ou de droit privé des établissements publics,

organismes ou autorités mentionnés au I de l'article L 1451-1 du code de la santé publique, sans préjudice des dispositions spécifiques qui peuvent leur être applicables ;

2° Aux agents contractuels de droit public ou de droit privé d'une autorité administrative indépendante ou d'une autorité publique indépendante, sans préjudice des dispositions spécifiques qui peuvent leur être applicables.

III. - Les décrets mentionnés au I des articles 25 ter et 25 quinquies peuvent prévoir, lorsque certains agents sont déjà astreints, par des dispositions législatives spécifiques, à des obligations de déclaration similaires à celles prévues à ces mêmes articles, que les déclarations faites au titre des dispositions spécifiques tiennent lieu des déclarations prévues par la présente loi.

Article 25 decies

Il est interdit à tout fonctionnaire qui, placé en position de détachement, de disponibilité ou hors cadre et bénéficiant d'un contrat de droit privé, exerce en tant que cadre dirigeant dans un organisme public ou un organisme privé bénéficiant de concours financiers publics et qui réintègre son corps ou cadre d'emplois d'origine, de percevoir des indemnités liées à la cessation de ses fonctions au sein de cet organisme, à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Article 26

Les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal.
Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent.

Article 27

Les fonctionnaires ont le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public dans le respect des règles mentionnées à l'article 26 de la présente loi.

Article 28

Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.
Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Article 28 bis

Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités et critères de désignation des référents déontologues.

3. DECRET N°2017-519 DU 10 AVRIL 2017 RELATIF AU REFERENT DEONTOLOGUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Article 1

En application de l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, un référent déontologue est désigné selon les modalités prévues au présent décret :
1° Pour la fonction publique de l'Etat, dans les administrations et services mentionnés à l'article 2 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et, le cas échéant, dans les groupements d'intérêt public et les établissements publics industriels et commerciaux dans lesquels des fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984 précitée sont affectés en vertu de dispositions législatives spéciales
2° Pour la fonction publique territoriale, dans les collectivités territoriales et les établissements publics qui en relèvent mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée
3° Pour la fonction publique hospitalière, dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

Article 2

Les missions de référent déontologue peuvent, selon les cas, être assurées par :
1° Une ou plusieurs personnes qui relèvent ou ont relevé de l'administration, de l'autorité, de la collectivité territoriale ou de l'établissement public concerné ;
2° Un collège dont la composition et les attributions sont fixées par un arrêté du chef de service. Ce collège peut comprendre des personnalités qualifiées extérieures à l'administration concernée ou à la fonction publique. Lorsqu'il est procédé au remplacement d'un membre du collège, la désignation intervient pour la durée des fonctions restant à courir de ce membre. Le collège adopte un règlement intérieur précisant son organisation et son fonctionnement ;
3° Une ou plusieurs personnes relevant d'une autre autorité mentionnée au 1° que celle dans laquelle le référent est désigné.
Les référents déontologues sont désignés pour une durée fixée par décision du chef de service mentionné à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et qui ne peut être modifiée qu'avec leur accord exprès. Au terme de cette période, il peut être procédé, dans les mêmes conditions, au renouvellement de leurs missions.

Article 3

A l'exception des personnalités qualifiées extérieures à la fonction publique, les référents déontologues mentionnés à l'article 2 sont choisis parmi les magistrats et fonctionnaires, en activité ou retraités, ou parmi les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Article 4

Le référent déontologue est désigné à un niveau permettant l'exercice effectif de ses missions.
Plusieurs chefs de service peuvent désigner un même référent déontologue pour les agents publics placés sous leur autorité respective. Un arrêté du ministre compétent ou de l'autorité territoriale compétente peut également désigner un même référent déontologue pour des services placés sous son autorité et des établissements publics placés sous sa tutelle.
Dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, le référent déontologue est désigné par le chef de service au sein ou à l'extérieur de leur service.

Dans les collectivités publiques relevant de la loi du 26 janvier 1984 précitée, il est désigné par l'autorité territoriale, à l'exception des collectivités territoriales et établissements publics affiliés à titre obligatoire ou volontaire à un centre de gestion où il est désigné par le président du centre de gestion.
Dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 précitée, il est désigné par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Article 5

La décision de désignation du référent déontologue ainsi que les informations nécessaires permettant de se mettre en rapport avec lui sont portées, par le chef de service et par tout moyen, à la connaissance des agents placés sous son autorité.
Cette désignation fait l'objet d'une publication, selon le cas, dans un des bulletins, recueils ou registres mentionnés aux articles R. 312-3 à R. 312-6 du code des relations entre le public et l'administration.

Article 6

Le chef de service met à la disposition du référent déontologue qu'il désigne selon les modalités prévues à l'article 4 les moyens matériels, notamment informatiques, permettant l'exercice effectif des missions.

Article 7

Le référent déontologue est tenu au secret et à la discrétion professionnels dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Article 8

Lorsque des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts lui ont été signalés sur le fondement de l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 précitée, le référent déontologue apporte, le cas échéant, aux personnes intéressées tous conseils de nature à faire cesser ce conflit.

Article 9

Le ministre des affaires étrangères et du développement international, la ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer, chargée des relations internationales sur le climat, la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de l'économie et des finances, la ministre des affaires sociales et de la santé, le ministre de la défense, le garde des sceaux, ministre de la justice, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales, le ministre de l'intérieur, le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement, la ministre du logement et de l'habitat durable, la ministre de la culture et de la communication, la ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes, la ministre de la fonction publique, le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports, et la ministre des outre-mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'INTERIEUR

Reçu le
30 AOUT 2017
FNCDG

DIRECTION GENERALE
DES COLLECTIVITES LOCALES

Sous-direction des élus locaux
et de la fonction publique territoriale
Bureau des élus locaux, du recrutement
et de la formation des personnels territoriaux

Paris, le 17 AOUT 2017

Affaire suivie par :
Marie-Claude Laromanière
Tél. : 01 49.27.30.43
Mél : marie-claude.laromaniere@interieur.gouv.fr
N°17- 020261-D

Monsieur le Président,

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a créé, à compter du 1er janvier 2017, le compte personnel d'activité (CPA), composé du compte personnel de formation (CPF) et du compte d'engagement citoyen (CEC).

La loi prévoit pour les agents publics la possibilité de consulter leurs droits sur un site internet géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), à l'instar des salariés de droit privé.

Lors d'une réunion organisée le 6 juin 2017 par la DGCL, à laquelle vos services ont participé, les modalités de mise en œuvre du système d'information lié au CPF envisagées vous ont été présentées.

Concernant la reprise des droits DIF pour la mise en œuvre initiale du dispositif, il est envisagé de reconstituer ces droits pour les agents titulaires sur la base des données liées au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) et d'offrir la possibilité aux employeurs qui le souhaitent de venir corriger ces données directement sur le système d'information lié au CPF ou par échange de fichiers avant la fin du premier trimestre 2018. Concernant les agents contractuels, un recensement des droits DIF par l'employeur serait nécessaire. Ils seraient communiqués à la CDC par saisie directe sur le portail de la CDC ou par échange de fichiers.

Monsieur Michel HIRIART
Président de la Fédération
Nationale des centres de gestion
de la fonction publique territoriale
80 rue de Reuilly
75012 PARIS

Concernant l'actualisation des droits CPF année après année, il est envisagé d'offrir le choix aux collectivités entre une saisie manuelle des informations relatives aux comptes CPF de leurs agents sur le système d'information CPF et une mise en relation du système d'information de l'employeur avec le système d'information CPF. Dans cette seconde hypothèse, afin de réduire les coûts de gestion globale du dispositif, il est envisagé de mutualiser la gestion des comptes au niveau des centres de gestion pour les collectivités affiliées, afin de n'interfacer que le système d'information des centres de gestion avec celui de la CDC.

Je vous prie de bien vouloir me confirmer que cette proposition ne soulève pas d'objection de votre part ou de me transmettre, le cas échéant, vos observations dans les meilleurs délais, afin de garantir la mise en œuvre du CPF dans les délais prévus par la loi.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée et bien cordiale -

Le directeur général
des collectivités locales

Bruno DELSOL

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

80 rue de Reuilly – 75012 PARIS
01 53 30 09 99

Paris, le 19 septembre 2017

M. Bruno DELSOL, Directeur général
Direction Générale des Collectivités Locales
2, Place des Saussaies
75008 PARIS

Le Président

MH/TS n°87-17

Objet : Votre courrier référencé N°17-020261-D

Monsieur le Directeur général,

Vous nous avez sollicités au sujet de la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) issu de la loi n°2016-1008 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Concernant l'actualisation des droits CPF, vous nous indiquez qu'il est envisagé d'offrir le choix aux collectivités entre :

- une saisie manuelle des informations relatives aux comptes CPF de leurs agents sur le système d'information CPF géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC)
- et une mise en relation du système d'information de l'employeur avec le système d'information CPF.

Vous envisagez, dans la seconde hypothèse, de *"mutualiser la gestion des comptes au niveau des centres de gestion pour les collectivités affiliées, afin de n'interfacer que le système d'information des CDG avec celui de la CDC"*.

Une réflexion globale concernant les solutions informatiques des CDG, couvrant la gestion de la carrière mais étendu à l'ensemble de leurs domaines d'activités, a été engagée avec la réalisation d'un état des lieux des systèmes d'information et d'un schéma directeur informatique national mutualisé des CDG.
La mission proposée ne pouvait être incluse dans le périmètre de cette étude mais il ressort de nos échanges avec les Centres, qu'à ce jour, les CDG, qui ne gèrent pas cette mission, ne disposent pas d'outil dédié permettant l'actualisation des comptes CPF.

De plus, concernant la gestion de la carrière, différentes solutions informatiques sont utilisées par les Centres : les principales sont fournies par des éditeurs privés, ce qui signifie qu'ils devraient apporter des évolutions à leurs produits, permettant l'actualisation du CPF. Or, la réactivité des éditeurs n'est pas toujours avérée et la mise en œuvre des évolutions n'est pas nécessairement réalisée, compte-tenu du coût des développements, notamment.
Une illustration de cette difficulté a été fournie lors des travaux en vue de la mise en place du prélèvement à la source.

L'absence d'outil identifié et les difficultés rencontrées avec les éditeurs lorsqu'il s'agit de faire évoluer leurs produits constituent l'un des obstacles à la prise en charge de cette mission par les

CDG, au moins à brève échéance. Nous soulignons également que l'interface entre le système d'information de la CDC et ceux des CDG requiert, en amont, une interface entre le système d'information de la collectivité et ceux des CDG, pour un fonctionnement correct.

Au-delà de l'équipement en solution informatique, la gestion de l'actualisation du CPF représente également un coût en ressources humaines, dans un contexte où les Centres se sont vus confier de nombreuses nouvelles missions. La mission proposée n'inclut aucun financement associé, lequel aurait pu être envisagé par la CDC.

Enfin, la reprise des droits DIF est prévue avant la fin du premier trimestre 2018, pour entrer ensuite dans la phase d'actualisation des droits CPF. Cette échéance opérationnelle n'est pas envisageable pour les Centres de Gestion.

Compte-tenu de ces éléments, nous sommes désolés de ne pouvoir donner satisfaction à votre demande dans l'immédiat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur général, l'expression de ma haute considération.

Le Président,



Michel HIRIART
Président du Centre de Gestion
des Pyrénées-Atlantiques

Copie : Mme Marie-Claude LAROMANIERE, Direction Générale des Collectivités Locales

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'action et des comptes publics

Circulaire du

relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique

NOR : **CPAF1704523C**

Le ministre de l'action et des comptes publics
Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur
La ministre des solidarités et de la santé
à
Messieurs les ministres d'Etat,
Mesdames et Messieurs les ministres et secrétaires d'Etat,
Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Mesdames et Messieurs les préfets de département,
(Métropole et départements d'outre-mer),
Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé

Annexes : - Annexe I – Le temps partiel thérapeutique des agents contractuels de droit public
- Annexe II – Notice explicative relative au temps partiel thérapeutique
- Annexe III – Modèle de demande de temps partiel thérapeutique incluant le certificat médical du médecin traitant et du médecin agréé
- Annexe III – Modèle de courrier à destination du médecin agréé

Résumé : Le temps partiel thérapeutique est une modalité d'organisation du temps de travail permettant à un fonctionnaire de continuer à exercer une activité professionnelle malgré une incapacité temporaire et partielle de ses capacités de travail du fait de son état de santé. La circulaire présente la procédure d'octroi du temps partiel thérapeutique, ses modalités de fonctionnement ainsi que ses conséquences sur la situation administrative et la rémunération du fonctionnaire, telles qu'elles résultent notamment de l'article 8 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique**.**

Mots-clés : Congés et absences, Temps de travail, Protection sociale.

Textes de référence :
- Article 34 *bis* de la loi n° 84-16 du 14 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- Article 57 (4° *bis*) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Article 41-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

PROJET

Texte abrogé : Circulaire n° B9/07-177 du 1er juin 2007 relative au temps partiel thérapeutique.

Aux termes de l'article 8 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, les titres II, III et IV du statut général des fonctionnaires prévoient aux articles susmentionnés que ceux-ci peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.

Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le travail à temps partiel thérapeutique peut être accordé pour une période d'une durée maximale de six mois renouvelable une fois.

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical favorable établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi.

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;

- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement.

Ce temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps.

1. Personnels concernés

L'accomplissement du service à temps partiel pour raison thérapeutique est ouvert à l'ensemble des fonctionnaires titulaires des trois versants de la fonction publique.

Ces dispositions s'appliquent également aux fonctionnaires stagiaires de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière[1], sauf dans le cas où le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation.

Les agents contractuels de droit public, ainsi que, pour la fonction publique territoriale, les fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps non complet dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure aux 4/5èmes de la durée légale (soit 28 heures pour un temps complet de 35h) sont[2] affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie et bénéficient des dispositions

[1] Article 24 *bis* du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 modifié fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics.
Article 2 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.
Article 21 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997 modifié fixant les dispositions communes applicables aux agents stagiaires de la fonction publique hospitalière.

[2] Article 2 (3°) du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

relatives au temps partiel pour motif thérapeutique instaurées par le régime général de la sécurité sociale. L'annexe I présente les modalités pratiques de mise en œuvre du temps partiel thérapeutique pour ces personnels et la nécessaire coordination avec les caisses pour le suivi de ces dispositions.

2. Conditions d'éligibilité au temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé après un congé de maladie, un congé de longue maladie, un congé de longue durée ou un congé pour invalidité temporaire imputable au service :

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;
- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Cette modalité particulière d'exercice des fonctions à temps partiel s'inscrit dans une logique de maintien et de retour dans l'emploi suite à un congé pour raison de santé. Le temps partiel thérapeutique ne peut donc s'appliquer qu'à des fonctionnaires en position d'activité ou de détachement. L'octroi du temps partiel thérapeutique aux agents placés dans d'autres positions statutaires (disponibilité d'office pour raison de santé, congé parental, etc.) n'est pas possible.

Aucune durée minimale d'arrêt de travail continu n'est exigée préalablement à l'octroi du temps partiel thérapeutique : le fonctionnaire peut donc bénéficier de ce dispositif dès lors qu'il a bénéficié d'un jour d'arrêt de travail.

3. La procédure d'octroi et de renouvellement du temps partiel thérapeutique

3.1. La demande de temps partiel thérapeutique

La demande est présentée par l'agent à son employeur[3] accompagnée d'un certificat médical favorable établi par [le] médecin traitant. Afin de faciliter cette démarche, un modèle de formulaire de demande de temps partiel thérapeutique comprenant ce certificat médical est proposé en annexe III.

Dans le cas où le fonctionnaire transmet à son employeur une demande de temps partiel thérapeutique uniquement justifiée par un avis d'arrêt de travail sur lequel son médecin traitant a prescrit un temps partiel pour raison médicale ou un travail léger (accident de service ou maladie professionnelle), il est invité à fournir un certificat médical mentionnant expressément le temps partiel thérapeutique, de préférence en utilisant le modèle proposé en annexe III.

Aucun délai n'est imparti à l'agent pour demander le bénéfice d'un temps partiel thérapeutique. Néanmoins, compte tenu du temps nécessaire au déroulement de la procédure d'attribution de ce dispositif, il est recommandé d'anticiper le plus en amont possible le dépôt de cette demande, de sorte que la décision de l'employeur puisse intervenir avant la reprise de l'activité et, à défaut, dans les meilleurs délais possibles après la reprise d'activité.

Dans le cas où cette décision serait postérieure à la reprise de l'activité, l'employeur est invité à déterminer avec le fonctionnaire si, dans l'attente de cette décision, celui-ci souhaite :

Article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, pour les contractuels et article 34 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, pour les fonctionnaires à temps non complet.
Article 2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

[3] *i.e* le chef de service dans la fonction publique de l'Etat, l'autorité territoriale dans la fonction publique territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dans la fonction publique hospitalière.

PROJET

- soit demander à travailler dans le cadre d'un temps partiel sur autorisation ;
- soit poursuivre son activité à temps partiel, s'il bénéficiait déjà d'un temps partiel sur autorisation ou de droit ;
- soit travailler à temps plein.

L'employeur informe l'agent des conséquences de son choix sur ses droits à rémunération et à pension de retraite. La durée du temps partiel thérapeutique est décomptée à compter de sa date d'attribution.

Par ailleurs, il serait souhaitable, dès lors que le fonctionnaire envisage de déposer une telle demande, que celui-ci sollicite, dans le cadre d'un entretien de maintien ou de retour dans l'emploi, un échange tant avec le médecin de prévention / du travail qu'avec son supérieur hiérarchique afin de l'aider à anticiper sa reprise d'activité au regard de ses capacités de travail, des contraintes liées à son environnement professionnel et des exigences du service.

Le médecin de prévention / du travail est également un référent privilégié pour le médecin traitant de l'agent. Il peut ainsi l'aider à mieux prendre en compte les réalités du travail dans le cadre de la rédaction de son avis médical à l'appui de la demande de temps partiel thérapeutique.

La notice explicative jointe en annexe II, à destination de l'agent et de son médecin traitant, précise, en tant que de besoin, les modalités du temps partiel thérapeutique.

3.2. L'avis du médecin traitant accompagnant la demande

Le médecin traitant examine le fonctionnaire et rend un avis sur sa capacité à exercer ses fonctions à temps partiel thérapeutique, au regard des deux critères fixés par la loi :

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;
- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Le médecin traitant se prononce également sur la quotité de temps de travail compatible avec l'état de santé du fonctionnaire ainsi que, lorsque la demande de temps partiel thérapeutique est effectuée en lien avec un congé pour invalidité temporaire imputable au service, sur la durée de la période de temps partiel thérapeutique (*cf.* point 4).

Pour faciliter cette appréciation, le médecin traitant peut utilement se rapprocher du médecin de prévention / du travail. L'employeur peut également fournir un descriptif des missions du fonctionnaire et des tâches effectuées par lui.

Le médecin traitant renseigne le certificat médical inclus dans le formulaire de demande de temps partiel thérapeutique (annexe III) qu'il remet, accompagné des pièces médicales sous pli confidentiel à l'attention du médecin agréé, au fonctionnaire.

3.3. L'avis du médecin agréé

Il est rappelé que chaque administration doit s'attacher un ou plusieurs des médecins généralistes et spécialistes agréés inscrits sur une liste établie par le préfet de département[4].

[4] Article 2 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.
Article 1er du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.
Article 2 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière.

L'employeur oriente le fonctionnaire ayant formulé une demande de temps partiel thérapeutique vers le médecin généraliste agréé attaché auprès de lui ou, à défaut, vers tout médecin agréé de son choix. Un modèle de courrier à destination du médecin agréé est proposé en annexe IV à cet effet.

En tout état de cause, le médecin agréé se prononçant lors d'un éventuel renouvellement doit, autant que possible, être le même que lors de la première demande, afin d'assurer un suivi médical efficient de l'agent mais aussi de vérifier que la durée maximale d'un an de temps partiel thérapeutique au titre de la même affection n'est pas dépassée.

Le coût de la visite médicale est pris en charge par l'employeur, une seule fois par procédure selon les barèmes prévus par la réglementation[5]. Il n'y a pas lieu, en la matière, de multiplier les avis médicaux dès lors que le comité médical ou la commission de réforme est saisi pour avis lorsque les avis médicaux ne sont pas concordants.

De la même manière que le médecin traitant, le médecin agréé examine le fonctionnaire et rend un avis sur sa capacité à exercer ses fonctions à temps partiel thérapeutique au regard des deux critères fixés par la loi (*cf.* point 3.2). Le médecin agréé se prononce également sur la quotité de temps de travail compatible avec l'état de santé du fonctionnaire ainsi que, lorsque la demande de temps partiel thérapeutique est effectuée en lien avec un congé pour invalidité temporaire imputable au service, sur la durée de la période de temps partiel thérapeutique (*cf.* point 4).

Pour faciliter cette appréciation, le médecin agréé peut utilement se rapprocher du médecin de prévention / du travail. L'employeur peut également fournir un descriptif des missions et des tâches effectuées par le fonctionnaire.

Le médecin agréé inscrit son avis sur le même formulaire que celui utilisé par le médecin traitant (annexe III), ce qui facilite la vérification de la concordance de son avis avec celui du médecin traitant. Selon la situation, il transmet :

- lorsque son avis concorde avec celui du médecin traitant, le formulaire (annexe III) dans lequel figurent l'avis du médecin traitant et son avis concordant, à l'employeur. Le médecin agréé conserve les éléments médicaux dans le dossier de l'agent ;
- lorsque son avis ne concorde pas avec celui du médecin traitant, l'entier dossier, y compris les éléments médicaux, au secrétariat du comité médical ou de la commission de réforme. Il informe l'employeur de cette saisine.

Le caractère non concordant des avis médicaux s'apprécie tant au regard de la justification médicale du temps partiel thérapeutique que de la durée de la période de temps partiel thérapeutique (lorsque la demande de temps partiel thérapeutique est effectuée en lien avec un congé pour invalidité temporaire imputable au service) et de la quotité de temps de travail préconisée.

3.4. L'intervention du comité médical ou de la commission de réforme

Le comité médical ou, quand le temps partiel thérapeutique fait suite à un congé pour invalidité temporaire imputable au service, la commission de réforme n'est saisi que lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants.

Le comité médical ou la commission de réforme rend son avis sur la base des mêmes critères que ceux sur lesquels le médecin traitant et le médecin agréé se sont prononcés, à savoir : la justification du temps partiel thérapeutique au regard des conditions prévues par la loi, ainsi que la durée du temps partiel thérapeutique (lorsque la demande de temps partiel thérapeutique est effectuée en lien avec un congé pour invalidité temporaire imputable au service) et la quotité de temps de travail préconisée.

[5] Arrêté du 3 juillet 2007 fixant la rémunération des médecins agréés, généralistes et spécialistes visés par le décret du 14 mars 1986.

PROJET

Bien que, dans le cadre de ses pouvoirs d'investigation[6], le comité médical ou la commission de réforme puisse diligenter des expertises médicales, il est invité à s'appuyer sur les éléments médicaux produits par le médecin traitant et par le médecin agréé dans le cadre de la procédure. Le recours aux expertises complémentaires doit rester exceptionnel.

Lorsque le comité médical ou la commission de réforme a rendu son avis, il transmet à l'employeur le formulaire de la demande de temps partiel thérapeutique (dont le modèle figure en annexe III), accompagné de cet avis.

3.5. Le décision de l'employeur

L'employeur reçoit *in fine* soit le seul formulaire de demande de temps partiel thérapeutique (dont le modèle figure en annexe III), comportant les avis concordants du médecin traitant et du médecin agréé, soit ce formulaire, comportant les avis divergents des médecins, accompagné de l'avis du comité médical ou de la commission de réforme.

Les différents avis médicaux ne lient pas l'employeur. Il doit apprécier la demande au regard de ces avis et des nécessités de service.

La décision de refus de temps partiel thérapeutique est une décision administrative défavorable qui doit être motivée au sens de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration.

Lorsqu'il a pris sa décision, l'employeur en informe le fonctionnaire, ainsi que le médecin agréé et, le cas échéant, le comité médical ou la commission de réforme. Il peut également en informer le médecin chargé de la prévention.

3.6. Situations particulières :

1. Lorsque la demande de temps partiel thérapeutique intervient dans le cadre d'une reprise d'activité après un congé de maladie ordinaire de plus de douze mois consécutifs, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, le fonctionnaire ne peut reprendre son activité sans l'avis favorable du comité médical[7].

Le fait que le fonctionnaire reprenne son activité à temps plein ou à temps partiel thérapeutique constitue un élément d'appréciation important de nature à aider le comité médical à statuer sur la reprise d'activité. Il convient alors de joindre les deux procédures (reprise d'activité et temps partiel thérapeutique). Le cas échéant, le courrier (dont un modèle figure en annexe IV) adressé au médecin agréé à fin d'expertise sera adapté pour lui demander de se prononcer sur ces deux questions. Selon la situation, le comité médical se prononcera soit sur la reprise d'activité et le temps partiel thérapeutique, soit sur la seule reprise d'activité si le temps partiel thérapeutique fait consensus entre le médecin traitant et le médecin agréé.

2 L'employeur peut se dispenser d'avoir recours à une expertise médicale par un médecin agréé lorsque le fonctionnaire produit un certificat médical émanant d'un médecin qui appartient au personnel enseignant et hospitalier d'un centre hospitalier régional faisant partie d'un centre hospitalier et universitaire ou d'un médecin ayant dans un établissement hospitalier public la qualité de praticien hospitalier[8].

---

[6] Articles 7 et 19 du décret du 14 mars 1986 susmentionné pour la fonction publique d'Etat.
Article 4 du décret du 30 juillet 1987 susmentionné pour la fonction publique territoriale.
Article 7 du décret du 19 avril 1988 susmentionné pour la fonction publique hospitalière.
Article 16 de l'arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

[7] Articles 27 et 41 du décret du 14 mars 1986 susmentionné pour la fonction publique d'Etat.
Articles 17 et 31 du décret du 30 juillet 1987 susmentionné pour la fonction publique territoriale.
Articles 17 et 30 du décret du 19 avril 1988 susmentionné pour la fonction publique hospitalière.

[8] Article 1er du décret du 14 mars 1986 susmentionné pour la fonction publique d'Etat.
Article 1er du décret du 30 juillet 1987 susmentionné pour la fonction publique territoriale.
Article 3 du décret du 19 avril 1988 susmentionné pour la fonction publique hospitalière.

4. Durée et quotité du temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé selon les modalités de durée et de quotité suivantes :

	Durée et périodicité	**Quotité**
Après un congé de maladie ordinaire, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée	1 an maximum par affection, par période fixe de 3 mois	50 %, 60 %, 70 %, 80 % et 90 %
Après un congé pour invalidité temporaire imputable au service	1 an maximum, par périodes allant de 1 mois à 6 mois	50 %, 60 %, 70 %, 80 % et 90 %

La durée maximale d'un an de temps partiel thérapeutique s'apprécie au regard de l'affection ayant justifié l'octroi du congé de maladie précédant immédiatement la reprise en temps partiel thérapeutique. La notion d'affection doit s'entendre au sens strict (par exemple, les différents types de cancer constituent autant d'affections distinctes).

Lorsque, au regard des avis médicaux, l'état de santé du fonctionnaire le permet et que cela est compatible avec les exigences du poste, la quotité de temps partiel thérapeutique peut être définie de manière progressive pour permettre une reprise d'activité par palier (par exemple, sur une période de 3 mois à temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire peut exercer un mois à 50 % puis deux mois à 70 %).

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé, de quelque nature que ce soit, la période de temps partiel thérapeutique n'est pas suspendue, ni interrompue. Toutefois, si le fonctionnaire en fait la demande expresse, cette période peut être interrompue. Dans ce cas, le fonctionnaire peut solliciter l'octroi d'une nouvelle période de temps partiel thérapeutique, lors de son retour de congé, s'il le souhaite.

Au terme de la période de temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire reprend son service à temps plein sans qu'il soit besoin de solliciter l'avis du médecin agréé, du comité médical ou de la commission de réforme.

Si le fonctionnaire ne peut reprendre le service à temps complet, il peut solliciter un nouveau congé de maladie (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée ou congé pour invalidité temporaire imputable au service), sous réserve des droits restants. Il peut également solliciter un temps partiel sur autorisation ou de droit, par exemple s'il justifie être en situation de handicap.

Le fonctionnaire peut également demander à bénéficier d'un aménagement de ses conditions de travail ou, le cas échéant, d'un reclassement[9]. Il peut alors se voir proposer une période de préparation au reclassement[10].

[9] Article 63 de la loi du 11 janvier 1984, article 81 de la loi du 26 janvier 1984 et article 71 de la loi du 9 janvier 1986.
[10] Article 63 de la loi du 11 janvier 1984, article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 et article 75-1 de la loi du 9 janvier 1986.

PROJET

5. Impact sur la situation administrative et la rémunération

5.1. Droit à rémunération

Le fonctionnaire en temps partiel thérapeutique, quelle que soit la quotité accordée, perçoit l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Pour les fonctionnaires d'Etat et, le cas échéant[11], les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, le montant des primes et indemnités est calculé *au prorata* de la durée effective de service.

5.2. Situation administrative

Les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme à temps plein s'agissant de :

- la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade ;
- la constitution et la liquidation des droits à pension civile ;
- l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie.

5.3. Régime des congés annuels et des jours accordés au titre de la réduction du temps de travail

Les droits à congé annuel et des jours accordés au titre de la réduction du temps de travail d'un fonctionnaire en service à temps partiel thérapeutique sont assimilables à ceux d'un agent effectuant un service à temps partiel de droit commun.

*

Nous vous serions obligés de bien vouloir assurer largement la diffusion de la présente circulaire au sein de vos services et, en outre, pour les préfets, auprès des collectivités territoriales de votre département et de leurs établissements publics et, pour les directeurs généraux des agences régionales de santé, aux établissements publics de santé.

Pour le ministre de l'action et des comptes publics
et par délégation
Le directeur général de l'administration et de la fonction publique

Thierry LE GOFF

Pour le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur
et par délégation
Le directeur général des collectivités locales

Bruno DELSOL

[11] Au nom du principe de libre administration, les collectivités territoriales et leurs établissements publics locaux sont libres d'instituer ou non un régime indemnitaire pour leurs agents.

PROJET

Pour la ministre des solidarités et de la santé
et par délégation
La directrice générale de l'offre de soins

Cécile COURREGES

PROJET

Les agents contractuels de droit public sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des dispositions relatives au temps partiel pour motif thérapeutique instaurées par le régime général de la sécurité sociale.

Les articles L. 323-3 et R. 323-3 du code de la sécurité sociale prévoient que les indemnités journalières peuvent être servies par la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle l'assuré est affilié au maximum pendant un an au-delà du délai maximum de 3 ans prévu pour le versement des indemnités journalières versées en cas d'arrêt maladie.

Ainsi, l'agent contractuel souhaitant reprendre le service à temps partiel thérapeutique perçoit, d'une part, les indemnités journalières versées par la caisse primaire d'assurance maladie et, d'autre part, la rémunération correspondante à la quotité de travail réellement effectuée versée par son employeur.

Pour bénéficier du temps partiel thérapeutique, l'agent contractuel doit :

1. solliciter auprès de sa caisse primaire d'assurance maladie le maintien des indemnités journalières dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale ;
2. demander auprès de son employeur public un temps partiel de droit commun dans les conditions prévues par la réglementation[12].

Afin d'éviter les ruptures de prise en charge des agents contractuels, les employeurs publics sont invités à assurer une coordination, le cas échéant médicale en lien avec le médecin de prévention / du travail, avec la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle l'agent contractuel est affilié.

Durant le temps partiel thérapeutique, les conséquences du temps partiel de droit commun s'appliquent à la situation de l'agent contractuel.

PROJET

[12] Article 2 (3°) du décret du 17 janvier 1986 susmentionné et circulaire du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.
Article 21 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 susmentionné pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale.
Titre IX du décret n° 91-155 du 6 février 1991 susmentionné pour les agents contractuels de la fonction publique hospitalière

Principales règles régissant le temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique est une modalité d'organisation du temps de travail permettant au fonctionnaire soit de concilier les soins rendus nécessaires par son état de santé dans un objectif de maintien dans l'emploi, soit de reprendre progressivement pour raison thérapeutique le service dans un objectif de retour dans l'emploi.

Les principales caractéristiques du temps partiel thérapeutique sont :

	Après un congé de maladie ordinaire, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée	*Après un congé pour invalidité temporaire imputable au service*
Quotité	50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %	50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %
Durée de la période	Par période fixe de 3 mois	Par période allant de 1 mois à 6 mois
Durée maximale cumulée, en cas de renouvellement	1 an au titre de la même affection	1 an au titre de la même affection

Textes de référence :

- article 34 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- article 57 (4° *bis*) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- article 41-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- circulaire du *[date]* relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique

Conseils à destination du fonctionnaire

Si vous envisagez, avec votre médecin traitant et/ou le médecin de prévention / du travail, de solliciter un temps partiel thérapeutique, vous êtes invité à demander un entretien de maintien et de retour dans l'emploi auprès de votre employeur et, le cas échéant, du médecin de prévention / du travail de votre service.

Vous recevrez toutes les explications relatives au temps partiel thérapeutique et vous pourrez discuter des modalités pratiques de votre maintien ou de votre retour dans l'emploi. Un formulaire de demande de temps partiel thérapeutique vous sera remis et, après avoir vu votre médecin traitant, vous serez dirigé vers le médecin agréé attaché auprès de votre employeur qui assurera l'examen médical.

Conseils à destination du médecin traitant

- En qualité de médecin traitant, vous pouvez proposer à votre patient un exercice de ses fonctions à temps partiel thérapeutique dès lors que vous considérez, en lien éventuellement avec les médecins spécialistes suivant votre patient, que son état de santé est compatible avec un exercice à temps partiel de ses fonctions.

PROJET

- Votre rôle est d'examiner le fonctionnaire et de déterminer si l'exercice des fonctions à temps partiel thérapeutique est justifié :
  - soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;
  - soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Vous vous prononcerez également sur la quotité de temps de travail (de 50 % à 90 %) ainsi que sur la durée de la période de temps partiel lorsque la demande de temps partiel thérapeutique est effectuée en lien avec un congé pour invalidité temporaire imputable au service.

- Votre patient est susceptible d'avoir sollicité un entretien de maintien et de retour dans l'emploi auprès de son employeur et, le cas échéant, avec le médecin de prévention / du travail de son service. Le cas échéant, vous pouvez contacter :

Pour toutes questions relatives aux activités de l'agent	**Pour toutes questions relatives à la situation médicale de l'agent**
Coordonnée du référent ayant conduit l'entretien de maintien et de retour dans l'emploi	*Coordonnées du médecin de prévention / du travail suivant le fonctionnaire*
Prénom NOM Adresse 1 Adresse 2 N° de téléphone : 00.00.00.00.00 Courriel : prenom.nom@service.gouv.fr	Prénom NOM Adresse 1 Adresse 2 N° de téléphone : 00.00.00.00.00 Courriel : prenom.nom@service.gouv.fr

- Au terme de l'examen médical, vous porterez votre avis sur le certificat médical contenu dans le formulaire de demande de temps partiel thérapeutique remis par le fonctionnaire et vous lui remettrez ce document ainsi que, sous pli confidentiel, les pièces médicales que vous jugerez utiles pour son examen par le médecin agréé.

PROJET

DEMANDE DE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

1. Partie à remplir par le fonctionnaire

Je soussigné(e),

Nom d'usage		N°séc. sociale	
Nom		Prénom(s)	
Corps		Grade	
Affectation			
Adresse personnelle			
Code postal		Ville	

demande un temps partiel thérapeutique à : ……. %
à compter du : ……/……/……
selon les modalités suivantes (préciser les périodes travaillées et non travaillées) :

Cette demande est
☐ une première demande ☐ un renouvellement

A , le
Signature

2. Avis du médecin traitant

Je soussigné(e), Docteur , certifie que l'état de santé de

Nom | Prénom(s)

nécessite un temps partiel thérapeutique (TPT) à :
☐ 50% ☐ 60% ☐ 70% ☐ 80% ☐ 90%

Durée préconisée (uniquement pour les accidents de service et les maladies professionnelles) :
☐ 1 mois ☐ 2 mois ☐ 3 mois ☐ 4 mois ☐ 5 mois ☐ 6 mois

Nota : pour les reprises suite à maladie d'origine non professionnelle, le TPT est accordé par période fixe de 3 mois.

La demande est-elle en lien avec un accident de service ou une maladie professionnelle ?
☐ Oui ☐ Non

Justification du TPT :

☐ la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du fonctionnaire
ou

PROJET

☐ le fonctionnaire doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé

A , le
Signature + coordonnées du praticien

3. Avis du médecin agréé

Je soussigné(e), Docteur , médecin agréé,

- ☐ **Avis favorable**
  certifie que l'état de santé de

Nom | | Prénom(s) |

nécessite un temps partiel thérapeutique (TPT) à :
☐ 50% ☐ 60% ☐ 70% ☐ 80% ☐ 90%

Durée préconisée (uniquement pour les accidents de service et les maladies professionnelles) :
☐ 1 mois ☐ 2 mois ☐ 3 mois ☐ 4 mois ☐ 5 mois ☐ 6 mois
Nota : pour les reprises suite à maladie d'origine non professionnelle, le TPT est accordé par période fixe de 3 mois.

Justification du TPT :
☐ la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du fonctionnaire
ou
☐ le fonctionnaire doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé

Décompte des droits à TPT au titre de la même pathologie[13] :
- durée de TPT déjà utilisé :
- durée de TPT proposé au titre de la présente demande :
- durée de TPT restant :

- ☐ **Avis défavorable**
  émet un avis non concordant avec l'avis du médecin traitant, selon conclusions médicales jointes, et transmets en conséquence la demande de temps partiel thérapeutique au comité médical ou à la commission de réforme.

A , le
Signature

[13] le TPT est accordé pour une durée maximale d'un an au titre de la même pathologie

PROJET

[Nom de l'employeur]
Direction des ressources humaines
[Adresse 1]
[Adresse 2]

Dr XXX
Médecin agréé

Objet : demande de temps partiel thérapeutique présentée par M. ou Mme ….

Docteur,

En application de l'article [à compléter][14], l'autorisation de travailler à temps partiel thérapeutique d'un fonctionnaire est accordée après avis concordants du médecin traitant et du médecin agréé.

Vous trouverez ci-joint le formulaire de demande de temps partiel thérapeutique de M. ou Mme …. comportant le certificat médical complété par son médecin traitant, ainsi que les éléments médicaux confidentiels correspondants, sous pli confidentiel.

Vous voudrez bien recevoir M. ou Mme …. en consultation et déterminer, au regard de l'avis formulé par son médecin traitant, si l'exercice de ses fonctions à temps partiel thérapeutique est justifié :

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;
- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Au terme de cet examen, vous porterez votre avis dans la partie réservée à cet effet du formulaire de demande de temps partiel thérapeutique ci-joint.

Vous vous prononcerez également sur la quotité de temps de travail (de 50 % à 90 %) ainsi que sur la durée de la période de temps partiel lorsque la demande de temps partiel thérapeutique est effectuée en lien avec un congé pour invalidité temporaire imputable au service.

L'intéressé est susceptible d'avoir bénéficié d'un entretien de maintien et de retour dans l'emploi auprès de son employeur et, le cas échéant, avec le médecin de prévention / du travail de son service. Vous pouvez contacter ces deux entités selon les modalités suivantes :

Pour toutes questions relatives aux activités de l'agent	**Pour toutes questions relatives à la situation médicale de l'agent**
Coordonnée du référent ayant conduit l'entretien de maintien et de retour dans l'emploi	*Coordonnées du médecin de prévention du travail suivant le fonctionnaire*
Prénom NOM Adresse 1	Prénom NOM Adresse 1

[14] Article 34 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ou article 57 (4°*bis*) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou article 41-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Adresse 2 N° de téléphone : 00.00.00.00.00 Courriel : prenom.nom@service.gouv.fr	Adresse 2 N° de téléphone : 00.00.00.00.00 Courriel : prenom.nom@service.gouv.fr

(Le cas échéant :)
Pour votre information, M. ou Mme …. a déjà bénéficié de périodes de travail à temps partiel thérapeutique selon le calendrier suivant :

- du …. au …
- du … au …

Vous voudrez bien, en conséquence, préciser sur le certificat le décompte de ses droits à temps partiel thérapeutique au titre de la même affection :

- **En cas d'avis concordant avec l'avis du médecin traitant**, vous transmettrez le formulaire de demande de temps partiel thérapeutique dûment complété par vos soins à l'adresse ci-dessus.

- **En cas d'avis non concordant avec l'avis du médecin traitant,** vous transmettrez l'entier dossier (formulaire de demande de temps partiel thérapeutique, pièces médicales émanant du médecin traitant et vos conclusions médicales) sous pli confidentiel à :

  Madame ou Monsieur le médecin secrétaire
  du comité médical et de la commission de réforme de *[…]*
  [Adresse 1]
  [Adresse 2]

  et me tiendrez informé de cette transmission.

Vos honoraires sont pris en charge par l'administration, il convient à cet effet de ne pas utiliser la carte vitale du fonctionnaire mais de me transmettre les documents suivants :

- le relevé d'honoraire, conformément aux tarifs fixés par l'arrêté du 3 juillet 2007 ;
- le relevé d'identité bancaire (RIB) ou postal (RIP) ou de caisse d'épargne (RICE) ;
- le numéro du Système d'identification du répertoire des établissements (SIRET) composé de 14 chiffres.

Veuillez, agréer, Docteur, l'assurance de ma considération distinguée,

PROJET

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Observations de la FNCDG sur le projet de circulaire relative au temps partiel thérapeutique dans la fonction publique

Les observations ont été synthétisées à partir des contributions des Centres de Gestion du Nord, de Haute-Savoie, de l'Ille-et-Vilaine, du Finistère et de l'Isère. Ces observations ont été transmises à la DGCL le 6 octobre dernier

Contexte

L'article 8 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a modifié les dispositions relatives au temps partiel thérapeutique.

La circulaire présente la procédure d'octroi du temps partiel thérapeutique, ses modalités de fonctionnement ainsi que ses conséquences sur la situation administrative et la rémunération du fonctionnaire.

Attention, les décrets d'application de l'ordonnance du 19 janvier 2017 ne sont pas encore parus à ce jour (période de préparation au reclassement évoqué au point 4).

Les observations ont été synthétisées à partir des contributions des Centres de Gestion du Nord, de Haute-Savoie, de l'Ille-et-Vilaine, du Finistère et de l'Isère.

Observations

2. Conditions d'éligibilité au temps partiel thérapeutique

- Certains Centres de Gestion regrettent que le temps partiel thérapeutique ne soit pas possible après une disponibilité d'office pour raison de santé. Par exemple, un agent en congé maladie ordinaire pendant un an puis placé en disponibilité d'office est contraint d'obtenir un avis de reprise à temps plein. Par conséquent, il doit consulter à nouveau son médecin traitant pour demander au moins un jour d'arrêt et ainsi pouvoir bénéficier du temps partiel thérapeutique. Cette situation pourrait être fluidifiée en permettant une passerelle entre la disponibilité d'office pour raison de santé et le temps partiel thérapeutique.

3.1 La demande de temps partiel thérapeutique

- *"Dans le cas où la décision serait postérieure à la reprise d'activité, l'employeur est invité à déterminer avec le fonctionnaire si, dans l'attente de cette décision, celui-ci souhaite:*

  -soit demander à travailler dans le cadre d'un temps partiel sur autorisation
  -soit poursuivre son activité à temps partiel (…)
  -soit travailler à temps plein".

  Les Centres de Gestion s'interrogent sur le cadre d'application de ces dispositions puisque le temps partiel thérapeutique doit immédiatement suivre un congé de maladie. En effet, dans l'esprit du texte, la reprise de l'agent est conditionnée par un exercice de ses fonctions en temps partiel thérapeutique. Dans les conditions ci-dessus, il est difficilement envisageable d'imaginer une reprise à temps complet qui signifierait que le temps partiel n'est pas nécessaire.

- *"L'employeur informe l'agent des conséquences de son choix sur ses droits à rémunération et à pension de retraite; La durée du temps partiel thérapeutique est décomptée à compter de la date d'attribution".*

  Les Centres de Gestion s'interrogent sur la possibilité du caractère rétroactif de la décision d'octroi de temps partiel thérapeutique. En effet, l'agent a droit à un plein traitement dans le cas du temps partiel thérapeutique. Or, dans l'attente, l'agent n'aura pas le droit à la même rémunération notamment si l'agent est placé en temps partiel sur autorisation ou s'il demande une prolongation de son arrêt.
  Dans ce cas il serait souhaitable que l'agent soit maintenu en arrêt jusqu'à sa reprise effective.

3.3 L'avis du médecin agréé

- S'agissant du coût de la visite médicale, le montant de la visite effectuée par le médecin agréé est-il fixé sur la base du coût d'une expertise ou d'une visite d'embauche? Quel est l'alinéa de l'article 3 de l'arrêté du 3 juillet 2007 est applicable?

- Le coût de la visite médicale est pris en charge par l'employeur "*une seule fois par procédure*". Cette prise en charge ne concerne-t-elle que l'octroi du temps partiel ou comprend-elle aussi les demandes de renouvellements? En effet, le médecin agréé peut être sollicité plusieurs fois.

- "*Lorsque l'avis concorde avec celui du médecin traitant (…) le médecin conserve les éléments médicaux dans le dossier de l'agent".* Quelle

démarche l'agent doit-il effectuer s'il souhaite obtenir communication des éléments médicaux? En effet, l'agent peut effectuer cette démarche dans le cadre de la procédure du comité médical en demandant une copie de l'expertise médicale.

Les Centres de Gestion attirent l'attention sur le fait qu'une grande partie des médecins ne conservent pas les documents transmis.

3.4 L'intervention du comité médical ou de la commission de réforme

- Il convient d'envisager les voies de recours de l'agent. Pour le comité médical, l'avis émis relève t'il en cas de recours d'un deuxième examen du comité médical sur la base d'une nouvelle expertise ou du comité médical supérieur alors même que le délai d'examen d'un dossier est en moyenne supérieur à un an? Pour la commission de réforme, un avis supplémentaire n'est pas susceptible d'être recueilli mais il pourrait être opportun de rechercher une solution avant que l'affaire ne soit portée au contentieux (exemple: nouvelle expertise médicale diligentée par la collectivité).

- *"Le recours aux expertises complémentaires doit rester exceptionnelles"*

  Cette disposition est saluée par les Centres de Gestion car elle évite l'allongement des délais dans le déroulement des procédures.

3.5 La décision de l'employeur

- Il serait important de préciser la position statutaire de l'agent en cas de refus de temps partiel thérapeutique ainsi que la date de prise d'effet de la décision: L'agent doit-il reprendre à temps plein ou demeurer en congé maladie avec le risque dans ce cas d'être placé en disponibilité d'office pour raison de santé?

- *"Les différents avis médicaux ne lient pas l'employeur"; "Lorsqu'il a pris sa décision, l'employeur en informe le fonctionnaire, ainsi que le médecin agréé, et, le cas échéant, le comité médical ou la commission de réforme".*

  S'agissant de l'avis liant ou non l'employeur, les dispositions entrent en contradiction avec l'article 57 4° bis de la loi du 26 janvier 1984 : la collectivité doit recueillir l'avis favorable du médecin pour placer l'agent en temps partiel thérapeutique. *"La demande d'autorisation de travailler à temps partiel est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration".* La liberté de choix de l'employeur n'est pas explicite dans la loi. Les dispositions pourraient faire l'objet de précisions.

S'agissant de l'information du médecin agréé, la procédure est lourde pour la collectivité. S'agissant de l'information des instances médicales, le terme *"le cas échéant"* doit être explicité. En effet, lorsque l'employeur ne suit pas l'avis de l'instance, il doit l'informer de sa décision (article 4 du décret du 30 juillet 1987).

- *Lorsqu'il a pris sa décision, l'employeur en informe le fonctionnaire (…) il peut également en informer le médecin chargé de la prévention"*

  L'information du médecin chargé de prévention doit être obligatoire. En effet, cette information est importante pour permettre au médecin d'assurer le suivi.

3.6 Les situations particulières

- Un point de la procédure est à éclaircir s'agissant de la nécessité de saisir le comité médical pour la reprise d'activité en temps partiel thérapeutique après 12 mois de congé de longue maladie, de congé de maladie ordinaire ou de congé de longue durée. En effet, la pratique actuelle est différente. Ainsi, lorsque la collectivité sollicite l'avis du comité médical pour la reprise d'activité, il appartient au secrétariat du comité médical de diligenter l'expertise. Or, dans la procédure présentée par la circulaire, il appartient à l'employeur de diligenter l'expertise. Le reste de la procédure n'est pas explicitée.

4. Durée et quotité du temps partiel thérapeutique

- *"Lorsque le fonctionnaire est placé en congé, de quelque nature que ce soit, la période de temps partiel thérapeutique n'est pas suspendue, ni interrompue. Toutefois, si le fonctionnaire en fait la demande expresse, cette période peut être interrompue".*

  Les critères permettent d'apprécier la suspension du temps partiel thérapeutique sont à expliciter. La forme que doit prendre la demande de l'agent doit également être explicitée.

  De plus, la circulaire du 6 mars 1996 relative aux congés de maladie intervenant au cours d'un temps partiel thérapeutique précise que le temps partiel thérapeutique peut être interrompu si la durée du congé est suffisamment importante pour justifier une saisine du comité médical. Or, le projet de circulaire ne semple pas fixer de durée précise de congé. Actuellement, les absences de courte durée ne suspendent pas le temps partiel thérapeutique.

L'autorité compétente pour prendre la décision de suspension du temps partiel thérapeutique doit également être définie (employeur? instances médicales?…)

- La question se pose de l'autorité en charge du décompte des droits à temps partiel thérapeutique restant (comité médical? Médecin de prévention?)

- *"Après un congé pour invalidité temporaire imputable au service: période allant de 1 mois à 6 mois".*

  Cette possibilité n'apparait pas dans l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984. Une modification de l'article serait sans doute nécessaire.

- La circulaire prévoit que le médecin traitant et le médecin agréé précisent une quotité de temps partiel thérapeutique ainsi qu'une durée lorsque celui-ci est lié à un congé pour invalidité temporaire imputable au service. Cependant, l'aménagement "pratique" du temps partiel n'est pas évoqué suivant l'état de santé du fonctionnaire et l'intérêt du service. On peut présumer que cet aspect sera traité en interne de la collectivité.

- En cas d'accident de service ou de maladie professionnelle, le désaccord entre le médecin traitant et le médecin agréé sur la quotité de travail entraine la saisine des instances médicales. Dans ce cas précis, l'autorité compétente pour trancher serait plutôt le médecin de prévention et non la commission de réforme ou le comité médical. En effet, le médecin de prévention est compétent pour évaluer et adapter au mieux la situation de travail du fonctionnaire.

- Il est proposé de supprimer la durée obligatoire de 3 mois dans les cas de demandes suite à un congé de maladie ordinaire (en particulier les congés courts), les congés de longue maladie et les congés de longue durée. Le médecin traitant pourrait ainsi décider seul de la durée. En effet, une période fixe de trois mois n'a pas de sens médicalement. De plus, cela permettrait d'éviter les recours gracieux pour reporter les périodes de temps partiel thérapeutique non prises en cas d'arrêt maladie.

Annexe I:

- Il n'est pas fait mention dans l'annexe des fonctionnaires IRCANTEC (fonctionnaires à temps non complet de mos de 28h hebdomadaires)

- *"Les employeurs publics sont invités à assurer une coordination, le cas échéant médicale en lien avec le médecin de prévention, avec la CPAM à laquelle l'agent contractuel est affilié".*

Il serait préférable de préciser et expliciter la procédure de coordination et la nature exacte de celle-ci afin que les collectivités sachent ce qu'elles doivent faire.

Annexe II:

- Conseil à destination du fonctionnaire *" Si vous envisagez, avec votre médecin traitant et/ou le médecin de prévention, de solliciter un temps partiel thérapeutique, vous êtes invité à demander un entretien de maintien et de retour dans l'emploi auprès de votre employeur et, le cas échéant, du médecin de prévention".*

  Ce conseil semble difficilement applicable dans les cas des agents ayant des arrêts courts en raison des délais pour obtenir un entretien avec l'employeur ou le médecin agréé. Pour les collectivités qui n'ont pas de spécialiste "maintien dans l'emploi, l'aide du centre de gestion sera nécessaire et rallongera les délais nécessaires.

Annexe III :

- Il faudrait prévoir la possibilité pour le médecin de noter dans le formulaire les quotités de travail progressives pour les mois attribués conformément au point 4 de la circulaire.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'assurance chômage dans les collectivités territoriales

Quels sont les textes applicables en matière d'assurance chômage dans les collectivités et établissements publics territoriaux ?

Le dispositif d'assurance chômage issu notamment de la convention du 14 avril 2017, qui est entré en vigueur le 1er octobre 2017, est avant tout applicable aux salariés du secteur privé. Cependant, le Code du travail prévoit que les fonctionnaires et agents contractuels, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs, involontairement privés d'emploi, ont droit à un revenu de remplacement, dans les mêmes conditions que les salariés de droit privé.

Quelles sont les conditions d'ouverture des droits d'allocation chômage ?

Selon les dispositions de l'article L 5421-1 du code du travail, les travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et à la recherche d'un emploi, ont droit, pendant une certaine durée, à un revenu de remplacement.

Les fonctionnaires titulaires ou stagiaires ainsi que les agents contractuels peuvent également en bénéficier sous certaines conditions.

Les agents territoriaux doivent :

- être involontairement privés d'emploi
- remplir des conditions générales d'admission
- justifier d'une certaine durée d'affiliation, qui détermine la durée d'indemnisation ouverte ; la notion de durée d'affiliation peut comprendre à la fois les périodes de lien avec l'employeur public et, le cas échéant, les périodes effectuées en tant que salarié d'un employeur affilié au régime d'assurance chômage.

Que recouvre la notion de « involontairement privé d'emploi » ?

Constituent une privation involontaire d'emploi les situations suivantes :

- le licenciement
- la fin du contrat lorsque celle-ci ne s'est pas accompagnée d'une proposition de renouvellement ou d'une proposition de contrat ne comportant pas de modifications significatives par rapport au contrat précédent
- la démission considérée comme légitime
- la révocation.

La radiation des cadres ne constitue une rupture involontaire que lorsqu'elle résulte de la perte d'une condition générale de recrutement (CE, 13 janvier 2003, n° 229251).

La non réintégration d'un fonctionnaire après une période de disponibilité faute d'emploi vacant ouvre droit à celui-ci à l'indemnisation du chômage (CE, 10 juin 1992, BAS de Paris c. Mlle Huet, n°108610).
Toutefois, le fonctionnaire doit adresser une demande de réintégration trois mois avant sa reprise de service (CE, 27 janvier 2017, n°392860).

Quelles sont les conditions générales d'admission ?

Les conditions générales d'admission sont les suivantes :

- être inscrit comme demandeur d'emploi

Les agents publics doivent obligatoirement s'inscrire comme demandeurs d'emploi et déposer une demande d'allocation auprès de Pôle emploi dans les 12 mois qui suivent la perte d'emploi.
Le fonctionnaire peut échapper à cette obligation si, à l'issue d'une période de disponibilité, il se trouvait au chômage faute de pouvoir obtenir, en l'absence d'emploi vacant, la réintégration qu'il avait sollicitée.
CE, 28 juillet 2004, n°243387.

- Etre à la recherche effective et permanente d'un emploi
- Ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à pension
- Etre physiquement apte à l'exercice d'un emploi
- Ne pas avoir quitté volontairement son dernier emploi sauf pour un motif légitime et sauf si, depuis le départ volontaire, l'intéressé peut justifier de 65 jours d'affiliation ou de 455 heures de travail
- Résider sur le territoire d'application de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017.

Il revient à Pôle emploi de procéder à l'examen de ces conditions dès l'inscription d'un agent en qualité de demandeur d'emploi (article L 5426-1 du code du travail).

Que se passe-t-il quand un agent ne remplit plus les conditions d'ouverture des droits à l'allocation chômage ?

Les agents territoriaux privés d'emploi peuvent, lorsqu'ils cessent de remplir les conditions exigées ou à titre de sanction, faire l'objet d'une mesure de radiation, de suspension provisoire ou définitive, ou de réduction du montant de l'indemnisation.

Quelle est la durée d'affiliation nécessaire pour pouvoir prétendre à une indemnisation ?

L'agent doit justifier d'une durée d'affiliation calculée en jours travaillés ou en heures travaillées selon le plus favorable de ce mode décompte. Elle doit être au moins égale à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées :

- dans les 28 derniers mois pour les agents de moins de 53 ans ;
- dans les 36 derniers mois pour ceux âgés de plus de 53 ans.

Cette durée s'apprécie normalement à partir de la dernière perte involontaire d'emploi (article 3 règlement annexe à la convention du 14 avril 2017).

Cependant, l'agent qui n'a pas quitté volontairement son dernier emploi et qui ne justifie pas, dans la période de référence, d'une durée d'affiliation suffisante pour ouvrir des droits, peut néanmoins bénéficier d'une ouverture de droits si la durée d'affiliation requise est atteinte en partant d'une perte involontaire d'emploi antérieure, sous réserve que celle-ci se soit produite dans le délai de forclusion de 28 mois (36 mois pour les agents âgés d'au moins 53 ans) (article 8 du règlement annexe à la convention du 14 avril 2017, CAA Marseille 2 avril 2013 n°12MA00161 et 12MA04739).

Par ailleurs, un « rechargement des droits » est possible dès lors que l'intéressé justifie d'une période d'affiliation d'au moins 150 heures de travail au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date de fin des droits (article 28 règlement annexe à la convention du 14 avril 2017).

Qui assure la gestion administrative et financière de l'allocation chômage versée aux agents des collectivités et établissements publics territoriaux ?

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent assurer eux-mêmes la charge et la gestion de l'allocation d'assurance sans contribuer à l'assurance chômage pour l'ensemble de leurs personnels (agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public et de droit privé).
Ce régime particulier est communément appelé le régime de l'auto assurance.
En contrepartie, les employeurs publics territoriaux ne sont assujettis à aucune cotisation au régime d'assurance chômage.

Toutefois, pour leurs anciens agents contractuels, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs peuvent choisir l'un des trois systèmes suivants (article L 5424-1 et L 5424-2 du code du travail) :

- l'auto-assurance, qui consiste pour la collectivité ou l'établissement à assurer la charge financière de l'allocation (aucune contribution n'est alors due au titre de l'assurance chômage) ;
- la convention de gestion : la collectivité peut confier à Pôle Emploi, la gestion de l'indemnisation du chômage de ses agents mais elle reste dans le cadre de l'auto-assurance
- l'adhésion au régime d'assurance chômage (RAC), qui assure alors la charge financière de l'allocation.

Dans le cadre de la convention de gestion, l'employeur assure lui-même la charge financière de l'indemnisation chômage de ses agents mais il en confie la gestion administrative de l'indemnisation à Pôle emploi. Il n'est pas affilié au régime d'Assurance chômage, donc n'y contribue pas.

A l'issue d'une concertation avec l'Etat qui devrait être ouverte avant la fin de l'année 2017, les communes et intercommunalités pourraient se voir obligatoirement affiliées au régime d'assurance chômage (article 5 paragraphe 3 de la convention du 14 avril 2017).

L'adhésion au régime d'assurance chômage permet à la collectivité ou à l'établissement, moyennant le versement de contributions, de se décharger de l'indemnisation de ses anciens agents contractuels et non statutaires privés d'emploi : l'examen des droits et la charge financière des allocations chômage sont alors assurés par le régime d'assurance chômage (agences Pôle emploi).

Pour adhérer au régime d'assurance chômage, l'employeur public doit formuler une demande auprès du Pôle emploi territorialement compétent.

En contrepartie, la collectivité verse les contributions prévues par le régime d'assurance chômage, dont l'assiette est constituée par les rémunérations brutes de l'ensemble des agents couverts par l'adhésion. Le taux des contributions est fixé à 6,45 % ; l'assiette des contributions est la même que l'assiette des cotisations sociales. Pour les agents contractuels, qui relèvent du régime général de Sécurité sociale, les contributions sont donc prélevées sur le traitement brut, l'indemnité de résidence, le SFT, les primes et indemnités, les avantages en nature ; le recouvrement est assuré par les Urssaf.

Selon l'article 1er du règlement annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'indemnisation du chômage, le régime d'assurance chômage assure un revenu de remplacement (" allocation d'aide au retour à l'emploi "), pendant une durée déterminée, aux salariés involontairement privés d'emploi qui remplissent certaines conditions.

La charge de l'indemnisation est déterminée en comparant les durées d'emplois respectives auprès des différents employeurs :

- si l'agent a été employé plus longtemps par des employeurs relevant du régime d'assurance chômage, Pôle emploi prendra en charge l'indemnisation ;
- si les périodes d'affiliation sont majoritaires dans le régime de l'auto-assurance, il reviendra à la collectivité qui a employé le salarié le plus longtemps de l'indemniser (CAA Marseille, 2 avril 2013, n°12MA00161 et 12MA04739) ;
- en cas d'égalité des durées d'affiliation aux deux régimes, c'est le dernier régime qui s'appliquera.

Pour les agents publics, la contribution a un taux égal à celui de la contribution exceptionnelle de solidarité (article R 5424-1 du code du travail) :
- la contribution agent est égale à 1% (si l'agent remplit les conditions pour être redevable de la contribution exceptionnelle de solidarité) ou à 0%
- la contribution à la charge de l'employeur est égale, selon le cas, à 5,45% ou à 6,45 %.

<u>Quelle est la procédure d'adhésion au régime d'assurance chômage ?</u>

L'adhésion des employeurs publics est formalisée par un contrat d'adhésion. L'adhésion peut être obtenue quel que soit le nombre d'agents contractuels ou non statutaires en activité.
L'adhésion couvre toutes les catégories d'agents n'ayant pas la qualité de fonctionnaires : saisonniers, vacataires, contractuels, contractuels de droit privé… y compris les assistants maternels et familiaux.

Le contrat d'adhésion prend effet le premier jour du mois civil qui suit la date de signature du contrat. Il est conclu pour une durée de 6 ans, renouvelable pour la même période par tacite reconduction.
Le maire ou le président ne peut signer le contrat que s'il y a été autorisé par l'assemblée délibérante.
Le contrat d'adhésion inclut une période de stage de 6 mois dont le point de départ est la date d'effet de l'adhésion. Durant cette période de stage, les droits aux allocations chômage ne peuvent être ouverts par Pôle emploi. Bien qu'ayant adhéré au régime d'assurance chômage, la collectivité ou l'établissement indemnise les agents contractuels qui perdent leur emploi au cours de la période de stage.
Le contrat est révocable et prévoit que la dénonciation doit être portée à la connaissance de l'autre partie signataire, par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard un an avant le terme de la période sexennale.

Quelle est la durée d'indemnisation chômage ?

Le principe adopté par la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 est relativement simple : la durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation prise en compte pour l'ouverture des droits.
La durée d'indemnisation donnant lieu au versement de l'allocation ne peut être inférieure à 122 jours calendaires, ni supérieure à 730 jours calendaires.

Pour les agents privés d'emploi âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à 913 jours calendaires.

Pour les agents privés d'emploi âgés de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à 1095 jours calendaires (article 9 du règlement annexé à la convention du 14 avril 2017).

Le service des allocations est interrompu du jour où l'intéressé retrouve une activité professionnelle, salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger (article 25 du règlement annexé à la convention du 14 avril 2017).
Toutefois, si l'agent reprend une activité rémunérée réduite ou occasionnelle postérieurement à la perte d'emploi, il peut cumuler cette rémunération avec une partie des allocations d'assurance chômage dans la limite du salaire brut antérieurement perçu (article 31 du règlement annexé à la convention du 14 avril 2017).

Comment s'effectue le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ?

L'allocation d'aide au retour à l'emploi est calculée sous forme d'une allocation journalière établie selon le calcul suivant :

Allocation journalière brute = part fixe + salaire journalier de référence × 40,4 %
La part fixe est égale à 11,76 euros depuis le 1er juillet 2015.

L'allocation journalière brute ne peut être inférieure à 28,67 euros, ni supérieure à 75 % du salaire journalier de référence.

Le salaire journalier de référence est établi à partir d'une période de référence de douze mois précédant la fin de fonctions, en décomptant les rémunérations brutes perçues sur cette période et qui entrent dans l'assiette de cotisation d'assurance chômage.

Cette rémunération est rapportée au nombre de jours pris en compte dans la période de référence pour obtenir le salaire journalier, dans la limite de 365 jours. Sont ainsi retranchés de la période de référence les jours pendant lesquels l'agent n'a été lié à aucun employeur, les jours non rémunérés (absences injustifiées, disponibilité...) ou encore les jours n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale (indemnité journalière, demi-traitement pendant un congé de maladie...). Le salaire de référence sur la base duquel doivent être calculées les indemnités auxquelles peuvent prétendre les agents publics involontairement privés d'emploi doit comprendre l'ensemble des versements constituant la contrepartie de l'activité de service des intéressés (CAA Nantes, 27 mai 2005, n° 04NT00809).

Il convient de retenir, pour les agents publics territoriaux, tous les éléments de rémunération suivants : traitement brut ; indemnité de résidence ; supplément familial de traitement ; primes et indemnités habituelles ; avantages en nature.

Le salaire de référence ne peut dépasser un plafond mensuel égal au quadruple du plafond de la sécurité sociale, c'est-à-dire, pour l'année 2017, 4 × 3269€, soit 13 076€.

L'allocation est versée mensuellement.

L'indemnisation débute après que l'agent a fait une demande d'admission au bénéfice des allocations et après un délai d'attente de sept jours suivant la date à laquelle les droits sont ouverts.

La prise en charge ne commence qu'à l'expiration d'un différé d'indemnisation, appliqué pour empêcher le cumul d'une indemnité compensatrice de congés payés avec les allocations chômage.
Cela peut concerner, dans la FPT, les agents contractuels, à la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre disciplinaire ; ils peuvent alors en effet bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés payés.
Si tel est le cas, la prise en charge est retardée. Le différé d'indemnisation commence à courir au premier jour de privation d'emploi (art. 23 du règlement annexé à la convention du 14 avril 2017).

Lors de l'ouverture de ses droits à indemnisation, l'allocataire est informé notamment de la date du premier jour indemnisé, de la durée de l'indemnisation, du montant du salaire de référence, des modalités de calcul et du montant journalier de son allocation (article 2 § 4 de la convention du 14 avril 2017).

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Arrêté du 4 mai 2017 portant agrément de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et de ses textes associés

NOR : *ETSD1712977A*

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5422-20 à L. 5422-24, L. 5424-22, L. 5424-23, R. 5422-16 et R. 5422-17 ;

Vu la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et le règlement général annexé ;

Vu les annexes au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 ;

Vu les accords d'application pris pour l'application du règlement général annexé et des annexes susvisées ;

Vu l'accord du 14 avril 2017 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public ;

Vu l'accord du 14 avril 2017 relatif au financement de l'assurance chômage de points de retraite complémentaire ;

Vu les avenants n^{os} 1 et 2 du 14 avril 2017 à la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte ;

Vu l'avenant n^{o} 2 du 14 avril 2017 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle ;

Vu la demande d'agrément présentée par les parties signataires le 14 avril 2017 ;

Vu l'avis relatif à l'agrément de la convention relative à l'assurance chômage et de ses textes associés paru au *Journal officiel* le 16 avril 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles du 20 avril 2017 ;

Considérant que, conformément à l'article L. 5422-22 du code du travail, la convention du 14 avril 2017 et les textes qui lui sont associés ont été négociés et conclus par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel,

Arrête :

Art. 1er. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L. 5422-13 du code du travail, les dispositions de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et de ses textes associés.

Art. 2. – Le présent arrêté entre en vigueur le 1er octobre 2017.

L'agrément des accords visés à l'article 1er est délivré pour la durée de validité desdits accords.

Art. 3. – La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 4 mai 2017.

MYRIAM EL KHOMRI

Convention du 14 avril 2017

relative à l'assurance chômage

Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF),

La Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME),

L'Union des entreprises de proximité (U2P),

d'une part,

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC),

La Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC),

La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO),

La Confédération Générale du Travail (CGT),

d'autre part,

Considérant que l'assurance chômage est un régime paritaire d'assurance, obligatoire et contributif qui joue, comme stabilisateur économique et amortisseur social, un rôle fondamental pour les personnes, les entreprises et le fonctionnement du marché du travail,

Considérant que les transformations de l'emploi et du marché du travail nécessitent, sur la base d'une veille permanente, une adaptation régulière de la réglementation afin de garantir sa pertinence et son équité,

Considérant notamment le développement du recours aux contrats de travail de très courte durée qui, dans un contexte de contraintes économiques et opérationnelles fortes, s'accompagne d'une accentuation de la réembauche et de la rotation de salariés sur un même poste,

Considérant la mission de l'assurance chômage d'assurer un revenu de remplacement aux travailleurs involontairement privés d'emploi, en contrepartie de leurs devoirs, de favoriser leur retour à l'emploi et de sécuriser les parcours professionnels,

Considérant l'amélioration nécessaire de l'accompagnement des demandeurs d'emploi par la personnalisation et l'accélération des parcours vers l'emploi durable et une entrée plus rapide en formation,

Considérant la nécessité de résorber le déficit structurel de l'assurance chômage et d'engager son désendettement,

Considérant l'accord du 28 avril 2016 pris en application de l'article L. 5424-22 du code du travail et la lettre paritaire du 31 mars 2017 des organisations représentatives des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle,

Vu la cinquième partie, livres premier, troisième et quatrième du code du travail et notamment les articles L. 5122-4, L. 5123-6, L. 5312-1, L. 5421-1, L. 5422-2-1, L. 5422-9, L. 5422-10, L. 5422-12,

L. 5422-16, L. 5422-20, L. 5422-21, L. 5422-22, L. 5422-24, L. 5424-22 et suivants, L. 5426-1-1, L. 5426-8-1, L.5426-8-2, L. 5427-1, L. 5427-9, L. 5427-10 et L. 5428-1,

Vu le protocole d'accord du 28 mars 2017 relatif à l'assurance chômage,

Vu le décret n° 2016-961 du 13 juillet 2016,

Sont convenus des dispositions ci-après :

Art. 1er - Gestion du régime d'assurance chômage

La gestion du régime d'assurance chômage est confiée à l'Unédic.

Art. 2 - Indemnisation

§ 1er - Le dispositif national interprofessionnel d'assurance chômage est destiné à assurer un revenu de remplacement pendant une durée déterminée aux travailleurs involontairement privés d'emploi remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif.

§ 2 - A cet effet, le dispositif d'assurance chômage est articulé autour d'une filière unique respectant les principes suivants :

- l'ouverture aux droits à indemnisation est subordonnée à une condition de durée minimale d'affiliation au régime d'assurance chômage appréciée sur la base des jours travaillés ou des heures travaillées au cours d'une période de référence affiliation, dans la limite de 5 jours par semaine civile ;
- le salaire journalier de référence est calculé, dans les conditions prévues par le règlement général annexé, en tenant compte du nombre de jours travaillés sur une période de référence calcul ;
- la durée d'indemnisation est équivalente au nombre de jours travaillés sur la période de référence affiliation et dans la limite d'un plafond variant selon l'âge des bénéficiaires à la fin du contrat de travail ;
- ces nouvelles modalités de détermination du droit sont adaptées afin de maintenir une notification et un versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi en jours calendaires.

§ 3 - Les seniors

Le bénéfice des dispositions d'indemnisation applicables aux seniors est relevé à 53 ans ; la durée maximale de leur indemnisation est fixée selon leur âge à la fin du contrat de travail, dans les conditions prévues au règlement général annexé.

Parallèlement, l'employabilité des allocataires de 50 ans et plus doit être renforcée.

A cet effet, et selon des modalités et conditions à définir, l'abondement des heures complémentaires, dans la limite de 500 heures, nécessaires au projet de formation des salariés privés d'emploi âgés de 50 à 54 ans à la date de fin de leur contrat de travail mobilisant leur compte personnel de formation, constitue un objectif au titre de la présente convention. Ces 500 heures sont mentionnées dans le compte personnel de formation de l'allocataire dès l'ouverture de ses droits.

De plus, les salariés privés d'emploi âgés d'au moins 53 ans à la date de fin de leur contrat de travail, justifiant d'un nombre de jours travaillés supérieur à 652 jours, ont droit, dans certaines conditions, à une augmentation de leur durée d'indemnisation à due proportion de ce nombre de jours au titre des périodes ayant donné lieu au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi pendant une formation.

§ 4 - Lors de l'ouverture de ses droits à indemnisation, l'allocataire est informé notamment de la date du premier jour indemnisé, de la durée de l'indemnisation, du montant du salaire de référence, des modalités de calcul et du montant journalier de son allocation.

L'allocataire est également informé de l'intérêt d'une reprise d'activité professionnelle ainsi que des conséquences de la perte d'une activité conservée, en cours d'indemnisation.

Art. 3 - Actions pour favoriser le retour à l'emploi et lutter contre la précarité

§ 1er - Afin de favoriser le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, et notamment de ceux qui alternent périodes de chômage et de travail de courte durée, et de lutter contre la situation souvent précaire des personnes, notamment les jeunes, dont l'insertion dans l'emploi se réalise à la suite d'une succession de contrats courts, un rechargement des droits à l'assurance chômage est prévu au terme de l'indemnisation, dans les conditions fixées par le règlement général annexé.

Ce rechargement repose sur le principe suivant : plus une personne travaille, plus elle accumule de droits à l'assurance chômage.

§ 2 - Afin d'inciter davantage à la reprise d'emploi, tout en veillant à conserver la nature assurantielle du régime d'assurance chômage, le cumul du revenu d'une activité professionnelle reprise en cours d'indemnisation et de l'allocation est possible tout au long de la période d'indemnisation, dans la limite du salaire antérieur, dans les conditions définies par le règlement général annexé.

§ 3 - Afin de faciliter le reclassement des allocataires ayant un projet de reprise ou de création d'entreprise, il est prévu une aide spécifique au reclassement attribuée dans les conditions définies par le règlement général annexé, dénommée «aide à la reprise ou à la création d'entreprise».

§ 4 - La sécurisation des parcours et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi vers l'emploi durable passe par une entrée plus rapide en formation lorsque celle-ci est décidée : un délai moyen de 4 mois au plus est considéré comme stratégique. L'instauration de ce délai fera l'objet d'une discussion lors du renouvellement de la convention tripartite Etat-Unédic-Pôle emploi du 18 décembre 2014.

Art. 4 – Contributions - Ressources

§ 1er - Les contributions des employeurs et des salariés mentionnées à l'article L. 5422-9 du code du travail et destinées à la couverture des dépenses relatives au régime d'assurance chômage sont assises sur les rémunérations dans la limite de 4 fois le plafond du régime général d'assurance vieillesse de la sécurité sociale prévu par l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Le taux des contributions, fixé à 6,40 % est réparti à raison de 4 % à la charge des employeurs et de 2,40 % à la charge des salariés.

Une contribution exceptionnelle temporaire est mise en place pour la durée de la convention et au plus tard, jusqu'au 30 septembre 2020. Son taux est de 0,05 % à la charge exclusive des employeurs. Toutefois, un avenant pourra prévoir qu'elle cesse de s'appliquer à l'issue du bilan du comité de pilotage prévu à l'article 10 de la présente convention.

Par ailleurs, la part de la contribution à la charge de l'employeur demeure majorée pour les contrats à durée déterminée d'usage, en fonction de la durée du contrat, dans les conditions prévues par le règlement général annexé. Cette majoration spécifique cessera toutefois de s'appliquer 18 mois après la date de l'entrée en vigueur visée à l'article 14 §1er de la présente convention, sauf proposition contraire du comité de pilotage prévu à l'article 10 de la présente convention.

La majoration de la part de la contribution à la charge de l'employeur est en revanche supprimée pour les autres contrats de travail à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à trois mois.

L'exonération de la part de la contribution à la charge de l'employeur, accordée pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée, telle que prévue aux articles 4 de la convention relative à l'indemnisation du chômage du 14 mai 2014 et 52 de son règlement général annexé, est supprimée à compter de la date d'entrée en vigueur prévue à l'article 14 §1er de la présente convention.

Les taux des contributions des employeurs et des salariés au financement du régime d'assurance chômage seront réduits à compter du 1er janvier ou du 1er juillet de chaque année si, au cours des deux semestres qui précèdent, le résultat d'exploitation de chacun de ces semestres est excédentaire d'au moins 500 millions d'euros et à condition que le niveau d'endettement du régime soit égal ou inférieur à l'équivalent de 1,5 mois de contributions calculé sur la moyenne des 12 derniers mois.

Pour calculer la réduction de taux, la somme des montants excédant 500 millions d'euros de chacun des résultats d'exploitation semestriels sera divisée par le montant des contributions encaissées sur la même période, puis convertie en pourcentage. Ce pourcentage viendra ensuite réduire les contributions du semestre suivant, au prorata de la part « employeur » et de la part « salarié ».

Les résultats de chaque semestre ayant permis le calcul de la réduction des taux des contributions ne sont pris en compte qu'une seule fois.

La réduction des taux de contribution résultant des dispositions de cet article ne peut avoir pour effet de diminuer de plus de 0,4 point le taux global des contributions, par année.

Les modalités d'application des dispositions prévues aux alinéas 8, 9 et 11 du présent paragraphe sont définies par un accord d'application.

§ 2 - Pour les employeurs et les salariés intermittents relevant des professions du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et du spectacle, les taux des contributions spécifiques sont fixés par les annexes VIII et X au règlement général annexé.

§ 3 - En application de l'article L. 1233-66 du code du travail, une contribution est due au régime d'assurance chômage par l'employeur qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'un contrat de sécurisation professionnelle.

Art. 5 - Champ d'application

§ 1er - Le régime d'assurance chômage s'applique sur le territoire métropolitain, dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte) et dans les collectivités d'Outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

§ 2 - Il s'applique aux salariés détachés ainsi qu'aux salariés expatriés occupés par des entreprises entrant dans le champ d'application territorial de la convention.

§ 3 - Les signataires de cette convention entreprendront avant la fin de l'année 2017 une concertation avec l'Etat en vue de l'affiliation obligatoire au régime d'assurance chômage des salariés non statutaires et non titulaires visés à l'article L.5424-1 du code du travail.

Art. 6 - Règlement général, annexes et accords d'application

§ 1er - A la présente convention est annexé le règlement général du régime d'assurance chômage.

§ 2 - La situation des catégories professionnelles particulières fait l'objet d'annexes au règlement général négociées entre les organisations représentatives au plan national et interprofessionnel d'employeurs et de salariés.

Les annexes VIII et X, relatives aux règles spécifiques d'indemnisation des professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et du spectacle, sont celles fixées par les décrets n°2016-961, 2016-1093, 2016-1749, 2017-321, et demeurent applicables aux salariés privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1er août 2016. Elles sont adaptées afin d'intégrer certaines évolutions issues du protocole d'accord du 28 mars 2017 ; ces aménagements sont applicables dans les conditions visées à l'article 14 de la présente convention.

Ces annexes VIII et X ont été définies dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions des articles L. 5424-22 et suivants du code du travail.

Considérant que le protocole d'accord du 28 mars 2017 relatif à l'assurance chômage constitue l'aboutissement des négociations engagées en mars 2016, les parties signataires de la présente convention ont convenu avec les organisations professionnelles représentatives des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle mentionnées à l'article L. 5424-22 II du code du travail, que les règles spécifiques comprises aux annexes VIII et X ne nécessitaient pas l'ouverture d'une nouvelle négociation en mars 2017.

§ 3 - Les conditions et les modalités de mise en œuvre des dispositions de la convention, du règlement général annexé et des annexes font l'objet d'accords d'application négociés entre les organisations représentatives au plan national et interprofessionnel d'employeurs et de salariés.

Art. 7 - Instances paritaires

Dans le cadre des mandats confiés par l'Unédic à Pôle emploi et conformément à la convention pluriannuelle mentionnée à l'article L. 5312-3 du code du travail, les instances paritaires visées à l'article L. 5312-10 du code du travail siégeant au sein de chaque direction régionale de Pôle emploi sont compétentes pour statuer dans les cas prévus par le règlement général annexé et par les accords d'application.

Art. 8 - Fonds de régulation

Un fonds de régulation est destiné à garantir la stabilité des prestations et des contributions dans les périodes de fluctuations conjoncturelles selon des modalités à définir par le Bureau de l'Unédic.

Art. 9 - Contribution au financement de Pôle emploi

Les dispositions de l'article L. 5422-24 du code du travail prévoient qu'une part, qui ne peut être inférieure à 10 % des contributions des employeurs et des salariés au régime d'assurance chômage, est versée comme contribution globale aux sections « fonctionnement et investissement » et « intervention » du budget de Pôle emploi.

Considérant qu'une contribution est légitime, les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel solliciteront avant la fin de l'année 2017 une concertation avec l'Etat afin d'aboutir à un financement de Pôle emploi à parts égales entre l'Etat et l'assurance chômage. Elles se fixent comme objectif que le financement de Pôle emploi tienne compte des perspectives économiques, des objectifs fixés à Pôle emploi et des résultats obtenus.

Art. 10 - Comité de pilotage

Un comité de pilotage interprofessionnel, composé des représentants des organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel, se réunit une fois par an pour :

- dresser un bilan de l'application de la présente convention, de son impact sur la sécurisation des parcours professionnels et de l'équilibre financier du régime d'assurance chômage,
- évaluer l'effectivité et le bon avancement des discussions avec l'Etat sur l'ensemble des sujets suivants :
  - l'impact des décisions de l'Etat sur le déficit structurel de l'assurance chômage,
  - la contribution de l'assurance chômage au budget de Pôle emploi,
  - la révision des modalités de coordination européenne des prestations de chômage pour les travailleurs transfrontaliers,
  - l'affiliation au régime d'assurance chômage des agents du secteur public non statutaires ou non titulaires,
  - la garantie financière de l'Etat en cas d'écart avec les objectifs d'équilibre des recettes et des dépenses du régime des annexes VIII et X,
  - le dispositif d'abondement du compte personnel de formation visé à l'article 6 du protocole d'accord du 28 mars 2017 relatif à l'assurance chômage et ses conséquences financières sur les ressources du FPSPP,
  - les modalités permettant de réduire le délai moyen d'entrée en formation,
- dresser un bilan des négociations de branches, notamment de celles relatives aux incitations sectorielles qui tendent à limiter le recours aux contrats de travail courts et à définir des mesures de régulation du recours aux contrats à durée déterminée d'usage, et des accords de branche existants, ainsi qu'évaluer les résultats des mesures pour la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Au vu de l'évaluation des trois points du présent article, toutes les dispositions nécessaires pourront être prises par les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel par voie d'avenant à la présente convention, notamment la suppression de la contribution de 0,05 % et le maintien de la contribution de 0,5 % au titre des CDD d'usage.

Art. 11 - Evaluation

Le suivi et l'évaluation des résultats de la présente convention et de l'ensemble de ses textes d'application sont confiés à l'Unédic.

L'évaluation porte notamment sur les effets quantitatifs, qualitatifs et financiers de la convention.

Un projet d'évaluation relatif aux règles d'assurance chômage est présenté au Bureau de l'Unédic dans le courant de l'année 2017.

Il est rendu compte périodiquement au Bureau de l'Unédic de ces travaux, ainsi que de ceux engagés sur les conventions précédentes.

Art. 12 - Groupe de travail paritaire

Un groupe de travail paritaire formulera des propositions en vue de la négociation de la prochaine convention d'assurance chômage, qui porteront notamment sur les sujets suivants :

- les principes structurels de l'assurance chômage : les modalités d'indemnisation et de contribution, pour renforcer le caractère contra-cyclique de l'assurance chômage, ainsi que l'articulation entre la dimension de solidarité et la dimension assurantielle du régime ; la pertinence de la disposition prévoyant une baisse automatique des contributions figurant à l'article 4 sera examinée dans ce cadre ;
- l'opportunité d'instaurer le versement d'aides à la mobilité en cas de reprise durable d'emploi, à l'instar de ce qui existe dans le cadre de l'ARCE pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- l'analyse du chômage involontaire, notamment en cas de rupture de la période d'essai ;
- l'évolution des formes de relations de travail : ce groupe de travail cherchera, en s'appuyant sur les travaux des services de l'Unédic, qui pourront faire appel à d'autres organismes, à caractériser les situations, les parcours et les activités connexes des nouveaux travailleurs indépendants. Il identifiera l'impact du développement de ces formes d'emploi sur le régime d'assurance chômage et, le cas échéant, les évolutions de la réglementation à envisager. Plus globalement, il pourra faire des propositions relatives aux modalités d'indemnisation des demandeurs d'emploi qui créent ou reprennent une entreprise.

Art. 13 - Durée

La présente convention est conclue pour une durée déterminée de 3 ans, du 1er octobre 2017 au 30 septembre 2020, à l'issue de laquelle elle cessera de plein droit de produire ses effets, à l'exception de son article 4 §1er alinéas 7 à 10, qui restera en vigueur.

Art. 14 - Entrée en vigueur

§ 1er - Les dispositions de la présente convention, du règlement général annexé, des annexes à ce règlement et des accords d'application, s'appliquent aux salariés involontairement privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1er octobre 2017.

§ 2 - Toutefois, la situation des salariés compris dans une procédure de licenciement engagée antérieurement à la date d'application de la présente convention reste régie, concernant les règles d'indemnisation, par les dispositions de la convention, du règlement général annexé et ses annexes en vigueur au jour de l'engagement de la procédure.

L'engagement de la procédure correspond soit :

- à la date de l'entretien préalable prévu par les articles L. 1232-2 à L. 1232-5 et L. 1233-11 du code du travail ;
- à la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel, prévue aux articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail.

§ 3 - Par dérogation aux dispositions prévues aux paragraphes 1er et 2 du présent article, les articles :

- 1 à 46, 61 et 62 du règlement général annexé à la présente convention,
- 1 à 55 des annexes VIII et X au règlement général annexé à la présente convention,

sont applicables à compter du 1er novembre 2017.

Toutefois, pour les salariés involontairement privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue entre le 1er octobre 2017 et le 31 octobre 2017, les articles 1 à 48, 63 et 64 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et les textes associés, ainsi que les articles 1 à 55 des annexes VIII et X dans leur rédaction issue des décrets n°2016-961, 2016-1093, 2016-1749, 2017-321, sont applicables.

Ces dispositions portent notamment sur les modalités de calcul de l'allocation et de son versement.

§ 4 - Par dérogation aux dispositions prévues aux paragraphes 1er, 2 et 3 du présent article, les articles 3 §3 alinéas 2 et 3, 6 §2, 7, 8, 23 alinéa 3, 25 §3 b), 30 alinéa 3 du règlement général annexé à la présente convention sont applicables à compter du 1er janvier 2018.
Ces dispositions concernent notamment le cumul entre l'allocation et le revenu d'une activité non salariée.

Toutefois, pour les salariés involontairement privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue entre le 1er octobre 2017 et le 31 décembre 2017, les articles 7, 8, 23, 30 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et les textes associés sont applicables.

§ 5 - Par dérogation aux dispositions prévues aux paragraphes 1er, 2 et 3 du présent article, l'article 31 du règlement général annexé à la présente convention est applicable, à compter du 1er novembre 2017, à l'ensemble des salariés involontairement privés d'emploi éligibles à

l'indemnisation ou indemnisés par le régime d'assurance chômage, quelle que soit la convention relative à l'indemnisation du chômage dont ils relèvent.

Par dérogation aux dispositions prévues aux paragraphes 1er, 2 et 3 du présent article, l'article 30 alinéa 3 du règlement général annexé à la présente convention est applicable, à compter du 1er janvier 2018, à l'ensemble des salariés involontairement privés d'emploi éligibles à l'indemnisation ou indemnisés par le régime d'assurance chômage, quelle que soit la convention relative à l'indemnisation du chômage dont ils relèvent.

Art. 15 - Dépôt

La présente convention est déposée à la Direction générale du travail.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Règlement général

Annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Titre I – L'allocation d'aide au retour à l'emploi

Chapitre 1er – Bénéficiaires (Art. 1er à 2)

Chapitre 2 – Conditions d'attribution (Art. 3 à 8)

Chapitre 3 – Durées d'indemnisation (Art. 9 à 10)

Chapitre 4 – Détermination de l'allocation journalière

Section 1 – Salaire de référence (Art. 11 à 12)

Section 2 – Salaire journalier de référence (Art. 13)

Section 3 – Allocation journalière (Art. 14 à 19)

Section 4 – Revalorisation (Art. 20)

Chapitre 5 – Paiement

Section 1 – Différés d'indemnisation (Art. 21)

Section 2 – Délai d'attente (Art. 22)

Section 3 – Point de départ du versement (Art. 23)

Section 4 – Périodicité (Art. 24)

Section 5 – Cessation du paiement (Art. 25)

Section 6 – Conditions de poursuite et reprise du paiement (Art. 26)

Section 7 – Prestations indues (Art. 27)

Titre II – Mesures favorisant le retour à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels

Chapitre 1er – Les droits rechargeables

Section 1 – Le rechargement des droits à l'épuisement des droits… (Art. 28)

Section 2 – L'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation postérieurement à l'épuisement des droits (Art. 29)

Chapitre 2 – Les droits des allocataires exerçant une activité professionnelle

Section 1 – Allocataires reprenant une activité professionnelle (Art. 30 à 32)

Section 2 – Allocataires ayant plusieurs activités professionnelles et perdant successivement l'une ou plusieurs d'entre elles

Sous-section 1 – Modalités de cumul (Art. 33)

Sous-section 2 – Révision du droit (Art. 34)

Chapitre 3 – Aide à la reprise ou à la création d'entreprise (Art. 35)

Titre III – Autres interventions

Chapitre 1er – Allocation décès (Art. 36)

Chapitre 2 – Aide pour congés non payés (Art. 37)

Chapitre 3 – Aide à l'allocataire arrivant au terme de ses droits (Art. 38)

Titre IV – Les demandes d'allocations et d'aides, et l'information du salarié privé d'emploi

Chapitre 1er – Les demandes d'allocations et d'aides, et le dispositif de rechargement des droits

Section 1 – Examen des droits des salariés privés d'emploi (Art. 39 à 40)

Section 2 – Autres demandes (Art. 41 à 42)

Chapitre 2 - La notification des droits et l'information sur le paiement des allocations (Art. 43)

Titre V – Les prescriptions

Section 1 – Prescription de la demande en paiement (Art. 44)

Section 2 – Prescription de l'action en paiement (Art. 45)

Titre VI – Les instances paritaires (Art. 46)

Titre VII – Les contributions

Sous-titre I – Affiliation (Art. 47)

Sous-titre II – Ressources (Art. 48)

Chapitre 1er - Contributions générales

Section 1 – Assiette (Art. 49)

Section 2 – Taux (Art. 50)

Section 3 – Exigibilité (Art. 51)

Section 4 – Déclarations (Art. 52)

Section 5 – Paiement (Art. 53)

Section 6 – Précontentieux et contentieux (Art. 54)

Section 7 – Remises et délais (Art. 55)

Chapitre 2 – Contributions particulières

Section 1 – Contribution spécifique (Art. 56)

Section 2 – Recouvrement (Art. 57)

Chapitre 3 – Autres ressources (Art. 58 à 59)

Titre VIII – Organisation financière et comptable (Art. 60)

Titre IX – Coordination du régime d'assurance chômage avec le régime d'assurance chômage applicable à Mayotte (Art. 61 à 62)

Règlement général
annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Titre I - L'allocation d'aide au retour à l'emploi

Chapitre 1er - Bénéficiaires

Art. 1er - Le régime d'assurance chômage assure un revenu de remplacement dénommé "allocation d'aide au retour à l'emploi", pendant une durée déterminée, aux salariés involontairement privés d'emploi qui remplissent des conditions d'activité désignées durée d'affiliation, ainsi que des conditions d'âge, d'aptitude physique, de chômage, d'inscription comme demandeur d'emploi, de recherche d'emploi.

Art. 2 - Sont involontairement privés d'emploi ou assimilés, les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte :

- d'un licenciement ;
- d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail ;
- d'une fin de contrat de travail à durée déterminée dont notamment le contrat à objet défini, ou de contrat de mission ;
- d'une rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou d'un contrat de mission, à l'initiative de l'employeur ;
- d'une démission considérée comme légitime, dans les conditions fixées par un accord d'application ;
- d'une rupture de contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Chapitre 2 - Conditions d'attribution

Art. 3 -

§ 1er - Les salariés privés d'emploi doivent justifier d'une durée d'affiliation correspondant à des périodes d'emploi accomplies dans une ou plusieurs entreprises entrant dans le champ d'application du régime d'assurance chômage.

Sous réserve des dispositions de l'article 28, la durée d'affiliation est calculée en jours travaillés ou en heures travaillées, selon le plus favorable de ces deux modes de décompte. Elle doit être au moins égale à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées :

- au cours des 28 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de leur contrat de travail ;
- au cours des 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les salariés âgés de 53 ans et plus à la date de la fin de leur contrat de travail.

§ 2 - Le nombre de jours pris en compte pour la durée d'affiliation requise correspond au nombre de jours travaillés à raison :

- de 5 jours travaillés par semaine civile pour chaque période d'emploi égale à une semaine civile ;
- du nombre de jours travaillés par semaine civile lorsque la période d'emploi est inférieure à une semaine civile, dans la limite de 5 jours travaillés.

Un même jour travaillé au titre de plusieurs contrats de travail est décompté pour un seul jour travaillé.

Le nombre d'heures pris en compte pour la durée d'affiliation requise est décompté dans les limites prévues par l'article L. 3121-21 du code du travail.

§ 3 - Les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues au titre de la durée d'affiliation selon les modalités de décompte des jours du paragraphe précédent. Lorsque la durée d'affiliation est décomptée en heures, le nombre de jours retenus est converti en heures, à raison de 7 heures par jour de suspension retenu.

Toutefois, ne sont notamment pas prises en compte dans la durée d'affiliation :

- les périodes de suspension du contrat de travail exercées dans le cadre de l'article L. 3142-28 du code du travail, d'un congé sans solde et assimilé, lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail ;
- les périodes de disponibilité dans les conditions prévues par les dispositions statutaires des trois fonctions publiques[1].

En effet, ces périodes n'ayant été ni rémunérées ni indemnisées, elles ne peuvent être assimilées à des périodes d'emploi.

Ne sont également pas prises en compte, les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à l'exercice d'une activité professionnelle exclue du champ d'application du régime d'assurance chômage, à l'exception de celles exercées dans le cadre de l'article L. 3142-105 du code du travail et des périodes de suspension du contrat de travail prévues par l'article 6 §1er donnant lieu au versement de l'allocation prévue par l'article 1er.

Les actions de formation visées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail, à l'exception de celles indemnisées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées à des heures travaillées ou à des jours travaillés, selon les modalités du paragraphe précédent, à raison de 7 heures par jour de formation, dans la limite des 2/3 du nombre de jours travaillés ou d'heures travaillées dont le salarié privé d'emploi justifie dans la période de référence affiliation.

---

[1] Pour les fonctionnaires de l'Etat : Articles 51 et 52 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et articles 42 à 51 bis du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 ;
Pour les fonctionnaires territoriaux : Articles 72 et 73 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et articles 18 à 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 ;
Pour les fonctionnaires hospitaliers : Article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 et articles 28 à 39-1 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988.

Art. 4 - Les salariés privés d'emploi justifiant d'une durée d'affiliation telle que définie aux articles 3 et 28 doivent :

a) être inscrits comme demandeur d'emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi ;

b) être à la recherche effective et permanente d'un emploi ;

c) ne pas avoir atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de retraite au sens du 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail ou ne pas bénéficier d'une retraite en application des articles L. 161-17-4, L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale et des 3e et 7e alinéas du I de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999.

Toutefois, les personnes ayant atteint l'âge précité sans pouvoir justifier du nombre de trimestres d'assurance requis au sens des articles L. 351-1 à L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale (tous régimes confondus)[2], pour percevoir une pension à taux plein, peuvent bénéficier des allocations jusqu'à justification de ce nombre de trimestres et, au plus tard, jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail.

De plus, les salariés privés d'emploi relevant du régime spécial des Mines, géré, pour le compte de la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines (CANSSM), par la Caisse des dépôts et consignations, ne doivent être :

- ni titulaires d'une pension de vieillesse dite « pension normale », ce qui suppose au moins 120 trimestres validés comme services miniers ;
- ni bénéficiaires d'un régime dit « de raccordement » assurant pour les mêmes services un complément de ressources destiné à être relayé par les avantages de retraite ouverts, toujours au titre des services en cause, dans les régimes complémentaires de retraite faisant application de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et de l'accord du 8 décembre 1961 ;

d) être physiquement aptes à l'exercice d'un emploi ;

e) n'avoir pas quitté volontairement, sauf cas prévus par un accord d'application, leur dernière activité professionnelle salariée, ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière dès lors que, depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une durée d'affiliation d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées ;

f) résider sur le territoire relevant du champ d'application[3] du régime d'assurance chômage visé à l'article 5 §1er de la convention.

Art. 5 - En cas de licenciement pour fermeture définitive d'un établissement, les salariés[4] mis en chômage total de ce fait sont dispensés de remplir la condition d'affiliation de l'article 3 §1er.

---

[2] Art. 5 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003.

[3] Territoire métropolitain - DOM, hors Mayotte - Collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

Art. 6 -

§ 1er - Les salariés bénéficiant d'une période de mobilité volontaire sécurisée prévue par l'article L. 1222-12 du code du travail peuvent être admis au bénéfice des allocations en cas de cessation du contrat de travail exercé pendant cette période pour l'une des causes énoncées par l'article 2.

Par exception à l'article 3, à la date de la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture des droits, la durée d'affiliation acquise au titre du contrat de travail suspendu en application de l'article L. 1222-12 du code du travail est prise en compte pour déterminer la durée d'indemnisation définie à l'article 9, ainsi que pour déterminer le salaire de référence, le salaire journalier de référence et l'allocation journalière définis aux articles 11 à 19.

§ 2 - Les salariés et agents de la fonction publique bénéficiant d'une des périodes de suspension visées à l'article 3 §3 alinéa 3 peuvent être admis au bénéfice des allocations en cas de cessation du contrat de travail exercé pendant cette période, pour l'une des causes énoncées par l'article 2. Ils doivent justifier qu'ils n'ont pas été réintégrés auprès de leur employeur ou de leur administration d'origine, par une attestation écrite de celui-ci ou celle-ci.

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

Art. 7 -

§ 1er - La fin du contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits doit se situer dans un délai de 12 mois dont le terme est la veille de l'inscription comme demandeur d'emploi ou, le cas échéant, de l'actualisation précédant la demande d'allocations visée à l'article 39 §1er.

§ 2 - La période de 12 mois est allongée :

a) des journées d'interruption de travail ayant donné lieu au service des prestations en espèces de l'assurance maladie, des indemnités journalières de repos de l'assurance maternité au titre des assurances sociales, des indemnités journalières au titre d'un congé de paternité, des indemnités journalières au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;

b) des périodes durant lesquelles une pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, a été servie ;

c) des périodes durant lesquelles ont été accomplies des obligations contractées à l'occasion du service national, en application de l'article L. 111-2, 1er et 2e alinéas, du code du service national et de la durée des missions accomplies dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de service civique, de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif ;

---

[4] Les concierges et les employés d'immeuble à usage d'habitation relevant des articles L. 7211-1 et L. 7211-2 du code du travail ne sont pas visés par le présent article.

d) des périodes de stage de formation professionnelle continue visée aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail ;

e) des périodes durant lesquelles l'intéressé a fait l'objet d'une mesure d'incarcération qui s'est prolongée au plus 3 ans après la rupture du contrat de travail survenue pendant la période de privation de liberté ;

f) des périodes suivant la rupture du contrat de travail intervenue dans les conditions définies aux articles L. 1225-66 et L. 1225-67 du code du travail lorsque l'intéressé n'a pu être réembauché dans les conditions prévues par cet article ;

g) des périodes de congé parental d'éducation obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 1225-47 à L. 1225-51 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;

h) des périodes de congé pour la création d'entreprise ou de congé sabbatique obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 3142-105 à L. 3142-107, L. 3142-28 à L. 3142-30 et L. 3142-119 4° du code du travail ;

i) de la durée des missions confiées par suffrage au titre d'un mandat électif, politique ou syndical exclusif d'un contrat de travail ;

j) des périodes de versement du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, suite à une fin de contrat de travail ;

k) des périodes de congé d'enseignement ou de recherche obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 6322-53 à L. 6322-58 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;

l) des périodes de versement de l'allocation de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale suite à une fin de contrat de travail ;

m) des périodes de congé de présence parentale obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 1225-62 et L. 1225-63 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé.

§ 3 - La période de 12 mois est en outre allongée des périodes durant lesquelles :

a) l'intéressé a assisté un handicapé :

- dont l'incapacité permanente était telle qu'il percevait - ou aurait pu percevoir, s'il ne recevait pas déjà à ce titre un avantage de vieillesse ou d'invalidité - l'allocation aux adultes handicapés visée par l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale ;
- et dont l'état nécessitait l'aide effective d'une tierce personne justifiant l'attribution de l'allocation compensatrice ou de la prestation de compensation visée à l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles ;

b) l'intéressé a accompagné son conjoint qui s'était expatrié pour occuper un emploi salarié ou une activité professionnelle non salariée hors du champ d'application visé à l'article 5 §1er de la convention.

L'allongement prévu dans les cas visés au présent paragraphe est limité à 3 ans.

§ 4 - La période de 12 mois est en outre allongée :

a) des périodes de congé obtenu pour élever un enfant en application de dispositions contractuelles ;

b) des périodes durant lesquelles l'intéressé a créé ou repris une entreprise.

L'allongement prévu dans les cas visés au présent paragraphe est limité à 2 ans.

Art. 8 - La fin du contrat de travail prise en considération, dans les conditions visées à l'article 2, pour l'ouverture des droits, est en principe celle qui a mis un terme à la dernière activité exercée par l'intéressé dans une entreprise relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage.

Toutefois, le salarié qui ne justifie pas, au titre de cette fin de contrat de travail, des conditions visées à l'article 3 et qui n'a pas quitté volontairement sa dernière activité professionnelle salariée dans les conditions définies à l'article 4 *e)*, peut bénéficier d'une ouverture de droits s'il est en mesure de justifier que les conditions requises se trouvaient satisfaites au titre d'une fin de contrat de travail antérieure qui s'est produite dans le délai visé à l'article 7.

Chapitre 3 - Durées d'indemnisation

Art. 9 -

§ 1er - La durée d'indemnisation est égale au nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence mentionnée à l'article 3. Le versement de l'allocation est réalisé sur une base calendaire. Afin de déterminer cette durée sur une base calendaire, le nombre de jours travaillés est affecté du coefficient de 1,4, correspondant au quotient de 7 jours sur 5. Ce résultat est arrondi à l'entier supérieur.

La durée d'indemnisation donnant lieu au versement de l'allocation ne peut être ni inférieure à 122 jours calendaires, ni supérieure à 730 jours calendaires.

Pour les salariés privés d'emploi âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à 913 jours calendaires.

Pour les salariés privés d'emploi âgés de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à 1095 jours calendaires.

Toutefois, au titre d'un rechargement de droits en application de l'article 28, la durée minimale d'indemnisation est déterminée conformément à l'alinéa 1er du présent paragraphe. Cette durée d'indemnisation ne peut être inférieure à 30 jours calendaires.

§ 2 - Les salariés privés d'emploi âgés d'au moins 53 ans à la date de leur fin de contrat de travail, justifiant d'un nombre de jours travaillés supérieur à 652 jours, ont droit à une augmentation de leur durée d'indemnisation à due proportion du nombre de jours indemnisés, s'ils ont bénéficié d'une

formation ouvrant droit au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi pendant une formation, inscrite au projet personnalisé d'accès à l'emploi mentionné à l'article L. 5411-6 du code du travail.

La période de formation indemnisée à ce titre est prise en compte, au plus, à hauteur des jours travaillés excédant la limite mentionnée au 1er alinéa dans la période de référence visée à l'article 3. Elle ne peut conduire à une durée d'indemnisation supérieure à 1095 jours calendaires.

Les périodes de formation effectuées dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle et donnant lieu à indemnisation au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle ne sont pas prises en compte dans les périodes pouvant donner lieu à la prolongation de la durée maximale.

§ 3 - Par dérogation au §1er ci-dessus, les allocataires âgés de 62 ans continuent d'être indemnisés jusqu'aux limites d'âge prévues à l'article 4 *c)* s'ils remplissent les conditions ci-après :

- être en cours d'indemnisation depuis 1 an au moins ;
- justifier de périodes d'emploi totalisant au moins 12 années d'affiliation au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées définies par un accord d'application ;
- justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale ;
- justifier, soit d'une période d'emploi d'une année continue, soit de plusieurs périodes d'emploi discontinues totalisant au moins 2 années d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises au cours des 5 années précédant la fin du contrat de travail.

Art. 10 - Dans le cas de participation à des actions de formation rémunérées par l'Etat ou les régions, conformément à l'article L. 5422-2 du code du travail, la période d'indemnisation fixée par l'article 9 §1er alinéa 4 est réduite à raison de la moitié de la durée de formation. Pour les allocataires qui, à la date de l'entrée en stage, pouvaient encore prétendre à une durée de droits supérieure à un mois, la réduction ne peut conduire à un reliquat de droits inférieur à 30 jours calendaires.

Chapitre 4 - Détermination de l'allocation journalière

Section 1 - Salaire de référence

Art. 11 -

§ 1er - Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de la partie proportionnelle de l'allocation journalière est établi, sous réserve de l'article 12, à partir des rémunérations des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé[5], entrant dans l'assiette des contributions, dès lors qu'elles n'ont pas déjà servi pour un précédent calcul.

§ 2 - Le salaire de référence ainsi déterminé ne peut dépasser la somme des salaires mensuels plafonnés, conformément à l'article 49, et compris dans la période de référence.

Art. 12 -

[5] Toutes les fois que le dernier jour correspond au terme d'un mois civil, ce mois est inclus dans la période de référence.

§ 1er - Sont prises en compte dans le salaire de référence, les rémunérations qui, bien que perçues en dehors de la période visée au précédent article, sont néanmoins afférentes à cette période.

Sont exclues, en tout ou partie dudit salaire, les rémunérations perçues pendant ladite période, mais qui n'y sont pas afférentes.

En conséquence, les indemnités de 13e mois, les primes de bilan, les gratifications perçues au cours de cette période ne sont retenues que pour la fraction afférente à ladite période.

Les salaires, gratifications, primes, dont le paiement est subordonné à l'accomplissement d'une tâche particulière ou à la présence du salarié à une date déterminée, sont considérés comme des avantages dont la périodicité est annuelle.

§ 2 - Sont exclues, les indemnités de licenciement, de départ, les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle, les indemnités compensatrices de congés payés, les indemnités de préavis ou de non-concurrence, toutes sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la rupture du contrat de travail ou l'arrivée du terme de celui-ci, ainsi que les subventions ou remises de dettes qui sont consenties par l'employeur dans le cadre d'une opération d'accession à la propriété de logement.

Sont également exclues, les rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà des limites prévues par l'article L. 3121-21 du code du travail.

D'une manière générale, sont exclues toutes sommes qui ne trouvent pas leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail.

§ 3 - Le revenu de remplacement est calculé sur la base de la rémunération habituelle du salarié.

Ainsi, si dans la période de référence sont comprises des périodes de maladie, de maternité ou, d'une manière plus générale, des périodes de suspension du contrat de travail n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale, ces rémunérations ne sont pas prises en compte dans le salaire de référence.

Les variations de rémunérations, intervenues pendant la période de référence servant au calcul du revenu de remplacement, sont prises en compte dans les conditions et limites prévues par un accord d'application.

Section 2 - Salaire journalier de référence

Art. 13 - Le salaire journalier moyen de référence est égal au quotient du salaire de référence défini en application des articles 11 et 12 par le nombre de jours travaillés, dans la période de référence visée à l'article 11, affecté du coefficient de 1,4 pour la conversion de ce nombre sur une base calendaire.

Le salaire journalier moyen de référence obtenu en application de l'alinéa précédent est affecté d'un coefficient, limité à 1, correspondant au quotient du nombre de jours travaillés sur la période de référence visée à l'article 3 §1er :

- par 88, pour les salariés justifiant de la condition d'affiliation visée à l'article 3 §1er, uniquement en heures ;
- par 22, pour les salariés justifiant de la condition d'affiliation visée à l'article 28 §1er.

Les jours travaillés correspondent au nombre de jours décomptés conformément à l'article 3 §2 alinéa 1er, dans la limite de 261 jours travaillés. Toutefois, les jours n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale au sens du §3 de l'article 12 sont déduits du nombre de jours travaillés.

Section 3 - Allocation journalière

Art. 14 - L'allocation journalière servie en application des articles 3 et suivants est constituée par la somme :

- d'une partie proportionnelle au salaire journalier de référence fixée à 40,4 % de celui-ci ;
- et d'une partie fixe égale à 11,76 €[6].

Lorsque la somme ainsi obtenue est inférieure à 57 % du salaire journalier de référence, ce dernier pourcentage est retenu.

Le montant de l'allocation journalière servie en application des articles 3 et suivants ainsi déterminé ne peut être inférieur à 28,67 €, sous réserve des articles 15, 16 et 17.

Art. 15 - L'allocation minimale et la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi visées à l'article 14 sont réduites proportionnellement à l'horaire particulier de l'intéressé lorsque cet horaire est inférieur à la durée légale du travail le concernant ou à la durée instituée par une convention ou un accord collectif, selon les modalités définies par un accord d'application.

Art. 16 - L'allocation journalière déterminée en application des articles 14 et 15 est limitée à 75 % du salaire journalier de référence.

Art. 17 - L'allocation journalière versée pendant une période de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi ne peut toutefois être inférieure à 20,54 €.

Art. 18 -

§ 1er - Le montant de l'allocation servie aux allocataires âgés de 50 ans et plus pouvant prétendre à un avantage de vieillesse, ou à un autre revenu de remplacement à caractère viager, y compris ceux acquis à l'étranger, est égal à la différence entre le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et une somme calculée en fonction d'un pourcentage compris entre 25 % et 75 % de l'avantage de vieillesse ou du revenu de remplacement, selon l'âge de l'intéressé.

Les modalités de réduction sont fixées par un accord d'application.

Toutefois, le montant versé ne peut être inférieur au montant de l'allocation visée à l'article 14 dernier alinéa, dans les limites fixées aux articles 15 à 17.

§ 2 - Le montant de l'allocation servie aux allocataires bénéficiant d'une pension d'invalidité de 2e ou de 3e catégorie, au sens de l'article L. 341-4 du code la sécurité sociale ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, est cumulable avec la pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie dans les conditions prévues par l'article R. 341-17 du code de la sécurité sociale, dès lors que les revenus

[6] Valeur au 01/07/2015

issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits ont été cumulés avec la pension.

A défaut, l'allocation servie aux allocataires bénéficiant d'une telle pension est égale à la différence entre le montant de l'allocation d'assurance chômage et celui de la pension d'invalidité.

Art. 19 - Une participation de 3 % assise sur le salaire journalier de référence tel que défini à l'article 13 réduit l'allocation journalière déterminée en application des articles 14 à 18.

Cette réduction ne peut porter le montant des allocations en deçà du montant tel que fixé au dernier alinéa de l'article 14.

Le produit de cette participation est affecté au financement des retraites complémentaires des allocataires du régime d'assurance chômage.

Section 4 - Revalorisation

Art. 20 - Le Conseil d'administration ou le Bureau de l'Unédic procède une fois par an à la revalorisation du salaire de référence des allocataires dont le salaire de référence est intégralement constitué par des rémunérations anciennes d'au moins 6 mois.

Le salaire de référence ainsi revalorisé ne peut excéder 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, en vigueur à la date de la revalorisation.

Le Conseil d'administration ou le Bureau procède également à la revalorisation de toutes les allocations, ou parties d'allocations d'un montant fixe.

Ces décisions du Conseil d'administration ou du Bureau prennent effet le 1er juillet de chaque année.

Chapitre 5 - Paiement

Section 1 - Différés d'indemnisation

Art. 21 -

§ 1er - La prise en charge est reportée à l'expiration d'un différé d'indemnisation déterminé selon les modalités suivantes.

En cas d'ouverture de droits ou de rechargement des droits, ce différé d'indemnisation correspond au nombre de jours qui résulte du quotient du montant de l'indemnité compensatrice de congés payés versée par le dernier employeur, par le salaire journalier de référence visé à l'article 13.

En cas de reprise de droits, ce différé d'indemnisation est déterminé à partir du nombre de jours correspondant à l'indemnité compensatrice de congés payés versée par le dernier employeur ; lorsque cette information fait défaut, le différé est déterminé selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

Si tout ou partie des indemnités compensatrices de congés payés dues est versé postérieurement à la fin du contrat de travail précédant la prise en charge, l'allocataire et l'employeur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé, doivent être remboursées.

Lorsque l'employeur relève de l'article L. 3141-32 du code du travail, la prise en charge est reportée à l'expiration d'un différé d'indemnisation déterminé à partir du nombre de jours correspondant aux congés payés acquis au titre du dernier emploi.

Lorsque l'indemnité compensatrice de congés payés a été prise en considération pour le calcul du nombre mensuel de jours indemnisables effectué en application de l'article 31 et qu'au moins un jour a été indemnisé dans le mois, il n'est pas procédé à la détermination du différé correspondant à cette indemnité.

§ 2 - Le différé visé au §1er est augmenté d'un différé spécifique en cas de prise en charge consécutive à une cessation de contrat de travail ayant donné lieu au versement d'indemnités ou de toute autre somme inhérente à cette rupture, quelle que soit leur nature.

Il est tenu compte pour le calcul de ce différé, des indemnités ou de toute autre somme inhérente à cette rupture, quelle que soit leur nature, dès lors que leur montant ou leurs modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative.

Il n'est pas tenu compte, pour le calcul de ce différé, des autres indemnités et sommes inhérentes à cette rupture dès lors qu'elles sont allouées par le juge.

a) Ce différé spécifique correspond à un nombre de jours calendaires égal au nombre entier obtenu en divisant le montant total des indemnités et sommes définies ci-dessus, par 91,4. La valeur de ce diviseur est indexée sur l'évolution du plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur. Ce différé spécifique est limité à 150 jours calendaires.

b) En cas de rupture de contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, ce différé spécifique, calculé dans les mêmes conditions qu'au *a)*, est limité à 75 jours calendaires.

c) Si tout ou partie de ces sommes est versé postérieurement à la fin du contrat de travail ayant ouvert des droits, le bénéficiaire et l'employeur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé, doivent être remboursées.

§ 3 - Pour le calcul des différés d'indemnisation visés à l'article 21 §1er et §2, sont prises en compte toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours calendaires précédant la dernière fin de contrat de travail.

Les indemnités versées à l'occasion de chacune de ces fins de contrat de travail donnent lieu au calcul de différés d'indemnisation qui commencent à courir au lendemain de chacune de ces fins de contrat de travail.

Le différé applicable est celui qui expire le plus tardivement.

Section 2 - Délai d'attente

Art. 22 - La prise en charge est reportée au terme d'un délai d'attente de 7 jours calendaires.

Le délai d'attente s'applique à chaque ouverture de droits, reprise ou rechargement dès lors qu'il n'excède pas 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois.

Section 3 - Point de départ du versement

Art. 23 - Les différés d'indemnisation déterminés en application de l'article 21 courent à compter du lendemain de la fin du contrat de travail.

Le délai d'attente visé à l'article 22 court à compter du terme du ou des différé(s) d'indemnisation visé(s) à l'article 21, si les conditions d'attribution des allocations prévues aux articles 3 et 4 sont remplies à cette date et au plus tôt à la date d'inscription comme demandeur d'emploi ou de la dernière actualisation.

Le point de départ du versement des allocations ne peut intervenir au plus tôt qu'à la date d'inscription comme demandeur d'emploi ou de l'actualisation précédant le dépôt de la demande d'allocations.

Section 4 - Périodicité

Art. 24 - Les allocations sont payées mensuellement à terme échu pour tous les jours calendaires.

Ce paiement est fonction des événements déclarés chaque mois par l'allocataire.

Conformément aux articles 30 à 33, tout allocataire ayant déclaré une période d'emploi peut bénéficier du cumul de ses rémunérations et de ses allocations, sous réserve de la justification des rémunérations perçues.

Les salariés privés d'emploi peuvent demander des avances sur prestations et des acomptes, dans les conditions prévues par un accord d'application.

Section 5 - Cessation du paiement

Art. 25 -

§ 1er - L'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est pas due lorsque l'allocataire :

a) retrouve une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger, sous réserve de l'application des dispositions des articles 30 à 33 ;

b) bénéficie de l'aide visée à l'article 35 ;

c) est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces ;

d) est admis au bénéfice du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant ;

e) est admis au bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale ;

f) a conclu un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-11 du code du service national.

§ 2 - L'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est plus due lorsque l'allocataire cesse :

a) de remplir la condition prévue à l'article 4 *c)* du règlement ou 4 *e)* ;

b) de résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage visé à l'article 5 §1er de la convention.

§ 3 -

a) L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 §1er n'est pas due lorsque l'allocataire est réintégré dans son entreprise ou à la fin de la période de mobilité volontaire lorsqu'il refuse sa réintégration.

b) L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 §2 n'est pas due lorsque l'allocataire est réintégré dans son administration ou son entreprise au cours ou au terme de ces périodes, ou lorsqu'il refuse sa réintégration.

§ 4 - Le paiement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse à la date à laquelle :

a) une déclaration inexacte ou une attestation mensongère ayant eu pour effet d'entraîner le versement d'allocations intégralement indues est détectée ;

b) l'allocataire est exclu du revenu de remplacement par le préfet dans les conditions prévues par les articles R. 5426-3, R. 5426-6 à R. 5426-10 du code du travail.

Section 6 - Conditions de poursuite et reprise du paiement

Art. 26 -

§ 1er - Le salarié privé d'emploi qui a cessé de bénéficier du service des allocations, alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, peut bénéficier d'une reprise de ses droits, c'est-à-dire du reliquat de cette période d'indemnisation, après application, le cas échéant, des articles 9 §2 et 10 dès lors que :

a) le temps écoulé depuis la date d'admission à la période d'indemnisation considérée n'est pas supérieur à la durée de cette période augmentée de 3 ans de date à date ;

b) il n'a pas renoncé volontairement à la dernière activité professionnelle salariée éventuellement exercée ou à une autre activité professionnelle salariée dans les conditions prévues à l'article 4 *e)*, sauf cas prévus par un accord d'application. Cette condition n'est toutefois pas opposable :

- aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge auquel ils ont droit à la retraite à taux plein, et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail ;
- aux salariés privés d'emploi qui ne justifient pas de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées.

§ 2 - Lorsque le salarié privé d'emploi en cours d'indemnisation justifie d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis sa précédente ouverture de droits, la poursuite de l'indemnisation est subordonnée au fait qu'il ne renonce pas volontairement à sa dernière activité professionnelle salariée.

Cette condition n'est pas opposable lorsque le départ volontaire met fin à une activité qui a duré moins de 6 jours travaillés ou qui représente moins de 17 heures travaillées par semaine.

Cette condition n'est pas opposable aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge auquel ils ont droit à la retraite à taux plein, et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail.

Tout départ volontaire non opposable en application des alinéas ci-dessus ne peut être remis en cause ultérieurement.

§ 3 - Le salarié privé d'emploi, qui a cessé de bénéficier du service des allocations alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, peut, à sa demande, opter pour l'ouverture de droits à laquelle il aurait été procédé dans les conditions et modalités fixées au présent titre, en l'absence de reliquat de droits, si les deux conditions suivantes sont satisfaites :

- il totalise des périodes d'emploi dans les conditions définies par l'article 3, d'une durée d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées ;
- le montant de l'allocation journalière du reliquat de droit est inférieur ou égal à 20 € ou le montant de l'allocation journalière qui aurait été servi en l'absence de reliquat est supérieur d'au moins 30 % au montant de l'allocation journalière du reliquat, ces montants étant déterminés conformément aux articles 14, 15, 18 et 19.

L'option peut être exercée à l'occasion d'une reprise des droits consécutive à une fin de contrat de travail qui n'a pas déjà donné lieu à cette possibilité.

Le choix du droit qui aurait été servi en l'absence de reliquat est irrévocable.

En cas d'exercice de l'option, le reliquat de droits issu de l'ouverture de droits précédente est déchu. La prise en charge prend effet à compter de la demande de l'allocataire.

L'allocataire qui réunit les conditions requises pour exercer l'option est informé du caractère irrévocable de l'option, de la perte du reliquat de droits qui en résulte, des caractéristiques de chacun des deux droits concernant notamment la durée et le montant de l'allocation journalière, et des conséquences de l'option sur le rechargement des droits.

L'option peut être exercée dans un délai de 21 jours à compter de la date de la notification de l'information visée ci-dessus.

La décision de l'allocataire doit être formalisée par écrit.

Section 7 - Prestations indues

Art. 27 -

§ 1er - Les personnes qui ont indûment perçu des allocations ou des aides prévues par le présent règlement doivent les rembourser. Ce remboursement est réalisé sans préjudice des sanctions pénales résultant de l'application de la législation en vigueur, pour celles d'entre elles ayant fait sciemment des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue d'obtenir le bénéfice de ces allocations ou aides.

§ 2 - Dès sa constatation, l'indu est notifié à l'allocataire par courrier. Cette notification comporte notamment, pour chaque versement indu, le motif, la nature et le montant des sommes réclamées, la date du versement indu, les voies de recours ainsi que le délai de deux mois pour la contestation de l'indu visée à l'article R. 5426-19 du code du travail.

Comme le prévoit l'article L. 5426-8-1 du code du travail, en l'absence de contestation du caractère indu par l'allocataire dans le délai imparti, il est procédé à la retenue d'une fraction sur les allocations à payer, sans que cette retenue ne puisse excéder la partie saisissable des allocations.

Comme le prévoit l'article L. 5426-8-2 du code du travail, en l'absence de remboursement, et après mise en demeure, une contrainte est délivrée pour la récupération de l'indu qui, à défaut d'opposition de l'allocataire dans un délai de 15 jours devant la juridiction compétente, comporte tous les effets d'un jugement.

§ 3 - La demande de remise de dette comme celle d'un remboursement échelonné, sont examinées dans les conditions prévues par un accord d'application.

§ 4 - Comme le prévoit l'article L. 5422-5 du code du travail, l'action en répétition des sommes indûment versées se prescrit, sauf cas de fraude ou de fausse déclaration, par 3 ans et, en cas de fraude ou de fausse déclaration, par 10 ans à compter du jour du versement de ces sommes. La prescription de l'action éteint la créance.

§ 5 - Les allocations d'un montant inférieur à 77 € indûment versées par Pôle emploi ne donnent pas lieu à récupération. Ce seuil s'apprécie sur l'année civile, toutes allocations de l'assurance chômage confondues. Ainsi, dès que la somme cumulée des allocations indûment versées non prescrites dépasse ce seuil, la procédure de récupération est engagée.

Titre II - Mesures favorisant le retour à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels

Chapitre 1er - Les droits rechargeables

Section 1 - Le rechargement des droits à l'épuisement des droits

Art. 28 -

§ 1er - A la date d'épuisement des droits, le rechargement est subordonné à la condition que le salarié justifie d'une durée d'affiliation au régime d'assurance chômage telle que définie à l'article 3 §1er, d'au moins 150 heures travaillées au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date de fin des droits.

La fin du contrat de travail prise en considération pour le rechargement des droits est en principe la dernière qui précède l'épuisement des droits.

Toutefois, si au titre de cette fin de contrat de travail, les conditions visées à l'article 3 ne sont pas satisfaites, le salarié peut bénéficier d'un rechargement des droits s'il est en mesure de justifier que les conditions requises se trouvaient satisfaites au titre d'une fin de contrat de travail antérieure, sous réserve que celle-ci se soit produite postérieurement à celle ayant permis l'ouverture des droits initiale.

Sont prises en considération, toutes les périodes d'emploi comprises dans le délai de 28 mois qui précède cette rupture et postérieures à la fin du contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits initiale.

Le délai de 28 mois est porté à 36 mois pour les salariés âgés d'au moins 53 ans et plus lors de la fin de contrat de travail (terme du préavis) considérée.

Seules sont prises en considération les activités qui ont été déclarées chaque mois à terme échu, dans les conditions définies par un accord d'application.

§ 2 - Sous réserve de la condition d'affiliation minimale, le droit versé au titre du rechargement des droits est déterminé selon les conditions et modalités fixées au Titre I.

Section 2 - L'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation postérieurement à l'épuisement des droits

Art. 29 - En l'absence de la justification de la condition d'affiliation visée à l'article 28 à la date de fin des droits, une nouvelle ouverture de droits peut être prononcée lorsque les conditions prévues au Titre I sont réunies postérieurement.

Seules sont prises en considération les activités qui ont été déclarées chaque mois à terme échu, dans les conditions définies par un accord d'application.

Chapitre 2 - Les droits des allocataires exerçant une activité professionnelle

Section 1 - Allocataires reprenant une activité professionnelle

Art. 30 - Le salarié privé d'emploi qui remplit les conditions fixées au Titre I peut cumuler les rémunérations issues d'une ou plusieurs activité(s) professionnelle(s) salariée(s) ou non et l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Les activités prises en compte sont celles exercées en France ou à l'étranger, déclarées lors de l'actualisation mensuelle et justifiées dans les conditions définies par un accord d'application.

Le cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec les rémunérations procurées par une activité professionnelle non salariée est déterminé selon des modalités définies par un accord d'application.

Art. 31 - Les rémunérations issues de l'activité professionnelle réduite ou occasionnelle reprise sont cumulables, pour un mois civil donné, avec une partie des allocations journalières au cours du même mois, dans la limite du salaire brut antérieurement perçu par l'allocataire, selon les modalités ci-dessous.

Le nombre de jours indemnisables au cours du mois est déterminé comme suit :

- 70 % des rémunérations brutes des activités exercées au cours d'un mois civil sont soustraites du montant total des allocations journalières qui auraient été versées pour le mois considéré en l'absence de reprise d'emploi ;
- le résultat ainsi obtenu est divisé par le montant de l'allocation journalière déterminée aux articles 14 à 18 ;
- le quotient ainsi obtenu, arrondi à l'entier le plus proche, correspond au nombre de jours indemnisables du mois ;
- le cumul des allocations et des rémunérations ne peut excéder le montant mensuel du salaire de référence.

Art. 32 - Le cumul des allocations et des rémunérations pour un mois donné est déterminé en fonction des déclarations d'activités effectuées conformément au 2nd alinéa de l'article 30 et des justificatifs de rémunération produits avant le paiement de l'allocation.

Lorsque l'allocataire n'est pas en mesure de fournir les justificatifs de paiement de ses rémunérations avant l'échéance du versement des allocations, et afin de ne pas le priver de revenus, il est procédé à un calcul provisoire d'un montant payable sous forme d'avance dans les conditions prévues par un accord d'application. Le relevé mensuel de situation adressé à l'allocataire indique le caractère provisoire du paiement et les modalités de sa régularisation.

Au terme du mois suivant l'exercice de l'activité professionnelle :

- si l'allocataire a fourni les justificatifs ou en cas de déclarations complémentaires ou rectificatives, le calcul définitif du montant dû est établi au vu desdits justificatifs ou déclarations, et le paiement définitif est effectué, déduction faite de l'avance ;
- si l'allocataire n'a pas fourni les justificatifs, il est procédé à la récupération des sommes avancées sur le paiement du mois considéré et, s'il y a lieu, sur le ou les paiements ultérieurs.

A défaut de récupération des sommes avancées au cours du mois civil qui suit leur versement, aucun nouveau paiement provisoire ne peut être effectué.

En tout état de cause, la fourniture ultérieure des justificatifs entraîne la régularisation de la situation de l'allocataire.

La déclaration sociale nominative prévue aux articles L. 133-5-3, R.133-13 et R. 133-14 du code de la sécurité sociale et les relevés des contrats de mission prévus à l'article L. 1251-46 du code du travail permettent notamment de vérifier la cohérence et l'exhaustivité des éléments d'information transmis par l'allocataire.

Section 2 - Allocataires ayant plusieurs activités professionnelles et perdant successivement l'une ou plusieurs d'entre elles

Sous-section 1 - Modalités de cumul

Art. 33 - Le salarié qui exerce plusieurs activités peut, en cas de perte d'une ou plusieurs d'entre elles dans les conditions du titre I, cumuler intégralement les rémunérations professionnelles salariées ou non issues des activités conservées avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée sur la base des salaires de l'activité perdue, conformément aux articles 14 à 16 et ce dans les conditions prévues aux articles 30 et 32.

L'activité est considérée comme conservée dès lors qu'elle a donné lieu à un cumul effectif des revenus avant la perte de l'une ou plusieurs des activités exercées. A défaut, les règles des articles 30 à 32 sont applicables.

Sous-section 2 - Révision du droit

Art. 34 - En cas de perte involontaire d'une activité conservée en cours d'indemnisation, sous réserve de justifier des conditions fixées au Titre I et par dérogation aux articles 28 et 29, un nouveau droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi est déterminé en additionnant :

- le montant global du reliquat de droits résultant de la précédente admission ;
- le montant global des droits issus de l'activité conservée perdue qui auraient été ouverts en l'absence de l'ouverture de droits précédente.

Le montant de l'allocation journalière correspond à la somme des montants de l'allocation journalière de la précédente admission et de l'allocation journalière qui aurait été servie en l'absence de reliquat, dans les limites visées aux articles 14 à 16.

La durée d'indemnisation est égale au quotient du nouveau montant global de droits par le montant brut de l'allocation journalière, arrondi à l'entier supérieur, dans les limites fixées à l'article 9 §1er.

Chapitre 4 - Aide à la reprise ou à la création d'entreprise

Art. 35 - Une aide à la reprise ou à la création d'entreprise est attribuée à l'allocataire qui justifie de l'obtention de l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) visée aux articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5 du code du travail.

Cette aide ne peut être servie simultanément au cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération visé aux articles 30 à 33.

Le montant de l'aide est égal à 45 % du montant du reliquat des droits restants :

- soit au jour de la création ou de la reprise d'entreprise ;
- soit, si cette date est postérieure, à la date d'obtention de l'ACCRE.

L'aide donne lieu à deux versements égaux :

- le premier paiement intervient à la date à laquelle l'intéressé réunit l'ensemble des conditions d'attribution de l'aide, après expiration, le cas échéant, des différés visés à l'article 21 et du délai d'attente visé à l'article 22 dans les conditions de l'article 23 ;
- le second paiement intervient 6 mois après la date du premier paiement, sous réserve que l'intéressé justifie toujours exercer l'activité au titre de laquelle l'aide a été accordée.

La durée que représente le montant de l'aide versée est imputée sur le reliquat des droits restant au jour de la reprise ou de la création d'entreprise.

Un accord d'application fixe les modalités d'application du présent article.

Titre III - Autres interventions

Chapitre 1er - Allocation décès

Art. 36 - En cas de décès d'un allocataire en cours d'indemnisation ou au cours d'une période de différé d'indemnisation ou de délai d'attente, il est versé à son conjoint une somme égale à 120 fois le montant journalier de l'allocation dont bénéficiait ou aurait bénéficié le défunt.

Cette somme est majorée de 45 fois le montant de ladite allocation journalière pour chaque enfant à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.

Chapitre 2 - Aide pour congés non payés

Art. 37 - Le salarié qui a bénéficié de l'allocation d'assurance chômage ou de l'allocation de solidarité spécifique pendant la période de référence des congés payés ou pendant la période qui lui fait suite immédiatement, et dont l'entreprise ferme pour congés payés, peut obtenir une aide pour congés non payés.

Le montant de l'aide est déterminé en tenant compte du nombre de jours de fermeture de l'entreprise, des droits à congés payés éventuellement acquis au titre de l'emploi en cours.

Chapitre 3 - Aide à l'allocataire arrivant au terme de ses droits

Art. 38 - L'allocataire dont les droits arrivent à terme au titre de l'assurance chômage, et qui ne bénéficie pas d'une allocation du régime de solidarité pour un motif autre que la condition de ressources, peut, à sa demande, bénéficier d'une aide forfaitaire.

Le montant de l'aide est égal à 27 fois la partie fixe de l'allocation visée à l'article 14 tiret 2.

Titre IV - Les demandes d'allocations et d'aides, et l'information du salarié privé d'emploi

Chapitre 1er - Les demandes d'allocations et d'aides, et le dispositif de rechargement des droits

Section 1 - Examen des droits des salariés privés d'emploi

Art. 39 -

§ 1er - La demande d'allocations

Le versement des allocations d'aide au retour à l'emploi est conditionné au dépôt d'une demande d'allocations dont le contenu est fixé par l'Unédic et transmise par voie électronique, à Pôle emploi, dans les conditions prévues par le décret n° 2016-729 du 1er juin 2016.

A défaut de parvenir lui-même à déposer cette demande, le salarié privé d'emploi peut procéder à cette demande dans les services de Pôle emploi, également par voie électronique.

Pour être recevable, la demande d'allocations doit être authentifiée par le salarié privé d'emploi qui communique son numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR), ou son attestation d'assujettissement à un des régimes de sécurité sociale gérés par la Caisse des français à l'étranger, ou, à défaut, son titre de séjour. Ces données sont certifiées dans les conditions prévues par l'article R. 5312-41 du code du travail.

Lors du dépôt de sa demande, le demandeur d'emploi atteste de l'exactitude et de la complétude des données portées dans la demande d'allocations. Il atteste également de l'exactitude et de la complétude de ses déclarations lors de l'actualisation mensuelle de son inscription.

Toute demande incomplète fait l'objet d'une demande de pièce(s) complémentaire(s).

Le premier jour pouvant donner lieu au versement d'allocations au titre de l'ouverture d'un droit ne peut être antérieur à la date de dépôt de la demande mentionnée au premier alinéa.

Les informations nominatives contenues dans la demande d'allocations sont enregistrées dans un répertoire national des allocataires, dans le but de rechercher les cas de multiple(s) dépôt(s) de demandes d'allocations par une même personne pour la même période de chômage.

§ 2 - Le dispositif de rechargement des droits

Afin d'assurer la continuité du service des allocations, un courrier comportant les données disponibles et utiles à la détermination du rechargement des droits est adressé au demandeur d'emploi, 30 jours au moins avant la fin prévisionnelle de ses droits. Ces données sont complétées par l'intéressé, le cas échéant, dans le mois suivant leur transmission.

A défaut de réponse de l'intéressé à la date d'épuisement des droits, le rechargement est effectué, conformément à l'article 28, sur la base des informations disponibles. Celles-ci doivent permettre notamment d'apprécier si les conditions d'affiliation minimale et de chômage involontaire sont vérifiées.

§ 3 - La révision du droit en cas de perte, en cours d'indemnisation, d'une ou plusieurs activités professionnelles ayant été exercées de façon concomitante.

En cas de perte involontaire d'une activité conservée en cours d'indemnisation ou lors d'une prise en charge, l'allocataire bénéficie de la révision de son droit conformément à l'article 34, sur la base des informations communiquées à Pôle emploi, notamment lors de son actualisation mensuelle.

Art. 40 -

§ 1er - La détermination des droits aux allocations du salarié privé d'emploi est effectuée sur la base des informations transmises par les employeurs par la déclaration sociale nominative prévue par l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale et, le cas échéant, par les formulaires dont les modèles sont établis par l'Unédic, conformément à l'article R. 1234-9 du code du travail.

§ 2 - L'instruction des demandes d'allocations et l'examen conduisant à la détermination des droits des salariés privés d'emploi sont réalisés dans les conditions prévues par un accord d'application.

Section 2 - Autres demandes

Art. 41 - Demande d'aide à la reprise ou à la création d'entreprise

La demande d'aide à la reprise ou à la création d'entreprise est remise à l'allocataire sur sa demande. Le formulaire, conforme à un modèle établi par l'Unédic, est complété, daté et signé par l'allocataire.

Art. 42 - Demandes portant sur les autres interventions

Les demandes d'aides prévues aux articles 36 à 38 sont présentées sur la base d'un formulaire dont le modèle est établi par l'Unédic.

Chapitre 2 - La notification des droits et l'information sur le paiement des allocations

Art. 43 -

§ 1er - La notification d'admission adressée au salarié privé d'emploi comporte notamment les informations relatives à la date du premier jour indemnisé, à la durée d'affiliation en jours travaillés, à la durée du droit correspondante, déterminée en jours calendaires, au montant du salaire de

référence et au montant journalier de l'allocation, en précisant le taux de remplacement auquel correspond l'allocation, en pourcentage du montant brut du salaire de référence.

Cette notification l'informe également de l'intérêt d'une reprise d'activité professionnelle ainsi que des conséquences de la perte d'une activité conservée en cours d'indemnisation.

§ 2 - L'allocataire est informé, chaque mois, du montant et de la date de paiement de ses allocations et, en cas d'exercice d'une activité professionnelle en cours d'indemnisation, du nombre de jours d'indemnisation restants.

Titre V - Les prescriptions

Section 1 - Prescription de la demande en paiement

Art. 44 -

§ 1er - Le délai de prescription de la demande en paiement des allocations est de 2 ans suivant la date d'inscription comme demandeur d'emploi.

§ 2 - Le délai de prescription de la demande en paiement des créances visées aux articles 35 à 38 est de 2 ans suivant le fait générateur de la créance.

Section 2 - Prescription de l'action en paiement

Art. 45 - L'action en paiement des allocations ou des autres créances visées à l'article 44, qui doit être obligatoirement précédée du dépôt de la demande mentionnée à cet article, se prescrit par 2 ans à compter de la date de notification de la décision.

Titre VI - Les instances paritaires

Art. 46 - Les instances paritaires visées à l'article L. 5312-10 du code du travail sont compétentes pour examiner les catégories de cas fixées par le présent règlement et par les accords d'application sur saisine des intéressés.

Titre VII - Les contributions

Sous-titre I - Affiliation

Art. 47 -

§ 1er - Les employeurs compris dans le champ d'application fixé par l'article L. 5422-13 du code du travail sont tenus de s'affilier au régime d'assurance chômage.

Cette affiliation est effectuée auprès de l'organisme de recouvrement compétent mentionné à l'article L. 5427-1 du code du travail selon les modalités prévues à l'article R. 5422-5 du même code.

L'affiliation prend effet et les contributions sont dues à la date à laquelle l'employeur est assujetti au régime d'assurance chômage, soit à compter de l'embauche de chaque salarié.

La déclaration transmise par l'intermédiaire des centres de formalités des entreprises a valeur d'affiliation.

§ 2 - Par ailleurs, les employeurs visés à l'article L. 5424-1 du code du travail, occupant à titre temporaire des salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, lorsque l'activité exercée est comprise dans le champ d'application des aménagements apportés par le régime d'assurance chômage aux conditions d'indemnisation, en vertu de l'article L. 5424-20 du code du travail, sont tenus de déclarer ces activités au régime d'assurance chômage et de soumettre à contributions les rémunérations versées à ce titre.

§ 3 - Par dérogation aux dispositions visées au §1er, les employeurs immatriculés par une union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales en qualité d'employeurs de personnel domestique sont dispensés des formalités d'affiliation au régime d'assurance chômage.

Sous-titre II - Ressources

Art. 48 -

Le régime d'assurance chômage est financé, d'une part, par des contributions générales assises sur les rémunérations brutes dans la limite d'un plafond, d'autre part, par des contributions particulières.

Chapitre 1er - Contributions générales

Section 1 - Assiette

Art. 49 - Les contributions des employeurs et des salariés sont assises sur les rémunérations brutes plafonnées, soit, sauf cas particuliers définis par une annexe, sur l'ensemble des rémunérations, converties le cas échéant en euros sur la base du taux officiel du change lors de leur perception, entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévue aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Sont cependant exclues de l'assiette des contributions, les rémunérations dépassant 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Section 2 - Taux

Art. 50 -

§ 1er - Le taux des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail est uniforme. Il est fixé à 6,45 % et réparti comme suit :

- une contribution à la charge des employeurs composée du taux de contribution de 4 %, auquel s'ajoute une majoration exceptionnelle et temporaire de 0,05 %. Cette dernière majoration est mise en place, au plus, pour la durée de la convention du 14 avril 2017 et, au plus tard, jusqu'au 30 septembre 2020 ;
- une contribution à la charge des salariés à hauteur de 2,40 %.

§ 2 - Pour les contrats à durée déterminée visés à l'article L. 1242-2 3° du code du travail, pour lesquels dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (dits "contrat à durée déterminée d'usage"), d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, la part de la contribution à la charge de l'employeur est fixée à 4,55 %.

Pour l'application du taux susvisé, seule la durée initialement prévue au contrat, hors renouvellement, ou à défaut la durée minimale, est prise en compte. La durée du contrat s'apprécie de date à date.

La part de la contribution à la charge de l'employeur demeure fixée au taux de 4,05 % visé au premier tiret du paragraphe 1er du présent article :

- dès lors que le salarié est embauché par l'employeur en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée ;
- pour tous les contrats de travail temporaires visés aux articles L. 1251-1 et suivants du code du travail et les contrats de travail à durée déterminée visés aux 1°, 2°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- pour les contrats de travail à durée déterminée conclus pour des emplois saisonniers visés au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- pour les contrats de travail conclus avec des employés de maison visés aux articles L. 7221-1 et suivants du code du travail.

§ 3 - L'exonération de la part patronale des contributions accordée à l'employeur en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée d'un jeune de moins de 26 ans, dès lors que le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai, en application des dispositions de l'article 4 de la convention relative à l'indemnisation du chômage du 14 mai 2014 et de l'article 52 de son règlement général annexé, est supprimée à compter de la date d'entrée en vigueur fixée à l'article 14 §1er de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

Toutefois, cette exonération continue de s'appliquer jusqu'à son terme, à la demande de l'employeur, dès lors que toutes les conditions pour en bénéficier et notamment, la confirmation de la période d'essai du salarié, sont remplies au plus tard la veille de la date d'entrée en vigueur visée ci-dessus.

Section 3 - Exigibilité

Art. 51 -

Les conditions d'exigibilité des contributions sont celles prévues aux articles R. 5422-7 et R. 5422-8 du code du travail.

Cependant, les employeurs dont le versement trimestriel serait habituellement inférieur au montant fixé par décret en Conseil d'Etat sont autorisés à ne régler qu'une fois par an les contributions afférentes à l'année civile précédente.

Section 4 - Déclarations

Art. 52 - Les employeurs sont tenus de déclarer les rémunérations servant au calcul des contributions incombant tant aux employeurs qu'aux salariés, conformément à l'article R. 5422-6 du code du travail.

Section 5 - Paiement

Art. 53 - Le règlement des contributions est effectué à la diligence de l'employeur, qui est responsable du paiement des parts patronale et salariale auprès de l'organisme chargé de recouvrement mentionné à l'article L. 5427-1 du code du travail.

Le montant des contributions est arrondi à l'euro le plus proche. La fraction d'euro égale à 0,50 est comptée pour 1, conformément aux dispositions de l'article L.133-10 du code de la sécurité sociale.

L'employeur qui a opté pour le recouvrement simplifié, règle les contributions, trimestriellement, sous forme d'acompte prévisionnel.

Section 6 - Précontentieux et contentieux

Art. 54 - Toute action intentée ou poursuite engagée contre un employeur manquant aux obligations résultant des dispositions régissant le régime d'assurance chômage est obligatoirement précédée d'une mise en demeure dans les conditions prévues à l'article R. 5422-9 du code du travail.

Section 7 - Remises et délais

Art. 55 - Les demandes de remise des majorations de retard et pénalités ainsi que les demandes de délai de paiement sont examinées par l'instance compétente au sein de l'organisme de recouvrement mentionné à l'article L. 5427-1 du code du travail.

Chapitre 2 - Contributions particulières

Section 1 - Contribution spécifique

Art. 56 -

§ 1er - En application de l'article L. 1233-66 du code du travail, une contribution est due au régime d'assurance chômage par l'employeur qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'un contrat de sécurisation professionnelle, lorsque le salarié

refuse le contrat de sécurisation professionnelle sur proposition de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail.

§ 2 - La contribution spécifique visée au §1er du présent article est calculée en fonction du salaire journalier moyen visé à l'article 13 ayant servi au calcul des allocations.

Elle correspond à 60 fois le salaire journalier de référence servant au calcul des allocations.

Section 2 - Recouvrement

Art. 57 - Le règlement de la contribution visée à l'article 56 est exigible dans un délai de 15 jours suivant la date d'envoi de l'avis de versement.

Chapitre 3 - Autres ressources

Art. 58 - Si l'employeur ne s'est pas affilié dans les délais prévus à l'article 47 §1er ou s'il n'a pas payé les contributions dont il est redevable à l'échéance, le remboursement des prestations versées à ses anciens salariés entre la date limite d'affiliation ou celle de l'échéance, et la date à laquelle l'employeur s'est mis complètement en règle au regard des obligations découlant du présent titre, peut être réclamé.

Cette sanction est applicable sans préjudice des majorations de retard et des sanctions prévues en application de l'article L. 5422-16 du code du travail, ainsi que des poursuites susceptibles d'être engagées en cas de rétention de la part salariale des contributions.

Art. 59 - L'organisme chargé du versement des allocations de chômage, pour le compte de l'Unédic, au salarié licencié, est en droit d'obtenir auprès de son ancien employeur le remboursement de ces allocations, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 1235-4 du code du travail, lorsque la juridiction prud'homale, statuant au titre de cet article, a jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, ou prononcé la nullité du licenciement, sans ordonner la poursuite du contrat de travail.

Titre VIII - Organisation financière et comptable

Art. 60 - La comptabilité de l'assurance chômage est tenue par l'Unédic, dans le cadre du plan comptable approuvé par les pouvoirs publics.

L'exercice comptable annuel s'étend du 1er janvier au 31 décembre ; il fait l'objet d'un arrêté des comptes intermédiaire au 30 juin.

Titre IX - Coordination du régime d'assurance chômage avec le régime d'assurance chômage applicable à Mayotte

Art. 61 - Les périodes d'affiliation au titre du présent règlement général et celles de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte sont totalisées pour la recherche de la condition d'affiliation requise pour l'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, selon les modalités du régime applicable.

Pour la détermination du montant de l'allocation, sont prises en compte les rémunérations soumises à contribution et correspondant à ces périodes d'affiliation.

Art. 62 -

§ 1er - Les droits ouverts au titre du présent règlement général sont transférables en cas d'inscription du bénéficiaire sur la liste des demandeurs d'emploi à Mayotte.

Dans cette hypothèse, l'allocation est calculée et servie conformément à la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte, dans la limite du reliquat des droits.

§ 2 - Les droits ouverts au titre du régime d'assurance chômage applicable à Mayotte sont transférables en cas d'inscription du bénéficiaire sur la liste des demandeurs d'emploi dans l'un des territoires entrant dans le champ d'application de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

Dans cette hypothèse, le montant de l'allocation est déterminé conformément aux dispositions du présent règlement général sur la base d'un salaire journalier moyen de référence établi conformément aux dispositions de l'article 13 de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte. L'allocation qui en résulte est servie dans la limite du reliquat de droits.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Annexe I

au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

VRP, journalistes, personnels navigants de l'aviation civile, assistants maternels et assistants familiaux, bûcherons-tâcherons, agents rémunérés à la commission

Les dispositions de la présente annexe sont applicables aux salariés qui, du fait de leurs conditions d'emploi, de la nature de leur activité, reçoivent des rémunérations variables, et qui ne relèvent pas d'une des autres annexes au règlement général annexé.

Il en est ainsi :

- des voyageurs représentants placiers titulaires de la carte d'identité professionnelle visés aux articles L. 7311-3 à L. 7313-18 du code du travail ; sont assimilés à cette catégorie, les travailleurs privés d'emploi auxquels des droits sont ouverts au titre des fonctions qui étaient accomplies en fait dans les conditions prévues aux articles précités et qui donnaient lieu à des rémunérations essentiellement constituées par des commissions ;
- des journalistes et personnels assimilés, titulaires de la carte d'identité professionnelle visée par l'article *L. 7111-6* du code du travail et liés par contrat de travail à une ou plusieurs entreprises de presse ;
- des personnels navigants de l'aviation civile définis par les articles *L. 6521-1 et suivants* du code des transports ;
- des assistants maternels et assistants familiaux visés aux articles L. 423-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles, employés par des personnes morales de droit privé ;
- des bûcherons-tâcherons ;
- des démarcheurs - vérificateurs - négociateurs - chefs de service et plus généralement agents rémunérés à la commission, visés par la convention collective nationale de l'immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc. du 9 septembre 1988 étendue par arrêté du 24 février 1989, mise à jour par un avenant n° 47 du 23 novembre 2010.

Pour son application aux salariés définis ci-dessus, le *règlement général* annexé à la *convention du 14 avril 2017* relative à l'assurance chômage est modifié comme suit :

Art. 3 - L'article 3 est modifié comme suit :

§ 1er - Les salariés privés d'emploi doivent justifier d'une durée d'affiliation correspondant à des périodes d'emploi accomplies dans une ou plusieurs entreprises entrant dans le champ d'application du régime d'assurance chômage.

Sous réserve des dispositions de l'article 28, la durée d'affiliation doit être au moins égale à 88 jours travaillés :

- au cours des 28 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de leur contrat de travail ;
- au cours des 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les salariés âgés de 53 ans et plus à la date de la fin de leur contrat de travail.

§ 2 - Le nombre de jours pris en compte pour la durée d'affiliation requise correspond au nombre de jours travaillés à raison :

- de 5 jours travaillés par semaine civile pour chaque période d'emploi égale à une semaine civile ;
- du nombre de jours travaillés par semaine civile lorsque la période d'emploi est inférieure à une semaine civile, dans la limite de 5 jours travaillés.

Un même jour travaillé au titre de plusieurs contrats de travail est décompté pour un seul jour travaillé.

§ 3 - Les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues au titre de la durée d'affiliation selon les modalités de décompte des jours du paragraphe précédent.

Toutefois, ne sont notamment pas prises en compte dans la durée d'affiliation :

- les périodes de suspension du contrat de travail exercées dans le cadre de l'article L. 3142-28 du code du travail, d'un congé sans solde et assimilé, lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail ;
- les périodes de disponibilité dans les conditions prévues par les dispositions statutaires des trois fonctions publiques[7].

En effet, ces périodes n'ayant été ni rémunérées ni indemnisées, elles ne peuvent être assimilées à des périodes d'emploi.

Ne sont également pas prises en compte les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à l'exercice d'une activité professionnelle exclue du champ d'application du régime d'assurance chômage, à l'exception de celles exercées dans le cadre de l'article L. 3142-105 du code du travail et des périodes de suspension du contrat de travail prévues par l'article 6 §1er donnant lieu au versement de l'allocation prévue par l'article 1er.

Les actions de formation visées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail, à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées à des jours travaillés, selon les modalités du paragraphe précédent, dans la limite des 2/3 du nombre de jours d'affiliation dont le salarié privé d'emploi justifie dans la période de référence.

Art. 4 - L'article 4 *e)* est modifié comme suit :

e) n'avoir pas quitté volontairement, sauf cas prévus par un accord d'application, leur dernière activité professionnelle salariée, ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière, dès lors que, depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une durée d'affiliation d'au moins 65 jours travaillés.

Art. 11 - L'article 11 est modifié comme suit :

§ 1er - Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de la partie proportionnelle de l'allocation journalière est établi, sous réserve de l'article 12, à partir des rémunérations entrant dans l'assiette des contributions qui ont été effectivement perçues au cours des 12 mois civils précédant la fin du contrat de travail en cas de préavis effectué ou précédant le 1er jour de délai-congé en cas de préavis non effectué, dès lors qu'elles n'ont pas déjà servi pour un précédent calcul.

Dans ce dernier cas, sur demande de l'intéressé, la période retenue pour le calcul du salaire de référence peut correspondre aux 12 mois civils qui précèdent la fin du contrat de travail[8].

---

[7] Pour les fonctionnaires de l'Etat : Articles 51 et 52 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et articles 42 à 51 bis du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 ;
Pour les fonctionnaires territoriaux : Articles 72 et 73 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et articles 18 à 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 ;
Pour les fonctionnaires hospitaliers : Article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 et articles 28 à 39-1 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988.

§ 2 - Le salaire de référence ainsi déterminé ne peut dépasser la somme des salaires mensuels plafonnés, conformément à l'article 49 et compris dans la période de référence.

Art. 12 - Les paragraphes 1er et 2 de l'article 12 sont modifiés comme suit :

§ 1er - Seules sont prises en compte dans le salaire de référence, les rémunérations perçues pendant la période de référence, qu'elles soient ou non afférentes à cette période.

§ 2 - Sont exclues : les indemnités compensatrices de congés payés, les indemnités de préavis ou de non-concurrence, les indemnités de clientèle, les subventions et remises de dettes qui sont consenties par l'employeur dans le cadre d'une opération d'accession à la propriété du logement, et le cas échéant, l'indemnité de licenciement ou l'indemnité de départ ou l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

D'une manière générale, sont exclues toutes sommes qui ne trouvent pas leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail.

Art. 13 - L'article 13 est modifié comme suit :

Le salaire journalier moyen de référence est égal au quotient du salaire de référence défini en application des *articles 11* et *12* par le nombre de jours travaillés dans le cadre de la présente annexe, dans la période de référence visée à l'article 11, affecté du coefficient 1,4 pour la conversion de ce nombre sur une base calendaire.

L'alinéa 2 est supprimé.

Les jours travaillés correspondent au nombre de jours décomptés conformément à l'article 3 §2 alinéa 1er, dans la limite de 261 jours travaillés. Toutefois, les jours n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale au sens du *§3* de l'article 12 sont déduits du nombre de jours travaillés.

Art. 15 - L'article 15 est supprimé.

Art. 26 - *Les §1er, 2 et 4 sont modifiés comme suit :*

§ 1er - Le salarié privé d'emploi qui a cessé de bénéficier du service des allocations, alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, peut bénéficier d'une reprise de ses droits, c'est-à-dire du reliquat de cette période d'indemnisation, après application, le cas échéant, des articles 9 §2 et 10 dès lors que :

a) le temps écoulé depuis la date d'admission à la période d'indemnisation considérée n'est pas supérieur à la durée de cette période augmentée de 3 ans de date à date ;

b) il n'a pas renoncé volontairement à la dernière activité professionnelle salariée éventuellement exercée ou à une autre activité professionnelle salariée dans les conditions prévues à l'article 4 *e)*, sauf cas prévus par un accord d'application. Cette condition n'est toutefois pas opposable :

- aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge auquel ils ont droit à la retraite à taux plein, et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail ;
- aux salariés privés d'emploi qui ne justifient pas de 65 jours travaillés.

---

[8] Toutes les fois que ce dernier jour correspond au terme d'un mois civil, ce mois est inclus dans la période de référence.

§ 2 - *Lorsque le salarié privé d'emploi en cours d'indemnisation justifie d'au moins 65 jours travaillés depuis sa précédente ouverture de droits, la poursuite de l'indemnisation est subordonnée au fait qu'il ne renonce pas volontairement à sa dernière activité professionnelle salariée.*

Cette condition n'est pas opposable lorsque le départ volontaire met fin à une activité qui a duré moins de 6 jours travaillés *ou qui représente moins de 17 heures travaillées par semaine.*

Cette condition n'est pas opposable aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge auquel ils ont droit à la retraite à taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail.

Tout départ volontaire non opposable en application des alinéas ci-dessus ne peut être remis en cause ultérieurement.

§ 3 - *Le salarié privé d'emploi, qui a cessé de bénéficier du service des allocations alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, peut, à sa demande, opter pour l'ouverture de droits à laquelle il aurait été procédé dans les conditions et modalités fixées au présent titre en l'absence de reliquat de droits, si les deux conditions suivantes sont satisfaites :*

- *il totalise des périodes d'emploi dans les conditions définies par l'article 3, d'une durée d'au* moins 88 jours travaillés ;
- le montant de l'allocation journalière du reliquat de droit est inférieur ou égal à 20 € ou le montant de l'allocation journalière qui aurait été servi en l'absence de reliquat est supérieur d'au moins 30 % au montant de l'allocation journalière du reliquat, ces montants étant déterminés conformément aux articles 14, 18 et 19.

L'option peut être exercée à l'occasion d'une reprise des droits consécutive à une fin de contrat de travail qui n'a pas déjà donné lieu à cette possibilité.

Le choix du droit qui aurait été servi en l'absence de reliquat est irrévocable.

En cas d'exercice de l'option, le reliquat de droits issu de l'ouverture de droits précédente est déchu. La prise en charge prend effet à compter de la demande de l'allocataire.

L'allocataire qui réunit les conditions requises pour exercer l'option est informé du caractère irrévocable de l'option, de la perte du reliquat de droits qui en résulte, des caractéristiques de chacun des deux droits concernant notamment la durée et le montant de l'allocation journalière, et des conséquences de l'option sur le rechargement des droits.

L'option peut être exercée dans un délai de 21 jours à compter de la date de la notification de l'information visée ci-dessus.

La décision de l'allocataire doit être formalisée par écrit.

Art. 28 - L'alinéa 1er du § 1er de l'article 28 est modifié comme suit :

A la date d'épuisement des droits, le rechargement est subordonné à la condition que le salarié justifie d'une durée d'affiliation au régime d'assurance chômage telle que définie à l'article 3, d'au moins 22 jours travaillés au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date de fin des droits.

Art. 49 - Il est ajouté un troisième alinéa à l'article 49 :

Pour le calcul des contributions dues au titre de l'emploi des salariés VRP multicartes, sont exclues de l'assiette des contributions, les rémunérations dépassant, employeur par employeur, 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article *L. 241-3* du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Annexe II

au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Personnels navigants de la marine marchande, marins-pêcheurs

Les dispositions de la présente annexe sont applicables aux personnels navigants de la marine marchande :

- des entreprises de transports maritimes ;
- des entreprises de travaux maritimes ;
- des autres entreprises possédant, pour effectuer ces transports ou ces travaux, une flotte privée, dans les conditions définies au chapitre 1er.

Elles sont également applicables aux marins pêcheurs liés à un armateur pour servir à bord d'un navire en vertu d'un contrat d'engagement maritime et qui relèvent de la section salariée (section I) de la caisse maritime d'allocations familiales, c'est-à-dire :

- rémunérés au salaire minimum garanti,

ou

- rémunérés à la part et qui ont navigué :

1) « sur un bateau d'une longueur hors tout de plus de 25 mètres, quel que soit le tonnage, si le certificat de jauge brute a été délivré après le 31 décembre 1985,

2) sur un bateau de 50 tonneaux ou plus, quelle que soit la longueur, si le certificat de jauge brute a été délivré avant le 1er janvier 1986 » ;

dans les conditions définies au *chapitre 2*.

Pour son application aux salariés définis ci-dessus, le *règlement général* annexé à la *convention du 14 avril 2017* relative à l'assurance chômage est modifié comme suit.

Chapitre 1er - Personnels navigants de la marine marchande

Art. 1er - L'article 1er est modifié comme suit :

Les personnels navigants, dont le contrat d'engagement maritime[9] a pris fin, ont droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, s'ils remplissent, chez un ou plusieurs armateurs entrant dans le champ d'application du régime d'assurance chômage, des conditions d'activité dénommées durées d'affiliation, ainsi que des conditions d'âge, d'aptitude physique, de chômage, d'inscription comme demandeur d'emploi, de recherche d'emploi.

Art. 3 - L'article 3 est modifié comme suit :

§ 1er - Les personnels navigants privés d'emploi doivent justifier d'une période d'affiliation correspondant à des périodes d'emploi accomplies chez un ou plusieurs armateurs entrant dans le champ d'application du régime d'assurance chômage.

Sous réserve des dispositions de l'article 28, la période d'affiliation est calculée en jours d'embarquement administratif ou en heures travaillées, selon le plus favorable de ces deux modes de décompte. Elle doit être au moins égale à 122 jours d'embarquement administratif ou 840 heures travaillées :

- au cours des 28 mois qui précèdent la date à laquelle ont pris fin les obligations de l'armateur découlant du contrat d'engagement maritime pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de leur contrat d'engagement maritime ;

[9] Pour l'application des articles modifiés du règlement général, le contrat d'engagement maritime remplace le contrat de travail ; il en est de même pour les articles non modifiés du règlement général.

- au cours des 36 mois qui précèdent la date à laquelle ont pris fin les obligations de l'armateur découlant du contrat d'engagement maritime pour les salariés âgés de 53 ans et plus à la date de la fin de leur contrat d'engagement maritime.

§ 2 - Ce paragraphe est modifié comme suit :

Le nombre d'heures pris en compte pour la durée d'affiliation requise est recherché dans les limites prévues par l'article L. 3121-21 du code du travail.

§ 3 - Les périodes de suspension du contrat d'engagement maritime sont retenues à raison d'une journée d'affiliation par journée de suspension ou, lorsque la durée d'affiliation est calculée en heures, à raison de 7 heures de travail par journée de suspension.

Toutefois, ne sont notamment pas prises en compte dans la durée d'affiliation :

- les périodes de suspension du contrat de travail exercées dans le cadre de l'article L. 3142-28 du code du travail, d'un congé sans solde et assimilé, lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail ;
- les périodes de disponibilité dans les conditions prévues par les dispositions statutaires des trois fonctions publiques[10].

En effet, ces périodes n'ayant été ni rémunérées ni indemnisées, elles ne peuvent être assimilées à des périodes d'emploi.

Ne sont également pas prises en compte les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à l'exercice d'une activité professionnelle exclue du champ d'application du régime d'assurance chômage, à l'exception de celles exercées dans le cadre de l'article L. 3142-105 du code du travail et des périodes de suspension du contrat de travail prévues par l'article 6 §1er donnant lieu au versement de l'allocation prévue par l'article 1er.

Les actions de formation visées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail, à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées à des heures de travail ou, à raison de 7 heures par jour de formation, à des jours d'embarquement administratif dans la limite des 2/3 du nombre d'heures ou de jours d'embarquement administratif dont le salarié privé d'emploi justifie dans la période de référence.

Art. 4 - L'article 4 est modifié comme suit :

e) n'avoir pas interrompu volontairement, sauf cas prévus par un accord d'application, le dernier contrat d'engagement maritime ou un contrat d'engagement maritime antérieur, dès lors que depuis ce départ volontaire, il ne peut être justifié de l'accomplissement d'au moins 91 jours d'embarquement administratif ou d'au moins 630 heures travaillées.

Art. 9 - Le §1er de l'article 9 est modifié comme suit :

La durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation prise en compte pour l'ouverture de droits.

---

[10] Pour les fonctionnaires de l'Etat : Articles 51 et 52 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et articles 42 à 51 bis du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 ;
Pour les fonctionnaires territoriaux : Articles 72 et 73 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et articles 18 à 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 ;
Pour les fonctionnaires hospitaliers : Article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 et articles 28 à 39-1 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988.

La durée d'indemnisation donnant lieu au versement des allocations ne peut être ni inférieure à 122 jours calendaires, ni supérieure à 730 jours calendaires.

Pour les salariés privés d'emploi âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à 913 jours calendaires.

Pour les salariés privés d'emploi âgés de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à 1095 jours calendaires.

Toutefois, au titre d'un rechargement de droits en application de l'article 28, la durée minimale d'indemnisation est déterminée conformément à l'alinéa 1er du présent paragraphe. Cette durée d'indemnisation ne peut être inférieure à 30 jours calendaires.

Art. 13 - L'article 13 est modifié comme suit :

Le salaire journalier moyen de référence est égal au quotient du salaire de référence défini en application des *articles 11* et *12* par le nombre de jours d'appartenance au titre desquels ces salaires ont été perçus, dans la limite de 365 jours.

Les jours d'appartenance correspondent au nombre de jours d'embarquement administratif pendant lesquels le salarié privé d'emploi a appartenu à une ou plusieurs entreprises. Toutefois, les jours n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale au sens du *§3* de l'article 12 sont déduits du nombre de jours d'appartenance.

Art. 21 - L'article 21 est modifié comme suit :

§ 1er - La prise en charge est reportée au plus tôt le lendemain du jour où ont pris fin les obligations de l'armateur découlant du contrat d'engagement maritime.

Si tout ou partie des indemnités compensatrices de congés payés dues est versé postérieurement à la fin du contrat d'engagement maritime ayant ouvert des droits, l'allocataire et l'employeur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé doivent être remboursées.

§ 2 - *Le différé visé au §1er est augmenté d'un différé spécifique en cas de prise en charge consécutive à une cessation de contrat de travail ayant donné lieu au versement d'indemnités ou de toute autre somme inhérente à cette rupture, quelle que soit leur nature.*

Il est tenu compte pour le calcul de ce différé, des indemnités ou de toute autre somme inhérente à cette rupture, quelle que soit leur nature, dès lors que leur montant ou leurs modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative.

Il n'est pas tenu compte, pour le calcul de ce différé, des autres indemnités et sommes inhérentes à cette rupture dès lors qu'elles sont allouées par le juge.

a) Ce différé spécifique correspond à un nombre de jours calendaires égal au nombre entier obtenu en divisant le montant total des indemnités et sommes définies ci-dessus, par 91,4. La valeur de ce diviseur est indexée sur l'évolution du plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur. Ce différé spécifique est limité à 150 jours calendaires.

b) En cas de rupture de contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, ce différé spécifique, calculé dans les mêmes conditions qu'au a), est limité à 75 jours calendaires.

c) Si tout ou partie de ces sommes est versé postérieurement à la fin du contrat d'engagement maritime ayant ouvert des droits, l'allocataire et l'employeur débiteur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé doivent être remboursées.

§ 3 - Pour le calcul du différé d'indemnisation visé à l'*article 21 §2*, sont prises en compte toutes les fins de contrats d'engagement maritime situées dans les 182 jours *calendaires* précédant la dernière fin de contrat d'engagement maritime. Les indemnités versées à l'occasion de chacune de ces fins de contrat d'engagement maritime donnent lieu au calcul de différés d'indemnisation qui commencent à courir au lendemain de chacune de ces fins de contrat d'engagement maritime.

Le différé visé à l'*article 21 §2* applicable est celui qui expire le plus tardivement.

Art. 23 - Le premier alinéa de l'article 23 est modifié comme suit :

Le différé déterminé en application de l'article 21 §2 court à compter du lendemain de la fin du contrat d'engagement maritime.

Art. 26 - *Les §1er, 2 et 3 sont modifiés comme suit :*

§1er - Le salarié privé d'emploi qui a cessé de bénéficier du service des allocations, alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, peut bénéficier d'une reprise de ses droits, c'est-à-dire du reliquat de cette période d'indemnisation, après application, le cas échéant, des articles 9 §2 et 10 dès lors que :

a) le temps écoulé depuis la date d'admission à la période d'indemnisation considérée n'est pas supérieur à la durée de cette période augmentée de 3 ans de date à date ;

b) il n'a pas renoncé volontairement à la dernière activité professionnelle salariée éventuellement exercée ou à une autre activité professionnelle salariée dans les conditions prévues à l'article 4 *e)*, sauf cas prévus par un accord d'application. Cette condition n'est toutefois pas opposable :

- aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge auquel ils ont droit à la retraite à taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail ;
- aux salariés privés d'emploi qui ne justifient pas de 91 jours d'embarquement administratif ou 630 heures travaillées.

§ 2 - *Lorsque le salarié privé d'emploi en cours d'indemnisation justifie d'au moins 91 jours d'embarquement administratif ou 630 heures travaillées depuis sa précédente ouverture de droits, la poursuite de l'indemnisation est subordonnée au fait qu'il ne renonce pas volontairement à sa dernière activité professionnelle salariée.*

Cette condition n'est pas opposable lorsque le départ volontaire met fin à une activité qui a duré moins de 8 jours calendaires ou qui représente moins de 17 heures travaillées par semaine.

Cette condition n'est pas opposable aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge auquel ils ont droit à la retraite à taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail.

Tout départ volontaire non opposable en application des alinéas ci-dessus ne peut être remis en cause ultérieurement.

§ 3 - *Le salarié privé d'emploi, qui a cessé de bénéficier du service des allocations alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, peut, à sa demande, opter pour l'ouverture de droits à laquelle il aurait été procédé dans les conditions et modalités fixées au présent titre en l'absence de reliquat de droits, si les deux conditions suivantes sont satisfaites :*

- il totalise des périodes d'affiliation dans les conditions définies par l'article 3, d'une durée d'au moins 122 jours d'embarquement administratif ou 840 heures travaillées ;
- le montant de l'allocation journalière du reliquat de droit est inférieur ou égal à 20 € ou le montant de l'allocation journalière qui aurait été servi en l'absence de reliquat est supérieur d'au moins 30 % au montant de l'allocation journalière du reliquat, ces montants étant déterminés conformément aux articles 14, 15, 18 et 19.

L'option peut être exercée à l'occasion d'une reprise de droits consécutive à une fin de contrat de travail qui n'a pas déjà donné lieu à cette possibilité.

Le choix du droit qui aurait été servi en l'absence de reliquat est irrévocable.

En cas d'exercice de l'option, le reliquat des droits issu de l'ouverture de droits précédente est déchu. La prise en charge prend effet à compter de la demande de l'allocataire.

L'allocataire qui réunit les conditions requises pour exercer l'option est informé du caractère irrévocable de l'option, de la perte du reliquat de droits qui en résulte, des caractéristiques de chacun des deux droits concernant notamment la durée et le montant de l'allocation journalière, et des conséquences de l'option sur le rechargement des droits.

L'option peut être exercée dans un délai de 21 jours à compter de la date de la notification de l'information visée ci-dessus.

La décision de l'allocataire doit être formalisée par écrit.

Art. 28 - Le §1er de l'article 28 est modifié comme suit :

§ 1er - A la date d'épuisement des droits, le rechargement est subordonné à la condition que le salarié justifie d'une période d'affiliation au régime d'assurance chômage telle que définie à l'article 3, d'au moins 150 heures travaillées au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date de fin des droits.

La fin du contrat d'engagement maritime prise en considération pour le rechargement des droits est en principe la dernière qui précède l'épuisement des droits.

Toutefois, si au titre de cette fin de contrat d'engagement maritime, les conditions visées à l'article 3 ne sont pas satisfaites, le salarié peut bénéficier d'un rechargement des droits s'il est en mesure de justifier que les conditions requises se trouvaient satisfaites au titre d'une fin de contrat d'engagement maritime antérieure sous réserve que celle-ci se soit produite postérieurement à celle ayant permis l'ouverture de droits initiale.

Sont prises en considération, toutes les périodes d'affiliation comprises dans le délai de 28 mois qui précède cette rupture et postérieures à la fin du contrat d'engagement maritime prise en considération pour l'ouverture des droits initiale.

Le délai de 28 mois est porté à 36 mois pour les salariés âgés d'au moins 53 ans lors de la fin de contrat d'engagement maritime considérée.

Seules sont prises en considération les activités qui ont été déclarées chaque mois à terme échu dans les conditions définies par un accord d'application.

Art. 49 - L'alinéa 1er de l'article 49 est modifié comme suit :

Les contributions des employeurs et des personnels navigants sont assises sur les rémunérations brutes plafonnées, converties le cas échéant en euros sur la base du taux officiel du change lors de leur perception, entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale au sens de l'article *L. 242-1* du code de la sécurité sociale.

Chapitre 2 - Marins pêcheurs

Art. 1er - L'article 1er est modifié comme suit :

Les marins pêcheurs, dont le contrat d'engagement maritime[11] a pris fin, ont droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, s'ils justifient, au titre de jours d'embarquement administratif[12], des conditions d'activité dénommées « d'affiliation » ainsi que des conditions d'âge, d'aptitude physique, de chômage, d'inscription comme demandeur d'emploi et de recherche d'emploi.

Art. 3 - L'article 3 est modifié comme suit :

§ 1er - Les marins pêcheurs privés d'emploi doivent justifier d'une période d'affiliation correspondant à des jours d'embarquement administratif accomplis dans une ou plusieurs entreprises entrant dans le champ d'application du régime d'assurance chômage.

Pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de leur contrat d'engagement maritime, la période d'affiliation doit être au moins égale à 122 jours d'embarquement administratif au cours des 28 mois qui précèdent la fin du contrat d'engagement maritime, sous réserve des dispositions de l'article 28.

Pour les salariés âgés de 53 ans et plus, à la date de la fin de leur contrat d'engagement maritime, la période d'affiliation doit être au moins égale à 122 jours d'embarquement administratif au cours des 36 mois qui précèdent la fin du contrat d'engagement maritime, sous réserve des dispositions de l'article 28.

§ 2 - Ce paragraphe est supprimé.

§ 3 - Les périodes de suspension du contrat d'engagement maritime sont retenues à raison d'une journée d'affiliation par journée de suspension.

Toutefois, ne sont notamment pas prises en compte dans la durée d'affiliation :

- les périodes de suspension du contrat de travail exercées dans le cadre de l'article L. 3142-28 du code du travail, d'un congé sans solde et assimilé, lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail ;
- les périodes de disponibilité dans les conditions prévues par les dispositions statutaires des trois fonctions publiques[13].

En effet, ces périodes n'ayant été ni rémunérées ni indemnisées, elles ne peuvent être assimilées à des périodes d'emploi.

---

[11] Pour l'application des articles modifiés du règlement général, le contrat d'engagement maritime remplace le contrat de travail ; il en est de même pour les articles du règlement général non modifiés.

[12] Par « jour d'embarquement administratif », il faut entendre « jour d'inscription sur un rôle d'équipage ».

[13] Pour les fonctionnaires de l'Etat : Articles 51 et 52 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et articles 42 à 51 bis du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 ;
Pour les fonctionnaires territoriaux : Articles 72 et 73 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et articles 18 à 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 ;
Pour les fonctionnaires hospitaliers : Article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 et articles 28 à 39-1 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988.

Ne sont également pas prises en compte les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à l'exercice d'une activité professionnelle exclue du champ d'application du régime d'assurance chômage, à l'exception de celles exercées dans le cadre de l'article L. 3142-105 du code du travail et des périodes de suspension du contrat de travail prévues par l'article 6 § 1er donnant lieu au versement de l'allocation prévue par l'article 1er.

Les actions de formation visées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail, à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées à des jours d'embarquement administratif à raison de 5 heures par jour de formation, dans la limite des 2/3 du nombre de jours d'embarquement administratif dont le salarié privé d'emploi justifie dans la période de référence.

Art. 4 - L'article 4 est modifié comme suit :

e) n'avoir pas interrompu volontairement, sauf cas prévus par un accord d'application, le dernier contrat d'engagement maritime ou un contrat d'engagement maritime antérieur, dès lors que depuis ce départ volontaire il ne peut être justifié de l'accomplissement d'au moins 91 jours d'embarquement administratif.

Art. 9 - Le paragraphe 1er de l'article 9 est modifié comme suit :

La durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation prise en compte pour l'ouverture de droits.

La durée d'indemnisation donnant lieu au versement de l'allocation ne peut être ni inférieure à 122 jours calendaires, ni supérieure à 730 jours calendaires.

Pour les salariés privés d'emploi âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à 913 jours calendaires.

Pour les salariés privés d'emploi âgés de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à 1095 jours calendaires.

Toutefois, au titre d'un rechargement de droits en application de l'article 28, la durée minimale d'indemnisation est de 30 jours calendaires.

Art. 11 - L'article 11 est modifié comme suit :

Le montant de la partie proportionnelle de l'allocation journalière est établi à partir du salaire forfaitaire journalier servant de base aux cotisations perçues au profit de l'Etablissement national des invalides de la marine et correspondant à la catégorie à laquelle appartenait l'intéressé lorsqu'a pris fin le contrat d'engagement retenu pour l'ouverture des droits.

Art. 12 - Les paragraphes 1er à 3 de l'article 12 sont supprimés.

Art. 13 - L'article 13 est supprimé.

Art. 15 - L'article 15 est supprimé.

Art. 16 - L'article 16 est modifié comme suit :

Les allocations journalières déterminées en application de l'article 14 du présent chapitre sont limitées à 75 % du salaire journalier forfaitaire visé à l'article 11 du présent chapitre.

Art. 21 - L'article 21 est modifié comme suit :

§ 1er - La prise en charge est reportée au plus tôt au lendemain du jour où ont pris fin les obligations de l'armateur découlant du contrat d'engagement maritime.

Si tout ou partie des indemnités compensatrices de congés payés dues est versé postérieurement à la fin du contrat d'engagement maritime ayant ouvert des droits, l'allocataire et l'employeur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé doivent être remboursées.

§ 2 - *Le différé visé au §1er est augmenté d'un différé spécifique en cas de prise en charge consécutive à une cessation de contrat de travail ayant donné lieu au versement d'indemnités ou de toute autre somme inhérente à cette rupture, quelle que soit leur nature.*

Il est tenu compte pour le calcul de ce différé, des indemnités ou de toute autre somme inhérente à cette rupture, quelle que soit leur nature, dès lors que leur montant ou leurs modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative.

Il n'est pas tenu compte, pour le calcul de ce différé, des autres indemnités et sommes inhérentes à cette rupture dès lors qu'elles sont allouées par le juge.

a) Ce différé spécifique correspond à un nombre de jours calendaires égal au nombre entier obtenu en divisant le montant total des indemnités et sommes définies ci-dessus, par 91,4. La valeur de ce diviseur est indexée sur l'évolution du plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur. Ce différé spécifique est limité à 150 jours calendaires.

b) En cas de rupture de contrat d'engagement maritime résultant de l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, ce différé spécifique, calculé dans les mêmes conditions qu'au a), est limité à 75 jours calendaires.

c) Si tout ou partie de ces sommes est versé postérieurement à la fin du contrat d'engagement maritime ayant ouvert des droits, le bénéficiaire et l'employeur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé, doivent être remboursées.

§ 3 - Pour le calcul de différés d'indemnisation visés à l'*article 21 §2*, sont prises en compte toutes les fins de contrat d'engagement maritime situées dans les 182 jours *calendaires* précédant la dernière fin de contrat d'engagement maritime. Les indemnités versées à l'occasion de chacune de ces fins de contrat d'engagement maritime donnent lieu au calcul de différés d'indemnisation qui commencent à courir au lendemain de chacune de ces fins de contrat d'engagement maritime.

Le différé applicable est celui qui expire le plus tardivement.

Art. 23 - Le premier alinéa de l'article 23 est modifié comme suit :

Le différé déterminé en application de l'*article 21 §2* du présent chapitre court à compter du lendemain de la fin du contrat d'engagement maritime.

Art. 26 - *Le §1er de l'article 26 est modifié comme suit :*

§ 1er - Le salarié privé d'emploi qui a cessé de bénéficier du service des allocations, alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, peut bénéficier d'une reprise de ses droits, c'est-à-dire du reliquat de cette période d'indemnisation, après application, le cas échéant, des articles 9§2 et 10 dès lors que :

a) le temps écoulé depuis la date d'admission à la période d'indemnisation considérée n'est pas supérieur à la durée de cette période augmentée de 3 ans de date à date ;

b) il n'a pas renoncé volontairement à la dernière activité professionnelle salariée éventuellement exercée ou à une autre activité professionnelle salariée dans les conditions prévues à l'*article 4 e)*, sauf cas prévus par un accord d'application. Cette condition n'est toutefois pas opposable :

- aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge auquel ils ont droit à la retraite à taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail ;
- aux salariés privés d'emploi qui ne justifient pas de 91 jours d'embarquement administratif.

§ 2 - *Lorsque le salarié privé d'emploi en cours d'indemnisation justifie d'au moins 91 jours d'embarquement administratif depuis sa précédente ouverture de droits, la poursuite de l'indemnisation est subordonnée au fait qu'il ne renonce pas volontairement à sa dernière activité professionnelle salariée.*

Cette condition n'est pas opposable lorsque le départ volontaire met fin à une activité qui a duré moins de 8 jours calendaires ou qui représente moins de 17 heures travaillées par semaine.

Cette condition n'est pas opposable aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge auquel ils ont droit à la retraite à taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail.

Tout départ volontaire non opposable en application des alinéas ci-dessus ne peut être remis en cause ultérieurement.

§ 3 - *Le salarié privé d'emploi, qui a cessé de bénéficier du service des allocations alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, peut, à sa demande, opter pour l'ouverture de droits à laquelle il aurait été procédé dans les conditions et modalités fixées au présent titre en l'absence de reliquat de droits, si les deux conditions suivantes sont satisfaites :*

- il totalise des périodes d'affiliation dans les conditions définies par l'article 3, d'une durée d'au moins 122 jours d'embarquement administratif ;
- le montant de l'allocation journalière du reliquat de droits est inférieur ou égal à 20 € ou le montant de l'allocation journalière qui aurait été servi en l'absence de reliquat est supérieur d'au moins 30 % au montant de l'allocation journalière du reliquat, ces montants étant déterminés conformément aux articles 14, 18 et 19.

L'option peut être exercée à l'occasion d'une reprise des droits consécutive à une fin de contrat de travail qui n'a pas déjà donné lieu à cette possibilité.

Le choix du droit qui aurait été servi en l'absence de reliquat est irrévocable.

En cas d'exercice de l'option, le reliquat de droits issu de l'ouverture de droits précédente est déchu. La prise en charge prend effet à compter de la demande de l'allocataire.

L'allocataire qui réunit les conditions requises pour exercer l'option est informé du caractère irrévocable de l'option, de la perte du reliquat de droits qui en résulte, des caractéristiques de chacun des deux droits concernant notamment la durée et le montant de l'allocation journalière, et des conséquences de l'option sur le rechargement des droits.

L'option peut être exercée dans un délai de 21 jours à compter de la date de la notification de l'information visée ci-dessus.

La décision de l'allocataire doit être formalisée par écrit.

Art. 28 - Le §1er de l'article 28 est modifié comme suit :

§ 1er - A la date d'épuisement des droits, le rechargement est subordonné à la condition que le salarié justifie d'une période d'affiliation au régime d'assurance chômage telle que définie à l'article 3, d'au moins 30 jours d'embarquement administratif au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date de fin des droits.

La fin du contrat d'engagement maritime prise en considération pour le rechargement des droits est en principe la dernière qui précède l'épuisement des droits.

Toutefois, si au titre de cette fin de contrat d'engagement maritime, les conditions visées à l'article 3 ne sont pas satisfaites, le salarié peut bénéficier d'un rechargement des droits s'il est en mesure de justifier que les conditions requises se trouvaient satisfaites au titre d'une fin de contrat d'engagement maritime antérieure, sous réserve que celle-ci se soit produite postérieurement à celle ayant permis l'ouverture de droits initiale.

Sont prises en considération, toutes les périodes d'affiliation comprises dans le délai de 28 mois qui précède cette rupture et postérieures à la fin du contrat d'engagement maritime prise en considération pour l'ouverture des droits initiale.

Le délai de 28 mois est porté à 36 mois pour les salariés âgés d'au moins 53 ans et plus lors de la fin de contrat d'engagement maritime considérée.

Seules sont prises en considération les activités qui ont été déclarées chaque mois à terme échu dans les conditions définies par un accord d'application.

Art. 49 - L'alinéa de l'article 49 est modifié comme suit :

Les contributions des employeurs et des marins pêcheurs sont assises sur le salaire forfaitaire servant de base aux cotisations sociales perçues au profit de l'Etablissement national des invalides de la marine et correspondant à la catégorie à laquelle appartient l'intéressé, converti le cas échéant en euros sur la base du taux officiel du change lors de sa perception.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Annexe III

au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Ouvriers dockers

Les dispositions de la présente annexe sont applicables aux ouvriers dockers professionnels intermittents visés à l'article *L. 5343-4* du code des transports.

Pour son application aux salariés définis ci-dessus, le *règlement général* annexé à la *convention du 14 avril 2017* relative à l'assurance chômage est modifié comme suit :

Art. 3 - L'article 3 est modifié comme suit :

§ 1er - Les ouvriers dockers privés d'emploi doivent justifier d'une période d'affiliation correspondant à des vacations effectuées pour le compte d'une ou de plusieurs entreprises de manutention portuaire ou de leurs groupements.

Pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de la vacation, la période d'affiliation doit être au moins égale à 174 vacations au cours des 28 mois qui précèdent la date de la perte de la carte professionnelle, sous réserve des dispositions de l'*article 28*.

Pour les salariés âgés de 53 ans et plus à la date de la fin de la vacation, la période d'affiliation doit être au moins égale à 174 vacations au cours des 36 mois qui précèdent la date de la perte de la carte professionnelle, sous réserve des dispositions de l'*article 28*.

§ 2 - Ce paragraphe est supprimé.

§ 3 - Les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues à raison de 2 vacations par journée de suspension.

Toutefois, ne sont notamment pas prises en compte dans la durée d'affiliation :

- les périodes de suspension du contrat de travail exercées dans le cadre de l'article L. 3142-28 du code du travail, d'un congé sans solde et assimilé, lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail ;
- les périodes de disponibilité dans les conditions prévues par les dispositions statutaires des trois fonctions publiques[14].

En effet, ces périodes n'ayant été ni rémunérées ni indemnisées, elles ne peuvent être assimilées à des périodes d'emploi.

Ne sont également pas prises en compte les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à l'exercice d'une activité professionnelle exclue du champ d'application du régime d'assurance chômage, à l'exception de celles exercées dans le cadre de l'article L. 3142-105 du code du travail et des périodes de suspension du contrat de travail prévues par l'article 6 § 1er donnant lieu au versement de l'allocation prévue par l'article 1er.

---

[14] Pour les fonctionnaires de l'Etat : Articles 51 et 52 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et articles 42 à 51 bis du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 ;
Pour les fonctionnaires territoriaux : Articles 72 et 73 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et articles 18 à 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 ;
Pour les fonctionnaires hospitaliers : Article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 et articles 28 à 39-1 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988.

Les actions de formation visées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail, à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont comptées à raison de 2 vacations pour 5 heures par jour de formation, dans la limite des 2/3 du nombre de vacations dont le salarié privé d'emploi justifie dans la période de référence.

Art. 4 - L'article 4 *e)* est modifié comme suit :

e) n'avoir pas quitté volontairement, sauf cas prévus par un accord d'application, leur dernière activité professionnelle.

Art. 9 - Le paragraphe 1er est modifié comme suit :

La durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation prise en compte pour l'ouverture de droits.

La durée d'indemnisation donnant lieu au versement de l'allocation ne peut être ni inférieure à 122 jours calendaires, ni supérieure à 730 jours calendaires.

Pour les salariés privés d'emploi âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à 913 jours calendaires.

Pour les salariés privés d'emploi âgés de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à 1095 jours calendaires.

Toutefois, au titre d'un rechargement de droits en application de l'article 28, la durée minimale d'indemnisation est de 30 jours calendaires.

Art. 11 - L'article 11 est modifié comme suit :

§ 1er - Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de la partie proportionnelle de l'allocation journalière est établi, sous réserve de l'article 12 à partir des rémunérations entrant dans l'assiette des contributions à la charge de l'employeur au cours des 12 mois civils précédant la perte de la carte, dès lors qu'elles n'ont pas déjà servi pour un précédent calcul.

§ 2 - Le salaire de référence ainsi déterminé ne peut dépasser la somme des salaires mensuels plafonnés, conformément à l'*article 51* et compris dans la période de référence.

Art. 12 - Le paragraphe 1er de l'article 12 est modifié comme suit :

§ 1er - Seules sont prises en compte dans le salaire de référence, les rémunérations perçues pendant la période de référence, qu'elles soient ou non afférentes à cette période, et les indemnités versées au cours de ladite période par les caisses de congés payés des personnels des entreprises de manutention des ports ou les services auxiliaires de ces caisses.

Art. 13 - L'article 13 est modifié comme suit :

Le salaire journalier moyen de référence est égal au quotient du salaire de référence défini en application des *articles 11* et *12* par un diviseur correspondant à la différence entre 365 et le nombre de jours durant lesquels, au cours des 12 mois pris en considération pour la détermination dudit salaire, l'intéressé :

- a participé au régime d'assurance chômage au titre de fonctions déjà prises en compte pour l'ouverture d'une période d'indemnisation précédente ;
- a été pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces ;
- a été en situation de chômage ;

- a reçu une indemnité de garantie de la Caisse nationale de garantie des ouvriers dockers ou, en l'absence de droit à cette indemnité, a été pointé par le bureau central de la main-d'œuvre du port pour une vacation chômée ; l'indemnité de garantie, comme la vacation, est prise en compte pour un demi-jour ;
- a effectué un stage de formation professionnelle visé aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail ou a accompli des obligations contractées à l'occasion du service national, en application de l'article L. 111-2, 1er et 2e alinéas, du code du service national ;
- a été en grève et comme tel non payé, situation attestée par le bureau central de la main-d'œuvre du port.

Art. 15 - L'article 15 est supprimé.

Art. 26 - *Les paragraphes 1er, 2 et 4 sont modifiés comme suit :*

§ 1er - Le salarié privé d'emploi qui a cessé de bénéficier du service des allocations, alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, peut bénéficier d'une reprise de ses droits, c'est-à-dire du reliquat de cette période d'indemnisation, après application, le cas échéant, des articles 9§2 et 10 dès lors que :

a) le temps écoulé depuis la date d'admission à la période d'indemnisation considérée n'est pas supérieur à la durée de cette période augmentée de 3 ans de date à date ;

b) il n'a pas renoncé volontairement à la dernière activité professionnelle salariée éventuellement exercée ou à une autre activité professionnelle salariée dans les conditions prévues à l'*article 4 e)*, sauf cas prévus par un accord d'application. Cette condition n'est toutefois pas opposable :

- aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge auquel ils ont droit à la retraite à taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article *L.* 5421-4 du code du travail ;
- aux salariés privés d'emploi qui ne justifient pas de 130 vacations.

§ 2 - *Lorsque le salarié privé d'emploi en cours d'indemnisation justifie d'au moins 130 vacations depuis sa précédente ouverture de droits, la poursuite de l'indemnisation est subordonnée au fait qu'il ne renonce pas volontairement à sa dernière activité professionnelle salariée.*

Cette condition n'est pas opposable lorsque le départ volontaire met fin à une activité qui a duré moins de 8 jours calendaires ou qui représente moins de 17 heures travaillées par semaine.

Cette condition n'est pas opposable aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge auquel ils ont droit à la retraite à taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail.

Tout départ volontaire non opposable en application des alinéas ci-dessus ne peut être remis en cause ultérieurement.

§ 3 - *Le salarié privé d'emploi, qui a cessé de bénéficier du service des allocations alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, peut, à sa demande, opter pour l'ouverture de droits à laquelle il aurait été procédé dans les conditions et modalités fixées au présent titre en l'absence de reliquat de droits, si les deux conditions suivantes sont satisfaites :*

- il totalise des périodes d'affiliation dans les conditions définies par l'article 3, d'une durée d'au moins 174 vacations ;
- le montant de l'allocation journalière du reliquat de droit est inférieur ou égal à 20 € ou le montant de l'allocation journalière qui aurait été servi en l'absence de reliquat est supérieur d'au moins 30 % au

montant de l'allocation journalière du reliquat, ces montants étant déterminés conformément aux articles 14, 18 et 19.

L'option peut être exercée à l'occasion d'une reprise des droits consécutive à une fin de contrat de travail qui n'a pas déjà donné lieu à cette possibilité.

Le choix du droit qui aurait été servi en l'absence de reliquat est irrévocable.

En cas d'exercice de l'option, le reliquat de droits issu de l'ouverture de droits précédente est déchu. La prise en charge prend effet à compter de la demande de l'allocataire.

L'allocataire qui réunit les conditions requises pour exercer l'option est informé du caractère irrévocable de l'option, de la perte du reliquat de droits qui en résulte, des caractéristiques de chacun des deux droits concernant notamment la durée et le montant de l'allocation journalière, et des conséquences de l'option sur le rechargement des droits.

L'option peut être exercée dans un délai de 21 jours à compter de la date de la notification de l'information visée ci-dessus.

La décision de l'allocataire doit être formalisée par écrit.

Art. 28 - Le paragraphe 1er de l'article 28 est modifié comme suit :

A la date d'épuisement des droits, le rechargement est subordonné à la condition que le salarié justifie d'une période d'affiliation au régime d'assurance chômage telle que définie à l'*article 3*, d'au moins 44 vacations au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date de fin des droits.

La perte de la carte professionnelle prise en considération pour le rechargement des droits est en principe la dernière qui précède l'épuisement des droits.

Toutefois, si au titre de cette perte de carte professionnelle, les conditions visées à l'*article 3* ne sont pas satisfaites, le salarié peut bénéficier d'un rechargement des droits s'il est en mesure de justifier que les conditions requises se trouvaient satisfaites au titre d'une perte de carte professionnelle antérieure, sous réserve que celle-ci se soit produite postérieurement à celle ayant permis l'ouverture de droits initiale.

Sont prises en considération, toutes les périodes d'affiliation comprises dans le délai de 28 mois qui précède cette perte et postérieures à la perte de la carte professionnelle prise en considération pour l'ouverture des droits initiale.

Le délai de 28 mois est porté à 36 mois pour les salariés âgés d'au moins 53 ans lors de la perte de la carte professionnelle considérée.

Seules sont prises en considération les activités qui ont été déclarées chaque mois à terme échu dans les conditions définies par un accord d'application.

Art. 49 - L'article 49 est modifié comme suit :

Les contributions des employeurs sont assises sur l'ensemble des rémunérations brutes plafonnées, converties le cas échant en euros sur la base du taux officiel du change lors de leur perception, entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, au sens de l'article *L. 242-1* du code de la sécurité sociale.

Les contributions journalières des ouvriers dockers, correspondant à deux vacations, sont calculées sur la base de 80 % du 1/312e du plafond annuel de la sécurité sociale.

Sont cependant exclues de l'assiette des contributions, les rémunérations dépassant 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article *L. 241-3* du code de la sécurité sociale.

Art. 53 - Le dernier alinéa de l'article 53 est supprimé.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Annexe IV

au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Réservée.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Annexe V

au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Travailleurs à domicile et autres

Pour l'application aux salariés définis ci-après, le *règlement général* annexé à la *convention du 14 avril 2017* relative à l'assurance du chômage est modifié comme suit :

Art. 3 - Pour les travailleurs à domicile visés à l'article L. 7412-1 du code du travail et justifiant de leur affiliation à la sécurité sociale, l'article 3 est modifié comme suit :

§ 1er - Les salariés privés d'emploi doivent justifier d'une durée d'affiliation correspondant à des périodes d'emploi accomplies dans une ou plusieurs entreprises entrant dans le champ d'application du régime d'assurance chômage.

Sous réserve des dispositions de l'article 28, la durée d'affiliation doit être au moins égale à 610 heures travaillées :

- au cours des 28 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de leur contrat de travail ;
- au cours des 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les salariés âgés de 53 ans et plus à la date de la fin de leur contrat de travail.

§ 2 - Le nombre de jours pris en compte pour la durée d'affiliation requise correspond au résultat du quotient des heures travaillées déterminées en application du paragraphe 1er par 7.

Un même jour travaillé au titre de plusieurs contrats de travail est décompté pour un seul jour travaillé.

Le nombre de jours maximum retenu est égal à :

- 522 jours travaillés soit 3654 heures travaillées pour les salariés privés d'emploi âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de leur contrat de travail (terme du préavis) ;
- 652 jours travaillés soit 4564 heures travaillées pour les salariés privés d'emploi âgés de 53 ans et de moins de 55 ans à la date de la fin de leur contrat de travail (terme du préavis) ;
- 782 jours travaillés soit 5474 heures travaillées pour les salariés privés d'emploi âgés de 55 ans et plus à la date de la fin de leur contrat de travail (terme du préavis).

Le nombre d'heures pris en compte pour la durée d'affiliation requise est décompté dans les limites prévues par l'article L. 3121-21 du code du travail.

§ 3 - Les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues au titre de la durée d'affiliation à raison de 7 heures par jour de suspension retenu.

Toutefois, ne sont notamment pas prises en compte dans la durée d'affiliation :

- les périodes de suspension du contrat de travail exercées dans le cadre de l'article L. 3142-28 du code du travail, d'un congé sans solde et assimilé, lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail ;

- les périodes de disponibilité dans les conditions prévues par les dispositions statutaires des trois fonctions publiques15.

En effet, ces périodes n'ayant été ni rémunérées ni indemnisées, elles ne peuvent être assimilées à des périodes d'emploi.

Ne sont également pas prises en compte, les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à l'exercice d'une activité professionnelle exclue du champ d'application du régime d'assurance chômage, à l'exception de celles exercées dans le cadre de l'article L. 3142-105 du code du travail et des périodes de suspension du contrat de travail prévues par l'article 6 §1er donnant lieu au versement de l'allocation prévue par l'article 1er.

Les actions de formation visées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail, à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées à des heures de travail dans la limite des 2/3 du nombre d'heures dont le salarié privé d'emploi justifie dans la période de référence.

Art. 4 - Pour les travailleurs à domicile visés à l'article L. 7412-1 du code du travail et justifiant de leur affiliation à la sécurité sociale, l'article 4 e) est modifié comme suit :

e) n'avoir pas quitté volontairement, sauf cas prévus par accord d'application, leur dernière activité professionnelle salariée, ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière dès lors que, depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une période de travail d'au moins 455 heures travaillées.

Art. 13 - Pour les travailleurs à domicile visés à l'article *L. 7412-1* du code du travail et justifiant de leur affiliation à la sécurité sociale, l'article 13 est modifié comme suit :

Le salaire journalier moyen de référence est égal au quotient du salaire de référence défini en application des *articles 11* et *12* par un diviseur correspondant à la différence entre 365 et :

- le nombre de jours durant lesquels, au cours des 12 mois pris en considération pour la détermination dudit salaire, l'intéressé :
  - a participé au régime d'assurance chômage au titre de fonctions déjà prises en compte pour l'ouverture de périodes d'indemnisation précédentes,
  - a été pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces,
  - a été en situation de chômage,
  - a effectué un stage de formation professionnelle visé aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail ou accompli des obligations contractées à l'occasion du service national en application de l'article *L. 111-2, 1er et 2e alinéas*, du code du service national ;
- ainsi que le nombre de jours correspondant à la durée des droits à congés acquis, et déterminé en fonction du nombre d'heures de travail effectuées au cours de la période retenue pour le calcul du salaire de référence.

---

15 Pour les fonctionnaires de l'Etat : Articles 51 et 52 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et articles 42 à 51 bis du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 ;
Pour les fonctionnaires territoriaux : Articles 72 et 73 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et articles 18 à 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 ;
Pour les fonctionnaires hospitaliers : Article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 et articles 28 à 39-1 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988.

Art. 15 - Pour les travailleurs à domicile visés à l'article L. 7412-1 du code du travail et justifiant de leur affiliation à la sécurité sociale, l'article 15 est supprimé.

Art. 21 –

Point 1 - Le paragraphe 1er de l'article 21 est modifié comme suit pour les travailleurs à domicile visés à l'article L. 7412-1 du code du travail et justifiant de leur affiliation à la sécurité sociale :

§ 1er - *La prise en charge est reportée à l'expiration d'un différé d'indemnisation déterminé selon les modalités suivantes :*

- *en cas d'ouverture de droits ou de rechargement des droits, ce différé d'indemnisation correspond au chiffre entier obtenu en divisant :*
  - *les majorations des rémunérations versées par le dernier employeur pour satisfaire à ses obligations en matière de congés payés ;*
  - *par le salaire journalier moyen de référence obtenu en application de l'article 13 de la présente annexe ;*
- *en cas de reprise des droits, ce différé d'indemnisation est déterminé à partir du nombre de jours de congés payés acquis au titre du dernier emploi ; lorsque cette information fait défaut, le différé est déterminé selon les modalités prévues ci-dessus.*

Les allocations journalières sont attribuées sous réserve du différé fixé à l'alinéa ci-dessus, à partir du jour où les bénéficiaires remplissent les conditions d'ouverture ou de reprise de droits, et au plus tôt le lendemain de leur fin de contrat de travail.

Si tout ou partie des indemnités compensatrices de congés payés dues est versé postérieurement à la fin du contrat de travail précédant la prise en charge, l'allocataire et l'employeur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé doivent être remboursées.

Lorsque l'employeur relève de l'article L. 3141-32 du code du travail, la prise en charge est reportée à l'expiration d'un différé d'indemnisation déterminé à partir du nombre de jours correspondant aux congés payés acquis au titre du dernier emploi.

Lorsque les majorations des rémunérations versées par le dernier employeur pour satisfaire à ses obligations en matière de congés payés ont été prises en considération pour le calcul du nombre mensuel de jours indemnisables effectué en application de l'article 31, il n'est pas procédé à la détermination du différé correspondant à ces majorations.

Point 2 - L'article 21 est modifié comme suit pour les salariés liés par un contrat de travail prévu à l'article L.1251-1 2° du code du travail :

§ 1er - *La prise en charge est reportée à l'expiration d'un différé d'indemnisation déterminé selon les modalités suivantes.*

En cas d'ouverture de droits ou de rechargement des droits, ce différé d'indemnisation correspond au nombre de jours qui résulte du quotient du montant des indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail, par le salaire journalier de référence visé à l'article 13.

En cas de reprise des droits, ce différé d'indemnisation est déterminé à partir du nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de toutes les fins de contrat

de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail ; lorsque cette information fait défaut, le différé est déterminé selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

Si tout ou partie des indemnités compensatrices de congés payés dues est versé postérieurement à la fin du contrat de travail précédant la prise en charge, l'allocataire et l'employeur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé doivent être remboursées.

Lorsque l'indemnité compensatrice de congés payés a été prise en considération pour le calcul du nombre mensuel de jours indemnisables effectué en application de l'article 31 et qu'au moins un jour a été indemnisé dans le mois, *il n'est pas procédé à la détermination du différé correspondant à cette indemnité.*

§ 2 a) - *Sans changement par rapport au règlement général annexé.*

§ 2 b) - *Ce paragraphe est supprimé.*

§ 2 c) - *Sans changement par rapport au règlement général annexé.*

§ 3 - *Ce paragraphe est supprimé.*

Art. 26 - Pour les travailleurs à domicile visés à l'article L. 7412-1 du code du travail et justifiant de leur affiliation à la sécurité sociale, l'*article 26 est modifié comme suit :*

§ 1er - Le salarié privé d'emploi qui a cessé de bénéficier du service des allocations, alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, peut bénéficier d'une reprise de ses droits, c'est-à-dire du reliquat de cette période d'indemnisation, après application, le cas échéant, de l'article 10 dès lors que :

a) le temps écoulé depuis la date d'admission à la période d'indemnisation considérée n'est pas supérieur à la durée de cette période augmentée de 3 ans de date à date ;

b) il n'a pas renoncé volontairement à la dernière activité professionnelle salariée éventuellement exercée ou à une autre activité professionnelle salariée dans les conditions prévues à l'article 4 *e)*, sauf cas prévus par un accord d'application. Cette condition n'est toutefois pas opposable :

- aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge auquel ils ont droit à la retraite à taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail ;
- aux salariés privés d'emploi qui ne justifient pas de 455 heures travaillées.

§ 2 - *Lorsque le salarié privé d'emploi en cours d'indemnisation justifie d'au moins 455 heures travaillées depuis sa précédente ouverture de droits, la poursuite de l'indemnisation est subordonnée au fait qu'il ne renonce pas volontairement à sa dernière activité professionnelle salariée.*

Cette condition n'est pas opposable lorsque le départ volontaire met fin à une activité qui a duré moins de 6 jours travaillés ou qui représente moins de 17 heures par semaine.

Cette condition n'est pas opposable aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge auquel ils ont droit à la retraite à taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail.

Tout départ volontaire non opposable en application des alinéas ci-dessus ne peut être remis en cause ultérieurement.

§ 3 - *Le salarié privé d'emploi, qui a cessé de bénéficier du service des allocations alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, peut, à sa demande, opter pour l'ouverture de droits à laquelle il aurait été procédé dans les conditions et modalités fixées au présent titre en l'absence de reliquat de droits, si les deux conditions suivantes sont satisfaites :*

- *il totalise des périodes d'affiliation dans les conditions définies* par l'article 3, d'une durée d'au moins 610 heures travaillées ;
- le montant de l'allocation journalière du reliquat est inférieur ou égal à 20 € ou le montant de l'allocation journalière qui aurait été servi en l'absence de reliquat est supérieur d'au moins 30 % au montant de l'allocation journalière du reliquat, ces montants étant déterminés conformément aux articles 14, 18 et 19.

L'option peut être exercée à l'occasion d'une reprise de droits consécutive à une fin de contrat de travail qui n'a pas déjà donné lieu à cette possibilité.

Le choix du droit qui aurait été servi en l'absence de reliquat est irrévocable.

En cas d'exercice de l'option, le reliquat de droits issu de l'ouverture de droits précédente est déchu. La prise en charge prend effet à compter de la demande de l'allocataire.

L'allocataire qui réunit les conditions requises pour exercer l'option est informé du caractère irrévocable de l'option, de la perte du reliquat de droits qui en résulte, des caractéristiques de chacun des deux droits concernant notamment la durée et le montant de l'allocation journalière, et des conséquences de l'option sur le rechargement des droits.

L'option peut être exercée dans un délai de 21 jours à compter de la date de la notification de l'information visée ci-dessus.

La décision de l'allocataire doit être formalisée par écrit.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Annexe VI

au règlement général annexé et aux annexes au règlement général de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Anciens titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, ayant obtenu une prise en charge des dépenses afférentes au titre d'un CIF

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux anciens titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, bénéficiaires d'un congé individuel de formation, visés aux articles *L. 6322-5, R. 6322-20* et *D. 6322-21* du code du travail.

Pour les personnes définies ci-dessus, les articles du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et de ses annexes s'appliquent, sous réserve des dispositions visées aux *chapitres 1er* et *2*.

Chapitre 1 - **Chapitre 1er -** Les prestations

1 - Pour la recherche des conditions d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi prévues par le règlement général ou ses annexes, sont considérés comme des périodes d'affiliation, les jours ou les heures de formation accomplis au titre d'un congé individuel de formation.

2 - Pour l'application des *articles 7* et *8* du règlement général et de ses annexes, le dernier jour de formation est assimilé à une fin de contrat de travail.

3 - Pour la détermination du montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les rémunérations perçues durant le congé individuel de formation et soumises aux contributions sont prises en compte pour le calcul de l'allocation journalière.

Chapitre 2 - **Chapitre 2 -** Affiliation / Ressources

1 - Les organismes paritaires agréés par l'Etat au titre du congé individuel de formation (OPACIF) sont tenus de verser les contributions, en vue de maintenir la protection contre le risque de chômage, pour tout ancien titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ayant obtenu une prise en charge des dépenses afférentes au titre d'un congé individuel de formation (C. trav., art. *L. 6322-36*).

2 - Pour l'application du chapitre Ier du sous-titre II du titre VII du règlement général et de ses annexes, les conditions relatives à la détermination de l'assiette des contributions sont les suivantes :

- pour l'application de l'*article 49* du règlement général et de ses annexes, les contributions des organismes paritaires et des bénéficiaires du congé individuel de formation sont assises sur les rémunérations versées, telles que définies par l'article 2-46 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, et calculées sur la base de la moyenne des salaires perçus au cours des 4 derniers mois ou des 8 derniers mois, sous contrat de travail à durée déterminée, pour les salariés visés aux articles *L. 6322-5* et *R. 6322-2* du code du travail et au 2e alinéa de l'article 2-19 de l'accord précité.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour l'U2P,

Pour la CFTC,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Annexe VII

au règlement général annexé et aux annexes au règlement général de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Définition de l'assiette spécifique des contributions des employeurs et des salariés pour certaines professions

Considérant que l'article 49 du règlement général annexé prévoit que les contributions des employeurs et des salariés sont assises sur les rémunérations brutes plafonnées, soit, sauf cas particuliers définis par une annexe, sur l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévue aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Considérant que, pour le calcul des contributions, l'application de l'*article 49* du règlement général annexé conduit, pour certaines catégories de salariés :

- soit à retenir une base forfaitaire (chapitre 1er) ;
- soit à appliquer une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels pour les journalistes (chapitre 2).

Constatant qu'en application de l'*article 11 §1er* du règlement général annexé, les allocations sont calculées en fonction d'un salaire de référence établi à partir des rémunérations ayant servi au calcul des contributions, ce qui conduit à verser des allocations en fonction d'un salaire minoré, il est décidé d'apporter les exceptions suivantes au principe énoncé au premier considérant.

Chapitre 1er - Salariés bénéficiant d'une base forfaitaire au regard de la sécurité sociale

Lorsque l'assiette retenue pour les cotisations de la sécurité sociale est forfaitaire, il n'est pas fait application de la base forfaitaire. En pareil cas, l'assiette des contributions est constituée par l'ensemble des rémunérations brutes plafonnées entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues à l'article *L. 242-1* du code de la sécurité sociale.

Il en est notamment ainsi pour :

- les personnels employés à titre accessoire ou temporaire par des associations et autres, de vacances ou de loisirs ;
- les personnels d'encadrement des centres de vacances et de loisirs ;
- les formateurs occasionnels ;
- les vendeurs à domicile à temps choisi ;
- les porteurs de presse ;
- le personnel exerçant une activité pour le compte d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire visée par l'arrêté du 27 juillet 1994 (JO du 13 août 1994).

Chapitre 2 - Salariés bénéficiant d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels : les journalistes

Pour les journalistes, l'assiette des contributions visée à l'article 49 du règlement général annexé est constituée par l'ensemble des rémunérations brutes plafonnées entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale avant application de l'abattement de 30 %.

Fait à Paris, le 14 avril 2017

En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CPME,

Pour l'U2P,

Pour la CFDT,

Pour la CFTC,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Annexe VIII

au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion, du spectacle et de la prestation technique au service de la création et de l'événement

Vu la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et le règlement général annexé ;

Vu l'article 6 §2 de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et son règlement général annexé ;

Vu l'accord professionnel du 28 avril 2016 relatif à l'indemnisation du chômage dans les branches du spectacle et son avenant d'interprétation du 23 mai 2016 ;

Vu le décret n°2016-961 du 13 juillet 2016 relatif au régime d'assurance chômage des travailleurs involontairement privés d'emploi, modifié par décret n°2016-1749 du 16 décembre 2016 ;

Vu l'article 46 de la loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine ;

Vu le livre IV de la cinquième partie du code du travail et notamment les articles L. 5424-22 et suivants visant à confier aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives de l'ensemble des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, la négociation des règles spécifiques d'indemnisation des artistes et des techniciens intermittents du spectacle, annexées au règlement général annexé à la convention relative à l'assurance chômage, les articles L. 5422-6, L. 5422-12, L. 5423-4 et L. 5424-20 pour l'application du régime d'assurance chômage aux professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et du spectacle, afin de renforcer le suivi de ces bénéficiaires dans leur parcours professionnel durant leur carrière, le règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006 est modifié comme suit :

Titre 1er - L'allocation d'aide au retour à l'emploi

Chapitre 1er - Bénéficiaires

Art. 1er - Les dispositions applicables aux bénéficiaires de l'annexe VIII sont constituées par le règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006, modifiées comme suit :

§ 1er - Le régime d'assurance chômage assure un revenu de remplacement dénommé allocation d'aide au retour à l'emploi, pendant une durée déterminée, aux salariés involontairement privés d'emploi qui remplissent des conditions d'activité désignées périodes d'affiliation, ainsi que des conditions d'âge, d'aptitude physique, de chômage, d'inscription comme demandeur d'emploi, de recherche d'emploi.

§ 2 - Les bénéficiaires de la présente annexe sont les ouvriers et techniciens engagés par des employeurs relevant de l'article L. 5422-13 ou L. 5424-1 à L. 5424-5 du code du travail et dans les domaines d'activité définis dans la liste jointe en annexe, au titre d'un contrat de travail à durée déterminée, pour une fonction définie dans la liste précitée16.

La définition de ces domaines d'activité, aujourd'hui établie selon la nomenclature des activités françaises (NAF), sera déterminée selon les numéros d'identifiant des conventions collectives (IDCC) au plus tard le 1er mai

16 Cette liste fera l'objet par avenant des adaptations nécessaires au vu des résultats des négociations engagées dans les professions relevant du champ de la présente annexe.

2017. Cette modification ne peut avoir pour effet d'étendre le champ d'application de la présente annexe en vigueur.

Les fonctions définies dans la liste précitée exercées par un ouvrier ou un technicien engagé dans une entreprise non pourvue d'un numéro IDCC mais identifiée par une liste annexée à la présente annexe ouvrent droit au bénéfice de la présente annexe au titre d'un contrat de travail à durée déterminée.

Art. 2 - L'article 2 est modifié comme suit :

Sont involontairement privés d'emploi ou assimilés, les salariés dont la cessation du contrat résulte :

- d'une fin de contrat de travail à durée déterminée ;
- d'une rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée à l'initiative de l'employeur ;
- d'une démission considérée comme légitime, dans les conditions fixées par un accord d'application.

Chapitre 2 - Conditions d'attribution

Art. 3 - L'article 3 est modifié comme suit :

§ 1er - Les salariés privés d'emploi doivent justifier d'une période d'affiliation d'au moins 507 heures de travail au cours des 12 mois qui précèdent la fin du contrat de travail, sous réserve de l'application de l'article 10 § 1er b), d) et e).

Le nombre d'heures pris en compte pour la justification de la durée d'affiliation requise est recherché dans les limites prévues à l'article L. 3121-21 du code du travail. Cette limite mensuelle peut être majorée de 20 % lorsque le salarié a travaillé pour plusieurs employeurs au cours du mois considéré, soit 250 heures de travail.

Lorsque la période de référence définie à l'alinéa 1er du présent article ne couvre qu'une partie d'un mois civil, le nombre d'heures est pris en compte dans la limite mensuelle proratisée selon la formule suivante :

(durée de travail mensuelle maximale / 20,8) x nombre de jours calendaires dans la période de référence au titre du mois considéré

Pour la justification des 507 heures, seul le temps de travail exercé dans le champ d'application de la présente annexe ou de l'annexe X est retenu, sous réserve de l'article 7.

§ 2 - Les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues à raison de 5 heures de travail par journée de suspension.

Toutefois, ne sont pas prises en compte les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à l'exercice d'une activité professionnelle exclue du champ d'application du régime, à l'exception de celle exercée dans le cadre des articles L. 3142-105 et suivants du code du travail.

§ 3 - Sont également retenues à raison de 5 heures de travail par journée, les périodes :

- de maternité visées à l'article L. 331-3 du code de la sécurité sociale, d'indemnisation accordée à la mère ou au père adoptif visées à l'article L. 331-7 du code de la sécurité sociale, situées en dehors du contrat de travail ;
- de maternité non visées à l'alinéa précédent, indemnisées au titre de la prévoyance et situées en dehors du contrat de travail, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord interbranches conclu par les partenaires sociaux du secteur et au plus tard le 1er mai 2017 ;
- d'arrêt maladie au titre d'une des affections de longue durée visées à l'article D. 160-4 du code de la sécurité sociale, prises en charge par l'assurance maladie et situées en dehors du contrat de travail.

L'allocataire doit justifier d'au moins une ouverture de droit au titre de la présente annexe ou de l'annexe X ;

- d'accident du travail visées à l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale, qui se prolongent à l'issue du contrat de travail.

§ 4 - Les périodes de prise en charge par l'assurance maladie, autres que celles visées au § 3 du présent article, situées en dehors du contrat de travail, allongent d'autant la période au cours de laquelle est recherchée la condition d'affiliation visée au § 1er ou à l'article 10 § 1er.

§ 5 - Lorsque l'allocataire a été pris en charge au titre d'une réglementation autre que celles de la présente annexe ou de l'annexe X et que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'est pas épuisée, le salarié privé d'emploi qui a cessé de bénéficier du service des allocations peut, à sa demande, opter pour l'ouverture de droits à laquelle il aurait été procédé dans les conditions et modalités fixées par les dispositions de la présente annexe ou de l'annexe X en l'absence de reliquat de droits, si les deux conditions suivantes sont réunies :

- il totalise des périodes d'affiliation dans les conditions définies par les articles 3 et 7 de la présente annexe ou de l'annexe X, d'une durée d'au moins 507 heures ;
- le montant de l'allocation journalière du reliquat est inférieur ou égal à 20 € ou le montant de l'allocation journalière déterminé conformément aux articles 23, 25, 26 et 27 de la présente annexe ou de l'annexe X, qui aurait été servi en l'absence de reliquat est supérieur d'au moins 30 % au montant de l'allocation journalière du reliquat déterminé conformément aux articles 14, 15, 18 et 19 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017.

L'option peut être exercée à l'occasion d'une reprise de droits consécutive à une fin de contrat de travail qui n'a pas déjà donné lieu à cette possibilité.

Le choix du droit qui aurait été servi en l'absence de reliquat est irrévocable.

En cas d'exercice de l'option, le reliquat de droits issu de l'ouverture de droits précédente est déchu. La prise en charge prend effet à compter de la demande de l'allocataire.

L'allocataire qui réunit les conditions requises pour exercer l'option du présent paragraphe est informé du caractère irrévocable de l'option, de la perte du reliquat de droits qui en résulte, et des caractéristiques de chacun des deux droits concernant notamment la durée et le montant de l'allocation journalière, et des conséquences de l'option sur le rechargement des droits.

L'option peut être exercée dans un délai de 21 jours à compter de la date de la notification de l'information visée ci-dessus.

La décision de l'allocataire doit être formalisée par écrit.

§ 6 - Lorsque des périodes d'emploi relevant de la présente annexe ou de l'annexe X ont été prises en compte pour un rechargement des droits au sens de l'article 28 du règlement général annexé et que la condition d'affiliation visée par l'article 3 de la présente annexe ou de l'annexe X est remplie ultérieurement en tenant compte de ces mêmes périodes, il est procédé, à la demande de l'allocataire, à une ouverture de droits dans les conditions de la présente annexe ou de l'annexe X et à la régularisation du droit issu du rechargement.

Le reliquat du droit issu du rechargement est déchu.

Art. 4 - L'article 4 est modifié comme suit :

Les salariés privés d'emploi justifiant d'une période d'affiliation prévue à l'article 3 doivent :

a) être inscrits comme demandeur d'emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi ;

b) être à la recherche effective et permanente d'un emploi ;

c) ne pas avoir atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de retraite au sens du 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail ou ne pas bénéficier d'une retraite en application des articles L. 161-17-4, L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale et des troisième et septième alinéas du I de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999.

Toutefois, les personnes ayant atteint l'âge précité sans pouvoir justifier du nombre de trimestres d'assurance requis au sens des articles L. 351-1 à L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale (tous régimes confondus ; article 5 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003), pour percevoir une pension à taux plein, peuvent bénéficier des allocations jusqu'à justification de ce nombre de trimestres et, au plus tard, jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail.

De plus, les salariés privés d'emploi relevant du régime spécial des Mines géré pour le compte de la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines (CANSSM) par la Caisse des dépôts et consignations ne doivent être :

- ni titulaires d'une pension de vieillesse dite « pension normale », ce qui suppose au moins 120 trimestres validés comme services miniers ;
- ni bénéficiaires d'un régime dit « de raccordement » assurant pour les mêmes services un complément de ressources destiné à être relayé par les avantages de retraite ouverts, toujours au titre des services en cause, dans les régimes complémentaires de retraite faisant application de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et de l'accord du 8 décembre 1961 ;

d) être physiquement aptes à l'exercice d'un emploi ;

e) n'avoir pas quitté volontairement, sauf cas prévus par un accord d'application, leur dernière activité professionnelle salariée, ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière dès lors que, depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une période de travail d'au moins 455 heures ;

f) résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage visé à l'article 5, alinéa 1er de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage ;

g) cet alinéa est supprimé.

Art. 5 - L'article 5 est modifié comme suit :

En cas de fin de contrat de travail pour fermeture définitive d'un établissement ou pour interruption du tournage d'un film par l'entreprise, la durée non exécutée du contrat de travail de l'intéressé est prise en compte comme durée de travail effective pour l'appréciation de la condition d'affiliation visée aux articles 3 et 10 §1er sans que cette prise en compte puisse dépasser la date d'effet d'un nouveau contrat de travail.

Art. 6 - L'article 6 est supprimé.

Art. 7 - L'article 7 est modifié comme suit :

Les actions de formation visées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail, à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées à des heures de travail dans la limite des 2/3 du nombre d'heures fixé à l'article 3 ou 10 §1er.

Les heures d'enseignement dispensées par les ouvriers et techniciens au titre d'un contrat de travail, ayant pris fin au cours de la période de référence visée à l'article 3, conclu avec un établissement d'enseignement dûment agréé par arrêté pris en application de l'article D. 5424-51 du code du travail, sont retenues dans la limite de 70 heures pour la justification de la condition d'affiliation visée à l'article 3 §1er ou 10 §1er. La limite de 70 heures est portée à 120 heures pour les ouvriers et techniciens âgés de 50 ans et plus à la date de fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture des droits ou la réadmission.

Les heures d'enseignement ainsi prises en compte s'imputent sur le contingent des actions de formation pouvant être assimilées à des heures de travail dans les conditions visées au 1er alinéa du présent article.

Art. 8 - L'article 8 est modifié comme suit :

§ 1er - La fin du contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits doit se situer dans un délai de 12 mois dont le terme est l'inscription comme demandeur d'emploi.

§ 2 - La période de 12 mois est allongée :

a) des journées d'interruption de travail ayant donné lieu au service des prestations en espèces de l'assurance maladie, des indemnités journalières de repos de l'assurance maternité au titre des assurances sociales, des indemnités journalières au titre d'un congé de paternité, des indemnités journalières au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;

b) des périodes durant lesquelles une pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger a été servie ;

c) des périodes durant lesquelles ont été accomplies des obligations contractées à l'occasion du service national, en application de l'article L. 111-2, 1er et 2e alinéas, du code du service national et de la durée des missions accomplies dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de service civique, de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif ;

d) des périodes de stage de formation professionnelle continue visée aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail ;

e) des périodes durant lesquelles l'intéressé a fait l'objet d'une mesure d'incarcération qui s'est prolongée au plus 3 ans après la rupture du contrat de travail survenue pendant la période de privation de liberté ;

f) des périodes suivant la rupture du contrat de travail intervenue dans les conditions définies aux articles L. 1225-66 et L. 1225-67 du code du travail, lorsque l'intéressé n'a pu être réembauché dans les conditions prévues par cet article ;

g) des périodes de congé parental d'éducation obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 1225-47 à L. 1225-51 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;

h) des périodes de congé pour la création d'entreprise ou de congé sabbatique obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 3142-105 à L.3142-107, L. 3142-28 à L. 3142-30 et L. 3142-119 4° du code du travail ;

i) de la durée des missions confiées par suffrage au titre d'un mandat électif, politique ou syndical exclusif d'un contrat de travail ;

j) des périodes de versement de la prestation partagée d'éducation de l'enfant ou du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant, suite à une fin de contrat de travail ;

k) des périodes de congés d'enseignement ou de recherche obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 6322-53 à L. 6322-58 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;

l) des périodes de versement de l'allocation de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale suite à une fin de contrat de travail ;

m) des périodes de congé de présence parentale obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 1225-62 à L. 1225-63 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé.

§ 3 - La période de 12 mois est en outre allongée des périodes durant lesquelles l'intéressé :

a) a assisté un handicapé

- dont l'incapacité permanente était telle qu'il percevait - ou aurait pu percevoir, s'il ne recevait pas déjà à ce titre un avantage de vieillesse ou d'invalidité - l'allocation aux adultes handicapés visée par l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale ;
- et dont l'état nécessitait l'aide effective d'une tierce personne justifiant l'attribution de l'allocation compensatrice ou de la prestation de compensation visée à l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles ;

b) l'intéressé a accompagné son conjoint qui s'était expatrié pour occuper un emploi salarié ou une activité professionnelle non salariée hors du champ d'application visé à l'alinéa 1er de l'article 5 de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

L'allongement prévu dans les cas visés au présent paragraphe est limité à 3 ans.

§ 4 - La période de 12 mois est en outre allongée :

a) des périodes de congé obtenu pour élever un enfant en application de dispositions contractuelles ;

b) des périodes durant lesquelles l'intéressé a créé ou repris une entreprise.

L'allongement prévu dans les cas visés au présent paragraphe est limité à 2 ans.

Art. 9 - La fin du contrat de travail prise en considération, dans les conditions visées à l'article 2, pour l'ouverture des droits, est en principe celle qui a mis un terme à la dernière activité exercée par l'intéressé dans une entreprise relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage.

Toutefois, le salarié qui n'a pas quitté volontairement sa dernière activité professionnelle salariée dans les conditions définies à l'article 4 *e)* et qui ne justifie pas, au titre de cette fin de contrat de travail, des conditions visées à l'article 3 peut bénéficier d'une ouverture de droits s'il est en mesure de justifier que les conditions requises se trouvaient satisfaites au titre d'une fin de contrat de travail antérieure qui s'est produite dans le délai visé à l'article 8.

Chapitre 3 - Période d'indemnisation

Art. 10 - L'article 10 est modifié comme suit :

§ 1er - *a)* L'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation ou réadmission est subordonnée à la condition que le salarié satisfasse aux conditions précisées aux articles 3 et 4 au titre d'une ou plusieurs

activités exercées postérieurement à la fin du contrat de travail précédemment prise en considération pour l'ouverture des droits.

b) Lorsque l'allocataire était antérieurement pris en charge au titre de la présente annexe ou de l'annexe X et qu'il ne peut justifier de la période d'affiliation visée à l'article 3, il est recherché une durée d'affiliation majorée de 42 heures par période de 30 jours au-delà du 365e jour précédant la fin du contrat de travail. Cet allongement n'est pas applicable lors de l'examen visé au e) ci-dessous.

La recherche de l'affiliation s'effectue dans les conditions prévues aux articles 3 et 7.

c) L'examen en vue d'une réadmission dans les conditions susvisées est effectué, quelle que soit la date d'inscription comme demandeur d'emploi, au lendemain :

- de la date anniversaire correspondant au terme des 12 mois suivant la fin du contrat de travail retenue pour l'ouverture de la période d'indemnisation considérée, lorsqu'à cette date l'allocataire se trouve en situation de privation involontaire d'emploi ;
- ou, de la fin de la période d'emploi lorsqu'à cette date anniversaire, l'allocataire exerce une activité dans le champ de la présente annexe ou de l'annexe X.

Lorsque les conditions de la réadmission ne sont pas satisfaites à la date anniversaire visée ci-dessus, la situation de l'allocataire est réexaminée en vue de sa réadmission dès la rupture d'un contrat de travail.

d) L'examen en vue d'une réadmission dans les conditions susvisées peut, à la demande de l'allocataire, être effectué avant la date anniversaire.

e) Lorsque l'allocataire relevant de la présente annexe ou de l'annexe X ne peut prétendre, à la date anniversaire visée au c) ou à la date d'épuisement du droit ouvert sur le fondement de la présente annexe ou de l'annexe X à la suite d'une fin de contrat de travail antérieure au 1er août 2016, à l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation, il peut, à sa demande, solliciter par écrit l'examen des conditions suivantes, nécessaires au bénéfice d'une clause de rattrapage :

- justifier d'au moins 5 années d'affiliation correspondant à 5x507 heures de travail attestées ou cinq ouvertures de droits au titre de la présente annexe ou de l'annexe X au cours des 10 dernières années précédant la fin de contrat de travail ayant permis l'ouverture de droits. Les périodes d'affiliation ayant permis l'ouverture d'une clause de rattrapage ne peuvent être réutilisées pour le bénéfice d'une seconde clause de rattrapage ;
- justifier d'au moins 338 heures de travail attestées, au sens des articles 3 et 7 de la présente annexe ou de l'annexe X au cours des 12 derniers mois précédant la date anniversaire susvisée ou la date d'épuisement du droit ouvert sur le fondement de la présente annexe ou de l'annexe X à la suite d'une fin de contrat de travail antérieure au 1er août 2016.

Si ces conditions sont remplies par l'allocataire, son droit au bénéfice d'une telle clause lui est notifié. Cette notification mentionne notamment les informations suivantes :

- le délai de 30 jours courant à compter de la date d'envoi de la notification, pendant lequel l'allocataire fait connaître son choix pour bénéficier d'une telle clause. Le silence gardé ou la réponse de l'allocataire en dehors du délai imparti vaut renoncement au bénéfice de la clause de rattrapage ;
- le caractère irrévocable de son choix durant la période d'indemnisation ouverte au titre de la clause de rattrapage ;
- la date de début et de fin de la période d'indemnisation de 6 mois au titre de laquelle les droits lui sont ouverts ;
- le montant de l'allocation versée durant cette période et l'application forfaitaire des franchises ;

- les conséquences de l'absence du nombre d'heures d'affiliation minimal fixé à l'article 3 de la présente annexe ou de l'annexe X ou du non-respect de la condition d'affiliation minimale requise au titre d'une autre réglementation au plus tard au terme de la clause de rattrapage.

Suite à l'acceptation du bénéfice de la clause de rattrapage par l'allocataire, une période d'indemnisation maximale de 6 mois lui est ouverte.

Au cours de cette période, l'allocation journalière versée correspond à l'allocation journalière déterminée lors de la précédente ouverture de droits.

La prise en charge au titre de la clause de rattrapage n'est due qu'après application du différé d'indemnisation et du délai d'attente, mentionnés au §3 de l'article 29 et à l'article 30.

Les franchises visées aux §1er de l'article 29 sont appliquées, durant cette période, sur la base d'un forfait de 2 jours non indemnisables par mois civil.

Dès que l'allocataire justifie d'un complément d'heures lui permettant d'atteindre le nombre d'heures d'affiliation minimal fixé à l'article 3 de la présente annexe ou de l'annexe X au titre d'une fin de contrat de travail et au plus tard au terme de la période de 6 mois, la clause de rattrapage cesse de produire ses effets. Les allocations versées au cours de la clause de rattrapage constituent une avance et donnent lieu à régularisation. Le droit résultant du complément d'heures d'affiliation permettant à l'allocataire d'atteindre le nombre d'heures d'affiliation minimal fixé à l'article 3 de la présente annexe ou de l'annexe X est régularisé dans les conditions suivantes :

- la date anniversaire, qui ne peut être reportée, excepté dans le cas prévu à l'article 10 §1er c) tiret 2, est fixée, par dérogation, au terme des 12 mois suivant la précédente date anniversaire ou au terme des 12 mois suivant la date d'épuisement du droit ouvert sur le fondement de la présente annexe ou de l'annexe X à la suite d'une fin de contrat de travail antérieure au 1er août 2016. L'allocation résultant de l'atteinte du nombre d'heures d'affiliation minimal fixé à l'article 3 de la présente annexe ou de l'annexe X est régularisée en tenant compte :
  - d'une part, de l'allocation versée et du nombre de jours indemnisés au titre de la clause de rattrapage et,
  - d'autre part, de l'allocation normalement due sur la période de référence ayant permis d'atteindre le nombre d'heures d'affiliation minimal fixé à l'article 3 de la présente annexe ou de l'annexe X et de la période restant à courir jusqu'à la date anniversaire applicable. Cette allocation est versée pour la période restant à courir ;
- la régularisation du droit tient compte des franchises appliquées sur la base forfaitaire mentionnée au présent article qui sont déduites des franchises normalement applicables.

Si l'allocataire ne justifie pas, au plus tard au terme de la période de 6 mois, d'un complément d'heures au titre d'une nouvelle fin de contrat de travail lui permettant d'atteindre le nombre d'heures d'affiliation minimal fixé à l'article 3 de la présente annexe ou de l'annexe X, ou de la condition d'affiliation minimale requise au titre d'une autre réglementation, l'indemnisation prend fin.

Lorsque l'allocataire justifie de la condition d'affiliation minimale au titre d'une autre réglementation que celle prévue par la présente annexe ou de l'annexe X, pour des périodes d'emploi accomplies pendant la période de bénéfice de la clause de rattrapage, celle-ci cesse de produire ses effets. Les heures d'affiliation prises en compte pour le bénéfice de la clause de même que toutes celles ne relevant pas de la présente annexe ou de l'annexe X et réalisées antérieurement au bénéfice de la clause de rattrapage ne peuvent être retenues dans l'appréciation de la condition d'affiliation au titre d'une autre réglementation et ne peuvent donner lieu à une ouverture de droit ultérieure. Dans ce cas, les allocations versées au cours de la clause de

rattrapage jusqu'à la fin du contrat de travail permettant l'ouverture de droits ne donnent lieu à aucune régularisation.

f) La réadmission est prononcée à partir des déclarations effectuées sur les formulaires d'attestation arrêtés par l'Unédic et adressés par l'employeur dans les conditions prévues à l'article 62. Le salarié doit conserver l'exemplaire de l'attestation remis par son employeur, en application des articles R. 1234-9 à R. 1234-12 du code du travail, pour pouvoir le communiquer, le cas échéant.

g) Les activités qui ont été déclarées par le salarié chaque mois à terme échu sur son document de situation mensuelle et attestées par l'envoi du formulaire visé à l'article 62, sont prises en considération.

§ 2 - Le salarié privé d'emploi qui a cessé de bénéficier du service des allocations, alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, bénéficie d'une reprise de ses droits pour la période d'indemnisation restante, dès lors qu'il n'a pas renoncé à la dernière activité salariée éventuellement exercée, sauf cas prévus par un accord d'application. Cette condition n'est toutefois pas opposable aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge où ils ont droit à la retraite et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail.

§ 3 - Le paragraphe 3 est supprimé.

Art. 11 - L'article 11 est supprimé.

Art. 12 - L'article 12 est remplacé par le texte suivant :

§ 1er - Le service de l'allocation d'assurance chômage est attribué au salarié privé d'emploi jusqu'à la date anniversaire de la fin de contrat de travail ayant permis l'ouverture de droits, sous réserve de l'article 10 § 1er e).

§ 2 - Par exception au §1er ci-dessus, les allocataires âgés de 62 ans continuent de bénéficier de l'allocation journalière qu'ils perçoivent jusqu'aux dates limites prévues à l'article 33 §2 a) de la présente annexe, s'ils remplissent les conditions ci-après :

- être en cours d'indemnisation ;
- justifier soit :
  - de 9 000 heures de travail exercées au titre de la présente annexe ou de l'annexe X, dont les jours de congés payés et dûment attestés par la Caisse des Congés Spectacles, à raison de 8 heures par jour de congé payé. En cas d'activités dans des emplois relevant de l'annexe X, les jours de congés payés et dûment attestés par la Caisse des Congés Spectacles sont retenus à raison de 12 heures par jour de congé payé ;
  - à défaut, si l'intéressé justifie d'au moins 6 000 heures exercées au titre de la présente annexe ou de l'annexe X, ce seuil de 9 000 heures peut être rempli en assimilant 365 jours d'affiliation, consécutifs ou non, au régime d'Assurance chômage, à 507 heures de travail au titre des annexes VIII et X ;
  - à défaut, de 15 ans au moins d'affiliation au régime d'assurance chômage, ou de périodes assimilées à ces emplois définies par un accord d'application ;
- justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale.

L'âge prévu au premier paragraphe de cet article est fixé à 61 ans et 2 mois pour les allocataires nés en 1953 et à 61 ans et 7 mois pour ceux nés en 1954.

Toutefois, sont soumis à l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail compétente, les dossiers des allocataires dont la fin du contrat de travail est intervenue par suite de démission.

Le « Chapitre 4 - L'accompagnement personnalisé » est supprimé.

Art. 13 à 20 - Ces articles sont supprimés.

Chapitre 5 - Détermination de l'allocation journalière

Section 1 - Salaire de référence

Art. 21 - L'article 21 est remplacé par le texte suivant :

§ 1er - Le salaire de référence pris en considération pour déterminer l'allocation journalière est établi, sous réserve de l'article 22, à partir des rémunérations entrant dans l'assiette des contributions, afférentes à la période de référence retenue pour l'ouverture de droits ou la dernière réadmission, dès lors qu'elles n'ont pas servi pour un précédent calcul.

§ 2 - Lorsque sont retenues dans l'affiliation des périodes de congé maternité, des périodes de congés accordées à la mère ou au père adoptif ou des périodes d'arrêt maladie au titre d'une affection de longue durée en application de l'article 3 § 3, le salaire de référence pris en considération pour déterminer l'allocation journalière correspond au salaire annuel de référence (SAR) calculé comme suit :

Salaire annuel de référence =

[salaire de référence / (jours calendaires de la période de référence – nombre de jours correspondant à la période de congé maternité, d'adoption ou d'arrêt maladie au titre d'une affection de longue durée)] x jours calendaires de la période de référence

§ 3 - Le salaire de référence ainsi déterminé ne peut dépasser la somme des salaires mensuels plafonnés conformément à l'article 59 et compris dans la période de référence, les mois incomplets étant comptés au prorata.

Art. 22 - L'article 22 est modifié comme suit :

§ 1er - Sont prises en compte dans le salaire de référence les rémunérations qui, bien que perçues en dehors de l'une des périodes visées au précédent article, sont néanmoins afférentes à cette période.

Sont exclues, en tout ou partie dudit salaire, les rémunérations perçues pendant ladite période, mais qui n'y sont pas afférentes.

En conséquence, les indemnités de 13e mois, les primes de bilan, les gratifications perçues au cours de cette période ne sont retenues que pour la fraction afférente à ladite période.

Les salaires, gratifications, primes, dont le paiement est subordonné à l'accomplissement d'une tâche particulière ou à la présence du salarié à une date déterminée, sont considérés comme des avantages dont la périodicité est annuelle.

§ 2 - Sont exclues les indemnités de licenciement, de départ, les indemnités compensatrices de congés payés, les indemnités de préavis ou de non-concurrence, toutes sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la rupture du contrat de travail ou l'arrivée du terme de celui-ci, les subventions ou remises de dettes qui sont consenties par l'employeur dans le cadre d'une opération d'accession à la propriété de logement.

Sont également exclues les rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà des limites prévues à l'article L. 3121-21 du code du travail, proratisées en cas de mois en partie compris dans la période de référence visée aux articles 3 §1er et 10 §1er.

D'une manière générale, sont exclues toutes sommes qui ne trouvent pas leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail.

§ 3 - Le revenu de remplacement est calculé sur la base de la rémunération habituelle du salarié.

Ainsi, si dans la période de référence sont comprises des périodes de maladie, de maternité ou, d'une manière plus générale, des périodes de suspension du contrat de travail n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale, ces rémunérations ne sont pas prises en compte dans le salaire de référence, sous réserve de l'application de l'article 21 §2.

Les majorations de rémunérations, intervenues pendant la période de référence servant au calcul du revenu de remplacement, sont prises en compte dans les conditions et limites prévues par un accord d'application.

Les paragraphes 4 et 5 de l'article 22 sont supprimés.

Section 2 - Allocation journalière

Art. 23 - L'article 23 est remplacé par le texte suivant :

L'allocation journalière (AJ) servie en application des articles 3 et suivants est constituée de la somme résultant de la formule suivante :

AJ = A + B + C

A = [AJ minimale[17] x (0,42 x SR ou SAR (jusqu'à 14 400 €) + 0,05 x SR ou SAR (au-delà de 14 400 €)] : 5 000

B = [AJ minimale x (0,26 x NHT (jusqu'à 720 heures) + 0,08 x NHT (au-delà de 720 heures)] : 507

C = AJ minimale x 0,40

« NHT » correspond au nombre d'heures travaillées au sens des articles 3 et 7 de la présente annexe ou de l'annexe X.

En cas d'application de l'article 10 §1er b) de la présente annexe, les paramètres fixes compris aux diviseurs de la branche « A » et « B » de la formule de calcul sont adaptés :

- le diviseur de la branche « A » est égal au nombre d'heures exigé sur la période de référence multiplié par le SMIC horaire ;
- le diviseur de la branche « B » est égal au nombre d'heures exigées sur la période de référence.

Le montant de l'allocation journalière servie en application des articles 3 et suivants ainsi déterminé ne peut être inférieur à 38 €, sous réserve des articles 25 alinéa 2, 26 §2 et 27.

Art. 24 - L'article 24 est supprimé.

Art. 25 - L'article 25 est remplacé par le texte suivant :

[17] Allocation journalière minimale. A titre transitoire, l'allocation journalière minimale demeure fixée à 31,36 €, jusqu'à ce que le montant de l'allocation minimale du régime général atteigne ce montant.

L'allocation journalière déterminée en application de l'article 23 est limitée à 34,4 % de 1/365e du plafond annuel des contributions à l'assurance chômage.

L'allocation journalière versée pendant une période de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi ne peut toutefois être inférieure à 20,54 € (valeur au 01.07.2015).

Art. 26 - Le paragraphe 2 de l'article 26 est modifié comme suit :

§ 1er - Le montant de l'allocation servie aux allocataires âgés de 50 ans et plus pouvant prétendre à un avantage de vieillesse, ou à un autre revenu de remplacement à caractère viager, y compris ceux acquis à l'étranger, est égal à la différence entre le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et une somme calculée en fonction d'un pourcentage compris entre 25 % et 75 % de l'avantage de vieillesse ou du revenu de remplacement, selon l'âge de l'intéressé.

Les modalités de réduction sont fixées par un accord d'application.

Toutefois, le montant versé ne peut être inférieur au montant de l'allocation visée à l'article 23 dernier alinéa, dans les limites fixées à l'article 25.

§ 2 - Le montant de l'allocation servie aux allocataires bénéficiant d'une pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, est cumulable avec la pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie dans les conditions prévues par l'article R. 341-17 du code de la sécurité sociale, dès lors que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits ont été cumulés avec la pension.

A défaut, l'allocation servie aux allocataires bénéficiant d'une telle pension est égale à la différence entre le montant de l'allocation d'assurance chômage et celui de la pension d'invalidité.

Art. 27 - L'article 27 est remplacé par le texte suivant :

Une participation de 0,93 % assise sur le salaire journalier moyen est retenue sur l'allocation déterminée en application des articles 23 à 26.

Le salaire journalier moyen est égal au quotient du salaire de référence, tel qu'il est fixé à l'article 21, ou du salaire annuel de référence prévu à l'article 21 §2, par le nombre de jours de travail déterminé en fonction des heures de travail à raison de 8 heures par jour. En cas de prise en compte d'un salaire annuel de référence, le nombre d'heures fixé au dénominateur tient compte des périodes assimilées à raison de 5 heures par jour.

Le prélèvement de cette participation ne peut avoir pour effet de déterminer une allocation journalière inférieure à l'allocation journalière minimale visée à l'article 23.

Le produit de cette participation est affecté au financement des retraites complémentaires des allocataires du régime d'assurance chômage.

Section 3 - Revalorisation

Art. 28 - L'article 28 est modifié comme suit :

Le Conseil d'administration ou le Bureau de l'Unédic procède une fois par an à la revalorisation du salaire de référence des allocataires dont le salaire de référence est intégralement constitué par des rémunérations anciennes d'au moins 6 mois.

Le salaire de référence ainsi revalorisé ne peut excéder 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, en vigueur à la date de la revalorisation.

Le Conseil d'administration ou le Bureau procède également à la revalorisation de toutes les allocations, ou parties d'allocations d'un montant fixe.

Ces décisions du Conseil d'administration ou du Bureau prennent effet le 1er juillet de chaque année.

Chapitre 6 - Paiement

Section 1 - Franchises et différé d'indemnisation

Art. 29 - L'article 29 est modifié comme suit :

§ 1er - La prise en charge n'est due qu'à l'expiration d'une franchise comprenant :

a) une franchise congés payés déterminée à partir du nombre de jours de congés payés acquis au cours de la période de référence visée à l'article 3 §1er ou 10 §1er de la présente annexe, à raison de 2,5 jours de congés par période de 24 jours travaillés, dans la limite de 30 jours ;

b) une franchise déterminée en fonction du montant des salaires perçus au cours de la période de référence retenue pour l'ouverture de droits ou la dernière réadmission, du salaire journalier moyen tel que défini à l'article 27 et de la valeur du salaire journalier minimum interprofessionnel de croissance au dernier jour de la période de référence déterminé sur la base de 35 heures par semaine, diminuée de 27 jours selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire de la période de référence}}{\text{SMIC mensuel}} \times \frac{\text{Salaire journalier moyen}}{\text{3 x SMIC journalier}} - 27\ jours$$

§ 2 - La prise en charge est reportée à l'expiration d'un différé spécifique en cas de prise en charge consécutive à une cessation de contrat de travail ayant donné lieu au versement d'indemnités ou de toute autre somme inhérente à cette rupture, quelle que soit leur nature, dès lors que leur montant ou leurs modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative.

Ce différé spécifique correspond à un nombre de jours égal au nombre entier obtenu en divisant le montant total de ces indemnités et sommes versées à l'occasion de la fin du contrat de travail, diminué du montant éventuel de celles-ci résultant directement de l'application d'une disposition législative, par le salaire journalier moyen tel que défini à l'article 27.

Il n'est pas tenu compte, pour le calcul de ce différé, des autres indemnités et sommes inhérentes à cette rupture dès lors qu'elles sont allouées par le juge.

Ce différé spécifique est limité à 75 jours.

Si tout ou partie de ces sommes est versé postérieurement à la fin du contrat de travail ayant ouvert des droits, le bénéficiaire et l'employeur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé doivent être remboursées.

§ 3 - Ce paragraphe est supprimé.

Section 2 - Délai d'attente

Art. 30 - L'article 30 est modifié comme suit :

La prise en charge est reportée au terme d'un délai d'attente de 7 jours.

Le délai d'attente s'applique à chaque ouverture de droits ou réadmission, dès lors qu'il n'excède pas 7 jours sur une même période de 12 mois.

Section 3 - Point de départ du versement et modalités d'application des franchises et du différé d'indemnisation

Art. 31 - L'article 31 est remplacé par le texte suivant :

§ 1er - Les franchises et différé d'indemnisation déterminés en application de l'article 29 courent à compter du lendemain de la fin de contrat de travail.

En cas de réadmission ou du bénéfice de la clause de rattrapage dans les conditions de l'article 10 §1er, les délais de franchise et différé visés à l'article 29 commencent à courir, au plus tôt :

- au lendemain de la date anniversaire lorsqu'à cette date l'allocataire se trouve en situation de privation d'emploi ;
- ou au lendemain de la fin de contrat de travail lorsque l'allocataire exerce une activité à la date anniversaire.

Le délai d'attente visé à l'article 30 court à compter du terme du différé visé à l'article 29 §3 si les conditions d'attribution des allocations prévues aux articles 3 et 4 sont remplies à cette date. A défaut, le délai d'attente court à partir du jour où les conditions des articles 3 et 4 sont satisfaites et après application des dispositions de l'article 41.

L'application des dispositions des articles 29 et 30 s'effectue dans l'ordre suivant : différé d'indemnisation, délai d'attente, franchise congés payés, franchise.

§ 2 - La franchise visée au a) de l'article 29 §1er s'applique à raison de :

- 2 jours par mois, lorsque le nombre de jours de congés acquis est inférieur à 24 jours ;
- ou de 3 jours par mois, lorsque le nombre de jours de congés acquis est supérieur à 24 jours, jusqu'à épuisement du nombre de jours de congés payés ainsi déterminé.

Le délai de franchise visé au b) de l'article 29 §1er est réparti sur les huit premiers mois de la période d'indemnisation en fonction du nombre de jours déterminé. Lorsqu'à l'expiration de ces 8 mois, la franchise n'est pas épuisée, elle est reportée sur les mois suivants.

Seuls les jours indemnisables au titre de l'allocation d'assurance chômage servent à la computation des franchises visées à l'article 29 §1er.

Lorsque les franchises déterminées conformément aux modalités de l'article 29 §1er n'ont pu être intégralement appliquées au terme de la période d'indemnisation, il est procédé à une récupération des allocations versées à tort, sur la base du montant de l'allocation journalière déterminée à l'ouverture de droits ou de la réadmission.

Section 4 - Périodicité

Art. 32 - L'article 32 est modifié comme suit :

Les prestations sont payées mensuellement à terme échu pour tous les jours ouvrables ou non au regard de la déclaration de situation mensuelle adressée par l'allocataire.

Tout allocataire qui fait état d'une ou plusieurs périodes d'emploi, salariées ou non salariées, relevant ou non des annexes VIII et X, au cours d'un mois civil, doit en faire mention sur sa déclaration de situation mensuelle. La ou les attestations correspondantes doivent être adressées par l'employeur au centre de recouvrement national visé à l'article 56 §1er.

En l'absence de l'attestation émanant de l'employeur, un paiement provisoire des allocations est effectué sur la base de la déclaration de situation mensuelle et il est procédé à une régularisation du paiement ultérieurement.

Section 5 - Cessation du paiement

Art. 33 - L'article 33 est modifié comme suit :

§ 1er - L'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est pas due lorsque l'allocataire :

a) retrouve une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 41 ;

b) bénéficie de l'aide visée à l'article 48 ;

c) est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces ;

d) est admis à bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant ou du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ;

e) est admis au bénéfice de l'allocation de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale ;

f) a conclu un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-11 du code du service national.

§ 2 - L'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est plus due lorsque l'allocataire cesse :

a) de remplir la condition prévue à l'article 4 c) de la présente annexe ;

b) de résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage visé à l'article 5, alinéa 1er de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

§ 3 - Le paiement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse à la date à laquelle :

a) une déclaration inexacte ou une attestation mensongère ayant eu pour effet d'entraîner le versement d'allocations intégralement indues est détectée ;

b) l'allocataire est exclu du revenu de remplacement par le préfet dans les conditions prévues par les articles R. 5426-3, R. 5426-6 à R. 5426-10 du code du travail.

Section 6 - Prestations indues

Art. 34 - L'article 34 est modifié comme suit :

§ 1er - Les personnes qui ont indûment perçu des allocations ou des aides prévues par la présente annexe doivent les rembourser. Ce remboursement est réalisé sans préjudice des sanctions pénales résultant de l'application de la législation en vigueur, pour celles d'entre elles ayant fait sciemment des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue d'obtenir le bénéfice de ces allocations ou aides.

§ 2 - Dès sa constatation, l'indu est notifié à l'allocataire par courrier. Cette notification comporte, notamment pour chaque versement indu le motif, la nature et le montant des sommes réclamées, la date du versement indu, les voies de recours ainsi que le délai de deux mois pour la contestation de l'indu visée à l'article R. 5426-19 du code du travail.

Comme le prévoit l'article L. 5426-8-1 du code du travail, en l'absence de contestation du caractère indu par l'allocataire dans le délai imparti, il est procédé à la retenue d'une fraction sur les allocations à payer, sans que cette retenue ne puisse excéder la partie saisissable des allocations.

Comme le prévoit l'article L. 5426-8-2 du code du travail, en l'absence de remboursement, et après mise en demeure, une contrainte est délivrée pour la récupération de l'indu qui, à défaut d'opposition de l'allocataire dans un délai de 15 jours devant la juridiction compétente, comporte tous les effets d'un jugement.

§ 3 - La demande de remise de dette comme celle d'un remboursement échelonné, sont examinées dans les conditions prévues par un accord d'application.

§ 4 - Comme le prévoit l'article L. 5422-5 du code du travail, l'action en répétition des sommes indûment versées se prescrit, sauf cas de fraude ou de fausse déclaration, par 3 ans et, en cas de fraude ou de fausse déclaration, par 10 ans à compter du jour du versement de ces sommes. La prescription de l'action éteint la créance.

§ 5 - Les indus d'un montant inférieur à un seuil de 77 € ne donnent pas lieu à récupération. Ce seuil s'apprécie sur l'année civile toutes allocations de l'assurance chômage confondues. Ainsi, dès que la somme cumulée des allocations indûment versées non prescrites dépasse ce seuil, la procédure de récupération est engagée.

Chapitre 7 - L'action en paiement

Art. 35 - L'article 35 est modifié comme suit :

Le versement des allocations est subordonné au dépôt d'une demande d'allocations par téléprocédure sur le site internet pole-emploi.fr.

A défaut de parvenir lui-même à déposer cette demande, le salarié privé d'emploi peut procéder à cette demande dans les services de Pôle emploi, également par téléprocédure, et bénéficier le cas échéant de l'assistance du personnel de Pôle emploi.

Pour que cette demande soit recevable, le salarié privé d'emploi doit disposer d'un numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR).

Lors du dépôt de sa demande, le demandeur d'emploi atteste de l'exactitude et de la complétude des données portées dans la demande d'allocations. Il atteste également de l'exactitude et de la complétude de ses déclarations lors de l'actualisation mensuelle.

Toute demande incomplète conduit à une demande de pièces complémentaires.

Les informations nominatives contenues dans la demande d'allocations sont enregistrées dans un répertoire national des allocataires, dans le but de rechercher les cas de multiples dépôts de demandes d'allocations par une même personne pour la même période de chômage.

Pôle emploi est en droit d'exiger du ou des employeurs ou, le cas échéant, du demandeur d'emploi, la production de tous documents (contrat de travail, bulletin de paye...) ou éléments susceptibles de justifier que l'activité en cause relève du champ d'application de la présente annexe.

Afin d'assurer la continuité du service des allocations, un courrier comportant les données disponibles et utiles à la détermination de la réadmission est adressé au demandeur d'emploi, 30 jours au moins avant la date anniversaire ou la date d'épuisement du droit ouvert sur le fondement de la présente annexe ou de l'annexe X à la suite d'une fin de contrat de travail antérieure au 1er août 2016.

La procédure électronique permet au salarié privé d'emploi d'attester de l'exactitude et de la complétude des données portées dans la demande de réadmission à date anniversaire, et de solliciter formellement le bénéfice de ses allocations.

Lorsque les données sont manquantes, elles sont complétées par l'intéressé dans le mois suivant la date anniversaire ou la date d'épuisement du droit ouvert sur le fondement de la présente annexe ou de l'annexe X à la suite d'une fin de contrat de travail antérieure au 1er août 2016. A défaut de réception des pièces complémentaires dans le délai, l'examen de la réadmission est classé sans suite. L'allocataire garde la possibilité de communiquer postérieurement les éléments manquants afin que l'examen soit effectué.

Titre II - Les aides au reclassement

Les chapitres 1er à 5 du Titre II sont supprimés.

Art. 36 à 40 - Les articles 36 à 40 sont supprimés.

Chapitre 6 - Incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération

Art. 41 - L'article 41 est remplacé par le texte suivant :

En cas d'exercice d'une activité professionnelle, le nombre de jours de travail au cours du mois civil est déterminé en fonction du nombre d'heures de travail effectuées à raison de 8 heures par jour, le nombre de jours de privation involontaire d'emploi indemnisables au cours d'un mois civil est égal à la différence entre le nombre de jours calendaires du mois et le nombre de jours de travail affecté du coefficient 1,4.

Les rémunérations issues de la ou des activité(s) professionnelle(s), pour un mois civil donné, sont cumulables avec les allocations journalières à servir au titre du nombre de jours indemnisables déterminé à l'alinéa précédent au cours du même mois, dans la limite de 1,18 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Lorsque la somme des rémunérations issues de la ou des activité(s) professionnelle(s) et des allocations chômage à verser au titre du nombre de jours indemnisables déterminé, excède le plafond de cumul mensuel visé à l'alinéa ci-dessus, l'allocataire est indemnisé de la différence entre le plafond de cumul et la somme des rémunérations perçues pour le mois civil considéré.

En cas d'application de ce plafond, le nombre de jours indemnisables, arrondi à l'entier supérieur, correspond au quotient de la différence visée à l'alinéa ci-dessus par le montant de l'allocation journalière défini en application des articles 23 à 26.

En cas d'exercice d'une activité au moins égale à 26 jours de travail par mois calendaire, déterminés en fonction du nombre d'heures de travail effectuées à raison de huit heures par jour, aucune indemnisation n'est servie.

Art. 42 à 45 - Ces articles sont supprimés.

Les chapitres 7 et 8 du Titre II sont supprimés.

Art. 46 et 47 - Ces articles sont supprimés.

Chapitre 9 - Aide à la reprise ou à la création d'entreprise

Art. 48 - L'article 48 est modifié comme suit :

§ 1er - Une aide à la reprise ou à la création d'entreprise est attribuée, à sa demande, à l'allocataire en sa qualité de repreneur ou de créateur d'entreprise, qui justifie de l'obtention de l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) visée aux articles L. 5141-1, L. 5141-2, L. 5141-5 et R. 5141-1 et suivants du code du travail.

Dans les DOM, les allocataires bénéficiant de l'exonération de cotisations et de contributions prévue par l'article L. 756-5 du code de la sécurité sociale, pour une période de 24 mois, sont dispensés de justifier de l'obtention de l'ACCRE.

Cette aide ne peut être servie simultanément au cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération visé à l'article 41. Elle ne peut être sollicitée au cours de la clause de rattrapage visée à l'article 10 §1er e).

Cette aide ne peut être attribuée qu'une seule fois à l'expiration d'un délai de 3 ans suivant la décision du préfet notifiant le bénéfice de l'ACCRE conformément à l'article R. 5141-3 du code du travail.

§ 2 - Le montant de l'aide est égal à 45 % du montant de l'ARE à verser, déduction faite des franchises :

- soit entre le jour de la création ou de la reprise d'entreprise et la date anniversaire ;
- soit, si cette date est postérieure, entre la date d'obtention de l'ACCRE et la date anniversaire.

L'aide donne lieu à deux versements égaux :

- le premier versement de l'aide intervient au plus tôt à la date à laquelle l'intéressé réunit l'ensemble des conditions d'attribution de l'aide, sous réserve que l'intéressé cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi, après expiration, le cas échéant, du différé visé à l'article 29 §2 de la présente annexe et du délai d'attente visé l'article 30 de la présente annexe ;
- le second versement de l'aide intervient 6 mois après la date du premier paiement sous réserve que l'intéressé justifie, à cette date, qu'il exerce toujours effectivement son activité professionnelle dans le cadre de la création ou de la reprise d'entreprise au titre de laquelle l'aide a été accordée.

§ 3 - Si l'intéressé sollicite à nouveau le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avant la date anniversaire de la période considérée, l'indemnisation est reprise, déduction faite du montant que représente l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise versée.

En tout état de cause, l'indemnisation ne peut être reprise postérieurement à la date anniversaire au titre de la période d'indemnisation considérée.

Le chapitre 10 du Titre II est supprimé.

Art. 49 - L'article 49 est supprimé.

Titre III - Autres interventions

Chapitre 1er - Allocation décès

Art. 50 - En cas de décès d'un allocataire en cours d'indemnisation ou au cours d'une période de différé d'indemnisation ou de délai d'attente, il est versé à son conjoint une somme égale à 120 fois le montant journalier de l'allocation dont bénéficiait ou aurait bénéficié le défunt.

Cette somme est majorée de 45 fois le montant de ladite allocation journalière pour chaque enfant à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.

Chapitre 2 - Aide pour congés non payés

Art. 51 - L'article 51 est modifié comme suit :

Le salarié qui a bénéficié de l'allocation d'assurance chômage ou de l'allocation de solidarité spécifique pendant la période de référence des congés payés ou pendant la période qui lui fait suite immédiatement, et dont l'entreprise ferme pour congés payés, peut obtenir une aide pour congés non payés.

Le montant de l'aide est déterminé en tenant compte du nombre de jours de fermeture de l'entreprise, des droits à congés payés éventuellement acquis au titre de l'emploi en cours.

Chapitre 3 - Aide à l'allocataire arrivant au terme de ses droits

Art. 52 - L'article 52 est modifié comme suit :

L'allocataire dont les droits arrivent à terme au titre de l'assurance chômage, et qui ne bénéficie pas d'une allocation du régime de solidarité pour un motif autre que la condition de ressources, peut, à sa demande, bénéficier d'une aide forfaitaire.

Le montant de l'aide est égal à 27 fois la partie fixe de l'allocation visée à l'article 23.

Titre IV - Les prescriptions

Art. 53 - L'article 53 est modifié comme suit :

§ 1er - Le délai de prescription de la demande en paiement des allocations est de 2 ans suivant la date d'inscription comme demandeur d'emploi.

§ 2 - Le délai de prescription de la demande en paiement des créances visées aux articles 48 et 50 à 52 est de 2 ans suivant le fait générateur de la créance.

Art. 54 - L'article 54 est modifié comme suit :

L'action en paiement des allocations ou des autres créances visées à l'article 53, qui doit être obligatoirement précédée du dépôt de la demande mentionnée à cet article, se prescrit par 2 ans à compter de la date de notification de la décision.

Titre V - Le titre V est renommé « LES INSTANCES PARITAIRES »

Art. 55 - L'article 55 est modifié comme suit :

Les instances paritaires visées à l'article L. 5312-10 du code du travail sont compétentes pour examiner les catégories de cas fixées par la présente annexe et par les accords d'application sur saisine des intéressés.

Titre VI - Les contributions

Sous-titre 1er - Affiliation

Art. 56 - L'article 56 est modifié comme suit :

§ 1er - Les employeurs compris dans le champ d'application fixé par l'article 1er §2 de la présente annexe ou de l'annexe X sont tenus de s'affilier au centre de recouvrement national, géré par l'institution visée à l'article L. 5312-1 du code du travail, dans les 8 jours suivant la date à laquelle le régime d'assurance chômage leur est applicable.

§ 2 - Par ailleurs, les employeurs visés à l'article L. 5424-1 du code du travail, occupant à titre temporaire des salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, lorsque l'activité exercée est comprise dans le champ d'application des aménagements apportés par le régime d'assurance chômage aux conditions d'indemnisation, en vertu de l'article L. 5424-20 du code du travail, sont tenus de déclarer ces activités au régime d'assurance chômage et de soumettre à contributions les rémunérations versées à ce titre.

§ 3 - Préalablement au démarrage de toute nouvelle activité relevant de la présente annexe ou de l'annexe X (nouvelle production, nouveau spectacle, ...), l'employeur doit demander, pour celle-ci, l'attribution d'un numéro d'objet.

Ce numéro doit être reporté, par l'employeur, obligatoirement sur les bulletins de salaire et les attestations mensuelles prévues à l'article 62, ainsi que, à chaque fois que cela est possible, sur les contrats de travail.

Toute attestation mensuelle visée à l'article 62 ne comportant pas de numéro d'objet entraînera une pénalité dont le montant est identique à celui fixé pour l'application de l'article 67 du règlement général annexé.

Le Bureau de l'Unédic devra être périodiquement informé sur la mise en œuvre de la procédure d'attribution du numéro d'objet.

Art. 57 - Cet article est supprimé.

Sous-titre 2 - Ressources

Art. 58 - Cet article est supprimé.

Chapitre 1er - Contributions

Section 1 - Assiette

Art. 59 - Cet article est modifié comme suit :

Les contributions des employeurs et des salariés sont assises sur les rémunérations brutes plafonnées, soit, sauf cas particuliers définis par une annexe, sur l'ensemble des rémunérations entrant, converties le cas échéant en euros sur la base du taux officiel du change lors de leur perception, dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Les rémunérations versées à compter du 1er juillet 2017 sont prises en compte avant application de l'abattement pour les professions admises au bénéfice de la déduction pour frais professionnels de 20 %.

Sont cependant exclues de l'assiette des contributions, les rémunérations dépassant, employeur par employeur, 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Section 2 - Taux

Art. 60 - L'article 60 est remplacé par le texte suivant :

§ 1er - Le financement de l'allocation visée par la présente annexe est constitué de deux taux de contributions.

Le taux des contributions destinées au financement de l'indemnisation résultant de l'application des règles de droit commun de l'assurance chômage est fixé à 6,45 % et réparti comme suit :

- une contribution à la charge des employeurs composée du taux de contribution de 4 %, auquel s'ajoute une majoration exceptionnelle et temporaire de 0,05 %. Cette dernière majoration est mise en place, au plus, pour la durée de la convention du 14 avril 2017 ;
- une contribution à la charge des salariés à hauteur de 2,40 %.

Le taux des contributions destinées au financement de l'indemnisation résultant de l'application de règles dérogatoires et spécifiques fixées par la présente annexe et prévu par l'article L. 5424-20 du code du travail, est fixé à :

- pour les rémunérations versées à compter du 1er août 2016, 6,90 %, réparti à raison de 4,50 % à la charge des employeurs et 2,40 % à la charge des salariés ;
- pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2017, ce taux est fixé à 7,40 %, réparti à raison de 5 % à la charge des employeurs et 2,40 % à la charge des salariés.

§ 2 - Par dérogation, la part de la contribution à la charge de l'employeur destinée au financement de l'indemnisation résultant de l'application des règles de droit commun de l'assurance chômage, visée au précédent paragraphe, est fixée à 4,55 % pour les contrats de travail à durée déterminée visés à l'article L. 1242-2 3° du code du travail, excepté pour les emplois à caractère saisonnier, d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

§ 3 - La part de la contribution à la charge de l'employeur demeure fixée à 4,05 % :

- dès lors que le salarié est embauché par l'employeur en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée ;
- pour tous les contrats de travail temporaires visés aux articles L. 1251-1 et suivants du code du travail et les contrats de travail à durée déterminée visés aux 1°, 2°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Section 3 - Exigibilité

Art. 61 - L'article 61 est remplacé par le texte suivant :

Les contributions sont exigibles au plus tard le 15 du mois suivant celui au cours duquel les rémunérations sont versées.

Section 4 - Déclarations

Art. 62 - L'article 62 est modifié comme suit :

Les employeurs sont tenus de déclarer les rémunérations servant au calcul des contributions incombant tant aux employeurs qu'aux salariés conformément à l'article R. 5422-6 du code du travail.

Les employeurs doivent adresser dès la fin du contrat de travail et au plus tard avec leur avis de versement, les attestations correspondantes pour chaque salarié employé dans le mois. Sur ces attestations figurent notamment les périodes d'emploi et les rémunérations afférentes à ces périodes qui ont été soumises à contributions. Ces déclarations sont effectuées selon des modalités fixées par l'Unédic. En cas de non-déclaration par l'employeur, lors du versement mensuel des contributions, des périodes d'emploi, des majorations de retard sont dues dans les conditions fixées à l'article 66 du règlement général.

Le troisième alinéa de l'article 62 est supprimé.

A l'expiration de chaque année civile, les employeurs sont tenus de retourner à l'organisme de recouvrement mentionné à l'article L. 5427-1 du code du travail, la déclaration de régularisation annuelle, conforme au modèle national arrêté par l'Unédic, qui comporte, d'une part, l'ensemble des rémunérations payées à leurs salariés et soumises à contributions compte tenu des règles de régularisation annuelle applicables, d'autre part, l'indication des renseignements sur l'effectif du personnel au 31 décembre de l'année considérée.

La déclaration de régularisation annuelle doit être retournée à l'organisme de recouvrement, dûment complétée, au plus tard le 31 janvier suivant. Si le compte de l'employeur est débiteur, le versement de régularisation de l'année est joint à cette déclaration.

Art. 63 - L'article 63 est supprimé.

Section 5 - Paiement

Art. 64 - Le règlement des contributions est effectué à la diligence de l'employeur, qui est responsable du paiement des parts patronale et salariale.

Le montant des contributions est arrondi à l'euro le plus proche. La fraction d'euro égale à 0,50 est comptée pour 1.

L'employeur qui a opté pour le recouvrement simplifié, règle les contributions, trimestriellement, sous forme d'acompte prévisionnel.

Art. 65 - L'article 65 est modifié comme suit :

Les contributions sont payées par chaque établissement au centre de recouvrement national géré par l'institution visée à l'article L. 5312-1 du code du travail.

Art. 66 - Les contributions non payées aux dates limites d'exigibilité fixées aux article 61 et 62, 5^{e} alinéa, sont passibles de majorations de retard dont les modalités et les taux sont prévus par un accord d'application.

Ces majorations de retard, calculées sur le montant des contributions dues et non payées, commencent à courir dès le lendemain de la date limite d'exigibilité.

Art. 67 - Le défaut de production, dans les délais prescrits, de la déclaration de régularisation annuelle prévue à l'article 62 entraîne une pénalité dont le montant est fixé par un accord d'application en fonction :

- du nombre de salariés figurant sur le dernier avis de versement retourné par l'employeur défaillant ;
- de l'effectif salarié moyen des entreprises relevant de la même branche d'activité et contribuant selon la même périodicité que l'entreprise défaillante, lorsque l'organisme de recouvrement ne connaît pas l'effectif salarié réel de celle-ci.

Si le retard excède 1 mois, une pénalité identique est automatiquement ajoutée pour chaque mois ou fraction de mois de retard.

Art. 68 - Cet article est supprimé.

Art. 69 - L'article 69 est modifié comme suit :

L'instance compétente au sein de l'organisme de recouvrement mentionné à l'article L. 5427-1 du code du travail peut, dès lors que le débiteur en formule la demande, accorder une remise totale ou partielle des majorations de retard prévues à l'article 66 et des sanctions prévues aux articles 56 §3, 62 et 67 aux débiteurs de bonne foi justifiant de l'impossibilité dans laquelle ils se sont trouvés, en raison d'un cas de force majeure, de régler les sommes dues dans les délais impartis.

Art. 70 à 74 - Ces articles sont supprimés.

Art. 75 - L'article 75 est supprimé.

Titre VII - Entrée en vigueur

Art. 76 - Cet article est supprimé.

Art. 77 - Cet article est supprimé.

Art. 78 - La commission paritaire de suivi instituée par l'accord professionnel relatif à l'indemnisation du chômage dans les branches du spectacle du 28 avril 2016 a pour mission d'examiner toute difficulté d'application de l'accord professionnel et de son avenant, notamment concernant les questions liées à la coordination des régimes, au traitement des arrêts maladie hors affection longue durée et les conditions de réexamen des droits, dans le respect des prérogatives de chacun. Elle est composée des partenaires sociaux représentatifs des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle.

Un règlement intérieur défini par ses membres précise les modalités de fonctionnement et de saisine de cette commission.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Liste relative au champ d'application de l'annexe VIII

L'annexe VIII au règlement général de l'assurance chômage s'applique aux ouvriers et techniciens engagés par des employeurs relevant de l'article L. 5422-13 ou L. 5424-3 du code du travail dans les domaines d'activité définis ci-après et répertoriés par les codes NAF visés ci-dessous.

1. Production audiovisuelle (IDCC 2642)

Employeurs

L'activité de l'employeur doit être répertoriée par les codes NAF suivants :

- 59.11 A - Production de films et de programmes pour la télévision - sauf animation ;
- 59.11 B - Production de films institutionnels et publicitaires - sauf animation.

Salariés

L'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions suivantes (les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin) :

1	1er assistant décorateur
2	1er assistant décorateur spécialisé
3	1er assistant OPV
4	1er assistant OPV spécialisé
5	1er assistant réalisateur
6	1er assistant réalisateur spécialisé
7	1er assistant son
8	2e assistant décorateur
9	2e assistant décorateur spécialisé
10	2e assistant OPV
11	2e assistant OPV spécialisé
12	2e assistant réalisateur
13	2e assistant réalisateur spécialisé
14	Accessoiriste
15	Accessoiriste spécialisé

16	Administrateur de production
17	Administrateur de production spécialisé
18	Aide de plateau
19	Animateur d'émission
20	Animatronicien
21	Assistant décorateur adjoint
22	Assistant d'émission
23	Assistant de postproduction
24	Assistant de production
25	Assistant de production adjoint
26	Assistant de production spécialisé
27	Assistant lumière
28	Assistant lumière spécialisé
29	Assistant monteur
30	Assistant monteur adjoint
31	Assistant monteur spécialisé
32	Assistant OPV adjoint
33	Assistant réalisateur
34	Assistant réalisateur adjoint
35	Assistant régisseur adjoint
36	Assistant son
37	Assistant son adjoint
38	Assistante scripte adjointe
39	Blocker/rigger
40	Bruiteur

41	Cadreur
42	Cadreur spécialisé/OPV spécialisé
43	Chargé d'enquête/recherche
44	Chargé de postproduction
45	Chargé de production
46	Chargé de sélection
47	Chauffeur
48	Chauffeur de salle
49	Chef constructeur
50	Chef costumier
51	Chef costumier spécialisé
52	Chef d'équipe
53	Chef de plateau/régisseur de plateau
54	Chef décorateur
55	Chef décorateur spécialisé
56	Chef éclairagiste
57	Chef électricien
58	Chef machiniste
59	Chef maquilleur
60	Chef maquilleur spécialisé
61	Chef monteur
62	Chef monteur spécialisé
63	Chef OPS
64	Chef OPS spécialisé/ingénieur du son spécialisé
65	Chef OPV

66	Coiffeur
67	Coiffeur perruquier
68	Coiffeur perruquier spécialisé
69	Coiffeur spécialisé
70	Collaborateur artistique
71	Collaborateur de sélection
72	Comptable de production
73	Comptable de production spécialisé
74	Conducteur de groupe
75	Conformateur
76	Conseiller artistique d'émission
77	Conseiller technique réalisation
78	Constructeur
79	Coordinateur d'écriture (ex-script éditeur)
80	Coordinateur d'émission
81	Costumier
82	Costumier spécialisé
83	Créateur de costume
84	Créateur de costume spécialisé
85	Décorateur
86	Décorateur peintre
87	Décorateur peintre spécialisé
88	Décorateur spécialisé
89	Décorateur tapissier
90	Décorateur tapissier spécialisé

91	Dessinateur en décor
92	Dessinateur en décor spécialisé
93	Directeur artistique
94	Directeur de collection
95	Directeur de jeux
96	Directeur de la distribution
97	Directeur de la distribution spécialisé
98	Directeur de postproduction
99	Directeur de production
100	Directeur de production spécialisé
101	Directeur de programmation
102	Directeur de sélection
103	Directeur des dialogues
104	Directeur photo
105	Directeur photo spécialisé
106	Documentaliste
107	Doublure lumière
108	Dresseur
109	Eclairagiste
110	Electricien
111	Electricien déco
112	Enquêteur
113	Ensemblier-décorateur
114	Ensemblier-décorateur spécialisé
115	Etalonneur

116	Habilleur
117	Habilleur spécialisé
118	Illustrateur sonore
119	Ingénieur de la vision
120	Ingénieur de la vision adjoint
121	Ingénieur du son
122	Intervenant spécialisé
123	Machiniste
124	Machiniste décorateur
125	Maçon
126	Maquillage et coiffure spéciaux
127	Maquilleur
128	Maquilleur spécialisé
129	Mécanicien
130	Menuisier-traceur
131	Métallier
132	Mixeur
133	Mixeur (directs)
134	Monteur
135	Opérateur de voies
136	Opérateur effets temps réel
137	Opérateur magnétoscope
138	Opérateur magnéto ralenti
139	Opérateur playback
140	Opérateur régie vidéo

141	Opérateur spécial (Steadicamer)
142	Opérateur spécial (Steadicamer) spécialisé
143	Opérateur synthétiseur
144	OPS
145	OPV
146	Peintre
147	Peintre en lettres/en faux bois
148	Perchiste
149	Perchiste spécialisé/1er assistant son spécialisé
150	Photographe de plateau
151	Photographe de plateau spécialisé
152	Pointeur
153	Pointeur spécialisé
154	Préparateur de questions
155	Producteur artistique
156	Producteur exécutif
157	Programmateur artistique d'émission
158	Prothésiste
159	Pupitreur lumière
160	Recherchiste
161	Régisseur/responsable repérages
162	Régisseur adjoint
163	Régisseur adjoint spécialisé
164	Régisseur d'extérieurs
165	Régisseur d'extérieurs spécialisé

166	Régisseur général
167	Régisseur général spécialisé
168	Régisseur spécialisé/resp. repérages spécialisé
169	Régulateur de stationnement
170	Répétiteur
171	Responsable d'enquête
172	Responsable de questions
173	Responsable de recherche
174	Responsable des enfants
175	Responsable repérages
176	Rippeur
177	Scripte
178	Scripte spécialisée
179	Secrétaire de production
180	Secrétaire de production spécialisée
181	Serrurier
182	Staffeur
183	Storyboarder
184	Styliste
185	Superviseur effets spéciaux
186	Tapissier
187	Technicien instrument/backliner
188	Technicien truquiste
189	Technicien vidéo
190	Toupilleur

191	Truquiste
192	Vidéographiste

2. Production cinématographique (IDCC 3097)

Employeurs

L'activité de l'employeur doit être répertoriée par le code NAF suivant :

- 59.11 B - Production de films institutionnels et publicitaires.
- 59.11 C - Production de films pour le cinéma, sauf studios et animation.

Salariés

L'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions suivantes (les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin) :

Branche réalisation

1	Conseiller technique à la réalisation cinéma
2	1er assistant réalisateur cinéma
3	2nd assistant réalisateur cinéma
4	Auxiliaire à la réalisation cinéma
5	Scripte cinéma
6	Assistant scripte cinéma
7	Technicien retour image cinéma
8	1er assistant à la distribution des rôles cinéma
9	Chargé de la figuration cinéma
10	Assistant au chargé de la figuration cinéma
11	Répétiteur cinéma
12	Responsable des enfants cinéma

Branche administration

13	Directeur de production cinéma

14	Administrateur de production cinéma
15	Administrateur adjoint comptable cinéma
16	Assistant comptable de production cinéma
17	Secrétaire de production cinéma

Branche régie

18	Régisseur général cinéma
19	Régisseur adjoint cinéma
20	Auxiliaire à la régie cinéma

Branche image

21	Directeur de la photographie cinéma
22	Cadreur cinéma
23	Cadreur spécialisé cinéma
24	1er assistant opérateur cinéma
25	2e assistant opérateur cinéma
26	Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma
27	Photographe de plateau cinéma

Branche son

28	Chef opérateur de son cinéma
29	Assistant opérateur du son cinéma

Branche costumes

30	Créateur de costume cinéma
31	Chef costumier cinéma

32	Premier assistant costume cinéma
33	Costumier cinéma
34	Habilleur cinéma
35	Teinturier patineur costumes cinéma
36	Chef d'atelier costumes cinéma
37	Couturier costumes cinéma

Branche maquillage

38	Chef maquilleur cinéma
39	Maquilleur cinéma

Branche coiffure

40	Chef coiffeur cinéma
41	Coiffeur cinéma

Branche décoration

42	Chef décorateur cinéma
43	Ensemblier décorateur cinéma
44	1er assistant décorateur cinéma
45	2e assistant décorateur cinéma
46	3e assistant décorateur cinéma
47	Ensemblier cinéma
48	Régisseur d'extérieurs cinéma
49	Accessoiriste de plateau cinéma
50	Accessoiriste de décor cinéma
51	Peintre d'art de décor cinéma

52	Infographiste de décor cinéma
53	Illustrateur de décor cinéma
54	Chef tapissier de décor cinéma
55	Tapissier de décor cinéma

Branche montage

56	Chef monteur cinéma
57	1er assistant monteur cinéma
58	2e assistant monteur cinéma
59	Chef monteur son cinéma
60	Bruiteur
61	Assistant bruiteur
62	Coordinateur de post-production cinéma

Branche mixage

63	Mixeur cinéma
64	Assistant mixeur cinéma

Branche collaborateurs techniques spécialisés

65	Superviseur d'effets physiques cinéma
66	Assistant effets physiques cinéma
67	Animatronicien cinéma

Branche machinistes de prise de vues

68	Chef machiniste prise de vues cinéma
69	Sous-chef machiniste prise de vues cinéma

70	Machiniste prise de vues cinéma

Branche électriciens de prise de vues

71	Chef électricien prise de vues cinéma
72	Sous-chef électricien prise de vues cinéma
73	Electricien prise de vues cinéma
74	Conducteur de groupe cinéma

Branche construction de décors

75	Chef constructeur cinéma
76	Chef machiniste de construction cinéma
77	Sous-chef machiniste de construction cinéma
78	Machiniste de construction cinéma
79	Chef électricien de construction cinéma
80	Sous-chef électricien de construction cinéma
81	Electricien de construction cinéma
82	Chef menuisier de décor cinéma
83	Sous-chef menuisier de décor cinéma
84	Menuisier traceur de décor cinéma
85	Menuisier de décor cinéma
86	Toupilleur de décor cinéma
87	Maquettiste de décor cinéma
88	Maçon de décor cinéma
89	Chef serrurier de décor cinéma
90	Serrurier de décor cinéma

91	Chef sculpteur de décor cinéma
92	Sculpteur de décor cinéma
93	Chef staffeur de décor cinéma
94	Staffeur de décor cinéma
95	Chef peintre de décor cinéma
96	Sous-chef peintre de décor cinéma
97	Peintre de décor cinéma
98	Peintre en lettres de décor cinéma
99	Peintre faux bois et patine décor cinéma

3. Edition phonographique (IDCC 2770)

Employeurs

L'activité de l'employeur doit être répertoriée par le code NAF suivant :

- 59.20 Z - Enregistrement sonore et édition musicale - sauf édition musicale, studios d'enregistrement et studios de radio.

Salariés

L'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions suivantes (les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin) :

Son

1	Ingénieur du son
2	Mixeur
3	Programmeur musical
4	Bruiteur
5	Sonorisateur
6	Technicien des instruments/technicien backliner
7	Monteur son
8	Perchman-perchiste

9	1er assistant son
10	Preneur de son/opérateur du son
11	Illustrateur sonore
12	Régisseur son/technicien son
13	Assistant son
14	2e assistant son

Image graphisme

1	Directeur de la photo/chef OPV
2	Cadreur/cameraman/OPV
3	Assistant cadreur/cameraman/OPV
4	Animateur (vidéogramme d'animation)
5	Chauffeur de salle
6	Illustrateur
7	Photographe
8	Présentateur
9	Ingénieur de la vision
10	Technicien vidéo
11	1er assistant : cadreur/cameraman/OPV
12	2e assistant : cadreur/cameraman/OPV
13	Rédacteur
14	Opérateur magnétoscope
15	Opérateur magnétoscope ralenti
16	Opérateur projectionniste
17	Opérateur prompteur

18	Opérateur régie vidéo
19	Opérateur synthétiseur

Réalisation

1	Conseiller technique à la réalisation
2	Script
3	1er assistant réalisateur
4	Assistant réalisateur
5	2e assistant réalisateur

Régie

1	Régisseur général
2	Régisseur/régisseur adjoint
3	Régisseur d'orchestre
4	Régisseur de plateau/chef de plateau
5	Aide de plateau/assistant de plateau

Production-postproduction

1	Directeur de production
2	Directeur de postproduction/chargé de postproduction
3	Monteur truquiste/truquiste
4	Directeur artistique de production
5	Répétiteur
6	Chargé de production
7	Directeur de la distribution artistique
8	Administrateur de production

9	Conseiller artistique de production
10	Coordinateur d'écriture (script éditeur)
11	Documentaliste/iconographe
12	Monteur/chef monteur
13	Assistant monteur/monteur adjoint
14	Assistant du directeur de la distribution artistique
15	Assistant du directeur de la production artistique
16	Assistant de production
17	Assistant de postproduction
18	Secrétaire de production
19	Traducteur/interprète

Maquillage-coiffure

1	Coiffeur perruquier/chef coiffeur perruquier
2	Styliste
3	Maquilleur/maquilleur posticheur/chef maquilleur/chef maquilleur posticheur
4	Costumier/chef costumier
5	Coiffeur/chef coiffeur
6	Habilleur
7	Assistant du styliste
8	Assistant du coiffeur
9	Assistant du maquilleur

Lumière

1	Eclairagiste

2	Electricien/chef électricien
3	Technicien lumière

Décoration-machiniste

1	Tapissier décorateur
2	Décorateur/chef décorateur/architecte décorateur/assistant décorateur
3	Constructeur/chef constructeur
4	Conducteur de groupe/groupman
5	Ensemblier/assistant ensemblier
6	Machiniste/chef machiniste
7	Maquettiste staffeur
8	Staffeur/chef staffeur
9	Menuisier/chef menuisier
10	Chef peintre
11	Peintre décorateur/chef peintre décorateur
12	Sculpteur décorateur/chef sculpteur décorateur
13	Tapissier
14	Accrocheur rigger
15	Technicien plateau
16	Accessoiriste

4. Prestations techniques au service de la création et de l'évènement (IDCC 2717)

Employeurs

L'activité de l'employeur doit être répertoriée par les codes NAF suivants :

- 59.11 C - Production de films pour le cinéma (uniquement studios de cinéma) et détention de la certification sociale des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement du secteur de l'audiovisuel ;

- 59.12 Z - Postproduction de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision - sauf studios d'animation et détention de la certification sociale des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement du secteur de l'audiovisuel ;
- 59.20 Z - Enregistrement sonore et édition musicale (uniquement studios d'enregistrement sonore) et détention de la certification sociale des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement du secteur de l'audiovisuel ;
- 90.02 Z - Activités de soutien au spectacle vivant et détention du label prestataire de services du spectacle vivant.

Salariés

Liste A : audiovisuelle - cinéma

Dans le domaine d'activité répertorié par les codes NAF 59.11 C, 59.12 Z et 59.20 Z, l'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions suivantes (les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin) :

Image

1	Assistant de tournage
2	Cadreur AV
3	Opérateur de prises de vues
4	Chef opérateur prises de vues AV

Son

1	Assistant son
2	Opérateur du son
3	Chef opérateur du son
4	Ingénieur du son
5	Créateurs d'effets sonores
6	Technicien rénovation son

Plateaux

1	Assistant de plateau AV
2	Accrocheur-rigger

3	Machinistes AV
4	Chef machiniste AV
5	Electricien AV
6	Electricien pupitreur
7	Poursuiteur
8	Groupiste flux AV
9	Chef électricien AV
10	Chef d'atelier lumière
11	Chef de plateau AV
12	Coiffeur
13	Maquilleur
14	Chef maquilleur
15	Habilleur

Réalisation

1	Directeur casting
2	1er assistant de réalisation AV
3	Scripte AV

Exploitation, régie et maintenance

1	Agent de maintenance
2	Technicien de maintenance
3	Chef de maintenance
4	Responsable de maintenance
5	Opérateur synthétiseur

6	Infographiste AV
7	Infographiste supérieur AV
8	Chef graphiste AV
9	Truquiste AV
10	Opérateur « ralenti »
11	Technicien supérieur serveur vidéo
12	Assistant d'exploitation AV et/ou numérique
13	Technicien d'exploitation AV et/ou numérique
14	Technicien supérieur d'exploitation AV et/ou numérique
15	Chargé d'exploitation AV et/ou numérique
16	Ingénieur de la vision
17	Chef d'équipement AV
18	Conducteur de moyens mobiles
19	Coordinateur d'antenne
20	Technicien de régie finale
21	Technicien supérieur de régie finale
22	Chef d'antenne
23	Technicien image numérique (DIT)
24	Opérateur de sauvegarde des données (data wrangler)
25	Data manager

Gestion de production

1	Assistant de production AV
2	Chargé de production AV
3	Directeur de production AV

4	Administrateur de production
5	Régisseur

Décoration et accessoires

1	Aide décors
2	Machiniste décors
3	Serrurier métallier
4	Peintre
5	Menuisier décors
6	Chef constructeur décors
7	1er assistant décors
8	Chef décorateur
9	Chef d'atelier décors
10	Accessoiriste

Filière postproduction, doublage et sous-titrage

1	Technicien authoring
2	Opérateur de PAD/bandes antenne
3	Opérateur imageur
4	Opérateur en restauration numérique
5	Technicien restauration numérique
6	Releveur de dialogue
7	Repéreur
8	Détecteur
9	Traducteur-adaptateur

10	Traducteur
11	Adaptateur
12	Sous-titreur SME
13	Opérateur de repérage/simulation
14	Audio descripteur
15	Directeur artistique
16	Monteur synchro
17	Responsable artistique
18	Chargé artistique
19	Assistant artistique
20	Coordinateur linguistique
21	Chargé de coordination linguistique
22	Assistant coordinateur linguistique

Montage

1	Assistant monteur AV
2	Monteur AV
3	Chef monteur AV
4	Monteur truquiste AV
5	Opérateur scanneur
6	Assistant étalonneur
7	Etalonneur
8	Chef opérateur-étalonneur
9	Bruiteur de complément
10	Assistant de postproduction

11	Chargé de postproduction
12	Directeur de postproduction

Filière animation et effets visuels numériques

1	Gestionnaire des calculs des rendus d'images de synthèse
2	Superviseur des effets spéciaux

Liste B : spectacle vivant

Dans le domaine d'activité répertorié par le code NAF 90.02 Z, l'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions suivantes (les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin) :

Régie générale

1	Directeur technique
2	Régisseur général
3	Directeur logistique
4	Logisticien
5	Technicien réseaux
6	Logisticien adjoint
7	Technicien de scène/plateau
8	Assistant technicien de scène/plateau

Plateau

1	Superviseur de chantier
2	Superviseur de chantier adjoint
3	Régisseur/régisseur de scène/de salle
4	Chef instrument de musique/backliner
5	Technicien instrument de musique/backliner

6	Road/aide de scène

Son

1	Designer son
2	Régisseur son
3	Chef sonorisateur
4	Technicien système
5	Technicien son
6	Assistant sonorisateur
7	Aide son

Lumière

1	Designer lumière
2	Eclairagiste
3	Régisseur lumière
4	Chef poursuiteur
5	Pupitreur lumière
6	Technicien lumière
7	Programmeur/encodeur lumière
8	Assistant lumière
9	Poursuiteur
10	Aide lumière

Structure - Accrochage/Levage - Echafaudage

1	Directeur de structure
2	Superviseur rigger/accrocheur

3	Concepteur motorisation asservie
4	Régisseur structure
5	Chef/régisseur motorisation asservie
6	Pupitreur motorisation asservie
7	Technicien scaffholder/échafaudeur
8	Rigger/accrocheur
9	Technicien motorisation asservie
10	Technicien de structure
11	Assistant rigger/accrocheur
12	Assistant pupitreur motorisation asservie
13	Monteur de structures

Vidéo - Image

1	Directeur de production SV
2	Infographiste audiovisuel
3	Programmeur/encodeur multimédia
4	Technicien diffusion d'images
5	Technicien de la vision SV
6	Technicien média serveur
7	Technicien vidéo SV
8	Cadreur SV
9	Toppeur
10	Opérateur d'enregistrement SV
11	Assistant média serveur
12	Aide vidéo

13	Assistant vidéo

Pyrotechnie

1	Pyrotechnicien
2	Chef de tir
3	Technicien de pyrotechnie
4	Artificier

Electricité

1	Chef électricien
2	Mécanicien groupman
3	Electricien
4	Assistant électricien

Décors

1	Directeur décorateur
2	Superviseur constructeur de décors/machinerie
3	Concepteur technique décors/machinerie
4	Assistant directeur décorateur
5	Chef menuisiers de décors
6	Chef peintre décorateur
7	Chef serrurier/serrurier métallier
8	Chef sculpteur
9	Chef tapissier
10	Chef staffeur
11	Constructeur de décors/de machinerie

12	Menuisier de décors
13	Peintre décorateur
14	Peintre patineur
15	Serrurier/serrurier métallier
16	Sculpteur
17	Tapissier
18	Staffeur
19	Assistant constructeur de décors/machinerie
20	Assistant menuisier de décors
21	Assistant peintre décorateur
22	Assistant serrurier/métallier
23	Assistant sculpteur
24	Assistant tapissier
25	Assistant staffeur
26	Aide décors

Costume - Accessoire - Maquillage - Coiffure

1	Directeur costumier
2	Directeur coiffeur/maquilleur
3	Chef costumier/chapelier modiste
4	Chef coiffeur/maquilleur
5	Chef accessoiriste
6	Costumier/chapelier modiste
7	Coiffeur/maquilleur
8	Accessoiriste

9	Assistant costumier/chapelier modiste
10	Assistant coiffeur/maquilleur
11	Assistant accessoiriste
12	Aide costumier

5. Radiodiffusion (dont IDCC 1922)

Employeurs

L'activité de l'employeur doit être répertoriée par les codes NAF suivants :

• 59.20 Z - Enregistrement sonore (uniquement studios de radio) ;

• 60.10 Z - Radiodiffusion - sauf activités de banque de données.

Salariés

L'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions suivantes (les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin) :

1	Adjoint au producteur
2	Animateur
3	Animateur technicien réalisateur
4	Assistant technicien réalisateur
5	Collaborateur spécialisé d'émission
6	Conseiller de programme
7	Intervenant spécialisé
8	Lecteur de texte
9	Musicien copiste radio
10	Présentateur
11	Producteur coordinateur délégué
12	Producteur délégué d'émission radio
13	Technicien d'exploitation

14	Technicien réalisateur
15	Traducteur

6 et 7. Spectacle vivant privé et spectacle vivant subventionné (IDCC 1285, 3090)

Spectacle vivant privé, spectacle vivant subventionné

L'activité de l'employeur doit être répertoriée dans l'une des 3 catégories suivantes :

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

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

3e catégorie : les employeurs ayant organisé des spectacles occasionnels tels que définis par l'article L. 7122-19 et s. du code du travail et la loi n° 99-198 du 18 mars 1999 relatives aux spectacles qui ont fait l'objet d'une déclaration préalable à la préfecture.

Salariés du spectacle vivant subventionné

L'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions suivantes (la fonction de chef, d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des emplois de base désignés ci-dessous, qui peuvent également être déclinés au féminin) :

1	Accessoiriste
2	Administrateur de production
3	Administrateur de tournée
4	Architecte décorateur
5	Armurier
6	Artificier/technicien de pyrotechnie
7	Attaché de production/chargé de production
8	Bottier
9	Chapelier/modiste de spectacles
10	Cintrier
11	Coiffeur/posticheur
12	Collaborateur artistique du metteur en scène/du chorégraphe/du directeur musical

13	Concepteur des éclairages/éclairagiste
14	Concepteur du son/ingénieur du son
15	Conseiller technique
16	Costumier
17	Décorateur
18	Directeur de production
19	Directeur technique
20	Dramaturge
21	Electricien
22	Ensemblier de spectacle
23	Habilleur
24	Lingère/repasseuse/retoucheuse
25	Machiniste/constructeur de décors et structures
26	Maquilleur
27	Menuisier de décors
28	Metteur en piste (cirques)
29	Monteur son
30	Opérateur lumière/pupitreur/technicien CAO-PAO
31	Opérateur son/preneur de son
32	Peintre de décors
33	Peintre décorateur
34	Perruquier
35	Plumassier de spectacles
36	Poursuiteur
37	Prompteur

38	Réalisateur coiffure, perruques
39	Réalisateur costumes
40	Réalisateur lumière
41	Réalisateur maquillages, masque
42	Réalisateur son
43	Régisseur/régisseur de production
44	Régisseur d'orchestre
45	Régisseur de salle et de site (dans le cadre d'un festival exclusivement)
46	Régisseur de scène/régisseur d'équipement scénique
47	Régisseur général
48	Régisseur lumière
49	Régisseur plateau son (retours)
50	Régisseur son
51	Répétiteur/souffleur
52	Rigger (accrocheur)
53	Scénographe
54	Sculpteur de théâtre
55	Serrurier/serrurier métallier de théâtre
56	Staffeur
57	Tailleur/couturier
58	Tapissier de théâtre
59	Technicien console
60	Technicien de maintenance (dans le cadre d'une tournée et d'un festival exclusivement)
61	Technicien de plateau
62	Technicien effets spéciaux

63	Technicien instruments de musique (backline)
64	Technicien lumière
65	Technicien son/technicien HF
66	Technicien de sécurité (cirques)
67	Technicien groupe électrogène (groupman)
68	Teinturier coloriste de spectacles

Audiovisuel dans les spectacles mixtes et/ou captations à but non commercial

69	Cadreur
70	Chef opérateur
71	Monteur
72	Opérateur image/pupitreur
73	Opérateur vidéo
74	Projectionniste
75	Régisseur audiovisuel
76	Technicien vidéo

Salariés du spectacle vivant privé

L'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions suivantes (la fonction de chef, d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des emplois de base désignés ci-dessous, qui peuvent également être déclinés au féminin) :

1	Accessoiriste
2	Administrateur de production
3	Administrateur de tournée
4	Architecte décorateur
5	Armurier

6	Artificier/technicien de pyrotechnie
7	Attaché de production/chargé de production
8	Bottier
9	Chapelier/modiste de spectacles
10	Cintrier
11	Coiffeur/posticheur
12	Collaborateur artistique du metteur en scène/du chorégraphe/du directeur musical
13	Concepteur artificier
14	Concepteur des éclairages/éclairagiste/concepteur lumière
15	Concepteur du son/ingénieur du son
16	Conseiller technique/conseiller technique aux effets spéciaux
17	Costumier
18	Décorateur
19	Directeur de production
20	Directeur technique
21	Dramaturge
22	Electricien
23	Ensemblier de spectacle
24	Habilleur
25	Lingère/repasseuse/retoucheuse
26	Machiniste/constructeur de décors et structures
27	Maquilleur
28	Menuisier de décors/menuisier de spectacles
29	Monteur son
30	Opérateur lumière/pupitreur/technicien CAO-PAO

31	Opérateur son/preneur de son
32	Peintre de décors
33	Peintre décorateur
34	Perruquier
35	Plumassier de spectacles
36	Poursuiteur
37	Prompteur
38	Réalisateur coiffure, perruques
39	Réalisateur costumes
40	Réalisateur lumière
41	Réalisateur maquillages, masque
42	Réalisateur son/sonorisateur
43	Régisseur/régisseur de production
44	Régisseur d'orchestre/régisseur de chœur
45	Régisseur de salle et de site (dans le cadre d'un festival exclusivement)
46	Régisseur de scène/régisseur d'équipement scénique
47	Régisseur général
48	Régisseur lumière
49	Régisseur plateau
50	Régisseur son
51	Répétiteur/souffleur
52	Rigger (accrocheur)
53	Scénographe
54	Sculpteur de théâtre/sculpteur de spectacles
55	Serrurier/serrurier métallier de théâtre/serrurier de spectacles

56	Staffeur
57	Tailleur/couturier
58	Tapissier de théâtre/tapissier de spectacles
59	Technicien console
60	Technicien de maintenance (dans le cadre d'une tournée et d'un festival exclusivement)
61	Technicien de plateau/technicien hydraulique/cariste de spectacles
62	Technicien effets spéciaux
63	Technicien instruments de musique (backline)
64	Technicien lumière
65	Technicien son/technicien HF
66	Technicien de sécurité (cirques)
67	Technicien groupe électrogène (groupman)
68	Teinturier coloriste de spectacles

Audiovisuel dans les spectacles mixtes et/ou captations à but non commercial

69	Cadreur
70	Chef opérateur
71	Monteur
72	Opérateur image/pupitreur
73	Opérateur vidéo
74	Projectionniste
75	Régisseur audiovisuel
76	Technicien vidéo

8. Espaces des loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790 pour l'annexe spectacle uniquement)

L'employeur doit être titulaire de la licence de spectacle, être affilié à la Caisse des congés du spectacle et son activité principale répertoriée par le code NAF 93.21 Z : « activités des parcs d'attractions et parcs à thème ».

Salariés

L'activité du salarié doit correspondre à l'une des fonctions mentionnées dans l'une des listes correspondant au spectacle vivant privé (6) ou au spectacle vivant subventionné (7) selon la qualification de son employeur en application de l'article 1 de l'accord interbranche du 22 mars 2005 relatif à l'harmonisation des plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé dans les branches d'activité du spectacle vivant.

Si l'employeur est une entreprise du secteur privé tel que défini à l'article 1 de l'accord interbranche du 22 mars 2005, alors l'activité du salarié doit correspondre à l'une des fonctions mentionnées dans la liste correspondant au spectacle vivant privé (la fonction de chef, d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des emplois de base désignés ci-dessous, qui peuvent également être déclinés au féminin) :

1	Accessoiriste
2	Administrateur de production
3	Administrateur de tournée
4	Architecte décorateur
5	Armurier
6	Artificier/technicien de pyrotechnie
7	Attaché de production/chargé de production
8	Bottier
9	Chapelier/modiste de spectacles
10	Cintrier
11	Coiffeur/posticheur
12	Collaborateur artistique du metteur en scène/du chorégraphe/du directeur musical
13	Concepteur artificier
14	Concepteur des éclairages/éclairagiste/concepteur lumière
15	Concepteur du son/ingénieur du son
16	Conseiller technique/conseiller technique aux effets spéciaux
17	Costumier
18	Décorateur

19	Directeur de production
20	Directeur technique
21	Dramaturge
22	Electricien
23	Ensemblier de spectacle
24	Habilleur
25	Lingère/repasseuse/retoucheuse
26	Machiniste/constructeur de décors et structures
27	Maquilleur
28	Menuisier de décors/menuisier de spectacles
29	Monteur son
30	Opérateur lumière/pupitreur/technicien CAO-PAO
31	Opérateur son/preneur de son
32	Peintre de décors
33	Peintre décorateur
34	Perruquier
35	Plumassier de spectacles
36	Poursuiteur
37	Prompteur
38	Réalisateur coiffure, perruques
39	Réalisateur costumes
40	Réalisateur lumière
41	Réalisateur maquillages, masque
42	Réalisateur son/sonorisateur
43	Régisseur/régisseur de production

44	Régisseur d'orchestre/régisseur de chœur
45	Régisseur de salle et de site (dans le cadre d'un festival exclusivement)
46	Régisseur de scène/régisseur d'équipement scénique
47	Régisseur général
48	Régisseur lumière
49	Régisseur plateau
50	Régisseur son
51	Répétiteur/souffleur
52	Rigger (accrocheur)
53	Scénographe
54	Sculpteur de théâtre/sculpteur de spectacles
55	Serrurier/serrurier métallier de théâtre/serrurier de spectacles
56	Staffeur
57	Tailleur/couturier
58	Tapissier de théâtre/tapissier de spectacles
59	Technicien console
60	Technicien de maintenance (dans le cadre d'une tournée et d'un festival exclusivement)
61	Technicien de plateau/technicien hydraulique/cariste de spectacles
62	Technicien effets spéciaux
63	Technicien instruments de musique (backline)
64	Technicien lumière
65	Technicien son/technicien HF
66	Technicien de sécurité (cirques)
67	Technicien groupe électrogène (groupman)
68	Teinturier coloriste de spectacles

Audiovisuel dans les spectacles mixtes et/ou captations à but non commercial

69	Cadreur
70	Chef opérateur
71	Monteur
72	Opérateur image/pupitreur
73	Opérateur vidéo
74	Projectionniste
75	Régisseur audiovisuel
76	Technicien vidéo

Si l'employeur est une entreprise du secteur public tel que défini à l'article 1 de l'accord interbranche du 22 mars 2005, alors l'activité du salarié doit correspondre à l'une des fonctions mentionnées dans la liste correspondant au spectacle vivant subventionné (la fonction de chef, d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des emplois de base désignés ci-dessous, qui peuvent également être déclinés au féminin) :

1	Accessoiriste
2	Administrateur de production
3	Administrateur de tournée
4	Architecte décorateur
5	Armurier
6	Artificier/technicien de pyrotechnie
7	Attaché de production/chargé de production
8	Bottier
9	Chapelier/modiste de spectacles
10	Cintrier
11	Coiffeur/posticheur

12	Collaborateur artistique du metteur en scène/du chorégraphe/du directeur musical
13	Concepteur des éclairages/éclairagiste
14	Concepteur du son/ingénieur du son
15	Conseiller technique
16	Costumier
17	Décorateur
18	Directeur de production
19	Directeur technique
20	Dramaturge
21	Electricien
22	Ensemblier de spectacle
23	Habilleur
24	Lingère/repasseuse/retoucheuse
25	Machiniste/constructeur de décors et structures
26	Maquilleur
27	Menuisier de décors
28	Metteur en piste (cirques)
29	Monteur son
30	Opérateur lumière/pupitreur/technicien CAO-PAO
31	Opérateur son/preneur de son
32	Peintre de décors
33	Peintre décorateur
34	Perruquier
35	Plumassier de spectacles
36	Poursuiteur

37	Prompteur
38	Réalisateur coiffure, perruques
39	Réalisateur costumes
40	Réalisateur lumière
41	Réalisateur maquillages, masque
42	Réalisateur son
43	Régisseur/régisseur de production
44	Régisseur d'orchestre
45	Régisseur de salle et de site (dans le cadre d'un festival exclusivement)
46	Régisseur de scène/régisseur d'équipement scénique
47	Régisseur général
48	Régisseur lumière
49	Régisseur plateau son (retours)
50	Régisseur son
51	Répétiteur/souffleur
52	Rigger (accrocheur)
53	Scénographe
54	Sculpteur de théâtre
55	Serrurier/serrurier métallier de théâtre
56	Staffeur
57	Tailleur/couturier
58	Tapissier de théâtre
59	Technicien console
60	Technicien de maintenance (dans le cadre d'une tournée et d'un festival exclusivement)
61	Technicien de plateau

62	Technicien effets spéciaux
63	Technicien instruments de musique (backline)
64	Technicien lumière
65	Technicien son/technicien HF
66	Technicien de sécurité (cirques)
67	Technicien groupe électrogène (groupman)
68	Teinturier coloriste de spectacles

Audiovisuel dans les spectacles mixtes et/ou captations à but non commercial

69	Cadreur
70	Chef opérateur
71	Monteur
72	Opérateur image/pupitreur
73	Opérateur vidéo
74	Projectionniste
75	Régisseur audiovisuel
76	Technicien vidéo

9. Télédiffusion (dont IDCC 2411)

Employeurs

L'activité de l'employeur doit être répertoriée par les codes NAF suivants :

- 60.20 A - Edition de chaînes généralistes - sauf activités de banque de données ;
- 60.20 B - Edition de chaînes thématiques - sauf activités de banque de données.

Salariés

L'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions suivantes (les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin) :

Conception-programme

1	Adjoint au producteur artistique
2	Collaborateur littéraire
3	Conseiller de programme
4	Coordinateur d'écriture
5	Directeur de la distribution artistique/resp. casting
6	Documentaliste
7	Lecteur de textes
8	Producteur artistique
9	Programmateur musical

Antenne directe

10	Animateur
11	Présentateur
12	Annonceur
13	Opérateur prompteur

PRODUCTION/REGIE

Production

14	Assistant de production
15	Collaborateur spécialisé d'émission
16	Chauffeur de production
17	Chef de production
18	Chargé de production
19	Chargé d'encadrement de production
20	Directeur de production
21	Intervenant spécialisé

22	Intervenant d'émission
23	Téléphoniste d'émission
24	Technicien de reportage

Régie

25	Régisseur/régisseur d'extérieur
26	Régisseur adjoint
27	Régisseur général

Réalisation

28	1er assistant réalisateur
29	Assistant réalisateur
30	2e assistant réalisateur
31	Scripte

Fabrication plateau (studio ou extérieur)

32	Aide de plateau
33	Chef de plateau
34	Chef éclairagiste/chef électricien
35	Conducteur de groupe
36	Eclairagiste/électricien
37	Assistant lumière

Peinture

38	Peintre
39	Peintre décorateur

40	Décorateur peintre

Tapisserie

41	Tapissier
42	Tapissier décorateur
43	Décorateur tapissier

Construction décors

44	Accessoiriste
45	Chef machiniste
46	Constructeur en décors
47	Machiniste
48	Menuisier traceur
49	Menuisier

Image (dont vidéo)

50	Assistant OPV
51	OPV
52	Chef OPV/chef cameraman
53	Directeur de la photo
54	Ingénieur de la vision
55	Opérateur ralenti
56	Photographe
57	Technicien vidéo
58	Truquiste

Son

59	Assistant à la prise de son
60	Bruiteur
61	Chef opérateur du son/ingénieur du son
62	Illustrateur sonore
63	Mixeur
64	Preneur de son/opérateur du son

MAQUILLAGE-COIFFURE-COSTUME

Maquillage

65	Chef maquilleur/chef maquilleur posticheur
66	Maquilleur/maquilleur posticheur

Coiffure

67	Chef coiffeur perruquier
68	Coiffeur/coiffeur perruquier

Costume

69	Chef costumier
70	Costumier
71	Créateur de costume/styliste
72	Habilleur

Décoration

73	Assistant décorateur
74	Chef décorateur

75	Décorateur/décorateur ensemblier
76	Dessinateur en décor

Montage-Postproduction-Graphisme

Montage

77	Chef monteur
78	Monteur
79	Chef monteur truquiste
80	Opérateur synthétiseur

Graphisme

81	Graphiste/infographiste/vidéographiste
82	Dessinateur d'animation/dessinateur en générique

Autres fonctions

83	Traducteur interprète
84	Dessinateur artistique
85	Chroniqueur
86	Chef de file
87	Doublure lumière

10. Production de films d'animation (IDCC 2412)

Employeurs

L'activité de l'employeur doit être répertoriée par les codes NAF suivants :

- 59.11 A - Production de films et de programmes pour la télévision (uniquement animation) ;
- 59.11 B - Production de films institutionnels et publicitaires (uniquement animation) ;
- 59.11 C - Production de films pour le cinéma (uniquement animation) ;

- 59.12 Z - Postproduction de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision (uniquement studios d'animation).

Salariés

L'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions suivantes :

Filière réalisation

1	Directeur artistique/directrice artistique
2	Directeur d'écriture/directrice d'écriture
3	Chef storyboarder/chef storyboardeuse
4	Storyboarder/storyboardeuse
5	1er assistant réalisateur/1re assistante réalisatrice
6	Scripte/scripte
7	2e assistant réalisateur/2e assistante réalisatrice
8	Coordinateur d'écriture/coordinatrice d'écriture
9	Assistant directeur artistique/assistante directrice artistique
10	Assistant storyboarder/assistante storyboardeuse

Filière conception

11	Directeur de modélisation/directrice de modélisation
12	Chef dessinateur d'animation/chef dessinatrice d'animation
13	Superviseur de modélisation/superviseuse de modélisation
14	Chef modèles couleur/chef modèles couleur
15	Dessinateur d'animation/dessinatrice d'animation
16	Infographiste de modélisation/infographiste de modélisation
17	Coloriste modèle/coloriste modèle
18	Assistant dessinateur d'animation/assistante dessinatrice d'animation
19	Assistant infographiste de modélisation/assistante infographiste de modélisation

20	Opérateur digitalisation/opératrice digitalisation

Filière lay–out

21	Directeur lay-out/directrice lay-out
22	Chef feuille d'exposition/chef feuille d'exposition
23	Chef cadreur d'animation/chef cadreuse d'animation
24	Chef lay-out/chef lay-out
25	Cadreur d'animation/cadreuse d'animation
26	Animateur feuille d'exposition/animatrice feuille d'exposition
27	Dessinateur lay-out/dessinatrice lay-out
28	Infographiste lay-out/infographiste lay-out
29	Détecteur d'animation/détectrice d'animation
30	Assistant dessinateur lay-out/assistante dessinatrice lay-out
31	Assistant infographiste lay-out/assistante infographiste lay-out

Filière animation

32	Directeur animation/directrice animation
33	Chef animateur/chef animatrice
34	Chef infographiste 2 D/chef infographiste 2 D
35	Chef assistant/chef assistante
36	Animateur/animatrice
37	Figurant mocap/figurante mocap
38	Infographiste 2 D/infographiste 2 D
39	Assistant animateur/assistante animatrice
40	Opérateur capture de mouvement/opératrice capture de mouvement

41	Opérateur retouche temps réel/opératrice retouche temps réel
42	Intervalliste/intervalliste
43	Assistant infographiste 2 D/assistante infographiste 2 D

Filière décors, rendu et éclairage

44	Directeur décor/directrice décor
45	Directeur rendu et éclairage/directrice rendu et éclairage
46	Chef décorateur/chef décoratrice
47	Superviseur rendu et éclairage/superviseuse rendu et éclairage
48	Décorateur/décoratrice
49	Infographiste rendu et éclairage/infographiste rendu et éclairage
50	Matt painter/matt painter
51	Assistant décorateur/assistante décoratrice
52	Assistant infographiste rendu et éclairage/assistante infographiste rendu et éclairage

Filière traçage, scan et colorisation

53	Chef vérificateur d'animation/chef vérificatrice d'animation
54	Chef trace-colorisation/chef trace-colorisation
55	Vérificateur d'animation/vérificatrice d'animation
56	Vérificateur trace-colorisation/vérificatrice trace-colorisation
57	Responsable scan/responsable scan
58	Traceur/traceuse
59	Gouacheur/gouacheuse
60	Opérateur scan/opératrice scan

Filière compositing

61	Directeur compositing/directrice compositing
62	Chef compositing/chef compositing
63	Opérateur compositing/opératrice compositing
64	Assistant opérateur compositing/assistante opératrice compositing

Filière volume

65	Chef animateur volume/chef animatrice volume
66	Chef décorateur volume/chef décoratrice volume
67	Chef opérateur volume/chef opératrice volume
68	Chef plasticien volume/chef plasticienne volume
69	Chef accessoiriste volume/chef accessoiriste volume
70	Chef moulage/chef moulage
71	Animateur volume/animatrice volume
72	Décorateur volume/décoratrice volume
73	Opérateur volume/opératrice volume
74	Plasticien volume/plasticienne volume
75	Accessoiriste volume/accessoiriste volume
76	Technicien effets spéciaux volume/technicienne effets spéciaux volume
77	Mouleur volume/mouleuse volume
78	Assistant animateur volume/assistante animatrice volume
79	Assistant décorateur volume/assistante décoratrice volume
80	Assistant opérateur volume/assistante opératrice volume
81	Assistant plasticien volume/assistante plasticienne volume
82	Assistant accessoiriste volume/assistante accessoiriste volume
83	Assistant moulage/assistante moulage

84	Mécanicien volume/mécanicienne volume

Filière effets visuels numériques

85	Directeur des effets visuels numériques/directrice des effets visuels numériques
86	Superviseur des effets visuels numériques/superviseuse des effets visuels numériques
87	Infographiste des effets visuels numériques/infographiste des effets visuels numériques
88	Assistant infographiste des effets visuels numériques/assistante infographiste des effets visuels numériques

Filière postproduction

89	Directeur technique de postproduction/directrice technique de postproduction
90	Chef monteur/chef monteuse
91	Chef étalonneur numérique/chef étalonneuse numérique
92	Responsable technique de postproduction/responsable technique de postproduction
93	Bruiteur/bruiteuse
94	Monteur/monteuse
95	Etalonneur numérique/étalonneuse numérique
96	Assistant monteur/assistante monteuse
97	Assistant étalonneur numérique/assistante étalonneuse numérique
98	Ingénieur du son/ingénieur du son
99	Chef opérateur du son/chef opératrice du son
100	Assistant son/assistante son

Filière exploitation, maintenance et transfert de données

101	Responsable d'exploitation/responsable d'exploitation
102	Administrateur système et réseau/administratrice système et réseau

103	Superviseur transfert de données/superviseuse transfert de données
104	Superviseur de calcul/superviseuse de calcul
105	Technicien système et réseau/technicienne système et réseau
106	Infographiste développeur/infographiste développeuse
107	Technicien de maintenance/technicienne de maintenance
108	Opérateur transferts de données/opératrice transferts de données
109	Gestionnaire de calculs/gestionnaire de calculs
110	Assistant opérateur transferts de données/assistante opératrice transferts de données

Filière production

111	Directeur de production/directrice de production
112	Directeur technique de production/directrice technique de production
113	Superviseur/superviseuse
114	Administrateur de production/administratrice de production
115	Chargé de production/chargée de production
116	Comptable de production/comptable de production
117	Coordinateur de production/coordinatrice de production
118	Assistant de production/assistante de production

Liste des entreprises et établissements publics considérés comme faisant partie du champ défini à l'article 1

Secteur du spectacle vivant

Philharmonie de Paris

La Colline – théâtre national

Etablissement public du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV)

La Comédie-Française

Odéon, Théâtre de l'Europe

Théâtre national de l'Opéra Comique

Opéra national de Paris

Théâtre National de Chaillot

Théâtre National de Strasbourg

Centre National de la Danse

Secteur du spectacle enregistré

France Télévisions

Radio France

France Medias Monde

TV5 Monde

INA

Arte France

Arte GEIE

TF1

Canal Plus

M6

Europe 1

RTL

RMC

Sud Radio en E

Groupe Next Radio TV

Annexe IX

au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Salariés occupés hors de France[18] ou par des organismes internationaux, ambassades et consulats

Chapitre 1er - Affiliation obligatoire des salariés expatriés

1.1. Salariés concernés

Les employeurs compris dans le champ d'application territorial du régime d'assurance chômage institué par la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, sont tenus d'assurer contre le risque de privation d'emploi les salariés expatriés avec lesquels ils sont liés par un contrat de travail durant leur période d'expatriation.

Pour son application aux employeurs et salariés visés ci-dessus, le règlement général annexé est modifié comme suit :

1.2. Prestations

Art. 4 - L'article 4 *e)* est modifié comme suit :

e) n'avoir pas quitté volontairement, sauf cas prévus par un accord d'application, leur dernière activité professionnelle salariée, ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière, dès lors que, depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié du versement de contributions pour leur compte pendant une période d'emploi d'au moins 65 jours travaillés soit d'au moins 91 jours calendaires .

Art. 11 - Le paragraphe 1er de l'article 11 est modifié comme suit :

§ 1er - Le salaire de référence servant de base à la détermination de la partie proportionnelle de l'allocation journalière est établi, sous réserve des dispositions prévues à l'article 12, sur la base des rémunérations soumises à contributions et effectivement perçues au cours des 4 trimestres civils précédant le trimestre au cours duquel est intervenu le dernier jour de travail payé à l'intéressé, dès lors qu'elles n'ont pas déjà servi pour un précédent calcul.

Art. 12 - Le paragraphe 1er de l'article 12 est modifié comme suit :

§ 1er - Sont prises en compte dans le salaire de référence, les rémunérations perçues pendant la période de référence, qu'elles soient ou non afférentes à cette période.

Art. 13 - L'article 13 est modifié comme suit :

Le salaire journalier moyen de référence est égal au quotient du salaire de référence défini en application des articles 11 et 12, par le nombre de jours ayant donné lieu au versement des contributions au cours des 4 trimestres civils précédant celui au cours duquel est intervenu le dernier jour de travail payé à l'intéressé.

Les jours pendant lesquels le salarié n'a pas appartenu à une entreprise, les jours d'absence non payés et, d'une manière générale, les jours n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale au sens du §3 de l'article 12 sont déduits du nombre de jours ayant donné lieu au versement des contributions.

1.3. Contributions

Art. 51 - L'alinéa 1er de l'article 51 est modifié comme suit :

[18] Pour l'application de la présente annexe sont visés par le mot France : le territoire métropolitain, les départements d'Outre-mer (hors Mayotte), et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon.

Les contributions des employeurs et des salariés sont assises :

- soit, sur l'ensemble des rémunérations brutes plafonnées, converties en euros sur la base du taux officiel de change lors de leur perception, entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévue aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale ;
- soit, après accord de la majorité des salariés concernés, sur les rémunérations brutes plafonnées, entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévue aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale, qui seraient perçues par le salarié pour des fonctions correspondantes exercées en France. Cette dernière option ne peut s'exercer qu'au moment de l'affiliation et à titre définitif.

Art. 52 - L'article 52est modifié comme suit :

§ 1er - Tout versement doit être accompagné d'un bordereau sur lequel sont désignés nommément les salariés concernés, et, pour chacun d'eux, le montant des rémunérations retenu pour le calcul des contributions.

§ 2 - Si l'employeur n'a pas respecté les obligations qui lui incombent en application du § 1er, le montant des contributions est fixé à titre provisionnel conformément à l'article R. 242-5 du code de la sécurité sociale.

Art. 53 - L'article 53 est modifié comme suit :

Le règlement des contributions est effectué à la diligence de l'employeur, qui est responsable du paiement des parts patronale et salariale auprès de l'organisme chargé du recouvrement mentionné à l'article L. 5427-1 du code du travail.

Le montant des contributions est arrondi à l'euro le plus proche. La fraction d'euro égale à 0,50 est comptée pour 1, conformément aux dispositions de l'article L. 133-10 du code de la sécurité sociale.

Les contributions non payées à la date limite d'exigibilité sont passibles des majorations de retard prévues par l'article R. 243-18 du code de la sécurité sociale.

Ces majorations de retard, calculées sur le montant des contributions dues et non payées, commencent à courir dès le lendemain de la date limite d'exigibilité.

Chapitre 2 - Affiliation facultative des employeurs

2.1. Employeurs concernés

Peuvent participer au régime d'assurance chômage :

- les employeurs non compris dans le champ d'application territorial du régime d'assurance chômage dont la nature juridique leur permettrait, en France, d'être assujettis au régime d'assurance chômage, pour les salariés expatriés ne pouvant être considérés comme agents fonctionnaires, agents titulaires ou encore agents statutaires au regard de la législation française ou étrangère applicable et non affiliés à titre obligatoire ;
- les organismes internationaux, ainsi que les ambassades et consulats des Etats autres que les Etats membres de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE) ou que la Confédération suisse situés en France, pour leurs salariés affiliés au régime général de la sécurité sociale.

Pour son application aux employeurs et aux salariés visés à la rubrique 2.1, le règlement général annexé est modifié comme suit :

2.1.1. Prestations

Art. 3 - L'article 3 est modifié comme suit :

Les salariés privés d'emploi doivent justifier de périodes d'affiliation correspondant à des périodes d'emploi ayant donné lieu au versement des contributions au régime d'assurance chômage.

Les périodes d'affiliation sont les suivantes :

a) 546 jours au cours des 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) ;

b) 1 095 jours au cours des 48 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) ;

c) 1 642 jours au cours des 72 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis).

Lors de la recherche des conditions d'affiliation :

- les actions de formation visées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail, à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées à des jours de paiement des contributions dans la limite des 2/3 du nombre de jours d'affiliation, soit :
  - 365 jours,
  - 730 jours,
  - 1 094 jours ;

Art. 4 - L'article 4 *e)* est modifié comme suit :

e) n'avoir pas quitté volontairement, sauf cas prévus par accord d'application, leur dernière activité professionnelle salariée, ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière, dès lors que depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié du versement de contributions pour leur compte pendant au moins 91 jours.

Art. 5 - L'article 5 est supprimé.

Art. 6 - L'article 6 est supprimé.

Art. 9 - L'article 9 §1er est modifié comme suit :

§ 1er - Les durées d'indemnisation sont déterminées en fonction :

- des périodes d'affiliation visées à l'article 3 de la présente rubrique ;
- de l'âge du salarié privé d'emploi à la date de la fin du contrat de travail (terme du préavis) retenue pour l'ouverture des droits.

Les durées d'indemnisation sont fixées comme suit :

a) 546 jours, pour le salarié privé d'emploi lorsqu'il remplit la condition de l'article 3 *a)* de la présente rubrique ;

b) 912 jours, pour le salarié privé d'emploi âgé d'au moins 53 ans lorsqu'il remplit la condition de l'article 3 b) de la présente rubrique ;

c) 1 277 jours, pour le salarié privé d'emploi âgé d'au moins 57 ans lorsqu'il remplit la condition de l'article 3 *c)* de la présente rubrique, et justifie de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse au sens des articles L. 351-1 à L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale.

§ 2 - Le paragraphe 2 de l'article 9 est supprimé.

§ 3 - Le paragraphe 3 de l'article 9 est sans changement par rapport au règlement général annexé.

Art. 10 - L'article 10 est modifié comme suit :

Dans le cas de participation à des actions de formation rémunérées par l'Etat ou les régions, conformément à l'article L. 5422-2 du code du travail, les périodes d'indemnisation fixées par l'article 9 § 1er *b)* et *c)* de la présente rubrique sont réduites à raison de la moitié de la durée de la formation. Pour les allocataires qui, à la date de l'entrée en stage, pouvaient encore prétendre à une durée de droits supérieure à 1 mois, la réduction ne peut conduire à un reliquat de droits inférieur à 30 jours.

Art. 11 - L'article 11 est modifié comme suit :

Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de la partie proportionnelle de l'allocation journalière est égal au produit :

- des contributions versées au titre des 4 trimestres civils précédant celui au cours duquel la fin du contrat de travail s'est produite ;
- par un coefficient égal au quotient de 100 par le taux d'appel des contributions.

Le salaire de référence ainsi déterminé ne peut dépasser la somme des salaires mensuels plafonnés conformément à l'article 49 de la présente rubrique et compris dans la période de référence.

Art. 13 - L'article 13 est modifié comme suit :

Le salaire journalier moyen de référence est égal au quotient du salaire de référence, défini en application de l'article 11 de la présente rubrique, par le nombre de jours ayant donné lieu au versement des contributions au cours des 4 trimestres civils précédant celui au cours duquel la fin de contrat de travail est intervenue.

Art. 26 - Le paragraphe 3 de l'article 26 est modifié comme suit :

§ 3 - Le salarié privé d'emploi, qui a cessé de bénéficier du service des allocations alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, peut, à sa demande, opter pour l'ouverture de droits à laquelle il aurait été procédé dans les conditions et modalités fixées au présent titre en l'absence de reliquat de droits, si les deux conditions suivantes sont satisfaites :

- il totalise des périodes d'affiliation dans les conditions définies par l'article 3, d'une durée d'au moins 546 jours ;
- le montant de l'allocation journalière du reliquat est inférieur ou égal à 20 € ou le montant de l'allocation journalière qui aurait été servi en l'absence de reliquat est supérieur d'au moins 30 % au montant de l'allocation journalière du reliquat, ces montants étant déterminés conformément aux articles 14, 15, 18 et 19.

L'option peut être exercée à l'occasion d'une reprise de droits consécutive à une fin de contrat de travail qui n'a pas déjà donné lieu à cette possibilité.

Le choix du droit qui aurait été servi en l'absence de reliquat est irrévocable.

En cas d'exercice de l'option, le reliquat de droits issu de l'ouverture de droits précédente est déchu. La prise en charge prend effet à compter de la demande de l'allocataire.

L'allocataire qui réunit les conditions requises pour exercer l'option est informé du caractère irrévocable de l'option, de la perte du reliquat de droits qui en résulte, des caractéristiques de chacun des deux droits concernant notamment la durée et le montant de l'allocation journalière, et des conséquences de l'option sur le rechargement des droits.

L'option peut être exercée dans un délai de 21 jours à compter de la date de la notification de l'information visée ci-dessus.

La décision de l'allocataire doit être formalisée par écrit.

Art. 28 - L'article 28 est supprimé.

Art. 29 - L'article 29 est supprimé.

2.1.2. Contributions

Art. 47 - L'article 47 est modifié comme suit :

§ 1er - Les employeurs qui font usage de la faculté offerte dans la présente rubrique sont tenus de s'adresser à l'organisme chargé de l'affiliation.

Ils doivent accompagner leur demande :

- de l'accord de la majorité des salariés susceptibles d'être concernés par cette mesure ;
- de l'engagement de contribuer pour la totalité desdits salariés présents et futurs ;
- de l'engagement d'observer les dispositions de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, du règlement général annexé, de ses annexes et de leurs avenants présents et futurs.

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

L'affiliation prend effet à compter du 1er jour du trimestre civil au cours duquel les engagements susvisés ont été souscrits.

§ 2 - Le paragraphe 2 est supprimé.

§ 3 - Le paragraphe 3 est supprimé.

Art. 49 - L'alinéa 1er de l'article 49 est modifié comme suit :

Les contributions des employeurs et des salariés sont assises :

- soit sur l'ensemble des rémunérations brutes plafonnées, converties en euros sur la base du taux officiel de change lors de leur perception, entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévue aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale ;
- soit après accord de la majorité des salariés concernés, sur les rémunérations brutes plafonnées, entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévue aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale, qui seraient perçues par le salarié, pour des fonctions correspondantes exercées en France. Cette dernière option ne peut s'exercer qu'au moment de l'affiliation et à titre définitif.

Art. 52 - L'article 52 est modifié comme suit :

Tout versement doit être accompagné d'un bordereau sur lequel sont désignés nommément les salariés concernés, et, pour chacun d'eux, le montant des rémunérations retenues pour le calcul des contributions.

Art. 53 - L'article 53 est modifié comme suit :

Le règlement des contributions est effectué à la diligence de l'employeur, qui est responsable du paiement des parts patronale et salariale auprès de l'organisme chargé du recouvrement mentionné à l'article L. 5427-1 du code du travail.

Le montant des contributions est arrondi à l'euro le plus proche. La fraction d'euro égale à 0,50 est comptée pour 1, conformément aux dispositions de l'article L. 133-10 du code de la sécurité sociale.

En cas de non-respect par les employeurs visés à la rubrique 2.1. des obligations énumérées aux articles 47 à 53 de la présente partie et à l'article 51 du règlement général annexé, comme en cas de production de fausses déclarations, les dispositions de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage cesseront de s'appliquer.

Les salariés, informés de cette situation, peuvent alors adhérer individuellement au régime d'assurance chômage, dans les conditions prévues au chapitre 3.

Art. 56 - L'article 56 est supprimé.

Art. 57 - L'article 57 est supprimé.

Art. 58 - L'article 58 est supprimé.

Art. 59 - L'article 59 est supprimé.

2.2. Compagnies maritimes étrangères

Peuvent également participer au régime d'assurance chômage, les compagnies qui embarquent sur des navires ne battant pas pavillon d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE) ou de la Confédération suisse, des marins ressortissants de ces Etats qui, pendant la durée de leur navigation, sont inscrits à un quartier maritime français, et sont admis au bénéfice du régime de l'Etablissement national des invalides de la marine.

Pour son application aux employeurs et marins visés à la rubrique 2.2., le règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage est modifié comme suit :

2.2.1. Prestations

Les articles 3, 4, 9, 13, 21, 23 et 26 sont modifiés suivant les dispositions du chapitre 1 de l'annexe II au règlement général.

Pour l'application des articles modifiés du règlement général annexé et de la présente rubrique, le contrat d'engagement maritime remplace le contrat de travail ; il en est de même pour les articles non modifiés du règlement général annexé.

Art. 1er - L'article 1er est modifié comme suit :

Les personnels navigants, dont le contrat d'engagement maritime a pris fin, ont droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, s'ils remplissent, chez une ou plusieurs compagnies maritimes étrangères, des conditions d'activité dénommées périodes d'affiliation, ainsi que des conditions d'âge, d'aptitude physique, de chômage, d'inscription comme demandeur d'emploi, de recherche d'emploi.

Art. 28 - L'article 28 est supprimé.

Art. 29 - L'article 29 est supprimé.

2.2.2. Contributions

Art. 47 - L'article 47 est modifié comme suit :

§ 1er - Les employeurs qui font usage de la faculté offerte dans la présente rubrique 2.2. sont tenus de s'adresser à l'organisme chargé de l'affiliation.

L'engagement pris par un employeur prend effet au 1er janvier d'une année.

L'engagement souscrit est renouvelable année par année par tacite reconduction ; chacune des deux parties peut le dénoncer à l'issue de chaque période annuelle, sous réserve de respecter un préavis de 6 mois et de notifier la dénonciation par lettre recommandée avec avis de réception.

§ 2 - Le paragraphe 2 est supprimé.

§ 3 - Le paragraphe 3 est supprimé.

Art. 51 - L'article 51 alinéa 2 est modifié comme suit :

En ce qui concerne les établissements nouvellement assujettis, le premier paiement est effectué dès la première échéance suivant la date d'effet de l'affiliation prévue à l'article 47 de la présente rubrique.

Art. 52 - L'article 52 est modifié comme suit :

Tout versement doit être accompagné d'un bordereau sur lequel sont désignés nommément les salariés concernés et, pour chacun d'entre eux, le montant des rémunérations retenues pour le calcul des contributions.

Art. 53 - L'article 53 est modifié comme suit :

Le règlement des contributions est effectué à la diligence de l'employeur, qui est responsable du paiement des parts patronale et salariale auprès de l'organisme chargé du recouvrement mentionné à l'article L. 5427-1 du code du travail.

Le montant des contributions est arrondi à l'euro le plus proche. La fraction d'euro égale à 0,50 est comptée pour 1, conformément aux dispositions de l'article L. 133-10 du code de la sécurité sociale.

L'employeur qui fait usage des dispositions de la rubrique 2.2. doit déposer une somme dont le montant est égal au moins aux contributions (part patronale et part salariale comprises) qui auraient été dues pendant l'année civile précédente si l'entreprise avait été affiliée, et au plus à deux fois ces contributions.

Ce dépôt, qui ne dispense pas l'employeur de régler les contributions courantes aux échéances normales, est réévalué chaque année pour tenir compte du montant des contributions de l'année précédente.

Dans le cas de dénonciation faite dans la forme prévue à l'article 47 de la présente rubrique, il est remboursé, s'il y a lieu, à la compagnie, la part du dépôt excédant les contributions retenues jusqu'au 31 décembre de l'année où expire l'engagement.

En cas de rupture d'engagement sans préavis, le dépôt reste acquis à l'assurance chômage, dans sa totalité.

En cas de cessation d'application des dispositions de la présente rubrique, les salariés informés de cette situation peuvent adhérer individuellement dans les conditions prévues au chapitre 3.

Chapitre 3 - Adhésion individuelle des salariés

3.1. Salariés concernés

Peuvent demander à participer individuellement au régime d'assurance chômage :

- les salariés expatriés occupés par un employeur visés aux rubriques 2.1. et 2.2. à l'exception des salariés expatriés occupés par un employeur affilié au régime d'assurance chômage à titre obligatoire ou par un employeur affilié à titre facultatif dans le cadre des dispositions de la présente annexe ;
- les salariés expatriés occupés par une ambassade, un consulat ou un organisme international situé à l'étranger, ainsi que les salariés, affiliés au régime général de la sécurité sociale, des ambassades, consulats ou organismes internationaux situés en France qui ne participent pas au régime d'assurance chômage dans le cadre des dispositions de la rubrique 2.1. ;
- les salariés expatriés occupés par un Etat étranger ou par un établissement public de l'Etat étranger, sous réserve que les intéressés ne soient pas considérés comme agents fonctionnaires.

Les salariés concernés peuvent demander à participer audit régime avant leur expatriation, ou dans les 12 mois suivant celle-ci, étant entendu que dans cette dernière hypothèse, la demande doit être formulée à une date à laquelle le contrat avec l'employeur demeure en vigueur.

Pour son application aux salariés concernés par une adhésion individuelle, le règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage est modifié comme suit :

3.2. Prestations

Les articles 3, 4, 9, 10, 11, 13 et 26 sont modifiés suivant les dispositions de la rubrique 2.1.1.

Pour les salariés des organismes internationaux, l'article 4 *a)*, *b)*, *d)*, *e)* et *f)* : sans changement par rapport à la rubrique 2.1.1.

L'article 4 *c)* est rédigé comme suit :

c) ne pas avoir atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse au sens du 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail ; toutefois, les personnes âgées de 55 ans et plus ne doivent pas pouvoir prétendre à une pension de vieillesse à caractère viager à taux plein ou à titre anticipé.

Art. 5 - L'article 5 est supprimé.

Art. 6 - L'article 6 est supprimé.

Art. 21 - A l'article 21, il est inséré un paragraphe 4 rédigé comme suit :

§ 4 - La prise en charge est reportée à l'expiration d'un délai de franchise égal à un nombre de jours correspondant au quotient du 1/12^{e} du salaire de référence par le salaire journalier de référence.

Art. 28 - L'article 28 est supprimé.

Art. 29 - L'article 29 est supprimé.

3.3. Contributions

Art. 47 - L'article 47 est modifié comme suit :

§ 1er - Le salarié qui fait usage de la faculté offerte par la présente rubrique est tenu de s'adresser à l'organisme chargé de l'affiliation.

Il doit accompagner sa demande :

- d'une copie du contrat de travail conclu avec l'employeur, ou d'une copie de la lettre d'engagement émanant de cet employeur, attestant de sa qualité de salarié ;
- de renseignements sur l'activité et la nature juridique de l'entreprise ou de l'organisme qui l'emploie permettant de s'assurer qu'il peut adhérer individuellement au régime d'assurance chômage dans le cadre de la présente rubrique.

§ 2 - Le paragraphe 2 est supprimé.

§ 3 - Le paragraphe 3 est supprimé.

Art. 49 - A l'article 49, il est inséré un 3e alinéa rédigé comme suit :

Pour les salariés des organismes internationaux, les contributions sont assises sur l'ensemble des rémunérations brutes, converties en euros sur la base du taux officiel de change lors de leur perception, telles qu'elles sont définies pour le calcul des cotisations de pension.

Art. 51 - L'article 51 est modifié comme suit :

Les contributions sont dues dès le premier jour d'activité dans l'emploi au titre duquel le salarié a adhéré en application des dispositions de la présente rubrique. Elles sont dues suivant une périodicité trimestrielle et réglées dans les 15 premiers jours de chaque trimestre civil au titre des rémunérations payées au cours du trimestre civil antérieur.

Art. 52 - L'article 52 est modifié comme suit :

Tout versement doit être accompagné d'un bordereau sur lequel figure le montant des rémunérations retenues pour le calcul des contributions.

Art. 53 - L'article 53 est modifié comme suit :

Le règlement des contributions est effectué à la diligence du salarié, qui est responsable du paiement des parts patronale et salariale auprès de l'organisme chargé du recouvrement mentionné à l'article L. 5427-1 du code du travail.

Le montant des contributions est arrondi à l'euro le plus proche. La fraction d'euro égale à 0,50 est comptée pour 1, conformément aux dispositions de l'article L. 133-10 du code de la sécurité sociale.

La cessation du versement des contributions par le salarié entraîne la cessation du maintien de la couverture du risque de privation d'emploi dès qu'elle est constatée et signifiée.

Chapitre 4 - Autres situations

4.1. Salariés d'une entreprise ne comportant pas d'établissement en France

Les dispositions de la présente rubrique s'appliquent aux employeurs dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France et qui doivent remplir les obligations relatives aux déclarations et versement des contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle auxquelles ils sont tenus au titre de l'emploi d'un salarié en France.

Pour remplir ses obligations, l'employeur peut désigner un représentant résidant en France qui est personnellement responsable des déclarations et du versement des sommes dues en application de la présente annexe.

Pour son application aux employeurs et aux représentants visés ci-dessus, le règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage ainsi que ses annexes sont modifiés comme suit :

Art. 47 - Le §1er de l'article 47 est modifié comme suit :

§ 1er - L'employeur est tenu de s'affilier au régime d'assurance chômage auprès de l'organisme de recouvrement compétent mentionné à l'article L. 5427-1 du code du travail selon les modalités prévues à l'article R. 5422-5 du même code.

§ 2 - Le paragraphe 2 est supprimé.

§ 3 - Le paragraphe 3 est supprimé.

Art. 56 - L'article 56 est supprimé.

Art. 57 - L'article 57 est supprimé.

Art. 58 - L'article 58 est supprimé.

Art. 59 - L'article 59 est supprimé.

4.2. Certains travailleurs frontaliers

Les travailleurs frontaliers concernés par la présente rubrique sont ceux qui satisfont aux conditions suivantes :

- leur résidence est située en France où ils retournent en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine tout en exerçant une activité salariée dans un Etat limitrophe autre qu'un Etat membre de l'Union européenne, qu'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE) ou de la Confédération suisse ; cependant, les travailleurs frontaliers qui sont détachés par l'entreprise dont ils relèvent normalement, conservent la qualité de travailleur frontalier pendant une durée n'excédant pas 4 mois, même si au cours de cette durée ils ne peuvent pas retourner chaque jour ou au moins une fois par semaine au lieu de leur résidence ;
- ou, sont des travailleurs frontaliers visés par la convention franco-suisse d'assurance chômage du 14 décembre 1978, et répondent à la définition donnée à l'article 1er, chiffre 5, de cette convention.

4.3. Prestations

Le cas des travailleurs frontaliers et autres visés par la rubrique 4.2. est traité en faisant application des dispositions prévues par le règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage en ce qui concerne les conditions d'ouverture de droits aux allocations, la détermination des durées d'indemnisation et les modalités de versement des allocations.

Pour l'appréciation des conditions d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi visées aux articles 3 et 4, les périodes d'activités salariées exercées dans l'Etat limitrophe sont prises en considération.

Le calcul des prestations ainsi accordées est effectué sur la base du salaire de référence déterminé en fonction des rémunérations brutes réelles perçues dans l'Etat d'emploi, éventuellement converties en euros.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CPME,

Pour l'U2P,

Pour la CFDT,

Pour la CFTC,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Annexe X

au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Artistes du spectacle

Vu la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et le règlement général annexé ;

Vu l'article 6 §2 de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et son règlement général annexé ;

Vu l'accord professionnel du 28 avril 2016 relatif à l'indemnisation du chômage dans les branches du spectacle et son avenant d'interprétation du 23 mai 2016 ;

Vu le décret n°2016-961 du 13 juillet 2016 relatif au régime d'assurance chômage des travailleurs involontairement privés d'emploi, modifié par décret n°2016-1749 du 16 décembre 2016;

Vu l'article 46 de la loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine ;

Vu le livre IV de la cinquième partie du code du travail et notamment les articles L. 5424-22 et suivants visant à confier aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives de l'ensemble des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, la négociation des règles spécifiques d'indemnisation des artistes et des techniciens intermittents du spectacle, annexées au règlement général annexé à la convention relative à l'assurance chômage, les articles L. 5422-6, L. 5422-12, L. 5423-4 et L. 5424-20 pour l'application du régime d'assurance chômage aux professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et du spectacle, afin de renforcer le suivi de ces bénéficiaires dans leurs parcours professionnel durant leur carrière, le règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006 est modifié comme suit :

Titre 1er - L'allocation d'aide au retour à l'emploi

Chapitre 1er - Bénéficiaires

Art. 1er - Les dispositions applicables aux bénéficiaires de l'annexe X sont constituées par le règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006, modifiées comme suit :

§ 1er - Le régime d'assurance chômage assure un revenu de remplacement dénommé allocation d'aide au retour à l'emploi, pendant une durée déterminée, aux salariés involontairement privés d'emploi qui remplissent des conditions d'activité désignées périodes d'affiliation, ainsi que des conditions d'âge, d'aptitude physique, de chômage, d'inscription comme demandeur d'emploi, de recherche d'emploi.

§ 2 - Les bénéficiaires de la présente annexe sont les artistes tels qu'ils sont définis aux articles L. 7121-2, L. 7121-3, L. 7121-4, L. 7121-6 et L. 7121-7 du code du travail engagés au titre d'un contrat de travail à durée déterminée par des employeurs relevant de l'article L. 5422-13 ou des articles L. 5424-1 à L. 5424-5 dudit code.

Art. 2 - L'article 2 est modifié comme suit :

Sont involontairement privés d'emploi ou assimilés, les salariés dont la cessation du contrat résulte :

- d'une fin de contrat de travail à durée déterminée ;
- d'une rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée à l'initiative de l'employeur ;
- d'une démission considérée comme légitime, dans les conditions fixées par un accord d'application.

Chapitre 2 - Conditions d'attribution

Art. 3 - L'article 3 est modifié comme suit :

§ 1er - Les salariés privés d'emploi doivent justifier d'une période d'affiliation d'au moins 507 heures de travail au cours des 12 mois qui précèdent la fin du contrat de travail, sous réserve de l'application de l'article 10 § 1er *b), d)* et *e)*.

Lorsque l'activité des artistes est déclarée sous la forme de cachets, chaque cachet est converti en heures sur la base de 1 cachet égal 12 heures. Le nombre maximum de cachets pris en compte pour la recherche de la durée d'affiliation requise est de 28 par mois.

Lorsque la période de référence définie à l'alinéa 1er du présent article ne couvre qu'une partie d'un mois civil, le nombre de cachets est pris en compte dans la limite mensuelle proratisée selon la formule suivante :

$$\left(\frac{28}{20{,}8}\right) x \text{ nombre de jours calendaires dans la période de référence au titre du mois considéré}$$

Pour la justification des 507 heures, seul le temps de travail effectif exercé dans le champ d'application de la présente annexe ou de l'annexe VIII au règlement général annexé est retenu, sous réserve de l'article 7.

§ 2 - Les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues à raison de 5 heures de travail par journée de suspension.

Toutefois, ne sont pas prises en compte les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à l'exercice d'une activité professionnelle exclue du champ d'application du régime, à l'exception de celle exercée dans le cadre des articles L. 3142-105 et suivants du code du travail.

§ 3 - Sont également retenues à raison de 5 heures de travail par journée, les périodes :

- de maternité visées à l'article L. 331-3 du code de la sécurité sociale, d'indemnisation accordée à la mère ou au père adoptif visées à l'article L. 331-7 du code de la sécurité sociale, situées en dehors du contrat de travail ;
- de maternité non visées à l'alinéa précédent, indemnisées au titre de la prévoyance et situées en dehors du contrat de travail, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord interbranches conclu par les partenaires sociaux du secteur et au plus tard le 1er mai 2017 ;
- d'arrêt maladie au titre d'une des affections de longue durée visées à l'article *D. 160-4* du code de la sécurité sociale, prises en charge par l'assurance maladie et situées en dehors du contrat de travail à la condition que l'allocataire justifie d'au moins une ouverture de droit au titre de la présente annexe ou de l'annexe VIII ;
- d'accident du travail visées à l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale qui se prolongent à l'issue du contrat de travail.

§ 4 - Les périodes de prise en charge par l'assurance maladie, autres que celles visées au §3 du présent article, situées en dehors du contrat de travail, allongent d'autant la période au cours de laquelle est recherchée la condition d'affiliation visée au §1er ou à l'article 10 §1er.

§ 5 - Lorsque l'allocataire a été pris en charge au titre d'une réglementation autre que celles des annexes VIII et X et que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'est pas épuisée, le salarié privé d'emploi qui a cessé de bénéficier du service des allocations peut, à sa demande, opter pour l'ouverture de droits à laquelle il aurait été procédé dans les conditions et modalités fixées par les dispositions de la présente annexe ou de l'annexe VIII en l'absence de reliquat de droits, si les deux conditions suivantes sont réunies :

- il totalise des périodes d'affiliation dans les conditions définies par les articles 3 et 7 de la présente annexe ou de l'annexe VIII, d'une durée d'au moins 507 heures ;
- le montant de l'allocation journalière du reliquat est inférieur ou égal à 20 € ou le montant de l'allocation journalière déterminé conformément aux articles 23, 25, 26 et 27 de la présente annexe ou de l'annexe VIII, qui aurait été servi en l'absence de reliquat est supérieur d'au moins 30 % au montant de l'allocation journalière du reliquat déterminé conformément aux articles 14, 15, 18 et 19 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

L'option peut être exercée à l'occasion d'une reprise de droits consécutive à une fin de contrat de travail qui n'a pas déjà donné lieu à cette possibilité.

Le choix du droit qui aurait été servi en l'absence de reliquat est irrévocable.

En cas d'exercice de l'option, le reliquat de droits issu de l'ouverture de droits précédente est déchu. La prise en charge prend effet à compter de la demande de l'allocataire.

L'allocataire qui réunit les conditions requises pour exercer l'option du présent paragraphe est informé du caractère irrévocable de l'option, de la perte du reliquat de droits qui en résulte, et des caractéristiques de chacun des deux droits concernant notamment la durée et le montant de l'allocation journalière, et des conséquences de l'option sur le rechargement des droits.

L'option peut être exercée dans un délai de 21 jours à compter de la date de la notification de l'information visée ci-dessus.

La décision de l'allocataire doit être formalisée par écrit.

§ 6 - Lorsque des périodes d'emploi relevant de la présente annexe ou de l'annexe VIII ont été prises en compte pour un rechargement des droits au sens de l'article 28 du règlement général annexé et que la condition d'affiliation visée par l'article 3 de la présente annexe ou de l'annexe VIII est remplie ultérieurement en tenant compte de ces mêmes périodes, il est procédé, à la demande de l'allocataire, à une ouverture de droits dans les conditions de la présente annexe ou de l'annexe VIII et à la régularisation du droit issu du rechargement.

Le reliquat du droit issu du rechargement est déchu.

Art. 4 - L'article 4 est modifié comme suit :

Les salariés privés d'emploi justifiant d'une période d'affiliation prévue à l'article 3 doivent :

a) être inscrits comme demandeur d'emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi ;

b) être à la recherche effective et permanente d'un emploi ;

c) ne pas avoir atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de retraite au sens du 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail ou ne pas bénéficier d'une retraite en application des articles L. 161-17-4, L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale et des troisième et septième alinéas du I de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999.

Toutefois, les personnes ayant atteint l'âge précité sans pouvoir justifier du nombre de trimestres d'assurance requis au sens des articles L. 351-1 à L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale (tous régimes confondus ; article 5 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003), pour percevoir une pension à taux plein, peuvent

bénéficier des allocations jusqu'à justification de ce nombre de trimestres et, au plus tard, jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail.

De plus, les salariés privés d'emploi relevant du régime spécial des Mines géré pour le compte de la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines (CANSSM) par la Caisse des dépôts et consignations ne doivent être :

- ni titulaires d'une pension de vieillesse dite « pension normale », ce qui suppose au moins 120 trimestres validés comme services miniers ;
- ni bénéficiaires d'un régime dit « de raccordement » assurant pour les mêmes services un complément de ressources destiné à être relayé par les avantages de retraite ouverts, toujours au titre des services en cause, dans les régimes complémentaires de retraite faisant application de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et de l'accord du 8 décembre 1961 ;

d) être physiquement aptes à l'exercice d'un emploi ;

e) n'avoir pas quitté volontairement, sauf cas prévus par accord d'application, leur dernière activité professionnelle salariée, ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière dès lors que, depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une période de travail d'au moins 455 heures.

f) résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage visé à l'article 5, alinéa 1er de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage ;

g) cet alinéa est supprimé.

Art. 5 - L'article 5 est supprimé.

Art. 6 - L'article 6 est supprimé.

Art. 7 - L'article 7 est modifié comme suit :

Les actions de formation visées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail, à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées à des heures de travail dans la limite des 2/3 du nombre d'heures fixé à l'article 3 ou 10 §1er.

Les heures d'enseignement dispensées par les artistes au titre d'un contrat de travail, y compris en cours d'exécution à la date anniversaire ou à la date de réexamen, conclu avec un établissement d'enseignement dûment agréé par arrêté pris en application de l'article D. 5424-51 du code du travail, sont retenues dans la limite de 70 heures pour la justification de la condition d'affiliation visée à l'article 3 §1er ou 10 §1er.

La limite de 70 heures est portée à 120 heures pour les artistes âgés de 50 ans et plus à la date de fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture des droits ou la réadmission.

Les heures d'enseignement ainsi prises en compte s'imputent sur le contingent des actions de formation pouvant être assimilées à des heures de travail dans les conditions visées au 1er alinéa du présent article.

Art. 8 - L'article 8 est modifié comme suit :

§ 1er - La fin du contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits doit se situer dans un délai de 12 mois dont le terme est l'inscription comme demandeur d'emploi.

§ 2 - La période de 12 mois est allongée :

a) des journées d'interruption de travail ayant donné lieu au service des prestations en espèces de l'assurance maladie, des indemnités journalières de repos de l'assurance maternité au titre des assurances sociales, des indemnités journalières au titre d'un congé de paternité, des indemnités journalières au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;

b) des périodes durant lesquelles une pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger a été servie ;

c) des périodes durant lesquelles ont été accomplies des obligations contractées à l'occasion du service national, en application de l'article L. 111-2, 1er et 2e alinéas, du code du service national et de la durée des missions accomplies dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de service civique, de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif ;

d) des périodes de stage de formation professionnelle continue visée aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail ;

e) des périodes durant lesquelles l'intéressé a fait l'objet d'une mesure d'incarcération qui s'est prolongée au plus 3 ans après la rupture du contrat de travail survenue pendant la période de privation de liberté ;

f) des périodes suivant la rupture du contrat de travail intervenue dans les conditions définies aux articles L. 1225-66 et L. 1225-67 du code du travail, lorsque l'intéressé n'a pu être réembauché dans les conditions prévues par cet article ;

g) des périodes de congé parental d'éducation obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 1225-47 à L. 1225-51 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;

h) des périodes de congé pour la création d'entreprise ou de congé sabbatique obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 3142-105 à L.3142-107, L. 3142-28 à L. 3142-30 et L. 3142-119 4°du code du travail ;

i) de la durée des missions confiées par suffrage au titre d'un mandat électif, politique ou syndical exclusif d'un contrat de travail ;

j) des périodes de versement de la prestation partagée d'éducation de l'enfant ou du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant, suite à une fin de contrat de travail ;

k) des périodes de congés d'enseignement ou de recherche obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 6322-53 à L. 6322-58 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;

l) des périodes de versement de l'allocation de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale suite à une fin de contrat de travail ;

m) des périodes de congé de présence parentale obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 1225-62 à L. 1225-63 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé.

§ 3 - La période de 12 mois est en outre allongée des périodes durant lesquelles l'intéressé :

a) a assisté un handicapé

- dont l'incapacité permanente était telle qu'il percevait - ou aurait pu percevoir, s'il ne recevait pas déjà à ce titre un avantage de vieillesse ou d'invalidité - l'allocation aux adultes handicapés visée par l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale ;

- et dont l'état nécessitait l'aide effective d'une tierce personne justifiant l'attribution de l'allocation compensatrice ou de la prestation de compensation visée à l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles ;

b) l'intéressé a accompagné son conjoint qui s'était expatrié pour occuper un emploi salarié ou une activité professionnelle non salariée hors du champ d'application visé à l'article 5, alinéa 1er de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

L'allongement prévu dans les cas visés au présent paragraphe est limité à 3 ans.

§ 4 - La période de 12 mois est en outre allongée :

a) des périodes de congé obtenu pour élever un enfant en application de dispositions contractuelles ;

b) des périodes durant lesquelles l'intéressé a créé ou repris une entreprise.

L'allongement prévu dans les cas visés au présent paragraphe est limité à 2 ans.

Art. 9 - La fin du contrat de travail prise en considération, dans les conditions visées à l'article 2, pour l'ouverture des droits, est en principe celle qui a mis un terme à la dernière activité exercée par l'intéressé dans une entreprise relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage.

Toutefois, le salarié qui n'a pas quitté volontairement sa dernière activité professionnelle salariée dans les conditions définies à l'article 4 *e)* et qui ne justifie pas, au titre de cette fin de contrat de travail, des conditions visées à l'article 3 peut bénéficier d'une ouverture de droits s'il est en mesure de justifier que les conditions requises se trouvaient satisfaites au titre d'une fin de contrat de travail antérieure qui s'est produite dans le délai visé à l'article 8.

Chapitre 3 - Période d'indemnisation

Art. 10 - L'article 10 est modifié comme suit :

§ 1er - *a)* L'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation ou réadmission est subordonnée à la condition que le salarié satisfasse aux conditions précisées aux articles 3 et 4 au titre d'une ou plusieurs activités exercées postérieurement à la fin du contrat de travail précédemment prise en considération pour l'ouverture des droits.

b) Lorsque l'allocataire était antérieurement pris en charge au titre de la présente annexe ou de l'annexe VIII et qu'il ne peut justifier de la période d'affiliation visée à l'article 3, il est recherché une durée d'affiliation majorée de 42 heures par période de 30 jours au-delà du 365e jour précédant la fin du contrat de travail. Cet allongement n'est pas applicable lors de l'examen visé au *e)* ci-dessous.

La recherche de l'affiliation s'effectue dans les conditions prévues aux articles 3 et 7.

c) L'examen en vue d'une réadmission dans les conditions susvisées est effectué, quelle que soit la date d'inscription comme demandeur d'emploi, au lendemain :

- de la date anniversaire correspondant au terme des 12 mois suivant la fin du contrat de travail retenue pour l'ouverture de la période d'indemnisation considérée, lorsqu'à cette date l'allocataire se trouve en situation de privation involontaire d'emploi ;
- ou, de la fin de la période d'emploi lorsqu'à cette date anniversaire, l'allocataire exerce une activité dans le champ de la présente annexe ou de l'annexe VIII.

Lorsque les conditions de la réadmission ne sont pas satisfaites à la date anniversaire visée ci-dessus, la situation de l'allocataire est réexaminée en vue de sa réadmission dès la rupture d'un contrat de travail.

d) L'examen en vue d'une réadmission dans les conditions susvisées peut, à la demande de l'allocataire, être effectué avant la date anniversaire.

e) Lorsque l'allocataire relevant de la présente annexe ou de l'annexe VIII ne peut prétendre, à la date anniversaire visée au *c)* ou à la date d'épuisement du droit ouvert sur le fondement de la présente annexe ou de l'annexe VIII à la suite d'une fin de contrat de travail antérieure au 1er août 2016, à l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation, il peut, à sa demande, solliciter par écrit l'examen des conditions suivantes nécessaires au bénéfice d'une clause de rattrapage :

- justifier d'au moins 5 années d'affiliation correspondant à 5x507 heures de travail attestées ou de cinq ouvertures de droits au titre de la présente annexe ou de l'annexe VIII au cours des 10 dernières années précédant la fin de contrat de travail ayant permis l'ouverture de droits. Les périodes d'affiliation ayant permis l'ouverture d'une clause de rattrapage ne peuvent être réutilisées pour le bénéfice d'une seconde clause de rattrapage ;
- justifier d'au moins 338 heures de travail attestées, au sens des articles 3 et 7 de la présente annexe ou de l'annexe VIII, au cours des 12 derniers mois précédant la date anniversaire susvisée ou la date d'épuisement du droit ouvert sur le fondement de la présente annexe ou de l'annexe VIII à la suite d'une fin de contrat de travail antérieure au 1er août 2016.

Si ces conditions sont remplies par l'allocataire, son droit au bénéfice d'une telle clause lui est notifié. Cette notification mentionne les informations suivantes :

- le délai de 30 jours courant à compter de la date d'envoi de la notification, pendant lequel l'allocataire fait connaître son choix pour bénéficier d'une telle clause. Le silence gardé ou la réponse hors délai de l'allocataire vaut renoncement au bénéfice de la clause de rattrapage ;
- le caractère irrévocable de son choix durant la période d'indemnisation ouverte au titre de la clause de rattrapage ;
- la date de début et de fin de la période d'indemnisation de 6 mois au titre de laquelle les droits lui sont ouverts ;
- le montant de l'allocation versée durant cette période et l'application forfaitaire des franchises ;
- les conséquences de l'absence du nombre d'heures d'affiliation minimal fixé à l'article 3 de la présente annexe ou de l'annexe VIII ou de la condition d'affiliation minimale requise au titre d'une autre réglementation au plus tard au terme de la clause de rattrapage.

Suite à l'acceptation du bénéfice de la clause de rattrapage par l'allocataire, une période d'indemnisation maximale de 6 mois lui est ouverte.

Au cours de cette période, l'allocation journalière versée correspond à l'allocation journalière déterminée lors de la précédente ouverture de droits.

La prise en charge au titre de la clause de rattrapage n'est due qu'après application du différé d'indemnisation et du délai d'attente, mentionnés au § 3 de l'article 29 et à l'article 30.

Les franchises visées aux §1er de l'article 29 sont appliquées, durant cette période, sur la base d'un forfait de 2 jours non indemnisables par mois civil.

Dès que l'allocataire justifie d'un complément d'heures lui permettant d'atteindre le nombre d'heures d'affiliation minimal fixé à l'article 3 de la présente annexe ou de l'annexe VIII au titre d'une fin de contrat de travail et au plus tard au terme de la période de 6 mois, la clause de rattrapage cesse de produire ses effets. Les

allocations versées au cours de la clause de rattrapage constituent une avance et donnent lieu à régularisation. Le droit résultant du complément d'heures d'affiliation permettant à l'allocataire d'atteindre le nombre d'heures d'affiliation minimal fixé à l'article 3 de la présente annexe ou de l'annexe VIII est régularisé dans les conditions suivantes :

- la date anniversaire, qui ne peut être reportée, excepté dans le cas prévu à l'article 10 §1er *c)* tiret 2, est fixée, par dérogation, au terme des 12 mois suivant la précédente date anniversaire ou au terme des 12 mois suivant la date d'épuisement du droit ouvert sur le fondement de la présente annexe ou de l'annexe VIII à la suite d'une fin de contrat de travail antérieure au 1er août 2016. L'allocation résultant de l'atteinte du nombre d'heures d'affiliation minimal fixé à l'article 3 de la présente annexe ou de l'annexe VIII est régularisée en tenant compte :
  - d'une part, de l'allocation versée et du nombre de jours indemnisés au titre de la clause de rattrapage et,
  - d'autre part, de l'allocation normalement due sur la période de référence ayant permis d'atteindre le nombre d'heures d'affiliation minimal fixé à l'article 3 de la présente annexe ou de l'annexe VIII et de la période restant à courir jusqu'à la date anniversaire applicable. Cette allocation est versée pour la période restant à courir ;
- la régularisation du droit tient compte des franchises appliquées sur la base forfaitaire mentionnée au présent article qui sont déduites des franchises normalement applicables.

Si l'allocataire ne justifie pas, au plus tard au terme de la période de 6 mois, d'un complément d'heures au titre d'une nouvelle fin de contrat de travail lui permettant d'atteindre le nombre d'heures d'affiliation minimal fixé à l'article 3 de la présente annexe ou de l'annexe VIII ou de la condition d'affiliation minimale requise au titre d'une autre réglementation, l'indemnisation prend fin.

Lorsque l'allocataire justifie de la condition d'affiliation minimale au titre d'une autre réglementation que celle prévue par la présente annexe ou de l'annexe VIII, pour des périodes d'emploi accomplies pendant la période de bénéfice de la clause de rattrapage, celle-ci cesse de produire ses effets. Les heures d'affiliation prises en compte pour le bénéfice de la clause de même que toutes celles ne relevant pas de la présente annexe ou de l'annexe VIII et réalisées antérieurement au bénéfice de la clause de rattrapage ne peuvent être retenues dans l'appréciation de la condition d'affiliation au titre d'une autre réglementation et ne peuvent donner lieu à une ouverture de droits ultérieure. Dans ce cas, les allocations versées au cours de la clause de rattrapage jusqu'à la fin du contrat de travail permettant l'ouverture de droits ne donnent lieu à aucune régularisation.

f) La réadmission est prononcée à partir des déclarations effectuées sur les formulaires d'attestation arrêtés par l'Unédic et adressés par l'employeur dans les conditions prévues à l'article 62. Le salarié doit conserver l'exemplaire de l'attestation remis par son employeur en application de l'article R. 1234-9 à R. 1234-12 du code du travail, pour pouvoir le communiquer, le cas échéant.

g) Les activités qui ont été déclarées par le salarié chaque mois à terme échu sur son document de situation mensuelle et attestées par l'envoi du formulaire visé à l'article 62, sont prises en considération.

§ 2 - Le salarié privé d'emploi qui a cessé de bénéficier du service des allocations, alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, bénéficie d'une reprise de ses droits pour la période d'indemnisation restante dès lors qu'il n'a pas renoncé volontairement à la dernière activité professionnelle salariée éventuellement exercée, sauf cas prévus par un accord d'application. Cette condition n'est toutefois pas opposable aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge où ils ont droit à la retraite et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail.

§ 3 - Le paragraphe 3 est supprimé.

Art. 11 - L'article 11 est supprimé.

Art. 12 - L'article 12 est remplacé par le texte suivant :

§ 1er - Le service de l'allocation d'assurance chômage est attribué au salarié privé d'emploi jusqu'à la date anniversaire de la fin de contrat de travail ayant permis l'ouverture de droits, sous réserve de l'article 10 §1er *e)*.

§ 2 - Par exception au §1er ci-dessus, les allocataires âgés de 62 ans continuent de bénéficier de l'allocation journalière qu'ils perçoivent jusqu'aux dates limites prévues à l'article 33 §2 *a)* de la présente annexe, s'ils remplissent les conditions ci-après :

- être en cours d'indemnisation ;
- justifier soit :
  - de 9 000 heures de travail exercées au titre de la présente annexe ou de l'annexe VIII, dont les jours de congés payés et dûment attestés par la Caisse des Congés Spectacle, à raison de 12 heures par jour de congé payé ;
  - à défaut, si l'intéressé justifie d'au moins 6 000 heures exercées au titre de la présente annexe ou de l'annexe VIII, ce seuil de 9 000 heures peut être rempli en assimilant 365 jours d'affiliation, consécutifs ou non, au régime d'Assurance chômage, à 507 heures de travail au titre de la présente annexe ou de l'annexe VIII ;
  - à défaut, de 15 ans au moins d'affiliation au régime d'assurance chômage, ou de périodes assimilées à ces emplois définies par un accord d'application ;
- justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale.

L'âge prévu au premier paragraphe de cet article est fixé à 61 ans et 2 mois pour les allocataires nés en 1953 et à 61 ans et 7 mois pour ceux nés en 1954.

Toutefois, sont soumis à l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail compétente, les dossiers des allocataires dont la fin du contrat de travail est intervenue par suite de démission.

Le « Chapitre 4 - L'accompagnement personnalisé » est supprimé.

Art. 13 à 20 - Ces articles sont supprimés.

Chapitre 5 - Détermination de l'allocation journalière

Section 1 - Salaire de référence

Art. 21 - L'article 21 est remplacé par le texte suivant :

§ 1er - Le salaire de référence pris en considération pour déterminer l'allocation journalière est établi, sous réserve de l'article 22, à partir des rémunérations entrant dans l'assiette des contributions, afférentes à la période de référence retenue pour l'ouverture de droits ou la dernière réadmission, dès lors qu'elles n'ont pas servi pour un précédent calcul.

§ 2 - Lorsque sont retenues dans l'affiliation des périodes de congé maternité, des périodes de congés accordées à la mère ou au père adoptif ou des périodes d'arrêt maladie au titre d'une affection de longue durée, en application de l'article 3 §3, le salaire de référence pris en considération pour déterminer l'allocation journalière correspond au salaire annuel de référence (SAR) calculé comme suit :

Salaire annuel de référence =

[salaire de référence / (jours calendaires de la période de référence – nombre de jours correspondant à la période de congé maternité, d'adoption ou d'arrêt maladie au titre d'une affection de longue durée)] x jours calendaires de la période de référence

§ 3 - Le salaire de référence ainsi déterminé ne peut dépasser la somme des salaires mensuels plafonnés, conformément à l'article 59 et compris dans la période de référence, les mois incomplets étant comptés au prorata.

Art. 22 - L'article 22 est modifié comme suit :

§ 1er - Sont prises en compte dans le salaire de référence les rémunérations qui, bien que perçues en dehors de l'une des périodes visées au précédent article, sont néanmoins afférentes à cette période.

Sont exclues, en tout ou partie dudit salaire, les rémunérations perçues pendant ladite période, mais qui n'y sont pas afférentes.

En conséquence, les indemnités de 13e mois, les primes de bilan, les gratifications perçues au cours de cette période ne sont retenues que pour la fraction afférente à ladite période.

Les salaires, gratifications, primes, dont le paiement est subordonné à l'accomplissement d'une tâche particulière ou à la présence du salarié à une date déterminée, sont considérés comme des avantages dont la périodicité est annuelle.

§ 2 - Sont exclues les indemnités de licenciement, de départ, les indemnités compensatrices de congés payés, les indemnités de préavis ou de non-concurrence, toutes sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la rupture du contrat de travail ou l'arrivée du terme de celui-ci, les subventions ou remises de dettes qui sont consenties par l'employeur dans le cadre d'une opération d'accession à la propriété de logement.

Sont également exclues les rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà des limites prévues à l'article L. 3121-21 du code du travail, proratisées en cas de mois en partie compris dans la période de référence visée aux articles 3 §1er et 10 §1er. Il en est de même des rémunérations correspondant aux cachets effectués au-delà de 28 par mois.

D'une manière générale, sont exclues toutes sommes qui ne trouvent pas leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail.

§ 3 - Le revenu de remplacement est calculé sur la base de la rémunération habituelle du salarié.

Ainsi, si dans la période de référence sont comprises des périodes de maladie, de maternité ou, d'une manière plus générale, des périodes de suspension du contrat de travail n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale, ces rémunérations ne sont pas prises en compte dans le salaire de référence, sous réserve de l'application de l'article 21 §2.

Les majorations de rémunérations, intervenues pendant la période de référence servant au calcul du revenu de remplacement, sont prises en compte dans les conditions et limites prévues par un accord d'application.

Les paragraphes 4 et 5 de l'article 22 sont supprimés.

Section 2 - Allocation journalière

Art. 23 - L'article 23 est remplacé par le texte suivant :

L'allocation journalière (AJ) servie en application des articles 3 et suivants est constituée de la somme résultant de la formule suivante :

AJ = A + B + C

A = [AJ minimale[19] x (0,36 x SR ou SAR (jusqu'à 13 700 €) + 0,05 x SR ou SAR (au-delà de 13 700 €)] : 5 000

B = [AJ minimale x (0,26 x NHT (jusqu'à 690 heures) + 0,08 x NHT (au-delà de 690 heures)] : 507

C = AJ minimale x 0,70

« NHT » correspond au nombre d'heures travaillées au sens des articles 3 et 7 de la présente annexe ou de l'annexe VIII.

En cas d'application de l'article 10 §1er *b)* de la présente annexe, les paramètres fixes compris aux diviseurs de la branche « A » et « B » de la formule de calcul sont adaptés :

- le diviseur de la branche « A » est égal au nombre d'heures exigé sur la période de référence multiplié par le SMIC horaire ;
- le diviseur de la branche « B » est égal au nombre d'heures exigées sur la période de référence.

Le montant de l'allocation journalière servie en application des articles 3 et suivants ainsi déterminé ne peut être inférieur à 44 €, sous réserve des articles 25 alinéa 2, 26 §2 et 27.

Art. 24 - L'article 24 est supprimé.

Art. 25 - L'article 25 est remplacé par le texte suivant :

L'allocation journalière déterminée en application de l'article 23 est limitée à 34,4 % de 1/365e du plafond annuel des contributions à l'assurance chômage.

L'allocation journalière versée pendant une période de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi ne peut toutefois être inférieure à 20,54 € (valeur au 01.07.2015).

Art. 26 - L'article 26 est modifié comme suit :

§ 1er - Le montant de l'allocation servie aux allocataires âgés de 50 ans et plus pouvant prétendre à un avantage de vieillesse, ou à un autre revenu de remplacement à caractère viager, y compris ceux acquis à l'étranger, est égal à la différence entre le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et une somme calculée en fonction d'un pourcentage compris entre 25 % et 75 % de l'avantage de vieillesse ou du revenu de remplacement, selon l'âge de l'intéressé.

Les modalités de réduction sont fixées par un accord d'application.

Toutefois, le montant versé ne peut être inférieur au montant de l'allocation visée à l'article 23 dernier alinéa, dans les limites fixées à l'article 25.

§ 2 - Le montant de l'allocation servie aux allocataires bénéficiant d'une pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou au sens de toute autre disposition

[19] Allocation journalière minimale. A titre transitoire, l'allocation journalière minimale demeure fixée à 31,36 €, jusqu'à ce que le montant de l'allocation minimale du régime général atteigne ce montant.

prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, est cumulable avec la pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie dans les conditions prévues par l'article R. 341-17 du code de la sécurité sociale, dès lors que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits ont été cumulés avec la pension.

A défaut, l'allocation servie aux allocataires bénéficiant d'une telle pension est égale à la différence entre le montant de l'allocation d'assurance chômage et celui de la pension d'invalidité.

Art. 27 - L'article 27 est remplacé par le texte suivant :

Une participation de 0,93 % assise sur le salaire journalier moyen est retenue sur l'allocation déterminée en application des articles 23 à 26.

Le salaire journalier moyen est égal au quotient du salaire de référence, tel qu'il est fixé à l'article 21, ou du salaire annuel de référence prévu à l'article 21 §2, par le nombre de jours de travail déterminé en fonction des heures de travail à raison de 10 heures par jour. En cas de prise en compte d'un salaire annuel de référence, le nombre d'heures fixé au dénominateur tient compte des périodes assimilées à raison de 5 heures par jour.

Le prélèvement de cette participation ne peut avoir pour effet de déterminer une allocation journalière inférieure à l'allocation journalière minimale visée à l'article 23.

Le produit de cette participation est affecté au financement des retraites complémentaires des allocataires du régime d'assurance chômage.

Section 3 - Revalorisation

Art. 28 - L'article 28 est modifié comme suit :

Le Conseil d'administration ou le Bureau de l'Unédic procède une fois par an à la revalorisation du salaire de référence des allocataires dont le salaire de référence est intégralement constitué par des rémunérations anciennes d'au moins 6 mois.

Le salaire de référence ainsi revalorisé ne peut excéder 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, en vigueur à la date de la revalorisation.

Le Conseil d'administration ou le Bureau procède également à la revalorisation de toutes les allocations, ou parties d'allocations d'un montant fixe.

Ces décisions du Conseil d'administration ou du Bureau prennent effet le 1er juillet de chaque année.

Chapitre 6 - Paiement

Section 1 - Franchises et différé d'indemnisation

Art. 29 - L'article 29 est modifié comme suit :

§ 1er - La prise en charge n'est due qu'à l'expiration d'une franchise comprenant :

a) une franchise congés payés déterminée à partir du nombre de jours de congés payés acquis au cours de la période de référence visée à l'article 3 §1er ou 10 §1er de la présente annexe, à raison de 2,5 jours de congés par période de 24 jours travaillés, dans la limite de 30 jours.

b) une franchise déterminée en fonction du montant des salaires perçus au cours de la période de référence retenue pour l'ouverture de droits ou la dernière réadmission, du salaire journalier moyen tel que défini à l'article 27 et de la valeur du salaire journalier minimum interprofessionnel de croissance au dernier jour de la période de référence déterminé sur la base de 35 heures par semaine, diminuée de 27 jours selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire de la période de référence}}{\text{SMIC mensuel}} \times \frac{\text{Salaire journalier moyen}}{\text{3 x SMIC journalier}} - 27 \text{ jours}$$

§ 2 - La prise en charge est reportée à l'expiration d'un différé spécifique en cas de prise en charge consécutive à une cessation de contrat de travail ayant donné lieu au versement d'indemnités ou de toute autre somme inhérente à cette rupture, quelle que soit leur nature, dès lors que leur montant ou leurs modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative.

Ce différé spécifique correspond à un nombre de jours égal au nombre entier obtenu en divisant le montant total de ces indemnités et sommes versées à l'occasion de la fin du contrat de travail, diminué du montant éventuel de celles-ci résultant directement de l'application d'une disposition législative, par le salaire journalier moyen tel que défini à l'article 27.

Il n'est pas tenu compte, pour le calcul de ce différé, des autres indemnités et sommes inhérentes à cette rupture dès lors qu'elles sont allouées par le juge.

Ce différé spécifique est limité à 75 jours.

Si tout ou partie de ces sommes est versé postérieurement à la fin du contrat de travail ayant ouvert des droits, le bénéficiaire et l'employeur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé doivent être remboursées.

§ 3 - Ce paragraphe est supprimé.

Section 2 - Délai d'attente

Art. 30 - L'article 30 est modifié comme suit :

La prise en charge est reportée au terme d'un délai d'attente de 7 jours.

Le délai d'attente s'applique à chaque ouverture de droits ou réadmission, dès lors qu'il n'excède pas 7 jours sur une même période de 12 mois.

Section 3 - Point de départ du versement et modalités d'application des franchises et du différé d'indemnisation

Art. 31 - L'article 31 est remplacé par le texte suivant :

§ 1er - Les franchises et différé d'indemnisation déterminés en application de l'article 29 courent à compter du lendemain de la fin de contrat de travail.

En cas de réadmission ou du bénéfice de la clause de rattrapage dans les conditions de l'article 10 §1er, les délais de franchise et différé visés à l'article 29 commencent à courir, au plus tôt :

- au lendemain de la date anniversaire lorsqu'à cette date, l'allocataire se trouve en situation de privation d'emploi ;
- ou au lendemain de la fin de contrat de travail, lorsque l'allocataire exerce une activité à la date anniversaire.

Le délai d'attente visé à l'article 30 court à compter du terme du différé visé à l'article 29 §3 si les conditions d'attribution des allocations prévues aux articles 3 et 4 sont remplies à cette date. A défaut, le délai d'attente court à partir du jour où les conditions des articles 3 et 4 sont satisfaites et après application des dispositions de l'article 41.

L'application des dispositions des articles 29 et 30 s'effectue dans l'ordre suivant : différé d'indemnisation, délai d'attente, franchise congés payés, franchise.

§ 2 - La franchise visée au *a)* de l'article 29 §1er s'applique à raison de :

- 2 jours par mois, lorsque le nombre de jours de congés acquis est inférieur à 24 jours ;
- ou de 3 jours par mois, lorsque le nombre de jours de congés acquis est supérieur à 24 jours, jusqu'à épuisement du nombre de jours de congés payés ainsi déterminé.

Le délai de franchise visé au *b)* de l'article 29 §1er est réparti sur les huit premiers mois de la période d'indemnisation en fonction du nombre de jours déterminé. Lorsqu'à l'expiration de ces 8 mois, la franchise n'est pas épuisée, elle est reportée sur les mois suivants.

Seuls les jours indemnisables au titre de l'allocation d'assurance chômage servent à la computation des franchises visées à l'article 29 §1er.

Lorsque les franchises déterminées conformément aux modalités de l'article 29 §1er n'ont pu être intégralement appliquées au terme de la période d'indemnisation, il est procédé à une récupération des allocations versées à tort, sur la base du montant de l'allocation journalière déterminée à l'ouverture de droits ou de la réadmission.

Section 4 - Périodicité

Art. 32 - L'article 32 est modifié comme suit :

Les prestations sont payées mensuellement à terme échu pour tous les jours ouvrables ou non, au regard de la déclaration de situation mensuelle adressée par l'allocataire.

Tout allocataire qui fait état d'une ou plusieurs périodes d'emploi, salariées ou non salariées, relevant ou non des annexes VIII et X, au cours d'un mois civil doit en faire mention sur sa déclaration de situation mensuelle. La ou les attestations correspondantes doivent être adressées par l'employeur au centre de recouvrement national visé à l'article 56 §1er.

En l'absence de l'attestation émanant de l'employeur, un paiement provisoire des allocations est effectué sur la base de la déclaration de situation mensuelle et il est procédé à une régularisation du paiement ultérieurement.

Section 5 - Cessation du paiement

Art. 33 - L'article 33 est modifié comme suit :

§ 1er - L'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est pas due lorsque l'allocataire :

a) retrouve une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 41 ;

b) bénéficie de l'aide visée à l'article 48 ;

c) est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces ;

d) est admis à bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant ou du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ;

e) est admis au bénéfice de l'allocation de présence parentale visée à l'article *L. 544-1* du code de la sécurité sociale ;

f) a conclu un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-11 du code du service national.

§ 2 - L'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est plus due lorsque l'allocataire cesse :

a) de remplir la condition prévue à l'article 4 *c)* de la présente annexe ;

b) de résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage visé à l'article 5, alinéa 1er de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

§ 3 - Le paiement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse à la date à laquelle :

a) une déclaration inexacte ou une attestation mensongère ayant eu pour effet d'entraîner le versement d'allocations intégralement indues est détectée ;

b) l'allocataire est exclu du revenu de remplacement par le préfet dans les conditions prévues par les articles R. 5426-3, R. 5426-6 à R. 5426-10 du code du travail.

Section 6 - Prestations indues

Art. 34 - L'article 34 est modifié comme suit :

§ 1er - Les personnes qui ont indûment perçu des allocations ou des aides prévues par la présente annexe doivent les rembourser. Ce remboursement est réalisé sans préjudice des sanctions pénales résultant de l'application de la législation en vigueur, pour celles d'entre elles ayant fait sciemment des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue d'obtenir le bénéfice de ces allocations ou aides.

§ 2 - Dès sa constatation, l'indu est notifié à l'allocataire par courrier. Cette notification comporte, notamment, pour chaque versement indu le motif, la nature et le montant des sommes réclamées, la date du versement indu, les voies de recours, ainsi que le délai de deux mois pour la contestation de l'indu visé à l'article R. 5426-19 du code du travail.

Comme le prévoit l'article L. 5426-8-1 du code du travail, en l'absence de contestation du caractère indu par l'allocataire dans le délai imparti, il est procédé à la retenue d'une fraction sur les allocations à payer, sans que cette retenue ne puisse excéder la partie saisissable des allocations.

Comme le prévoit l'article L. 5426-8-2 du code du travail, en l'absence de remboursement, et après mise en demeure, une contrainte est délivrée pour la récupération de l'indu qui, à défaut d'opposition de l'allocataire dans un délai de 15 jours devant la juridiction compétente, comporte tous les effets d'un jugement.

§ 3 - La demande de remise de dette comme celle d'un remboursement échelonné, sont examinées dans les conditions prévues par un accord d'application.

§ 4 - Comme le prévoit l'article L. 5422-5 du code du travail, l'action en répétition des sommes indûment versées se prescrit, sauf cas de fraude ou de fausse déclaration, par 3 ans et, en cas de fraude ou de fausse déclaration, par 10 ans à compter du jour du versement de ces sommes. La prescription de l'action éteint la créance.

§ 5 - Les indus d'un montant inférieur à un seuil de 77 € ne donnent pas lieu à récupération. Ce seuil s'apprécie sur l'année civile toutes allocations de l'assurance chômage confondues. Ainsi, dès que la somme cumulée des allocations indûment versées non prescrites dépasse ce seuil, la procédure de récupération est engagée.

Chapitre 7 - L'action en paiement

Art. 35 - L'article 35 est modifié comme suit :

Le versement des allocations est subordonné au dépôt d'une demande d'allocations par téléprocédure sur le site internet pole-emploi.fr.

A défaut de parvenir lui-même à déposer cette demande, le salarié privé d'emploi peut procéder à cette demande dans les services de Pôle emploi, également par téléprocédure, et bénéficier le cas échéant de l'assistance du personnel de Pôle emploi.

Pour que cette demande soit recevable, le salarié privé d'emploi doit disposer d'un numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR).

Lors du dépôt de sa demande, le demandeur d'emploi atteste de l'exactitude et de la complétude des données portées dans la demande d'allocations. Il atteste également de l'exactitude et de la complétude de ses déclarations lors de l'actualisation mensuelle.

Toute demande incomplète conduit à une demande de pièces complémentaires.

Les informations nominatives contenues dans la demande d'allocations sont enregistrées dans un répertoire national des allocataires, dans le but de rechercher les cas de multiples dépôts de demandes d'allocations par une même personne pour la même période de chômage.

Pôle emploi est en droit d'exiger du ou des employeurs ou, le cas échéant, du demandeur d'emploi, la production de tous documents (contrat de travail, bulletin de paye...) ou éléments susceptibles de justifier que l'activité en cause relève du champ d'application de la présente annexe.

Afin d'assurer la continuité du service des allocations, un courrier comportant les données disponibles et utiles à la détermination de la réadmission est adressé au demandeur d'emploi, 30 jours au moins avant la date anniversaire ou la date d'épuisement du droit ouvert sur le fondement de la présente annexe ou de l'annexe X à la suite d'une fin de contrat de travail antérieure au 1er août 2016.

La procédure électronique permet au salarié privé d'emploi d'attester de l'exactitude et de la complétude des données portées dans la demande de réadmission à date anniversaire, et de solliciter formellement le bénéfice de ses allocations.

Lorsque les données sont manquantes, elles sont complétées par l'intéressé dans le mois suivant la date anniversaire ou la date d'épuisement du droit ouvert sur le fondement de la présente annexe ou de l'annexe X à la suite d'une fin de contrat de travail antérieure au 1er août 2016. A défaut de réception des pièces complémentaires dans le délai, l'examen de la réadmission est classé sans suite. L'allocataire garde la possibilité de communiquer postérieurement les éléments manquants afin que l'examen soit effectué.

Titre II - Les aides au reclassement

Les chapitres 1er à 5 du Titre II sont supprimés.

Art. 36 à 40 - Ces articles sont supprimés.

Chapitre 6 - Incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération

Art. 41 - L'article 41 est remplacé par le texte suivant :

En cas d'exercice d'une activité professionnelle, le nombre de jours de travail au cours du mois civil est déterminé en fonction du nombre d'heures de travail effectuées à raison de 10 heures par jour, le nombre de jours de privation involontaire d'emploi indemnisables au cours d'un mois civil est égal à la différence entre le nombre de jours calendaires du mois et le nombre de jours de travail affecté du coefficient 1,3.

Les rémunérations issues de la ou des activité(s) professionnelle(s), pour un mois civil donné, sont cumulables avec les allocations journalières à servir au titre du nombre de jours indemnisables déterminé à l'alinéa précédent au cours du même mois, dans la limite de 1,18 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Lorsque la somme des rémunérations issues de la ou des activité(s) professionnelle(s) et des allocations chômage à verser au titre du nombre de jours indemnisables déterminé, excède le plafond de cumul mensuel visé à l'alinéa ci-dessus, l'allocataire est indemnisé de la différence entre le plafond de cumul et la somme des rémunérations perçues pour le mois civil considéré.

En cas d'application de ce plafond, le nombre de jours indemnisables, arrondi à l'entier supérieur, correspond au quotient de la différence visée à l'alinéa ci-dessus par le montant de l'allocation journalière défini en application des articles 23 à 26.

En cas d'exercice d'une activité au moins égale à 27 jours de travail par mois calendaire, déterminés en fonction du nombre d'heures de travail effectuées à raison de dix heures par jour, aucune indemnisation n'est servie.

Art. 42 à 45 - Ces articles sont supprimés.

Les chapitres 7 et 8 du Titre II sont supprimés.

Art. 46 et 47 - Ces articles sont supprimés.

Chapitre 9 - Aide à la reprise ou à la création d'entreprise

Art. 48 - L'article 48 est modifié comme suit :

§ 1er - Une aide à la reprise ou à la création d'entreprise est attribuée, à sa demande, à l'allocataire en sa qualité de repreneur ou de créateur d'entreprise, qui justifie de l'obtention de l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) visée aux articles L. 5141-1, L. 5141-2, L. 5141-5 et R. 5141-1 et suivants du code du travail.

Dans les DOM, les allocataires bénéficiant de l'exonération de cotisations et de contributions prévue par l'article L. 756-5 du code de la sécurité sociale, pour une période de 24 mois, sont dispensés de justifier de l'obtention de l'ACCRE.

Cette aide ne peut être servie simultanément au cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération visé à l'article 41. Elle ne peut être sollicitée au cours de la clause de rattrapage visée à l'article 10 §1er *e)*.

Cette aide ne peut être attribuée qu'une seule fois à l'expiration d'un délai de 3 ans suivant la décision du préfet notifiant le bénéfice de l'ACCRE, conformément à l'article *R. 5141-3* du code du travail.

§ 2 - Le montant de l'aide est égal à 45 % du montant de l'ARE à verser, déduction faite des franchises :

- soit entre au jour de la création ou de la reprise d'entreprise et la date anniversaire ;
- soit, si cette date est postérieure, entre la date d'obtention de l'ACCRE et la date anniversaire.

L'aide donne lieu à deux versements égaux :

- le premier versement de l'aide intervient au plus tôt à la date à laquelle l'intéressé réunit l'ensemble des conditions d'attribution de l'aide, sous réserve que l'intéressé cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi, après expiration, le cas échéant, du différé visé à l'article 29 §2 de la présente annexe et du délai d'attente visé à l'article 30 de la présente annexe ;
- le second versement de l'aide intervient 6 mois après la date du premier paiement sous réserve que l'intéressé justifie, à cette date, qu'il exerce toujours effectivement son activité professionnelle dans le cadre de la création ou de la reprise d'entreprise au titre de laquelle l'aide a été accordée.

§ 3 - Si l'intéressé sollicite à nouveau le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avant la date anniversaire de la période considérée, l'indemnisation est reprise, déduction faite, le cas échéant, du montant que représente l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise versée.

En tout état de cause, l'indemnisation ne peut être reprise postérieurement à la date anniversaire au titre de la période d'indemnisation considérée.

Le chapitre 10 du Titre II est supprimé.

Art. 49 - L'article 49 est supprimé.

Titre III - Autres interventions

Chapitre 1er - Allocation décès

Art. 50 - En cas de décès d'un allocataire en cours d'indemnisation ou au cours d'une période de différé d'indemnisation ou de délai d'attente, il est versé à son conjoint une somme égale à 120 fois le montant journalier de l'allocation dont bénéficiait ou aurait bénéficié le défunt.

Cette somme est majorée de 45 fois le montant de ladite allocation journalière pour chaque enfant à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.

Chapitre 2 - Aide pour congés non payés

Art. 51 - L'article 51 est modifié comme suit :

Le salarié qui a bénéficié de l'allocation d'assurance chômage ou de l'allocation de solidarité spécifique pendant la période de référence des congés payés ou pendant la période qui lui fait suite immédiatement, et dont l'entreprise ferme pour congés payés, peut obtenir une aide pour congés non payés.

Le montant de l'aide est déterminé en tenant compte du nombre de jours de fermeture de l'entreprise, des droits à congés payés éventuellement acquis au titre de l'emploi en cours.

Chapitre 3 - Aide à l'allocataire arrivant au terme de ses droits

Art. 52 - L'article 52 est modifié comme suit :

L'allocataire dont les droits arrivent à terme au titre de l'assurance chômage, et qui ne bénéficie pas d'une allocation du régime de solidarité pour un motif autre que la condition de ressources, peut, à sa demande, bénéficier d'une aide forfaitaire.

Le montant de l'aide est égal à 27 fois la partie fixe de l'allocation visée à l'article 23.

Titre IV - Les prescriptions

Art. 53 - L'article 53 est modifié comme suit :

§ 1er - Le délai de prescription de la demande en paiement des allocations est de 2 ans suivant la date d'inscription comme demandeur d'emploi.

§ 2 - Le délai de prescription de la demande en paiement des créances visées aux articles 48 et 50 à 52 est de 2 ans suivant le fait générateur de la créance.

Art. 54 - L'article 54 est modifié comme suit :

L'action en paiement des allocations ou des autres créances visées à l'article 53, qui doit être obligatoirement précédée du dépôt de la demande mentionnée à cet article, se prescrit par 2 ans à compter de la date de notification de la décision.

Titre V - Le titre V est renommé « LES INSTANCES PARITAIRES »

Art. 55 - L'article 55 est modifié comme suit :

Les instances paritaires visées à l'article L. 5312-10 du code du travail sont compétentes pour examiner les catégories de cas fixées par la présente annexe et par les accords d'application sur saisine des intéressés.

Titre VI - Les contributions

Sous-titre 1er - Affiliation

Art. 56 - L'article 56 est modifié comme suit :

§ 1er - Les employeurs compris dans le champ d'application fixé par l'article 1er § 2 de la présente annexe ou de l'annexe VIII sont tenus de s'affilier au centre de recouvrement national, géré par l'institution visée à l'article L. 5312-1 du code du travail, dans les 8 jours suivant la date à laquelle le régime d'assurance chômage leur est applicable.

§ 2 - Par ailleurs, les employeurs visés à l'article L. 5424-1 du code du travail, occupant à titre temporaire des salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, lorsque l'activité exercée est comprise dans le champ d'application des aménagements apportés par le régime d'assurance chômage aux conditions d'indemnisation, en vertu de l'article L. 5424-20 du code du travail, sont tenus de déclarer ces activités au régime d'assurance chômage et de soumettre à contributions les rémunérations versées à ce titre.

§ 3 - Préalablement au démarrage de toute nouvelle activité relevant de la présente annexe ou de l'annexe VIII (nouvelle production, nouveau spectacle, ...), l'employeur doit demander, pour celle-ci, l'attribution d'un numéro d'objet.

Ce numéro doit être reporté, par l'employeur, obligatoirement sur les bulletins de salaire et les attestations mensuelles prévues à l'article 62, ainsi que, à chaque fois que cela est possible, sur les contrats de travail.

Toute attestation mensuelle visée à l'article 62 ne comportant pas de numéro d'objet entraînera une pénalité dont le montant est identique à celui fixé pour l'application de l'article 67 du règlement général annexé.

Le Bureau de l'Unédic devra être périodiquement informé sur la mise en œuvre de la procédure d'attribution du numéro d'objet.

Art. 57 - Cet article est supprimé.

Sous-titre 2 - Ressources

Art. 58 - Cet article est supprimé.

Chapitre 1er - Contributions

Section 1 - Assiette

Art. 59 - Il est modifié comme suit :

Les contributions des employeurs et des salariés sont assises sur les rémunérations brutes plafonnées, soit, sauf cas particuliers définis par une annexe, sur l'ensemble des rémunérations entrant, converties le cas échéant en euros sur la base du taux officiel du change lors de leur perception, dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Les rémunérations versées à compter du 1er juillet 2017 sont prises en compte avant application de l'abattement pour les professions admises au bénéfice de la déduction pour frais professionnels de 20 % ou 25 %.

Sont cependant exclues de l'assiette des contributions, les rémunérations dépassant, employeur par employeur, 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Section 2 - Taux

Art. 60 - L'article 60 est remplacé par le texte suivant :

§ 1er - Le financement de l'allocation visée par la présente annexe est constitué de deux taux de contributions.

Le taux des contributions destinées au financement de l'indemnisation résultant de l'application des règles de droit commun de l'assurance chômage est fixé à 6,45 % et réparti comme suit :

- une contribution à la charge des employeurs composée du taux de contribution de 4 %, auquel s'ajoute une majoration exceptionnelle et temporaire de 0,05 %. Cette dernière majoration est mise en place, au plus, pour la durée de la convention du 14 avril 2017 ;
- une contribution à la charge des salariés à hauteur de 2,40 %.

Le taux des contributions destinées au financement de l'indemnisation résultant de l'application de règles dérogatoires et spécifiques fixées par la présente annexe et prévu par l'article L. 5424-20 du code du travail, est fixé à :

- pour les rémunérations versées à compter du 1er août 2016, 6,90 %, réparti à raison de 4,50 % à la charge des employeurs et 2,40 % à la charge des salariés ;
- pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2017, ce taux est fixé à 7,40 %, réparti à raison de 5 % à la charge des employeurs et 2,40 % à la charge des salariés.

§ 2 - Par dérogation, la part de la contribution à la charge de l'employeur destinée au financement de l'indemnisation résultant de l'application des règles de droit commun de l'assurance chômage, visée au précédent paragraphe, est fixée à 4,55 % pour les contrats de travail à durée déterminée visés à l'article L. 1242-2 3° du code du travail, excepté pour les emplois à caractère saisonnier, d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

§ 3 - La part de la contribution à la charge de l'employeur demeure fixée à 4,05 % :

- dès lors que le salarié est embauché par l'employeur en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée ;
- pour tous les contrats de travail temporaires visés aux articles L. 1251-1 et suivants du code du travail et les contrats de travail à durée déterminée visés aux 1°,2°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Section 3 - Exigibilité

Art. 61 - L'article 61 est remplacé par le texte suivant :

Les contributions sont exigibles au plus tard le 15 du mois suivant celui au cours duquel les rémunérations sont versées.

Section 4 - Déclarations

Art. 62 - L'article 62 est modifié comme suit :

Les employeurs sont tenus de déclarer les rémunérations servant au calcul des contributions incombant tant aux employeurs qu'aux salariés conformément à l'article R. 5422-6 du code du travail.

Les employeurs doivent adresser dès la fin du contrat de travail et au plus tard avec leur avis de versement, les attestations correspondantes pour chaque salarié employé dans le mois. Sur ces attestations figurent notamment les périodes d'emploi et les rémunérations afférentes à ces périodes qui ont été soumises à contributions. Ces déclarations sont effectuées selon des modalités fixées par l'Unédic. En cas de non-déclaration par l'employeur, lors du versement mensuel des contributions, des périodes d'emploi, des majorations de retard sont dues dans les conditions fixées à l'article 66 du règlement général.

Le troisième alinéa de l'article 62 est supprimé.

A l'expiration de chaque année civile, les employeurs sont tenus de retourner à l'organisme de recouvrement mentionné à l'article L. 5427-1 du code du travail, la déclaration de régularisation annuelle, conforme au modèle national arrêté par l'Unédic, qui comporte, d'une part, l'ensemble des rémunérations payées à leurs salariés et soumises à contributions compte tenu des règles de régularisation annuelle applicables, d'autre part, l'indication des renseignements sur l'effectif du personnel au 31 décembre de l'année considérée.

La déclaration de régularisation annuelle doit être retournée à l'organisme de recouvrement, dûment complétée, au plus tard le 31 janvier suivant. Si le compte de l'employeur est débiteur, le versement de régularisation de l'année est joint à cette déclaration.

Art.63 - Cet article est supprimé.

Section 5 - Paiement

Art. 64 - Le règlement des contributions est effectué à la diligence de l'employeur, qui est responsable du paiement des parts patronale et salariale.

Le montant des contributions est arrondi à l'euro le plus proche. La fraction d'euro égale à 0,50 est comptée pour 1.

L'employeur qui a opté pour le recouvrement simplifié, règle les contributions, trimestriellement, sous forme d'acompte prévisionnel.

Art. 65 - L'article 65 est modifié comme suit :

Les contributions sont payées par chaque établissement au centre de recouvrement national géré par l'institution visée à l'article *L. 5312-1* du code du travail.

Art. 66 - Les contributions non payées aux dates limites d'exigibilité fixées aux articles 61 et 62, 5e alinéa, sont passibles de majorations de retard dont les modalités et les taux sont prévus par un accord d'application.

Ces majorations de retard, calculées sur le montant des contributions dues et non payées, commencent à courir dès le lendemain de la date limite d'exigibilité.

Art. 67 - Le défaut de production, dans les délais prescrits, de la déclaration de régularisation annuelle prévue à l'article 62 entraîne une pénalité dont le montant est fixé par un accord d'application en fonction :

- du nombre de salariés figurant sur le dernier avis de versement retourné par l'employeur défaillant ;
- de l'effectif salarié moyen des entreprises relevant de la même branche d'activité et contribuant selon la même périodicité que l'entreprise défaillante, lorsque l'organisme de recouvrement ne connaît pas l'effectif salarié réel de celle-ci.

Si le retard excède 1 mois, une pénalité identique est automatiquement ajoutée pour chaque mois ou fraction de mois de retard.

Art. 68 - Cet article est supprimé.

Art.69 - L'article 69 est modifié comme suit :

L'instance compétente au sein de l'organisme de recouvrement mentionné à l'article L. 5427-1 du code du travail peut, dès lors que le débiteur en formule la demande, accorder une remise totale ou partielle des majorations de retard prévues à l'article 66 et des sanctions prévues aux articles 56 §3, 62 et 67 aux débiteurs de bonne foi justifiant de l'impossibilité dans laquelle ils se sont trouvés, en raison d'un cas de force majeure, de régler les sommes dues dans les délais impartis.

Art. 70 à 74 - Ces articles sont supprimés.

Art. 75 - L'article 75 est supprimé.

Titre VII - Entrée en vigueur

Art. 76 - Cet article est supprimé.

Art. 77 - Cet article est supprimé.

Art. 78 - La commission paritaire de suivi instituée par l'accord professionnel relatif à l'indemnisation du chômage dans les branches du spectacle du 28 avril 2016 a pour mission d'examiner toute difficulté d'application de l'accord professionnel et de son avenant, notamment concernant les questions liées à la coordination des régimes, au traitement des arrêts maladie hors affection longue durée et les conditions de réexamen des droits, dans le respect des prérogatives de chacun. Elle est composée des partenaires sociaux représentatifs des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle.

Un règlement intérieur défini par ses membres précise les modalités de fonctionnement et de saisine de cette commission.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CPME,

Pour l'U2P,

Pour la CFDT,

Pour la CFTC,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Annexe XI

au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les dispositions de la présente annexe sont applicables aux salariés involontairement privés d'emploi ayant bénéficié d'une ouverture de droits à l'assurance chômage consécutive à la cessation d'un contrat de travail conclu en application des articles :

- *L. 6221-1 et suivants* du code du travail relatifs au contrat d'apprentissage ;
- *L. 6325-1 et suivants* du code du travail relatifs au contrat de professionnalisation.

Pour son application aux salariés définis ci-dessus, le *règlement général* annexé à la *convention du 14 avril 2017* relative à l'assurance chômage est modifié comme suit :

Art. 26 - Le paragraphe 3 est modifié *comme suit :*

§ 3 - *Le salarié privé d'emploi, qui a été admis à la suite de la fin d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, et qui justifie d'une ou plusieurs périodes d'emploi dans les conditions définies au titre I, peut opter pour l'ouverture de droits à laquelle il aurait été procédé en l'absence de reliquat de droits.*

Dans ce cas, le reliquat des droits issu de l'ouverture de droits consécutive à la fin du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation est considéré comme déchu.

L'option peut être exercée à l'occasion d'une reprise de droits consécutive à une fin de contrat de travail qui n'a pas déjà donné lieu à cette possibilité ou sur demande expresse pendant toute la durée du droit initial ; elle est irrévocable.

La prise en charge prend effet à compter de la demande de l'allocataire.

L'allocataire qui réunit les conditions requises pour exercer l'option décrite au présent paragraphe est informé du caractère irrévocable de l'option, de la perte du reliquat de droits qui en résulte, des caractéristiques de chacun des deux droits concernant notamment la durée et le montant de l'allocation journalière, et des conséquences de l'option sur le rechargement des droits.

L'option peut être exercée dans un délai de 21 jours à compter de la date de la notification de l'information visée ci-dessus.

La décision de l'allocataire doit être formalisée par écrit.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 1 du 14 avril 2017

pris pour l'application du règlement général annexé et des annexes au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Détermination de la réglementation applicable : ouverture des droits, rechargement des droits, calcul du salaire de référence

§ 1er - La réglementation retenue pour apprécier les droits d'un salarié privé d'emploi est, normalement, celle sous l'empire de laquelle celui-ci se trouvait placé du fait de l'activité qu'il exerçait immédiatement avant la dernière fin de contrat de travail précédant l'inscription comme demandeur d'emploi ou, le cas échéant, l'actualisation précédant la demande d'allocations visée à l'article 39 §1er du règlement général, ceci sous réserve :

- qu'il remplisse la condition de durée de travail ou de durée de versement des contributions exigée par la réglementation considérée au titre des activités relevant de cette réglementation ;
- qu'à défaut de satisfaire à la précédente condition, il ait, dans l'activité en cause, effectué un minimum de jours travaillés ou d'heures travaillées dans une ou plusieurs entreprises relevant du régime d'assurance chômage, appartenu pendant une durée minimum à de telles entreprises, ou effectué des activités ayant donné lieu au versement des contributions pendant une durée minimum, ceci pendant les 3 mois précédant la fin du contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits.

Le nombre minimum de jours travaillés ainsi exigé est de :

- 22 jours travaillés pour l'application du règlement général annexé et des *annexes I, V (point 2)* et *IX* (chapitre 1er).

Le nombre d'heures travaillées ainsi exigé est de :

- 151 heures pour l'application du règlement général annexé et des *annexes V et IX* (chapitre 1er) ;
- 210 heures pour l'application de l'*annexe II* (chapitre 1er) et de l'*annexe IX* (rubrique 2.2.) ;
- 30 jours d'embarquement administratif sont exigés pour l'application de l'*annexe II* et de l'*annexe IX* (rubrique 2.2.) ;
- 45 vacations sont exigées pour l'application de l'*annexe III* ;
- la durée minimum des activités au titre desquelles des contributions doivent avoir été versées est de 30 jours pour l'application de l'*annexe IX* (chapitres 2 et 3).

Si aucune des conditions qui précèdent n'est remplie au titre de l'activité la plus récente, c'est la dernière activité à l'occasion de laquelle une de ces conditions est satisfaite qui détermine la réglementation applicable, ceci sous réserve que le temps écoulé entre la date de la fin de contrat de travail, cause de la cessation d'activité ainsi déterminée, et le moment où l'intéressé s'est inscrit comme demandeur d'emploi ou a, le cas échéant, procédé à l'actualisation précédant la demande d'allocations visée à l'article 39 §1er, soit inférieur à 12 mois.

La période de 12 mois en cause est allongée, le cas échéant, dans les conditions prévues à l'*article 7* du règlement général annexé.

§ 2 - Une fois déterminée la réglementation applicable, il est tenu compte pour l'appréciation des conditions de durée de travail, comme de durée minimum de temps de versement des contributions, des équivalences prévues au §8 ci-après.

§ 3 - Si, dans le cadre de la réglementation applicable, le salarié privé d'emploi ne satisfait pas aux conditions d'ouverture des droits visées au paragraphe précédent, des droits peuvent lui être ouverts en prenant en considération, dans les conditions prévues à l'avant-dernier alinéa du §1er du présent accord d'application, la dernière activité au titre de laquelle les dispositions visées par les §1er et §2 ci-dessus sont à la fois satisfaites.

§ 4 - Lorsqu'un salarié privé d'emploi ne peut prétendre ni à l'ouverture d'une période d'indemnisation, ni au versement du reliquat d'une période d'indemnisation, mais peut justifier, compte tenu des règles d'équivalence prévues au §8 ci-après :

- de 610 heures travaillées dans une ou plusieurs entreprises relevant du régime d'assurance chômage ;
- ou de 88 jours travaillés au sens de l'article 3 du règlement général, dans une de ces entreprises au cours des :
  - 28 mois précédant la date de la fin du contrat de travail, cause de la cessation d'activité relevant du régime, s'il est âgé de moins de 53 ans à la date de la fin de son contrat de travail ;

  ou
  - 36 mois précédant la date de la fin du contrat de travail, cause de la cessation d'activité relevant du régime d'assurance chômage, s'il est âgé de 53 ans et plus à la date de la fin de son contrat de travail ;

il lui est ouvert une période d'indemnisation de 122 jours calendaires, pendant laquelle il reçoit l'allocation journalière d'un montant égal à celui visé au dernier alinéa de l'*article 14* du règlement général annexé dans la limite du plafond prévu à l'*article 16*, à la condition que le temps écoulé entre le moment où l'intéressé se trouve en état de bénéficier de cette allocation et la date de la dernière fin de contrat de travail prise en compte soit inférieur à 12 mois, période allongée le cas échéant dans les conditions prévues à l'*article 7* du règlement général annexé.

§ 5 - A la date d'épuisement des droits, lorsqu'un salarié privé d'emploi peut justifier, compte tenu des règles d'équivalence prévues au §8 ci-après, avoir accompli au moins 150 heures travaillées dans une ou plusieurs entreprises relevant du régime d'assurance chômage au titre des activités exercées antérieurement à la date de fin de droits, il peut être procédé au rechargement des droits tel que défini à l'*article 28* du règlement général annexé.

Le rechargement au sens de l'*article 28* du règlement général annexé est prononcé au titre de la réglementation applicable lors de la précédente ouverture de droits lorsque la condition d'affiliation prévue à l'*article 3* du règlement général annexé, recherchée dans les conditions du §1er du présent accord d'application, n'est pas remplie.

§ 6 - Lorsqu'au cours de la période prise en considération pour le calcul du salaire de référence, l'intéressé avait occupé plusieurs emplois relevant de réglementations différentes, le salaire est déterminé comme suit :

a)

- pour les périodes de travail relevant du règlement général annexé ou des annexes dans lesquelles sont prises en compte les rémunérations afférentes aux périodes considérées, ce sont ces rémunérations qui sont retenues ;
- pour les périodes de travail relevant d'annexes dans lesquelles sont prises en compte les rémunérations effectivement perçues pendant ces périodes, celles-ci sont prises en compte ;
- pour les périodes de travail relevant de l'*annexe IX* (chapitres 2 et 3), il s'agit des salaires correspondant aux contributions versées au titre de ces périodes ;

b) la somme de ces salaires, après application des *articles 11, 12* et *13* du règlement général annexé ou des annexes, permet de déterminer le salaire de référence et le salaire journalier de référence.

§ 7 - Si l'application des dispositions prévues aux paragraphes ci-dessus a pour conséquence :

- d'apprécier les droits d'un salarié privé d'emploi dans le cadre d'une réglementation ne correspondant pas à celle dont il relève habituellement ;
- ou de calculer les droits à allocations d'un salarié privé d'emploi à partir de rémunérations sensiblement réduites par rapport à ses rémunérations habituelles ;

il peut être décidé d'office ou à la requête de l'allocataire, d'indemniser ce dernier en prenant en considération :

- le dernier emploi correspondant à son activité habituelle ;
- ou le dernier emploi au titre duquel il a reçu des rémunérations qui peuvent être considérées comme normales ; cette disposition s'applique également lorsque les activités exercées relèvent d'une même réglementation ;

ceci sous réserve que la fin du contrat de travail, cause de la cessation d'activité, ne se soit pas produite depuis plus de 12 mois à la date à laquelle des droits à indemnisation sont ouverts ou au maximum depuis plus de 15 mois, si l'intéressé s'est trouvé dans une des situations visées à l'*article 7* du règlement général annexé.

Les délais précités ne sont pas opposables à l'intéressé âgé de 57 ans et plus lors de la rupture du contrat de travail invoquée.

§ 8 - Pour l'application des paragraphes précédents : 1,4 jour travaillé = 1 jour d'embarquement administratif = 2 vacations = 1 jour de contributions = 7 heures de travail.

Ces règles d'équivalence ne s'appliquent pas pour la détermination d'un droit ouvert au titre des annexes VIII et X.

§ 9 - Lorsque les activités prises en considération pour l'ouverture des droits relèvent de l'*annexe VIII* ou de l'*annexe X* au règlement général annexé, les droits du travailleur privé d'emploi sont appréciés selon les dispositions ci-après :

- la condition d'affiliation est déterminée en totalisant les heures de travail accomplies au titre des annexes VIII et X au cours des 365 jours précédant la fin de contrat de travail ;

- la réglementation applicable est celle de l'annexe qui correspond aux activités ayant permis de constater l'affiliation la plus importante au cours des périodes de référence précédant la fin de contrat de travail.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 2 du 14 avril 2017
pris pour l'application de l'article 18 §1er du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Cumul du revenu de remplacement avec un avantage de vieillesse

Le salarié privé d'emploi qui demande à bénéficier des allocations du régime d'assurance chômage, alors qu'il peut prétendre au versement d'un ou plusieurs avantage(s) de vieillesse, ou d'autres revenus de remplacement à caractère viager, direct(s), liquidé(s) ou liquidable(s), a droit à une allocation d'assurance chômage calculée suivant les dispositions du règlement général annexé et de ses annexes, dans les conditions suivantes :

- avant 50 ans, l'allocation d'assurance chômage est cumulable intégralement avec l'avantage ou les avantages visé(s) ci-dessus ;
- entre 50 ans et 55 ans, l'allocation d'assurance est diminuée de 25 % de l'avantage ou des avantages visé(s) ci-dessus ;
- entre 55 ans et 60 ans, l'allocation d'assurance est diminuée de 50 % de l'avantage ou des avantages visé(s) ci-dessus ;
- à partir de 60 ans, l'allocation d'assurance est diminuée de 75 % de l'avantage ou des avantages visé(s) ci-dessus.

Il y a lieu de déduire de l'allocation tous les avantages de vieillesse ou autres avantages directs à caractère viager, liquidés ou liquidables, dont l'acquisition est rendue obligatoire dans l'entreprise.

Dans tous les cas, le montant obtenu ne peut être inférieur au montant de l'allocation visée à l'article 14 dernier alinéa, dans les limites fixées aux *articles 15 à 17* du règlement général annexé.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 3 du 14 avril 2017
pris pour l'application de l'article 18 §1er du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Cumul du revenu de remplacement avec une pension militaire

Considérant la loi n°96-1111 du 19 décembre 1996 relative aux mesures en faveur du personnel militaire dans le cadre de la professionnalisation des armées.

Il est convenu de prendre la disposition d'accompagnement suivante :

Les salariés involontairement privés d'emploi, dont l'âge est inférieur à l'âge prévu au 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail, qui bénéficient d'une pension militaire peuvent, par dérogation à l'accord d'application n° 2, percevoir l'allocation d'assurance chômage sans réduction.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 4 du 14 avril 2017
pris pour l'application de l'article 4 §1er, alinéas 8, 9 et 11 de la convention du 14 avril 2017
relative à l'assurance chômage

Modalités de calcul de la réduction des taux de contributions

§ 1er - Pour la détermination du résultat d'exploitation, il est retenu le total des comptes de résultat de gestion technique, gestion administrative et des produits et charges financières tels qu'inscrits au bilan de l'assurance chômage au titre de la période comptable semestrielle.

Afin d'apprécier le niveau d'endettement du régime d'assurance chômage, sont pris en compte :

- les emprunts et dettes financières, déduction faite des valeurs mobilières de placement acquises et des avoirs disponibles sur comptes bancaires ;
- le solde de la contribution due à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail en application de l'article L. 5422-24 du même code inscrit dans les livres de l'Unédic.

§ 2 - Pour la détermination du montant des contributions mentionné aux alinéas 8 et 9 de l'article 4 §1er de la convention, sont prises en compte les contributions encaissées visées aux articles L. 5422-9, L. 5422-11 et L. 5424-20 du code du travail, ainsi que la contribution prévue à l'article 4 §3 de la convention.

§ 3 - Pour la détermination de la réduction des taux des contributions, il est appliqué la règle suivante pour obtenir un montant arrondi au centième de point :

- si le troisième chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, l'arrondi est effectué au centième de point supérieur ;
- si le troisième chiffre après la virgule est inférieur à 5, l'arrondi est effectué au centième de point inférieur.

Cette réduction ne doit pas avoir pour effet de diminuer de plus de 0,4 point le taux global des contributions au cours d'une période de 12 mois à compter de sa date d'effet.

§ 4 - La réduction des taux des contributions produit ses effets à compter du 1er jour du semestre suivant le semestre au cours duquel son calcul a été établi.

§ 5 - Le Bureau de l'Unédic est informé de la réduction des taux des contributions résultant de l'application des dispositions de l'*article 4 §1er*, alinéas 8, 9 et 11 de la convention.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 5 du 14 avril 2017
pris pour l'application des articles 11 et 12 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Cas des salariés qui n'exerçaient plus qu'une activité réduite dans leur entreprise ou ne recevaient plus qu'un salaire réduit à la veille de la fin de leur contrat de travail

Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de l'allocation journalière est établi sur la base des rémunérations ayant servi au calcul des contributions au titre des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé.

§ 1er - Toutefois, lorsqu'un salarié :

a) a accepté de travailler à temps partiel dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel conclue en application des articles R. 5123-40 et R. 5123-41 du code du travail, et a été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de la période de 2 ans correspondant à la mise en œuvre du dispositif ou à l'issue de cette période ;

b) a accepté le bénéfice d'une convention de préretraite progressive visée à l'ancien article R. 322-7 du code du travail, et a été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de l'application de la convention ;

c) a été autorisé par la sécurité sociale à reprendre un emploi à temps partiel en restant indemnisé au titre des indemnités journalières, en application de l'article L. 433-1, alinéa 3 du code de la sécurité sociale, et a été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de cette période ;

d) a bénéficié d'un congé parental d'éducation à temps partiel visé aux articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail, ou d'un congé de présence parentale prévu aux articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du même code et a été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de ce congé ;

e) a bénéficié d'un congé de fin de carrière ou d'une cessation anticipée d'activité, prévu par une convention ou un accord collectif et a été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de ce congé ou de la période de cessation anticipée d'activité ;

f) a été indemnisé au titre de l'activité partielle visée à l'article L. 5122-1 du code du travail, et a été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de cette période ;

g) a bénéficié d'une période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise en application des articles L. 3142-105 à L. 3141-119 du code du travail, et a été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de cette période ;

il peut être décidé d'office ou à la requête de l'allocataire de retenir comme salaire de référence, pour le calcul des allocations, les rémunérations perçues ou afférentes à la période précédant immédiatement la date à laquelle la situation a cessé de pouvoir être considérée comme normale.

§ 2 - Il en va de même lorsqu'un salarié s'est trouvé dans l'une des situations suivantes et dans la mesure où elles ne se sont pas prolongées au-delà d'un an :

a) soit, a accepté, en raison de la situation exceptionnelle dans laquelle se trouvait son entreprise (liquidation judiciaire - redressement judiciaire), de continuer à y exercer une activité suivant un horaire de travail réduit ayant cessé d'être indemnisé au titre de l'activité partielle, le contingent d'heures indemnisables à ce titre étant épuisé ;

b) soit, a accepté de continuer d'exercer son activité suivant un horaire de travail réduit décidé au niveau d'une unité de production par une convention ou un accord collectif conclu en raison de difficultés économiques ;

c) soit, a accepté, à la suite d'une maladie ou d'un accident, dans l'entreprise où il était précédemment occupé, de nouvelles fonctions moins rémunérées que les précédentes ;

d) soit, a accepté, à la suite de difficultés économiques, et en application d'un accord collectif, d'exercer la même activité suivant le même horaire, en contrepartie d'un salaire réduit.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 6 du 14 avril 2017
pris pour l'application de l'article 12 §3 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Variations de rémunérations

§ 1er - Le montant du revenu de remplacement versé à un salarié privé d'emploi doit être en rapport avec les rémunérations que celui-ci percevait d'une manière habituelle pendant la période de travail servant de référence au calcul du montant du revenu de remplacement.

A ce titre, sont prises en compte dans le salaire de référence les rémunérations ou majorations de rémunération résultant, dans leur principe et leur montant :

- de dispositions législatives ou réglementaires, des dispositions d'une convention ou d'un accord collectifs ou d'une décision unilatérale de revalorisation générale des salaires pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement pendant la période de référence ;
- de la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein, ou, plus généralement, d'un accroissement du temps de travail, d'un changement d'employeur, d'une promotion ou de l'attribution de nouvelles responsabilités effectivement exercées.

§ 2 - Les majorations de rémunérations constatées pendant les périodes de délai congé et de délai de prévenance et qui ne s'expliquent pas par l'une des causes visées au §1er ne sont pas prises en compte dans le salaire de référence.

Les autres augmentations de rémunérations constatées pendant la période de référence et qui ne s'expliquent pas par l'une des causes visées au §1er ne peuvent être prises en compte que sur décision favorable de l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail.

§ 3 - La rémunération perçue de manière habituelle au sens de l'article 12 §3 du règlement général est établie à partir des rémunérations déclarées par l'employeur. Toute rémunération mensuelle pour laquelle le taux horaire varierait de plus de 20% par rapport au taux horaire moyen sur la période de référence doit être analysée pour statuer sur les éléments à prendre dans la rémunération retenue pour le calcul de l'allocation.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 7 du 14 avril 2017
pris pour l'application de l'article 15 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017
relative à l'assurance chômage

Travail à temps partiel

En application de l'article 15, lorsque le salarié privé d'emploi exerçait son activité selon un horaire inférieur à la durée légale le concernant ou à la durée instituée par une convention ou un accord collectifs, le montant de la partie fixe visé à l'article 14, 2e tiret, et le montant de l'allocation minimale prévue au dernier alinéa de ce même article, sont affectés d'un coefficient réducteur.

Ce coefficient est égal au quotient obtenu en divisant le nombre d'heures de travail correspondant à l'horaire de l'intéressé pendant la période servant au calcul du salaire de référence, par l'horaire légal ou l'horaire de la convention ou de l'accord collectif correspondant à la même période.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 8 du 14 avril 2017
pris pour l'application des articles 39 à 43 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Instruction de la demande d'allocations et information du salarié privé d'emploi

§ 1er - Informations lors de la demande d'allocations

La demande d'allocations, transmise par voie électronique ou non, indique au salarié privé d'emploi que tout changement de sa situation personnelle ou professionnelle susceptible de modifier ses conditions de prise en charge doit être communiqué immédiatement. Il s'agit notamment des changements ayant des effets sur :

- le montant de l'allocation ;
- le montant du droit ouvert ;
- le nombre de jours indemnisables ;
- les conditions de récupération des sommes indûment versées ;
- la détermination de la fraction saisissable des allocations.

§ 2 - Recevabilité de la demande d'allocations

La demande d'allocations est recevable dès lors qu'elle est complétée, datée et authentifiée par voie électronique dans les conditions prévues par le décret 2016-729 du 1er juin 2016, et que le salarié privé d'emploi a communiqué son numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR), ou une attestation d'assujettissement à un des régimes de sécurité sociale gérés par la Caisse des Français à l'étranger, ou, à défaut, son titre de séjour. Ces données sont certifiées par Pôle emploi dans les conditions prévues par l'article R. 5312-41 du code du travail.

A défaut, une demande des éléments manquants est transmise à l'intéressé par voie électronique ou par courrier.

Dans tous les cas, la demande d'allocations et la demande d'éléments manquants sont enregistrées.

§ 3 - Instruction de la demande d'allocations et examen des droits en vue du rechargement

Lorsque les éléments renseignés par le salarié privé d'emploi dans la demande d'allocations sont suffisants pour ouvrir un droit ou permettre la reprise du versement des allocations, celle-ci est instruite à compter de son enregistrement en vue d'une notification à l'intéressé, même si des éléments d'information complémentaires sont susceptibles de modifier le montant de l'allocation d'assurance ou la durée du droit ouvert.

Dans ce cas, la notification du droit est accompagnée d'une demande de pièces complémentaires.

En tout état de cause, les demandes d'allocations doivent être justifiées des pièces permettant d'apprécier le caractère involontaire du chômage de l'intéressé.

Lorsqu'aucun droit ne peut être ouvert en l'absence des informations nécessaires, une demande précisant la liste des pièces complémentaires requises et leur délai de communication est adressée à l'intéressé. La demande de pièces complémentaires et leur retour sont enregistrés.

A défaut de réception des pièces complémentaires dans le délai, l'intéressé est informé du délai dont il dispose pour communiquer les éléments manquants. Au terme de ce délai, à défaut de réception des pièces complémentaires, la demande d'allocations est classée sans suite.

Les éléments pris en compte en vue du rechargement sont communiqués à l'allocataire au moins 30 jours avant la date d'épuisement des droits.

L'absence de réponse de l'intéressé dans ce délai ne fait pas échec au rechargement, ni à la possibilité pour l'allocataire de communiquer postérieurement des informations complémentaires ou rectificatives.

Le cas échéant, le droit issu du rechargement est modifié et fait l'objet d'une notification à l'intéressé conformément au §4.

§ 4 - Notification de la décision

La notification de la décision d'admission au bénéfice de l'allocation d'assurance comporte les informations relatives au nom de l'allocation, à la date du premier jour indemnisé, à la durée d'affiliation retenue en jours travaillés, à la durée du droit ouvert en jours calendaires, au montant du salaire de référence et au montant journalier de l'allocation. Elle précise le taux de remplacement auquel correspond le montant de l'allocation, en pourcentage du montant brut du salaire de référence.

Elle comporte également les informations relatives à l'intérêt d'une reprise d'activité professionnelle et aux conséquences de la perte d'une activité professionnelle conservée, en cours d'indemnisation. Elle indique, en outre, que lorsque le salarié privé d'emploi en cours d'indemnisation justifie d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées, la poursuite de l'indemnisation est subordonnée au fait qu'il ne renonce pas volontairement à sa dernière activité professionnelle salariée, dans les conditions prévues par l'article 26 §2 du règlement général annexé.

La notification de reprise du versement des allocations précise également la date à partir de laquelle le paiement des allocations est poursuivi.

La notification du rechargement des droits précise notamment les éléments retenus pour le calcul de l'allocation et la détermination de la durée d'indemnisation.

Lorsque l'intéressé ne remplit pas les conditions d'attribution ou de reprise du versement des allocations, une notification de rejet lui est adressée, précisant notamment le motif de la décision et la référence au texte règlementaire. Il en est notamment ainsi lorsqu'il ne peut être justifié de la condition de chômage involontaire prévue à l'article 26 §1er.

Lorsque la décision peut être prise après examen de la demande par l'Instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail, le salarié privé d'emploi est informé de la procédure applicable et de la date à laquelle sa demande sera examinée. Dès que l'instance compétente a statué sur sa demande, une notification est adressée à l'intéressé l'informant de sa décision.

Les modèles de notification comprenant les éléments d'information mentionnés au présent paragraphe font l'objet d'un examen préalable par le Bureau de l'Unédic.

§ 5 - Délais et mise en œuvre

La convention pluriannuelle prévue à l'article L. 5312-3 du code du travail précise les délais de traitement et de notification des décisions d'admission ou de rejet de la demande d'allocations.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 9 du 14 avril 2017
pris pour l'application des articles 3, 9 §1er, 28 et 29 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Activités déclarées à terme échu et prestations indues

§ 1er - Sont considérées comme régulièrement déclarées à terme échu, les activités déclarées à la fin de chaque mois et attestées ultérieurement par l'envoi de bulletin(s) de salaire.

§ 2 - Sont indues les prestations versées correspondant aux jours d'activité non déclarée.

§ 3 - Toute période d'activité non déclarée fait l'objet dès sa constatation d'un signalement à l'intéressé. Cette information porte notamment sur la mise œuvre des dispositions prévues au §4.

§ 4 - Lorsque des périodes d'activité professionnelle non déclarées d'une durée supérieure à trois jours, consécutifs ou non, au cours du même mois civil sont constatées, celles-ci ne sont pas prises en compte pour l'ouverture de droits ou un rechargement et les rémunérations correspondantes ne sont pas incluses dans le salaire de référence.

Lorsque l'application de ces dispositions fait obstacle à l'ouverture de droits ou à un rechargement, la période d'activité non déclarée pourra être retenue sur décision favorable de l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 10 du 14 avril 2017
pris pour l'application des articles 24 dernier alinéa et 32 du règlement général
annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Acomptes et avances

§ 1er - Acomptes

Les acomptes sur prestations correspondent à des paiements partiels à valoir sur le montant d'une somme qui sera due à échéance normale.

En cours de mois, un acompte peut être versé à l'intéressé sur sa demande.

Cet acompte correspond au nombre de jours indemnisables multiplié par le montant journalier de l'allocation servie à l'intéressé.

§ 2 - Avances

Les avances sur prestations prévues par l'article 24 dernier alinéa et 32 du règlement général annexé correspondent, au terme d'un calcul provisoire, au paiement d'un montant effectué préalablement à la transmission par l'allocataire du justificatif de sa rémunération perçue dans le cadre de l'exercice d'une activité professionnelle au sens des articles 30 à 32 du règlement général annexé.

Le nombre de jours indemnisables déterminé au terme de cette opération est affecté d'un coefficient fixé par décision du Conseil d'administration de l'Unédic ; ce coefficient ne peut être inférieur à 0,8.

Le montant de l'avance est calculé en fonction des rémunérations déclarées par l'allocataire selon les modalités fixées à l'article 30 alinéa 2 du règlement général annexé et en fonction du montant journalier net de l'allocation servie à l'intéressé.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CPME,

Pour l'U2P,

Pour la CFDT,

Pour la CFTC,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n°11 du 14 avril 2017
pris pour l'application de l'article 30 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017
relative à l'assurance chômage

Activité professionnelle non salariée

Les modalités de cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération procurée par l'exercice d'une activité professionnelle non salariée, sont celles des articles 30 à 33 du règlement général annexé, sous réserve des aménagements qui suivent.

Pour l'application de l'article 31, le nombre de jours indemnisables au cours du mois civil est déterminé comme suit :

- 70 % des rémunérations déclarées au titre des assurances sociales sont soustraites du montant total des allocations journalières qui auraient été versées pour le mois considéré en l'absence de reprise d'activité ;
- le résultat ainsi obtenu est divisé par le montant de l'allocation journalière déterminé aux articles 14 à 18 ;
- le quotient ainsi obtenu, arrondi à l'entier le plus proche, correspond au nombre de jours indemnisables du mois ;
- le cumul des allocations et des rémunérations ne peut excéder le montant mensuel du salaire de référence.

Pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise placés sous le régime micro-social, la rémunération visée à l'alinéa précédent correspond au chiffre d'affaires auquel est appliqué l'abattement forfaitaire pour frais professionnels visé aux articles 50-0 *et* 102 ter du code général des impôts.

Les créateurs ou repreneurs d'entreprise doivent justifier du montant de leur rémunération issue de l'exercice de leur activité professionnelle non salariée. Le cumul des allocations et de rémunérations pour un mois donné est déterminé en fonction des déclarations d'activités effectuées conformément à l'article 30 alinéa 2 du règlement général et des justificatifs de rémunération produits avant le paiement de l'allocation.

§1er - Paiement par avance sur la base des rémunérations déclarées

Lorsque le créateur ou repreneur d'entreprise ne peut justifier du montant de ses rémunérations professionnelles, il est procédé à un paiement par avance, à partir du montant des rémunérations déclarées lors de l'actualisation mensuelle, conformément à l'article 32 du règlement général.

Ainsi, le nombre de jours indemnisables, déterminé conformément à l'alinéa 2 du présent accord d'application, est affecté d'un coefficient égal à 0,8.

Le calcul définitif du montant dû est établi au vu des justificatifs et le paiement définitif est effectué déduction faite de l'avance.

L'absence de production des justificatifs des rémunérations donne lieu à récupération des sommes avancées sur le paiement du mois considéré et, s'il y a lieu, sur le ou les paiements ultérieurs.

A défaut de récupération des sommes avancées au cours du mois civil qui suit le versement, aucun nouveau paiement provisoire ne peut être effectué. La fourniture ultérieure des justificatifs entraîne la régularisation de la situation de l'allocataire.

§2 - Paiement provisoire en l'absence de déclaration des rémunérations

Lorsque la rémunération issue de l'activité professionnelle non salariée ne peut être déterminée, il est versé, à titre provisoire, 70% du montant de l'allocation qui aurait été versée en l'absence d'exercice d'activité professionnelle non salariée.

Une régularisation annuelle est effectuée à partir des rémunérations réelles soumises à cotisations de sécurité sociale.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 12 du 14 avril 2017
pris pour l'application de l'article 46 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Cas soumis à un examen des circonstances de l'espèce

Le règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, ses annexes et les accords d'application disposent, dans plusieurs situations, que la réponse à donner à une demande d'allocations suppose au préalable un examen des circonstances de l'espèce.

Le présent accord a pour objet d'énumérer les catégories de cas dont le règlement général annexé suppose un examen particulier et d'énoncer les circonstances qui doivent être prises en considération par les instances habilitées à statuer.

Une fois l'admission au bénéfice des allocations ou la reprise des droits décidée, lesdites allocations sont calculées et versées suivant les règles du droit commun.

§ 1er - Cas de départ volontaire d'un emploi précédemment occupé

Une ouverture de droit aux allocations ou un rechargement ou une reprise des droits peut être accordé au salarié qui a quitté volontairement son emploi, et dont l'état de chômage se prolonge contre sa volonté, sous réserve que les conditions suivantes soient réunies :

a) l'intéressé doit avoir quitté l'emploi au titre duquel les allocations lui ont été refusées, depuis au moins 121 jours ou lorsqu'il s'agit d'une demande de rechargement des droits au titre de l'article 28, avoir épuisé ses droits depuis au moins 121 jours ;

b) il doit remplir toutes les conditions auxquelles le règlement général annexé subordonne l'ouverture d'une période d'indemnisation, à l'exception de celle prévue à l'article 4 *e)* ;

c) il doit enfin apporter des éléments attestant ses recherches actives d'emploi, ainsi que ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre des actions de formation.

Le point de départ du versement des allocations ou de la reprise des droits ainsi accordées est fixé au 122e jour suivant :

- la fin de contrat de travail au titre de laquelle les allocations ont été refusées en application de l'article 4 *e)* et ne peut être antérieur à la date de l'inscription comme demandeur d'emploi ou, le cas échéant, de l'actualisation précédant la demande d'allocations ;
- la date d'épuisement des droits lorsqu'il s'agit d'une demande de rechargement au titre de l'article 28.

Le délai de 121 jours est allongé des périodes indemnisées au titre des indemnités journalières de sécurité sociale d'une durée au moins égale à 21 jours consécutifs.

Le point de départ du versement des allocations ou de la reprise des droits est décalé du nombre de jours correspondant et ne peut être antérieur à la date de l'inscription comme demandeur d'emploi ou, le cas échéant, de l'actualisation précédant la demande d'allocations.

L'examen de cette situation est effectué à la demande de l'intéressé.

§ 2 - Cas d'appréciation des rémunérations majorées

Conformément au dernier alinéa du §2 de l'accord d'application n°6 relatif aux variations de rémunérations, l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail statue sur l'opportunité de prendre en compte dans le salaire de référence, les majorations de rémunérations autres que celles visées au §1er et à l'alinéa 1er du §2 de l'accord d'application précité.

L'examen de cette situation est effectué à la demande de l'intéressé.

§ 3 - Appréciation de certaines conditions d'ouverture des droits

Il appartient à l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail de se prononcer sur les droits des intéressés, sur le règlement général annexé applicable pour le calcul de ces droits, dans les cas où, à l'occasion de l'instruction d'un dossier, une des questions suivantes se pose :

a) absence d'attestation de l'employeur pour apprécier si les conditions de durée de travail ou d'appartenance sont satisfaites ;

b) appréciation de ces mêmes conditions dans les cas de salariés travaillant à la tâche ;

c) contestation sur la nature de l'activité antérieurement exercée ;

d) appréciation sur l'existence d'un lien de subordination, élément caractéristique du contrat de travail.

§ 4 - Maintien du versement des prestations

Le maintien du versement des allocations au titre de l'article 9 §3 du règlement général annexé peut être accordé, sur décision de l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail, aux allocataires :

1) pour lesquels la fin du contrat de travail ayant permis l'ouverture des droits aux allocations est intervenue par suite d'une démission ;

2) licenciés pour motif économique qui, bien qu'inscrits sur la liste nominative des personnes susceptibles d'adhérer à une convention FNE (liste établie pour l'application des articles R. 5123-12 à R. 5123-21 du code du travail), ont opté pour le système d'indemnisation du régime d'assurance chômage.

§ 5 - Remise des allocations et des prestations indûment perçues

Les personnes qui auraient perçu indûment tout ou partie des allocations et/ou des prestations ou qui auraient fait sciemment des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères, en vue d'obtenir le bénéfice ou la continuation du service des prestations, doivent rembourser à l'assurance chômage les sommes indûment perçues par elles, sans préjudice éventuellement des sanctions pénales résultant de l'application de la législation en vigueur.

Les intéressés peuvent solliciter une remise de dette auprès de l'instance paritaire précitée visée par l'article 46 du règlement général annexé.

§ 6 - Remise de majorations de retard et pénalités et délais de paiement

Les remises de majorations de retard et pénalités et délais de paiement des contributions prévues à l'article 55 du règlement général annexé sont accordées par les instances paritaires visées à l'article L. 5312-10 du code du travail sur recours des employeurs.

§ 7 - Assignation en redressement ou liquidation judiciaire

L'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail doit être saisie pour accord avant toute assignation en redressement ou liquidation judiciaire d'un employeur débiteur de contributions d'assurance chômage.

§ 8 - Examen en cas d'absence de déclaration de période d'activité professionnelle

Conformément au dernier alinéa du §4 de l'accord d'application n°9, l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail peut décider que la période d'activité professionnelle non déclarée est prise en compte pour la recherche de la durée d'affiliation requise aux articles 28 et 29 du règlement général annexé pour l'ouverture de droits ou un rechargement.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 13 du 14 avril 2017
pris pour l'appréciation de la condition d'âge prévue par le règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, ses annexes et accords d'application

Les demandeurs d'emploi dont les pièces d'état civil portent mention uniquement de l'année de naissance, sans mois ni quantième, sont réputés nés le 31 décembre, pour l'application des dispositions du *règlement général* annexé à la *convention du 14 avril 2017* relative à l'assurance chômage, des annexes et des accords d'application, qui supposent que soit connu de manière précise l'âge du demandeur d'emploi.

Toutefois, les demandeurs d'emploi de nationalité grecque ou turque sont considérés nés le 1er juillet si leur mois de naissance est inconnu.

Si seuls l'année et le mois de naissance sont connus, ces personnes sont considérées nées le 1er jour du mois de leur naissance.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 14 du 14 avril 2017
pris pour l'application des articles 2, 4 *e)* et 26 §1er *b)* du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Cas de démissions considérées comme légitimes

Chapitre 1er –

§ 1er - Est réputée légitime, la démission :

a) du salarié âgé de moins de 18 ans qui rompt son contrat de travail pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce l'autorité parentale ;

b) du salarié âgé d'au moins 18 ans, placé sous sauvegarde de justice, curatelle ou tutelle, qui rompt son contrat de travail pour suivre son parent désigné mandataire spécial, curateur ou tuteur ;

c) du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi, salarié ou non salarié.

Le nouvel emploi peut notamment :
- être occupé à la suite d'une mutation au sein d'une entreprise ;
- être la conséquence d'un changement d'employeur décidé par l'intéressé ;
- correspondre à l'entrée dans une nouvelle entreprise par un travailleur qui était antérieurement privé d'activité ;

cd) du salarié qui rompt son contrat de travail et dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité entraînant un changement de lieu de résidence de l'intéressé, dès lors que moins de 2 mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat de travail et la date du mariage ou de la conclusion du pacte civil de solidarité.

de) du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence.

§ 2 - Est réputée légitime, la rupture à l'initiative du salarié, d'un contrat d'insertion par l'activité ou d'un contrat emploi jeunes pour exercer un nouvel emploi ou pour suivre une action de formation.

Est également réputée légitime, la rupture à l'initiative du salarié d'un contrat unique d'insertion-contrat initiative-emploi (CIE) à durée déterminée ou d'un contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour exercer un emploi sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois ou sous contrat de travail à durée indéterminée ou pour suivre une action de formation qualifiante au sens des dispositions de l'article L. 6314-1 du code du travail.

Chapitre 2 –

Sont également considérées comme légitimes, les ruptures à l'initiative du salarié intervenues dans les situations suivantes :

§ 1er - La démission intervenue pour cause de non-paiement des salaires pour des périodes de travail effectuées, à condition que l'intéressé justifie d'une ordonnance de référé lui allouant une provision de sommes correspondant à des arriérés de salaires.

§ 2 - La démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République.

§ 3 - La démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de violences conjugales et pour laquelle il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République.

§ 4 - Le salarié qui, postérieurement à un licenciement, une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail ou à une fin de contrat de travail à durée déterminée n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi., entreprend une activité à laquelle il met fin volontairement au cours ou au terme d'une période n'excédant pas 65 jours travaillés.

§ 5 - Le salarié qui justifie d'une période d'emploi totalisant 3 années d'affiliation continue au régime d'assurance chômage et qui quitte volontairement son emploi pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée, concrétisée par une embauche effective, à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés.

§ 6 - Lorsque le contrat de travail dit « de couple ou indivisible » comporte une clause de résiliation automatique, la cessation du contrat de travail est réputée légitime si le salarié quitte son emploi du fait du licenciement, d'une rupture conventionnelle du contrat au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur.

§ 7 - La démission du salarié motivée par l'une des circonstances visée à l'article L. 7112-5 du code du travail à condition qu'il y ait eu versement effectif de l'indemnité prévue aux articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code du travail.

§ 8 - Le salarié qui quitte son emploi pour conclure un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-10 du code du service national, un ou plusieurs contrats de volontariat de solidarité internationale pour une ou plusieurs missions de volontariat de solidarité internationale ou un contrat de volontariat associatif pour une ou plusieurs missions de volontariat associatif d'une durée continue minimale d'un an.

Cette disposition s'applique également lorsque la mission a été interrompue avant l'expiration de la durée minimale d'engagement prévue initialement pour la forme de service civique retenue ou de la durée minimale continue d'1 an d'engagement prévue initialement par le contrat de volontariat de solidarité internationale.

§ 9 - Le salarié qui a quitté son emploi, et qui n'a pas été admis au bénéfice de l'allocation, pour créer ou reprendre une entreprise dont l'activité a donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi, et dont l'activité cesse pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 15 du 14 avril 2017
pris pour l'application de l'article 25 §2 *a)* du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Interruption du versement des allocations pour les personnes atteignant l'âge de la retraite

L'article 25 §2 *a)* dispose que le service des allocations doit être interrompu à compter du jour où l'intéressé cesse, notamment, de remplir la condition prévue à l'article 4 *c)* du règlement général annexé.

Constatant que les pensions de vieillesse de la sécurité sociale prennent effet au plus tôt pour les intéressés qui, à l'âge prévu au 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail :

- totalisent le nombre de trimestres requis au sens des articles L. 351-1 à L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale, quelle que soit la date de naissance ;
- au premier jour du mois civil suivant le mois de naissance ;

ou

- le jour correspondant à celui de naissance si celui-ci est le premier jour d'un mois civil ;

il est décidé d'interrompre la veille de ces mêmes jours, le versement des allocations du régime d'assurance afin d'éviter toute discontinuité dans le versement de ces diverses prestations sociales.

Pour le même motif, c'est à la veille du premier jour à compter duquel prend effet le versement de la pension de vieillesse que doit correspondre le terme du versement des allocations par le régime d'assurance chômage :

- soit après l'âge prévu au 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail ;
- soit à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du même code.

Le service des allocations est également interrompu lorsque l'intéressé bénéficie d'une retraite attribuée en application des articles L. 161-17-4, L. 351-1-1, L. 351-1-3, L. 351-4 du code de la sécurité sociale ou de l'article 41 I alinéas 3 et 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999 (n° 98-1194 du 23 décembre 1998).

Afin d'éviter toute discontinuité dans le versement des prestations sociales, il est décidé d'interrompre le versement des allocations du régime d'assurance chômage la veille de la date d'effet de la retraite anticipée, fixée par la caisse d'assurance vieillesse dont relève l'intéressé.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 16 du 14 avril 2017

Modalités d'application de l'article 3 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Interprètes de conférence

Considérant les conditions particulières d'emploi des interprètes de conférence, lesquels sont amenés à consacrer un temps à la préparation d'une conférence et dont la rémunération tient compte à la fois du temps de préparation, mais également du temps de participation à la conférence.

Il est décidé d'adopter les règles d'équivalence ci-dessous énoncées.

Pour la recherche des conditions d'ouverture de droits fixées à l'article 3 du règlement général annexé, la règle suivante est fixée : 1 heure travaillée égale 2 heures travaillées.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 17 du 14 avril 2017
pris pour l'application de l'article 9 §3 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Détermination des périodes assimilées à des périodes d'emploi

Pour la recherche de la condition d'affiliation prévue par l'article 9 §3 du règlement général annexé, sont assimilées à des périodes d'emploi salarié :

1 - Sans limite :

- les périodes de travail pour le compte d'un employeur visé à l'article L. 5424-1 du code du travail ;
- les périodes de travail accomplies dans les départements d'Outre-mer avant le 1er septembre 1980 ;
- les périodes de travail accomplies avant le 3 juillet 1962 en Algérie et avant le 31 décembre 1956 au Maroc et en Tunisie.

2 - Dans la limite de 5 ans :

- les périodes de formation visées aux articles L. 6313-1 à L. 6313-11 du code du travail ;
- les périodes de majoration de la durée d'assurance vieillesse dans les conditions définies par les articles L. 351-4 à L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale ;
- les périodes de congé de présence parentale visé à l'article L. 1225-62 du code du travail ;
- les périodes d'affiliation obligatoire au titre de l'assurance vieillesse visées à l'article L. 381-1 du code de la sécurité sociale pour les bénéficiaires du complément familial, de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant ou du complément de libre choix d'activité de cette prestation ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, de l'allocation de présence parentale ou pour les personnes assumant la charge d'un handicapé ;
- les périodes d'affiliation volontaire au titre de l'assurance vieillesse des salariés de nationalité française travaillant hors du territoire français ou des parents chargés de famille ne relevant pas à titre personnel d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse (C. sec. soc., art. L. 742-1, 1° et 2°) ;
- les périodes pour lesquelles les cotisations à l'assurance vieillesse ont été rachetées en application de la loi du 10 juillet 1965, pour des activités exercées hors métropole par des salariés expatriés autorisés par ailleurs à souscrire une assurance volontaire.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 18 du 14 avril 2017
pris pour l'interprétation des articles 11, 12 et 49 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

§ 1er - Par dérogation à l'article 49 du règlement général annexé, les contributions peuvent être assises sur des rémunérations reconstituées sur la base d'un salaire correspondant à un travail à temps plein, pour des salariés occupés à temps partiel, lorsqu'un accord collectif étendu le prévoit et lorsque les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre la présente dérogation.

Relèvent de la présente dérogation, les salariés des entreprises de la métallurgie appliquant l'accord du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi modifié.

§ 2 - Le salaire de référence pris en compte pour déterminer le montant de l'allocation de chômage, est établi à partir des rémunérations reconstituées visées au §1er, ayant servi au calcul des contributions au titre des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, sous réserve que la fin de contrat de travail intervienne dans les 2 ans suivant la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 19 du 14 avril 2017
pris pour l'application de l'article 21 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et ses annexes

Salariés qui utilisent le dispositif de la capitalisation

Les salariés qui, dans le cadre de conventions de congé conclues en application des articles R. 5111-2, R. 5123-2 et R. 5123-3 du code du travail, utilisent la possibilité qui leur est offerte de recevoir des sommes au titre du dispositif de capitalisation, ne peuvent bénéficier d'un revenu de remplacement dans le cadre du régime d'assurance chômage institué par la convention du 14 avril 2017 qu'à l'expiration d'un différé fonction du temps restant à courir jusqu'à la date qui aurait été celle du terme du paiement des allocations de congé susvisés, si celles-ci avaient été versées de manière échelonnée. La durée de ce différé est égale à la moitié du nombre de jours pendant lesquels le contrat de congé aurait pu se poursuivre, arrondi le cas échéant, au nombre entier.

Ce différé ainsi calculé s'applique de date à date.

Le point de départ de ce différé est le jour de la prise d'effet de la capitalisation.

L'accomplissement, pendant la période couverte par le différé, d'activités salariées ou non, l'exécution de stages durant cette période, la prise en charge par la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, ne reportent pas le terme du différé.

Le différé calculé dans les conditions susvisées est considéré d'office comme ayant atteint son terme lorsqu'au titre des activités accomplies postérieurement à la date de la rupture du contrat de travail consécutive à la demande de versement capitalisé, qui correspond à la date du point de départ du différé, l'intéressé s'ouvre de nouveaux droits en justifiant d'au moins :

- 88 jours travaillés ou de 610 heures travaillées dans les 28 mois.

Par contre, si au titre des activités accomplies postérieurement à celles qui se sont achevées par une adhésion à un congé susvisé, une ouverture de droits est demandée, qui ne peut être accordée qu'en retenant des activités effectuées dans la première de ces deux activités, un différé est calculé suivant les règles indiquées ci-dessus, le point de départ de ce différé demeurant la date de la fin du premier des deux contrats de travail.

En cas de décès pendant le différé, il est versé aux ayants droit les sommes prévues à l'article 36 du règlement général annexé.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 20 du 14 avril 2017
pris pour l'interprétation de l'article 4 *a)* du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Salariés licenciés en cours de congé individuel de formation

Considérant que la formation suivie par les salariés licenciés en cours de congé individuel de formation est de nature à favoriser leur réinsertion professionnelle.

Cette formation peut être poursuivie sous réserve des conditions suivantes :

- que l'intéressé s'inscrive comme demandeur d'emploi ;
- que la formation soit validée par Pôle emploi ou tout autre organisme participant au service public de l'emploi dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 21 du 14 avril 2017
pris pour l'application de l'article 4 *e)* du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Pour l'application de l'article 4 *e)* du règlement général annexé, sont pris en compte les jours de réduction du temps de travail non pris par le salarié, ayant donné lieu au paiement de l'indemnité compensatrice de repos supplémentaire dans le cadre de la réduction du temps de travail, au titre des périodes d'activités professionnelles salariées postérieures au départ volontaire.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 23 du 14 avril 2017

Réservé.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 24 du 14 avril 2017
pris pour l'application de l'article 35 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017
relative à l'assurance chômage

Aide à la reprise ou à la création d'entreprise

§ 1er - L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise est accordée, à sa demande, à l'allocataire en sa qualité de repreneur ou de créateur d'entreprise telle que définie à l'article R. 5141-2 du code du travail.

L'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise doit justifier de l'obtention de l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE), visée à l'article R. 5141-1 du code du travail.

Dans les DOM, les allocataires bénéficiant de l'exonération de cotisations et de contributions prévue par l'article L. 756-5 du code de la sécurité sociale, pour une période de 24 mois, sont dispensés de justifier de l'obtention de l'ACCRE.

§ 2 - Le montant de l'aide est égal à 45 % du montant du reliquat des droits restants :

- soit au jour de la création ou de la reprise d'entreprise ;
- soit, si cette date est postérieure, à la date d'obtention de l'ACCRE.

L'aide donne lieu à 2 versements égaux :

- le premier versement de l'aide intervient à la date à laquelle l'intéressé réunit l'ensemble des conditions d'attribution de l'aide, sous réserve qu'il cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi, après expiration, le cas échéant, des différés visés à l'article 21 et du délai d'attente visé à l'article 22.
- le second versement de l'aide intervient 6 mois après la date du premier versement sous réserve que l'intéressé justifie, à cette date, qu'il exerce toujours effectivement son activité professionnelle dans le cadre de la création ou de la reprise d'entreprise au titre de laquelle l'aide a été accordée.

§ 3 - La durée que représente le montant de l'aide est imputée sur le reliquat des droits restant au jour du premier 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 le plus proche, 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.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 25 du 14 avril 2017

pris pour l'application de l'article 4 de la convention du 14 avril 2017 relative l'assurance chômage, l'article 50 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 et l'article 60 des annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017

Majoration de la part patronale des contributions dues par les employeurs publics

Pour les contrats à durée déterminée conclus par les employeurs publics visés à l'article L. 5424-2, alinéa 2 du code du travail et ayant adhéré au régime d'assurance chômage à titre révocable ou irrévocable, la part de la contribution à la charge de l'employeur est majorée en fonction de la durée du contrat et du motif de recours à ce type de contrat.

§ 1er - Pour les contrats à durée déterminée conclus par les employeurs publics visés aux 3°, 4° et 6° de l'article L. 5424-1 du code du travail, le calcul de la contribution à la charge de l'employeur s'effectue dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, l'article 50 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 et l'article 60 des annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017.

Toutefois, la part de la contribution à la charge des établissements publics locaux d'enseignement ayant adhéré au régime d'assurance chômage à titre irrévocable pour leurs assistants d'éducation est majorée dans les conditions prévues par le §2 du présent accord d'application.

§ 2 - Pour les contrats à durée déterminée conclus par les employeurs publics visés au 2° de l'article L. 5424-1 et au 3° de l'article L. 5424-2 du code du travail, la part de la contribution à la charge de l'employeur est fixée à 6,45 % de la rémunération brute et, par dérogation, à 6,95 % pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à 3 mois conclus dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Pour les contrats à durée déterminée conclus avec des salariés redevables du 1 % au titre du fonds national de solidarité, la part de la contribution à la charge de l'employeur est égale à la différence entre le montant de la contribution d'assurance chômage assise sur la rémunération brute et le montant de la contribution de solidarité visée à l'article L. 5423-26 du code du travail.

§ 3 - Pour les contrats à durée déterminée conclus avec des salariés relevant des annexes VIII et X, la part de la contribution à la charge de l'employeur visé au 2° de l'article L. 5424-1 et au 3° de l'article L. 5424-2 du code du travail est fixée à 13,85 % de la rémunération brute et, par dérogation, à 14,35 % pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à 3 mois conclus dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Pour les contrats à durée déterminée conclus avec des salariés relevant des annexes VIII et X redevables du 1 % au titre du fonds national de solidarité, la part de la contribution à la charge de l'employeur est égale à la différence entre le montant de la contribution d'assurance chômage assise

sur la rémunération brute et le montant de la contribution de solidarité visée à l'article L. 5423-26 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord d'application n° 26 du 14 avril 2017

pris pour l'application de l'article 4 de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, l'article 50 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 et l'article 60 des annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Majoration de la part patronale des contributions versées par des organismes tiers pour le compte de l'employeur

Les rémunérations versées par des tiers pour le compte de l'employeur, dès lors qu'elles rentrent dans l'assiette des contributions prévue par l'article 49 du règlement général annexé, sont soumises à la majoration de la part patronale des contributions dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention, l'article 50 du règlement général annexé et l'article 60 des annexes VIII et X.

Pour les contrats de travail concernés par la majoration de la part patronale des contributions, l'organisme tiers calcule la majoration due en appliquant le taux majoré correspondant à la part de rémunération qu'il verse, pour le compte de chaque employeur, aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée visé à l'article 50 §2 du règlement général annexé.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord du 14 avril 2017
relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public

Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF),
La Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME),
L'Union des entreprises de proximité (U2P),

d'une part,

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),
La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC),
La Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC),
La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO),
La Confédération Générale du Travail (CGT),

d'autre part,

Vu le code du travail et notamment ses articles L. 5424-1 et L. 6227-1 à L. 6227-12 ;

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et notamment son article 73 ;

Vu la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage ;

Conviennent de ce qui suit :

Art. 1er - Objet

Le présent accord a pour objet de définir les conditions dans lesquelles seront appliquées les dispositions des articles L. 6227-1 à L. 6227-12 du code du travail.

Art. 2 - Champ d'application

Sont concernés par le présent accord, les salariés recrutés sous contrat d'apprentissage par les employeurs du secteur public non industriel et commercial qui assument eux-mêmes la charge de l'assurance chômage en application de l'article L. 5424-2 du code du travail, et qui ont choisi d'assurer ces salariés contre le risque de privation d'emploi, auprès du régime d'assurance chômage visé à l'article L. 5422-13 dudit code.

Art. 3 - Conditions de prise en charge

Au terme de leur contrat d'apprentissage, la situation des salariés visés à l'article 2 du présent accord est examinée dans le cadre des dispositions des articles 1er à 46 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

Art. 4 - Contributions

En application de l'article L. 6227-9 du code du travail, l'Etat prend en charge la contribution globale d'assurance chômage. Celle-ci correspond à la contribution due en cas d'adhésion d'une collectivité publique, au régime d'assurance chômage, majorée d'un supplément de contribution fixé à 2,40 % du salaire brut.

Art. 5 - Durée

Le présent accord est conclu pour la durée d'application de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage. Il cessera de plein droit de produire ses effets à l'échéance de son terme.

Au terme du dispositif, ou en cas d'interruption de celui-ci, le présent accord continuera de produire ses effets pour les contrats déjà conclus et engagés.

Art. 6 - Modalités d'application

Les modalités d'application du présent accord sont fixées par une convention conclue entre l'Etat et l'Unédic.

Art. 7 - Dépôt

Le présent accord est déposé à la Direction générale du travail.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Accord du 14 avril 2017
relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire

Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF),
La Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME),
L'Union des entreprises de proximité (U2P),

d'une part,

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),
La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC),
La Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC),
La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO),
La Confédération Générale du Travail (CGT),

d'autre part,

Vu les articles L. 5421-1, L. 5422-9, L. 5422-11 et L. 5422-12 du code du travail relatifs à l'allocation d'assurance chômage ;

Vu les articles L. 1233-65, L. 1233-66, L. 1233-67, L. 1233-68, L. 1233-69 du code du travail relatifs au contrat de sécurisation professionnelle ;

Vu les articles L. 2254-2 et suivants et D. 2254-2 et suivants du code du travail relatifs au parcours d'accompagnement personnalisé ;

Vu la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et son règlement général annexé ;

Vu l'accord du 30 novembre 1989 relatif au régime d'assurance chômage ;

Vu l'accord du 19 septembre 1996 portant financement de points de retraite AGIRC au titre des périodes de chômage postérieures au 31 décembre 1995 ;

Vu l'article 10 du protocole d'accord du 19 décembre 1996 relatif à l'assurance chômage ;

Vu les conventions du 19 juillet 2011 et du 26 janvier 2015 relatives au contrat de sécurisation professionnelle.

Conviennent de ce qui suit :

Art. 1er - Champ d'application

Les bénéficiaires des allocations visées par la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle, ainsi que les bénéficiaires du parcours d'accompagnement personnalisé visé aux articles L. 2254-2 et suivants et D. 2254-2 et suivants du code du travail, acquièrent des points de retraite complémentaire dans les conditions précisées par la convention collective nationale du 14 mars 1947 et l'accord du 8 décembre 1961.

Sont également visés tous les bénéficiaires admis au titre des conventions d'assurance chômage précédentes et de la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle, en cours d'indemnisation à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Art. 2 - Financement

L'assurance chômage contribue au financement des points de retraite en versant comme suit :

a) Pour le régime AGIRC :

- les cotisations obligatoires prévues par l'article 6 §2 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et assorties du pourcentage d'appel applicable aux cotisations versées à l'AGIRC, assises sur 60 % de la tranche B du salaire journalier de référence retenu pour le calcul des allocations de chômage ;
- une partie de la participation financière prélevée sur les allocations des bénéficiaires visés à l'article 1er ci-dessus ;
- une participation sur 20 ans au titre du financement des points de retraite pour des périodes de chômage antérieures au 1er janvier 1996.

b) Pour le régime ARRCO :

- les cotisations prévues par l'article 13 de l'accord du 8 décembre 1961 et assorties du pourcentage d'appel applicable à l'ensemble des cotisations versées à l'ARRCO, assises sur 60 % du salaire journalier de référence retenu pour le calcul des allocations de chômage, ce salaire étant limité au plafond de la sécurité sociale pour les ressortissants de l'AGIRC, ou limité à trois plafonds de la sécurité sociale pour les personnes ne relevant pas de l'AGIRC ;
- une partie de la participation financière prélevée sur les allocations des bénéficiaires visés à l'article 1er ci-dessus, en fonction d'un salaire limité au plafond de la sécurité sociale pour les ressortissants de l'AGIRC, ou limité à trois plafonds de la sécurité sociale pour les personnes ne relevant pas de l'AGIRC.

c) Pour les autres régimes de retraite complémentaire, en application d'une convention, sur la base des taux d'appel prévus par ces régimes assis sur 60 % du salaire journalier de référence retenu pour le calcul des allocations de chômage et dans la limite :

- du taux obligatoire de cotisation fixé par l'accord du 8 décembre 1961 relatif à l'ARRCO sur la fraction de la rémunération inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale ;
- et du taux obligatoire de cotisation fixé par la convention collective nationale du 14 mars 1947 relative à l'AGIRC pour la fraction de la rémunération comprise entre le plafond de la sécurité sociale et quatre fois ce plafond.

Art. 3 - Durée

Le présent accord est conclu pour la durée d'application de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

Art. 4 - Modalités d'application

Les modalités d'application du présent accord sont fixées par des conventions conclues entre l'Unédic et les régimes de retraite complémentaire.

Art. 5 - Dépôt

Le présent accord est déposé à la Direction générale du travail.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Avenant n° 1 du 14 avril 2017

à la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte

Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF),
la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME),
l'Union des Entreprises de Proximité (U2P),

d'une part,

la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),
la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC),
la Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC),
la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO),
la Confédération Générale du Travail (CGT),

d'autre part,

Vu le code du travail applicable à Mayotte, et notamment les nouveaux articles L. 321-14 à L. 321-17, R. 321-10 à R. 321-34 et D. 321-22 ;
Vu la loi n° 2015-1268 du 14 octobre 2015 d'actualisation du droit des outre-mer ;
Vu la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et ses accords d'application associés ;
Vu la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, son règlement général annexé et les textes pris pour leur application ;
Vu l'article 120 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;
Vu l'ordonnance n° 2016-1579 du 24 novembre 2016 relative à l'application à Mayotte de l'aide à l'activité partielle et du contrat de génération ;
Vu le décret n° 2016-1583 du 24 novembre 2016 relatif à l'application à Mayotte de l'aide à l'activité partielle et du contrat de génération.

Conviennent de ce qui suit :

Article unique

L'article 6 de la convention du 24 mars 2016 susvisée est abrogé à compter de la date de publication de l'arrêté d'agrément du présent avenant.

Cet avenant est déposé à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Avenant n° 2 du 14 avril 2017
à la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte

Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF),
La Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME),
L'Union des entreprises de proximité (U2P),

d'une part,

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),
La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC),
La Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC),
La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO),
La Confédération Générale du Travail (CGT),

D'autre part,

Vu la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et ses accords d'application associés ;
Vu la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

Il est convenu de ce qui suit :

Article 1er -

Aux articles 44 et 45 de la Convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte, la mention « *la convention relative à l'indemnisation du chômage* » est complétée par « *et de celle relative à l'assurance chômage* ».

Article 2 - Entrée en vigueur

§ 1er - Les dispositions du présent avenant sont applicables aux salariés compris dans une procédure de licenciement engagée à compter du 1er septembre 2017.

Par date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique, il y a lieu d'entendre :

- la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 320-11 du code du travail applicable à Mayotte ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue à l'article L. 320-10 du code du travail applicable à Mayotte.

Article 3 - Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la Direction Générale du Travail de Paris.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Avenant n° 2 du 14 avril 2017
à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle

Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF),
La Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME),
L'Union des entreprises de proximité (U2P),

d'une part,

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),
La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC),
La Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC),
La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO),
La Confédération Générale du Travail (CGT),

d'autre part,

Vu l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;
Vu la Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle ;
Vu l'avenant n°1 du 17 novembre 2016 modifiant ce texte ;
Vu les articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail ;
Vu la Convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

Il est convenu de ce qui suit :

Article 1er -

Aux articles 2, 7, 15, 17 f), 26 §2 et 27 de la Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle la mention « *convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage* » est remplacée par « *convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage* ».

Article 2 -

L'article 17 d) est modifié comme suit :

« *d) cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage visé à l'article 5 paragraphe 1er, de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage ;* »

Article 3 -

L'article 18 est modifié comme suit :

« *Les articles 27, 36 et 37 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage sont applicables aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle.* »

Article 4 - Entrée en vigueur

§ 1er - Les dispositions du présent avenant sont applicables aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1er octobre 2017.

Par date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique, il y a lieu d'entendre :

- la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 1233-11 du code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue aux articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail.

Article 5 - Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la Direction Générale du Travail de Paris.

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

Pour le MEDEF,

Pour la CFDT,

Pour la CPME,

Pour la CFTC,

Pour l'U2P,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Ordonnance n° 2017-1390 du 22 septembre 2017 relative au décalage d'un an de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

NOR : *CPAE1717812R*

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre, du ministre de l'économie et des finances et du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu la Constitution, notamment son article 38 ;

Vu le code de justice administrative, notamment son article R. 123-20 ;

Vu la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017, notamment ses articles 60 et 82 ;

Vu la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, notamment son article 10 ;

Vu l'avis du comité technique de réseau de la direction générale des finances publiques en date du 6 juillet 2017 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 7 juillet 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 20 juillet 2017 ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

Le conseil des ministres entendu,

Ordonne :

Article 1er

Le G du I de l'article 60 de la loi du 29 décembre 2016 susvisée est ainsi modifié :

1° Aux 1, 2 et 4, l'année : « 2018 » est remplacée par l'année : « 2019 » ;

2° Au 3, les références : « Les 15° et 22° du B » sont remplacées par les références : « Le 1°, le *a* du 4°, le 8°, les premier et deuxième tirets du *a* et le *b* du 9°, le 13°, le 15°, le 18°, le 22° et le *a* du 38° du B et le *a* du 1° du D » ;

3° Aux 3 et 5, l'année : « 2017 » est remplacée par l'année : « 2018 ».

Article 2

Le II du même article est ainsi modifié :

1° Au A, l'année : « 2017 » est remplacée par l'année : « 2018 » et l'année : « 2018 » est remplacée par l'année : « 2019 » ;

2° Au B, l'année : « 2017 » est remplacée par l'année : « 2018 » ;

3° Au D :

a) Au deuxième alinéa du 1, aux premier et deuxième alinéas du 1° du 1 et au 2, l'année : « 2017 » est remplacée par l'année : « 2018 » ;

b) Au 3, l'année : « 2017 » est remplacée par l'année : « 2018 » et l'année : « 2016 » est remplacée par l'année : « 2017 » ;

4° Au E :

a) Le 2 est ainsi modifié :

– au 1°, l'année : « 2017 » est remplacée par l'année : « 2018 » ;

– au 2°, les mots : « 2014, 2015 ou 2016 » sont remplacés par les mots : « 2015, 2016 ou 2017 » ;

– au dernier alinéa, l'année : « 2017 » est remplacée dans ses six occurrences par l'année : « 2018 » et l'année : « 2018 » est remplacée dans ses quatre occurrences par l'année : « 2019 » ;

b) Le 3 est ainsi modifié :

– au 1°, l'année : « 2018 » est remplacée dans ses deux occurrences par l'année : « 2019 » et l'année : « 2017 » est remplacée par l'année : « 2018 » ;
– au premier alinéa du 2°, l'année : « 2018 » est remplacée dans ses deux occurrences par l'année : « 2019 », l'année : « 2017 » est remplacée par l'année : « 2018 » et les mots : « 2014, 2015 ou 2016 » sont remplacés par les mots : « 2015, 2016 ou 2017 » ;
– au *a* du 2°, l'année : « 2018 » est remplacée par l'année : « 2019 » ;
– au 3°, l'année : « 2018 » est remplacée dans ses deux occurrences par l'année : « 2019 » et l'année : « 2017 » est remplacée dans ses trois occurrences par l'année : « 2018 » ;

c) Au 4, les mots : « 2014, 2015 et 2016 » sont remplacés par les mots : « 2015, 2016 et 2017 » ;

d) Au 5, l'année : « 2016 » est remplacée par l'année : « 2017 », l'année : « 2017 » est remplacée dans ses deux occurrences par l'année : « 2018 » et l'année : « 2018 » est remplacée par l'année : « 2019 » ;

5° Au F :

a) Le 1 est ainsi modifié :

– au 1°, l'année : « 2017 » est remplacée par l'année : « 2018 » ;
– au 2°, les mots : « 2014, 2015 ou 2016 » sont remplacés par les mots : « 2015, 2016 ou 2017 » ;

b) Au 1° et au 2° du 2, l'année : « 2017 » est remplacée par l'année : « 2018 » ;

c) Au 3, l'année : « 2017 » est remplacée dans ses quatre occurrences par l'année : « 2018 » et l'année : « 2018 » est remplacée dans ses deux occurrences par l'année : « 2019 » ;

d) Au 4, l'année : « 2018 » est remplacée dans ses quatre occurrences par l'année : « 2019 », l'année : « 2017 » est remplacée dans ses quatre occurrences par l'année : « 2018 » et les mots : « 2014, 2015 ou 2016 » sont remplacés dans leurs deux occurrences par les mots : « 2015, 2016 ou 2017 » ;

6° Au premier alinéa du H, l'année : « 2017 » est remplacée dans ses deux occurrences par l'année : « 2018 » et l'année : « 2018 » est remplacée par l'année : « 2019 » ;

7° Au premier alinéa et au 2° du I, l'année : « 2017 » est remplacée par l'année : « 2018 » ;

8° Au K :

a) Le 1 est ainsi modifié :

– au 1°, l'année : « 2017 » est remplacée dans ses deux occurrences par l'année : « 2018 » ;
– au 2°, l'année : « 2018 » est remplacée dans ses deux occurrences par l'année : « 2019 » et l'année : « 2017 » est remplacée par l'année : « 2018 » ;
– au dernier alinéa, l'année : « 2018 » est remplacée par l'année : « 2019 » ;

b) Au 2, l'année : « 2017 » est remplacée par l'année : « 2018 » et l'année : « 2018 » est remplacée par l'année : « 2019 » ;

c) Au 3, l'année : « 2019 » est remplacée par l'année : « 2020 » et l'année : « 2018 » est remplacée par l'année : « 2019 » ;

9° Au 2 du L, l'année : « 2017 » est remplacée par l'année : « 2018 » ;

10° Au M :

a) Au premier alinéa, l'année : « 2017 » est remplacée par l'année : « 2018 » ;

b) Au troisième alinéa, l'année : « 2017 » est remplacée dans ses deux occurrences par l'année : « 2018 » et l'année : « 2018 » est remplacée par l'année : « 2019 » ;

11° Le G est abrogé.

Article 3

L'article 82 de la même loi est ainsi modifié :

1° Au III, les mots : « Les I et II » sont remplacés par les mots : « Le A du I et le II » ;

2° Il est ajouté un IV ainsi rédigé :

« *IV.* – Le B du I s'applique à compter de l'imposition des revenus de l'année 2018. »

Article 4

Le Premier ministre, le ministre de l'économie et des finances et le ministre de l'action et des comptes publics sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 22 septembre 2017.

EMMANUEL MACRON

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
EDOUARD PHILIPPE

Le ministre de l'action et des comptes publics,
GÉRALD DARMANIN

Le ministre de l'économie et des finances,
BRUNO LE MAIRE

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

DIRECTION GÉNÉRALE DES
FINANCES PUBLIQUES

La mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu par les Centres de Gestion

Mai 2017

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (PAS), instauré par l'article 60 de la loi de finances pour 2017, entrera en vigueur au 1er janvier 2018. Dès cette date, les employeurs, tant publics que privés, devront assurer le rôle de collecteur de l'impôt sur les revenus versés à leurs agents, salariés, ou autres bénéficiaires de revenus.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) sont appelés à être des acteurs majeurs de cette réforme. En effet, ils seront collecteurs de l'impôt pour les personnels qu'ils emploient, mais ils seront également chargés d'exécuter l'ensemble des opérations matérielles liées à la réforme lorsqu'ils agissent en qualité de prestataire de service dans le cadre de la paye à façon pour d'autres collectivités territoriales ou établissements publics locaux.

Cette réforme impliquera vraisemblablement une plus forte demande des collectivités pour la gestion des paies. Pour mémoire, selon l'enquête « missions facultatives » conduite par la FNCDG en 2014, 42 % des CDG proposaient ce service et 33 % des collectivités affiliées ou non affiliées y recouraient.

L'année 2017 constitue ainsi une année charnière pour les centres de gestion et leurs éditeurs de logiciels de paye car il va s'agir pour eux de mettre en place, tester puis sécuriser les échanges d'informations avec la Direction Générale des Finances Publiques (DGFiP).

Ces échanges sont appelés à devenir mensuels dès octobre 2017 en phase d'initialisation, pour la récupération des taux, en vue de leur application sur les revenus versés à compter de janvier 2018.

Après avoir rappelé le contexte et les principes généraux de la réforme, ce document présente les actions et les différentes étapes à suivre pour la mener à bien.

1. – Contexte et principes généraux de la réforme

1.1 – Les objectifs et les principes de la réforme

Le principal objectif de la réforme est la taxation contemporaine des revenus afin de répondre aux difficultés posées par le système actuel : le décalage d'un an entre la perception d'un revenu et le paiement de l'impôt correspondant, d'où la nécessité de se constituer une épargne de précaution.

La taxation contemporaine permet une variation automatique de l'assiette de prélèvement et une adaptation du taux à la situation des contribuables.

Il s'agit d'une réforme du recouvrement, sans modification des modalités d'établissement de l'assiette de l'impôt et de son calcul. Elle se traduit par l'absence de double prélèvement en trésorerie en 2018, sur les revenus non exceptionnels de 2017 intégrant le champ de la réforme. En outre, la campagne déclarative et la campagne des avis en N+1 sont maintenues.

1.2 – Les traitements, salaires et revenus de remplacement sont intégrés à la réforme

Les revenus qui sont versés par un tiers feront l'objet d'un prélèvement à la source par ce tiers au même rythme que le versement des revenus. Sont concernés les revenus suivants :

- les traitements et salaires ;
- les pensions, retraites et rentes ;
- les allocations de chômage et autres revenus de remplacement (indemnités journalières...).

1.3 – Le calcul du prélèvement à la source

1.3.1 – L'établissement du taux de prélèvement à la source

Chaque foyer fiscal disposera d'un taux de prélèvement à la source personnalisé, qui sera calculé par la DGFiP sur la base du revenu de l'année N-2.
Ce taux sera mis à jour automatiquement le 1er septembre de chaque année à l'issue de la taxation des revenus.
Le taux figurera sur l'avis d'impôt et dans l'espace personnel de l'usager sur www.impots.gouv.fr.
L'usager aura l'obligation de signaler ses changements de situation de famille pour permettre un nouveau calcul automatique du taux par la DGFiP.
Le taux de prélèvement pourra également être modifié en cours d'année à initiative de l'usager :

- modulation si sa situation respecte certains critères ;
- option pour l'individualisation du taux de prélèvement au sein du couple ;
- option pour la non transmission du taux de l'usager à son collecteur (option pour le taux neutre).

L'usager pourra opter directement dans son espace personnel sur www.impots.gouv.fr.

1.3.2 – Pour les traitements, salaires et revenus de remplacement, le calcul du prélèvement sera réalisé par le collecteur verseur de revenus

Le taux de prélèvement sera transmis par l'administration fiscale au collecteur de manière dématérialisée et automatique.
Le prélèvement correspondra à l'application du taux au revenu net imposable.
En l'absence de taux transmis par l'administration, le collecteur appliquera un taux par défaut sur la base d'un barème publié chaque année dans la loi de finances.

1.4 – Les obligations du collecteur

Le collecteur aura **quatre obligations** :

1. Réceptionner chaque mois le taux transmis par la DGFiP et l'appliquer au revenu imposable du mois. Si l'administration fiscale n'a pas transmis de taux, le collecteur doit appliquer le taux par défaut.
2. Calculer et effectuer le prélèvement sur le salaire ou revenu net imposable. Le prélèvement réalisé figurera sur le bulletin de paye ou de pension.
3. Déclarer mensuellement les prélèvements à la source réalisés pour chacun des usagers concernés.
4. Reverser mensuellement (ou trimestriellement sous certaines conditions) à la DGFiP le prélèvement à la source pour tous les usagers auxquels il verse un revenu.

Attention : L'article 60-I-F de la loi de finances pour 2017 a inscrit explicitement le prélèvement à la source au rang des dépenses obligatoires recensées par le CGCT. Les dispositions relatives au mandatement d'office ou à l'inscription d'office trouveront donc à s'appliquer dans le cas où une collectivité employeur ne respecterait pas ses obligations de collecte et de reversement.

1.5 – Le dispositif déclaratif

Du point de vue de la DGFiP et de ses procédures et systèmes, il y aura deux catégories de collecteurs :

1- les collecteurs qui seront dans le champ de la Déclaration Sociale Nominative « DSN » en janvier 2018 ;

2- les collecteurs qui seront hors du champ de la DSN en janvier 2018. Ces collecteurs utiliseront la déclaration dite PASRAU « prélèvement à la source pour les revenus autres », répondant à la même logique notamment technique que la DSN, dans un objectif de capitalisation et de réutilisation des outils existants.

Ces deux dispositifs sont mis en œuvre par le GIP-MDS (GIP « Modernisation des déclarations sociales »). Ce dernier pilote la mise en place et le déploiement de la DSN, ainsi que l'ajout du PAS dans la DSN et le développement de la déclaration PASRAU.
Les employeurs publics (État, collectivités locales et établissements publics), qui ont vocation à entrer dans le champ de la DSN d'ici le 1er janvier 2020, appartiendront successivement à la seconde puis à la première catégorie. Toutefois, certains collecteurs du secteur public local, en particulier les établissements publics industriels et commerciaux, sont d'ores et déjà dans le champ de la DSN.

1.6 – L'année de transition

La mise en place de la réforme en 2018 ne conduira pas à un double prélèvement en trésorerie pour les usagers :

- l'impôt sur les revenus de 2017 sera liquidé normalement à l'été 2018 ;
- l'impôt normalement dû au titre des revenus non exceptionnels perçus en 2017 sera annulé par le biais d'un crédit d'impôt spécifique (CIMR : crédit d'impôt modernisation du recouvrement), calculé automatiquement par l'administration fiscale sur la base de la déclaration des revenus 2017 déposée au printemps 2018.

Toutefois, l'impôt afférent aux revenus 2017 restera dû à raison des revenus exceptionnels ou hors du champ de la réforme (ex : les revenus de capitaux mobiliers).
Le bénéfice des RI-CI (réductions et crédits d'impôts) acquis en 2017 sera conservé.
Des mesures anti-abus viendront éviter les comportements d'optimisation.

2. – Les actions et les différentes étapes pour mener à bien la réforme

2.1 – Les flux entre les collecteurs et la DGFiP

2.1.1 – Précisions relatives à la déclaration PASRAU et au compte-rendu métier (CRM)

A l'exception de ceux qui auraient choisi d'anticiper le passage en DSN, les employeurs publics ne seront pas, au 1er janvier 2018, dans le champ de la Déclaration Sociale Nominative. Par conséquent, les échanges avec la DGFiP relatifs au PAS se feront au moyen de la **nouvelle déclaration dénommée « PASRAU »** (« prélèvement à la source pour les revenus autres »), qui s'inspire du mécanisme de la déclaration sociale nominative (DSN) en vigueur pour les collecteurs du secteur privé.

Le cahier technique de la déclaration PASRAU est disponible sur www.pasrau.fr, ainsi qu'un kit documentaire complet détaillant les différents aspects des échanges déclaratifs. La déclaration PASRAU est mensuelle. La date limite de dépôt est fixée au 10 du mois ou le premier jour ouvré suivant. Les déclarations sont déposées au niveau de chaque établissement par SIRET.

Le collecteur peut fractionner sa déclaration soit en raison de contraintes techniques (informations issues de systèmes d'informations différents), soit en raison de contraintes de volume (taille maximale du fichier de 2 Go, correspondant à 1,5 millions de bénéficiaires de revenus déclarés). Le nombre de fractions est limité à 9 par SIRET.

La déclaration PASRAU comportera essentiellement:

- le SIRET et la dénomination de l'employeur,
- et, pour chacun des agents à qui cet employeur verse des revenus :
  - le NIR (identifiant INSEE, appelé usuellement « numéro de sécurité sociale ») ;
  - les éléments d'état civil de l'agent (noms, prénoms, date de naissance, lieu de naissance et adresse postale) ;
  - le montant du revenu net imposable, le montant collecté au titre du prélèvement à la source et le taux appliqué.

Un flux retour, dit compte-rendu métier (CRM), permettra ensuite l'envoi par la DGFiP au centre de gestion du taux de prélèvement à la source qui devra être appliqué pour chaque agent le mois suivant. À noter que le CRM pourra ne pas comporter de taux pour certains agents : par exemple lors d'une entrée dans la vie active (en effet, cet usager ne dispose pas de taux, puisqu'il n'a pas déposé de déclaration de revenus l'année précédente), ou en raison d'un échec d'identification de l'individu par la DGFiP, ou encore si le contribuable a choisi de ne pas transmettre son taux à son employeur. En pareils cas, l'établissement collecteur devra appliquer un taux issu d'une grille de taux par défaut fixée annuellement dans la loi de finances.

Le schéma général du dispositif est illustré par la figure 1 ci-dessous :

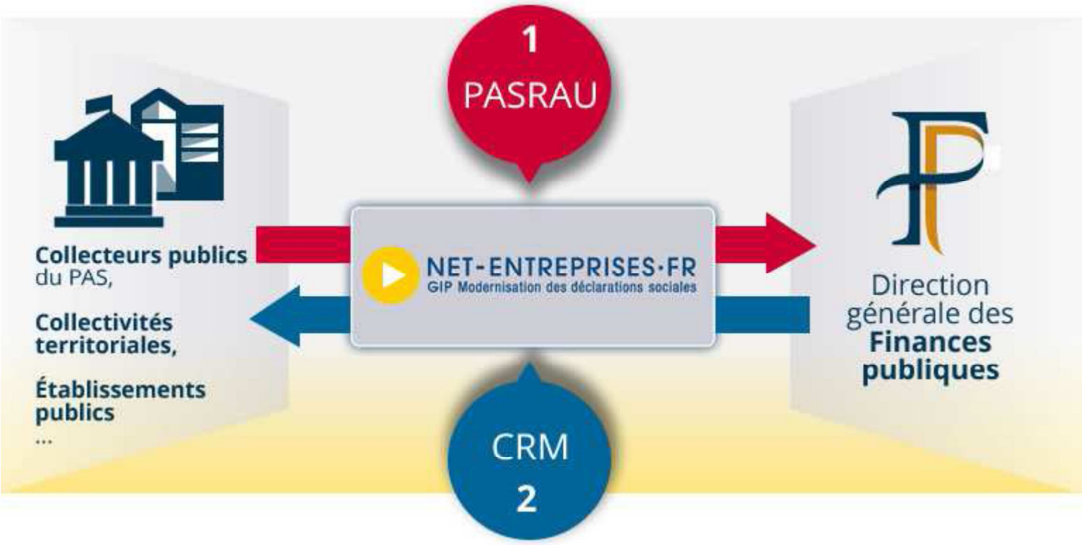


Figure 1 : schéma général d'échange d'informations entre la DGFIP et le collecteur

2.1.2 – Le portail « Net-entreprises.fr », lieu d'échange d'informations entre les collecteurs et la DGFiP

Les déclarations PASRAU devront être déposées sur le portail www.net-entreprises.fr, et non sur le portail internet de la gestion publique (PIGP) par lequel passent les échanges habituels entre la DGFiP et les collectivités et les établissements publics locaux.

De la même manière, les Comptes-Rendus Métier (CRM) seront mis à disposition de chaque collecteur sur son tableau de bord de Net-entreprises.

Tous les centres de gestion devront créer leur compte sur Net-entreprises d'ici octobre 2017. La première personne se connectant au nom de l'établissement deviendra administrateur du compte et pourra ensuite déléguer des droits à d'autres agents de l'établissement amenés à utiliser la plateforme.

En se connectant sur le site www.pasrau.fr, l'internaute est immédiatement dirigé vers la rubrique de Net-entreprises dédiée à ce sujet, où il trouvera, parmi la documentation proposée, une « Note sur les modalités d'inscription à PASRAU » détaillant la procédure avec des copies d'écran.

En qualité de tiers-déclarant pour le compte des collectivités dont il confectionne la paye, le centre de gestion s'inscrira en tant que « déclarant » et déposera les déclarations des collectivités et établissements publics locaux considérés comme les « déclarés ». Aucune autre action n'est nécessaire.

Ainsi le déclarant a accès au tableau de bord PASRAU et peut déposer des déclarations PASRAU. C'est lui qui porte la responsabilité du dépôt de la déclaration pour tous les SIRET déclarés et qui recevra les relances s'il transmet une déclaration pour un SIRET sur un mois donné, mais ne le fait

pas en M+1 pour ce même SIRET.

Pour les établissements qui rencontreraient des difficultés dans la phase d'inscription, un dispositif d'assistance existe sur le site, via une base de connaissances partagée, avec la possibilité de saisir une question en ligne.

Plusieurs modes de dépôt des déclarations PASRAU seront possibles sur Net-entreprises.fr :

- en mode API (échange de machine à machine) ;
- en mode EDI (dépôt d'un fichier) ;
- par saisie de formulaire en ligne.

Les deux premiers modes, qui permettront d'automatiser les échanges mensuels avec Net-entreprises, supposent que le logiciel de paye de l'établissement ait été adapté en conséquence.

Quant à la saisie de formulaire, par laquelle les données sont saisies agent par agent, elle n'est envisageable que pour de petites entités. Pour faciliter les opérations des très petits établissements choisissant ce mode d'échange, le système conservera les données relatives aux bénéficiaires des revenus renseignées lors de la première saisie, de façon à ce que l'établissement n'ait plus, les mois suivants, qu'à apporter les modifications intervenues sur la période et les montants de revenus.

2.2 – La mise à jour des bases de données RH à mener en 2017

La fiabilité des informations relatives aux bénéficiaires de revenus constitue un enjeu majeur du bon fonctionnement du dispositif. Toutes ces informations seront, en effet, indispensables afin que :

- l'employeur récupère, auprès de la DGFiP, le taux d'imposition personnel à appliquer à chaque agent ;
- les montants prélevés soient correctement rattachés au foyer fiscal de l'agent et automatiquement pris en compte dans sa déclaration de revenus l'année suivante.

Aussi, est-il primordial que les collecteurs fiabilisent, d'ici la fin de l'année 2017, les éléments d'identification attachés aux agents. **Les éléments caractérisant chaque agent bénéficiaire de revenus sont le NIR ainsi que les éléments d'état civil (noms, prénoms, date de naissance, lieu de naissance et adresse postale).**

Le NIR constitue la pierre angulaire de l'identification des personnes. Si un agent n'en dispose pas, il est nécessaire de l'orienter vers une demande d'immatriculation. Pendant la période d'immatriculation, un numéro provisoire (le NTT : numéro technique temporaire) sera autorisé.

Des actions doivent donc être menées par chaque employeur pour fiabiliser les éléments d'identification des agents contenus dans son système d'information RH, en deux phases :

- d'abord, il faut réaliser le plus tôt possible un diagnostic des informations présentes dans les logiciels de paye pour le dossier de chaque agent ;
- ensuite, il faut mener les travaux permettant une identification précise de chaque agent avant la fin de l'année 2017.

2.3 – La fiabilisation des bases de données RH en rythme de croisière

A l'instar du dispositif existant en DSN, les déclarations PASRAU déposées sur Net-entreprises feront systématiquement l'objet d'une interrogation du Service national de gestion des identités (SNGI) géré par la CNAV, afin de vérifier la validité des informations d'identité transmises (NIR et éléments d'état civil). Les établissements seront informés, en retour, des résultats de ce traitement : un bulletin dit « BIS » (bilan d'identification des salariés) sera mis à leur disposition sur leur tableau de bord Net-entreprises. Le bulletin précisera :

- la liste des personnes non identifiées ;
- la liste des personnes retrouvées, mais pour lesquelles des informations supplémentaires ou différentes sont connues du SNGI.

Le bilan « BIS » transmis par le SNGI sera disponible dès les premiers échanges entre le collecteur et la DGFIP, donc à partir du mois d'octobre 2017.

Chaque destinataire pourra alors exploiter les éléments transmis dans le BIS, pour mettre à jour les dossiers de ses agents. Quant à la liste des personnes non identifiées, elle devra faire l'objet de démarches spécifiques pour tendre vers une certification de leurs informations d'identité. Lorsque la DGFiP n'aura pas pu reconnaître un agent, le compte rendu métier (CRM) pourra comporter des informations à exploiter quant à l'origine de l'échec de l'identification.

Enfin, il convient de noter qu'un échec d'identification ne fait pas obstacle à la transmission de la déclaration PASRAU à la DGFIP.

2.4 – La mise à jour des systèmes d'information RH des centres de gestion en 2017

La plupart des centres de gestion n'auront évidemment pas à constituer manuellement les fichiers mensuels nécessaires pour le dépôt de la déclaration PASRAU : dès l'instant où leur logiciel RH aura été adapté en conséquence, d'ici à octobre 2017, il générera automatiquement le flux d'information nécessaire.
Le système d'information RH intégrera aussi directement les grilles de taux par défaut devant s'appliquer aux agents pour lesquels un taux individuel ne sera pas transmis par la DGFiP.
Dans cette optique, la DGFiP a pris contact avec les grands éditeurs du marché, afin de s'assurer qu'ils mettent bien à jour leurs logiciels de paye dans les délais.
De même, la Fédération Nationale des Centres de Gestion s'est rapprochée des principaux éditeurs de logiciels collaborant avec les centres pour les inciter à procéder aux adaptations nécessaires compte-tenu des exigences de la réforme du prélèvement à la source.
Les contrats passés par les centres de gestion avec leurs éditeurs prévoient, en règle générale, que les adaptations des logiciels inhérentes aux évolutions réglementaires sont couvertes par les contrats. Toutefois, dans certains cas, il est possible que certains éditeurs facturent à leurs clients une partie des évolutions les plus complexes.

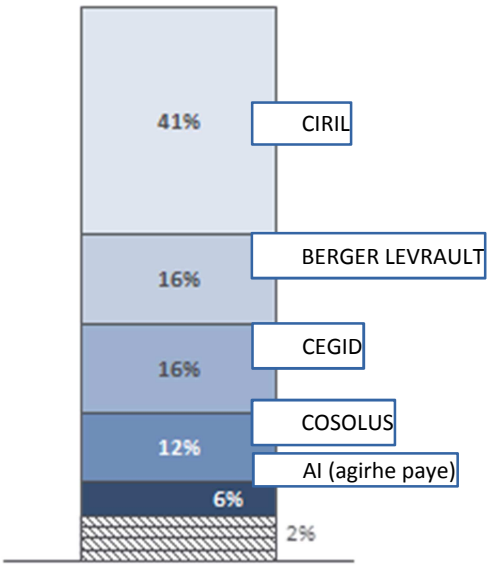


Figure 2 : Mise en évidence des solutions les plus utilisées en GESTION DE LA PAYE par les CDG. Etat des lieux réalisé par la FNCDG en 2016

Selon les résultats de l'enquête menée en 2016 par la FNCDG auprès des centres de gestion, 92% de l'outillage de la paye à façon est porté par 5 éditeurs de logiciel. CIRIL est le plus présent avec 41% d'utilisation.
Les établissements auto-éditeurs ayant développé leur propre logiciel RH doivent, comme les éditeurs du marché, le mettre en conformité d'ici octobre 2017. Les cahiers des charges techniques nécessaires à ces opérations sont disponibles à l'adresse suivante : http://www.pasrau.fr.
Les établissements auto-éditeurs ont particulièrement intérêt à participer à la phase pilote de juillet 2017 (voir point suivant), pour assurer la validation des développements réalisés en conditions réelles, avant la réelle mise en œuvre.

2.5 – Les différentes phases jusqu'à la mise en œuvre

2.5.1 – La phase pilote à compter de juillet 2017

Les centres de gestion pourront, comme un certain nombre d'entreprises privées, participer à une phase de tests, dite phase « pilote », à compter de juillet 2017.
Cette phase permettra de sécuriser le dispositif par le test, en conditions réelles, des modalités de dépôt des déclarations et de récupération des taux. Les testeurs pourront ainsi bénéficier, dès le mois de juillet, du service d'identification du SNGI et de la transmission des bilans en retour, c'est-à-dire prendre de l'avance dans la fiabilisation des données individuelles de leurs agents (NIR et état civil).
Les inscriptions à la phase pilote sont ouvertes sur Net-entreprises depuis le 3 avril 2017. Des binômes de pilotes « éditeur-collecteur » devront être constitués, étant entendu que la participation au pilote d'un collecteur est subordonnée à la capacité de son éditeur à disposer d'une version logicielle adaptée au PAS. Aussi il est recommandé aux établissements intéressés de se rapprocher rapidement de leur éditeur pour envisager avec lui la faisabilité et les modalités pratiques avant inscription effective au pilote.
De plus amples précisions sont fournies sur cette phase pilote dans l'annexe n°1 ci-jointe.

2.5.2 – La phase d'initialisation débute dès octobre 2017

Les établissements-employeurs devront être en mesure de fournir à la DGFiP, dès octobre 2017, une première déclaration PASRAU en production (avec des montants de PAS nuls) pour tous leurs agents répertoriés dans le train de paye de septembre 2017. Il ne s'agira plus là d'une phase de test, mais d'échanges en conditions réelles, en production. En retour, courant octobre 2017, les services de la DGFiP transmettront à chaque établissement les taux d'imposition correspondant à ses agents.
Les échanges engagés en octobre 2017 se poursuivront en novembre et décembre : une fois entré dans le dispositif PASRAU, chaque établissement doit prendre le rythme du dépôt mensuel d'informations sur le portail www.net-entreprises.fr, ainsi que de l'intégration (également mensuelle) du CRM nominatif disponible en retour, environ huit jours après la date limite de dépôt de la déclaration.
Les derniers taux transmis par la DGFiP, fin 2017, seront ceux qui devront être appliqués à la paye de janvier 2018. Le dépôt d'une déclaration en novembre ou décembre est obligatoire afin de garantir que le collecteur dispose bien des taux pour les bénéficiaires de revenu dès l'entrée en vigueur de la réforme.

Attention : Pour les établissements qui liquident très tôt leur paye chaque mois, le CRM afférent à la déclaration du mois M-1 ne sera pas forcément disponible au moment de la liquidation de la paye du mois M. Dans ce cas, ils pourront utiliser les taux reçus de la DGFiP contenus dans le CRM afférent à la déclaration du mois M-2, car ces taux restent valides jusqu'à la fin du deuxième mois qui suit la date de mise à disposition de ces taux. Il n'y a donc pas lieu de modifier les calendriers de calcul de la paie dans cette situation, le collecteur ayant donc toujours des taux valides à sa disposition.

2.5.3 – La mise en œuvre en janvier 2018

À compter de janvier 2018, les centres de gestion déduiront, sur la rémunération des agents, une part d'impôt sur le revenu à reverser à la DGFiP, déterminée à partir du dernier taux transmis par la DGFiP en phase d'initialisation.
Les montants prélevés en janvier devront être déclarés et reversés **avant le 10 février[1] 2018**.
Le reversement à la DGFiP du PAS collecté s'effectuera suivant le modèle actuellement à l'œuvre pour les cotisations sociales des organismes relevant du secteur local (voir paragraphe 2.6). Il s'agira d'un reversement de la somme globale prélevée au titre du mois précédent.

2.6 – La gestion comptable et financière du PAS à compter de janvier 2018

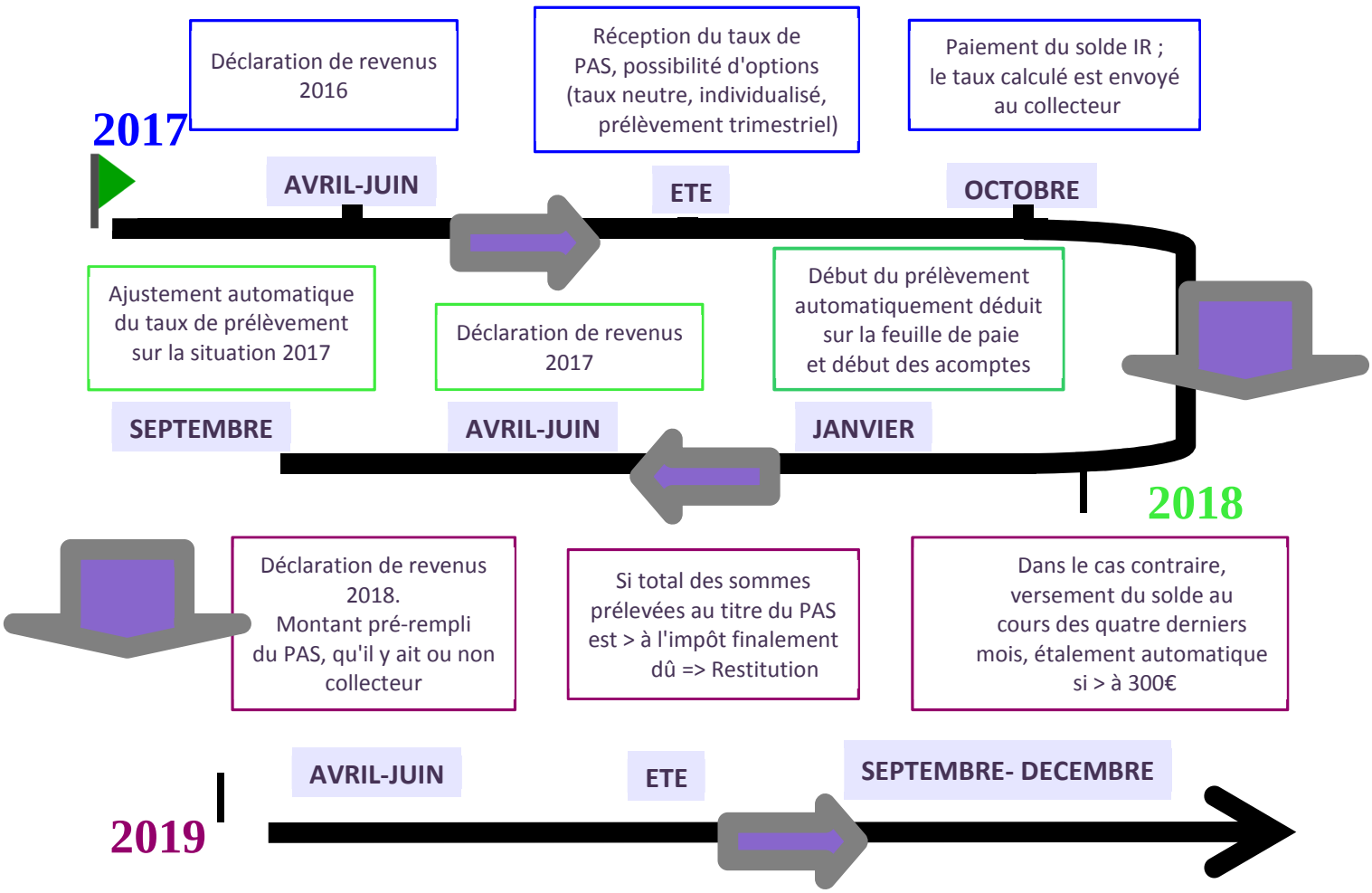
Pour les employeurs relevant de la sphère publique locale, **le reversement mensuel du prélèvement à la source auprès de la DGFiP s'effectuera comme pour les cotisations sociales**.
Le prélèvement à la source donnera alors lieu à **l'émission d'un mandat au débit du compte 641**, « Rémunérations du personnel », émis chaque mois par l'ordonnateur lors du mandatement de la rémunération des agents.
Pour le mois de décembre d'une année N, le fait générateur du PAS étant le versement des salaires effectués en décembre N, les établissements comptabiliseront la dépense sur l'exercice N, de la même façon que les cotisations sociales**. Le mandat PAS de décembre N sera payé avant le 10 janvier N+1**, conformément à la date d'échéance.
La pièce justificative à remettre par l'établissement au comptable, à l'appui du mandat du prélèvement à la source, **sera un état n'individualisant pas le taux appliqué à chaque agent** (information figurant sur les bulletins de paye), mais reprenant les **éléments agrégés de la déclaration PASRAU**, c'est-à-dire :

- ✓ le mois de l'échéance ;
- ✓ le montant total afférent aux prélèvements effectués au titre des rémunérations du mois ;
- ✓ les montants des régularisations éventuelles ;
- ✓ et le montant total des sommes mises en paiement.

En règle générale, **le versement sera mensuel, mais il pourra être trimestriel pour les employeurs publics et privés de moins de 11 agents ou salariés**, dès lors que l'option pour le paiement trimestriel est retenue pour le versement des cotisations sociales (l'option sociale vaut option fiscale).
Les sommes afférentes au PAS collecté seront **versées au service des impôts des entreprises** (SIE) de la DGFiP dont relève chaque organisme. Son comptable lui indiquera les références BIC IBAN du compte bancaire du SIE sur lequel les sommes prélevées au titre du PAS devront être reversées. Des recommandations seront prochainement édictées par la DGFiP pour que ces flux portent une référence normalisée (elle permettra d'identifier facilement la nature du produit recouvré (PAS), l'échéance du versement (mois, année) et la collectivité émettrice (SIRET)). De même, des consignes seront adressées afin que les ordonnateurs renseignent une date d'échéance dans le mandat afférent au PAS afin de respecter la date d'exigibilité de son reversement.

[1] Précisément : la date limite de dépôt sera le 12 février 2018, dès lors que le 10 février est un samedi.

Figure 3 : Une réforme qui s'étale sur 3 ans pour les particuliers



Annexe 1 :

Organisation de la phase pilote PASRAU

1- Objectif principal de la phase pilote PASRAU

L'objectif principal de la phase pilote est de sécuriser le dispositif PASRAU en amont de la mise en production pour l'ensemble des acteurs. Cette phase offre la possibilité pour les collecteurs et éditeurs :

➢ de tester la conformité de leurs développements sur la base de données réelles :

- se mettre en capacité de produire une déclaration PASRAU répondant aux exigences de la norme NEORAU décrite dans le cahier technique ;
    - appréhender les contrôles de structure et de cohérence du fichier déclaratif, les contrôles de la brique, les contrôles de cinématique (ou contrôles inter-déclarations) ;
    - réceptionner les retours effectués : AEE ou ARE, CCO ou BAN, BIS, CRM financier[2] et CRM nominatif ;

➢ d'obtenir un retour en conditions réelles sur le format de leurs données individuelles avec la réception d'un Bilan d'Identification Salarié (BIS).

2- Organisation de la phase pilote PASRAU

La phase pilote débutera à compter du **3 juillet 2017** et se poursuivra jusqu'au **31 décembre 2017.**

Entre temps le dispositif PASRAU sera mis en production (début octobre 2017). Les collecteurs et éditeurs pilotes bénéficieront d'un accompagnement rapproché de **juillet** à **fin septembre 2017**. Après cette date, il sera toujours possible de tester les échanges, mais les collecteurs et éditeurs ne bénéficieront plus de l'accompagnement mis en place par la DGFIP et le GIP-MDS.

Les collecteurs et éditeurs pilotes réaliseront deux phases séquentielles correspondant aux deux étapes de la mise en production de PASRAU :

- un (ou plusieurs) appels de taux, avec la transmission d'une déclaration comportant des montants de versement à « 0 » de façon à récupérer les taux de PAS. Cette phase reflétera la période d'octobre 2017 à janvier 2018 en production (pas de montant de PAS et pas d'échange portant sur les informations financières) ;

- l'envoi d'une ou de plusieurs déclarations comportant des montants de PAS. Cette phase reflétera le dispositif PASRAU en mode pérenne (à compter de la première déclaration à déposer au plus tard le 10 février 2018).

[2] *Les organismes publics locaux dotés d'un comptable public (collectivités, établissement publics de santé…) ne renseigneront pas le bloc financier de la déclaration et ne disposeront donc pas, en retour, d'un CRM financier.*

L'inscription au pilote suppose le renseignement d'un formulaire en ligne sur le site www.pasrau.fr dans l'onglet « Pilote PASRAU » :

- **l'inscription sera possible du 3 avril au 23 juin 2017,** transmission indispensable des SIRET utilisés durant le pilote ;

- cette étape indispensable permettra d'assurer un suivi de tous les collecteurs et éditeurs participant à cette phase de validation pilote.

Elle suppose également l'inscription sur la plateforme de tests http://test.net-entreprises.fr/ (PASRAU TESTS DECLARANT) et au service déclaratif PASRAU sur cette plateforme :

- l'inscription au service déclaratif PASRAU sera ouvert à compter de fin avril 2017 ;
- il est recommandé de s'inscrire à la plateforme PASRAU TESTS DECLARANT au moins une semaine avant le début des tests ;
- l'inscription à la plateforme de tests est quasiment instantanée. En revanche, l'inscription au service est active au bout de 24 heures ;

- les **versions minimales des navigateurs** à privilégier sont les suivantes : Internet Explorer 9.0+, Firefox 44+, Safari 10.0+, Chrome 48.00+.

Le premier inscrit d'un SIRET sur une plateforme Net-entreprises a le rôle d'administrateur : il peut inscrire les utilisateurs de son SIRET sur la plateforme, les abonner aux différents services (PASRAU, DSN, etc.) et nommer d'autres administrateurs.

Chez certains éditeurs et collecteurs ayant déjà participé à un pilote, il existera déjà un administrateur au sein de leur structure pour la plateforme de tests :

- la Personne Autorisée (PA) ne sera pas en mesure de s'inscrire sans intervention de cet administrateur ;
- le support PASRAU sera en mesure de renseigner les participants au pilote sur l'identité de cet administrateur ;

- le cas échéant, le support PASRAU pourra également remettre à zéro les habilitations de l'organisme sur cette plateforme, afin de déterminer un nouvel administrateur.

L'inscription à la plateforme de test PASRAU TESTS DECLARANT ne vaut pas une inscription sur la plateforme de mise en production : les deux plateformes sont étanches.

Les participants au pilote auront à respecter plusieurs prérequis avant le dépôt de leur première déclaration :

1. **Sécurisation des SIRET**
   Transmission du ou des **SIRET déclarant(s)** et **SIRET déclaré(s)** au GIP-MDS par mail à pilotagepasrau@gip-mds.fr

2. **Qualification des données individus**
   Vérification du format des données individuelles présentes dans le SI collecteurs via l'outil PASRAU-VAL

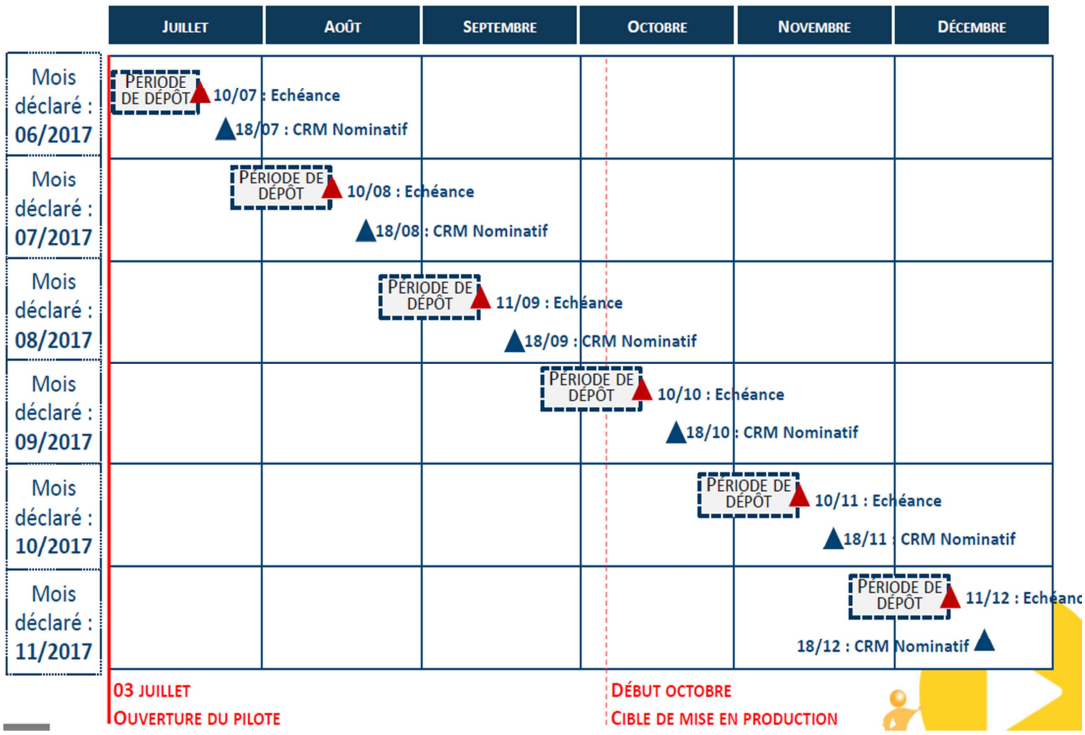
3. **Vérification de la déclaration**
   Validation du format de la déclaration via l'utilisation de PASRAU-VAL, ou de la brique de contrôle ou via un dépôt en mode test.

3- Calendrier des contrôles et tests préalables

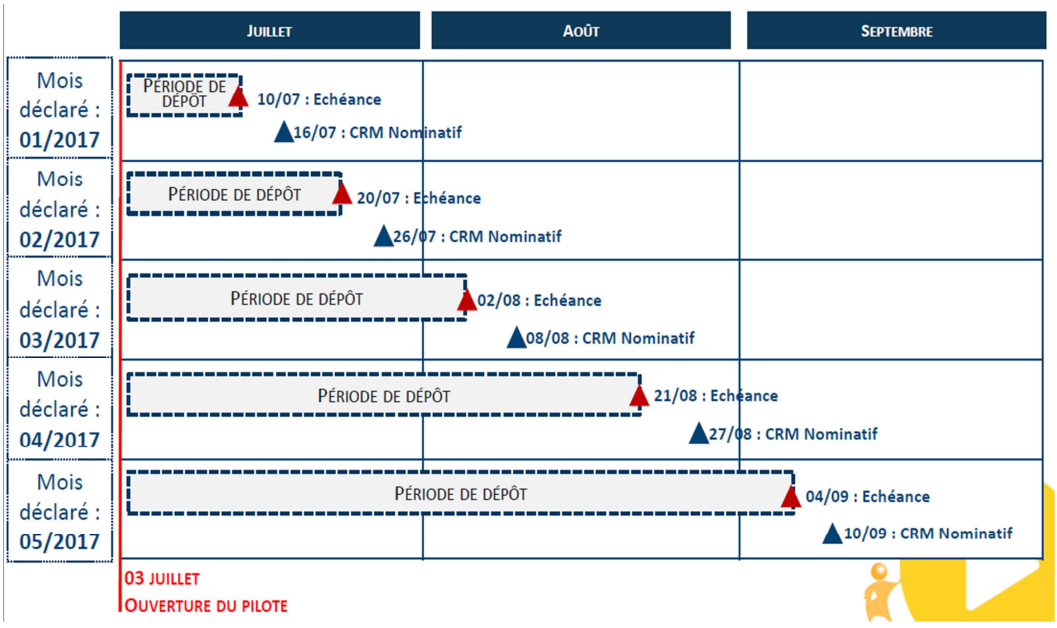
Le calendrier des dépôts lors du pilote a été organisé afin de permettre la coexistence :

- *d'un calendrier aménagé portant sur janvier à mai 2017, permettant de multiplier les dépôts pendant la période « cœur » du pilote, entre juillet et septembre ;*
- *d'un calendrier isoproduction portant de juin à novembre 2017.*

Calendrier aménagé



Calendrier isoproduction



Une déclaration « Normale » : elle est acceptée dans la limite des dates d'ouverture et date de fermeture du service. Quand elle est reçue après la date d'échéance elle ne peut pas faire l'objet d'une déclaration « Annule et remplace ».

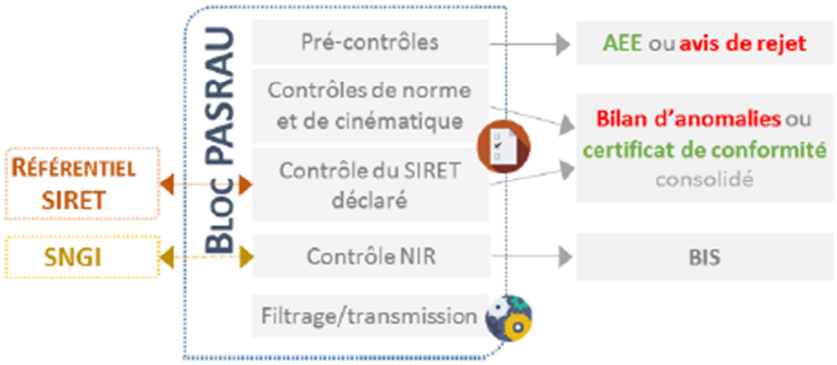
Une déclaration « Annule et Remplace » : il est possible d'émettre une déclaration « Annule et remplace » jusqu'à la date d'échéance.

4- Format des déclarations et des retours

Les déclarations transmises dans le cadre du pilote doivent **respecter la norme NEORAU** dans sa version en vigueur au moment de leur dépôt.

L'ensemble des **retours** prévus en production seront réalisés (cf. figure 3) :

- **Accusé d'enregistrement électronique** (AEE) ou **Avis de rejet** (ARE) : produit immédiatement suite au dépôt de la déclaration afin d'indiquer si son format est conforme ;
- **Certificat de conformité** (CCO) ou **bilan d'anomalies** (BAN) : produit suite aux contrôles de la brique de contrôle, au contrôle du SIRET déclaration et aux contrôles de cinématique ;
- **Bilan d'Identification Salarié** (BIS) : produit suite au contrôle des données individus dans le SNGI ;
- **CRM financier**[3] : produit en cas d'anomalie dans les données de versement organisme, conformément au document de la DGFiP produit en annexe au protocole ;
- **CRM nominatif** : comportant les taux des individus reconnus dans le SI de la DGFiP.



Les CRM transmis pourront comporter l'ensemble des informations qui seront présentes en production, dans les conditions suivantes :

- les taux transmis seront fictifs (avec 4 valeurs de taux possibles : « 0,00 » ; « 8,00 » ; « 10,00 » ; « 12,00 ») ;

lLes messages d'informations sur l'identification (issues de l'absence d'une rubrique ou du renseignement d'une valeur de contournement) se déclencheront dans des conditions identiques à celles de l'environnement de production ;

- les anomalies du bloc financier[4] (comme celles issues du contrôle des BIC/IBAN) ne se déclencheront que si le collecteur renseigne des valeurs spécifiques précisées dans l'annexe au protocole de test ;

[3]Les organismes publics locaux dotés d'un comptable public (collectivités, établissement publics de santé…) ne renseigneront pas le bloc financier de la déclaration et ne disposeront donc pas, en retour, d'un CRM financier.

[4]Les organismes publics locaux dotés d'un comptable public (collectivités, établissement publics de santé…) ne renseigneront pas le bloc financier de la déclaration et ne disposeront donc pas, en retour, d'un CRM financier.

- il n'y aura pas de contrôle de la validité du taux à proprement parler. En revanche, le renseignement d'une valeur de taux, autre que les quatre valeurs citées ci-dessus, déclenchera le message d'anomalie d'erreur dans le taux appliqué.

Les collecteurs seront en mesure de réaliser des tests portant sur l'ensemble de leurs cas métiers (régularisations, etc.).

5- Accompagnement des participants au pilote

L'accompagnement des participants au pilote se réalisera selon plusieurs modalités :

- **mise en place de comités de suivi sur juin, juillet et août** réunissant l'ensemble des participants collecteurs et éditeurs au pilote (en fonction du nombre des inscrits).
  Ces réunions permettront de répondre aux questions des participants en amont puis durant le pilote, et de présenter l'état d'avancement de la phase pilote ;

- **possibilité de faire part d'un incident, d'une question, d'obtenir un éclairage** via le renseignement du formulaire en ligne sur la base de connaissances PASRAU.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

13/10/2017

Rapport d'audit de l'IGF sur les conditions de mise en œuvre du prélèvement à la source

---

Focus sur les CDG

- Le Gouvernement a transmis au Parlement, le 10 octobre, les trois rapports commandés avant l'été sur le dispositif prévu pour la mise en œuvre du prélèvement à la source (PAS). Parmi eux, le rapport de l'inspection générale des finances (IGF), sur la robustesse du dispositif et la charge réelle incombant aux futurs collecteurs.
  Le 06 juillet dernier, les Inspecteurs avaient rencontré le Président de la Fédération et des membres du GT FNCDG "PAYE - PAS" constitué dans le cadre de la mise en œuvre du SDSI du GIP Informatique des CDG.

Ci-dessous les extraits du rapport évoquant les CDG

- ***(p. 19 du Rapport)*** « La mission a sollicité plusieurs associations qui fédèrent ces employeurs publics (associations des maires et des départements de France – AMF et ADF ; associations nationales des DRH des grandes collectivités locales et des territoires ; fédération hospitalière de France – FHF) ainsi que les ministères concernés (directions générales des collectivités locales, de l'offre de soin, de l'administration et de la fonction publique – DGCL, DGOS, DGAFP). La mission a également eu un échange avec la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et plusieurs centres de gestion. »

- ***(p. 20 du Rapport)*** « Il apparaît que la taille des employeurs publics conditionne assez largement :
  - leur degré d'information et de préparation
  - les relations qu'ils entretiennent avec leurs éditeurs, sachant que la plupart (93 % des employeurs interrogés) des répondants déclare utiliser un logiciel du marché et gèrent leur paie en interne (98 %) : (...) si 115 ont demandé à participer au pilote, tous n'ont pas été retenus par leur éditeur. Au 7 septembre 2017, près de 400 communes, une centaine d'intercommunalités, plus d'une dizaine de départements, deux régions, quatre métropoles, une vingtaine de centres de gestion et une trentaine d'établissements publics de santé de différentes tailles avaient participé au pilote. (...)

  La nature et la taille de ces employeurs publics conditionnent aussi largement les ressources qu'ils peuvent consacrer au projet PAS et ce d'autant plus que le degré de mutualisation en matière de ressources humaines et de systèmes d'information varie nettement. S'agissant des collectivités locales, les pratiques demeurent hétérogènes quoiqu'en progrès du fait des réformes successives et de la montée en charge des centres de gestion :

  - comme le met en évidence une étude de l'association des communautés de France (AdCF) publiée en janvier 201534, la mutualisation des services fonctionnels des collectivités locale, prévue par l'article L. 5211-4-2 du code général des collectivités territoriales (CGCT), est encore peu développée en ce qui concerne la fonction RH ;
  - seule une minorité des centres de gestion proposent aux collectivités de leur département de réaliser toutes les tâches complexes liées à l'établissement des paies et au calcul des cotisations (42 % d'entre eux en 2015 selon une enquête de leur fédération, même si ce taux est en légère progression puisqu'il était de 38 % en 2011) et ce service n'est utilisé que par un quart des collectivités adhérentes en moyenne ;
  - la FNCDG a entamé un processus de création d'un GIP dénommé « Groupement d'intérêt public informatique des centres de gestion » pour mutualiser les outils informatiques des centres de gestion avec l'objectif de passer de 134 à une trentaine d'outils. La convention a été approuvée par arrêté le 9 juin 2017. Le projet doit aboutir au second semestre 2018 et devrait donc permettre d'avoir des outils mutualisés pour mettre en œuvre le PAS. »

- ***(p. 27-28 du Rapport)*** « 2.3.3. Ces employeurs publics formulent un besoin d'accompagnement en amont du déploiement de la réforme. (…) Ce partage de bonnes pratiques pourrait être réalisé au sein d'un forum

où les collectivités qui le voudraient se réuniraient régulièrement (un dispositif similaire, piloté par les ARS, pourrait être mis en place pour les EPS). Dans les départements où les centres de gestion offrent un service de mutualisation de la paie, ce partage d'informations pourrait s'effectuer sous l'égide de ces centres. Ces temps d'échanges pourraient également être réalisés lors des clubs d'utilisateurs des éditeurs de logiciel. »

- ***(p. 72 du Rapport)*** « 3.1.2. Le report de la réforme doit permettre de renforcer l'accompagnement des collecteurs en amont de la réforme, afin d'en sécuriser la mise en place. (…) Les DDFiP pourraient suggérer l'organisation ou, en l'absence de mobilisation spontanée, organiser elle-même des réunions préparatoires à la réforme auxquelles seraient invités les employeurs (en particulier publics) et pendant lesquelles seraient évoqués :
  - les chantiers liés à la réforme (y compris l'articulation avec le projet de DSN pour la fonction publique, cf. partie 1.1.2.3) ;
  - le niveau de préparation des éditeurs de logiciels ;
  - ainsi que les « bonnes pratiques » dans le déploiement (partage d'expériences).

  Elle pourrait, pour ce faire, s'appuyer sur les acteurs locaux (centres de gestion, agences régionales de santé, réseau du centre national de la fonction publique territoriale, etc.) pour atteindre l'ensemble des employeurs publics. »

- ***(p. 88 du Rapport)*** « 3.3.1. Assurer un bon niveau d'information, de communication et d'assistance aux contribuables et collecteurs. Proposition n° 10 : Renforcer le dispositif d'accompagnement des employeurs dans la préparation et le déploiement de la réforme : courrier postal d'information, kit de démarrage dématérialisé, réunions à l'initiative des DDFiP, supports de communication…(…). Outre l'officialisation du dispositif d'assistance déjà prévu par l'administration, la mission suggère plusieurs actions susceptibles de renforcer l'accompagnement des employeurs en amont du 1er janvier 2019 : les relais professionnels locaux (Réseaux consulaires, branches locales des fédérations professionnelles, centres de gestion, agences régionales de santé, réseau du CNFPT, etc.) gagneraient à être davantage mobilisés, à l'initiative des DDFiP et en particulier à destination des employeurs publics, pour favoriser l'anticipation et le partage des bonnes pratiques. »

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Groupe de Travail – Vote électronique/ code barres
15 juin 2017
Compte-Rendu

Présents

Directeurs et Directeurs adjoints
Sabine BACHELLERIE (Creuse), Pascale CORNU (Bas-Rhin), Marie-Christine DEVAUX (Nord), Alain FAIVRE (Meurthe-et-Moselle), Thierry GUILLERM (Finistère), Sylvie HUSSON (Petite Couronne), Vincent KERBIQUET (Seine-et-Marne), Philippe LACHAIZE (Loire), Martine PATRIER (Calvados)

Responsables de service et collaborateurs
Séverine GAUBERT (Ille-et-Vilaine), Éric LE FOLL (Loire-Atlantique), Sébastien RENON (Gironde).

Participaient également :
Thierry SENAMAUD, Directeur, FNCDG
Cindy LABORIE, Responsable des affaires juridiques, FNCDG
Alexis BOUCHER, juriste/chargé de mission, FNCDG

Thierry SENAMAUD introduit la réunion en évoquant la mise en place de six groupes de travail dans le cadre du schéma directeur des systèmes d'information des CDG. Les membres du groupe de travail sont issus du groupe pilote de la commission communication en charge de la mise en place du GIP.

Le groupement d'intérêt public informatique des CDG a été créé en juin et il convient désormais de lancer la phase d'identification des outils qui pourraient être repris des coopérations informatiques par le GIP ou ceux qu'il pourrait acquérir et mettre à la disposition des Centres.

La phase d'étude, d'identification et de sélection des outils les plus performants intégrables au GIP et nécessaires à la couverture des besoins des CDG, se réalisera notamment sur la base des travaux amorcés à partir d'aujourd'hui par des Groupes de travail techniques correspondants aux différents chantiers prioritaires du SDSI.

Six groupes de travail ont été identifiés lors de la phase de diagnostic. Il s'agit de :
- Bourse de l'emploi
- Carrière
- Paie/PASRAU
- Comptabilité analytique
- Elections professionnelles/Vote électronique
- Médecine professionnelle.

Thierry SENAMAUD indique que cette première réunion de groupe de travail a pour objectifs principaux de définir des premiers axes de travail et de déterminer les deux CDG porteurs du groupe de travail qui seront chargés de préparer le travail en groupe, le contenu abordé et de communiquer sur les résultats obtenus.

Cindy LABORIE rappelle le contexte de la réflexion menée autour des modalités d'organisation des élections professionnelles de 2018.

Depuis novembre 2016, la commission carrière de la FNCDG s'attache à la préparation de l'organisation des prochaines élections professionnelles qui se dérouleront en décembre 2018. Il a été validé lors de la réunion de la commission en date du 10 mars dernier de constituer un groupe de travail pour la mise en œuvre d'un groupement de commandes « vote électronique ».

Lors de la réunion de la commission de novembre 2016, plusieurs CDG avoir indiqué vouloir organiser une telle modalité de vote.
La mise en œuvre d'un groupement de commandes aurait pour objectif d'harmoniser les plateformes dans les CDG et de réaliser des économies d'échelle.
La proposition de groupement de commandes en la matière ressort des attentes formulées par les Centres auprès du cabinet Bearing Point, chargé de l'audit sur les systèmes d'information des CDG.

Cindy LABORIE précise qu'un projet de cahier des charges a été réalisé à partir de l'expérience de la région Nouvelle Aquitaine, qui à l'issue de la fusion d'anciennes régions, a utilisé la modalité du vote électronique pour l'organisation de ces élections professionnelles en 2016.
La DRH adjointe de la Région avait adressé à la FNCDG des documents très utiles à la mise en œuvre d'une telle démarche par les CDG :

- les 2 délibérations correspondantes (représentation aux instances et organisation matérielle et technique des élections professionnelles/institution des bureaux de vote)

- le cahier des charges Prestataire (qui a été amendé en vue des prochaines élections de 2018)

- le planning détaillé des opérations

- le protocole d'accord pré-électoral signé avec les organisations syndicales

- une note retraçant le bilan de ces élections.

La Région Nouvelle Aquitaine a dressé un bilan plutôt positif de cette opération en termes de source de fiabilité, de gain de temps et du taux de participation des agents (plus de 37% des agents ayant eu recours au vote électronique).

Pascale CORNU souhaite poser des questions préalables : quel sera le support juridique du projet ? quelles seront les modalités et le calendrier ?

Cindy LABORIE explique que le support juridique le plus adapté est le groupement de commandes avec un prestataire unique pour l'ensemble des CDG membres par souci d'harmonisation et d'économies d'échelle. Le suivi du groupement se fera par les CDG eux-mêmes.
A cet égard, devront être réalisés une convention constitutive du groupement de commandes, un modèle de protocole d'accord avec les organisations syndicales, un modèle de délibération…

Cindy LABORIE explique que le CDG coordonnateur du groupement de commandes ne pourra être désigné que lorsque l'ensemble des membres du groupement sera connu. Le coordonnateur ne peut pas être la Fédération car elle n'organise pas d'élections professionnelles.

Alain FAIVRE s'interroge sur la possibilité de faire porter le projet par le GIP.

Cindy LABORIE répond que cette possibilité avait initialement été écartée au regard des délais trop courts entre la date prévue pour les élections professionnelles et la mise en place du GIP.

Pascale CORNU indique que le projet de cahier des charges devra indiquer l'obligation de négociation avec les organisations syndicales sur les protocoles préélectoraux.

Sylvie HUSSON explique que le CIG rencontre les différentes organisations syndicales sur les avantages et les inconvénients du dispositif. Celui-ci ne semble pas adapté pour le CIG de la Petite Couronne. Il faut réfléchir à l'adaptation du dispositif pour les CDG au regard de leurs spécificités. En revanche, le CIG a déjà mis en œuvre le vote par correspondance. Ce système a permis de réaliser des économies en matière de temps et de ressources financières. En effet, les élections concernent près de 145 000 électeurs pour le CIG.

Séverine GAUBERT indique que la Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine rencontre les organisations syndicales cette semaine. Le vote électronique sera difficile à mettre en œuvre dans les petites communes pour des raisons techniques.
Les blocages sont liés aux dispositions du décret du 9 juillet 2014 relatif au vote électronique.

Cindy LABORIE rappelle les principales dispositions du décret n°2014-793 du 9 juillet 2014 qui détermine le cadre juridique pour la mise en œuvre du vote électronique par internet lors des élections des représentants du personnel des commissions administratives paritaires et des comités techniques au sein de la fonction publique territoriale.

Le recours au vote électronique par internet doit être organisé dans le respect des principes fondamentaux qui commandent les opérations électorales, notamment la sincérité des opérations électorales, l'accès au vote de tous les électeurs, le secret du scrutin, le caractère personnel, libre et anonyme du vote, l'intégrité des suffrages exprimés, la surveillance effective du scrutin et le contrôle a posteriori par le juge de l'élection.

Les systèmes de vote électronique par internet comportent les mesures physiques et logiques permettant d'assurer la confidentialité des données transmises, notamment la confidentialité des fichiers constitués pour établir les listes électorales, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

La conception, la gestion et la maintenance du système de vote électronique par internet peuvent être confiées à un prestataire choisi par la collectivité ou l'établissement sur la base d'un cahier des charges respectant les dispositions du décret.

Préalablement à la mise en place, le système de vote électronique fait l'objet d'une expertise indépendante destinée à vérifier le respect des garanties prévues par le présent décret. Cette expertise couvre l'intégralité du dispositif installé avant le scrutin, les conditions d'utilisation du système de vote durant le scrutin ainsi que les étapes postérieures au vote.

Dans le cadre de ses missions, l'expert indépendant a accès aux différents locaux où s'organisent les élections ainsi qu'aux locaux des prestataires.

Le rapport de l'expert est transmis aux organisations syndicales ayant déposé une candidature au scrutin. La Commission nationale de l'informatique et des libertés peut en demander la communication.

Dans les cas où il est recouru au vote électronique, l'autorité territoriale procède préalablement à la mise en œuvre du traitement automatisé de données à caractère personnel à sa déclaration auprès de la CNIL – Commission nationale de l'informatique et des libertés.

La collectivité ou l'établissement met en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique.

Cette cellule comprend des membres de la collectivité ou de l'établissement, des représentants des organisations syndicales ayant déposé une candidature au scrutin ainsi que, lorsqu'il est recouru à un prestataire, des préposés de celui-ci.

L'article 4 du décret du 9 juillet 2014 prévoit que l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placée l'instance de représentation peut, par délibération prise après avis du comité technique compétent, décider de recourir au vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel. La délibération indique si le vote électronique par internet constitue la modalité exclusive d'expression des suffrages ou en constitue l'une des modalités.

La délibération fixe les modalités d'organisation du vote électronique. Elle indique :

1° Les modalités de fonctionnement du système de vote électronique par internet retenu, le calendrier et le déroulement des opérations électorales

2° Les jours et heures d'ouverture et de clôture du scrutin

3° L'organisation des services chargés d'assurer la conception, la gestion, la maintenance, le contrôle effectif du système de vote électronique ainsi que les modalités de l'expertise

4° La composition de la cellule d'assistance technique

5° La liste des bureaux de vote électronique et leur composition

6° La répartition des clés de chiffrement

7° Les modalités de fonctionnement du centre d'appel

8° La détermination des scrutins dans le cadre desquels les listes électorales ou, le cas échéant, les extraits des listes électorales sont établis en vue de leur affichage ainsi que les modalités de cet affichage

9° Les modalités d'accès au vote pour les électeurs ne disposant pas d'un poste informatique sur leur lieu de travail

10° En cas de recours à plusieurs modalités d'expression des suffrages pour un même scrutin, les conditions dans lesquelles ces modalités sont mises en œuvre.

Lorsque plusieurs modalités d'expression des suffrages sont offertes aux électeurs, les modalités offertes doivent être identiques pour tous les électeurs appelés à participer au même scrutin.

Cindy LABORIE précise également que le décret du 9 juillet 2014 détermine aussi :
- l'institution des bureaux de vote électronique et des bureaux de vote électronique centralisateurs
- la préparation des opérations électorales
- le déroulement des opérations électorales
- la clôture des opérations électorales et la conservation des données.

Le vote électronique peut s'effectuer à partir de tout poste informatique connecté à internet. Les opérations de vote électronique par internet peuvent être réalisées sur le lieu de travail pendant les heures de service ou à distance, pendant une période qui ne peut être inférieure à vingt-quatre heures et qui ne peut être supérieure à huit jours.
L'électeur a la possibilité d'exprimer son vote par internet sur un posté dédié dans un local aménagé à cet effet, situé dans les services de la collectivité ou de l'établissement concerné et accessible pendant les heures de service. La collectivité s'assure que les conditions nécessaires à l'anonymat, la confidentialité et le secret du vote sont respectées.

Marie-Christine DEVAUX revient sur l'article 18 du décret. Pour se connecter au système de vote, l'électeur doit s'identifier par le moyen d'authentification qui lui a été transmis. L'électeur accède aux listes de candidats des organisations syndicales candidates, lesquelles doivent apparaître simultanément à l'écran. Le vote blanc est possible. L'électeur est invité à exprimer son vote. Le vote doit apparaître clairement à l'écran avant validation et doit pouvoir être modifié avant validation. Le suffrage exprimé est anonyme et chiffré par le système.

Il est stocké dans l'urne électronique jusqu'au dépouillement sans avoir été déchiffré à aucun moment. L'émargement fait l'objet d'un horodatage. La transmission du vote et l'émargement de l'électeur font l'objet d'un accusé de réception que l'électeur a la possibilité de conserver.

Marie-Christine DEVAUX souligne que le cadre trop restrictif de ce texte ne permet pas d'envisager sereinement un vote électronique. Il conviendrait qu'il soit modifié et que la procédure soit calquée sur celle des élections à la CNRACL.

Pascale CORNU s'interroge sur l'articulation de l'organisation des élections dans les Centres de gestion avec celles dans les CT locaux. Le CDG pourrait être lui-même coordonnateur d'un groupement de commandes pour lui et pour les CT locaux intéressés par la démarche.

Sylvie HUSSON et Vincent KERBIQUET rejoignent la position de Marie-Christine DEVAUX sur la difficulté de mettre en place le vote électronique. Toutefois, le développement du vote par correspondance avec un système de code barres apparaît comme une avancée.

Toutefois, Sylvie HUSSON insiste sur une communication plus développée et plus pédagogique envers les agents électeurs. En effet, les notices d'explication sont rarement lues.

Marie-Christine DEVAUX insiste sur la nécessité de l'accord des organisations syndicales afin de généraliser le vote par correspondance.

Philippe LACHAIZE explique que c'est le contexte qui créé le climat de confiance des électeurs envers le dispositif. Il pourrait être mis en place des alertes sms ou par mail par exemple afin de rappeler aux agents la tenue du scrutin. Une démarche envers les agents pour rappeler les échéances du vote semble nécessaire. Le prestataire pourrait être en charge de ce rappel.

Vincent KERBIQUET ajoute que le vote papier apparait comme archaïque pour certains agents. L'inquiétude sur le passage au vote électronique provient plus des CDG et des organisations syndicales que des électeurs eux-mêmes.

Alain FAIVRE insiste sur l'intérêt d'une démarche de vote électronique pour les élections professionnelles de 2018 même si celle-ci n'est pas généralisée à l'ensemble des CDG. Le système de vote par correspondance avec code-barres permet de mettre à jour la liste d'émargement. En effet, il s'agit d'un système automatique et générateur d'économies et qui informe du taux de participation au fur et à mesure du dépouillement.

Éric LE FOLL précise que le CDG de Loire-Atlantique est en réflexion pour l'adoption du système de vote électronique. En revanche, des difficultés se posent s'agissant de la disponibilité du matériel informatique et des compétences en la matière dans les collectivités. En effet, le décret de 2014 impose des bureaux de vote locaux, il faut donc prévoir un bureau de vote électronique dans toutes les collectivités.

Alain FAIVRE confirme son intérêt pour la mise en place d'un système de vote électronique.

Cependant, celui-ci devrait pouvoir être réalisé par catégorie, uniquement pour les catégories A et B par exemple. La suppression des groupes hiérarchiques en CAP serait également nécessaire.

Pascale CORNU insiste sur le fait que le décret de 2014 doit évoluer dans le sens de la simplification. Les dispositions actuelles sont trop contraignantes.

Philippe LACHAIZE ajoute qu'il y aura peu d'expérimentations en 2018 car de nombreuses contraintes persistent et la procédure est à l'origine de risques contentieux importants.

Sabine BACHELLERIE explique que pour le CDG de la Creuse, le vote a été réalisé uniquement par correspondance lors des élections professionnelles de 2014. Pour le vote par code-barres, se pose la question de la nécessité de confier la démarche à un prestataire.

Pascale CORNU répond que le système de vote doit être confié à un prestataire. Il faut externaliser cette prestation.

Cindy LABORIE confirme que la Fédération engagera une démarche de sollicitation envers la DGCL afin de faire évoluer le décret de 2014. Cette sollicitation s'orientera vers la clarification des textes relatifs aux CAP, CCP, et CT, la suppression des groupes hiérarchiques en CAP et des modifications portant sur la partie "vote par correspondance" pour plus de sécurité juridique.

Séverine GAUBERT s'interroge sur les cadres d'emplois de la filière médico–sociale qui relèveront de la catégorie A au 1er février 2018 (assistants socio-éducatifs et éducateurs de jeunes enfants). Devront-ils être comptabilisé en catégorie A dès le 1er janvier 2018 en prévision des élections professionnelles prévues en fin d'année ? Le décret reste en attente de publication.

Alain FAIVRE explique qu'une plateforme nationale pourrait également être envisagée afin d'encourager les agents à voter (raisons du vote, rôle des personnes élues).

Thierry GUILLERM souligne l'importance également de sensibiliser les collectivités et les organisations syndicales sur la complexité et la lourdeur de la procédure car à chaque nouvelle élection apparaît la même difficulté d'obtenir les listes électorales.

Thierry SENAMAUD propose de retenir les axes de propositions suivants :
- Réaliser un cahier des charges « vote électronique »
- Réaliser un cahier des charges pour le vote par correspondance avec codes-barres
- Réaliser un cahier des charges prévoyant ces deux modalités de vote.

Ces propositions sont validées par le groupe de travail.
Sylvie HUSSON propose d'adresser à la FNCDG son projet de cahier des charges pour le vote avec utilisation de codes barres.

Séverine GAUBERT pose la question de la faisabilité du groupement de commandes. Chaque CDG ne doit-il pas se baser sur le cahier des charges validé nationalement et lancer son propre marché ?

Cindy LABORIE souligne la nécessite de limiter les outils, c'est l'esprit de la démarche GIP.

Thierry SENAMAUD pose la question de la désignation des porteurs du groupe de travail. Il rappelle la définition des deux types de participants aux groupes : les porteurs et les contributeurs.
Le rôle du porteur consiste à préparer les groupes de travail (contenu et logistique), animer les débats, valider les comptes-rendus de réunions, collecter / consolider les informations/contributions, réaliser les travaux (ex : rédaction d'un CCTP / d'une expression de besoin), communiquer sur les résultats obtenus.
Tous ces travaux seront réalisés en collaboration étroite avec les services du GIP et la FNCDG.
Le rôle du contributeur est plus limité : Préparation et participation aux groupes de travail, appui à la collecte d'informations, transmission d'informations, contributions aux travaux (rédaction, enrichissement, amendement).

Le CDG de Meurthe-et-Moselle est volontaire pour être porteur du groupe de travail. Il pourrait être associé au CDG du Var, qui avait témoigné d'un intérêt pour la procédure de vote électronique.

La prochaine réunion du groupe de travail aura lieu à la rentrée. Les projets de cahiers des charges seront transmis aux membres des groupes de travail en amont de la prochaine réunion.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CDG et Médiation préalable obligatoire

L'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle, prévoient que, à titre expérimental et pour une durée de quatre ans maximum à compter de la promulgation de la loi, les recours contentieux formés en matière de fonction publique ou de prestations sociales peuvent être soumis à une médiation préalable obligatoire.

Un décret et un arrêté organiseront la mise en œuvre et fixeront les territoires expérimentaux. L'expérimentation débutera le 1er janvier 2018 pour une durée de trois ans. Elle fera l'objet d'une évaluation au moins trois mois avant son terme.

Toutes les questions de fonction publique ne sont pas concernées par l'expérimentation.
Seront soumis, à titre expérimental, à une médiation préalable obligatoire, les litiges concernant les décisions administratives individuelles défavorables dans les domaines suivants : certains éléments de rémunération, refus de détachement ou de placement en disponibilité, réintégrations à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental, classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne, formation professionnelle et adaptation des postes de travail.

Sont exclues les décisions faisant intervenir un jury ou une instance paritaire et les décisions d'inaptitude médicale et de calcul des droits à la retraite.

La médiation préalable doit être exercée dans le délai de recours contentieux de deux mois prévu à l'article R 421-1 du code de justice administrative, auprès du médiateur. L'autorité administrative doit informer les intéressés de cette obligation et leur indiquer les coordonnées du médiateur compétent. A défaut, le délai de recours contentieux ne court pas à l'encontre de la décision litigieuse.

La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription, qui recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou els deux, soit le médiateur déclarent que la médiation est terminée.

Lorsqu'un tribunal administratif est saisi d'une requête qui n'a pas été précédée de la médiation préalable obligatoire, le président de la formation de jugement rejette cette requête par ordonnance et transmet le dossier au médiateur compétent.

L'expérimentation se déroulera dans les conditions prévues par le droit commun en matière de médiation dans les litiges administratifs : les parties peuvent être assistées

d'un conseil et les frais de médiation sont éligibles à l'aide juridictionnelle, y compris les frais relatifs à l'assistance d'un avocat.

La procédure de médiation préalable obligatoire à titre expérimental doit être appliquée aux décisions prises à compter du 1er janvier 2018 et aux recours contentieux présentés jusqu'au 18 novembre 2020.

L'objectif de ces dispositions est de favoriser un traitement plus rapide et moins onéreux des litiges, dans l'intérêt des fonctionnaires, dans un contexte budgétaire contraint ne permettant pas de faire face à la demande de règlement des litiges par une augmentation des moyens.

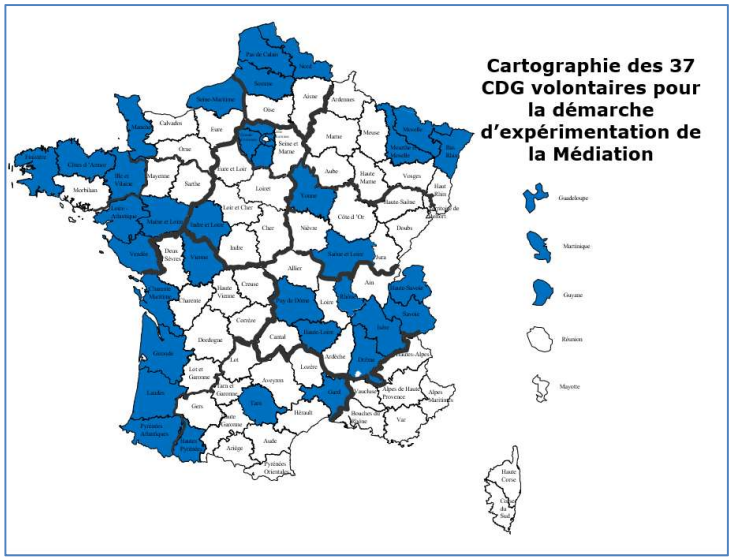
Les médiateurs désignés par arrêté établissent un rapport d'activité annuel dans lequel ils indiquent le nombre de saisines ayant abouti à une résolution totale ou partielle du litige et le nombre de médiations infructueuses, exposent les éventuelles difficultés rencontrées et font part de leur appréciation sur l'expérimentation en cours.

Ce rapport est transmis avant le 1er mars de chaque année à l'autorité de tutelle du médiateur concerné et au vice-président du Conseil d'Etat.

Concernant la fonction publique territoriale, cette mission de médiation sera exercée par les CDG désignés par arrêté.

Afin de respecter le principe de libre administration des collectivités territoriales, n'entreront dans le champ de l'expérimentation que les collectivités qui l'auront accepté en confiant une mission de médiation préalable au centre de gestion territorialement compétent, au titre des missions d'assistance et de conseil juridiques (article 25 de la loi du 26 janvier 1984).

37 CDG se sont portés volontaires pour intégrer l'expérimentation.

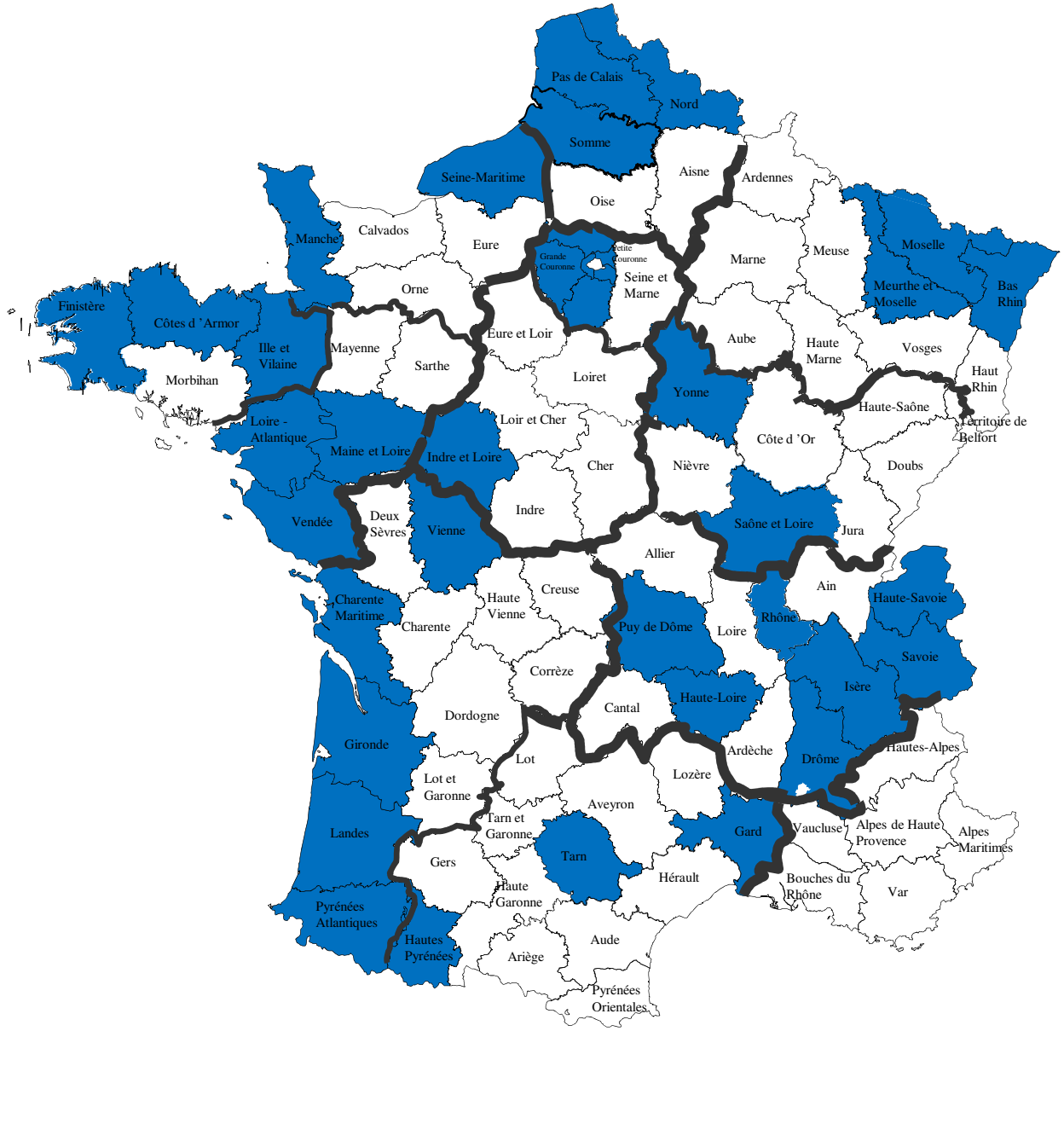


Le Conseil d'Etat a adressé courant octobre à la FNCDG quelques éléments permet de dresser la volumétrie actuelle des recours contentieux dirigés contre les décisions qui devront faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire, par les tribunaux administratifs couvrant les départements expérimentaux.

Total Fonction publique territoriale	**1539**
Bas-Rhin	22
Charente-Maritime	21
Côte d'Armor	10
Drôme	16
Essonne	60
Eure	14
Gard	64
Finistère	19
Gironde	36
Haute-Loire	1
Haute-Savoie	31
Hauts-de-Seine	109
Ille-et-Vilaine	18
Indre-et-Loire	10
Isère	78
Landes	4
Loire-Atlantique	53
Maine -et-Loire	19
Manche	12
Meurthe-et-Moselle	56
Nord	132

Pas-de-Calais	51
Puy-de-Dôme	19
Pyrénées-Atlantiques	19
Rhône	77
Seine-Maritime	47
Seine-et-Marne	79
Seine-Saint-Denis	136
Saône-et-Loire	18
Savoie	27
Tarn	6
Val-de-Marne	72
Val d'Oise	30
Vendée	9
Vienne	19
Yonne	14
Yvelines	131

Cartographie des 37 CDG volontaires pour la démarche d'expérimentation de la Médiation



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la justice

Décret n° du portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux

NOR:

Publics concernés : *demandeurs et bénéficiaires du revenu de solidarité active, des aides de fin d'année, de l'aide personnalisée au logement ou de l'allocation spécifique de solidarité, travailleurs privés d'emploi, agents civils de la fonction publique, avocats, administrations, membres du Conseil d'Etat, magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, agents de greffe du Conseil d'Etat et des juridictions administratives.*

Objet : *Mise en place à titre expérimental sur une partie du territoire d'une médiation obligatoire préalable à la saisine du juge administratif dans certains litiges de la fonction publique et litiges sociaux.*

Entrée en vigueur : *Les dispositions du présent décret sont applicables aux recours contentieux présentés jusqu'au 18 novembre 2020 à l'encontre des décisions énumérées aux articles 1er et 2 et intervenues à compter du 1er janvier 2018.*

Notice : *L'article 5 IV de la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle prévoit que, à titre expérimental et pour une durée de quatre ans maximum à compter de la promulgation de la loi, les recours contentieux formés par certains agents soumis aux dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle et les requêtes relatives aux prestations, allocations ou droits attribués au titre de l'aide ou de l'action sociale, du logement ou en faveur des travailleurs privés d'emploi peuvent faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. Le présent décret a pour objet la mise en œuvre de cette expérimentation.*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du garde des sceaux, ministre de la justice,

Vu le code de justice administrative ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le code de l'action sociale et des familles ;

Vu le code de la construction et de l'habitation ;

Vu le code de la sécurité sociale,

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle, notamment son article 5 ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale d'allocations familiales en date du ;

Vu l'avis du conseil d'administration de Pôle emploi en date du ;

Vu l'avis du Conseil national de l'évaluation des normes en date du ;

Vu l'avis du Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel en date du ;

Le Conseil d'Etat (section de l'intérieur) entendu,

Décrète :

Article 1er

A titre expérimental, sont, à peine d'irrecevabilité, précédés d'une médiation les recours contentieux formés par les agents civils affectés dans les services de l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, dont la liste est fixée par un arrêté conjoint du ministre de la justice et des ministres intéressés à l'encontre des décisions administratives suivantes :

1° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés au premier alinéa de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;

2° Refus de détachement ou de placement en disponibilité ;

3° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ;

4° Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne ;

5° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle ;

6° Décisions administratives individuelles relatives à l'adaptation des postes de travail.

Article 2

A titre expérimental, dans les départements dont la liste est fixée par un arrêté conjoint du ministre de la justice et des ministres intéressés, sont, à peine d'irrecevabilité, précédés d'une médiation, les recours contentieux formés contre :

1° les décisions relatives au revenu de solidarité active, prévu à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles, prises par le président du conseil départemental sur le recours préalable prévu par l'article L. 262-47 du même code, y compris les refus totaux ou partiels de remise d'indu à titre gracieux ;

2° les décisions relatives aux aides de fin d'année qui peuvent être accordées par l'Etat aux allocataires du revenu de solidarité active sur le fondement de l'article L. 121-7 du code de l'action sociale et des familles ;

3° les décisions relatives à l'aide personnalisée au logement, prévue à l'article L. 351-1 du code de la construction et de l'habitation, prises par le directeur de l'organisme payeur sur le recours préalable prévu à l'article L. 351-14 du même code ;

4° les décisions relatives à l'allocation de solidarité spécifique, prévue aux articles L. 5423-1 et suivants du code du travail, prises par Pôle emploi, le cas échéant sur le recours préalable prévu à l'article R. 5426-19 du même code ;

5° les décisions de radiation de la liste des demandeurs d'emploi, prévues aux articles L. 5412-1 et L. 5412-2 du code du travail, prises par le directeur régional de Pôle emploi sur le recours préalable prévu à l'article R. 5412-8 du même code.

Article 3

La médiation préalable définie aux articles 1er et 2 doit être exercée dans le délai de recours contentieux de deux mois prévu à l'article R. 421-1 du code de justice administrative, auprès du médiateur désigné par arrêté conjoint du ministre de la justice et des ministres intéressés.

L'autorité administrative doit informer les intéressés de cette obligation et leur indiquer les coordonnées du médiateur compétent. A défaut, le délai de recours contentieux ne court pas à l'encontre de la décision litigieuse.

Article 4

Conformément aux dispositions de l'article L. 213-6 du code de justice administrative, la saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription, qui recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur déclarent que la médiation est terminée.

Article 5

Lorsqu'un tribunal administratif est saisi dans le délai de recours contentieux d'une requête dirigée contre une décision entrant dans le champ des articles 1er et 2 et qui n'a pas été précédée d'un recours préalable à la médiation, le président de la formation de jugement rejette cette requête par ordonnance et transmet le dossier au médiateur compétent.

Article 6

Les médiateurs désignés par l'arrêté prévu à l'article 3 établissent un rapport d'activité annuel dans lequel ils indiquent le nombre de saisines ayant abouti à une résolution totale ou partielle du litige et le nombre de médiations infructueuses, exposent les éventuelles difficultés rencontrées et font part de leur appréciation sur l'expérimentation en cours.

Ce rapport est transmis avant le 1er mars de chaque année à l'autorité de tutelle du médiateur concerné et au vice-président du Conseil d'Etat.

Article 7

L'expérimentation prévue par le présent décret fait l'objet d'un rapport d'évaluation établi par le ministre de la justice et remis au Parlement au plus tard trois mois avant l'expiration du délai de quatre ans prévu par le IV de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 susvisée.

Article 8

Les dispositions du présent décret sont applicables aux recours contentieux présentés jusqu'au 18 novembre 2020 à l'encontre des décisions énumérées aux articles 1er et 2 intervenues à compter du 1er janvier 2018.

Article 9

Le garde des sceaux, ministre de la justice, est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le,

Par le Premier ministre

Le ministre de l'intérieur

La garde des sceaux, ministre de la justice

Le ministre de la cohésion des territoires

La ministre des solidarités et de la santé

La ministre du travail

Le ministre de l'action et des comptes publics

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la justice

Arrêté du relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique

NOR : JUSC1724093A

La garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'Europe et des affaires étrangères, le ministre de la cohésion des territoires, la ministre des solidarités et de la santé, le ministre de l'éducation nationale et le ministre de l'action et des comptes publics,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle, notamment son article 5 ;

Vu le décret n° 2017-xxx du 2017 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux ;

Vu le code de l'éducation, et notamment son article D. 222-40 ;

Vu l'arrêté du 4 décembre 2015 relatif à l'établissement d'un médiateur du ministère des affaires étrangères ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du ;

Vu l'avis du Conseil national de l'évaluation des normes en date du ;

Vu l'avis de la Commission supérieure du Conseil d'Etat en date du ;

Vu l'avis du Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel en date du ;

Arrêtent :

Article 1er

L'expérimentation de médiation préalable obligatoire prévue par l'article 1er du décret du … 2017 susvisé est applicable aux agents publics employés par les services et collectivités suivants :

1° les collectivités territoriales et les établissements publics locaux situés dans les circonscriptions départementales énumérées ci-après et ayant confié avant le 1er juillet 2018 au centre de gestion de la fonction publique territoriale dont ils relèvent, au titre de la mission de conseil juridique prévue au premier alinéa de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, une mission de médiation en cas de litige avec leurs agents :

- Bas-Rhin
- Charente-Maritime
- Côtes d'Armor
- Drôme
- Essonne
- Eure
- Finistère
- Gard
- Gironde
- Guyane
- Haute-Loire
- Haute-Savoie
- Hautes-Pyrénées
- Hauts-de-Seine
- lle-et-Vilaine
- Indre-et-Loire
- Isère
- Landes
- Loire-Atlantique
- Maine-et-Loire
- Manche
- Meurthe-et-Moselle
- Nord
- Pas-de-Calais
- Puy-de-Dôme
- Pyrénées-Atlantiques
- Rhône
- Saône-et-Loire
- Savoie
- Seine-Maritime
- Seine-et-Marne
- Seine-Saint-Denis
- Tarn
- Val-de-Marne
- Val-d'Oise
- Vendée
- Vienne
- Yonne
- Yvelines

2° les académies d'Aix-Marseille, Clermont-Ferrand et Montpellier ;
3° le ministère de l'Europe et des affaires étrangères.

Article 2

Le médiateur compétent pour assurer la mission de médiation est :

- pour les agents des collectivités territoriales et établissements publics locaux énumérés au 1° de l'article 1er, le centre de gestion de la fonction publique territoriale territorialement compétent ;
- pour les agents des académies énumérées au 2° de l'article 1er, le médiateur académique prévu par l'article D. 222-40 du code de l'éducation ;
- pour les agents du ministère de l'Europe et des affaires étrangères, le médiateur du ministère prévu par l'arrêté du 4 décembre 2015 susvisé.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le

Par le Premier ministre :

La garde des sceaux, ministre de la justice

Nicole BELLOUBET

Le ministre de l'Europe et des affaires étrangères

Jean-Yves LE DRIAN

Le ministre de la cohésion des territoires

Jacques MEZARD

La ministre des solidarités et de la santé

Agnès BUZYN

Le ministre de l’éducation nationale

Jean-Michel BLANQUER

Le ministre de l’action et des comptes publics

Gérard DARMANIN