



# FAQ DROITS DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

## QUELS DROITS ASSURANCE CHÔMAGE AU 1ER JANVIER 2022

Nouvelle version éditée par la Fédération CGT du Spectacle – 17 décembre 2021

*En plein milieu du mouvement d'occupation des lieux culturels du printemps 2021, André GAURON a remis son rapport sur la situation des intermittents du spectacle, et a formulé plusieurs propositions pour prolonger la première année blanche (initialement prévue jusqu'au 31 août 2021). Le 11 mai dernier, les ministres du Travail et de la Culture ont annoncé des mesures retenues parmi ces propositions.*

*Certes de nouvelles mesures de prolongation ont été prises, mais plutôt que d'accorder un report d'un an à toutes et tous une année après la fin de toutes les restrictions à travailler comme nous le revendiquions, le gouvernement a choisi une usine à gaz : prolongation des droits jusqu'à la fin 2021 puis « mesures de rattrapage » en 2022. Il est certain qu'il ne voulait pas afficher une trop grande et longue exception pour les intermittents du spectacle, même s'il s'agit d'une des professions les plus touchées par les conséquences de la crise sanitaire. Au même moment, il était trop pressé de mettre en œuvre l'indigne réforme du régime général d'assurance chômage.*

*Nous continuons de combattre cette réforme d'abord pour défendre (et améliorer) les droits de tou-te-s les travailleur-se-s précaires, et ensuite parce que les intermittents du spectacle risquent d'être les prochains sur la liste.*

*Nous continuons de revendiquer également des améliorations à ces mesures insuffisantes pour que personne ne voit ses droits baisser à cause de la crise.*

*Dans l'intervalle, nous tentons de répondre par cette FAQ aux questions que les professionnel-le-s du spectacle se posent. Pôle Emploi a répondu à une longue liste de questions lors du Comité d'écoute des salariés intermittents\* (CESI) du 7 octobre 2021.*

### CHAPITRE 1 - QUESTIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DE L'ALLONGEMENT EXCEPTIONNEL DE LA PRA POUR LES PERSONNES QUI N'ONT PAS LEURS 507 HEURES SUR 12 MOIS PRÉCÉDANT LA DERNIÈRE FCT.

#### 1.1. Les périodes assimilées (enseignement, formation, maladie, maternité) seront-elles comptabilisées hors des 12 mois initiaux ?

Oui.

Heures d'enseignement (formation donnée) à raison de 140 heures pour les moins de 50 ans et 170 heures pour les plus de 50 ans.

Heures de congé maternité, congé accueil de l'enfant (adoption), congé maladie (seulement en affection de longue durée ALD, ou de plus de 3 mois), accident du travail, à raison de 5 heures par jour.

#### 1.2. L'allongement exceptionnel fonctionnera-t-il en remontant contrat par contrat, ou par période de 30 jours, comme le laisse entendre le point n°8 de l'article "[Année blanche, prolongation des droits et réadmission : Tout comprendre en 10 questions](#) » ?

Si les 507 heures ne sont pas totalisées sur 12 mois, Pôle Emploi recherchera de mois en mois le nombre d'heures manquant pour atteindre le seuil de 507 heures.

*Exemple : mon dernier contrat est le 15 décembre 2021, en remontant sur 12 mois je n'ai que 500 heures. Pôle Emploi rallonge d'un mois la période et inclut un contrat de 8 heures effectué le 20 novembre 2020, soit 507 heures sur 13 mois.*

**1.3. Dans le cas où vous remontez par période de 30 jours, doit-on comprendre que tous les contrats (et/ou périodes assimilés) qui se terminent dans la période des 30 jours considérés seront pris en compte, tant en heures qu'en salaire ?**

Non. Le choix fait par le gouvernement consiste à ne prendre strictement que 507 heures. Cela signifie même que le calcul de l'allocation sera proratisé comme si 507 heures "tout juste" avaient été effectuées.

Dans les faits, cela ramène la majeure partie des allocations à l'allocation plancher (38€ bruts pour les technicien-ne-s en annexe 8 et 44€ bruts pour les artistes en annexe 10).

Dans la pratique, Pôle Emploi a construit une usine à gaz pour calculer ce prorata. On vous épargne pour le moment les 5 pages d'explications détaillées. Il faut se rappeler que l'allocation journalière est basée sur une formule  $AJ = A + B + C$ .

A est une partie en fonction des salaires, B en fonction des heures déclarées et C une partie fixe. La partie A sera calculée sur un prorata des salaires ramené à 507 heures. B sera calculée au plafond de 507 heures.

Les franchises sont elles aussi limitées à celles correspondant à 507 heures.

Exemple : n'ayant pas détecté 507 heures sur 12 mois, Pôle Emploi a trouvé 540 heures sur 13 mois. Le total de mes salaires aboutit à un salaire annuel de référence, SAR = 11500€ pour 540 heures de travail. Soit environ  $(507 / 540) \times 11500 = 10797$ . Le droit sera déterminé en fonction de ce salaire reconstitué et de 507 heures.

**1.4. Comment établissez-vous, et quand, que les personnes, au 1er janvier 2022, ne seront ni sous contrat de travail, et toujours bien à la recherche d'un emploi ? Faudra-t-il attendre début février pour lancer les procédures de renouvellement ?**

La date importante est le 31 décembre 2021. C'est sur cette date qu'on constate si l'allocataire est sous contrat ou non, et si elle/il est à la recherche d'un emploi.

-1<sup>er</sup> cas : l'allocataire n'est pas sous contrat de travail le 31/12/2021, ni en période de maladie, maternité ou autre période non considérée comme du chômage : sa situation est réexaminée dès le 1er janvier 2022, une fois effectuée son actualisation et ses périodes d'emploi justifiées.

-2<sup>ème</sup> cas : l'allocataire est sous contrat de travail le 31/12/2021 ou en maladie, maternité, etc... Sa situation sera examinée à partir du 1er février 2022, une fois effectuée son actualisation de janvier.

La nouvelle date anniversaire sera dans tous les cas fixée à la fin du dernier contrat de travail débuté avant le 31/12/2021. L'examen se fera dans les conditions exceptionnelles de l'année blanche (dont possibilité de recherche des heures sur une période allongée) tant que le contrat faisant référence se termine avant le 30 avril 2022, ou que la réinscription après congé est effectuée avant cette date.

*Exemple : j'ai un contrat de travail du 24 au 31/12/2021 inclus. Pôle Emploi ne pourra pas examiner ma situation avant février 2022. Mes droits seront examinées dans les conditions de l'année blanche (avec possibilité de rechercher les heures sur une période allongée), et ma nouvelle date anniversaire sera le 31/12/2022.*

*Exemple 2 : j'ai un contrat de travail du 23 au 30/12 mais ne suis pas sous contrat le 31. Ma situation sera examinée dès le premier janvier.*

*Exemple 3 : je suis en congé maternité du 10/12/2021 au 25/4/2022 : au 1er janvier 2022 Pole Emploi ne pourra pas examiner ma situation. En revanche dès ma réinscription à Pole Emploi le 26/4, Pole Emploi examinera ma situation sur la base du dernier contrat de travail avant le congé, et puisque ma réinscription intervient avant le 30/4/2022, je pourrai bénéficier des mesures d'allongement propres à l'année blanche.*

**1.5. Quel est l'ordre de recherche de droits au 1er janvier 22, après demande de réexamen et actualisation de décembre ?**

- 1. Période de recherche d'affiliation (PRA) de 12 mois précédant la dernière FCT**
- 2. Période précédente + Allongement Exceptionnel (par période de 30 jours)**

### 3. ARE au régime général

#### 4. Clause de rattrapage "aménagée" si au moins 338h entre dernière FCT et renouvellement précédent (sur demande)

#### 5. En cas de notification d'échec de l'examen selon les critères 1,2&3, et uniquement si on ne trouve pas un autre droit ARE (régime général par exemple) allocation de professionnalisation et de solidarité (APS).

En période hors Covid, un **ordonnement** d'examen des droits existe. Il est justifié en "temps normal" mais il est absurde dans l'articulation avec les mesures de rattrapage décidées par le gouvernement. En effet, cet ordonnancement est le suivant :

1. Recherche d'un droit ARE A8 ou 10 sur une PRA de 12 mois précédant la dernière FCT
2. Si échec du 1, recherche d'un droit ARE A8 ou 10 sur la PRA précédente + allongement exceptionnel par périodes de 30 jours, dans la limite des heures ayant servi à l'ouverture de droits précédente.
3. Si échec du 2, recherche d'un droit ARE différent (régime général)
4. En cas d'échec des 1 puis 2 puis 3, deux cas :
  - a. Soit l'allocataire à PLUS de 338h d'affiliation dans le calcul 2 :
    - ouverture de droits « clause de rattrapage aménagée »\* sur demande expresse.
    - **attention**, si refus (ou non demande) pas d'ouverture possible en APS et orientation éventuelle vers l'allocation spécifique de solidarité (ASS, inaccessible dans la pratique pour les intermittents du spectacle) ou l'allocation fin de droits (AFD, très brève).
  - b. Soit l'allocataire à moins de 338h d'affiliation dans le calcul 2 :
    - ouverture de droits « APS aménagée » automatique.

En temps normal cet **ordonnement** fonctionne pour déterminer le meilleur droit. Les arbitrages du gouvernement vont conduire à des absurdités en 2022.

*Exemple 1 : j'ai effectué pendant mes confinements un contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois pour 2 heures/semaine en remplacement d'un enseignant en conservatoire de musique. Si je n'ai pas mes 507 heures fin 2022, ou en remontant de 30 jours en 30 jours, je vais ouvrir un droit au régime général de 6 mois à quelques euros / jour. Si je n'avais pas effectué ce contrat, j'aurais pu ouvrir un droit en APS jusqu'à un an en conservant le montant de mon allocation journalière.*

*Exemple 2 : je n'ai pas les 507 heures même avec le rallongement, mais j'ai 338 heures. Je dois bénéficier de la clause de rattrapage (CDR) qui me donne 6 mois maximum d'allocations et 6 mois pour les compléter mais je ne peux pas bénéficier de l'APS pour un an.*

\* Il est prévu en temps normal depuis 2016 une clause de rattrapage pour les allocataires de l'annexe 8 ou 10 qui ne remplissent pas la condition minimale de 507 heures sur 12 mois à la date anniversaire. Pour l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation, l'intéressé peut demander par écrit le bénéfice de cette clause. Les conditions d'ancienneté sont suspendues jusqu'au 30 avril 2022.

Si sa demande est acceptée et donc notifiée, l'intéressé sera indemnisé pendant au plus six mois pendant lesquels il percevra l'ARE de rattrapage égale au montant de sa dernière allocation journalière. La clause de rattrapage cesse de produire ses effets après ces six mois ou lorsque l'intermittent atteint les conditions d'affiliation. Cette clause prend effet après l'application du différé d'indemnisation, du délai d'attente et des franchises étant précisé que les allocations versées au cours de la clause de rattrapage sont une avance et donnent lieu à une régularisation sauf si l'intéressé n'ouvre pas de nouveaux droits à l'issue des six mois.

### 1.6. La clause de rattrapage (CDR) et l'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS) : quelles sont les conditions exceptionnelles en temps de Covid ?

#### 1 - LA CLAUSE DE RATRAPAGE.

Depuis l'accord de 2016, il existe une clause de rattrapage sous certaines conditions :

- avoir 338 heures de travail dans le spectacle sur 12 mois ;
- avoir eu au moins 5 ouvertures de droits en annexes 8 /10 dans les 10 dernières années ;

- ne pas avoir bénéficié de la clause de rattrapage au cours des années précédentes.

Parmi les mesures exceptionnelles prises par le gouvernement suite au rapport Gauron, les deux dernières conditions sont levées en sortie d'année blanche. De plus, les 338 heures sont recherchées sur 12 mois puis sur des périodes rallongées, incluant si elles existent, des heures d'enseignement (140 pour les moins de 50 ans, 170 pour les plus de 50 ans).

Attention, ouvrir des droits à la clause de rattrapage est limité à 6 mois maximum, pendant lesquels il faut travailler les heures manquantes (pour atteindre 507) afin d'ouvrir 6 mois supplémentaires. Attention après le 1er janvier 2022, le nombre d'heures d'enseignement prises en compte retombe aux limites d'avant les mesures exceptionnelles (70h avant 50 ans, 120 après 50 ans). La nouvelle date anniversaire est donc fixée au déclenchement de la clause de rattrapage, donc au 31 décembre 2022, ce qui laisse moins de temps pour "faire ses heures" l'année suivante.

Précision supplémentaire : Pôle emploi informe l'intermittent de son droit à CDR, celui-ci choisit ou pas la clause de rattrapage. En cas de refus, il ne peut bénéficier de l'APS.

## 2- L'ALLOCATION DE PROFESSIONNALISATION ET DE SOLIDARITÉ

L'APS est une subsistance des allocations de solidarité suite aux mesures prises en 2004, après la grande baisse des droits de 2003. L'APS est financée par l'Etat, contrairement à toutes les autres allocations dites allocations de retour à l'emploi (ARE), financées par l'Unédic.

L'APS ouvre des droits à des allocations en incluant des heures ayant déjà servi avant mars 2020 à une précédente ouverture de droits. Le calcul de l'allocation se fait comme en ARE (cf. réponse 1.1 à 1.3).

L'APS est versée entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022, elle cesse d'être versée lorsque les conditions sont réunies pour basculer en ARE.

### 1.7. Focus sur le point n°9 de l'article "[Année blanche, prolongation des droits et réadmission : Tout comprendre en 10 questions](#)", qui dit qu'on ne peut bénéficier de la clause de rattrapage si l'on a un droit au régime général. ATTENTION DANGER !

Pôle Emploi a publié une foire aux questions, pour tenter d'expliquer les différentes situations. Comme nous l'expliquons à la [question 1.5](#), les droits sont étudiés selon un ordonnancement utile en temps normal mais qui va générer des absurdités. Ainsi on peut avoir un droit au régime général très minime, si on ne rentre pas dans les premiers cas (507 heures en annexes 8 et 10, en 12 mois ou avec la règle du rallongement de mois en mois). Ce droit prime sur un droit en clause de rattrapage ou un droit en APS.

*Exemple 1 : je suis musicien mais aussi enseignant remplaçant en conservatoire. Pendant la crise, je n'ai pas atteint 507 heures de travail dans le spectacle. Par contre, j'ai effectué un CDD de remplacement de 6 mois dans un conservatoire à raison de 2 heures par semaine. Pôle Emploi va m'ouvrir un droit au régime général sur la base de ce CDD : 6 mois d'allocations calculées sur un salaire très faible. Sans ce CDD, je pouvais basculer en clause de rattrapage ou en APS.*

*Exemple 2 : dans la même situation j'ai travaillé 6 mois à mi-temps dans un supermarché pour gagner ma vie. De façon identique, Pôle Emploi va m'ouvrir un droit au régime général sur la base de ce CDD : 6 mois d'allocations calculées sur un salaire très faible. Sans ce CDD, je pouvais basculer en clause de rattrapage ou en APS.*

### 1.8. Qu'est-il prévu pour éviter une ouverture de droits minime au régime général, à quelqu'un qui aurait eu droit à la clause de rattrapage ou à l'APS ? Qu'est-il prévu dans le cas où la clause de rattrapage aménagée est moins-disante par rapport à l'APS aménagée ?

Dans ces deux situations, avoir un peu travaillé (au régime général dans le premier cas, entre 338 et 506 heures dans le spectacle dans le deuxième cas) ouvre un droit moins élevé que si on n'a pas travaillé du tout. C'est le résultat de l'ordonnancement, tel que détaillé à la [réponse 1.5](#).

Nous revendiquons la suppression de l'ordonnancement pour que l'allocataire puisse demander l'application du droit le plus favorable dans tous les cas.

*Exemple 1 : j'ai travaillé 338 heures dans le spectacle, je peux opter pour la clause de rattrapage, qui ouvre droit à 6 mois d'allocations, plus 6 mois si j'arrive à travailler les 169 heures manquantes. Dans ce cas, je ne peux bénéficier de l'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS), qui m'aurait ouvert un an de droits.*

**1.9. Que va-t-il se passer au 31/12/2021 pour ceux qui touchent la clause de rattrapage prolongée, et qui n'ont pas atteint les 507h ? Pourront-ils ouvrir des droits en APS ?**

Oui. Pour les conditions de l'APS, voir [réponse 1.6](#)

**1.10. Le délai de forclusion étant allongé des jours de restrictions, une personne devrait pouvoir ouvrir des droits tant qu'elle a eu une fin de contrat dans les 23 mois précédant le 31/12/2021, avec date anniversaire plancher au 30/4/2022. Mais d'après l'article 7 du décret du 14 avril 2020, cet allongement est amputé des jours de travail.**

***Que se passe-t-il alors pour une personne sous contrat pendant les restrictions (par exemple un enseignant de la musique) et qui n'aurait pas eu de contrat de travail intermittent en 2021 ?***

Le délai de forclusion n'est opposé aux allocataires que sur l'inscription.

Jamais sur la recherche d'une FCT, pour un.e professionnel.le déjà affilié.e .

L'article 7 § 1er des annexes 8 et 10 précise le délai dans lequel il faut justifier d'une fin de contrat de travail pour bénéficier d'une ouverture de droits.

« La fin du contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits se situe dans un délai de douze mois dont le terme est la veille de l'inscription comme demandeur d'emploi ou, le cas échéant lorsque la demande intervient en cours d'inscription, le premier jour du mois au cours duquel la demande a été déposée ».

**Attention à la date anniversaire mobile !**

En règle générale, les droits sont étudiés en regardant la fin de contrat (FCT) la plus proche de la date anniversaire.

1er cas : on est au chômage à la date anniversaire (pas de contrat en cours). Dans ce cas, Pôle Emploi recherche la dernière fin de contrat (FCT) et fait démarrer l'indemnisation pour un an au lendemain de cette FCT.

Pour toutes celles et tous ceux dont la date anniversaire a été fixée par prolongation au 31 décembre 2022, cela signifie que les droits seront ouverts pour un an après leur dernier contrat de travail en 2021.

Particulièrement dans le contexte de la crise sanitaire, cette situation pénalise celles et ceux qui n'ont pas de contrat de travail proche de la fin de l'année 2021.

*Exemple 1 : mon dernier contrat de travail se termine le 15 décembre 2021, j'ai des droits ouverts jusqu'au 15 décembre 2022 et ma nouvelle date d'anniversaire sera le 16 décembre 2022. Exemple 2 : mon dernier contrat de travail est le 15 août 2021, j'ai des droits ouverts jusqu'au 15 août 2022 et ma nouvelle date d'anniversaire sera le 16 août 2022.*

2ème cas : l'allocataire a un contrat de travail en cours au 31 décembre 2021. Sa date anniversaire sera fixée au lendemain de ce contrat et ses droits seront versés pour un an à partir de cette date.

*Exemple : Je suis en contrat de travail du 15 décembre 2021 au 15 avril 2022. Ma date anniversaire est repoussée du 31/12/2021 au lendemain de mon contrat, soit le 16 avril 2022*

**2.1. Quelles sont les conditions pour demander une demande de réexamen express (DREX) ?**

- Les demandes expresses seront techniquement possibles jusqu'au 30 décembre 2021, mais à partir du 16, il faudra faire la demande via un conseiller (téléphone ou mail).
- La demande expresse se traite informatiquement sur la dernière FCT de la dernière actualisation mensuelle disponible, sous réserve que les justificatifs soient disponibles.
- MAIS, depuis quelques semaines il y a un accompagnement systématique par Pôle Emploi services pour bien prendre en compte la FCT désirée.

*Exemple : je fais une demande expresse début novembre, je dois obligatoirement attendre d'avoir actualisé mon mois d'octobre par la déclaration mensuelle. J'ai deux fins de contrat (FCT), l'une terminant le 15 octobre et l'autre le 25 octobre, et je souhaite que ne soit pris en compte que le contrat se terminant le 15 octobre : je le spécifie dans mon espace personnel au moment de la DREX ou dans les échanges avec mon conseiller*

- De toute façon, on peut toujours rectifier la FCT sur réclamation.
- L'accompagnement systématique n'a pas vocation à durer dans le temps, ce qui risque de poser des problèmes à terme.
- Les heures d'enseignement majorées effectuées avant le 31/12/2021 et concourant à l'affiliation seront réputées acquises pour celles et ceux qui en auraient besoin pour sortir des filets de sécurité. Ce qui est certain c'est qu'elles restent acquises pour les allocataires dont l'examen au 1er janvier serait reporté.
- Par contre, pour les heures d'enseignements effectuées après le 1er janvier 2022, il y a un retour aux règles habituelles.

**2.2. Comment va évoluer la règle d'allongement de la période de recherche d'affiliation (PRA), dans le cas d'une première demande ou demande expresse en cours de droits, (c'est-à-dire hors de la sortie au 31 décembre 2021 du dispositif "année blanche") ? Pour les demandes suite à des fins de contrats (FCT) postérieures au 30 octobre 2021, Pôle Emploi procède-t-il à un allongement de la PRA correspondant au nombre de jours de la seconde période de restriction sanitaire (30/10/2020 au 30/06/2021) ?**

Pôle Emploi a annoncé le 15 décembre dernier que, comme nous le demandions depuis le début, les deux périodes de confinement sont prises en comptes de la même manière. A partir du moment où la période de recherche d'affiliation (PRA) contient au moins un jour de confinement, cette PRA est rallongée de la durée de confinement, 92 jours (pour la 1<sup>ère</sup> période de confinement en 2020), 244 jours (pour la 2<sup>ème</sup> période de confinement). Certaines PRA peuvent donc être rallongées de 23 mois si les 2 périodes de confinement sont prises en compte ou de 20 mois si la seconde période de confinement est la seule prise en compte.

**2.3. Comment procède Pôle Emploi au décompte du nombre de jours situé entre le 30 octobre 2020 et la FCT considérée ? Cf. le document de Pôle Emploi "Crise sanitaire : comment sont prises en compte les périodes de confinement ?"**

On peut se référer au calculateur de droits de Pôle Emploi : <https://calculpra.pole-emploi-services.fr>

**2.4. Jusqu'à quelle date de fin de contrat (FCT) le réexamen anticipé (DREX) sera-t-il possible au plus tard en 2021 ?**

Le 30 décembre au plus tard mais :

- Jusqu'au 15 décembre : Demande possible depuis l'espace personnel.
- À partir du 16 décembre : Demande sur appel ou mail uniquement.

Plusieurs personnes ont été mal renseignées par des opérateurs de Pôle Emploi, qui annonce la date du 28 octobre comme dernière DREX possible : cela est faux. Cela peut être vrai pour les allocataires du régime

général qui ont intérêt à faire une DREX après un dernier contrat finissant en septembre 2021, avant le changement de calcul dû à la réforme scandaleuse du salaire journalier de référence (SJR).

## **2.5. Ai-je intérêt à faire une DREX avant fin 2021 ou à attendre le 31 décembre 2021 ?**

Cela dépend de plusieurs paramètres :

- oui, si vos salaires sont meilleurs qu'avant la crise sanitaire (par exemple passage au poste supérieur) ;
- oui dans certains cas ; si des périodes de travail anciennes qui ne seraient pas prises en compte dans un renouvellement au 31/12/2021 me permettent d'éviter une baisse des allocations, ou si je souhaite préserver les périodes de travail entre la DREX et la fin 2021 pour une ouverture des droits ultérieure ;
- non, si vous n'avez pas beaucoup de perspectives de travail en 2022 : la date anniversaire risque d'intervenir plus tôt en 2022 avant d'avoir les 507 heures.

Par ailleurs Pôle emploi affirme qu'il n'y aura pas de retard dans le traitement des dossiers en janvier 2022 ([voir chapitre 8 réponse 2](#))

## **CHAPITRE 3 - QUESTIONS SUR L'ALLOCATION JEUNE OUVRIER, TECHNICIEN, ARTISTE INTERMITTENT (AJI)**

### **3.1. Quelles sont les conditions de cette allocation jeune ouvrier, technicien, artiste intermittent (AJI) temporaire ?**

L'AJI fonctionne comme la clause de rattrapage (CDR [voir réponse 1.6](#)). À défaut d'avoir 507 heures, il faut :

- Avoir réuni 338 heures de travail ou assimilées.
- Avoir une dernière fin de contrat (FCT) entre le 1er septembre 2021 et le 28 février 2022
- Avoir moins de 30 ans lors de la dernière fin de contrat atteignant trois 338 heures
- Ne jamais avoir eu d'ouverture de droits en annexe 8 ou 10 dans le passé\*.

*Ce qui est scandaleux : l'entrée dans le métier peut avoir été erratique même avant la crise sanitaire.*

Dans certains cas, l'AJI prime sur un droit ARE régime général, sur demande du jeune professionnel, informé par Pôle emploi qui peut ouvrir l'un ou l'autre droit.

Un droit d'option est également possible pour abandonner un droit ARE régime général très faible pour le droit AJI. Le montant de l'allocation est celui de l'allocation plancher :

- Annexe 8 (technicien-ne) : 38 € par jour
- Annexe 10 (artiste) : 44 € par jour

Comme pour la clause de rattrapage, il dure 6 mois maximum pendant lesquels il faut atteindre le quota d'heures manquantes pour passer le seuil de 507 heures. L'indemnisation devient une ARE « normale » mais la date anniversaire reste celle de déclenchement de l'AJI, ce qui laisse moins de temps pour atteindre les 507 heures l'année suivante.

### **3.2. Pendant combien sera accessible l'allocation « jeune intermittent » (AJI) ?**

L'AJI est temporaire : non seulement il faut remplir les conditions avec une fin de contrat (FCT) entre le 1er septembre 2021 et le 28 février 2022, mais la date limite pour déposer les demandes est le mois de mars qui suit le 28 février.

Nous avons demandé une alerte information par mail de Pôle Emploi à tous les moins de 30 ans ayant une date de travail dans le spectacle dans ces périodes.

Concernant la période de recherche d'affiliation (PRA), voir également [la réponse à 4.5](#).

### **3.3. Comment fonctionne l'assimilation des heures d'enseignement/formation pour l'ouverture des droits "jeune intermittent" à 338h ?**

Elles sont prises en compte à raison de 140 heures maximum jusqu'au 31 décembre 2021 et de 70 heures entre le 1er janvier 2022 et le 28 février 2022.

Dans de très rares cas (de CPF de transition notamment), les heures de formations suivies peuvent être assimilées à hauteur de 226 heures maximum.

## CHAPITRE 4 - QUESTIONS SUR LES FILETS DE SÉCURITÉ

**4.1. En cas d'ouverture de droits clause de rattrapage, la date retenue, tant pour le début du versement de l'allocation que, en cas de bascule vers une ARE Classique est bien le 1er Janvier 2022, et non au lendemain de la dernière FCT précédant le 01/01/2022 ? Par extension, la date de fin de ce droit est-elle bien le 30 juin 2022 ?**

Oui.

**4.2. En cas d'ouverture de droits APS, quelle sera la date de fin de ces droits ?**

Le 1<sup>er</sup> janvier 2023, sauf si les conditions de l'ARE sont réunies avant cette date ([cf. question 4.5](#)), auquel cas on rebasculé immédiatement en ARE classique.

**4.3. Sur quelle période de recherche d'affiliation (PRA) sera regardée la présence des 507h permettant de sortir de la clause de rattrapage aménagée ?**

**Exemple : une personne ayant réalisé 400h au 31/12/2021 dont 200h sur l'année 2021 et les autres en 2019-2020 devra-t-elle faire seulement 107h avant le 30/6/2022 ?**

Sur les 12 mois précédant la FCT, allongée de toute la période de recherche des heures ayant permis l'ouverture de la clause de rattrapage (c'est-à-dire en remontant jusqu'à l'ouverture de droits précédente).

Dans l'exemple, la réponse est : uniquement 107 heures à faire avant le 30/06/2022.

**4.4. Même question pour l'allocation "jeune intermittent" : sur quelle PRA sera regardée la présence des 507h permettant de basculer de l'allocation "jeune intermittent" à l'ARE classique ?**

**Prenons le cas de quelqu'un qui ouvre des droits le 1/10/2021 avec 400h dont seulement 200 sur l'année précédente, et 138 de plus grâce à l'allongement de la PRA. A-t-il bien seulement 107h à faire en 6 mois pour ouvrir de nouveaux droits ?**

Pour sortir de la CDR ou de l'AJI, il faut avoir complété les heures manquantes entre 338 heures et 507 heures dans les 6 mois.

Dans l'exemple proposé, la réponse est : uniquement 107 heures à faire en 6 mois.

**4.5. Même question pour la sortie de l'APS aménagée : sur quelle PRA sera regardée la présence des 507h permettant de basculer en ARE classique ?**

Pour sortir de l'APS les conditions sont les mêmes que le renouvellement ou ARE : 507 heures sur 12 mois (éventuellement allongées des périodes de restriction).

**4.6. Pour le retour en ARE classique, depuis l'ARE "jeune intermittent", la clause de rattrapage aménagée ou l'APS aménagée, combien d'heures d'enseignement pourront être assimilées au maximum ?**

Retour aux règles normales pour la prise en compte des heures d'enseignements lorsque la fin de contrat (FCT) permettant d'ouvrir les droits intervient après le 1er janvier 2022 :

- 70 heures pour les moins de 50 ans (contre 120 en mesure exceptionnelle) ;

- 120 heures pour les plus de 50 ans (contre 170 en mesure exceptionnelle).

## CHAPITRE 5 - QUESTIONS SUR LE MAINTIEN DES DROITS APRÈS 62 ANS



**5.1. Le maintien des droits après 62 ans est-il accessible aux allocataires bénéficiant d'un des "filets de sécurité" suivant, au moment de leur anniversaire ?**

- |                                      |                     |       |
|--------------------------------------|---------------------|-------|
| - Clause de rattrapage "classique" ; | - APS "classique" ; | - ASS |
| - Clause de rattrapage "aménagée"    | - APS "aménagée" ;  | - AFD |

Le maintien de droits à assurance chômage à 62 ans consiste à prolonger les droits jusqu'à ce que l'allocataire ait rempli les conditions de départ en retraite à taux plein.

Il faut avoir 3 ans de droits et avoir des droits allocation retour emploi (ARE) en cours à la date de son anniversaire de 62 ans.

Donc il n'est pas prévu de maintenir les droits en sortie de clause de rattrapage (aménagée ou non) ou d'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS) (aménagée ou non), encore moins en sortie d'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation de fin de droits (AFD) ([voir réponse 1.5](#)).

Le maintien est possible uniquement après une ARE en annexe 8 ou 10.

Toutefois, si un allocataire couvert par un des filets de sécurité (CDR, APS, ASS, AFD) parvient par la suite à rouvrir des droits classiques en ARE après 62 ans et qu'il remplit toutes les conditions, il pourra demander le maintien de droits.

**5.2. Des aménagements sont-ils prévus pour neutraliser les périodes de restrictions sanitaires ?**

Non le gouvernement n'a rien prévu.

Nous revendiquons un traitement égal pour les allocataires de 62 ans sortant d'une ARE comme d'une CDR ou d'une APS.

**CHAPITRE 6 - QUESTIONS SUR LES CONGÉS MATERNITÉ / ARRÊTS MALADIE**

**6.1. Que se passe-t-il pour les personnes bénéficiant du dispositif "année blanche" et qui, à la date du 1er janvier 2022 seront en congé maternité ou en arrêt maladie ? Bénéficieront-elles des mêmes conditions de réexamen aménagé à la fin de leur congé ? Si oui, jusqu'à quelle date ?**

Le cas est prévu jusqu'au 30 avril 2022. Après cette date, la réglementation antérieure s'appliquera à nouveau.

*Exemple 1 : Je suis en congé maternité du 15 décembre 2021 au 15 avril 2022. A l'issue du congé maternité, Pôle Emploi recherche la FCT la plus proche: soit un contrat juste à la reprise, alors la date anniversaire est au lendemain de cette FCT. Soit ce qui sera le cas le plus fréquent, Pôle Emploi remonte à la dernière FCT en 2021 avant le congé. Dans ces deux cas, l'allocataire bénéficie des règles aménagées en sortie d'année blanche (PRA rallongée, etc).*

*Exemple 2 : je suis en congé maternité pour une grossesse multiple du 15 décembre 2021 au 20 août 2022, donc après le 30 avril 2022. Mes droits ARE seront calculés à partir de mon dernier contrat antérieur au 15 décembre 2021. Dans ce cas, les jours de congé maternité sont inclus dans la période de recherche de mon futur droit ARE, assimilés à une période de travail à raison de 5 heures par jour. L'examen se situant APRES le 30 avril 2022, il n'y a pas bénéfice des mesures exceptionnelles (PRA rallongée, etc)..*

**6.2. Si oui : leur sera-t-il nécessaire de faire état d'un jour de travail postérieur à leur fin de congé/arrêt pour déclencher le réexamen ?**

Non, dans la limite du 30 avril 2022 (cf. les exemples de la [réponse 6.1](#))

**6.3. Si non : comment sera fixé le point de départ de l'examen ? Cette date sera-t-elle la nouvelle date anniversaire ? Dans ce cas, la période d'arrêt ou de congé pourra-t-elle être prise en compte pour la prochaine réouverture ?**

Pour tous les arrêts se finissant après le 30 avril 2022, on fixera l'examen de droit à la dernière FCT avant le 31 décembre 2021 (cf. exemple de [la question/réponse 6.1](#))

## **CHAPITRE 7 - CONGES PATERNITE**

**7.1. Quelle prise en compte des périodes de congé paternité ?**

Depuis le 1er juillet 2021, le congé paternité est fixé à 30 jours dont 4 jours obligatoires après la naissance. Par contre, contrairement aux arrêts maternité, les jours d'arrêt paternité ne sont pas assimilés à des périodes de travail.

Le seul aménagement est de rallonger la période de recherche d'affiliation (PRA) de la durée du congé paternité, comme pour un arrêt maladie.

Nous revendiquons l'assimilation des jours de congé paternité comme des jours de congé maternité à raison de 5 heures par jour. Cela favorisera la prise des congés paternité et fera progresser le partage des tâches d'éducation des enfants et donc de l'égalité femmes/hommes.

## **CHAPITRE 8 - QUESTIONS PRATIQUES**

**8.1. Pôle Emploi a-t-il évalué le nombre de personnes dont les droits seront examinés le 1er janvier 2022 ?**

Pas encore, mais ce sera une majorité des ressortissants des annexes 8 et 10.

**8.2. Y a-t-il des moyens supplémentaires mis en place pour le traitement exceptionnellement nombreux de dossiers ?**

Pôle Emploi estime avoir bien anticipé l'afflux de demandes.

La CGT a fait part de nos nombreuses inquiétudes sur le possible embouteillage du mois de janvier.

## **✓ FAQ : LES SIGLES ET LES ABREVIATIONS**

<b>AFD</b>	Allocation de fin de droits
<b>AJI</b>	Allocation jeune ouvrier, technicien, artiste intermittent
<b>APS</b>	Allocation de professionnalisation et de solidarité
<b>ARE</b>	Allocation de retour à l'emploi
<b>ASS</b>	Allocation spécifique de solidarité
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée

<b>CDDU</b>	Contrat à durée déterminée d'usage
<b>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée
<b>CDR</b>	Claude de rattrapage
<b>FCT</b>	Fin de contrat
<b>IJ</b>	Indemnités journalières
<b>PRA</b>	Période de recherche d'affiliation
<b>SJR</b>	Salaire journalier de référence
<b>SR</b>	Salaire de référence

✓ **FAQ : RETROUVEZ LES QUESTIONS / RÉPONSES EN LIGNE**



✓ **ADHÉREZ À LA CGT SPECTACLE, FLASHEZ CE QR CODE !**



Fédération Nationale des Syndicats du Spectacle, du Cinéma, de l'Audiovisuel et de l'Action Culturelle Cgt  
14-16, rue des Lilas 75019 PARIS - 01 48 03 87 60 - [www.fnsac-cgt.com](http://www.fnsac-cgt.com) - [cgtspectacle@fnsac-cgt.com](mailto:cgtspectacle@fnsac-cgt.com)