

# CAP NIOUZES

**Cap niouzes, ce sont des billets d'infos et d'humeur, résultats des témoignages que nous recevons à la permanence et des recherches que nous avons menées pour comprendre ce qui se passe.**

**Cap niouze 1 :** *Indemnités sécurité sociale et intermittence*

**Cap niouze 2 :** *1. Démissionnaire prend garde à toi !  
2. Démissionnaires, intermittents, un RMI soumis à condition*

**Cap niouze 3 :** *AFT le compte est bon*

**Cap niouze 4 :** *CNE-CPE et intermittence : une jonction à construire !*

**Cap niouze 5 :** *AEM, pourquoi ça bloque ?*

**Permanences CAP (Conséquences de l'Application du Protocole)**

Les lundis de 14h à 19h

Coordination des intermittents et précaires d'Ile-de-France

14-16 quai de la Charente / M° Corentin Cariou

Tél.: 01.40.34.59.74

écrire à [cap@cip-idf.org](mailto:cap@cip-idf.org)

# Cap niouze 1

## **Indemnités sécurité sociale et intermittence**

Plusieurs témoignages d'intermittents en arrêt maladie ou congé maternité nous ont quelque peu déroutées !

Fi donc ! Que les indemnités journalières sécurité sociale dont ils « bénéficient » sont rachitiques ! Sans compter le degré zéro de transparence des modes de calcul appliqué ! Et le caractère inopérant des recours gracieux examinés par d'occultes commissions de zélés employés.

Finalement notre méthode « prospecto-particip-active » semble venir à bout des réticences bureaucratiques et par des voies plus détournées qu'impénétrables nous entrons en possession d'un **texte interne** qui n'est donc pas à l'usage du simple assuré que je-tu-nous sommes. Celui-ci, dans une langue d'une simplicité inaccoutumée, expose le principe régissant les indemnités journalières adressées au public concerné des annexes 8 et 10.

**Le voici :**

### **A - PRINCIPE**

« Les intermittents du spectacle alternent des périodes d'activité salariée de courte durée avec des périodes de chômage indemnisé.

Le gain journalier servant de base au calcul de l'indemnité journalière est déterminé en appliquant aux montants des salaires (plafonnés en fonction de la périodicité de la paie) perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, le diviseur 360, **diminué du nombre de jours indemnisés par les Assedic ou par la caisse (au titre des assurances maladie, maternité ou AT-MP).** »

**Et c'est justement cette partie en gras qui n'est généralement pas traitée. L'application fragmentaire de cette règle diminue considérablement la valeur de l'indemnité journalière des intermittents.**

### **La formule est la suivante :**

Salaire de Référence Journalier = Total de salaires sur 365 jours / (360 - nombre de jours indemnisés ASSEDIC)

### **Renseignement pris par un camarade auprès de son centre de sécurité sociale :**

« -Oui, ce texte est le principe de référence, oui mais ?..

-C'est à l'intermittent de fournir les documents dénombrant **précisément** le nombre de jours indemnisés par l'Assedic.

-Oui mais si on ne lui explique pas qu'il... ?

-Nul n'est censé ignorer la l... ?

-Même les documents à usage interne scrupuleusement gardés ?

-Oui, oui et oui !... »

Aussi **il est nécessaire** de lever le voile sur les fameuses lignes **non-éditées** des notifications de paiement et de faire apparaître dans une attestation délivrée par l'Assedic\* le nombre **total** de jours indemnisés.

Sachons garder la saveur du mystère pour d'autres jeux !

\* [www.assedic.fr](http://www.assedic.fr) >>> unidialog >>> demande d'attestation sur 12 mois

## Cap niouze 2

### 1. Démissionnaire prend garde à toi !

Vous occupez « faute de mieux » un emploi qui ne vous convient pas et à côté de cela vous effectuez des heures salariées et cotisées aux annexes 8 ou 10.

Désireux de changer votre parcours professionnel et ayant enfin effectué le nombre d'heures requises pour vous ouvrir des droits à l'assurance-chômage du régime spectacle, vous décidez de démissionner.

Au moment d'effectuer votre inscription à l'ASSEDIC vous découvrez un hic :

**En effet, si l'on s'y réfère, la circulaire Unédic n° 04- 25 du 30 décembre 2004 paragraphe 2.1.1. Condition de droit commun, du chapitre II Allocation d'aide au retour à l'emploi, stipule que :**

**« Pour avoir droit à l'ARE, les intermittents doivent en premier lieu remplir les conditions énoncées à l'article 4 du règlement général de l'assurance chômage, à savoir :**

- être inscrit comme demandeur d'emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans leur projet d'action personnalisée(PAP) ;
- être à la recherche effective et permanente d'un emploi ou, en cas de dispense de recherche d'emploi accordée au titre de l'article L.351-16alinéa 2 du code du travail, résider sur le territoire français ;
- ne pas avoir atteint l'âge de la retraite ;
- être apte physiquement à l'exercice d'un emploi ;
- **ne pas avoir quitté volontairement 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. »**

Ainsi si vous avez effectué 520 heures sur la période du 2 janvier 2005 au 30 octobre 2005 et que votre démission prend effet le 31 juillet 2005, on va vérifier si vous réunissez 455 heures après la date de votre démission.

Et du 1er août au 30 octobre vous ne totalisez pas 455 heures !

Il vous faudra attendre encore un peu avant d'être indemnisé par l'assurance-chômage spectacle... et la course aux heures après démission ne fera que déplacer et renvoyer aux calendes la nécessaire période de référence des 304 ou 319 jours durant laquelle on cherchera les 507 heures déjà si durement acquises...

### 2. Démissionnaires, intermittents, un RMI soumis à condition

Ayant démissionné de votre dernier emploi et n'ayant pas de droits ouverts aux allocations chômage vous faites une demande de RMI (il existe néanmoins des motifs légitimes de démission qui ne vous privent pas de vos droits à l'assurance chômage, consulter [http://info.assedic.fr/demandeurs\\_emploi/travail/documents/XAccAppl15Ach06.pdf](http://info.assedic.fr/demandeurs_emploi/travail/documents/XAccAppl15Ach06.pdf) ).

Vous aurez alors la désagréable surprise de découvrir que la caisse d'allocations familiales, normalement habilitée à gérer les dossiers de demande de RMI, n'a pas la délégation de compétence dans le cas des démissionnaires et... des **intermittents**, le président du Conseil Général se réserve cette priorité.

Donc que vous soyez démissionnaire ou arrivé en fin de droits d'indemnisation du régime de l'intermittence spectacle, sachez que vous serez traité de la même façon.

Et il va sans dire que le traitement du dossier par le Conseil Général retarde considérablement l'octroi ou le refus de cette aide, et ajoute à l'incertitude et la précarisation des personnes une pression en forme de culpabilisation sanction...

La multiplication des récents contrats d'embauche « sans filets » CPE, CNE, etc... ne présagerait-elle pas d'une extension de ce traitement à l'ensemble du monde du travail ?

## Cap niouze 3

### **AFT le compte est bon**

Dans un article du journal *Métro*, M. Donnedieu de Vabres a déclaré que « 21.439 artistes et techniciens viennent d'être réintégrés dans leurs droits par décision de l'Etat ». Nous savons aussi par le secrétariat de M. Michel Lagrave (grand coordinateur de l'AFT - Allocation de Fonds Transitoire) qu'« il a été décidé de proroger le Fonds transitoire en 2006 jusqu'à la mise en oeuvre du nouvel accord sur l'assurance-chômage des intermittents du spectacle ».

### **Nous pouvons donc en déduire la chose suivante:**

Si 21.439 artistes et techniciens ont été réintégrés dans leurs droits par le biais de l'AFT, étant donné que le Fonds transitoire est prorogé en 2006 jusqu'à la mise en oeuvre d'un nouvel accord sur l'assurance-chômage des intermittents du spectacle, et si ce nouvel accord intervient le 7 avril, alors 21.439 artistes et techniciens seront **exclus de leurs droits** par décision de l'Etat le 7 avril 2006...

En juin 2003 nous annonçons 30 000 licenciements, ils disaient mais non, mais non... Si l'on rajoute tous ceux qui sont passés à côté de l'AFT par manque d'information, le compte est sinistrement bon ...

### **L'AFT, une mesure confidentielle mais autoritairement rétroactive !**

En janvier 2005, par instructions ou pas, par incompétence ou parti pris, un certain nombre d'employés de l'Assedic ont **contrarié l'application de l'AFT** permettant à des intermittents d'accéder ou de conserver leurs droits à l'assurance chômage du spectacle.

### Leurs réticences se sont exprimées de multiples façons :

De la façon la plus basique : « AFT, qu'est ce que c'est ? », au cas de conscience « AFT ? un privilège de plus dans une période de pénurie avez-vous bien réfléchi ? », en passant par des détours administratifs « AFT ? Mais voyons, il faut faire une demande par écrit. Comment voulez-vous que nous sachions que vous voulez ? Pour profiter de cette mesure il faudra attendre plusieurs semaines »

### D'autres agents ont opté pour une méthode plus radicale :

#### **Ignorer l'existence de l'AFT !**

#### **C'est ce qui est arrivé à Mireille :**

Fin janvier 2005, M. ne totalise pas les 507 heures requises sur la période de référence de 319 jours pour renouveler ses droits à l'assurance-chômage spectacle. Elle reçoit par courrier son rejet d'admission à l'ARE qui la laisse sans indemnités pendant quelques semaines.

En février 2005 elle effectue un nombre important d'heures qui lui permettent de rouvrir des droits en ARE à partir du 1er mars 2005.

En novembre 2005 elle a épuisé son capital de 243 jours d'indemnisation mais ne réunit pas les conditions d'accès pour une ouverture en ARE par contre les dispositions particulières à l'AFT lui permettraient de rouvrir des droits. M. fait donc une demande d'AFT.

En dépit du caractère élémentaire de cette pratique, l'agence dont elle dépend, ne lui adresse une réponse que 3 mois et demi plus tard.

Et quelle réponse !

L'Assedic, ayant constaté que pour la période allant du 25 janvier au 1er mars M. aurait dû bénéficier de l'AFT, accepte rétroactivement (12 mois plus tard) de lui accorder cette allocation et lui verse un complément de 32 euros correspondant à deux jours d'indemnisation manquants du mois de novembre.

*Mais hélas, cette attribution rétroactive d'une AFT, qui ne fut en janvier 2005 ni proposée par l'Assedic, ni demandée par l'allocataire, empêche désormais celle-ci de recourir une nouvelle fois à l'AFT : les heures ayant déjà servi à ouvrir des droits en AFT ne peuvent pas être réutilisées pour une nouvelle ouverture en AFT.*

**L'AFT rétroactive et imposée est un nouveau mode d'éviction du régime d'assurance chômage.**

Seules les actions organisées et collectives sont en mesure de mettre un terme à ces entreprises d'exclusion et de non droits.

**Dans une situation analogue n'hésitez pas à contacter la permanence CAP.**

## Cap niouze 4

### **CNE-CPE et intermittence : une jonction à construire !**

Si nous nourrissions encore quelques doutes sur l'opportunité de rejoindre le mouvement de contestation contre la mise en place du Contrat de Première Embauche, si nous ne reconnaissons pas la nécessité d'établir une convergence avec les salariés d'autres secteurs professionnels et les chômeurs alors voici de quoi élargir notre coin de ciel et les perspectives d'action !

Au préalable, il s'agit de rappeler que le CNE attaque les fondements du CDD de droit commun. En effet celui-ci comporte des garanties pour le salarié, que ce soit la prime de précarité, le paiement intégral des salaires prévus en cas de rupture de contrat, l'accès à des droits d'indemnisation chômage afférents aux périodes de travail.

### **Autant de garanties qui n'existent pas dans le dispositif du CNE.**

Depuis quelques semaines, la permanence CAP recueille des témoignages d'intermittents auxquels des sociétés de production audiovisuelle ou des structures du spectacle vivant de type associatif ont proposé d'être engagés en Contrat de Nouvelle Embauche.

Le CNE « est juridiquement un contrat à durée indéterminée », soit « sans détermination de durée ». Toutes les règles du travail s'appliquent mais les modalités de rupture sont totalement différentes

Qui dit contrat à durée **indéterminée, même à temps partiel**, dit **exclusion** du système d'assurance-chômage spectacle et affiliation au régime général à condition de réunir les 910 heures d'emploi requises sur 22 mois.

Et ce n'est pas gagné! Ainsi une chorégraphe engagée dans une association de danse 3 heures par semaine ne pourra remplir ces critères pour ouvrir des droits à indemnisation.

Le CNE n'est pas seulement convoité par les entreprises de moins de 20 salariés, de grandes productions audiovisuelles montrent un intérêt grandissant pour ce type de contrat.

Il n'est pas difficile d'imaginer les judicieuses parades administratives et juridiques que ces sociétés mettent en place pour recourir au CNE comme par exemple l'usage de structures sous-traitantes au nombre d'employés réduit...

### **Quelques raisons pour Ce Nouvel Engouement ?**

**Les dispositifs de fonctionnement du CNE favorisent l'employeur en lui permettant de bénéficier de réduction des charges patronales dans les mêmes conditions que les C.D.I. et les C.D.D, tout en facilitant la rupture de contrat.**

#### **« Rupture à l'initiative de l'employeur**

*L'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 8% du montant total de la rémunération brute due au salarié depuis la conclusion du contrat, ainsi qu'une contribution de 2% à l'Assédict. Le délai de carence obligatoire pour le réemploi du même salarié dans l'entreprise après une rupture d'un CNE est de 3 mois.*

*Les personnes involontairement privées d'emploi peuvent bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi. Toutefois si ces dernières ne peuvent justifier d'une activité salariée pendant une durée minimum de 6 mois au cours des 22 derniers mois qui précèdent la fin de contrat de travail, elles peuvent prétendre à une allocation forfaitaire de 16, 40 euros par jour pendant un mois à condition d'être restées 4 mois en CNE.*

*En cas de rupture à l'initiative de l'employeur durant le premier mois de conclusion du contrat (période d'essai du contrat), il n'y a pas de préavis. En cas de rupture après le premier mois mais avant le 6ème, le préavis est de deux semaines. En cas de rupture après le 6ème mois avant la période de consolidation de deux ans, le préavis est d'un mois.*

*Si la rupture n'intervient pas pendant la période des deux ans, les règles de droit commun du licenciement (CDI) s'appliquent, bien que le contrat conserve son appellation de CNE. »*

Pour l'employeur, les dispositifs du CNE associent les avantages confortables d'une main d'œuvre flexible, moins coûteuse et tenue par des liens de subordination accrus dus à l'absence ou la détérioration de droits à l'assurance-chômage.

Pour le salarié, ces dispositions aggravent les baisses de rémunération, remettent en cause ses compétences, le droit à disposer de son temps et diminuent les droits sociaux indissociables de la pratique d'emploi discontinu.

**Nous pensions que le CNE-CPE ne concernait pas les salariés intermittents, les employeurs en décident autrement !**

Sous couvert de "loi pour l'égalité des chances", sous couvert de lutte contre le chômage, sous couvert de modernisation, le gouvernement Villepin, associé aux organisations patronales, élabore des dispositifs de contrôle et organise la précarité sociale.

**Comment penser alors que la loi sur l'égalité des chances ne nous concerne pas ?**

**Etudiants, chômeurs, précaires, intermittents solidarité !**

Vous trouverez les renseignements concernant le CNE sur  
[http://fr.wikipedia.org/wiki/Contrat\\_nouvelle\\_embauche](http://fr.wikipedia.org/wiki/Contrat_nouvelle_embauche)

concernant la Loi sur l'égalité des chances sur  
[http://sipm-cnt.org/article.php3?id\\_article=495](http://sipm-cnt.org/article.php3?id_article=495)  
[http://fr.wikipedia.org/wiki/Loi\\_pour\\_l'egalite\\_des\\_chances](http://fr.wikipedia.org/wiki/Loi_pour_l'egalite_des_chances)  
<http://www.assemblee-nationale.fr/12/t1/a/t10548.asp>

## Cap niouze 5

### **AEM (Attestation d'Employeur Mensuelle), pourquoi ça bloque ?**

« Il y a un problème avec l'enregistrement de vos AEM. Je suis désolé (e) je ne peux rien faire, je n'ai pas accès à votre dossier depuis mon ordinateur. »

Nombreux sont les intermittents qui rencontrent ce genre de problème et qui voient ainsi leur dossier bloqué pendant des semaines, voire plusieurs mois.

### **Qu'est-ce qui se passe ?**

Janvier 2004 a vu l'arrivée des nouvelles Attestations Employeur Mensuelles (suite au protocole signé en juin 2003). En l'absence d'information sur la façon de remplir ces documents les employeurs commettent involontairement des erreurs qui sont toujours préjudiciables à leurs salariés et si l'on y ajoute les erreurs de saisie par les agents à Annecy, on se retrouve vite dans une situation kafkaïenne.

### **Comment « ça » fonctionne ?**

Les agents chargés de la saisie à Annecy croulent sous les avalanches d'AEM à saisir (une par contrat... et non plus une par mois avec plusieurs périodes travaillées), ce qui multiplie les sources d'erreur au remplissage et au grattage ! Donc ils croulent sous les réclamations. Pour ne pas être dérangés toutes les deux minutes par des intermittents énervés, ils ne veulent avoir qu'un seul interlocuteur : le siège des Assédic.

Donc lorsque vous allez voir « votre » agent, il constate le problème. Là où ça coince, il remplit une feuille de réclamation, de suivi de votre dossier, qu'il transmet à la délégation régionale des Assédic, qui le transmet au siège des Assédic qui l'envoie à Annecy....

### **Comment faire accélérer les choses ?**

- Votre employeur doit appeler Annecy au... il pourra ainsi s'expliquer en direct.
- Dans chaque antenne, il y a un « agent réglementaire », c'est la seule personne qui possède sur son ordinateur la « grille magique » qui permet d'agir sur des erreurs de saisie et ainsi débloquent des dossiers. Ne pas hésiter à le leur demander... certains agents réglementaires ne savent pas qu'ils peuvent le faire, car « on » leur a martelé qu'ils devaient passer par la délégation, demandez-leur d'appeler la délégation devant vous...

### **Le plus simple est d'agir en amont :**

Voici un petit mode d'emploi basé sur le texte de la [circulaire Unédic n° 04-25 du 30 décembre 2004](#) commenté par la « rédaction », à transmettre à vos employeurs.

#### **1.1.2. Modalités d'établissement de l'AEM**

##### **1.1.2.1. Principe**

- **Une AEM par salarié, par mois civil et par contrat de travail**

*L'attestation mensuelle doit être établie par l'employeur pour chaque prestation de travail, quelles que soient son intensité, sa durée et que le contrat de travail soit achevé au dernier jour du mois ou non. (...)*



En conséquence, pour un même mois :

- soit l'employeur n'a conclu qu'un seul contrat de travail et il le mentionne comme tel sur l'AEM, peu important que les jours effectivement travaillés soient ou non consécutifs (\*1), et il précise, suivant la nature de l'emploi occupé, le nombre d'heures de travail ou le nombre de cachets, le nombre de jours travaillés et la rémunération correspondante ;

**(\*1) NDLR: Si, cela importe ! Si les jours ne sont pas consécutifs et que la durée du contrat est supérieure à 5 jours, les cachets seront à 8h et non pas à 12h**

- soit l'employeur a conclu, au cours de ce mois, plusieurs contrats de travail à durée déterminée successifs, et il doit remplir une AEM pour chaque contrat en précisant chaque fois le nombre d'heures ou de cachets, le nombre de jours travaillés et la rémunération correspondante.

**NDLR : Plusieurs AEM par mois sont donc possibles. Attention les Assédic, qui croulent sous les avalanches d'AEM appellent directement les employeurs pour leur dire qu'ils ne doivent remplir qu'une AEM par mois - certains acceptent volontiers car cela leur fait du travail en moins, mais pour les intermittents rémunérés au cachet ce sont des heures en moins. Soyez vigilants, montrez cette circulaire à vos employeurs.  
Et sachez qu'en cas de réouverture de droits intervenant pendant le contrat, l'Assédic attendra la fin de celui-ci pour rouvrir des droits.**

- **L'AEM doit être établie au titre du mois au cours duquel la rémunération est versée au salarié.**

A réception d'un ADV et des AEM jointes à cet ADV, le CNCS procède à un premier contrôle afin de s'assurer que le total des rémunérations mentionnées sur les AEM correspond au montant de la masse salariale déclarée par l'employeur sur l'ADV de ce même mois.

L'AEM doit donc être établie au titre du mois au cours duquel la rémunération est versée au salarié.

**EXEMPLE N° 1 :**

§ Contrat du 29 au 31 mars, rémunération versée au cours du mois d'avril

L'AEM doit être complétée comme suit :

La rémunération doit être déclarée avec la masse salariale afférente au mois d'avril et donc sur une AEM d'avril. L'employeur n'émet qu'une seule AEM (\*2) avec :

- à la rubrique 1 : indication du mois d'avril ;

- à la rubrique 4 : "prestation de travail" :  
. date de début de contrat : 29 mars  
. et date de fin de contrat : 31 mars

- à la rubrique "rémunérations versées au cours du mois" : les rémunérations afférentes à ce contrat de travail versées au cours du mois d'avril.

**(\*2) NDLR : Attention il faut lire: une AEM par contrat !**

### 1.1.2.3. AEM initiale, complémentaire ou rectificative

Une attestation mensuelle peut être initiale, complémentaire ou rectificative (positive ou négative) : la case correspondante doit être impérativement cochée.

- **AEM initiale**

L'attestation initiale est la première AEM éditée pour un contrat de travail. C'est le numéro de cette AEM qui devra être reporté sur toute autre AEM éditée pour le même contrat (AEM complémentaire ou rectificative). Cette AEM mentionne obligatoirement la date d'embauche (date de début de contrat).

- **AEM complémentaire**

L'attestation complémentaire est la deuxième ou l'énème AEM éditée pour un contrat de travail couvrant plus d'un mois civil.

**NDLR : Attention, l'AEM complémentaire n'est établie que si le contrat court sur le(s) mois suivant(s)**

Toute AEM (initiale ou complémentaire) mentionne obligatoirement la **date d'embauche** (date de début du contrat de travail ainsi que la **date de fin de contrat de travail** si celle-ci est antérieure ou égale au dernier jour du mois de l'AEM (mois de paie). Cette date peut être antérieure au mois de paie (cas du contrat entièrement compris dans le mois M et payé en M+1)

La mention "contrat en cours" doit être cochée si la fin du contrat de travail est postérieure au dernier jour du mois de l'AEM.

**EXEMPLE N° 2 :**

Contrat de travail du 15 avril au 15 mai :

AEM initiale éditée fin avril ;

AEM complémentaire éditée fin mai.

**NDLR : C'est-à-dire :**

**AEM initiale**

- **Date de début de contrat : 15 avril**
- **Date de fin de contrat : contrat en cours**

**AEM complémentaire**

- **Date de début de contrat : 15 avril**
- **Date de fin de contrat : 15 mai**
- **Le n° de l'AEM complémentaire est le même que celui de l'AEM initiale**

- **AEM rectificative**

L'attestation rectificative est une AEM éditée après la dernière AEM relative à un même contrat de travail, en vue de régulariser une paie. Cette rectification peut être positive (prestation supplémentaire) ou négative (prestation prévue et non effectuée).

En cas d'AEM rectificative, les dates de début et de fin du contrat concerné par la régularisation doivent être rappelées. (\*3)

**EXEMPLE N° 3 :**

Contrat de travail du 15 avril au 15 mai :

AEM éditée fin juin pour rectifier la paie déclarée sur l'AEM de mai.

La régularisation d'un contrat qui a pris fin peut porter sur la rémunération, les heures ou les cachets ; selon la nature de l'attestation (AEM rectificative positive ou négative), la différence positive ou négative du nombre d'heures ou de cachets, de jours travaillés et/ou du salaire brut correspondant doit être mentionnée par l'employeur dans les rubriques ad hoc. Cette différence sera ajoutée (AEM rectificative positive) ou déduite (AEM rectificative négative) par le CNCS.

**(\*3) NDLR: Il ne s'agit donc en aucun cas d'une rectification suite à une erreur de date, et ceci est la cause la plus fréquente de blocage à la saisie et la rectification des AEM par l'employeur produit encore un bouchon à l'arrivée. De la même façon l'intermittent n'a pas droit à l'erreur en remplissant sa DMS : toute date oubliée est perdue si elle n'est pas signalée immédiatement aux Assédic (pendant les 12 jours ouvrables du délai de pointage) !**

**1.1.2.4 Contrat de travail couvrant plusieurs mois**

Lorsque la période d'emploi excède un mois civil, il appartient à l'employeur d'établir :

- l'attestation mensuelle afin de déclarer la période d'emploi en précisant la date de début du contrat de travail et que le contrat de travail est toujours en cours au dernier jour du mois ;
- et, chaque mois civil suivant, une attestation mensuelle complémentaire.

Pour toute attestation mensuelle complémentaire, l'employeur doit impérativement reporter sur l'attestation mensuelle le numéro de la première attestation (attestation initiale), soit celui de l'attestation du mois au cours duquel a débuté le contrat de travail. »

**NDLR: Voir AEM complémentaire plus haut**

**Que vos employeurs ne se trompent pas de cible : les enquiquineurs ne sont pas les intermittents qu'ils emploient et sans lesquels...**