

CIRCULAIRE n° 2021-13 du 19 octobre 2021

DAJI-Sous-direction juridique

Réglementation d'assurance chômage applicable au 1^{er} octobre 2021

Objet

Les fiches techniques formant la circulaire n° 2020-12 du 6 octobre 2020 sont actualisées pour tenir compte de l'entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2021 du second volet de la réforme de la réglementation d'assurance chômage issue du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019, modifié par différents décrets, ainsi que des mesures d'aménagement de la réglementation d'assurance chômage liées à la crise de Covid-19 ; les dispositions modifiées font notamment suite à la publication des décrets n° 2021-346 du 30 mars 2021, n°2021-730 du 8 juin 2021, n°2021-843 du 29 juin 2021 et n° 2021-1251 du 29 septembre 2021.

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

CIRCULAIRE n° 2021-13 du 29 octobre 2021

Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles – Sous-direction juridique

Réglementation d'assurance chômage en vigueur au 1^{er} octobre 2021

Résumé

Le second volet de la réforme de la réglementation d'assurance chômage, issue du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, dont l'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} octobre 2021 par le décret n°2021-1251 du 29 septembre 2021, apporte des changements significatifs aux modalités de calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Ainsi, les nouvelles dispositions concernent principalement :

- ▶ la durée d'indemnisation, laquelle correspond au nombre de jours calendaires comptabilisés à compter du premier jour d'emploi de la période de référence affiliation jusqu'au dernier jour d'emploi de cette période, sous réserve de certaines périodes déduites et du plafonnement des jours non travaillés ;
- ▶ le salaire de référence, déterminé à partir des rémunérations afférentes à la période de référence calcul de 24 ou 36 mois, ainsi que les primes perçues au cours de cette période, avec un mécanisme de reconstitution de certaines périodes de suspension du contrat ;
- ▶ le salaire journalier de référence correspondant au quotient du salaire de référence par le nombre de jours calendaires de la durée d'indemnisation ;
- ▶ les modalités de calcul du différé congés payés, ainsi que l'ordonnancement des différés d'indemnisation.

Les mesures entrées en vigueur au 1^{er} novembre 2019 restent applicables, sous réserve des aménagements temporaires liés aux conséquences de la crise de Covid-19 concernant la condition d'affiliation minimale et l'application de la dégressivité ; ces paramètres sont liés à l'évolution de deux critères de « retour à meilleure fortune » (Circ. Unédic n° 2021-10 du 15/07/2021).

CIRCULAIRE n° 2021-13 du 29 octobre 2021

Direction des Affaires Juridiques

Réglementation d'assurance chômage en vigueur au 1^{er} octobre 2021

La réglementation d'assurance chômage issue du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, applicable, pour partie, depuis le 1^{er} novembre 2019, a fait l'objet d'un certain nombre d'aménagements et de reports successifs, tenant compte, d'une part, des conséquences économiques, financières et sociales liées à la crise sanitaire due à l'épidémie de Covid-19 nécessitant des mesures exceptionnelles, et, d'autre part, de la décision du Conseil d'Etat du 25 novembre 2020 et de l'ordonnance de référé du 22 juin 2021.

Initialement prévue au 1^{er} avril 2020, l'entrée en vigueur du second volet de la réforme, relatif aux modalités de détermination de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (calcul de la durée d'indemnisation, du salaire de référence et du salaire journalier de référence) a été reportée au 1^{er} septembre 2020 (Décret n° 2020-361 du 27/03/2020), puis au 1^{er} janvier 2021 (Décret n° 2020-929 du 29/07/2020), afin, notamment, de différer l'application de certains paramètres (condition d'affiliation minimale, dégressivité de l'allocation) et de prévoir provisoirement différentes mesures d'urgence (prolongation de la durée d'indemnisation et neutralisation des périodes de restriction des libertés dans le calcul des droits...)¹.

Les dispositions relatives au salaire journalier de référence ayant été annulées par le Conseil d'Etat, dans sa décision du 25 novembre 2020, au motif qu'elles pouvaient conduire à « *une différence de traitement manifestement disproportionnée au regard du motif d'intérêt général poursuivi* », le décret n° 2020-1716 du 28 décembre 2020 a donc maintenu les dispositions correspondantes issues de la convention du 14 avril 2017, jusqu'au 1^{er} avril 2021, tout en reconduisant par ailleurs les aménagements temporaires pris pour faire face à la crise sanitaire (Circ. Unédic n° 2021-01 du 08/01/2021).

Par la suite, tirant les conséquences de la décision du Conseil d'Etat du 25 novembre 2020, le décret n° 2019-797 a été modifié par le décret n° 2021-346 du 30 mars 2021, de manière à introduire un plafonnement du nombre de jours non travaillés retenus proportionnellement au nombre de jours travaillés. Ce même décret a reporté l'entrée en vigueur de la réforme au 1^{er} juillet 2021, et a introduit un mécanisme de « *retour à meilleure fortune* », concernant l'application de la condition d'affiliation minimale et de la dégressivité de l'allocation.

¹ Voir circulaires Unédic n°2020-06 et 2020-12.

Une nouvelle modification du règlement d'assurance chômage issu du décret du 26 juillet 2019 a été opérée par le décret n° 2021-730 du 8 juin 2021, concernant les modalités de calcul du salaire journalier de référence en cas de périodes de suspension du contrat de travail ayant donné lieu à une rémunération réduite.

Enfin, le décret n° 2021-843 du 29 juin 2021 est intervenu suite à l'ordonnance de référé du Conseil d'Etat du 22 juin 2021 ayant suspendu l'entrée en vigueur de la réforme au 1^{er} juillet 2021, au motif que les conditions du marché du travail n'étaient pas réunies à la date d'entrée en vigueur des dispositions pour atteindre l'objectif d'intérêt général poursuivi par la réforme ; ce texte prévoit le maintien des dispositions relatives au calcul de l'allocation chômage issues de la convention du 14 avril 2017 jusqu'au 30 septembre 2021.

La réforme des modalités de calcul de l'allocation chômage est donc entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2021, conformément au décret n° 2021-1251 du 29 septembre 2021. Elle s'applique aux salariés privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1^{er} octobre 2021 ou dont la procédure de licenciement est engagée à compter de cette date. Les salariés privés d'emploi, dont la fin de contrat de travail ou la date d'engagement de la procédure de licenciement est antérieure au 1^{er} octobre 2021, demeurent régis par les dispositions issues du règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017.

A compter du 1^{er} octobre 2021, l'ouverture de droits repose sur :

- ▶ une condition d'affiliation minimale de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées (art. 3 du règlement d'assurance chômage), recherchés au cours d'une période de référence affiliation de 24 mois (salariés âgés de moins de 53 ans à la date de fin de contrat de travail) ou 36 mois (salariés âgés de 53 ans et plus à la date de fin de contrat de travail).

Toutefois, l'application de cette condition est temporairement suspendue et ramenée à titre dérogatoire à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (depuis le 1^{er} août 2020) jusqu'à l'atteinte de deux critères économiques permettant de constater l'amélioration du marché du travail en mesurant à la fois la dynamique du marché du travail et l'étendue du chômage (depuis le 1^{er} avril 2021) ;

- ▶ une durée d'indemnisation qui n'est plus calculée à partir du nombre de jours travaillés mais en fonction du nombre de jours calendaires comptabilisés à compter du premier jour d'emploi de la période de référence affiliation jusqu'au dernier jour d'emploi de cette période (Art. 9 § 1^{er} alinéas 1 à 9 et § 2 du règlement d'assurance chômage).

Certaines périodes hors contrat de travail, limitativement énumérées par le règlement, sont déduites de ce nombre de jours, ainsi que les périodes d'activité non déclarées. La durée d'indemnisation est donc établie, le cas échéant (en situation d'alternance de périodes travaillées et chômées), à partir de jours couverts par un contrat de travail et de jours d'intercontrats. Toutefois, le nombre de jours non travaillés ne peut être supérieur à 75% du nombre de jours travaillés.

Les durées minimale et maximale d'indemnisation restent inchangées ;

- ▶ un salaire de référence déterminé à partir des rémunérations afférentes à la période de référence calcul qui correspond à la période de référence affiliation, soit 24 ou 36 mois (Art. 11 § 1^{er} et § 2, 12 § 1^{er}, 3 et 4 du règlement d'assurance chômage). Les primes perçues au cours de cette période sont également prises en compte. Certaines périodes de suspension du contrat de

travail, ayant donné lieu à une rémunération moindre, et limitativement énumérées par la réglementation, donnent lieu à la reconstitution du salaire, soit de façon automatique, soit à la demande de l'allocataire. Il n'est donc plus procédé à une neutralisation de ces périodes, avec déduction correspondante pour le calcul du salaire journalier de référence (Art. 11 § 3, § 3bis et § 3ter) ;

- ▶ un salaire journalier de référence, calculé à partir du quotient du salaire de référence par le nombre de jours calendaires de la durée d'indemnisation (Art. 13 du règlement d'assurance chômage) ;
- ▶ l'application d'un coefficient de dégressivité affectant l'allocation journalière au terme de 182 jours d'indemnisation (Art. 17 bis du règlement d'assurance chômage). Toutefois, ce décompte de 182 jours est temporairement porté à 242 jours d'indemnisation (depuis le 1^{er} juillet 2021, faisant suite à une suspension de la mesure de mars 2020 à juin 2021) jusqu'à l'atteinte de deux critères économiques permettant de constater l'amélioration du marché du travail en mesurant à la fois la dynamique du marché du travail et l'étendue du chômage ;
- ▶ des différés d'indemnisation dont l'ordre d'application est modifié, compte tenu des nouvelles modalités de calcul du différé congés payés, reposant sur la somme des indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion des 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail (Art. 21 et 23 du règlement d'assurance chômage) ;
- ▶ des modalités de reprise du reliquat de droits ARE, pour les bénéficiaires de l'ARCE suite à une perte d'activité salariée, à l'issue d'un délai correspondant au second versement de l'aide (Art. 26 § 1^{er}, dernier alinéa du règlement d'assurance chômage).

La réglementation issue du décret n°2019-797 est applicable jusqu'au 1^{er} novembre 2022.

La présente circulaire et ses 15 fiches techniques constituent donc une actualisation au 1^{er} octobre 2021 de la circulaire Unédic n° 2020-12 du 6 octobre 2020. Les circulaires Unédic n° 2021-01 et 2021-10 décrivent, notamment, les différentes mesures d'urgence dont certaines continuent à produire leurs effets, lesquels sont également exposés dans les présentes fiches.

Christophe VALENTIE



Directeur général

Pièces jointes :

- ▶ 15 fiches techniques
- ▶ Liste des sigles et abréviations utilisés

FICHE 1

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

SOMMAIRE

1. CONDITION D’AFFILIATION	5
1.1. FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL PRISE EN CONSIDERATION	6
1.2. DUREE D’AFFILIATION REQUISE	8
1.2.1. Nombre d’heures travaillées ou de jours travaillés requis	8
1.2.1.1. Notion de jours travaillés	8
1.2.1.2. Condition d’affiliation requise pour l’ouverture des droits (Règlement d’assurance chômage 26/07/2019, art. 3)	9
1.2.1.3. Condition d’affiliation requise pour le rechargement des droits (Règlement d’assurance chômage 26/07/2019, art. 28)	11
1.2.2. Modalités de décompte des jours travaillés (Règlement d’assurance chômage 26/07/2019, art. 3)	12
1.2.2.1. Principes	12
1.2.2.2. Modalités de décompte des jours travaillés	12
1.2.2.2.1. Modalités de décompte en présence de périodes de suspension du contrat de travail	14
1.2.2.2.2. Modalités de décompte en présence d’actions concourant au développement des compétences	16
1.2.3. Plafonnement mensuel de la durée d’affiliation	16
2. CONDITION DE RECHERCHE D’EMPLOI	17
2.1. LA DEFINITION ET L’ACTUALISATION DU PPAE	17
2.2. LES PERSONNES QUI ACCOMPLISSENT UNE ACTION DE FORMATION INSCRITE DANS LEUR PPAE OU FINANCEE EN TOUT OU PARTIE PAR LA MOBILISATION DU CPF	18
3. CONDITION D’APTITUDE PHYSIQUE	19
4. CONDITION D’AGE	19
4.1. AGE LEGAL D’ACCES A LA RETRAITE AU SENS DU 1° DE L’ARTICLE L. 5421-4 DU CODE DU TRAVAIL	19
4.1.1. Age légal d’accès à la retraite	20
4.1.2. Durée d’assurance nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein	20
4.2. AGE DE DEPART A LA RETRAITE A TAUX PLEIN QUELLE QUE SOIT LA DUREE D’ASSURANCE	20
4.3. APPRECIATION DE LA CONDITION D’AGE	22

4.4. REGIMES PARTICULIERS	22
5. CONDITION DE NON-CUMUL DE L'ALLOCATION AVEC CERTAINES PENSIONS DE RETRAITE	22
5.1. PERCEPTION D'UNE RETRAITE ANTICIPEE.....	23
5.1.1. Titulaires d'une carrière longue	23
5.1.2. Travailleurs handicapés	23
5.2. AUTRES CAS DE RETRAITE VISES.....	23
5.2.1. Titulaires d'une incapacité permanente	23
5.2.2. Titulaires d'un compte professionnel de prévention (C2P)	24
5.2.3. Travailleurs victimes de l'amiante	24
6. CONDITION DE CHOMAGE INVOLONTAIRE	24
6.1. CESSATIONS DE CONTRAT DE TRAVAIL A L'ORIGINE D'UN CHOMAGE INVOLONTAIRE.....	26
6.1.1. Licenciement	26
6.1.2. Fin de contrat à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou fin de contrat de mission	26
6.1.2.1. Fin de contrat à durée déterminée	26
6.1.2.2. Fin de contrat de mission	27
6.1.3. Rupture anticipée du contrat à durée déterminée ou du contrat de mission, à l'initiative de l'employeur	27
6.1.4. Démissions considérées comme légitimes assimilées à une privation involontaire d'emploi	27
6.1.5. Rupture du contrat de travail pour cause économique	34
6.2. AUTRES CESSATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL OUVRANT DROIT A L'ARE	34
6.2.1. Rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail	34
6.2.2. Ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif : congé de mobilité et rupture conventionnelle collective	35
6.3. DEMISSION MOTIVEE PAR UN PROJET PROFESSIONNEL REEL ET SERIEUX.....	36
6.4. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL A RETENIR POUR L'APPRECIATION DE LA CONDITION RELATIVE AU CHOMAGE INVOLONTAIRE	36
6.5. CHOMAGE VOLONTAIRE.....	39
6.5.1. Saisine de l'instance paritaire	40
6.5.2. Délai de 121 jours de chômage non indemnisé	40
6.5.2.1. Ouverture des droits	40
6.5.2.2. Reprise du paiement de l'allocation	42
6.5.2.3. Rechargement des droits	43
6.5.3. Appréciation de l'instance paritaire	43
6.5.4. Point de départ du versement de l'allocation	43

7. CONDITION DE RESIDENCE SUR LE TERRITOIRE RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DE L'ASSURANCE CHOMAGE.....	44
--	-----------

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), les salariés privés d'emploi doivent justifier d'une condition d'affiliation prévue à l'article 3 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage (annexe A), et de l'ensemble des conditions d'attribution de ce revenu de remplacement, prévues à l'article 4 de ce même règlement.

Le règlement annexé au décret n° 2019-797 relatif au régime d'assurance chômage fixe la condition d'affiliation dont doit justifier le demandeur d'emploi à 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées. Cette condition est également applicable au rechargement des droits (Fiche 6, point 3.2.1).

Toutefois, le décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail, modifié par le décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage, prévoit un certain nombre d'aménagements afin de tenir compte des conséquences économiques et sociales de l'épidémie de covid-19, notamment en matière de condition d'affiliation, d'allongement de la période de référence affiliation (PRA) et de délai de forclusion.

Ainsi, par dérogation au I de l'article R. 5422-2 du code du travail, aux articles 3 et 28 et au paragraphe 3 de l'article 26 du règlement d'assurance chômage figurant à l'annexe A au décret du 26 juillet 2019, pour les allocataires dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} août 2020, ou dont la procédure de licenciement est engagée à compter de cette même date, la condition d'affiliation minimale pour l'ouverture d'un droit à l'ARE est fixée temporairement à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 7-1 II, dans sa version consolidée).

La fin de l'application de cette condition d'affiliation dérogatoire dépend de l'atteinte de deux critères économiques permettant de constater l'amélioration du marché du travail en mesurant à la fois la dynamique du marché du travail et l'étendue du chômage (Fiche 14). En d'autres termes, la publication d'un arrêté constatant l'atteinte de ces deux critères conduira à l'application de la condition d'affiliation minimale de 130 jours travaillés ou 910 heures, selon les modalités fixées par le texte¹.

En conséquence, en l'état actuel des textes, les conditions d'attribution de l'ARE au titre d'une ouverture de droits sont les suivantes :

- ▶ justifier d'une durée d'affiliation de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au cours d'une période de référence affiliation de 24 ou 36 mois selon l'âge du demandeur d'emploi, pouvant être allongée jusqu'à 35 mois ou 47 mois², dès lors que les périodes courant du 1^{er} mars 2020

¹ L'ensemble des références, contenues dans la présente fiche, à la condition d'affiliation minimale de « 88 jours travaillés ou 610 heures » sera donc remplacé par « 130 jours travaillés ou 910 heures ».

² La PRA est allongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021, et dans la limite du nombre de jours de cette période de crise sanitaire concomitants à la PRA (Décret n° 2020-425

- au 31 mai 2020 et du 30 octobre 2020 au 30 juin 2021 sont comprises dans la PRA ;
- ▶ être inscrit comme demandeur d'emploi ;
 - ▶ être à la recherche effective et permanente d'un emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) prévu par l'article R. 5411-14 du code du travail ou non inscrite dans ledit projet mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation mentionné à l'article L. 6323-1 du code du travail ;
 - ▶ ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite et ne pas justifier de la durée d'assurance requise pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein ou ne pas avoir fait liquider une retraite visée à l'article L. 5421-4 3° du code du travail ;
 - ▶ être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;
 - ▶ ne pas avoir quitté volontairement, sauf démissions légitimes ou démission pour poursuivre un projet professionnel, la 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 de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées ;
 - ▶ résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (territoire métropolitain, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre et Miquelon).

Les conditions ci-dessus sont également applicables à un rechargement des droits (Fiche 6, point 3.2).

Pour les salariés dont la privation d'emploi résulte d'une démission pour projet de reconversion professionnelle (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 4 et 4 g) :

- ▶ justifier d'une durée d'affiliation spécifique équivalant à au moins 1 300 jours travaillés au cours d'une période de référence spécifique de 60 mois ;
- ▶ et justifier de la poursuite d'un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou de la poursuite d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise, tous deux élaborés avec un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont le caractère réel et sérieux est attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), dénommée Association Transitions Pro (suivi du nom de la région) mentionnée à l'article L. 6323-17-6 du code du travail (Fiche 2 bis, point 1.1.2). Les développements consacrés au nouveau droit « *démissionnaire* » sont exposés en Fiche 2 bis.

1. CONDITION D'AFFILIATION

La condition d'affiliation requise est recherchée au cours d'une période de référence dont le terme est la fin de contrat de travail à la suite de laquelle le salarié privé d'emploi s'est inscrit comme demandeur d'emploi ou a déposé une demande d'allocations ultérieurement à son inscription.

La justification d'une durée d'affiliation suffisante est fonction des périodes d'emploi ou assimilées qui se situent dans une période de référence de 24 ou 36 mois selon l'âge du demandeur d'emploi.

du 14/04/2020, art. 5 - Arrêté du 22/07/2020, art. 5 - Décret n° 2020-929 du 29/07/2020, art. 3 - Décret n° 2020-1716 du 28/12/2020, art. 3 - Décret n° 2021-346 du 30/03/2021, art. 4 - Arrêté du 03/06/2021 modifiant l'arrêté du 12/01/2021).

A noter : en raison de l'épidémie de covid-19, la période de référence affiliation (PRA) est exceptionnellement prolongée du nombre de jours compris entre le 1er mars 2020 et le 31 mai 2020 et le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021 pour les salariés dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 16 avril 2020 et dès lors que ces périodes sont concomitantes à la PRA, soit une PRA pouvant aller jusqu'à 35 ou 47 mois (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 5 - Arrêté du 22/07/2020, art. 5 - Décret n° 2021-346 du 30/03/2021, art. 4 - Arrêté du 03/06/2021 modifiant l'arrêté du 12/01/2021). Seuls permettent l'allongement, les jours de la période du 1^{er} mars 2020 au 31 mai 2020 et de la période du 30 octobre 2020 au 30 juin 2021 qui sont compris dans la PRA, il ne s'agit donc pas d'un allongement forfaitaire.

1.1. FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL PRISE EN CONSIDERATION

La fin du contrat de travail prise en considération pour apprécier la condition d'affiliation correspond au terme du préavis (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 § 1^{er}).

Elle doit se situer dans les 12 mois précédant l'inscription comme demandeur d'emploi ou, si la personne est déjà inscrite, et dans certaines conditions, le premier jour du mois au cours duquel la demande d'allocations a été déposée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 7 § 1^{er}).

Le terme du délai de 12 mois (dit délai de forclusion) est ainsi fixé à la veille de l'inscription comme demandeur d'emploi si le demandeur d'emploi est déjà inscrit. Il est fixé à la veille du premier jour du mois au cours duquel la demande d'allocations a été déposée (c'est-à-dire le dernier jour du mois civil précédant le mois au cours duquel la demande d'allocations a été déposée) lorsque le demandeur d'emploi a réalisé le dépôt de sa demande d'allocations postérieurement à son inscription comme demandeur d'emploi.

Dans ces deux hypothèses, la fin de contrat prise en considération est en principe la dernière comprise dans le délai de 12 mois susvisé (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 8 al.1 et 65 § 1^{er}). Lorsqu'au titre de cette dernière fin de contrat de travail, le salarié ne peut justifier de la condition d'affiliation mais justifie de la condition relative au caractère involontaire de la perte d'emploi (Art. 4 e)), une fin de contrat de travail antérieure située dans le délai de 12 mois est étudiée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 8 al.2 et 65 § 1^{er}).

Ce délai de 12 mois est allongé lors de la survenance de certains événements limitativement énumérés par l'article 7 § 2 à § 4 du règlement d'assurance chômage et ayant empêché la personne de s'inscrire.

A noter : le décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage ajoute également un nouveau cas d'allongement faisant suite à l'entrée en vigueur des dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2020 instaurant le congé de proche aidant et fixant le montant de l'allocation journalière (AJPA), qui n'est pas cumulable avec l'ARE.

Il s'agit :

- ▶ 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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 7 § 2 a) ;
- ▶ des périodes durant lesquelles une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, a été servie (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 7 § 2 b) ;

- ▶ des périodes durant lesquelles ont été accomplies des obligations contractées à l'occasion du service national, en application de l'article L. 111-2, 1^{er} et 2^e alinéas, du code du service national et de la durée des missions accomplies dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de service civique, dans ses différentes formes possibles, dans les conditions prévues à l'article L. 120-1 du même code (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 7 § 2 c)).

Au sens de l'article L. 120-1 du code du service national, le service civique peut prendre les formes suivantes : volontariat associatif, volontariat international en administration, volontariat international en entreprise, volontariat de solidarité internationale, service volontaire européen, service civique des sapeurs-pompiers ;

- ▶ des périodes de stage de formation professionnelle continue mentionnée aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 7 § 2 d)) ;
- ▶ 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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 7 § 2 e)) ;
- ▶ des périodes suivant la rupture du contrat de travail intervenue à l'initiative du salarié, pour élever son enfant, 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 par son ancien employeur dans l'année suivant la rupture (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 7 § 2 f)) ;
- ▶ 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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 7 § 2 g)) ;
- ▶ 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^e du code du travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 7 § 2 h)) ;
- ▶ de la durée des missions confiées par suffrage au titre d'un mandat électif, politique ou syndical (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 7 § 2 i)), ainsi que la durée des fonctions ministérielles ; ces missions et fonctions poursuivant un motif d'intérêt général et étant exclusives d'un contrat de travail ;
- ▶ des périodes de versement du complément de libre choix d'activité ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, dans le cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant, suite à une fin de contrat de travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 7 § 2 j)) ;
- ▶ des périodes de congé d'enseignement ou de recherche obtenu avant le 31 décembre 2018 dans les conditions fixées par les articles L. 6322-53 à L. 6322-58 du code du travail, et encore en cours, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 7 § 2 k)) ;
- ▶ des périodes de versement de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale ou de l'allocation journalière du proche aidant mentionnée à l'article L. 168-8 du même code suite à une fin de contrat de travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 7 § 2 l)) ;
- ▶ des périodes de congé de présence parentale obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 1225-62 et L. 1225-63 du code du travail ou des périodes de congé de proche aidant obtenues dans les conditions fixées aux articles L. 3142-16 à L. 3142-27 du même code, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 7 § 2 m)) ;

- ▶ des périodes durant lesquelles l'intéressé a assisté un handicapé dont l'incapacité permanente était telle qu'il percevait - ou aurait pu percevoir, s'il ne recevait pas déjà à ce titre un avantage de vieillesse ou d'invalidité - l'allocation aux adultes handicapés visée par l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale, et dont l'état nécessitait l'aide effective d'une tierce personne justifiant l'attribution de l'allocation compensatrice ou de la prestation de compensation visée à l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 3 ans (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 7 § 3 a) ;
- ▶ des périodes durant lesquelles 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 2 du décret n° 2019-797. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 3 ans (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 7 § 3 b) ;
- ▶ des périodes de congé obtenu pour élever un enfant en application de dispositions contractuelles. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 2 ans (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 7 § 4 a) ;
- ▶ des périodes durant lesquelles l'intéressé a créé ou repris une entreprise. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 2 ans (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 7 § 4 b).

A noter : dans le cadre des mesures exceptionnelles prises en raison de l'épidémie de covid-19, le décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail, modifié, prévoit que le délai de forclusion est allongé des jours non couverts par un contrat de travail compris, d'une part, entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 et, d'autre part, entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021. L'allongement prévu dans ce cas conduit à un délai de forclusion maximal de 23 mois (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 7 II - Arrêté du 22/07/20, art. 5 - Décret n° 2021-346 du 30/03/2021, art. 4 - Arrêté du 03/06/2021 modifiant l'arrêté du 12/01/2021) (Circ. n° 2021-01 du 08/01/2021, p. 11). Ainsi, l'inscription comme demandeur d'emploi doit intervenir dans un délai allongé du nombre de jours au titre desquels l'ancien salarié n'était pas occupé par un contrat de travail, soit un délai maximal de 23 mois (précisément, délai de 12 mois augmenté de 336 jours maximum) à compter de la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits et sous réserve d'autres événements suspensifs prévus par la réglementation.

1.2. DUREE D'AFFILIATION REQUISE

1.2.1. Nombre d'heures travaillées ou de jours travaillés requis

1.2.1.1. Notion de jours travaillés

Le décret n° 2019-797 auquel est annexé le règlement d'assurance chômage maintient la modalité de décompte des périodes d'emploi reposant sur les jours travaillés ou heures travaillées.

Cette notion de jours travaillés ne doit pas être confondue avec la notion de travail effectif définie par l'article L. 3121-1 du code du travail. Pour tous les salariés dont la période d'emploi est au moins égale à une semaine civile, le nombre de jours travaillés est de 5 jours par semaine civile. Dans les cas de périodes d'emploi inférieures à une semaine civile, ce nombre est égal au nombre de jours travaillés au cours de la semaine civile, dans la limite de 5 jours travaillés.

Les jours travaillés sont décomptés selon les modalités prévues à l'article 3 § 2 du règlement d'assurance chômage et explicitées au point 1.2.2.1 de la présente fiche.

Par ailleurs, certaines périodes non travaillées et ne faisant l'objet ni d'une rémunération, ni d'une indemnisation, ne sont pas prises en compte au titre de la durée d'affiliation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 § 3 - Fiche 1, point 1.2.2.1).

1.2.1.2. Condition d'affiliation requise pour l'ouverture des droits

(Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3)

Pour les salariés privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} août 2020, ou dont la procédure de licenciement est engagée à compter de cette même date, l'allocation d'aide au retour à l'emploi peut être accordée aux demandeurs d'emploi qui justifient, au titre de la durée d'affiliation, d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au cours d'une période dite période de référence affiliation (PRA).

A noter : la condition d'affiliation minimale est fixée temporairement à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées ; elle cessera d'être applicable en cas d'atteinte de deux critères économiques permettant de constater l'amélioration du marché du travail en mesurant à la fois la dynamique du marché du travail et l'étendue du chômage. Un arrêté constatera l'atteinte de ces deux critères et fixera la date à laquelle la condition d'affiliation minimale temporaire cessera de s'appliquer (Décret n°2021-346 du 30/03/2021, art. 4 - Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 7-1 dans sa version consolidée). Au lendemain de cette date, la condition d'affiliation minimale de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées telle que prévue par le décret n° 2019-797 sera applicable (Fiche 14).

Par principe, la durée de la période de référence affiliation (PRA) dépend de l'âge du demandeur d'emploi à la date de la fin de son contrat de travail :

- ▶ si le demandeur d'emploi est âgé de moins de 53 ans à la fin de son contrat de travail, l'affiliation est recherchée dans les 24 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (terme du préavis) ;
- ▶ si le demandeur d'emploi est âgé de 53 ans et plus à la fin de son contrat de travail, l'affiliation est recherchée dans les 36 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (terme du préavis).

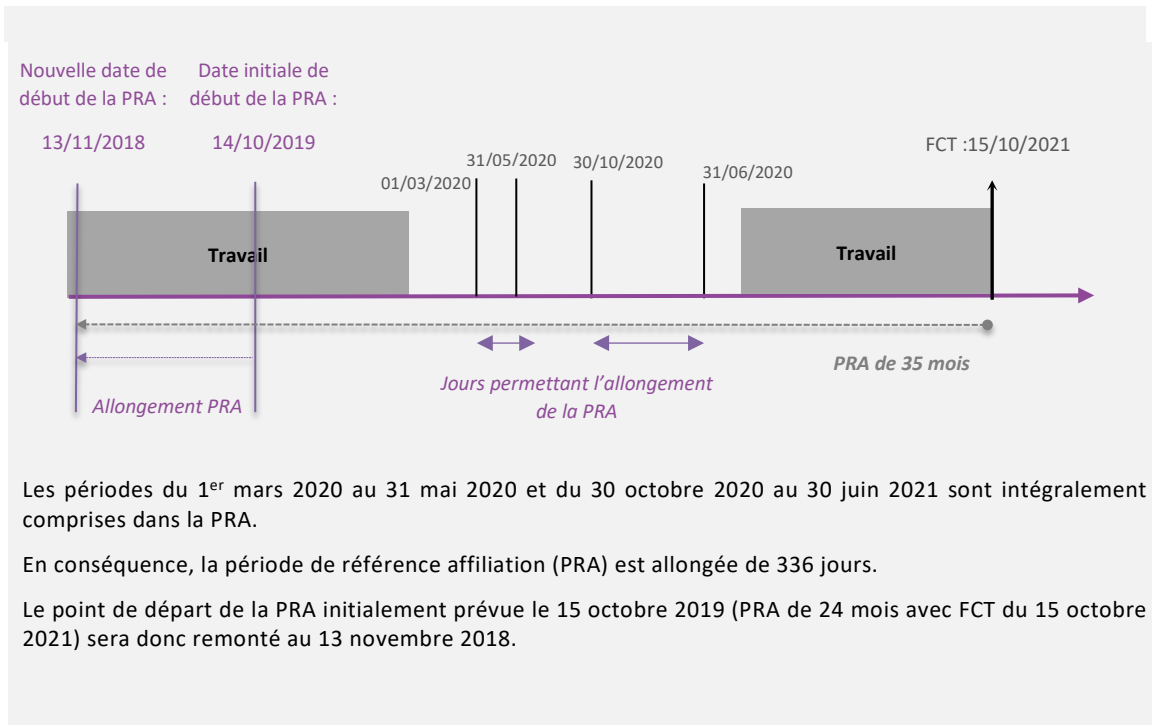
A noter : dans le cadre des mesures exceptionnelles prises en raison de l'épidémie de covid-19, la période de référence affiliation est prolongée du nombre de jours compris, d'une part, entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 et, d'autre part, entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021 (dans la limite du nombre de jours de cette période de crise sanitaire concomitants à la PRA) (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 5 - Arrêté du 22/07/2020, art. 5 - Décret n° 2020-929 du 29/07/2020, art. 3 - Décret n° 2020-1716 du 28/12/2020, art. 3 - Décret n° 2021-346 du 30/03/2021, art. 4 - Arrêté du 03/06/2021 modifiant l'arrêté du 12/01/2021) (Circ. n° 2021-01 du 08/01/2021).

En conséquence :

- ▶ si le demandeur d'emploi est âgé de moins de 53 ans à la fin de son contrat de travail, l'affiliation peut être recherchée dans les 35 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (terme du préavis) ;
- ▶ si le demandeur d'emploi est âgé de 53 ans et plus à la fin de son contrat de travail, l'affiliation peut être recherchée dans les 47 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (terme du préavis).

Ainsi, à ce jour, la recherche de la condition minimale d'affiliation de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées est systématiquement effectuée au cours d'une période de référence affiliation allongée, dans la mesure où la condition d'affiliation minimale est applicable aux salariés privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} août 2020, lesquels bénéficient également de l'allongement de la période de référence affiliation.

Exemple 1- Allongement de la période de référence affiliation



En cas de préavis non exécuté et non payé, le terme de la période de référence affiliation est la veille du jour où le préavis prend effet.

Plusieurs remarques doivent être formulées.

- ▶ La recherche de l’affiliation s’effectue en jours travaillés ou en heures travaillées lors d’une ouverture de droits. En d’autres termes, dès lors que le demandeur d’emploi justifie de l’une de ces durées d’affiliation, soit 88 jours travaillés, soit 610 heures travaillées, un droit peut lui être ouvert sous réserve de la justification des autres conditions explicitées dans la présente fiche.
- ▶ La recherche de l’affiliation s’effectue en jours travaillés ou en heures travaillées. Ce double mode de décompte n’a d’impact que sur la seule satisfaction de la condition d’affiliation. Il n’est pas utilisé pour la détermination de la durée d’indemnisation (Fiche 3).
- ▶ Par ailleurs, lorsque la condition d’affiliation minimale est remplie exclusivement en heures (soit 610 heures travaillées), sans qu’il ne soit justifié d’au moins 88 jours travaillés, la durée d’indemnisation est, dans ce cas, portée à la durée minimale d’indemnisation telle que fixée à titre dérogatoire à 122 jours calendaires pour les fins de contrat de travail intervenant à partir du 1^{er} août 2020 (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 7-1 III modifié par décret n° 2020-929 du 29/07/2020, art. 3 - Fiche 3, point 1.2.1).
- ▶ Enfin, si la condition d’affiliation minimale au titre des jours travaillés ou des heures travaillées (88 jours travaillés ou 610 heures travaillées) n’est pas satisfaite, aucun droit ne peut être ouvert, sauf dans l’hypothèse d’une fermeture définitive de l’entreprise. Dans ce cas en effet, les salariés licenciés sont dispensés de remplir cette condition (Règlement d’assurance chômage 26/07/2019, art. 5).

A noter s'agissant de la condition d'affiliation requise pour les salariés démissionnaires poursuivant un projet professionnel réel et sérieux : conformément à l'article L. 5422-1 II, 1°, ces salariés doivent justifier de conditions d'activité antérieure spécifiques. Ainsi, l'ouverture de droits est subordonnée à une condition d'affiliation d'au moins 1 300 jours travaillés au cours des 60 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 4 g) - Fiche 2 bis, point 1.1.1). L'affiliation est recherchée en jours travaillés, dans les mêmes conditions que pour toute ouverture de droits.

1.2.1.3. Condition d'affiliation requise pour le rechargement des droits

(Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 28)

A la date d'épuisement des droits, l'allocataire bénéficie, s'il en remplit les conditions, du rechargement de ses droits, conformément au mécanisme des droits rechargeables fixé par l'article R. 5422-2 I du code du travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 28 - C. trav., art. R. 5422-2 I, dans sa rédaction issue du décret n° 2019-796 du 26/06/2019 - Fiche 6, point 3). Ce rechargement est donc automatique dès lors que certaines conditions sont remplies.

Dans le cadre du décret du 26 juillet 2019, la condition minimale d'affiliation requise au titre d'un rechargement des droits est alignée sur celle prévue en cas d'une ouverture de droits.

Ainsi, en raison de l'épidémie de covid-19, pour les salariés privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} août 2020 (ou procédure de licenciement engagée à compter de cette date), et par dérogation au I de l'article R. 5422-2 du code du travail, la condition minimale d'affiliation est de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date d'épuisement de ses droits (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 7-1 II modifié par décret n° 2020-929 du 29/07/2020, art. 3).

Cette condition minimale d'affiliation est recherchée dans les 24 mois précédant la dernière fin de contrat de travail antérieure à l'épuisement des droits, prise en considération pour le rechargement. Ce délai est porté à 36 mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus lors de la fin de contrat de travail considérée.

Sont prises en considération, les durées d'affiliation comprises dans ce délai de 24 ou 36 mois, et postérieures à la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits initiale (droit épuisé).

A noter : dans le cadre des mesures exceptionnelles prises en raison de l'épidémie de covid-19, la période de référence affiliation est prolongée selon les mêmes modalités qu'en contexte d'ouverture de droits (voir point 1.2.1.2).

En conséquence, la période d'affiliation est portée au maximum à 35 mois pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 53 ans à la fin de contrat de travail et à 47 mois pour les demandeurs d'emploi âgés de 53 ans et plus à la date de fin de contrat de travail (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 5) (Circ. n° 2020-06 du 29/04/2020, point 2.2, p. 37).

1.2.2. Modalités de décompte des jours travaillés

(Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3)

1.2.2.1. Principes

La recherche de la durée d'affiliation s'effectue en tenant compte des périodes d'emploi accomplies dans une ou plusieurs entreprises entrant dans le champ d'application du régime d'assurance chômage (employeurs du secteur privé visés à l'article L. 5422-13 du code du travail) et, conformément aux articles R. 5424-5 et suivants du code du travail, des périodes d'emploi accomplies pour le compte d'employeurs publics relevant de l'article L. 5424-1 du code du travail.

Doivent également être prises en compte, les périodes d'emploi ou d'assurance accomplies dans un autre Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et de la Confédération suisse (Règl. CE n° 883/2004, art. 61 - Circ. Unédic n° 2010-23 du 17/12/2010 - Circ. Unédic n° 2012-17 du 04/07/2012 - Circ. Unédic n° 2012-21 du 17/08/2012). Les périodes d'emploi ou d'assurance accomplies au Royaume-Uni sont prises en compte dans le cadre de l'Accord de commerce et de coopération entre l'Union européenne et le Royaume-Uni (JOUE L 444 du 31/12/2020).

Les jours correspondant à un préavis non exécuté et non payé ne sont pas pris en compte pour déterminer la durée de l'affiliation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 § 2 al.3).

1.2.2.2. Modalités de décompte des jours travaillés

Les jours travaillés sont décomptés par semaine civile au plus près des périodes d'emploi réellement accomplies. La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures conformément à l'article L. 3121-35 du code du travail.

La période d'emploi correspond à la période au cours de laquelle le salarié est lié à une ou plusieurs entreprises par un contrat de travail normalement exécuté, c'est-à-dire donnant lieu à une prestation en contrepartie d'une rémunération fixée.

Ainsi, 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.

Par ailleurs, conformément à l'article 3 du règlement d'assurance chômage et pour respecter le plafond fixé à ce même article :

- ▶ un même jour travaillé au titre de plusieurs contrats de travail est décompté pour un seul jour travaillé ;
- ▶ quel que soit le nombre d'heures travaillées effectivement réalisées au cours d'une même journée, cette journée est décomptée pour un jour travaillé ;
- ▶ quel que soit le nombre de jours travaillés sur une semaine civile considérée, le nombre de jours travaillés pris en compte au titre de la durée d'affiliation ne pourra jamais excéder 5 jours au cours de cette semaine civile. Pour autant, l'ensemble des rémunérations perçues sur la période de référence, et le cas échéant, le sixième jour travaillé de la semaine civile, demeurent pris en compte dans le salaire de référence, tel que défini aux articles 11 et suivants du règlement annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, servant à la détermination de l'allocation

journalière (Fiche 2, point 2.1.1).

En conséquence, compte tenu de la durée des périodes de référence de 24 ou 36 mois, allongées, le cas échéant, et de la sélection des jours travaillés au sein de ces périodes, dans des limites variant selon l'âge des salariés privés d'emploi, le nombre maximal de jours retenus est égal à :

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

A noter : les salariés intérimaires relèvent des dispositions du règlement d'assurance chômage. En conséquence, la condition d'affiliation requise est recherchée toutes activités confondues. Sont ainsi totalisées, l'ensemble des périodes d'emploi accomplies au titre d'un contrat de travail prévu à l'article L. 1251-1 2° du code du travail au même titre et dans les mêmes conditions que les périodes d'emploi accomplies au titre d'un contrat de travail relevant du règlement général (CDI, CDD...);

- ▶ pour les interprètes de conférence, chaque heure travaillée est prise en compte, pour l'appréciation de la durée d'affiliation requise, à hauteur de deux heures travaillées (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 § 2 dernier alinéa).

Exemple 2 - Période d'emploi au moins égale à une semaine civile

Propos liminaires : dans les exemples ci-dessous, les cases en violet représentent les jours couverts par une ou des périodes d'emploi, les cases en blanc représentent les jours hors périodes d'emploi.

- Période d'emploi au moins égale à une semaine civile : 5 jours travaillés sont retenus au titre de la durée d'affiliation.

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Exemple 3 - Période d'emploi inférieure à une semaine civile

- Période d'emploi du lundi au samedi : 5 jours travaillés sont retenus au titre de la durée d'affiliation.

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

- Période d'emploi du lundi au vendredi : 5 jours travaillés sont retenus au titre de la durée d'affiliation.

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

- Période d'emploi du lundi au mercredi : 3 jours travaillés sont retenus au titre de la durée d'affiliation.

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

- Période d'emploi du mercredi au samedi : 4 jours travaillés sont retenus au titre de la durée d'affiliation.

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

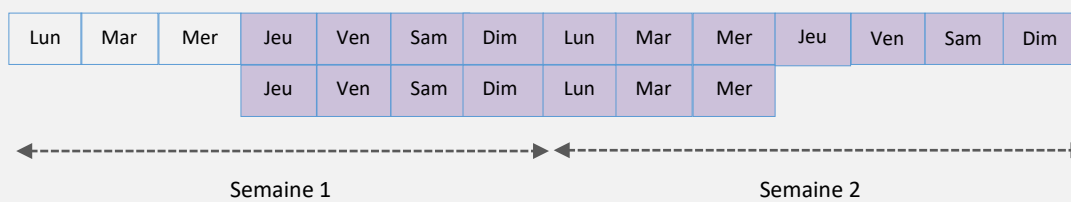
Exemple 4 - Chevauchement de périodes d'emploi

- Le premier contrat couvre une période courant du jeudi de la semaine 1 au dimanche de la semaine 2 inclus
- Le second contrat couvre une période courant du jeudi de la semaine 1 au mercredi de la semaine 2 inclus.

Le plafond de 5 jours travaillés par semaine civile s'apprécie tous contrats confondus. Aussi :

- sont décomptés 4 jours travaillés (*contrat du jeudi au dimanche*) au titre de la première semaine civile ;
- et 5 jours travaillés (*l'un des contrats courant jusqu'au dimanche*) au titre de la deuxième semaine civile.

⇒ 9 jours travaillés sont retenus au titre de la durée d'affiliation.



1.2.2.2.1. Modalités de décompte en présence de périodes de suspension du contrat de travail

Selon l'article 3 § 3 du règlement d'assurance chômage, les périodes de suspension du contrat de travail qui sont rémunérées ou indemnisées peuvent être regardées comme des périodes d'emploi. En conséquence, elles sont retenues au titre de la durée d'affiliation selon les modalités de décompte des jours visées au point précédent.

Ainsi, les périodes de maladie, d'activité partielle, de congé parental d'éducation, de congé de proche aidant, de compte personnel de formation ou autres, qui sont à l'origine d'une suspension du contrat de travail, sont retenues pour la recherche de la condition d'affiliation.

Ces périodes de suspension peuvent être considérées comme des périodes d'emploi prises en compte dans l'appréciation de l'affiliation dans les conditions de l'article 3 § 2. Elles le sont dans la limite de 5 jours travaillés par semaine civile. Lorsqu'au cours d'une semaine civile sont décomptés des jours travaillés, la présence de jours de suspension sur cette même semaine civile ne peut conduire à augmenter l'affiliation retenue au titre de cette semaine civile et ne peut excéder 5 jours travaillés.

Lorsque la durée d'affiliation est décomptée en heures et afin d'apprécier ces périodes sur une base d'heures travaillées, chaque jour de suspension retenu (voir point 1.2.2.2.1) est retenu à hauteur de 7 heures travaillées (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 65 § 8). Ces 7 heures travaillées correspondent à la durée légale de travail fixée par l'article L. 3121-27 du code du travail étudiée sur 5 jours travaillés (35 divisé par 5 jours correspondant à 7 heures travaillées).

Exemple 5 - Décompte des périodes d'emploi et des périodes de suspension assimilables au sein d'une semaine civile

Propos liminaires : dans les exemples ci-dessous, les cases en violet clair représentent les jours couverts par une ou des périodes d'emploi, les cases en violet foncé les jours de suspension du contrat assimilables et les cases en blanc représentent les jours hors périodes d'emploi.

- Dans l'exemple ci-dessous, 2 jours couverts par une période d'emploi et 4 jours de suspension sont recensés sur la semaine civile. La durée d'affiliation retenue sera de 5 jours travaillés, le plafond de 5 jours travaillés par semaine civile s'appréciant périodes d'emploi et périodes de suspension confondues.

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

- Dans l'exemple ci-dessous, 5 jours couverts par une période d'emploi et 2 jours de suspension sont recensés sur la semaine civile. La durée d'affiliation retenue sera de 5 jours travaillés.

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

En revanche, certaines périodes ne peuvent être valablement considérées comme des périodes travaillées. En effet, elles ne correspondent pas à l'exécution normale du contrat de travail, soit du fait de l'absence de rémunération ou d'indemnisation, soit du fait de l'exercice d'une activité située hors du champ des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail. Elles ne sont en conséquence pas retenues au titre de la durée d'affiliation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 § 3 - Décret n° 2020-741 du 16/06/2020, art. 4). Il en est ainsi :

- ▶ des périodes de suspension du contrat de travail au cours desquelles a été exercée une activité professionnelle non salariée, sauf si celle-ci a été exercée dans le cadre d'un congé pour la création d'entreprise (C. trav., art. L. 3142-105) ;
- ▶ des périodes de suspension du contrat de travail correspondant à une période de mobilité volontaire sécurisée pendant laquelle le salarié a bénéficié de l'allocation en raison de la cessation involontaire du contrat de travail exercé pendant cette période (Fiche 10, point 2).

En outre, l'article 3 § 3 du règlement d'assurance chômage exclut de la durée d'affiliation les périodes d'emploi qui n'ont été ni rémunérées, ni indemnisées, notamment :

- ▶ les périodes de congés sabbatiques visées à l'article L. 3142-28 du code du travail, 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 congés sans solde et assimilés d'une durée supérieure ou égale à 1 mois civil, lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail ;
- ▶ les périodes de suspension de la relation de travail durant lesquelles les agents publics fonctionnaires et non fonctionnaires ne sont ni rémunérés ni indemnisés ne sont pas prises en compte dans l'affiliation (Décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public, art. 4). Sont notamment concernées les périodes de disponibilité, dans les conditions prévues par les dispositions statutaires des trois fonctions publiques, c'est-à-dire les périodes de disponibilité des fonctionnaires de l'Etat (Loi n° 84-16 du 11/01/1984, art. 51 et 52 - Décret n° 85-986 du 16/09/1985, art. 42 à 51 bis), fonctionnaires territoriaux (Loi n° 84-53 du 26/01/1984, art. 72 et 73 - Décret n° 86-68 du 13/01/1986, art. 18 à 26) et fonctionnaires hospitaliers (Loi n° 86-33 du 09/01/1986, art. 62 - Décret n° 88-976 du 13/10/1988, art. 28 à 39-1).

1.2.2.2. Modalités de décompte en présence d'actions concourant au développement des compétences

Aux termes de l'article 3 § 3 dernier alinéa du règlement d'assurance chômage, les actions concourant au développement des compétences mentionnées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail, non rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées, 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 :

- ▶ à des heures travaillées ;
- ▶ ou à des jours travaillés, selon les modalités du point 1.2.2.2, à raison de 7 heures par jour de formation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 § 3 dernier alinéa).

1.2.3. Plafonnement mensuel de la durée d'affiliation

Au cours d'un mois, le nombre d'heures travaillées retenu pour la recherche de la condition d'affiliation ne peut excéder la durée maximale du travail telle que fixée à l'article L. 3121-21 du code du travail. En conséquence, conformément à l'article 3 § 2 alinéa 4 du règlement d'assurance chômage, cette limite est fixée, sur une base mensuelle, à 260 heures.

En effet, la durée maximale hebdomadaire, fixée à 48 heures par semaine (C. trav., art. L. 3121-20), peut être dépassée en cas de circonstances exceptionnelles et après autorisation de l'autorité administrative, sans toutefois pouvoir être portée à plus de 60 heures par semaine.

En conséquence, la durée maximale de 60 heures par semaine, appliquée mensuellement, conduit à ne pouvoir retenir au titre de la durée d'affiliation définie par la réglementation d'assurance chômage plus de 260 heures travaillées par mois, soit 60 heures x 4,33 semaines équivalant à 1 mois.

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

Exemple 6 - Plafonnement mensuel de la durée d'affiliation

Période d'emploi couvrant deux semaines civiles au titre d'un mois considéré et au titre de laquelle le salarié justifie de 80 heures travaillées.

Dans cette hypothèse, le plafond de 260 heures est proratisé en fonction du nombre de jours calendaires, soit 14 jours.

$260 \div 30,42 \times 14 = 119,66$ soit 120 heures travaillées.

Le salarié justifie de 80 heures travaillées, durée inférieure au plafond proratisé. L'ensemble des heures travaillées peut être retenu au titre de la durée d'affiliation.

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

Lorsque le nombre d'heures travaillées au cours du mois civil est supérieur au plafond de 260 heures et que l'intéressé a exercé plusieurs activités dans le mois, le plafond est déterminé pour chaque emploi, au prorata du nombre d'heures travaillées au titre de cet emploi dans le mois civil. Puis, pour

chaque emploi, les heures travaillées ainsi plafonnées sont retenues au prorata du nombre de jours au cours desquels cet emploi a été exercé durant la période de référence.

2. CONDITION DE RECHERCHE D'EMPLOI

L'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est également conditionnée à l'inscription comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi ainsi qu'à la recherche effective et permanente d'un emploi ou l'accomplissement d'une action de formation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 4 a) et b)) inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ou non inscrite au PPAE mais financée en tout ou partie par la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) mentionné à l'article L. 6323-1 du code du travail.

A noter : pour les salariés démissionnaires, la condition de recherche d'emploi requise pour bénéficier de l'ARE est satisfaite dès lors que les intéressés sont inscrits comme demandeurs d'emploi et accomplissent les démarches nécessaires à la mise en œuvre de leur projet de reconversion professionnelle visé à l'article L. 5422-1 II 2° du code du travail. La réalité des démarches accomplies en vue de la mise en œuvre de ce projet est contrôlée par Pôle emploi au plus tard à l'issue d'une période de 6 mois suivant l'ouverture du droit à l'ARE (C. trav., art. L. 5426-1-2 - Fiche 2 bis).

2.1. LA DEFINITION ET L'ACTUALISATION DU PPAE

Ainsi, tout demandeur d'emploi est tenu de participer à la définition et à l'actualisation du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi et d'accepter les offres raisonnables d'emploi telles que définies aux articles L. 5411-6-2 et L. 5411-6-3 du code du travail (C. trav., art. L. 5411-6).

Le PPAE est élaboré et actualisé conjointement par le demandeur d'emploi et Pôle emploi ou un organisme du service public de l'emploi dans les conditions prévues par la loi (C. trav., art. L. 5411-6 et sv., R. 5411-14 et R. 5411-16). Ce projet précise, en tenant compte de la formation du demandeur d'emploi, de ses qualifications, de ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles, de sa situation personnelle et familiale ainsi que de la situation du marché du travail local, la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu.

A noter : pour les salariés démissionnaires poursuivant un projet professionnel, le PPAE intègre ce projet (C. trav., art. L. 5411-6-1).

Conformément à l'article L. 5411-6-2 du code du travail, la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le salaire attendu ainsi mentionnés dans le PPAE sont constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi. Ces éléments constitutifs sont révisés lors de l'actualisation (C. trav., art. L. 5411-6-3).

Les sanctions sont fixées par le législateur. Plusieurs situations entraînent la radiation de la liste des demandeurs d'emploi car elles ne correspondent pas aux engagements pris par celui-ci dans le cadre de son PPAE (C. trav., art. L. 5412-1 et R. 5412-1). Il en va ainsi de la situation du demandeur d'emploi refusant deux offres raisonnables d'emploi. En effet, le demandeur d'emploi ne peut refuser plus de deux offres raisonnables d'emploi durant la durée de son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi (C. trav., art. L. 5412-1 2° - Instruction Pôle emploi n° 2019-1 du 03/01/2019), sauf à justifier d'un motif

légitime pour le faire (C. trav., art. L. 5412-1 2° - Instruction Pôle emploi n° 2019-1 du 03/01/2019). A défaut, il peut être sanctionné par une radiation (C. trav., art. L. 5412-1) allant de 1 à 4 mois selon la nature du manquement et de sa répétition (C. trav., art. R. 5412-5) ou une suppression de son revenu de remplacement (C. trav., art. L. 5426-2) pour une durée variant de 1 à 4 mois (C. trav., art. R. 5426-3 et R. 5412-4 - Instruction Pôle emploi n° 2019-1 du 03/01/2019).

2.2. LES PERSONNES QUI ACCOMPLISSENT UNE ACTION DE FORMATION INSCRITE DANS LEUR PPAE OU FINANCEE EN TOUT OU PARTIE PAR LA MOBILISATION DU CPF

Le PPAE comprend également les actions que Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre dans le cadre de l'accompagnement personnalisé du demandeur d'emploi, notamment en ce qui concerne les actions de formation et d'aide à la mobilité (C. trav., art. L. 5411-6-1).

Ainsi, dès lors que le demandeur d'emploi accomplit une action de formation inscrite dans son PPAE, il est réputé accomplir un acte de recherche d'emploi lui permettant de percevoir, s'il y a lieu, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (C. trav., art. L. 5411-7).

En outre, la réglementation d'assurance chômage issue du décret n° 2019-797 prévoit que le demandeur d'emploi est également réputé remplir la condition de recherche d'emploi lorsqu'il accomplit une action de formation non inscrite au PPAE mais financée en tout ou partie par la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) mentionné à l'article L. 6323-1 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6323-21 du code du travail, le CPF permet au demandeur d'emploi de financer certaines formations lorsqu'elles ne sont pas déjà financées en tout ou partie par le conseil régional ou par Pôle emploi et qu'elles sont éligibles au CPF. L'ordonnance 2019-861 du 21 août 2019 a réduit la liste des formations éligibles au CPF des demandeurs d'emploi, de sorte que depuis le 23 août 2019, ces derniers ne peuvent mobiliser leur CPF pour cofinancer des formations que si elles sont certifiantes ou directement reconnues comme étant éligibles (réalisation d'un bilan de compétences, préparation des examens au permis de conduire, etc.). Le cofinancement reste toutefois possible quand le demandeur d'emploi accepte une formation achetée par la région, Pôle emploi, l'Agefiph ou un opérateur de compétences (C. trav., art. L. 6323-21 et L. 6323-22).

A titre de disposition transitoire, l'article 4 b) du règlement d'assurance chômage prévoit en outre que le salarié licencié en cours de congé individuel de formation (ancien CIF) ouvert avant le 31 décembre 2018 et encore en cours, peut poursuivre sa formation tout en bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dès lors qu'il est inscrit comme demandeur d'emploi et que la formation a été validée par Pôle emploi ou tout organisme participant au service public de l'emploi dans le cadre du PPAE.

S'agissant d'un projet de transition professionnelle visé à l'article L. 6323-17-1 du code du travail, conformément à l'article R. 6323-14-3 du code du travail, le salarié qui mobilise ses droits au CPF dans ce cadre peut continuer à bénéficier de la prise en charge assurée par la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR)³ compétente (dénommée Transitions Pro) après la rupture de son contrat de travail, notamment lorsque celle-ci est à l'initiative de l'employeur (est également visée la rupture du contrat par le bénéficiaire, sous réserve de la conclusion d'un nouveau contrat de travail succédant au précédent dans un délai d'1 mois à compter de la date de fin de préavis et de l'accord donné par le nouvel employeur à la demande de congé associé), à condition qu'il transmette le justificatif de la rupture (notamment, frais pédagogiques et rémunération visée aux articles L. 6323-17-5, D. 6323-18-3 et D. 6323-18-4). Ainsi, le bénéficiaire qui souhaite poursuivre son projet de transition professionnelle après la rupture de son contrat (par

³ Les 18 CPIR chargées de prendre en charge financièrement le CPF de transition professionnelle et d'attester du caractère réel et sérieux du projet professionnel des salariés démissionnaires ont été agréées par arrêtés du 16 décembre 2019 publiés au JO du 26 décembre. Chacune est nommée Association Transitions Pro, suivie du nom de la Région.

l'employeur), ne dispose plus d'un droit d'option entre l'AREF et la rémunération versée par la CPIR, cette dernière rémunération lui étant maintenue (Circulaire relative aux annexes).

Par ailleurs, dans certains cas et dans certaines conditions (Fiche 3, point 2), la réalisation d'actions de formation est incitée par une prolongation de la durée d'indemnisation équivalente au temps passé en formation par le demandeur d'emploi et indemnisé à ce titre.

3. CONDITION D'APTITUDE PHYSIQUE

Le bénéfice des prestations de chômage est réservé aux personnes aptes physiquement à l'exercice d'un emploi (C. trav., art. L. 5421-1 - Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 4 d)).

En cas d'incertitude ou de contestation sur la justification de cette condition, il appartient au Préfet du département de statuer sur l'aptitude physique de l'intéressé (C. trav., art. R. 5426-1).

A noter : depuis 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 dite « *Loi Travail* », lorsque le médecin du travail établit l'avis d'inaptitude d'un salarié, il peut :

- ▶ soit indiquer les conclusions et les indications relatives au reclassement ;
- ▶ soit y apposer l'une des deux mentions suivantes (C. trav., art. R. 4624-42) :
 - « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » ;
 - « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».

Ces mentions ne signifient pas pour autant que le salarié n'est plus apte au travail mais seulement qu'il n'est plus apte au poste de travail occupé jusqu'alors.

En effet, l'article R. 4624-42 du code du travail, permettant d'apposer l'une de ces deux mentions, vise l'aptitude du travailleur à son poste de travail. L'inaptitude constatée dans une entreprise ne saurait être regardée comme constitutive d'une inaptitude du salarié à occuper tout emploi dans une autre entreprise.

Dès lors, le fait qu'un salarié ait été licencié pour inaptitude, sur la base de l'une ou l'autre de ces mentions, ne peut emporter d'autres conséquences que celles relatives au poste antérieurement occupé, sans effet sur la condition d'aptitude telle que posée à l'article L. 5422-1 du code du travail.

Sur le montant de l'allocation journalière en cas de perception d'une pension d'invalidité : fiche 2, point 6.2.

4. CONDITION D'ÂGE

Conformément à l'article L. 5421-4 du code du travail, l'article 4 c) du règlement d'assurance chômage prévoit que peuvent bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les travailleurs privés d'emploi n'ayant pas atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse au sens du 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de ce même article.

Il est précisé que les conditions d'âge définies ci-après s'appliquent à tous les allocataires indemnisés ou susceptibles de l'être, quelle que soit la date d'ouverture de leurs droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

4.1. AGE LEGAL D'ACCES A LA RETRAITE AU SENS DU 1° DE L'ARTICLE L. 5421-4 DU CODE DU TRAVAIL

L'article L. 5421-4 du code du travail fait référence aux articles L. 161-17-2 et L. 351-1 du code de la sécurité sociale fixant respectivement l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et la durée d'assurance requise pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein.

Ainsi, les allocations d'assurance chômage cessent d'être versées aux allocataires ayant atteint l'âge légal d'accès à la retraite et justifiant de la durée d'assurance pour avoir droit à une pension de vieillesse à taux plein.

4.1.1. Age légal d'accès à la retraite

Le code de la sécurité sociale prévoit que l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite est fixé à 62 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955.

Pour les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1955, l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale prévoit que cet âge est atteint à raison de 4 mois par génération, selon la progressivité suivante (Décret n° 2011-2034 du 29/12/2011, art. 1 - C. sec. soc., art. D. 161-2-1-9) :

- ▶ 60 ans et 9 mois pour les assurés nés en 1952 ;
- ▶ 61 ans et 2 mois pour les assurés nés en 1953 ;
- ▶ 61 ans et 7 mois pour les assurés nés en 1954.

4.1.2. Durée d'assurance nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein

L'article 4 c) du règlement d'assurance chômage prévoit également que les personnes ayant atteint l'âge ainsi défini qui ne remplissent pas les conditions pour percevoir une retraite à taux plein, peuvent bénéficier des allocations de chômage jusqu'à ce qu'elles justifient du nombre de trimestres requis au sens des articles L. 351-1 à L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale (tous régimes confondus) pour percevoir une pension à taux plein, et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail.

En application de l'article 5 III de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites (JORF du 22/08/2003), la durée d'assurance et des périodes reconnues équivalentes pour bénéficier d'une retraite à taux plein est de :

- ▶ 165 trimestres validés pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1953 et le 31 décembre 1954 ;
- ▶ 166 trimestres validés pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1955 et le 31 décembre 1957 ;
- ▶ 167 trimestres validés pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1958 et le 31 décembre 1960 ;
- ▶ 168 trimestres validés pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1961 et le 31 décembre 1963 ;
- ▶ 169 trimestres validés pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1964 et le 31 décembre 1966 ;
- ▶ 170 trimestres validés pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1967 et le 31 décembre 1969 ;
- ▶ 171 trimestres validés pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1970 et le 31 décembre 1972 ;
- ▶ 172 trimestres validés pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1973.

4.2. AGE DE DEPART A LA RETRAITE A TAUX PLEIN QUELLE QUE SOIT LA DUREE D'ASSURANCE

L'article L. 5421-4, 2° du code du travail précise que les allocations de chômage cessent en tout état de cause d'être versées aux allocataires atteignant l'âge prévu par l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale augmenté de 5 ans, âge à partir duquel une retraite à taux plein est attribuée quelle que soit la durée d'assurance.

En conséquence, l'âge limite pour bénéficier des allocations de chômage visé par l'article 4 c) du règlement d'assurance chômage est fixé à 67 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955.

Pour les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1955, cet âge limite est atteint à 66 ans et 7 mois pour les assurés nés en 1954.

Tableau récapitulatif - Evolution de l'âge légal de la retraite et de celui de la retraite à taux plein

Année de naissance	Nombre de trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein	Age minimum de départ à la retraite	Age d'obtention de la retraite à taux plein quel que soit le nombre de trimestres
Né en 1954	165	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois
Né en 1955	166	62 ans	67 ans
Né en 1956			
Né en 1957			
Né en 1958			
Né en 1959			
Né en 1960			
Né en 1961			
Né en 1962	168		
Né en 1963			
Né en 1964	169		
Né en 1965			
Né en 1966			
Né en 1967	170		
Né en 1968			
Né en 1969			
Né en 1970	171		
Né en 1971			
Né en 1972			
Né en 1973	172		

4.3. APPRECIATION DE LA CONDITION D'AGE

L'âge du demandeur d'emploi doit être connu de manière précise.

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.

Toutefois, les demandeurs d'emploi de nationalité grecque ou turque sont considérés nés le 1^{er} 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 1^{er} jour du mois de leur naissance.

4.4. REGIMES PARTICULIERS

Par ailleurs, ne peuvent être admis au bénéfice des prestations de chômage, les travailleurs privés d'emploi relevant du régime spécial des mines, géré par la Caisse des Dépôts et consignations pour le compte de la Caisse autonome nationale de sécurité sociale dans les mines (CANSSM), titulaires d'une pension de vieillesse liquidée au titre de ce régime ou d'une pension dite de raccordement.

5. CONDITION DE NON-CUMUL DE L'ALLOCATION AVEC CERTAINES PENSIONS DE RETRAITE

L'article 4 c) du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 prévoit que ne peuvent bénéficier de l'allocation de chômage, les travailleurs privés d'emploi bénéficiant 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 aux 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.

Les cinq situations prévues à l'article 4 c) visent les situations de retraite anticipée au sens de l'assurance vieillesse concernant :

- ▶ les titulaires d'une carrière longue ;
- ▶ les travailleurs handicapés ;
- ou d'autres cas de retraite :
- ▶ les titulaires d'une incapacité permanente ;
- ▶ les titulaires d'un compte professionnel de prévention ;
- ▶ les travailleurs victimes de l'amiante.

Le bénéfice d'une retraite dans une de ces situations doit être effectif.

Dès lors, si un salarié privé d'emploi en remplit les conditions mais n'a pas fait liquider une de ces retraites, la condition exigée par l'article 4 c) du règlement d'assurance chômage est considérée comme remplie.

5.1. PERCEPTION D'UNE RETRAITE ANTICIPÉE

Le code de la sécurité sociale prévoit deux situations où les assurés peuvent prétendre à une retraite anticipée : les titulaires d'une carrière longue et les travailleurs handicapés.

5.1.1. Titulaires d'une carrière longue

L'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale permet aux salariés qui ont commencé leur carrière avant 16 ou 20 ans et qui justifient d'un certain nombre de trimestres d'assurance vieillesse (de 164 à 174), dont une partie acquise par leurs cotisations, de pouvoir faire liquider leur retraite avant l'âge minimum et au plus tôt à 56 ans, cet âge variant selon leur année de naissance et la durée totale des trimestres requis par l'assurance vieillesse (voir point 4.2).

Par définition, ces assurés justifient d'un nombre de trimestres supérieur à celui des assurés bénéficiant d'une retraite de base du régime général (de 163 à 166 trimestres). Ainsi, s'ils remplissent les conditions d'assurance exigées, ils peuvent faire liquider leur retraite à taux plein avant l'âge minimum prévu par l'article L. 5421-4 1° du code du travail.

5.1.2. Travailleurs handicapés

L'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale permet aux travailleurs reconnus handicapés, ou atteints d'une incapacité permanente (dont le taux est abaissé de 80 % à 50 % par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014) de pouvoir faire liquider leur retraite avant l'âge minimum et au plus tôt à 55 ans, cet âge variant selon leur année de naissance et leur durée totale d'assurance ; cette durée doit comprendre un certain nombre de trimestres de cotisations.

Leur qualité de travailleur handicapé et leur durée d'assurance (de 83 à 126 trimestres), inférieure à la durée exigée pour les assurés relevant de la retraite de base du régime général (de 163 à 166 trimestres), permettent de majorer le taux de leur pension afin qu'ils puissent bénéficier d'une retraite à taux plein avant l'âge minimum prévu par l'article L. 5421-4 1° du code du travail.

5.2. AUTRES CAS DE RETRAITE VISES

5.2.1. Titulaires d'une incapacité permanente

L'article L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale permet aux salariés justifiant d'une incapacité permanente reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, de pouvoir prétendre à une retraite à taux plein dès 60 ans, quel que soit le nombre de trimestres validés par l'assurance vieillesse. Ils peuvent donc faire liquider leur retraite avant l'âge minimum prévu par l'article L. 5421-4 1° du code du travail. La liquidation de leur retraite après 60 ans constitue également une cause d'interruption des allocations de chômage, la pension de retraite étant attribuée sur le fondement de l'article L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale, visé par l'article 21 de la loi du 20 janvier 2014 précitée (Fiche 5, point 2.4).

5.2.2. Titulaires d'un compte professionnel de prévention (C2P)

L'article L. 161-17-4 du code de la sécurité sociale permet aux salariés titulaires d'un compte professionnel de prévention (antérieurement intitulé « *compte personnel de prévention de la pénibilité* ») de bénéficier d'une majoration de la durée d'assurance, abaissant l'âge légal d'accès à la retraite à due concurrence du nombre de trimestres attribués au titre de cette majoration prévue à l'article L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, le compte de prévention de pénibilité permet aux travailleurs exposés à certains risques professionnels énoncés à l'article L. 4161-1 du code du travail de bénéficier, à partir de 55 ans, de majorations de la durée de leur assurance vieillesse et de faire liquider leur retraite à taux plein avant l'âge prévu par l'article L. 5421-4 1° du code du travail (C. trav., art. L. 4163-7 I).

La liquidation d'une retraite au titre d'un compte de prévention de la pénibilité constitue au sens de l'article L. 5421-4 3° du code du travail une cause d'interruption du versement des allocations d'assurance chômage (Fiche 5, point 2.4).

5.2.3. Travailleurs victimes de l'amiante

Les travailleurs victimes de l'amiante et admis au bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité instaurée par l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999 peuvent bénéficier dès 60 ans, de leur retraite à taux plein, s'ils totalisent le nombre de trimestres exigés pour les assurés relevant de la retraite de base du régime général. S'ils font liquider leur retraite avant l'âge minimum prévu par l'article L. 5421-4 1° du code du travail, cette retraite est alors incompatible avec le bénéfice des allocations de chômage.

Selon l'article 41 précité, l'allocation de cessation anticipée d'activité ne peut se cumuler avec l'un des revenus de remplacement visés à l'article L. 5421-2 du code du travail, de sorte que la liquidation de la retraite à taux plein de ces personnes rend impossible l'ouverture de droits aux allocations de chômage. Elle est sans effet sur le versement des allocations, déjà interrompu du fait du bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité.

6. CONDITION DE CHOMAGE INVOLONTAIRE

La loi et la réglementation d'assurance chômage posent également comme condition d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, la situation de privation involontaire d'emploi (C. trav., art. L. 5422-1 - Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 1^{er}, 2 et 4).

Le chômage est involontaire lorsque la rupture du contrat de travail n'intervient pas à l'initiative du salarié. L'article 2 § 1^{er} du règlement d'assurance chômage issu du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 énumère ainsi les modes de rupture du contrat de travail permettant de caractériser le chômage involontaire. Sont considérés comme involontairement privés d'emploi, les salariés dont la cessation de contrat de travail résulte d'un licenciement (quel qu'en soit le motif), d'une fin ou d'une rupture anticipée, à l'initiative de l'employeur, de contrat de travail à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou de contrat de mission, d'une rupture de contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail (voir point 6.1).

Aussi, la réglementation d'assurance chômage exclut, en principe, du bénéfice du revenu de remplacement, les salariés qui sont à l'origine de leur privation d'emploi (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 1^{er}, 2, 4 e), 25 § 2 b), 26, 28).

Par ailleurs, sont assimilés à une privation involontaire d'emploi, certains départs volontaires considérés comme légitimes, et limitativement énumérés par la réglementation d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2). Il en est ainsi des démissions considérées comme légitimes. Ces situations permettent de considérer la condition de chômage involontaire remplie en raison des circonstances dans lesquelles intervient la démission.

De plus, conformément à l'article L. 5422-1 2° et 3° du code du travail, bien que n'étant pas constitutives d'une privation involontaire d'emploi, la rupture conventionnelle du contrat de travail et la rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre d'un accord collectif ouvrent néanmoins droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 3). Ainsi, ne sont pas considérés comme involontairement privés d'emploi mais peuvent bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les salariés dont la perte d'emploi résulte :

- ▶ d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail ou à l'article L. 421-12-2 du code de la construction et de l'habitation ;
- ▶ d'une rupture d'un commun accord du contrat de travail, selon les modalités prévues par les articles L. 1237-17 à L. 1237-19-14 du code du travail (c'est-à-dire pour cause de congé de mobilité ou de rupture conventionnelle collective, instaurés, dans les deux cas, par accord collectif).

A noter : conformément aux dispositions de l'article L. 5422-1 II issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, le règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 a ouvert le bénéfice du revenu de remplacement aux salariés démissionnaires, sous réserve qu'ils remplissent certaines conditions (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 4 - Fiche 2 bis, point 1).

Enfin, l'article 4 e) du règlement d'assurance chômage précise que le demandeur d'emploi n'est pas en situation de chômage involontaire lorsque la fin de contrat de travail intervenue pour l'une des causes énoncées ci-dessus est précédée d'un contrat qui a cessé à la suite d'un départ volontaire, et que, depuis ce départ volontaire, il justifie d'une durée d'affiliation inférieure à 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées (voir point 6.4).

Aux termes des articles R. 1234-9 du code du travail, L. 133-5-3, R. 133-13 et R. 133-14 du code de la sécurité sociale, à l'expiration ou à la rupture du contrat de travail, l'employeur déclare les données inhérentes à la fin de contrat de travail permettant au salarié de faire valoir ses droits aux allocations de chômage par la déclaration sociale nominative et, le cas échéant, par les formulaires dont les modèles sont établis par l'Unédic (Fiche 13, point 1.2.2).

De son côté, le salarié précise dans la demande d'allocations, le mode de rupture de son contrat de travail et, s'il y a lieu, les conditions de sa cessation d'activité (Fiche 13, point 1.1).

6.1. CESSATIONS DE CONTRAT DE TRAVAIL A L'ORIGINE D'UN CHOMAGE INVOLONTAIRE

6.1.1. Licenciement

Sur la déclaration sociale nominative événementielle et, le cas échéant, sur l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi, l'indication par l'employeur selon laquelle le contrat a pris fin suite à un licenciement permet de qualifier le chômage d'involontaire.

Il est précisé que le licenciement est constitutif d'un chômage involontaire, quel qu'en soit le motif (licenciement pour faute grave, lourde, pour inaptitude...).

6.1.2. Fin de contrat à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou fin de contrat de mission

6.1.2.1. Fin de contrat à durée déterminée

La fin de contrat à durée déterminée permet de remplir la condition de chômage involontaire.

De même, lorsque les parties modifient par avenant le terme du contrat de travail initialement prévu, la cessation du contrat s'analyse comme une privation involontaire d'emploi. Le chômage consécutif à la rupture anticipée décidée d'un commun accord des parties est donc involontaire dans la mesure où cette situation s'analyse comme l'arrivée d'un nouveau terme fixé par les parties.

Par ailleurs, l'arrivée du terme du contrat d'apprentissage, contrat de travail de type particulier, s'analyse comme une fin de contrat à durée déterminée ouvrant droit à l'assurance chômage.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et le décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018 ont modifié le régime de la rupture anticipée du contrat d'apprentissage, la résiliation judiciaire obligatoire du contrat étant supprimée :

- ▶ la rupture du contrat d'apprentissage peut toujours intervenir sur accord exprès et bilatéral des cosignataires, constitutive d'un chômage involontaire ;
- ▶ la rupture du contrat d'apprentissage prend la forme d'un licenciement lorsque l'employeur met fin au contrat en cas de faute grave, force majeure ou inaptitude physique dûment constatée par le médecin du travail ou en cas de décès du maître de stage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle ; l'employeur peut également licencier l'apprenti en cas d'exclusion définitive du CFA (C. trav., art. L. 6222-18-1) ;
- ▶ la rupture du contrat d'apprentissage par l'apprenti prend la forme d'une démission, en application de l'article L. 6222-18, alinéa 4. Cette démission doit être précédée d'un préavis et donner lieu à une saisine préalable du médiateur (C. trav., art. D. 6222-21-1 et sv.).

Conformément à l'article L. 1242-2 6°, un contrat à objet défini d'une durée comprise entre 18 et 36 mois peut être conclu pour les recrutements des ingénieurs et cadres.

Le recours à ce contrat est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise.

Ce contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance de 2 mois minimum.

Il peut être rompu avant la réalisation de son objet par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois ou à la date anniversaire de sa conclusion.

6.1.2.2. Fin de contrat de mission

Le contrat de mission est le contrat de travail conclu entre le salarié intérimaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire (C. trav., art. L. 1251-1).

Il est conclu pour une durée limitée, avec ou sans terme précis. En l'absence de terme précis, le contrat de mission est conclu pour une durée minimale ; il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu (C. trav., art. L. 1251-11 et L. 1251-12).

L'arrivée du terme du contrat de mission constitue une privation involontaire d'emploi.

6.1.3. Rupture anticipée du contrat à durée déterminée ou du contrat de mission, à l'initiative de l'employeur

La rupture anticipée à l'initiative de l'employeur du contrat à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou du contrat de mission, place le salarié en situation de chômage involontaire.

Il est rappelé que la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée par l'employeur en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat (C. trav., art. L. 1243-4 al.1).

Selon la jurisprudence, ces sommes ne peuvent se cumuler avec les allocations d'assurance chômage perçues pour la même période (Cass. soc. 14/01/1997 n° 94-21806 et 95-13044 - Cass. soc. 24/03/1198 n° 96-19021 - Cass. soc. 05/03/2014 n° 12-29117).

Il en résulte que l'allocation d'assurance n'est pas due pendant la période comprise entre la rupture anticipée du contrat et le terme de celui-ci, et que si la décision de justice accordant les dommages et intérêts prévus par l'article L. 1243-4 du code du travail intervient alors que des allocations ont été versées pendant cette même période, celles-ci sont indues et devront être remboursées.

6.1.4. Démissions considérées comme légitimes assimilées à une privation involontaire d'emploi

L'article 2 § 2 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 prévoit aujourd'hui 17 cas dans lesquels la démission est considérée comme légitime.

Le règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 a instauré un nouveau cas de démission légitime (cas n° 17 de l'assistant maternel démissionnant face au refus de l'employeur de faire vacciner son enfant).

Cas n° 1 - Démission suite à un changement de résidence 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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 a))

Cas n° 2 - Démission suite à un changement de résidence 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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 b))

Cas n° 3 - Démission suite à un changement de résidence du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de résidence pour exercer un nouvel emploi salarié ou non salarié (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 c))

Ce texte s'applique quel que soit le motif professionnel à l'origine du changement de résidence. Le nouvel emploi peut notamment :

- ▶ résulter 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, d'un travailleur qui était antérieurement privé d'activité ;
- ▶ correspondre à une création ou une reprise d'entreprise par le conjoint de l'intéressé.

La qualité de conjoint vise la situation des personnes mariées ou ayant conclu un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant en concubinage.

Cas n° 4 - Démission suite à un changement de résidence du salarié qui rompt son contrat de travail et dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un PACS, 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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 d))

Pour l'application de cette règle, il n'est pas exigé que la fin du contrat de travail soit antérieure au mariage ou au pacte civil de solidarité. La démission doit être considérée comme légitime toutes les fois que moins de 2 mois se sont écoulés entre la démission ou la fin du contrat et le mariage ou le pacte civil de solidarité, quel que soit l'ordre dans lequel sont survenus ces événements.

Cas n° 5 - Démission 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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 e))

La présomption de légitimité de la démission s'applique dès lors qu'il existe un lien de causalité entre le départ volontaire et le changement de résidence motivé par l'admission de l'enfant handicapé dans une structure d'accueil ; le nouveau lieu de résidence doit en outre être incompatible avec la conservation par le parent de son activité professionnelle.

Cas n° 6 et 7 - Démission d'un contrat aidé (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 f) et g))

S'agissant d'une part des contrats d'insertion par l'activité, est réputée légitime, la démission intervenue pour exercer un nouvel emploi ou suivre une action de formation (Art. 2 § 2 f)).

S'agissant d'autre part des :

- ▶ contrats unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE) ;
- ▶ contrats unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) ;

est réputée légitime, la démission d'un de ces contrats pour exercer un emploi sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois, ou pour suivre une action de formation qualifiante au sens des dispositions de l'article L. 6314-1 du code du travail (art. 2 § 2 g)).

Cas n° 8 - Démission pour non-paiement des salaires (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 h))

La démission causée par le non-paiement du salaire dû en contrepartie d'un travail accompli est considérée comme légitime.

Ce motif de rupture doit être justifié par la présentation d'une décision du juge prud'homal condamnant l'employeur à verser les rémunérations litigieuses. Cette décision peut être, par exemple, une ordonnance de référé, un jugement au fond ou une ordonnance du bureau de conciliation.

Il est procédé à l'instruction de la demande d'allocations dès l'instant où le salarié démissionnaire remet l'attestation de saisine de la juridiction prud'homale.

La décision de prise en charge intervient lorsque l'intéressé fournit la décision condamnant l'employeur au versement des créances de nature salariale, ou d'une provision sur ces sommes. En l'absence d'une telle décision, le chômage résultant de cette rupture sera réputé volontaire.

Cas n° 9 - Démission d'un salarié victime d'actes délictueux dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 i))

La démission imputable à un acte présumé délictueux commis à l'encontre du salarié à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail constitue un cas de chômage involontaire.

On entend par acte délictueux tout comportement réprimé pénalement, que l'auteur de l'acte délictueux soit ou non l'employeur.

A l'appui de sa demande, l'intéressé devra présenter la copie de la plainte ou le récépissé de dépôt de celle-ci auprès du procureur de la République. La citation directe, la plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction ou la plainte déposée auprès du commissariat de police ou d'une gendarmerie sont également recevables.

Cas n° 10 - Démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de violences conjugales (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 j))

Le départ volontaire est légitime si le changement de domicile ne permet pas, du fait de l'éloignement du lieu de travail, la poursuite du contrat de travail. En outre, l'intéressé doit justifier du dépôt d'une plainte auprès du procureur de la République.

La citation directe qui consiste à saisir directement le tribunal de police ou correctionnel (selon qu'il s'agit d'une contravention ou d'un délit) est recevable. Il en va de même en cas de plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction. Enfin, l'intéressé peut présenter une plainte déposée auprès d'un commissariat de police ou d'une gendarmerie.

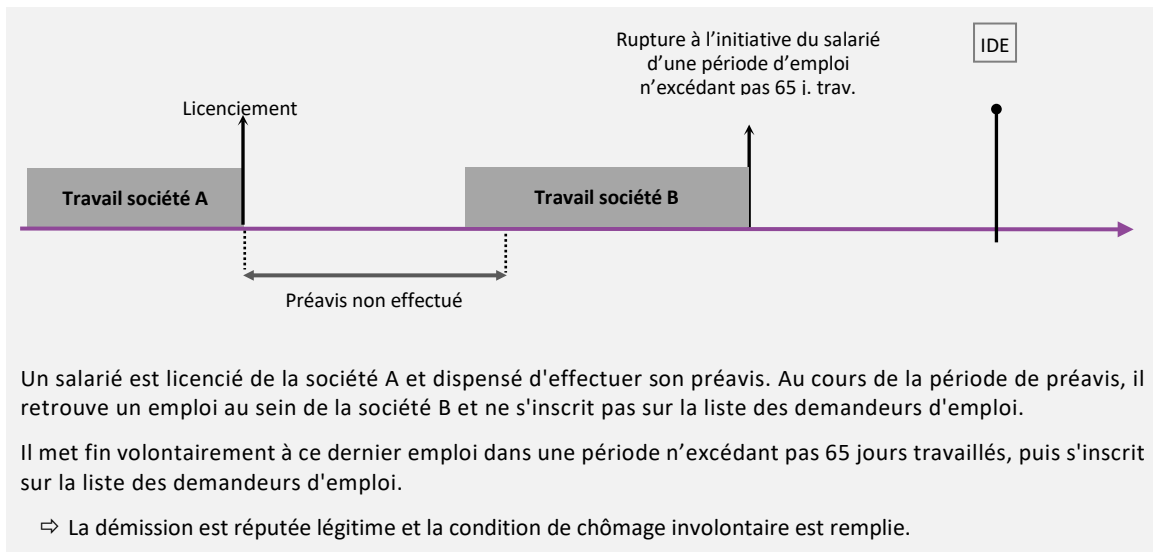
Cas n° 11 - Démission, au cours d'une période n'excédant pas 65 jours travaillés, d'un emploi repris postérieurement à un licenciement, à une rupture conventionnelle (C. trav., art. L. 1237-11 et sv.), une rupture d'un commun accord au sens des articles L. 1237-17 à L. 1237-19-14 ou à une fin de contrat de travail à durée déterminée n'ayant pas donné lieu à inscription comme demandeur d'emploi (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 k))

La démission ou la rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, d'une activité au cours ou au terme d'une période n'excédant pas 65 jours travaillés est présumée légitime si cette activité a été entreprise postérieurement à un licenciement, une rupture conventionnelle, une rupture d'un commun accord du contrat de travail, une fin de contrat de travail à durée déterminée ou une fin de mission temporaire n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi.

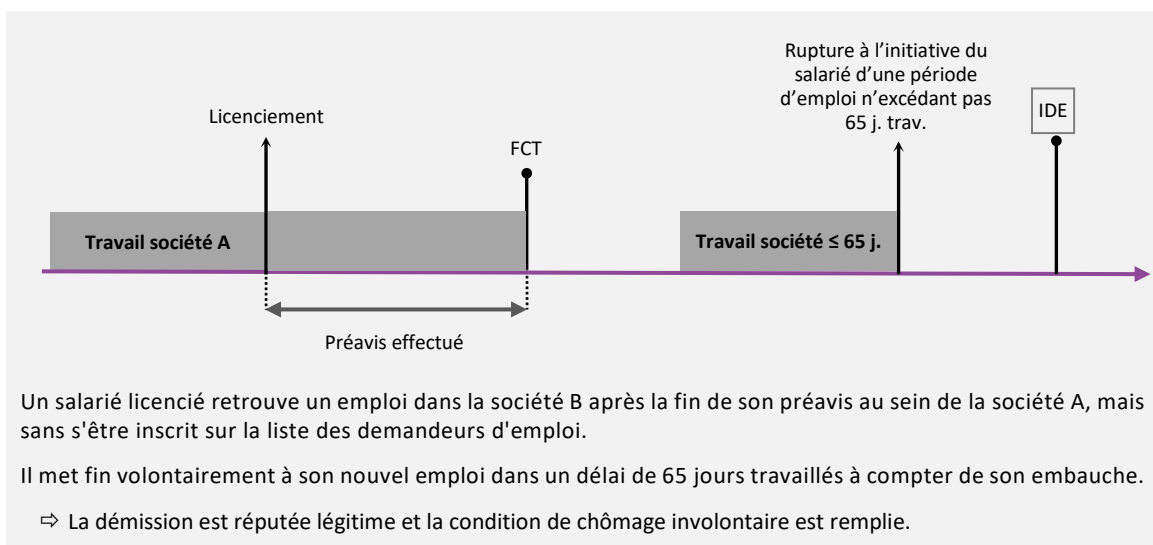
Sont implicitement comprises toutes les fins de contrat de travail qui permettent une ouverture de droits au sens de l'article 2 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 (démissions légitimes, fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur).

L'appréciation de la période n'excédant pas 65 jours travaillés se fait au regard de l'ensemble des activités postérieures à la fin de contrat de travail qui aurait pu permettre l'ouverture de droits.

Exemple 7 - Reprise d'emploi en cours de préavis non effectué



Exemple 8 - Reprise d'emploi à l'issue du préavis



Cas n° 12 - Démission d'un salarié justifiant d'une période totalisant 3 années d'affiliation continue, motivée par une embauche à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 I)

Les personnes justifiant de 3 années d'affiliation continue au régime d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 I) et ayant démissionné de leur emploi pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée concrétisée par une embauche effective à laquelle l'employeur met fin avant 65 jours travaillés, sont en situation de chômage involontaire.

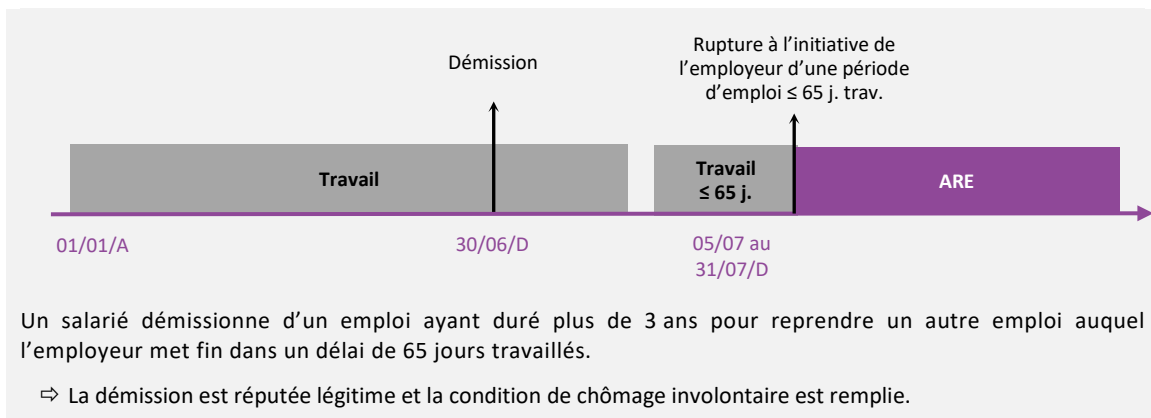
La condition de 3 années d'affiliation consécutives s'apprécie à la date de fin du contrat de travail résultant de la démission.

Lors de la recherche des 3 années d'affiliation continue, doivent être retenues toutes les périodes accomplies dans une ou plusieurs entreprises ou établissements, à condition qu'il y ait continuité des périodes d'emploi dans ces 3 ans.

A cet effet, sont prises en compte toutes les périodes d'activité salariée exercées auprès d'un employeur privé ou public visé à l'article L. 5424-1 du code du travail, de même que toutes les périodes d'activité salariée exercées dans un autre Etat de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou dans la Confédération suisse, par un ressortissant de l'un de ces Etats (Circ. Unédic n° 2010-23 du 17/12/2010).

S'agissant d'un ressortissant d'un Etat tiers, sont prises en compte les périodes d'activité exercées dans un autre Etat de l'Union européenne, à l'exception du Danemark et du Royaume-Uni (Règl. UE n° 1231/2010 - Règl. CE n° 859/2003 pour le Royaume-Uni).

Exemple 9 - Rupture du contrat de travail postérieure à une démission dans un délai n'excédant pas 65 jours travaillés



A noter : les aménagements apportés, dans le cadre des mesures exceptionnelles prises pour faire face aux effets de l'épidémie de covid-19, au cas de démission légitime prévu à l'article 2 l) du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, sont provisoires et concernent les démissions intervenues avant le 17 mars 2020 pour les décisions de prise en charge jusqu'au 31 mai 2020 (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020 - Circ. n° 2020-06 du 29/04/2020, point 2.2., p. 12) ainsi que les démissions intervenues entre le 1^{er} juin et le 29 octobre 2020 pour les décisions de prise en charge intervenues entre le 30 décembre 2020 et le 30 juin 2021 (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020 - Circ. n° 2021-01 du 08/01/2021, p. 11). Ces aménagements consistent dans la non-application de la condition de 3 années d'affiliation consécutives et l'absence d'exigence d'une embauche effective par l'employeur.

Cas n° 13 - Départ du salarié du fait de la mise en œuvre d'une clause de résiliation automatique du contrat de travail dit « *de couple ou indivisible* » (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 m)

Sont notamment visés par cette disposition, car titulaires d'un contrat de travail dit « de couple », les concierges d'immeubles ou les co-gérants de succursales.

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 à L. 1237-16 du code du travail ou à l'article L. 421-12-2 du code de la construction et de l'habitation, d'une rupture d'un commun accord du contrat de travail selon les modalités prévues par les articles L. 1237-17 à L. 1237-19-14 du code du travail ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur.

Lorsque la cessation du contrat de l'un des conjoints résulte de la démission de l'autre, l'article 2 § 2 du règlement d'assurance chômage ne s'applique pas.

Cas n° 14 - Démission d'un journaliste consécutive à l'une des situations énoncées à l'article L. 7112-5 du code du travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 n))

Cet article prévoit que la rupture du contrat de travail à l'initiative du journaliste, motivée par l'une des circonstances ci-après :

- ▶ la cession du journal ou du périodique ;
- ▶ la cessation de la publication du journal ou périodique pour quelque cause que ce soit ;
- ▶ le changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou périodique si ce changement crée, pour la personne employée, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation, ou d'une manière générale, à ses intérêts moraux ;

donne lieu au versement de l'indemnité de congédiement (licenciement).

Dans ces circonstances, la démission est considérée comme légitime à condition que l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 7112-3 du code du travail susvisé ait été effectivement versée par l'employeur.

Cas n° 15 - Démission d'un salarié pour conclure un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-1 du code du service national (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 o))

Les contrats de volontariat de solidarité internationale doivent être conclus pour une ou plusieurs missions de volontariat d'une durée continue minimale d'1 an.

L'interruption de la mission avant l'expiration de la durée minimale d'engagement prévue initialement et spécifique à chaque forme de service civique mentionnée au II de l'article L. 120-1 du code du service national ne fait pas obstacle à la mise en œuvre de cette disposition.

Cas n° 16 - Démission d'un salarié pour créer ou reprendre une entreprise (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 p))

L'activité créée ou reprise doit avoir donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi (immatriculation au répertoire des métiers, inscription au registre du commerce et des sociétés) et doit avoir cessé pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur.

Cas n° 17 - Démission d'un assistant maternel qui fait suite au refus de l'employeur de faire vacciner son enfant en application des dispositions de l'article L. 3111-2 du code de la santé publique (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 q))

La loi du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale, suivie du décret n° 2018-42 du 25 janvier 2018, renforcent l'obligation vaccinale pour les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2018. L'article R. 3111-8 du code de la santé publique prévoit ainsi que l'admission du mineur dans un mode d'accueil de la petite enfance est subordonnée à la présentation du carnet de santé ou de tout autre document attestant du respect de l'obligation vaccinale. Cette condition s'applique notamment en cas d'accueil par une assistante maternelle agréée (Fiche n° 2 sur les assistants maternels et le contrôle de l'obligation vaccinale du Ministère des solidarités et de la santé, DGS/DGCS du 11/06/18).

En cas de refus d'un employeur de procéder aux vaccinations obligatoires dans les délais impartis ou de remettre le bulletin de vaccination de l'enfant, il revient alors à l'assistant maternel d'être à

l'initiative de la rupture du contrat de travail afin de ne pas risquer un retrait d'agrément [Assemblée nationale, question écrite n° 13915 et réponse du ministère des Solidarités et de la Santé (publiée le 11/12/2018)].

La mise en œuvre de cette disposition implique la justification par l'assistant maternel qui sollicite le bénéfice de l'ARE, du refus par l'employeur de faire vacciner l'enfant. En effet, la démission doit être liée au refus de l'employeur de faire vacciner l'enfant gardé par l'assistant maternel. Cette justification peut être apportée au moyen de la lettre de démission mentionnant, le cas échéant, ce motif de démission. A défaut, une attestation sur l'honneur indiquant le motif de la démission est produite par l'assistant maternel.

Cas particulier de la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié

La prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié ne constitue pas l'un des cas de privation involontaire d'emploi mentionnés à l'article 2 du règlement d'assurance chômage.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués par le salarié la justifiaient ou au contraire d'une démission si les faits invoqués ne la justifiaient pas.

Cette appréciation relève de la compétence exclusive du juge qui, en présence d'une prise d'acte, devra rechercher à qui est imputable la rupture. Une procédure contentieuse accélérée a été prévue dans ce cas : lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'1 mois suivant sa saisine (C. trav., art. L. 1451-1).

En cas de prise d'acte par le salarié, de la rupture de son contrat de travail, il est cependant nécessaire d'attendre la décision judiciaire⁴ qualifiant la rupture (effets d'un licenciement ou au contraire d'une démission) avant de pouvoir déterminer si le chômage consécutif à celle-ci est involontaire ou non.

Toutefois, au vu des circonstances et éléments du dossier, une prise en charge par l'assurance chômage peut intervenir lorsque les faits invoqués par le demandeur d'emploi sont ceux qui motiveraient une démission légitime au sens de l'article 2 § 2 du règlement d'assurance chômage (plus particulièrement : démission intervenue pour cause de non-paiement des salaires (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 h) ; 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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 i)).

Par ailleurs, le § 1^{er} de l'article 46 bis du règlement d'assurance chômage a vocation à s'appliquer ; ainsi, après 121 jours non indemnisés par l'assurance chômage, la situation du salarié peut être examinée, à sa demande, par l'Instance Paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail en vue d'une prise en charge au titre de l'ARE à compter du 122^e jour (voir point 6.5.2).

⁴ Un procès-verbal de conciliation mettant fin à un contentieux relatif à la prise d'acte de la rupture du contrat de travail et prévoyant le versement par l'employeur au salarié de dommages et intérêts, peut être considéré comme une décision implicite octroyant à la prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (CA Rouen 10/01043 07/10/2010)

6.1.5. Rupture du contrat de travail pour cause économique

Dispositions législatives

L'article L. 1233-3 du code du travail, qui définit le licenciement économique, dispose que :

« Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L. 1237-17 et suivants ».

Ainsi, les procédures de licenciement pour motif économique prévues par le chapitre 3 du titre 3 du livre deuxième de la première partie du code du travail sont applicables à toute rupture du contrat pour motif économique, c'est-à-dire motivée par un ou plusieurs motifs, non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, conformément à la définition visée au premier alinéa de l'article L. 1233-3 du code du travail.

Conséquence au regard de l'assurance chômage

Toute période de chômage consécutive à des ruptures de contrat de travail, quelle que soit leur nature (licenciement, départ négocié, départ intervenant dans un plan de départ volontaire, etc.), qui relèvent de l'article L. 1233-3 du code du travail, c'est-à-dire intervenant dans le cadre d'une procédure de licenciement économique, est indemnisable au titre de l'ARE.

Il convient de se référer à la déclaration de l'employeur sur l'attestation qu'il remplit, sans rechercher si une rupture de contrat du travail telle qu'un départ volontaire, est soumise à l'ensemble des procédures de licenciement pour motif économique prévues par le chapitre 3 du titre 3 du livre deuxième de la première partie du code du travail.

Ainsi, dès lors que l'employeur a indiqué lors de sa DSN ou, le cas échéant, a coché, sur l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi, la rubrique correspondant au motif « *autre rupture du contrat de travail pour motif économique* », le salarié doit être considéré en situation de chômage involontaire.

Dans le cas contraire, une décision de rejet au titre de l'article 4 e) du règlement d'assurance chômage doit être notifiée à l'intéressé. Une décision de justice peut toutefois requalifier la rupture du contrat. Dans l'hypothèse d'une requalification en rupture pour motif économique, la décision de rejet est reconsidérée.

6.2. AUTRES CESSATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL OUVRANT DROIT A L'ARE

6.2.1. Rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail, après homologation par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Aux termes de l'article L. 1237-13 du code du travail, la convention de rupture détermine, notamment, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de rupture du contrat de travail envisagée. Cette convention est soumise à l'homologation de la DIRECCTE (Circ. DGT n° 2008-11 du 22/07/2008 et n° 2009-04 du 17/03/2009).

En cas de refus d'homologation, le contrat de travail continue à s'exécuter. Les parties sont libres de recommencer la procédure ou de former un recours contre ce refus.

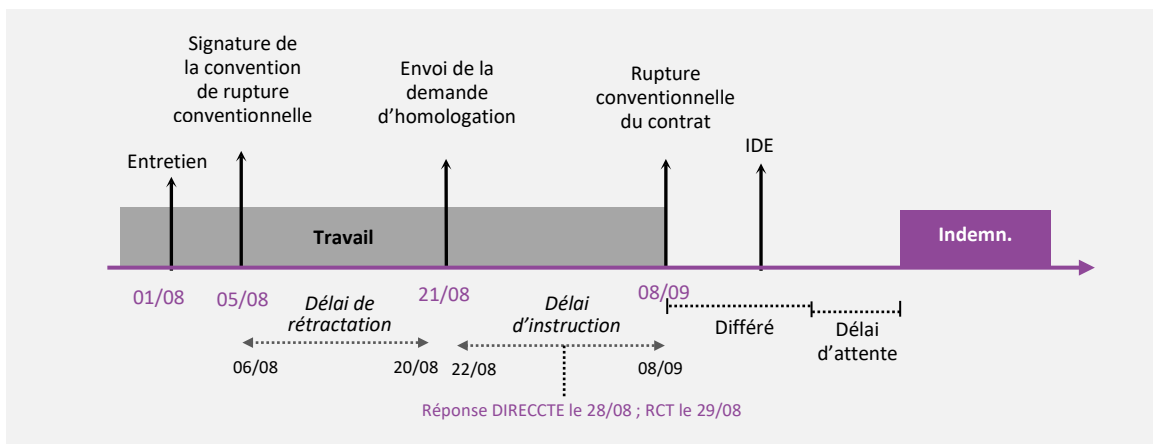
Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, la date de rupture du contrat de travail déterminée par la convention de rupture conventionnelle, correspond à la date de fin de contrat.

Elle ne peut être fixée avant le lendemain du jour de l'homologation (C. trav., art. L. 1237-13 al.2) ou de l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail pour les salariés protégés (C. trav., art. L. 1237-15).

Le salarié dont le contrat fait l'objet d'une rupture conventionnelle remplit la condition pour ouvrir droit à l'ARE conformément aux termes de l'article 2 § 3 du règlement d'assurance chômage (C. trav., art. L. 5422-1).

Sur l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi, l'indication par l'employeur selon laquelle le contrat a pris fin suite à une rupture conventionnelle suffit à qualifier la perte d'emploi comme ouvrant droit à l'allocation.

Exemple 10 - Rupture conventionnelle et examen des droits



6.2.2. Ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif : congé de mobilité et rupture conventionnelle collective

Les ruptures intervenant dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité sont exclusives du licenciement ou de la démission, et ne peuvent pas être imposées par l'une ou l'autre des parties (C. trav., art. L. 1237-17).

Un accord collectif portant rupture conventionnelle collective (RCC) peut définir les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié. Une fois conclu, l'accord est transmis pour validation à l'administration, qui dispose de 15 jours pour rendre sa décision. L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la RCC emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties, le cas échéant dans les conditions prévues dans le cadre du congé de mobilité (voir ci-après). Les salariés protégés peuvent rompre leur contrat dans le cadre d'une RCC sous réserve de l'autorisation de l'inspecteur du travail, sachant que la rupture ne pourra intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation administrative (C. trav., art. L. 1237-19 à L. 1237-19-14).

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser la recherche d'un nouvel emploi par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail sur un autre poste. Il peut être proposé par tout employeur, sans condition d'effectif, soit dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective, soit dans les entreprises ayant conclu un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences. L'acceptation par le salarié de la proposition de congé emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord à l'issue du congé (C. trav., art. L. 1237-18 à L. 1237-18-5).

Dans les deux cas, les salariés protégés peuvent bénéficier du congé de mobilité, sous réserve d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne pourra intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation administrative.

6.3. DEMISSION MOTIVEE PAR UN PROJET PROFESSIONNEL REEL ET SERIEUX

Conformément à l'article L. 5422-1 du code du travail, modifié par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, la démission au sens de l'article L. 1237-1 d'un salarié justifiant de conditions d'activité antérieure spécifiques et poursuivant un projet professionnel présentant un caractère réel et sérieux attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale figure au titre des fins de contrat de travail permettant le bénéfice de l'allocation d'assurance (Fiche 2 bis).

Les modalités d'application de cette mesure sont prévues par deux décrets :

- ▶ le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage ;
- ▶ le décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 qui, dans le cadre de l'ouverture de l'assurance chômage aux salariés démissionnaires poursuivant un projet professionnel, fixe :
 - les modalités de la demande d'allocations et de son examen auprès des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR, dénommées Associations Transitions Pro dans chaque Région), chargées d'apprécier le caractère réel et sérieux du projet ;
 - les sanctions applicables en cas d'insuffisance des démarches de mise en œuvre du projet professionnel, une fois le droit à l'allocation d'assurance ouvert.

6.4. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL A RETENIR POUR L'APPRECIATION DE LA CONDITION RELATIVE AU CHOMAGE INVOLONTAIRE

L'article 4 e) du règlement d'assurance chômage dispose que les salariés privés d'emploi ne doivent pas avoir quitté volontairement leur dernière activité professionnelle, ou une activité 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.

La fin de contrat de travail à retenir pour apprécier la condition de chômage involontaire est en principe la dernière précédant l'inscription comme demandeur d'emploi. Ainsi :

- ▶ si cette fin de contrat de travail correspond à l'un des cas de cessation du contrat de travail visés à l'article 2 § 1^{er} et 2 du règlement d'assurance chômage, le chômage qui s'ensuit est involontaire ;
- ▶ si cette fin de contrat de travail correspond à l'un des cas de cessation du contrat de travail visés à l'article 2 § 3 et 4, le chômage qui s'ensuit est considéré comme ouvrant droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Toutefois, si l'intéressé a quitté volontairement un emploi précédent, la rupture du contrat de travail correspondant à cet emploi sera retenue pour l'appréciation du caractère volontaire ou involontaire du chômage, si moins de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées sont totalisés postérieurement à ce départ volontaire.

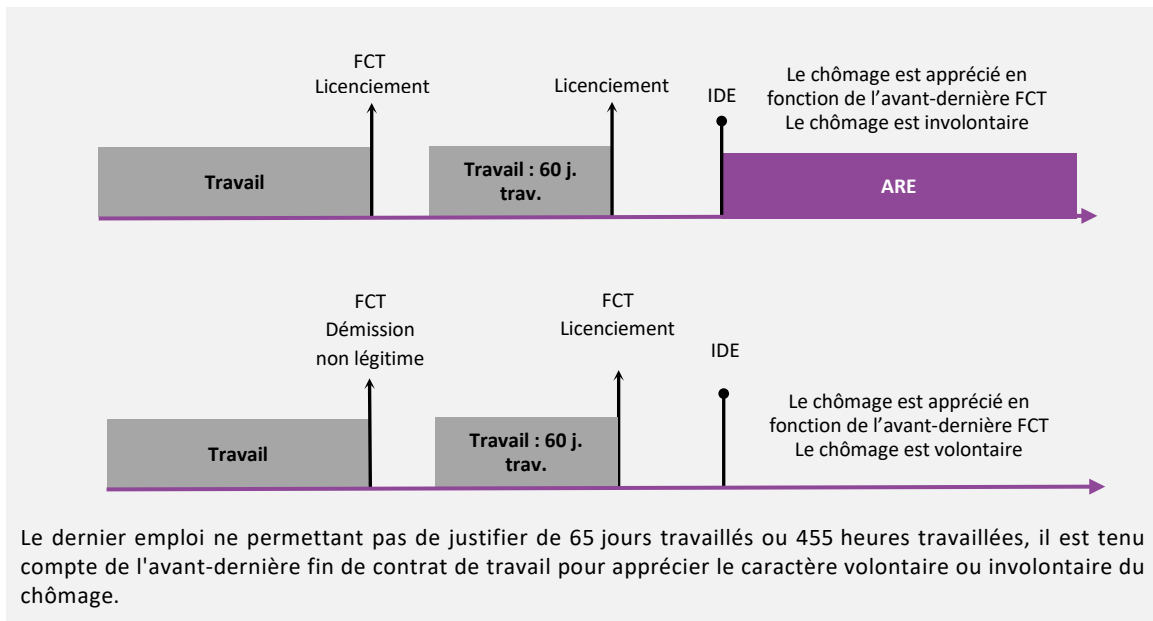
En effet, la cessation involontaire du dernier contrat de travail, précédée d'une démission intervenue depuis moins de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées, conduit à considérer que le chômage présente un caractère volontaire (sauf cas prévus par l'article 2 § 2).

Il est précisé que le salarié démissionnaire poursuivant un projet professionnel ne pouvant justifier, au titre de sa dernière fin de contrat de travail, de 1 300 jours travaillés au cours des 60 mois qui précèdent celle-ci, peut néanmoins bénéficier d'une ouverture de droits s'il est en mesure de justifier que la condition d'affiliation susvisée se trouvait satisfaite au titre d'une démission antérieure, dès lors que cette dernière s'est produite postérieurement à la demande du conseil en évolution professionnelle (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 8 dernier alinéa - Fiche 2 bis, point 1.2). En d'autres termes, le salarié démissionnaire reprenant une activité salariée qui prend fin, pourra bénéficier d'une ouverture de droits au titre d'une démission antérieure.

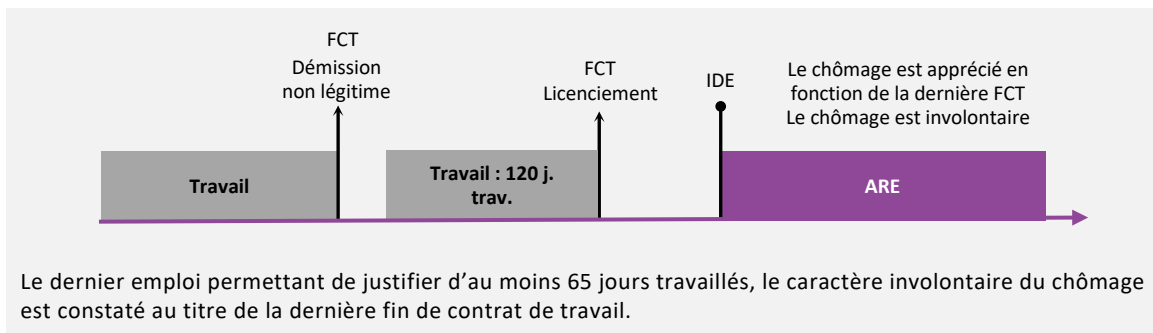
Pour la recherche des 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées :

- ▶ il est procédé comme énoncé au point 1.2.2.1. Toutefois, les périodes de formation visées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail sont assimilées à des jours travaillés ou à des heures travaillées dans la limite des 2/3 de l'affiliation dont l'intéressé justifie postérieurement au départ volontaire ;
- ▶ 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 sont pris en compte, conformément à l'article 4 e) du règlement d'assurance chômage, au titre des périodes d'activité professionnelle salariée postérieures au départ volontaire.

Exemple 11 - Fin de contrat à retenir pour l'appréciation de la condition de chômage involontaire (1)



Exemple 12 - Fin de contrat à retenir pour l'appréciation de la condition de chômage involontaire (2)



Les dispositions de l'article 4 e) du règlement d'assurance chômage doivent toutefois recevoir une application particulière dans l'hypothèse où l'intéressé se trouve dans une situation de cumul d'emplois.

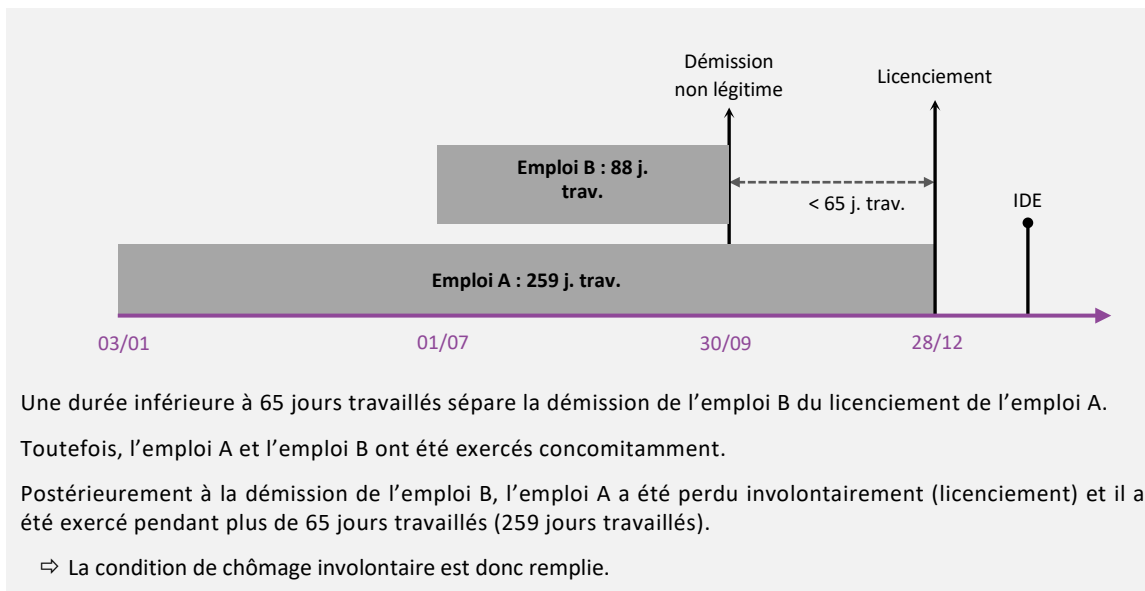
En effet, par un arrêt du 22 septembre 2010 (Pourvoi n° 08-21936), la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé les modalités d'application de la règle posée par l'article 4 e) en cas d'emplois concomitants. Dans cette hypothèse, un départ volontaire d'un de ces emplois intervenant moins de 65 jours travaillés avant une cessation involontaire d'un autre contrat de travail ne fait pas obstacle à la mise en œuvre de l'indemnisation, sous certaines conditions.

En cas de cumul d'emplois, il convient donc de retenir que lorsque moins de 65 jours travaillés séparent un départ volontaire d'une cessation involontaire de contrat de travail, au sens de l'article 2 du règlement d'assurance chômage, intervenue postérieurement, une ouverture de droits peut être prononcée si :

- ▶ le demandeur d'emploi justifie d'une durée d'activité d'au moins 65 jours travaillés au titre de son dernier emploi (ayant pris fin involontairement ou visé par le § 3 de l'article 2) ;

- ▶ les conditions d'attribution de l'ARE sont par ailleurs également satisfaites conformément aux articles 3 et 4 du règlement d'assurance chômage.

Exemple 13 - Fin de contrat à retenir pour l'appréciation de la condition de chômage involontaire en situation de cumul d'emplois



Enfin, il convient de retenir que le départ volontaire non opposable à un instant donné ne peut être pris en considération et faire grief ultérieurement dans un autre contexte d'examen (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 2 al.4 - Fiche 6, point 1.3.5).

6.5. CHOMAGE VOLONTAIRE

A l'exception des cas visés au point 6.1.4 ci-dessus, le chômage consécutif à une rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié est volontaire et fait obstacle à la prise en charge par l'assurance chômage (ouverture de droits, reprise du paiement de l'allocation, rechargement des droits).

En cas de chômage volontaire ou dans le cas du salarié démissionnaire pour projet professionnel qui est en cessation d'inscription comme demandeur d'emploi au moment du contrôle effectué par Pôle emploi au plus tard à l'issue d'une période de 6 mois suivant l'ouverture du droit à l'allocation d'assurance (Fiche 2 bis, point 1.1.3), l'article 46 bis § 1^{er} du règlement d'assurance chômage prévoit cependant que le salarié qui a quitté volontairement son emploi et dont l'état de chômage se prolonge contre sa volonté, peut solliciter un examen de sa situation individuelle par l'instance paritaire.

L'examen mené par l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail a pour objet de rechercher si le salarié, volontairement privé d'emploi, a accompli des efforts de reclassement suffisants (recherches d'emploi, reprises d'emploi, actions de formation), pour considérer qu'il remplit néanmoins les conditions d'attribution de l'allocation et ainsi lui accorder une ouverture de droits, une reprise du paiement de ses allocations ou un rechargement de ses droits (Circ. Unédic relative à l'intervention des instances paritaires).

A noter : le décret n° 2019-797 précise que le salarié démissionnaire qui s'est vu supprimer son revenu de remplacement pour une durée de 4 mois consécutifs faute de pouvoir justifier, sans motif légitime, de la réalité des démarches accomplies en vue de la mise en œuvre du projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise, peut également solliciter un examen de sa situation individuelle par l'instance paritaire (Fiche 2 bis, point 4).

6.5.1. Saisine de l'instance paritaire

Le demandeur d'emploi qui s'est vu notifier un rejet doit solliciter expressément l'examen de sa situation par l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail. A cet effet, la notification de rejet au titre de l'article 4 e) du règlement d'assurance chômage adressée au salarié en situation de chômage volontaire est accompagnée d'un formulaire de demande d'examen de la situation individuelle par l'instance paritaire.

Le demandeur d'emploi doit, par ailleurs, remplir toutes les conditions auxquelles la réglementation subordonne l'ouverture d'une période d'indemnisation, à l'exception de celle prévue à l'article 4 e) du règlement d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 46 bis § 1^{er} b)).

Le salarié démissionnaire doit quant à lui apporter auprès de l'instance paritaire 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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 46 bis § 1^{er} bis c)).

6.5.2. Délai de 121 jours de chômage non indemnisé

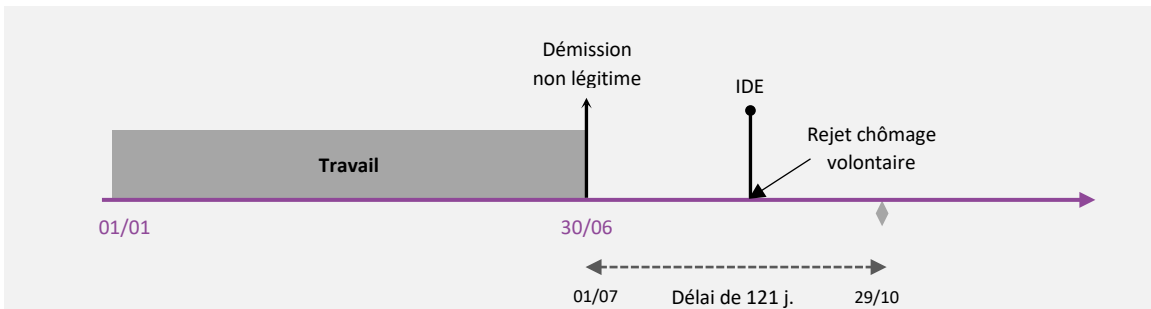
L'intéressé doit avoir quitté l'emploi au titre duquel les allocations lui ont été refusées depuis au moins 121 jours (ouverture des droits et reprise du paiement de l'allocation) ou avoir épuisé ses droits depuis au moins 121 jours lorsqu'il s'agit d'un rechargement des droits (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 46 bis § 1^{er} a)).

6.5.2.1. Ouverture des droits

A compter du 122^e jour, le salarié s'étant vu refuser les allocations au titre d'un départ volontaire peut solliciter une ouverture de droits auprès de l'instance paritaire.

Le délai de 121 jours de chômage court dès le lendemain de la fin du contrat de travail au titre de laquelle les allocations ont été refusées. Pour l'application de cette règle, il n'y a pas lieu de rechercher si le départ volontaire est antérieur à la fin de contrat de travail au titre de laquelle les droits sont examinés. La fin de contrat de travail retenue pour l'application de cette règle est celle au titre de laquelle les droits sont examinés, même si le départ volontaire procède d'une fin de contrat de travail précédente.

Exemple 14 - Ouverture de droits par l'instance paritaire au terme du délai de 121 jours (1)



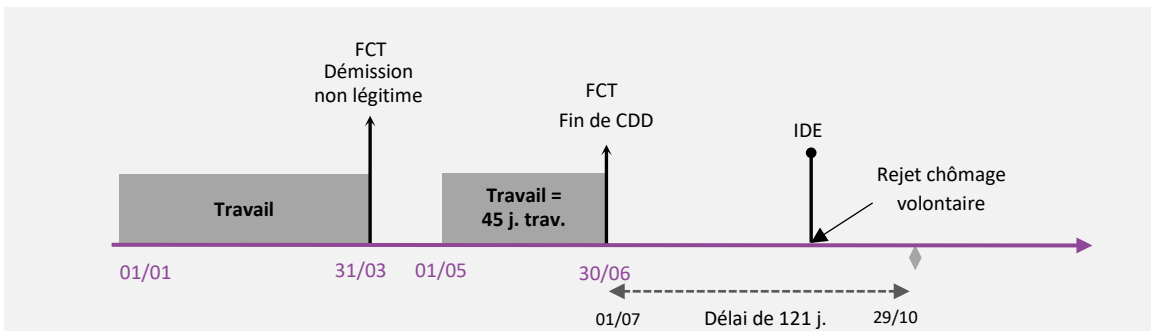
Le salarié démissionne le 30/06 de l'emploi qu'il a occupé pendant 6 mois.

Lors de son inscription comme demandeur d'emploi qui suit le départ volontaire du 30/06, une décision de rejet est prononcée.

Le délai de 121 jours commence à courir le 01/07. C'est donc à la date du 29/10 que le salarié aura quitté l'emploi au titre duquel les allocations lui ont été refusées depuis 121 jours.

Si l'intéressé en fait la demande, l'instance paritaire peut examiner sa situation et décider d'accorder une ouverture de droits à compter du 30/10.

Exemple 15 - Ouverture de droits par l'instance paritaire au terme du délai de 121 jours (2)



Le salarié démissionne le 31/03 d'un emploi qu'il a occupé pendant 60 jours travaillés.

Le 01/05, il reprend un nouvel emploi pendant 45 jours travaillés, dont il est involontairement privé (fin de CDD) le 30/06.

La dernière fin de contrat de travail est involontaire mais l'activité a duré moins de 65 jours travaillés et a été précédée d'un départ volontaire : en conséquence, l'intéressé ne remplit pas la condition de chômage involontaire.

Lors de son inscription comme demandeur d'emploi qui suit la fin de contrat de travail du 30/06, une décision de rejet est donc prononcée.

Le délai de 121 jours commence à courir le 01/07. C'est donc à la date du 29/10 que le salarié aura quitté l'emploi au titre duquel les allocations lui ont été refusées (fin de CDD du 30/06) depuis 121 jours.

Si l'intéressé en fait la demande, l'instance paritaire peut examiner sa situation et décider d'accorder une ouverture de droits à compter du 30/10.

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.

6.5.2.2. Reprise du paiement de l'allocation

L'une des conditions de la reprise du paiement est le caractère involontaire du chômage. Elle s'applique dès lors qu'un salarié justifie avoir travaillé au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er} - Fiche 6, point 1.3).

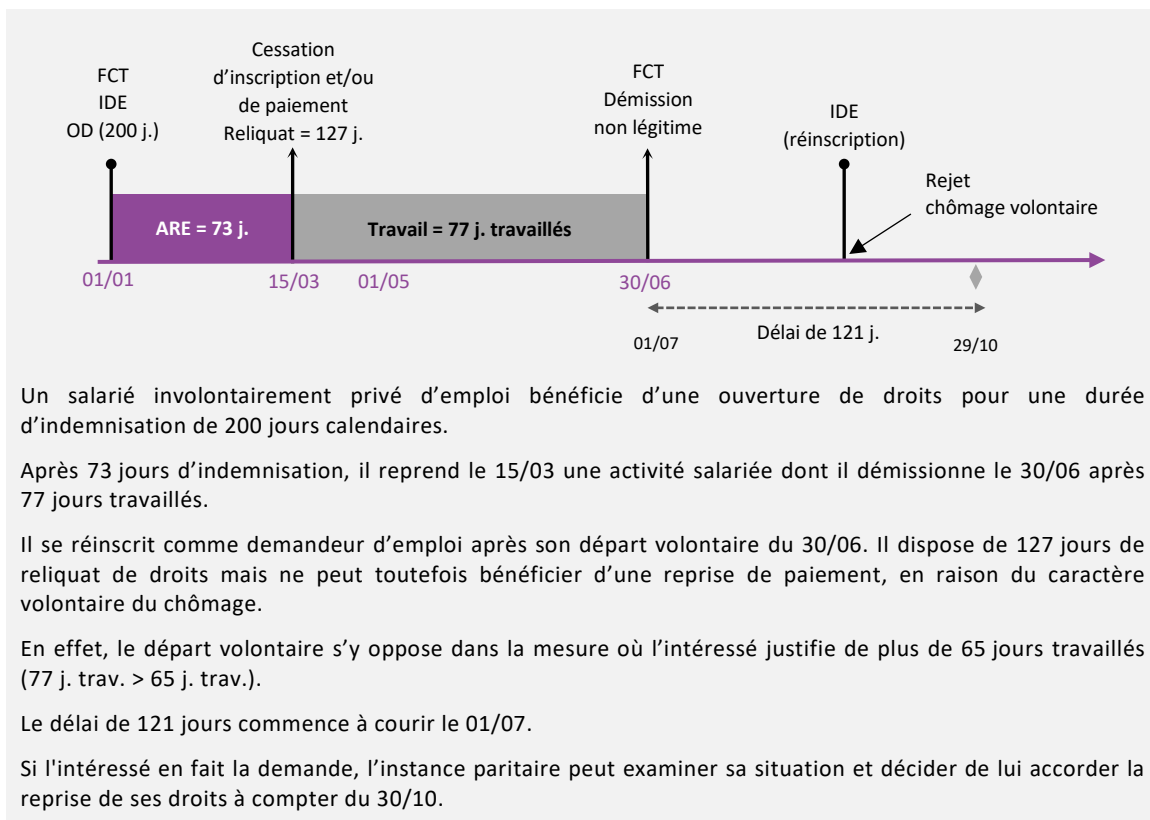
La condition de chômage involontaire est vérifiée lors de toute réinscription comme demandeur d'emploi et lors de toute reprise du versement des allocations (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 2 et 40 § 2).

Si cette condition n'est pas satisfaite, l'instance paritaire peut être saisie par le salarié volontairement privé d'emploi afin de lui accorder la reprise des droits ; dans ce cas, le délai de 121 jours commence à courir le lendemain de la fin du contrat de travail au titre de laquelle les allocations ont été refusées.

Ce délai est allongé des périodes indemnisées au titre des indemnités journalières de sécurité sociale d'une durée au moins égale à 21 jours consécutifs.

Par ailleurs, dans le cas spécifique de l'allocataire qui, dans le cadre du dispositif de démission pour mise en œuvre d'un projet professionnel, aurait été radié de la liste des demandeurs d'emploi en raison de l'insuffisance de ses démarches de mise en œuvre de son projet, la reprise du versement des allocations est également possible après passage devant l'instance paritaire. Le point de départ de la reprise des droits est alors fixé au 122^e jour à compter de la radiation de la liste des demandeurs d'emploi (Fiche 2 bis - Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er} bis b)).

Exemple 16 - Reprise de droits par l'instance paritaire au terme du délai de 121 jours



Lorsque la fin de contrat de travail retenue pour l'examen des droits a été suivie du versement des allocations, en application de l'article 26, elle ne peut être retenue comme point de départ du délai de 121 jours. Dans ce cas, le délai de 121 jours court à compter du lendemain du dernier jour indemnisé au titre de l'allocation d'assurance chômage.

6.5.2.3. Rechargement des droits

Le rechargement des droits s'effectue sous réserve que l'intéressé réunisse les conditions d'ouverture de droits, en particulier celle relative au caractère involontaire du chômage (Fiche 6, point 1.3).

A défaut, il est procédé à un examen de la situation de l'intéressé par l'instance paritaire au terme d'un délai de 121 jours suivant la fin de ses droits. Si la décision de l'instance paritaire est positive, un rechargement est effectué à effet du 122^e jour consécutif à l'épuisement des droits.

Le délai de 121 jours de chômage court dès le lendemain de la date d'épuisement des droits.

Il est allongé des périodes indemnisées au titre des indemnités journalières de sécurité sociale d'une durée au moins égale à 21 jours consécutifs.

6.5.3. Appréciation de l'instance paritaire

L'objectif poursuivi par l'article 46 bis § 1^{er} du règlement d'assurance chômage est de permettre, au terme d'un délai de 121 jours, la prise en charge de salariés n'ayant pas été involontairement privés d'emploi mais ayant manifesté au cours de ce délai, une volonté claire de se réinsérer professionnellement en accomplissant des actes positifs et répétés de recherche d'emploi. L'appréciation de l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail doit reposer sur les efforts de reclassement du salarié privé d'emploi (Circ. Unédic relative à l'intervention des instances paritaires).

Si l'instance paritaire estime que les efforts accomplis par l'intéressé attestent que sa situation de chômage se prolonge contre son gré, elle prend une décision d'admission, de reprise des droits ou de rechargement au 122^e jour de chômage.

6.5.4. Point de départ du versement de l'allocation

En cas d'ouverture de droits ou de reprise du paiement de l'ARE à la suite d'une décision de l'instance paritaire, le point de départ du versement est fixé au 122^e jour suivant la fin de contrat de travail au titre de laquelle les allocations ont été refusées. Dans le cas particulier de reprise de paiement évoqué au point 6.5.2.2 ci-dessus, ce point de départ est fixé au 122^e jour suivant le dernier jour indemnisé au titre de l'ARE.

Le point de départ du versement ne peut en toute hypothèse être antérieur à l'inscription comme demandeur d'emploi ou au premier jour du mois au cours duquel la demande d'allocations a été déposée (Fiche 4, point 1).

En cas de rechargement des droits après décision favorable de l'instance paritaire, le point de départ du versement est fixé au 122^e jour suivant la date d'épuisement des droits.

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 est décalé du nombre de jours correspondant et ne peut être antérieur à l'inscription

comme demandeur d'emploi ou, le cas échéant, au premier jour du mois au cours duquel la demande a été déposée.

7. CONDITION DE RESIDENCE SUR LE TERRITOIRE RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DE L'ASSURANCE CHOMAGE

Le régime d'Assurance chômage est applicable au territoire métropolitain, ainsi qu'en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre et Miquelon. Les personnes qui ne résident pas sur ces territoires ne relèvent pas de l'assurance chômage française.

En conséquence, dès lors qu'une personne transfère sa résidence hors du champ d'application du régime d'assurance chômage visé à l'article 2 du décret n° 2019-797 relatif au régime d'assurance chômage, le versement des allocations doit être interrompu.

Pour l'appréciation de la condition de résidence, l'intéressé est réputé résider sur le territoire national dès lors qu'il justifie y être effectivement présent plus de 6 mois au cours de l'année civile de versement des allocations (C. sec. soc., art. R. 111-2).

Le versement des allocations peut toutefois être maintenu pendant 3 mois maximum en cas d'inscription comme demandeur d'emploi dans un pays membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen, en Suisse ou au Royaume-Uni en application de l'article 64 du règlement CE n° 883/2004 (Circ. Unédic n° 2010-23 du 17/12/2010 - Accord de retrait du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique - JOUE L 29 du 31/01/2020, pour le Royaume-Uni).

FICHE 2

DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE

SOMMAIRE

1. PERIODE DE REFERENCE CALCUL.....	47
2. SALAIRE DE REFERENCE	50
2.1. PRINCIPE.....	50
2.1.1. Rémunérations se rapportant à la période de référence calcul	50
2.1.2. Rémunérations trouvant leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail	52
2.1.3. Modalités de calcul du salaire de référence en présence de périodes de suspension du contrat de travail ou de périodes de salaire moindre comprises dans la PRC (Art. 12 § 3, § 3bis et § 3ter)	53
2.1.3.1. Périodes concernées	53
2.1.3.1.1. Périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à une exclusion d'office	53
2.1.3.1.2. Périodes du contrat de travail ayant donné lieu à un salaire moindre	54
2.1.3.2. Mécanisme de reconstitution de la rémunération du contrat à partir du salaire journalier moyen du contrat de travail	55
2.1.4. Modalités de prise en compte des majorations de rémunérations	57
2.2. PLAFONNEMENT DU SALAIRE DE REFERENCE	58
2.3. EXCEPTION : SALAIRE DE REFERENCE ETABLI A PARTIR DE LA DERNIERE REMUNERATION CONNUE.....	58
3. SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE	59
3.1. DIVISEUR DU SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE	59
3.2. PLAFONNEMENT DU DIVISEUR	60
4. DETERMINATION DU MONTANT BRUT DE L'ALLOCATION	62
4.1. SALARIES QUI TRAVAILLAIENT A TEMPS PLEIN	62
4.2. SALARIES QUI TRAVAILLAIENT A TEMPS PARTIEL.....	63
5. COEFFICIENT DE DEGRESSIVITE	65
5.1. ALLOCATAIRES CONCERNES.....	66

5.2. DECOMPTE DU DELAI DE 243 JOURS.....	67
5.2.1. Principe	67
5.2.2. Exceptions	68
5.3. CALCUL DE L'ALLOCATION AFFECTEE DE LA DEGRESSIVITE	69
6. CUMUL DE L'ARE AVEC UN AUTRE REVENU DE REMPLACEMENT.....	70
6.1. CUMUL DE L'ARE AVEC UN AVANTAGE DE VIEILLESSE	70
6.1.1. Avantages de vieillesse et autres revenus de remplacement à caractère viager	71
6.1.2. Pensions militaires	71
6.2. CUMUL DE L'ARE AVEC UNE PENSION D'INVALIDITÉ	72
6.2.1. Principes	72
6.2.2. Cumul de l'ARE et de la pension d'invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie	72
6.2.3. Déduction du montant de la pension d'invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie	74
7. MONTANT NET DE L'ALLOCATION.....	75

FICHE 2

DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE

Le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est calculé à partir d'un salaire de référence constitué des rémunérations soumises à contributions d'assurance chômage et afférentes à une période de référence calcul (PRC) correspondant à la période de référence affiliation (PRA).

Ce salaire de référence intègre l'ensemble des rémunérations se rapportant à cette période de référence calcul, y compris celles au titre de jours n'ayant pu être retenus pour la durée d'affiliation car excédant la limite de 5 jours travaillés par semaine civile résultant des modalités de détermination de l'affiliation. En effet, le plafonnement du nombre de jours travaillés est applicable uniquement pour le décompte de l'affiliation.

A partir du salaire de référence est calculé le « *salaire journalier de référence* » en divisant ce montant par la somme des jours calendaires retenus au titre de la durée d'indemnisation. Ces jours peuvent éventuellement correspondre à des jours d'activité ou d'inactivité (Fiche n° 3, point 1.1).

Enfin, le salaire journalier de référence permettra de calculer le montant de l'allocation journalière.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} novembre 2019 (sont visées les fins de contrat intervenues à compter du 1^{er} novembre 2019 ou les procédures de licenciement engagées à compter du 1^{er} novembre 2019 : voir fiche 14), il est instauré un coefficient de dégressivité de l'allocation égal à 0,7 à partir du 183^e jour d'indemnisation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17 bis). Cette dégressivité concerne les allocataires âgés de moins de 57 ans à la date de fin de leur contrat de travail et dont l'allocation journalière est supérieure ou égale à 85,18 € (Valeur à compter du 01/07/2021).

Toutefois, le décret n° 2020-425 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage (dans sa version modifiée par le décret n° 2021-346 du 30 mars 2021) :

- ▶ d'une part, suspend la mesure de dégressivité de l'allocation pour la période du 1^{er} mars 2020 au 30 juin 2021 ;
- ▶ d'autre part, modifie temporairement le compteur préfigurant l'application de la dégressivité de l'allocation en prévoyant que celle-ci ne pourra s'appliquer qu'à compter du 244^e jour d'indemnisation (au lieu du 183^e jour d'indemnisation). Ce délai commence à courir au 1^{er} juillet 2021. La fin de cette mesure temporaire est corrélée à l'atteinte des deux critères économiques qui permet de mesurer à compter du 1^{er} avril 2021 la dynamique du marché du travail et l'étendue du chômage (voir point 5). L'atteinte de ces deux critères cumulatifs, constatée par arrêté, conduira à une application de la règle issue de l'article 17 bis du décret du 26 juillet 2019, à savoir une application de la dégressivité au terme de 183 jours d'indemnisation à taux plein.

1. PERIODE DE REFERENCE CALCUL (PRC)

Conformément à l'article 11 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, la période de référence calcul (PRC) sur laquelle les rémunérations constituant le salaire de référence sont recherchées, est désormais alignée sur la période de référence affiliation (PRA).

La période de référence affiliation, visée à l'article 3 § 1^{er} du règlement d'assurance chômage, correspond aux :

- ▶ 24 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 ;
- ▶ 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.

Ainsi, les bornes de la PRC correspondent aux dates suivantes :

- ▶ le terme de la PRC correspond à la date de fin de contrat de travail (en lieu et place de la règle du dernier jour travaillé et payé qui prévalait avant la réforme de 2019) retenue pour l'ouverture de droits (qui constitue la date de fin de la période de référence affiliation) ;
- ▶ le début de la PRC est fixé au premier jour du contrat de travail le plus ancien situé dans les 24 ou 36 mois (qui constitue la date de début de la période de référence affiliation). Ce premier jour le plus ancien dans la PRA doit correspondre à un jour travaillé au sens de l'article 3, y compris lorsqu'il s'agit d'un jour de suspension du contrat de travail, dès lors que celui-ci est pris en compte dans l'affiliation. Ne sont donc pas pris en compte les jours de suspension du contrat ni rémunérés, ni indemnisés, qui sont exclus de l'affiliation (notamment, congé sans solde d'au moins un mois civil, congé sabbatique, période de disponibilité).

La durée de la période de référence calcul correspond au nombre de jours calendaires compris entre ces deux bornes (bornes incluses). Ainsi, elle est, au maximum, de 24 mois, soit 730 jours, pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de fin de contrat de travail ou de 36 mois, soit 1 095 jours, pour les salariés âgés de 53 ans et plus à la date de fin de contrat de travail.

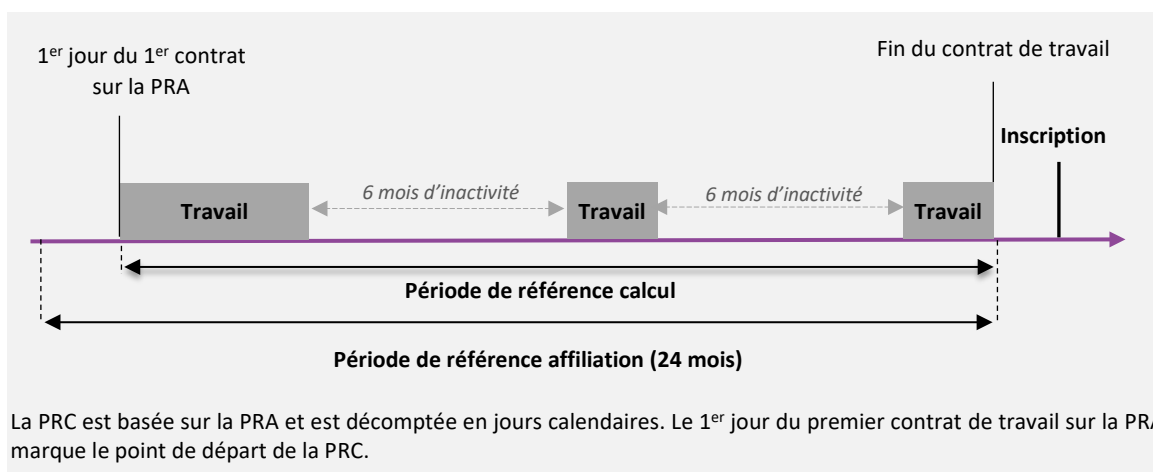
La fin de contrat de travail (FCT) constitue donc la date de fin de la PRC (il n'est plus fait référence à la date du dernier jour travaillé payé).

La présence d'un préavis non exécuté emporte les conséquences suivantes :

- ▶ en cas de préavis non exécuté mais payé, le terme de la période de référence calcul demeure le jour de la fin du contrat de travail, soit le terme du préavis (Règlement d'assurance chômage ? art. 3 § 1^{er} al.2) ;
- ▶ en revanche, en cas de préavis non exécuté et non payé, le terme de la période de référence sera positionné à la veille du premier jour du préavis (Règlement d'assurance chômage, art. 3 § 1^{er} al.3).

La période de référence calcul ne peut être décalée ou déplacée ; en l'absence de rémunérations durant la PRC ou en présence de certaines périodes de rémunérations moindres, le règlement d'assurance chômage prévoit des dispositions permettant de reconstituer le salaire (voir point 2.2 et 2.3). Il n'est donc plus procédé à une neutralisation de ces événements.

Exemple 1 - Détermination de la PRA

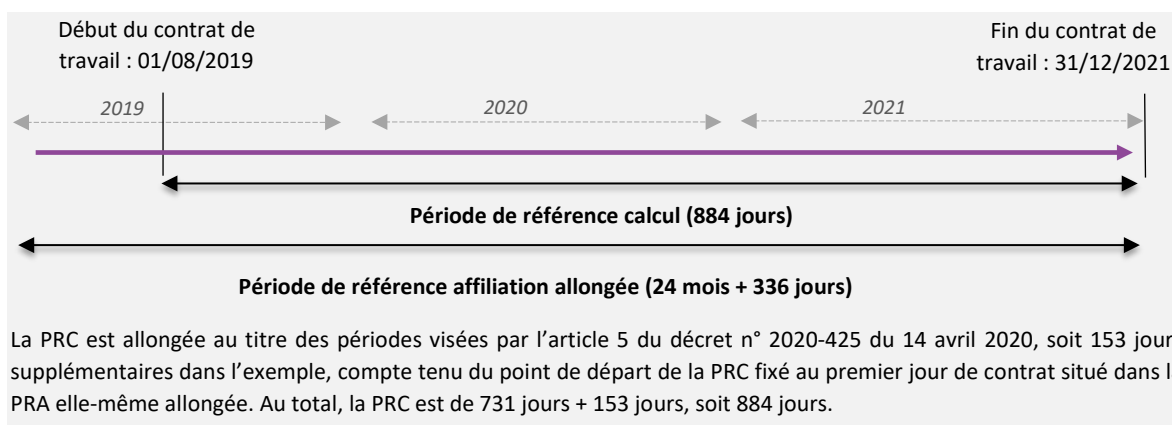


A noter : en application de l'article 5 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement, la période de référence au cours de laquelle est recherchée la durée d'affiliation est prolongée du nombre de jours correspondant à la partie de cette période de référence et compris :

- entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 (92 jours) pour les allocataires dont la fin du contrat de travail est intervenue à compter du 16 avril 2020 ;
- entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 (92 jours), d'une part, et entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021 (244 jours), d'autre part, (Arrêté du 03/06/2021)¹ pour les allocataires dont la fin du contrat de travail est intervenue à compter du 30 décembre 2020.

La période de référence calcul peut donc être allongée de ces périodes dans les mêmes conditions.

Exemple 2 - Détermination de la PRA avec périodes Covid-19



¹ Article 2 de la loi n° 2021-160 du 15/02/2021 prévoyant la date de fin de l'état d'urgence sanitaire au 01/06/2021.

2. 2. SALAIRE DE REFERENCE

2.1. PRINCIPE

Les rémunérations prises en compte dans la détermination du salaire de référence sont constituées des rémunérations brutes :

- ▶ entrant dans l'assiette des contributions d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 11 § 1^{er}) ; à noter que l'extension aux contributions patronales d'assurance chômage du dispositif de réduction générale des cotisations sociales, mise en place à compter du 1^{er} octobre 2019, ne fait pas obstacle à cette condition ;
- ▶ n'ayant pas déjà servi pour une précédente ouverture de droits (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 11 § 1^{er}) ;
- ▶ afférentes à la période de référence calcul (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 12 § 1^{er}) ;
- ▶ trouvant leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 12 § 2) ;

Ces conditions sont cumulatives.

A noter : il n'est plus fait référence au principe de « *rémunération habituelle* », le revenu de remplacement étant désormais calculé sur la base des « *rémunérations déclarées par l'employeur* ».

Sur les spécificités applicables au secteur public, voir décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.

2.1.1. Rémunérations se rapportant à la période de référence calcul

Salaires afférents à la PRC

Sont prises en compte pour la détermination du salaire de référence :

- ▶ les rémunérations afférentes à une période d'emploi comprise intégralement dans cette période de référence calcul (en totalité) (Règlement d'assurance chômage, art. 12 § 1^{er}) ;
- ▶ les rémunérations afférentes à une période d'emploi comprise en partie dans cette période, au prorata temporis pour la partie qui s'y rapporte ;
- ▶ les rémunérations afférentes à l'ensemble des jours qui, bien que situés dans la période de référence calcul, ne sont pas retenus dans l'affiliation du fait des modalités de décompte de celle-ci.

A noter : les rémunérations qui, bien que perçues en dehors de la période de référence, sont néanmoins afférentes à cette période.

Exemple 3 - Détermination du salaire de référence sur une période d'emploi de 6 jours au cours d'une semaine civile

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Un contrat de travail couvre la période d'emploi du lundi au samedi, pour un salaire de 500 €.

Au cours de la semaine civile, 6 jours sont travaillés (du lundi au samedi inclus) :

- 5 jours travaillés sont décomptés dans l'affiliation (Fiche 1),
- les rémunérations afférentes aux jours couverts par le contrat de travail sont prises en compte pour la totalité de la période, quel que soit le nombre de jours travaillés, soit la totalité du salaire versé au titre des 6 jours de travail, correspondant à 500 €.

Par principe, sont en revanche exclues les rémunérations perçues pendant la période de référence mais qui n'y sont pas afférentes (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 12 § 1^{er} al.2).

A noter : lorsque l'affiliation dont justifie un allocataire est suffisante pour une ouverture ou un rechargement de droits, mais qu'aucune rémunération ne peut être prise en compte dans la période de référence calcul, le salaire de référence est alors établi sur la base de la dernière rémunération mensuelle connue susceptible d'être prise en compte en application de l'article 12 (voir point 2.3).

Prise en compte des primes perçues au cours de la PRC

Par exception, les indemnités de treizième mois, les primes de bilan, les gratifications ainsi que les salaires et primes dont le paiement est subordonné à l'accomplissement d'une tâche particulière ou à la présence du salarié à une date déterminée, qui ont été perçus pendant la période de référence, sont pris en compte dans le salaire de référence, qu'ils soient ou non afférents à cette période (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 12 § 1^{er} al.3).

Il en résulte que les primes normales ou exceptionnelles sont retenues dans le salaire de référence dès lors :

- ▶ qu'elles ont été perçues pendant la période de référence calcul, qu'elles y soient afférentes ou non ;
- ▶ qu'elles sont versées en contrepartie du travail.

Les primes ainsi perçues au cours de la période de référence sont prises en compte en totalité pour le calcul du salaire de référence.

A noter : les primes perçues postérieurement à la PRC mais dues au titre d'un contrat de travail afférent à cette période sont prises en compte.

Toutefois, en présence de périodes d'activité professionnelle d'une durée supérieure à trois jours, consécutifs ou non, au cours du même mois civil, non déclarées par le demandeur d'emploi à Pôle emploi (C. trav., art. L. 5426-1-1), il est procédé à une déduction de la fraction de la prime correspondant à cette période (Règlement d'assurance chômage, art. 12 § 1^{er} al.3, modifié par décret n° 2021-730 du 08/06/2021).

A noter : les primes exceptionnelles de pouvoir d'achat (Loi n° 2018-1213 du 24/12/2018 - Loi n° 2019-1446 du 24/12/2019 - Ordonnance n° 2020-385 du 01/04/2020 - Loi n° 2021-953 du 19/07/2021) sont prises en compte dans le salaire de référence, selon les modalités énoncées ci-dessus, car elles sont attribuées en contrepartie du travail.

Par ailleurs, les primes exceptionnelles « Covid-19 » à destination de certains agents de la fonction publique sont également prises en compte, dans les mêmes conditions, dans le calcul du salaire de référence (Décret n° 2020-570 du 14/05/2020 - Décret n° 2020-568 du 14/05/2020 - Décret n° 2020-711 du 12/06/2020).

2.1.2. Rémunérations trouvant leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail

Principe

Pour la détermination du salaire de référence, seules sont prises en compte les rémunérations qui constituent la contrepartie normale de l'exécution du contrat de travail.

L'article 12 § 2 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 précise, en conséquence, que sont exclues, pour la détermination du salaire de référence, toutes sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la rupture du contrat de travail.

Ainsi, les indemnités inhérentes à toute fin de contrat de travail (indemnité compensatrice de préavis, indemnité compensatrice de congés payés, indemnités de licenciement, indemnité de non-concurrence, etc.), de même que les indemnités ou sommes prévues par la loi et accordées par le juge aux salariés en raison de l'irrégularité de la rupture de leur contrat de travail, n'entrent pas dans la détermination du salaire de référence.

Par exemple, l'indemnité compensatrice de compte épargne temps (CET) éventuellement perçue par le salarié lors de la rupture de son contrat de travail n'est pas prise en compte pour le calcul du salaire de référence, dans la mesure où il s'agit d'une indemnité compensatrice globale représentant la valorisation monétaire de l'ensemble des éléments compris dans le CET, sans distinction, et inhérente à la rupture du contrat (Soc., 22/06/2016, n° 14-18.675, n° 1287 FS - P + B : exclusion des sommes issues de la monétisation du CET : ces dernières issues de l'utilisation par le salarié des droits affectés sur ce compte ne répondent à aucune périodicité de travail ou de rémunération puisque, d'une part l'alimentation du CET est librement déterminée par le salarié et l'employeur, et d'autre part, la liquidation du CET ne dépend que des dispositions légales et conventionnelles) ; sauf si des éléments permettent de distinguer les sommes ayant alimenté le CET (ex. JRTT non pris conformément à la jurisprudence : Soc. 31/10/2007 n° 04-17096).

Cas de sommes versées au titre des congés payés

Est prise en compte dans le salaire de référence, l'indemnité de congés payés versée au salarié pendant l'exécution de son contrat, qui constitue la rémunération versée au titre des congés pris par le salarié dans le cadre de la relation de travail (C. trav., art. L. 3141-24). Lorsque cette indemnité est versée pour une période de congés comprise dans la période de référence calcul, elle est intégrée dans le salaire de référence, sauf si l'indemnité est versée par une caisse de congés payés.

En effet, dans cette situation (Règlement d'assurance chômage, art. 12 § 3), les indemnités de congés payés ne peuvent être déclarées par l'employeur puisque le versement ne lui incombe pas mais relève d'une caisse de congés payés. Dès lors, la période de congés payés versés par la caisse donne lieu au calcul d'un salaire journalier moyen du contrat de travail (voir point 2.1.3).

En pratique, en présence d'une période de congés payés versés par une caisse de congés payés, l'allocataire sera invité à transmettre à Pole emploi, un avis de paiement de la caisse professionnelle de congés payés.

L'indemnité de congés payés doit être distinguée de l'indemnité compensatrice de congés payés, qui est exclue du salaire de référence. En effet, cette indemnité compensatrice, expressément visée par l'article 12 § 2 alinéa 1^{er} du règlement d'assurance chômage, est versée au salarié à l'occasion de la rupture du contrat de travail et correspond aux droits à congés payés que le salarié a acquis et n'a pas pris avant la fin du contrat de travail (C. trav., art. L. 3141-28).

Cette indemnité donnant lieu au calcul d'un différé congés payés (Fiche 4, point 1.1), la prendre en compte dans le salaire de référence serait incohérent. Toutefois, elle peut être retenue dans le salaire au titre d'activité(s) reprise(s) en cours d'indemnisation, lors du calcul du nombre de jours indemnisables dans le cadre de la mise en œuvre des règles de cumul de l'ARE avec une rémunération ; dans ce cas, ou lorsqu'elle a déjà servi à un précédent calcul pour la détermination d'un différé d'indemnisation, elle ne donne pas lieu au calcul d'un différé. (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 21 § 2 al.6 - Fiche 4). La prise en considération de ces indemnités pour le calcul des différés d'indemnisation est détaillée en Fiche 4.

A noter : sur la situation des journalistes rémunérés à la pige : selon l'article 31 de la convention collective nationale des journalistes, pour les journalistes salariés employés à titre occasionnel, le montant de l'indemnité de congés est calculé sur la base de 1/10^e de la rémunération perçue au cours de la période de référence légale. Cette indemnité est en principe versée dans le courant du mois de juin. En pratique, compte tenu des modalités d'exercice du travail à la pige, ces indemnités peuvent aussi être versées aux salariés à chaque pige. En outre, le nombre de jours de congés pris et les jours d'absence ne sont pas nécessairement indiqués sur le bulletin de salaire.

En conséquence, les sommes identifiées sur les bulletins de salaire et l'attestation d'employeur comme des indemnités de congés payés doivent être traitées comme des salaires et, à ce titre, doivent être prises en compte pour le calcul du salaire de référence et du salaire journalier de référence.

2.1.3. Modalités de calcul du salaire de référence en présence de périodes de suspension du contrat de travail ou de périodes de salaire moindre comprises dans la PRC (Art. 12 § 3, § 3bis et § 3ter)

Un certain nombre d'évènements intervenant au cours du contrat de travail situé dans la PRC peuvent induire une absence de rémunération ou le versement d'une rémunération réduite.

Dans la mesure où ces périodes sont de nature à impacter le calcul du salaire de référence, pouvant se traduire par une baisse de l'allocation journalière en résultant, la réglementation prévoit un mécanisme de « *reconstitution* » du salaire pour ces périodes.

Ainsi, les paragraphes § 3bis et 3ter de l'article 12 fixent une liste limitative de certaines périodes de suspension du contrat de travail ou de rémunérations moindres (Décret n° 2021-730 du 08/06/2021). En présence de l'un ou de plusieurs de ces évènements sur la période de référence calcul, il est procédé à une reconstitution du salaire à partir du « *salaire journalier moyen du contrat de travail* » au cours duquel a eu lieu l'évènement. Ce salaire reconstitué est ensuite intégré au salaire de référence en lieu et place des rémunérations réellement afférentes à ces périodes (voir point 2.1.3.2).

Il n'est donc plus procédé à la neutralisation des périodes (aucune déduction n'étant opérée au diviseur du SJR) mais à une intégration d'un salaire reconstitué, correspondant à ce qui aurait été versé en l'absence d'un de ces évènements.

2.1.3.1. Périodes concernées

2.1.3.1.1. Périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à une reconstitution d'office

L'article 12 § 3bis du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, modifié par le décret n° 2021-730 du 8 juin 2021, prévoit limitativement les périodes de suspension du contrat de travail faisant l'objet d'une reconstitution automatique du salaire de référence sur la base du salaire journalier moyen du contrat de travail.

Il s'agit :

- ▶ des périodes de maladie ;
- ▶ des périodes de congé maternité visé à l'article L. 1225-17 du code du travail ;
- ▶ des périodes de congé paternité visé à l'article L. 1225-35. A partir du 1^{er} juillet 2021, la durée du congé de paternité est portée de 11 à 25 jours. En cas de naissances multiples, ce délai est porté de 18 à 32 jours ;
- ▶ des périodes de congé d'adoption visé à l'article L. 1225-37 ;
- ▶ des périodes indemnisées au titre de l'indemnité d'activité partielle (C. trav., art. L. 5122-1) ou au titre de l'indemnité versée dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (Art. 53 de la loi n° 2020-734 du 17/06/2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne).

La reconstitution de ces périodes est opérée d'office par Pôle emploi, à partir des déclarations de l'employeur portées sur l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi, peu importe que la période ait donné lieu à une absence de rémunération, une rémunération moindre ou non. Ainsi, les situations où l'employeur maintient intégralement la rémunération (par exemple en cas de subrogation de l'employeur en cas de maladie, de maternité ou en cas de versement d'un complément de salaire à l'indemnité d'activité partielle) donnent également lieu à reconstitution de salaire.

2.1.3.1.2. Périodes du contrat de travail donnant lieu à reconstitution sur la base de pièces justificatives

L'article 12 § 3ter du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, modifié par le décret n° 2021-730 du 8 juin 2021, prévoit limitativement les périodes du contrat de travail faisant l'objet d'une exclusion du salaire de référence, sous réserve de la transmission des justificatifs par l'allocataire, et donnant lieu à une reconstitution de salaire sur la base du salaire journalier moyen du contrat de travail.

Il s'agit :

- ▶ des périodes pendant lesquelles le salarié 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 ;

Justificatifs : Avenant au contrat de travail, Bulletin(s) de salaire

- ▶ des périodes pendant lesquelles le salarié a été autorisé par la sécurité sociale à reprendre un emploi à temps partiel en restant indemnisé au titre des indemnités journalières, en application du troisième alinéa de l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale ;

Justificatifs : Attestation de mi-temps thérapeutique, Attestation de paiement des IJSS, Bulletin(s) de salaire

- ▶ des périodes pendant lesquelles le salarié a bénéficié du congé parental d'éducation, de la période d'activité à temps partiel, mentionnés aux articles L. 1225-47 à L. 1225-59 du code du travail, d'un congé de présence parentale prévu aux articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du même code ou d'un congé de proche aidant prévu à l'article L. 3142-16 du même code ;

Justificatifs : Attestation CAF, Bulletin(s) de salaire

- ▶ des périodes pendant lesquelles le salarié a bénéficié d'un congé de fin de carrière ou d'une cessation anticipée d'activité, prévu par une convention ou un accord collectif ;

Justificatifs : Attestation de l'employeur, Bulletin(s) de salaire

- ▶ des périodes pendant lesquelles le salarié a bénéficié du congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71 du code du travail ou du congé de mobilité mentionné à l'article L. 1237-18 de ce code ;

Justificatifs : Attestation de l'employeur, Bulletin(s) de salaire

- ▶ des périodes pendant lesquelles le salarié 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. 3142-119 du code du travail ;

Justificatifs : Avenant au contrat de travail/Attestation de votre employeur, Bulletin(s) de salaire

- ▶ des périodes pendant lesquelles le salarié 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 ;

Justificatifs : Avenant au contrat de travail, Bulletin(s) de salaire

- ▶ des périodes pendant lesquelles le salarié 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 ;

Justificatifs : Avenant au contrat de travail, Bulletin(s) de salaire

- ▶ des périodes pendant lesquelles le salarié 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 ;

Justificatifs : Avenant au contrat de travail, Bulletin(s) de salaire

- ▶ des périodes pendant lesquelles le salarié 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.

Justificatifs : Avenant au contrat de travail, Bulletin(s) de salaire

L'exclusion de ces périodes pour la détermination du salaire de référence est opérée par Pôle emploi, sous réserve des pièces justificatives énoncées ci-dessus et fournies par l'allocataire à Pôle emploi.

2.1.3.2. Mécanisme de reconstitution de la rémunération du contrat à partir du salaire journalier moyen du contrat de travail

La présence d'un ou plusieurs des événements listés au point 2.1.3.1 dans la période de référence donne lieu à la reconstitution de la rémunération du contrat de travail considéré, au moyen du calcul d'un salaire journalier moyen (SJM) du contrat de travail. Ce salaire reconstitué est ensuite pris en compte dans le salaire de référence, en lieu et place des rémunérations des périodes visées.

Il s'agit donc de reconstituer, dans un premier temps, les rémunérations au titre du contrat au cours duquel une des périodes a eu lieu, puis, dans un second temps, d'intégrer cette rémunération reconstituée au salaire de référence.

Les rémunérations réellement perçues au titre de ces périodes, qu'elles soient maintenues à 100 % (en cas de périodes de suspension du contrat, notamment) ou réduites, sont écartées du salaire de référence (automatiquement ou sur demande) et « remplacées » par des rémunérations reconstituées au titre du contrat de travail au cours duquel elles ont eu lieu.

Formule de calcul du SJM :

(Salaires du contrat de travail – primes et indemnités du contrat de travail) – salaires afférents à l'évènement donnant lieu à reconstitution

Nbre de jours calendaires du contrat – nbre de jours correspondant à l'évènement(s) – nbre de jours exclus de l'affiliation au titre de l'art. 3 § 3

En pratique, afin de reconstituer le salaire moyen de référence, Pôle emploi applique, pour chaque contrat, un coefficient de majoration permettant la reconstitution et déterminé selon la formule suivante :

Nombre de jours d'emploi au titre du contrat dans la PRC (hors PNDs)

Nombre de jours d'emploi au titre du contrat dans la PRC (hors PNDs) – nombre de jours se rapportant à l'évènement donnant lieu à reconstitution

Ce coefficient est ensuite appliqué au montant total des salaires (hors primes, hors PNDs et hors rémunérations de la période à reconstituer) versés au titre du contrat au cours duquel survient l'évènement.

Salaires reconstitués du contrat = [salaire du contrat – (primes + salaires de l'évènement à reconstituer)] x coefficient majorant

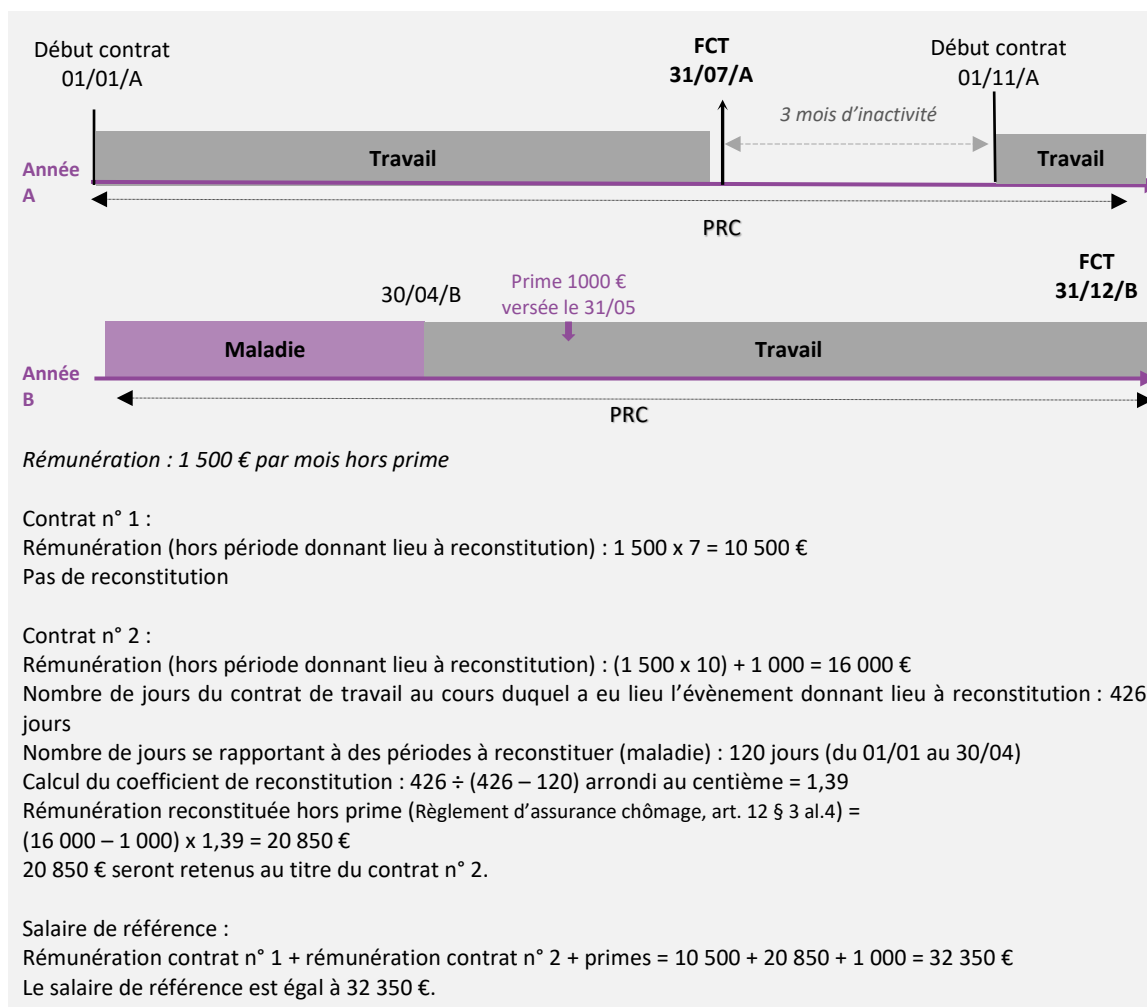
Ainsi, pour un même contrat de travail, sont pris en compte à la fois des salaires réellement perçus au titre des mois sans présence d'évènement, et des salaires reconstitués pour les périodes au cours desquelles a eu lieu un des évènements énumérés par l'article 12 § 3bis et ter du règlement d'assurance chômage.

Le même SJM est appliqué pour tous les évènements intervenus pendant le contrat de travail, quelle que soit la nature de ces évènements.

Pour le calcul du SJR, il n'est donc plus procédé à la déduction des jours correspondant à ces évènements, le calcul du salaire de référence tenant déjà compte de ces périodes (voir point 3).

Lorsqu'aucune rémunération n'a été perçue au titre du contrat de travail supportant la période donnant lieu à reconstitution de salaire (par exemple en cas de congé maladie sur toute la durée du contrat), le salaire journalier moyen du contrat est établi en tenant compte de la dernière rémunération mensuelle (hors primes) prévue par les stipulations du contrat en vigueur au début de cette période (Art. 12 § 3, dernier alinéa du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26/07/2019). Ce cas de figure est à distinguer de celui dans lequel aucune rémunération n'a été perçue sur la totalité de la période de référence calcul (voir point 2.3).

Exemple 4 - Reconstitution de la rémunération du contrat à partir du salaire journalier moyen du contrat de travail



2.1.4. Modalités de prise en compte des majorations de rémunération

L'article 12 § 4 du règlement d'assurance chômage prévoit que seules sont prises en compte dans le salaire de référence, les rémunérations ou majorations de rémunération constatées pendant les périodes de préavis et de délai de prévenance et 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 ».

Ainsi, dès lors que la majoration de rémunération résulte d'une de ces causes, elle est prise en compte dans le salaire de référence, et ce quel que soit le pourcentage de variation.

Sont en revanche exclues du salaire de référence, les majorations de rémunération qui ne s'expliquent pas par l'une des causes visées ci-dessus et qui sont constatées au cours de la période de préavis ou du délai de prévenance.

2.2. PLAFONNEMENT DU SALAIRE DE REFERENCE

Les rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire ramenée sur une base mensuelle, soit 260 heures par mois (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 12 § 2 al.2), sont exclues du salaire de référence.

En effet, conformément à l'article L. 3121-21 du code du travail, la durée maximale hebdomadaire, fixée à 48 heures par semaine (C. trav., art. L. 3121-20), peut être dépassée en cas de circonstances exceptionnelles et après autorisation de l'autorité administrative, sans toutefois pouvoir être portée à plus de 60 heures par semaine.

En conséquence, la durée maximale de 60 heures par semaine, exprimée sur une base mensuelle, conduit à ne pouvoir retenir au titre de la durée d'affiliation, telle que définie par la réglementation d'assurance chômage, plus de 260 heures travaillées par mois (soit 60 heures x 4,33 semaines équivalant à 1 mois (Fiche 1)). Il est donc procédé au plafonnement mensuel des rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà de 260 heures dans les mêmes conditions que pour la recherche de l'affiliation (Fiche 1, point 1.2.3).

En aucun cas, le salaire de référence ne peut dépasser la somme des salaires mensuels plafonnés compris dans la période de référence calcul, conformément à l'article 49 du règlement d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 11 § 2). En effet, ce plafond correspond à celui appliqué à l'assiette des contributions, soit 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.

2.3. EXCEPTION : SALAIRE DE REFERENCE ETABLI A PARTIR DE LA DERNIERE REMUNERATION CONNUE

Lorsque l'affiliation dont justifie un allocataire est suffisante pour une ouverture ou un rechargement de droits, mais qu'aucune rémunération ne peut être prise en compte dans la période de référence calcul, le salaire de référence est alors établi sur la base de la dernière rémunération mensuelle connue susceptible d'être prise en compte en application de l'article 12 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 11 § 3).

En d'autres termes, lorsqu'au cours de la période de référence, telle que définie au point 1.2, aucune rémunération répondant aux critères établis par l'article 11 § 1^{er} n'est constatée, est prise en compte la dernière rémunération mensuelle connue. Cette rémunération constitue alors le salaire de référence, sur la base duquel est déterminé le salaire journalier de référence.

Cette situation peut, par exemple, se rencontrer en présence d'une longue période de maladie ayant donné lieu au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale, précédant la dernière fin du contrat de travail.

Cette reconstitution du salaire de référence en l'absence de toute rémunération pendant la PRC ne doit pas être confondue avec la reconstitution de la rémunération du contrat de travail ayant donné lieu à l'une des périodes visées à l'article 12 § 3bis et ter (voir point 2.1.3).

3. SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE

L'allocation d'aide au retour à l'emploi étant une allocation journalière, son montant est calculé sur la base d'un salaire journalier de référence (SJR).

Ce SJR est déterminé à partir du salaire de référence et tient compte du nombre de jours calendaires correspondant à la durée d'indemnisation (Fiche n° 3), c'est-à-dire décomptés du 1^{er} jour de la première période d'emploi de la période de référence affiliation au terme de cette période.

Conformément à l'article 13 du règlement d'assurance chômage, le SJR résulte du quotient du salaire de référence (voir point 2) par le nombre de jours calendaires correspondant à la durée d'indemnisation telle que définie en application du paragraphe 1^{er} de l'article 9.

La formule de calcul du SJR est donc la suivante :

$$\text{SJR} = \frac{\text{Salaire de référence}}{\text{Nombre de jours calendaires correspondant à la durée d'indemnisation}}$$

Sur le calcul précis de la durée d'indemnisation, Fiche 3.

3.1. DIVISEUR DU SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE

Le diviseur du SJR correspond au nombre de jours calendaires de la durée d'indemnisation. Il tient compte à la fois des jours travaillés (Fiche 1, point 1.2.2.2, sur le décompte des jours travaillés) et des périodes d'inactivité ou d'inter-contrats du salarié (après déduction des périodes limitativement énumérées à l'article 9 § 1^{er} et après plafonnement dans les conditions exposées au point 3.2).

A noter : les jours non couverts par un contrat de travail intervenus au cours des périodes de restriction des libertés liées à la crise sanitaire due à l'épidémie de covid-19 sont également déduits du calcul de la durée d'indemnisation (Décret n° 2021-346 du 30/03/2021, art. 4).

Il n'est procédé, au diviseur, à aucune déduction au titre des périodes de suspension du contrat de travail, de type maladie, maternité, activité partielle (Art. 12 § 3bis), ou au titre des périodes ayant donné lieu à une rémunération moindre (Art. 12 § 3ter), dans la mesure où ces périodes donnent lieu à une reconstitution du salaire qui aurait été normalement perçu en l'absence de l'évènement concerné (voir point 2.1.3).

La prise en compte des jours d'inter-contrats, c'est-à-dire des jours non retenus au titre des jours travaillés pris en compte pour le calcul de l'affiliation (jours non couverts par un contrat, jours de chômage, jours couverts par un contrat non pris en compte pour l'ouverture de droits de type activité conservée...) conduit au calcul d'un SJR correspondant au rythme de travail de l'intéressé, et qui n'est pas nécessairement égal au montant du salaire perçu, tel qu'il figure sur le bulletin de salaire. Cette situation vise particulièrement les allocataires alternant périodes travaillées et périodes de chômage.

3.2. PLAFONNEMENT DU DIVISEUR

Afin de limiter sensiblement la variabilité du salaire journalier de référence entre les allocataires, dont la répartition des périodes d'emploi au cours de la période de référence n'est pas identique (Sur ce point, voir décision du Conseil d'Etat n° 434920 du 25/11/2020²), la réglementation assortit le calcul du droit d'un mécanisme de plafonnement des jours d'inactivité à prendre en compte.

Les jours d'inactivité pris en compte pour le calcul du salaire journalier de référence ne peuvent être supérieurs à 75 % du nombre de jours d'activité de l'intéressé (Règlement d'assurance chômage, art. 9 2°).

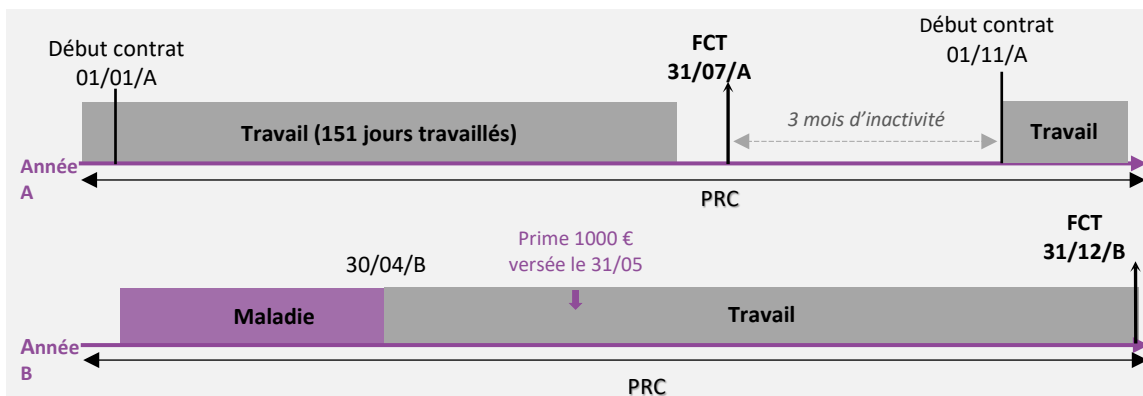
Par ce mécanisme, les jours d'inactivité sont pris en compte (Décret n° 2019-797 du 26/07/2019) mais ne peuvent pas dépasser une certaine proportion des périodes d'activité de l'intéressé (Décret n° 2021-346 du 30/03/2021).

Ce plafonnement des périodes d'inactivité s'applique en premier lieu s'agissant des modalités de détermination de la durée d'indemnisation (Sur ce point, Fiche 3). En d'autres termes, l'application d'un plafonnement des périodes d'inactivité pour le calcul de la durée conduit nécessairement à l'application du même plafonnement pour le SJR.

Le plafond des périodes d'inactivité (75 % du nombre de jours travaillés déterminés en application de l'article 3) est calculé sur la base des jours travaillés convertis sur une base calendaire par l'application du coefficient de 1,4.

² « En tenant compte des jours non travaillés au dénominateur du quotient servant à calculer le salaire journalier de référence, le pouvoir réglementaire a entendu éviter qu'un même nombre d'heures de travail aboutisse à un salaire journalier de référence plus élevé en cas de fractionnement des contrats de travail qu'en cas de travail à temps partiel et encourager ainsi la stabilité de l'emploi. Toutefois, du fait des règles qui ont été retenues, le montant du salaire journalier de référence peut désormais, pour un même nombre d'heures de travail, varier du simple au quadruple en fonction de la répartition des périodes d'emploi au cours de la période de référence d'affiliation de 24 mois. Il en résulte, dans certaines hypothèses, en dépit de la contrepartie tenant à la prise en compte des jours non travaillés pour la détermination de la durée d'indemnisation, une différence de traitement manifestement disproportionnée au regard du motif d'intérêt général poursuivi. Dès lors, les dispositions de l'article 13 du règlement d'assurance chômage annexé au décret attaqué portent atteinte au principe d'égalité. »

Exemple 5 - SJR déterminé suivant la nouvelle réglementation sans dépassement du plafond du nombre de jours d'inactivité



Etape 1 - Calcul du diviseur à partir de la durée d'indemnisation

Le « diviseur » correspond au nombre de jours calendaires de la durée d'indemnisation, soit le nombre de jours calendaires décomptés du 1^{er} jour de contrat sur la période de référence affiliation (PRA) au dernier jour de cette période.

En l'espèce, 730 jours sont décomptés (24 mois).

Parmi ces jours calendaires, les périodes d'inactivité prises en compte pour le calcul du salaire journalier de référence ne peuvent être supérieures à 75 % du nombre de jours travaillés déterminé en application de l'article 3, converti sur une base calendaire par l'application du coefficient de 1,4 (Règlement d'assurance chômage, art. 9 2°).

Jours travaillés (Règlement d'assurance chômage, art.3) pour le contrat n° 1 = 151

Jours travaillés (Règlement d'assurance chômage, art. 3) pour le contrat n° 2 = 305

Nombre de jours travaillés ramenés sur une base calendaire = $456 \times 1,4 = 638$ jours calendaires

Nombre de jours d'inactivité = $730 - 638 = 92$ jours calendaires

Plafond du nombre de jours d'inactivité = $638 \times 0,75 = 478$ jours

Le nombre de jours d'inactivité (92 jours) est inférieur au plafond (478 jours). On retient donc 92 jours d'inactivité. Aucun jour n'est déduit au titre du plafonnement et le diviseur est égal à 730 jours.

Etape 2 - Calcul du salaire de référence

Rémunération : 1 500 € par mois hors prime

Contrat n° 1 :

Rémunération (hors période donnant lieu à reconstitution) : $1\,500 \times 7 = 10\,500$ €

Pas de reconstitution

Contrat n° 2 :

Rémunération (hors période donnant lieu à reconstitution) : $(1\,500 \times 11) + 1\,000 = 17\,500$ €

Nombre de jours du contrat de travail au cours duquel a eu lieu l'évènement conduisant à reconstitution : 426 jours

Nombre de jours se rapportant à des périodes à reconstituer (maladie) : 120 jours

Calcul du coefficient de reconstitution : $426 \div (426 - 120)$ arrondi au centième = 1,39

Rémunération reconstituée hors prime (Règlement d'assurance chômage, art. 12 § 3 al.4) = $(17\,500 - 1\,000) \times 1,39 = 22\,935$ €

22 935 € seront retenus au titre du contrat n° 2

Salaire de référence :

Rémunération contrat n°1 + rémunération contrat n°2 + prime = $10\,500 + 22\,935 + 1\,000 = 34\,435$ €

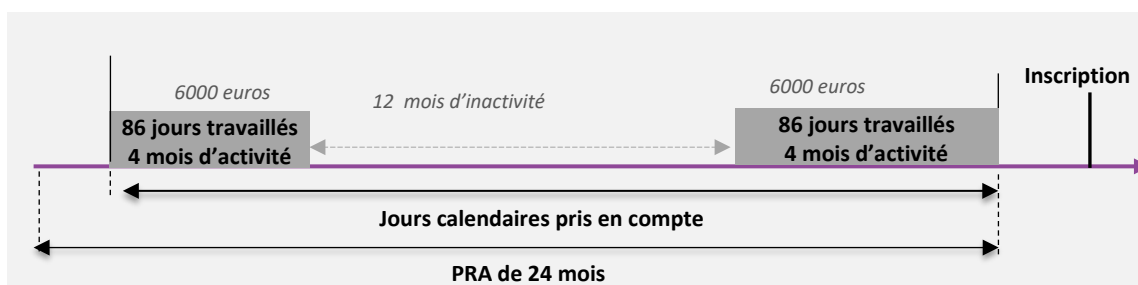
Le salaire de référence est égal à 34 435 €

Etape 3 - Calcul du salaire journalier de référence

Formule de calcul du SJR : Salaire de référence ÷ Nombre de jours calendaires retenus

SJR = $34\,435 \div 730 = 47,17$ €

Exemple 6 - SJR déterminé suivant la nouvelle réglementation avec dépassement du plafond du nombre de jours d'inactivité



Calcul du diviseur du SJR

Le « diviseur » correspond au nombre de jours calendaires décomptés entre le 1^{er} jour de contrat sur la période de référence affiliation (PRA) et le dernier jour de cette période. En l'espèce, **608 jours** (20 mois) sont décomptés.

Parmi ces jours calendaires, les périodes d'inactivité prises en compte pour le calcul du salaire journalier de référence ne peuvent être supérieures à 75 % du nombre de jours travaillés déterminé en application de l'article 3, converti sur une base calendaire par l'application du coefficient de 1,4 (Règlement d'assurance chômage, art. 9 2°).

Plafond du nombre de jours non travaillés = Jours travaillés retenus au titre de l'affiliation x 1,4 x 0,75

Nombre de jours travaillés pris en compte pour la recherche de l'affiliation (art. 3) = 86 jt + 86 jt = 172 jt

Nombre de jours d'inactivité = 608 – (172 x 1,4) = 367 jours

Plafond du nombre de jours non travaillés = 172 jt x 1,4 x 0,75 = 180 jours

Le nombre de jours d'inactivité (367 jours) est supérieur au plafond (180 jours). On retient donc le plafond de 180 jours d'inactivité.

Nombre de jours calendaires retenus = 180 jours + (172 x 1,4) = 420 jours

Le nombre de jours calendaires retenu en totalité sera égal au plafond, soit 422 jours calendaires.

Le salaire de référence est égal à 12 000 € sur la période.

Formule de calcul du SJR : Salaire de référence ÷ Nombre de jours calendaires retenus

SJR = 12 000 ÷ 420 = 28,57 €

4. DETERMINATION DU MONTANT BRUT DE L'ALLOCATION

4.1. SALAIRES QUI TRAVAILLAIENT A TEMPS PLEIN

L'allocation journalière est constituée, selon le cas :

- ▶ soit d'une partie proportionnelle et d'une partie fixe respectivement de 40,4 % du salaire journalier de référence et de 12,12 €³ ;
- ▶ soit d'une partie uniquement proportionnelle égale à 57 % du salaire journalier de référence.

Le résultat le plus favorable est retenu (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 14), sans que l'allocation ne puisse excéder 75 % du salaire journalier de référence (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 16).

Une participation au financement des retraites complémentaires égale à 3 % du salaire journalier de référence est déduite de ce résultat (Valeur au 01/07/2019, art. 19).

³ Valeur au 01/07/2021.

Le montant qui en résulte constitue l'allocation brute, c'est-à-dire l'allocation avant déduction de la CSG et de la CRDS. Elle ne peut être inférieure à 29,56 €⁴ par jour ou supérieure à 75% du SJR (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 14 et 16).

Le montant minimal de l'allocation est différent en cas d'accomplissement d'une action de formation prévue par le projet personnalisé d'accès à l'emploi ou une action de formation non inscrite au PPAE, mais financée en tout ou partie par la mobilisation du CPF. Il est fixé à 21,17 € (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17 - Fiche 9, point 2.2).

Exemple 7 - En situation de temps plein

Premier cas : SJR = 35 €

Détermination du montant le plus élevé :

- $(35 \text{ €} \times 40,4 \%) + 12,12 \text{ €} = 26,26 \text{ €}$
- $35 \text{ €} \times 57 \% = 19,95 \text{ €}$
- Allocation minimale = 29,56 €

Le résultat le plus favorable correspond au montant de l'allocation minimale, soit 29,56 €.

Toutefois, le montant brut de l'allocation ne peut excéder 75 % du SJR, soit 26,25 €.

Ce montant étant inférieur à celui de l'allocation minimale, la participation au financement des retraites complémentaires n'est pas déduite (cas d'exonération totale).

⇒ Le montant brut de l'allocation journalière s'établit à 26,25 €.

Deuxième cas : SJR = 60 €

- $(60 \text{ €} \times 40,4 \%) + 12,12 \text{ €} = 36,36 \text{ €}$
- $60 \text{ €} \times 57 \% = 34,20 \text{ €}$

Le résultat le plus favorable est retenu, soit 36,36 €.

De ce résultat est déduite la participation au financement des retraites complémentaires (3 % du SJR soit 1,80 €).

⇒ Le montant brut de l'allocation journalière s'établit à 34,56€.

Troisième cas : SJR = 75 €

- $(75 \text{ €} \times 40,4 \%) + 12,12 \text{ €} = 42,42 \text{ €}$
- $75 \text{ €} \times 57 \% = 42,75 \text{ €}$

Le résultat le plus favorable est retenu, soit 42,75 €.

De ce résultat est déduite la participation au financement des retraites complémentaires (3 % du SJR soit 2,25 €).

⇒ Le montant brut de l'allocation journalière s'établit à 40,50 €.

4.2. SALARIES QUI TRAVAILLAIENT A TEMPS PARTIEL

Lorsque le salarié privé d'emploi était, avant sa période de chômage, employé selon un horaire inférieur à la durée légale du travail ou à la durée instituée par une convention ou un accord collectif, la partie fixe de l'allocation (12,12 €) et l'allocation minimale (29,56€) sont réduites au prorata de l'horaire contractuel particulier de l'intéressé (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 15).

⁴ Valeur au 01/07/2021.

Dans cette situation, afin de tenir compte de la durée du travail observée par l'intéressé, il est appliqué un coefficient réducteur égal au quotient du 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, conventionnel ou résultant de l'accord collectif correspondant à la même période.

Exemple 8 - En situation de temps partiel

Horaire du salarié : 30 h/semaine
Horaire de l'entreprise : 35 h/semaine
Coefficient réducteur = $30 \div 35 = 0,86$

Premier cas : SJR = 50 €

Application du coefficient réducteur à la partie fixe de l'allocation et à l'allocation minimale :

- $(50 \text{ €} \times 40,4\%) + (12,12 \times 0,86) = 30,62 \text{ €}$
- $50 \text{ €} \times 57\% = 28,50 \text{ €}$
- $29,56 \text{ €} \times 0,86 = 25,42 \text{ €}$

Le résultat le plus favorable est retenu, soit 30,62 €.

De ce résultat est déduite la participation au financement des retraites complémentaires (3 % du SJR soit 1,50 €).

⇒ Le montant brut de l'allocation journalière s'établit à 29,12 €.

Deuxième cas : SJR = 70 €

- $(70 \text{ €} \times 40,4\%) + (12,12 \times 0,86) = 38,70 \text{ €}$
- $70 \text{ €} \times 57\% = 39,90 \text{ €}$
- $29,56 \text{ €} \times 0,86 = 25,42 \text{ €}$

Le résultat le plus favorable est retenu, soit 39,90 €.

De ce résultat est déduite la participation au financement des retraites complémentaires (3 % du SJR soit 2,10 €).

⇒ Le montant brut de l'allocation journalière s'établit à 37,80 €.

L'information sur la durée du travail pratiquée dans l'entreprise résulte de l'attestation d'employeur ou de la DSN.

Lorsque cette information est manquante, et à défaut pour Pôle emploi d'en avoir obtenu les éléments auprès de l'employeur, elle peut être reconstituée pour l'intégralité du contrat de travail, Pôle emploi ne pouvant présumer des variations de durée du travail au cours de l'exécution du contrat de travail, dès lors que cette durée ne correspond pas à la durée légale du contrat de travail.

En tout état de cause, il appartient à l'allocataire de produire tout élément de nature à justifier de la durée du travail réelle, en cas de contestation. Le cas échéant, il est procédé à un nouveau calcul du droit en fonction des éléments ainsi transmis.

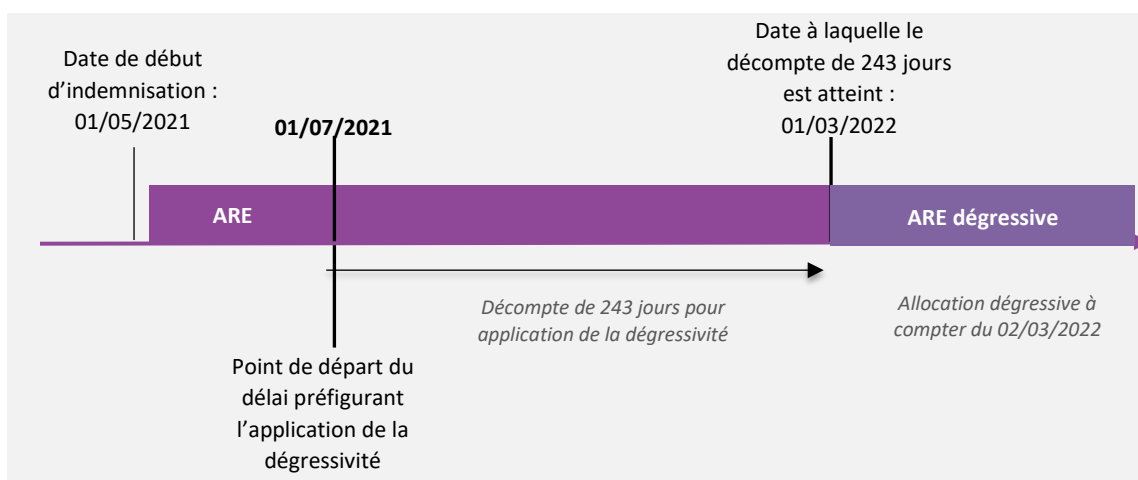
5. COEFFICIENT DE DEGRESSIVITE

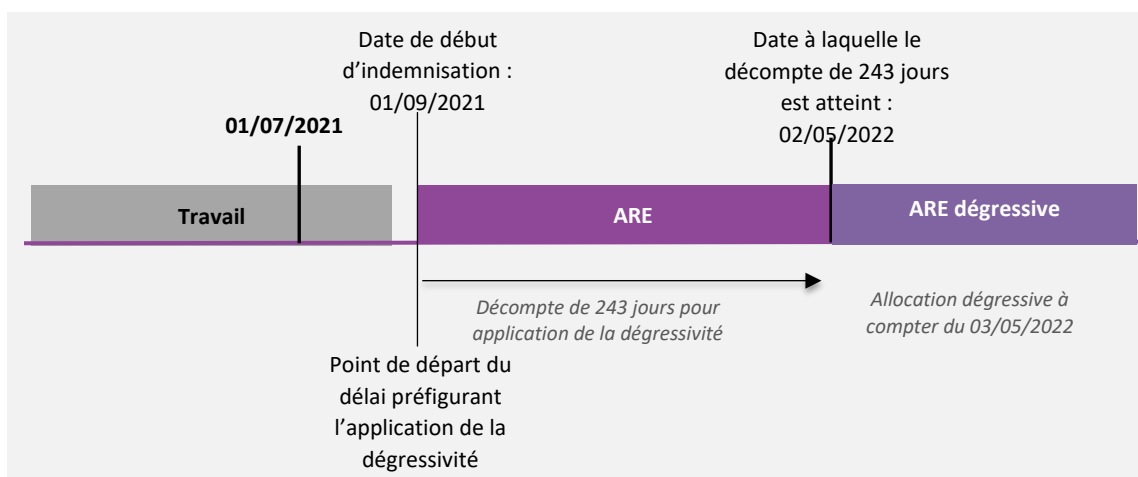
A compter du 1^{er} juillet 2021, par dérogation aux dispositions de l'article 17 bis du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, la dégressivité de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) pour certains allocataires s'appliquera au terme d'un délai de 243 jours d'indemnisation au lieu de 182 jours (Art. 7-2 du décret n° 2020-425 du 14/04/2020, créé par l'article 4 3° du décret n° 2021-346 du 30/03/2021). Pour les allocataires ayant un droit en cours à la date du 1^{er} juillet 2021, le délai de 243 jours indemnisés commence à courir à compter de cette date. Il en résulte une remise à zéro des compteurs de dégressivité ayant pu commencer à courir entre novembre 2019 et mars 2020 (Décret n° 2021-346 du 30/03/2021, art. 4 3°).

Ces dispositions dérogatoires cessent de s'appliquer lorsque deux conditions cumulatives, permettant de caractériser une amélioration significative de la situation de l'emploi, seront remplies (Décret n° 2021-346 du 30/03/2021, art. 4 2 - Fiche 14). En effet, l'application des dispositions issues de l'article 17 bis du règlement d'assurance chômage issues du décret du 26 juillet 2019, relatives au délai de 182 jours au terme duquel le coefficient de dégressivité affecte l'allocation journalière, est différée au « retour à meilleure fortune », constaté par l'atteinte de deux conditions cumulatives liées à la situation de l'emploi (Fiche 14).

La publication d'un arrêté du ministre chargé de l'emploi constatant la réalisation des deux conditions viendra fixer la date, comprise dans le délai de 3 mois, à laquelle les dispositions dérogatoires, à savoir le délai de 243 jours, cesseront d'être applicables. En d'autres termes, la publication de cet arrêté entrainera l'application du délai de 182 jours à la date fixée par ce même texte. En conséquence, l'ensemble des références au « 243 jours indemnisés » devra être remplacé par « 182 jours indemnisés ».

Exemple 9 - Dégressivité : point de départ de l'indemnisation antérieur au 1^{er} juillet 2021



Exemple 10 - Dégressivité : point de départ de l'indemnisation postérieur au 1^{er} juillet 2021

Ces dispositions dérogatoires cessent de s'appliquer lorsque deux conditions cumulatives, permettant de caractériser une amélioration significative de la situation de l'emploi, seront remplies (Décret n°2021-346 du 30/03/2021, art. 4 2° - Fiche 14).

5.1. ALLOCATAIRES CONCERNES

Sont soumis au coefficient de dégressivité, les allocataires dont la fin du contrat de travail a eu lieu à compter du 1^{er} novembre 2019 (ou dont la procédure de licenciement a été engagée à compter de cette date) et :

- ▶ âgés de moins de 57 ans à la date de fin de leur contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits, le rechargement de droit, la révision de droit à la suite de la perte d'une activité conservée ou le droit d'option.

A noter : le fait d'atteindre l'âge de 57 ans en cours d'indemnisation ne fait pas obstacle à l'application du coefficient de dégressivité :

- pour l'allocataire dont l'allocation était déjà affectée d'un coefficient de dégressivité, le fait d'atteindre l'âge de 57 ans ne met pas fin à l'application de ce coefficient de dégressivité ;
- pour l'allocataire dont l'allocation n'était pas encore affectée d'un coefficient de dégressivité, le fait d'atteindre l'âge de 57 ans ne fait pas obstacle à l'application de ce coefficient dans la mesure où cet âge n'était pas atteint lors de la fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture ou le rechargement de droits ;
- ▶ dont le montant d'allocation journalière initiale est supérieur à 85,18 €⁵ avant déduction, le cas échéant, d'une pension d'invalidité, d'un avantage de vieillesse et de la participation au financement de la retraite complémentaire (correspondant à un salaire journalier de référence supérieur à 148,54 €).

L'application d'un coefficient de dégressivité a lieu dans tous contextes d'examen : ouverture de droits, rechargement, révision, exercice du droit d'option.

⁵ Valeur au 01/07/2021.

5.2. DECOMPTE DU DELAI DE 243 JOURS

5.2.1. Principe

Un droit à l'ARE concerné par la dégressivité se compose :

- ▶ d'une première période durant laquelle durée et montant correspondent à une allocation journalière à taux plein (avant application du coefficient de dégressivité) pendant 243 jours indemnisés ;
- ▶ d'une seconde période durant laquelle durée et montant correspondent à une allocation journalière à taux réduit (après application du coefficient de dégressivité) pendant la durée d'indemnisation restante.

Ainsi, l'allocation journalière est affectée d'un coefficient de dégressivité lorsque l'intéressé a été indemnisé au moins 243 jours au titre d'une allocation journalière à taux plein.

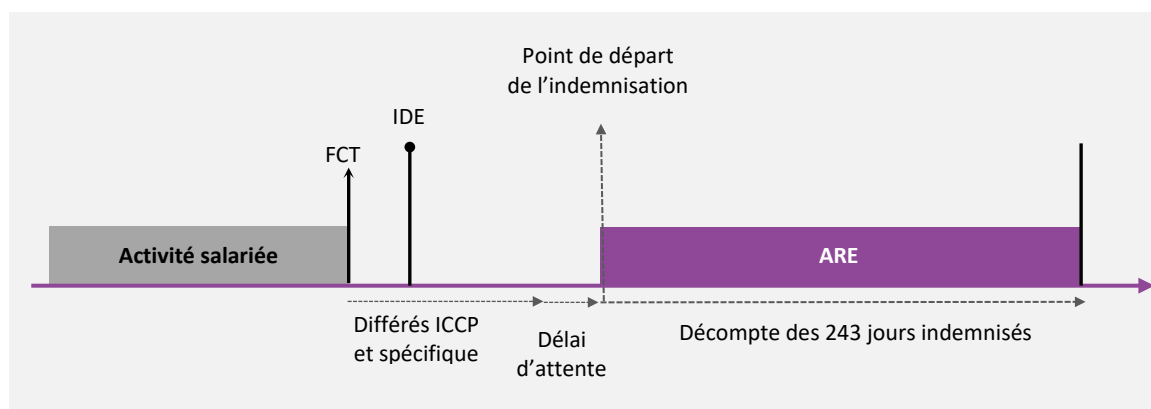
Chaque jour indemnisé participe à ce décompte. En revanche, les jours non indemnisés (dans le cadre des règles de cumul, pris en charge au titre des IJSS...) n'alimentent pas ce compteur.

Le décompte des 243 jours indemnisés à l'issue duquel le coefficient de dégressivité est appliqué débute à compter du premier jour indemnisé.

Le cas échéant, le décompte ne peut débuter qu'à l'expiration des différés d'indemnisation (ICCP et spécifique) et du délai d'attente.

A noter : en raison de la crise sanitaire, le compteur de dégressivité, initialement fixé à 182 jours, a été suspendu du 1^{er} mars 2020 au 30 juin 2021 (Décret n° 2020-1716 du 28/12/2020).

Exemple 11 - Point de départ du décompte



Exemple 12 - Mise en œuvre du décompte

Un salarié âgé de 50 ans s'inscrit comme demandeur d'emploi le 18/11/A à la suite de la perte involontaire de son activité le 13/11/A. Toutes les conditions d'ouverture de droits sont remplies. Le montant de son allocation journalière initiale à l'ouverture de droits s'élève à 140 € (il est donc concerné par la mesure de dégressivité à l'épuisement du compteur de 243 AJ), pour une durée d'indemnisation de 450 jours calendaires.

Cet allocataire se voit appliquer un différé ICCP de 15 jours (du 14/11/A au 28/11/A) et un délai d'attente de 7 jours (du 29/11/A au 05/12/A).

Le premier jour indemnisé au titre de l'ARE correspond donc au 06/12/A.

Du 06/12/A au 31/12/A, 26 allocations ont été versées, par conséquent, 26 AJ sont imputées au compteur de 243 AJ. Le compteur s'élève donc désormais à $243 - 26 = 217$ AJ.

L'allocataire est indemnisé au titre des IJSS du 01/01/B au 07/01/B → $31 - 7$ jours d'IJSS = 24 AJ dues en janvier de l'année B.

Le compteur s'élève donc désormais à $217 - 24 = 193$ AJ.

Il reprend une activité salariée au mois de février de l'année B, conduisant à dénombrer 15 jours non indemnisés au titre du cumul de l'ARE avec les rémunérations issues d'une activité salariée reprise → $29 - 15 = 14$ AJ dues en février année B.

Au terme du mois de février, le décompte du délai s'élève donc désormais à 193 AJ – 14 AJ en février = 179 AJ. Aucun autre événement ne survient au cours des 4 mois suivants.

La 243^e allocation journalière est versée le 27 août de l'année B. Ainsi, à compter du 28 août de l'année B, l'allocation journalière versée sera affectée du coefficient de dégressivité.

5.2.2. Exceptions

Certaines périodes de formation inscrites au PPAE ou non inscrites dans ce projet, mais financées en tout ou partie par la mobilisation du CPF ne participent pas au décompte du délai de 243 jours (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17bis § 2).

Le compteur de 243 jours est alors suspendu pour toute la durée de la période de formation.

Exemple 13 - Période de formation durant le décompte de la dégressivité

Un allocataire, concerné par le dispositif de dégressivité, bénéficie d'une ouverture de droits pour 400 jours. Après 40 jours d'indemnisation, il entre en formation pour 100 jours. Les 100 jours de formation ne participent pas au décompte.

A sa sortie de formation, il bénéficie de 203 jours d'AJ sans coefficient de dégressivité (243 jours – 40 jours d'indemnisation). Puis, le coefficient de dégressivité est appliqué sur le reliquat de droits (57 jours).

En outre, le décompte des 243 jours repart à zéro dans certaines situations :

- ▶ l'exercice du droit d'option conduisant à choisir le droit servi en l'absence de reliquat de droits fait redémarrer un nouveau décompte de 243 jours, à compter de la date d'ouverture du nouveau droit ;
- ▶ de même lors de la révision du droit suite à la perte d'une activité conservée, le décompte est remis à zéro à compter de la date de révision du droit ;
- ▶ en tout état de cause, ce compteur est remis à zéro lors de toute nouvelle ouverture de droits, dont le rechargement.

Les modalités selon lesquelles ces périodes de formation indemnisées n'entrent pas dans le décompte du délai de 243 jours, sont précisées par arrêté (Arrêté du 11/03/2020 relatif à l'application du dispositif de dégressivité de l'allocation d'aide au retour à l'emploi en cas d'accomplissement d'une action de formation par l'allocataire).

Cet arrêté définit les actions de formation permettant la suspension du décompte des 243 jours afférent au dispositif de dégressivité de l'allocation : il s'agit de l'action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi de l'allocataire ou financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation qui remplit les conditions suivantes :

1° L'action de formation :

- a) soit a pour objet de préparer l'intéressé à une certification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 du code du travail ou au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du même code ;
- b) soit s'inscrit dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise ;
- c) soit s'inscrit dans le cadre d'un dispositif de formation préalable au recrutement.

2° Le suivi de l'action de formation rend l'intéressé indisponible pour occuper un emploi. Ne donnent ainsi pas lieu à suspension du délai de 243 jours les actions de formations dont la durée n'excède pas quarante heures au total ainsi que les actions de formations organisées sous forme de cours du soir ou par correspondance ou selon toute autre modalité permettant à l'intéressé d'occuper simultanément un emploi.

Par ailleurs, la période de bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), ayant donné lieu à une indemnisation au titre de l'ASP, ne participe pas au décompte du délai de 243 jours.

5.3. CALCUL DE L'ALLOCATION AFFECTEE DE LA DEGRESSIVITE

Le coefficient appliqué à l'allocation journalière (AJ) est égal à 0,7, soit une baisse de 30 % du montant de l'allocation journalière. Toutefois, compte tenu de l'application aux allocataires concernés par le coefficient de dégressivité d'un plancher d'allocation égal à 85,18 €, la baisse du montant de l'allocation peut ainsi être inférieure à 30 %.

En d'autres termes, l'application du coefficient de dégressivité de 0,7 ne peut conduire à un montant d'AJ inférieur à 85,18 €.

Le coefficient de dégressivité est appliqué sur le montant de l'AJ avant déduction, le cas échéant, d'un avantage de vieillesse ou d'une pension d'invalidité déductible et de la participation au financement de la retraite complémentaire, dite « AJ initiale (AJI) ».

Tableau - Mise en œuvre du coefficient de dégressivité

Montant AJI	$AJI \leq 85,18\text{€}$	$85,18\text{€} < AJI < 120,47\text{€}$	$AJI \geq 120,47\text{€}$
Montant de l'AJ après application du coef. à l'épuisement du décompte de 243 AJ	<i>Pas d'application du coefficient</i>	AJ = 85,18 €	$AJ = AJ \times 0,7$ <i>Le résultat est arrondi au centième le plus proche</i>

Pour les allocataires concernés par le dispositif de dégressivité, dont l'AJI calculée lors de l'ouverture de droits est comprise entre 85,18 € et 120,47 €, le montant d'AJI affecté du coefficient de dégressivité correspond donc au montant plancher, c'est-à-dire 85,18 €.

Exemple 14 - Application du coefficient de dégressivité

Un salarié âgé de 54 ans s'inscrit comme demandeur d'emploi à la suite de la perte involontaire de son activité le 14/07/2021. Toutes les conditions d'ouverture de droits sont remplies. Un droit lui est donc ouvert :

Durée du droit = 913 jours

AJI = 140 € → il est donc concerné par le dispositif de dégressivité.

Au lendemain de l'épuisement du compteur de 243 AJ : AJI après dégressivité = $140 \times 0,7 = 98$ €.

Exemple 15 - Application du coefficient de dégressivité

Un salarié âgé de 35 ans s'inscrit comme demandeur d'emploi à la suite de la perte involontaire de son activité le 31/07/2021. Toutes les conditions d'ouverture de droits sont remplies. Un droit lui est donc ouvert :

Durée du droit = 300 jours.

AJI = 110 € → il est donc concerné par le dispositif de dégressivité.

Au lendemain de l'épuisement du compteur de 243 AJ : AJI après dégressivité = $110 \times 0,7 = 77$ € < 85,18 €.

Du fait du plancher, l'AJI est égale à 85,18 €

6. CUMUL DE L'ARE AVEC UN AUTRE REVENU DE REMPLACEMENT

L'un des principes essentiels du versement de l'allocation est le non-cumul de ce revenu avec un autre revenu de remplacement ou une autre prestation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25). L'article 25 du règlement prévoit, en effet, la cessation de son versement lorsque l'allocataire est éligible à une autre prestation. Toutefois, dans certaines situations, un cumul est envisagé avec un avantage de vieillesse ou avec une pension d'invalidité.

6.1. CUMUL DE L'ARE AVEC UN AVANTAGE DE VIEILLESSE

Les demandeurs d'emploi qui justifient des conditions pour bénéficier d'un avantage de vieillesse à taux plein ne peuvent être admis au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage (sous réserve des personnes pouvant prétendre à une retraite à taux plein, sans justifier du nombre de trimestres requis). Les allocations d'assurance chômage cessent ainsi d'être versées aux allocataires ayant atteint l'âge légal d'accès à la retraite et justifiant de la durée d'assurance pour avoir droit à une pension de vieillesse à taux plein (Fiche 1, point 4).

Certains allocataires peuvent toutefois bénéficier d'un avantage de vieillesse alors qu'ils ne remplissent pas les conditions requises pour obtenir une pension de vieillesse au taux plein. Dans ce cas, ils peuvent cumuler leur retraite avec leur allocation d'assurance chômage, mais dans une certaine limite à partir de 50 ans, avec des particularités s'agissant du cumul avec des pensions militaires.

6.1.1. Avantages de vieillesse et autres revenus de remplacement à caractère viager

Conformément à l'article 18 § 1^{er} du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797, le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, éventuellement affectée d'un coefficient de dégressivité, servie aux allocataires âgés de 50 ans et plus bénéficiant d'avantages de vieillesse ou d'autres revenus 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 selon l'âge de l'intéressé.

Ces allocataires, qui remplissent les conditions d'attribution pour bénéficier des allocations, notamment la condition relative à l'âge, peuvent ainsi cumuler partiellement leur allocation avec leur avantage de vieillesse, dont le montant est pris en compte pour le versement de l'ARE.

L'article 18 § 1^{er} du règlement précise que cette règle est mise en œuvre dans les conditions suivantes :

- ▶ si l'intéressé a moins de 50 ans, l'allocation d'aide au retour à l'emploi est intégralement cumulable avec l'avantage de vieillesse ;
- ▶ s'il est âgé de 50 ans et de moins de 55 ans, l'allocation d'aide au retour à l'emploi est diminuée de 25 % de l'avantage de vieillesse ;
- ▶ s'il est âgé de 55 ans et de moins de 60 ans, l'allocation d'aide au retour à l'emploi est diminuée de 50 % de l'avantage de vieillesse ;
- ▶ si l'intéressé est âgé de 60 ans et plus, l'allocation d'aide au retour à l'emploi est diminuée de 75 % de l'avantage de vieillesse.

Ces règles s'appliquent, en cours d'indemnisation, à la date à laquelle le travailleur privé d'emploi atteint l'âge de 50 ans, 55 ans ou 60 ans.

Dans tous les cas, le montant de l'allocation journalière, résultant de l'application des règles de cumul, ne peut être inférieur à celui de l'allocation minimale (29,56 €), et ne peut excéder 75 % du salaire journalier de référence, sous réserve, toutefois, des dispositions fixant le montant de l'allocation en cas d'activité à temps partiel (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 15 - Voir point 4.2).

6.1.2. Pensions militaires

Les conditions de cumul de l'ARE avec une retraite militaire sont particulières.

L'article 18 dernier alinéa du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 prévoit que les salariés privés d'emploi dont l'âge est inférieur à l'âge prévu au 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail (Fiche 1, point 4.), et qui bénéficient d'une pension militaire, peuvent, par dérogation à l'alinéa 1^{er} de l'article 18, percevoir l'allocation d'assurance chômage sans réduction.

Par conséquent :

- ▶ avant l'âge prévu au 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail (Fiche 1, point 4.), l'allocation est intégralement cumulable avec la pension de retraite militaire ;
- ▶ à partir de l'âge prévu au 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail (Fiche 1, point 4.), l'allocation est diminuée de 75 % de l'avantage de vieillesse, dans les conditions prévues par l'article 18 § 1^{er}, alinéas 1 et 2.

6.2. CUMUL DE L'ARE AVEC UNE PENSION D'INVALIDITE

6.2.1. Principes

La pension d'invalidité de 1^{re} catégorie visée par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale est cumulable avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi, éventuellement affectée d'un coefficient de dégressivité. En effet, les bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 1^{re} catégorie sont considérés comme remplissant la condition d'aptitude physique, nécessaire au cumul de l'ARE avec une pension d'invalidité (Fiche 1, point 3).

La pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie visée par l'article L. 341-4 précité est cumulable avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi, dans les conditions prévues par l'article R. 341-17 du code de la sécurité sociale⁶, dès lors que les revenus perçus au titre de l'exécution effective de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture de droits ou l'indemnité d'activité partielle perçue au cours de cette activité professionnelle ont été eux aussi cumulés avec la pension. Si cette condition n'est pas remplie, l'allocation d'aide au retour à l'emploi est diminuée du montant de la pension d'invalidité (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 18 § 2).

Il est à noter que la pension d'invalidité du régime général est transformée en pension de vieillesse à l'âge d'ouverture de la pension de vieillesse (en principe, 62 ans pour les générations nées après 1955). Toutefois, les allocataires indemnisés continuent de percevoir leur pension d'invalidité, ainsi cumulable avec l'ARE, jusqu'à l'âge maximum de 62 ans et 6 mois (C. sec. soc., art. D. 341-1). En cas de reprise d'une activité professionnelle sur cette période, les intéressés pourront continuer à bénéficier de leur pension d'invalidité jusqu'à ce qu'ils demandent expressément la liquidation de leurs droits à la retraite et au plus tard jusqu'à l'âge à partir duquel ils pourront prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein.

Cette règle s'applique également aux pensions des régimes spéciaux ou autonomes, dès lors qu'elles équivalent aux pensions d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie du régime général.

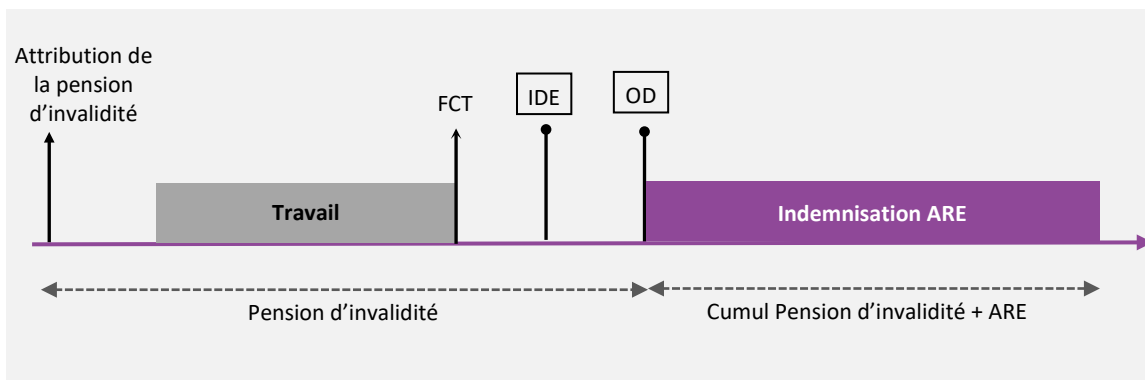
Les dispositions de l'article 18 § 2 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 s'appliquent également aux pensions d'invalidité acquises à l'étranger. Toutefois, la pension d'invalidité acquise à l'étranger peut être considérée comme relevant de la première catégorie lorsque le demandeur d'emploi apporte un justificatif de l'institution débitrice de la pension attestant de sa capacité à exercer une activité professionnelle rémunérée. Dans ce cas, il n'est procédé à aucune déduction de la pension d'invalidité acquise à l'étranger du montant de l'allocation. A défaut de ces justifications, l'opérateur ne peut présumer un tel cumul.

6.2.2. Cumul de l'ARE et de la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie

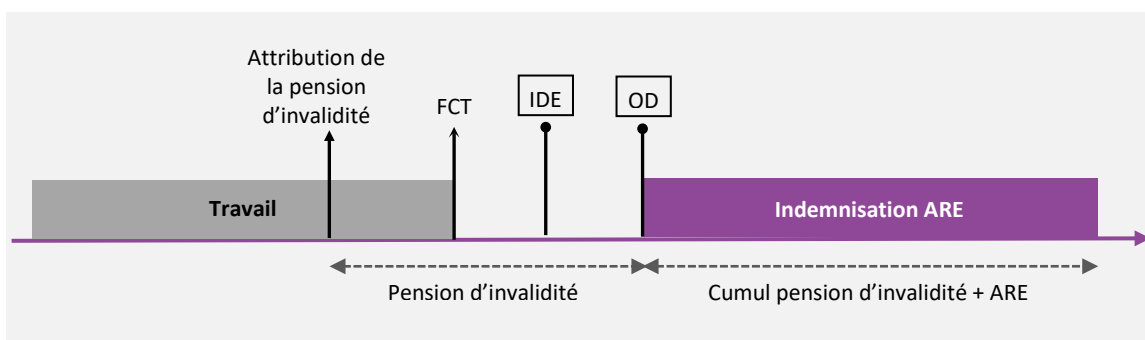
Dès lors que la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie a été cumulée avec les revenus perçus au titre de l'exécution effective de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture de droits, aucune déduction n'est effectuée sur le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi versée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 18 § 2 al.1).

⁶ « La pension doit être suspendue, en tout ou partie, par la caisse primaire d'assurance maladie lorsqu'il est constaté que le montant cumulé de la pension d'invalidité, calculée conformément aux dispositions de la section 3 du présent chapitre, et des salaires ou gains de l'intéressé excède, pendant deux trimestres consécutifs, le salaire trimestriel moyen de la dernière année civile précédant l'arrêt de travail suivi d'invalidité... ».

Exemple 16 - Cumul de l'ARE avec une pension d'invalidité attribuée avant la période de travail

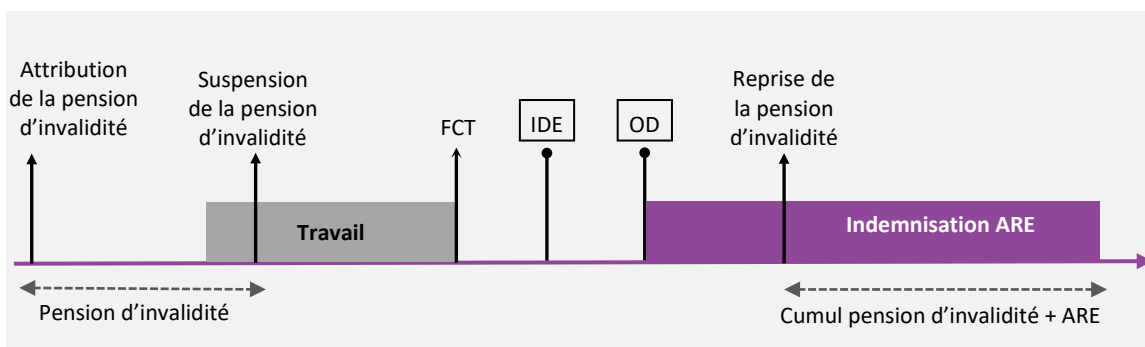


Exemple 17 - Cumul de l'ARE avec une pension d'invalidité attribuée pendant la période de travail



Le versement de la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie peut être suspendu, puis le cas échéant repris. Il convient dans ce cas d'examiner si malgré l'éventuelle suspension de son versement, ladite pension a, ou non, été cumulée avec les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits.

Exemple 18 - Cumul ARE et pension d'invalidité dont le versement est repris après une suspension



La mise en œuvre de la condition relative au plafond prévu par l'article R. 341-17 du code de la sécurité sociale, mentionné à l'article 18 § 2 alinéa 1 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797, relève de la compétence de l'organisme de sécurité sociale.

Enfin, la suppression du versement de la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, qui était cumulée avec l'allocation lors de l'ouverture de droits, n'a pas d'impact sur le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi versé.

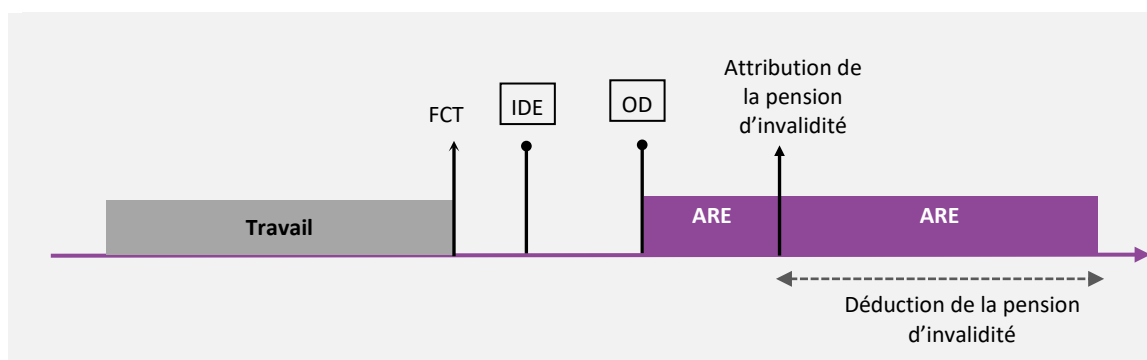
6.2.3. Déduction du montant de la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie

Dans l'hypothèse où la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie n'a jamais été cumulée avec les revenus perçus au titre de l'exécution effective de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture de droits à l'ARE ou avec l'indemnité d'activité partielle perçue au cours de cette activité professionnelle, il est procédé à la déduction systématique du montant de la pension considérée sur le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi versé, potentiellement affectée d'un coefficient de dégressivité (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 18 § 2 al.2).

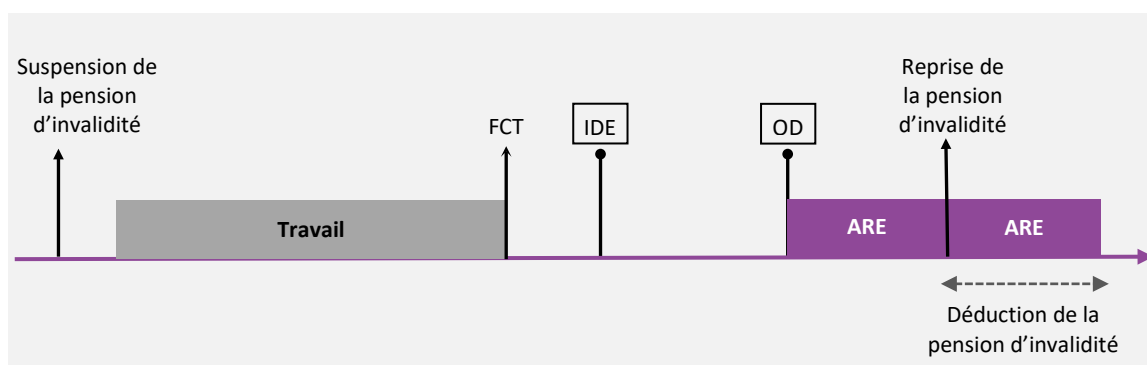
Exemple 19 - Déduction de la pension sur le montant de l'allocation journalière

SJR : 100 €
 Montant brut de l'allocation journalière = 54 €
 Pension d'invalidité de 500 €/mois, soit 16,44 €/jour
 ⇒ ARE journalière = 54 € – 16,44 € = 37,56 €

Exemple 20 - Attribution d'une pension d'invalidité en cours d'indemnisation



Exemple 21 - Reprise du paiement d'une pension d'invalidité en cours d'indemnisation



Pour l'application de la règle de déduction, est retenu le montant de la pension d'invalidité en vigueur au jour de l'ouverture des droits.

L'éventuelle révision du montant de la pension, ou encore sa suspension ou sa suppression, postérieurement à l'ouverture de droits, sont prises en compte pour le calcul du montant de l'ARE.

Tableau - Cumul de l'ARE avec un autre revenu de remplacement

Type de revenu de remplacement	Modalités de cumul
Avantage de vieillesse	<ul style="list-style-type: none"> Cumul total avant 50 ans Entre 50 et 55 ans : ARE – 25 % de l'avantage de vieillesse Entre 55 et 60 ans : ARE – 50 % de l'avantage de vieillesse À partir de 60 ans : ARE – 75 % de l'avantage de vieillesse
Pension militaire	<ul style="list-style-type: none"> Cumul intégral avant l'âge visé au L. 5421-4 1° du code du travail Cumul partiel à compter de l'âge visé au L. 5421-4 1° du code du travail : ARE – 75 % du montant de la pension militaire
Pension d'invalidité 1 ^{re} catégorie	<ul style="list-style-type: none"> Cumul intégral
Pension d'invalidité 2 ^e ou 3 ^e catégorie	<ul style="list-style-type: none"> Cumul intégral à condition que les revenus des activités prises en compte pour l'ouverture de droits ou l'indemnité d'activité partielle perçue et la pension aient été effectivement cumulés avant l'ouverture de droits A défaut, déduction de la pension d'invalidité : ARE versée = ARE – montant de la pension

7. MONTANT NET DE L'ALLOCATION

L'allocation d'aide au retour à l'emploi versée à des allocataires domiciliés fiscalement en France est soumise aux contributions au titre de la CSG, de la CRDS et, le cas échéant, du régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle.

Il est précisé que, depuis le 1^{er} janvier 2019, pour les allocataires imposables, le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu s'applique à l'allocation.

La contribution sociale généralisée (CSG)

La contribution sociale généralisée de 6,2 % est prélevée sur le montant brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, après abattement de 1,75 % au titre des frais professionnels.

En application de l'article L. 136-8 III du code de la sécurité sociale, les taux de la CSG applicables sont déterminés en fonction des limites de revenus, du quotient familial et de la domiciliation fiscale.

Les conditions d'exonération totale ou partielle (CSG) sur l'allocation d'aide au retour à l'emploi sont appréciées en fonction du revenu fiscal de référence et des limites de revenus variant selon le nombre de parts de quotient familial retenu pour le calcul de l'impôt.

Remarque : en fonction des limites de revenus, certains allocataires peuvent bénéficier :

- soit d'une exonération totale de la CSG,
- soit d'une exonération partielle de la CSG en étant assujettis à la CSG au taux réduit de 3,8 % (Circ. n° 2017-06 du 24/01/2017).

Le prélèvement de la CSG ne doit pas avoir pour conséquence de réduire le montant de l'allocation versée à un montant inférieur au SMIC journalier, soit 53 €⁷.

La contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)

Une contribution pour le remboursement de la dette sociale de 0,5 % est précomptée sur le montant brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi après abattement de 1,75 % pour prendre en compte les frais liés à la recherche d'emploi.

En application de l'article L. 136-8 III du code de la sécurité sociale, le taux de la CRDS applicable est déterminé en fonction des limites de revenus, du quotient familial et de la domiciliation fiscale.

Les conditions d'exonération totale sur l'allocation d'aide au retour à l'emploi sont appréciées en fonction du revenu fiscal de référence et des limites de revenus variant selon le nombre de parts de quotient familial retenu pour le calcul de l'impôt.

Il est à noter qu'en fonction des limites de revenus, certains allocataires peuvent bénéficier d'une exonération totale de la CRDS (Circ. n° 2017-06 du 24/01/2017).

Le prélèvement de la CRDS ne doit pas avoir pour conséquence de réduire le montant de l'allocation versée à un montant inférieur au SMIC journalier, soit 53 €⁸.

La cotisation au régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle

Les allocataires assujettis à la CSG et affiliés au régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle sont soumis à une cotisation à ce régime local. Son taux est fixé à 1,50 % (1,10 % pour les salariés du régime agricole).

Cette cotisation est soumise aux mêmes règles que la CSG, tant en ce qui concerne l'assiette que les seuils d'exonération.

Cotisations de sécurité sociale

Pour les allocataires qui ne sont pas domiciliés fiscalement en France, et qui ne sont pas, de ce fait, assujettis à la CSG, une cotisation de sécurité sociale (CSS) est prélevée si les intéressés relèvent, à titre obligatoire, d'un régime français d'assurance maladie (C. sec. soc., art. L. 131-9). Le taux est actuellement de 2,8 % (C. sec. soc., art. L. 131-2 et D. 242-12).

⁷ Valeur au 1^{er} octobre 2021.

⁸ Valeur au 1^{er} octobre 2021.

Exemple 22 - Modalités de calcul du montant net de l'allocation

ARE brute = 108,80 €

1. Contribution sociale généralisée (CSG)

- Seuil d'exonération = 53 €
- Base d'exonération = 108,80 €
- 108,80 € > 53 €
- Assiette = 106,90 € (108,80 € x 98,25 %)
- Taux (allocataire imposable) = 6,2 %
- Montant CSG = 6,63 € (106,90 € x 6,2 %)

ARE – CSG = 102,17 €

102,17 € > 51,25 €

⇒ Montant retenu CSG = 6,63 €

2. Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)

- Seuil d'exonération = 53 €
- Base d'exonération = ARE – CSG = 102,17 €
- 102,17 € > 53 €
- Assiette = 106,90 € (108,80 € x 98,25 %)
- Taux = 0,5 %
- Montant CRDS = 0,53 € (106,90 € x 0,5 %)

ARE – (CSG + CRDS) = 101,64 €

101,64 € > 51,25 €

⇒ Montant retenu CRDS = 0,53 €

3. Cotisation au régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle (salarié non agricole)

- Seuil d'exonération = 53 €
- Base d'exonération = ARE – (CSG + CRDS) = 101,64 €
- 101,64 € > 53 €
- Assiette = 106,90 € (108,80 € x 98,25 %)
- Taux = 1,50 % (salarié non agricole)
- Montant de la cotisation au régime local = 1,60 € (106,90 € x 1,50 %)

ARE – (CSG + CRDS + cotisation au régime local) = 100,04 €

⇒ Montant retenu = 1,60 €

4. Montant net versé

⇒ 108,80 € – (6,63 € + 0,53 € + 1,60 €) = 100,04 €

FICHE 2 BIS

SALARIES DEMISSIONNAIRES

SOMMAIRE

1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ARE.....	80
1.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION SPECIFIQUES	81
1.1.1. Condition d'affiliation	81
1.1.2. Justification d'un projet professionnel réel et sérieux	81
1.1.2.1. Procédure (CEP, CPIR, examen du caractère réel et sérieux...)	81
1.1.2.2. Décision de la CPIR (validité, recours...)	82
1.1.3. Condition de recherche d'emploi	83
1.2. AUTRES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ARE	83
2. PROCEDURE ET TRAITEMENT DE LA DEMANDE D'ALLOCATIONS	84
3. CESSATION DU VERSEMENT DE L'ARE	85
4. REPRISE DU VERSEMENT DE L'ARE.....	85

FICHE 2 BIS

SALARIES DEMISSIONNAIRES

La Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (C. trav., art. L. 5422-1-1) prévoit qu'ont droit à l'allocation d'assurance les salariés qui démissionnent dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

Les demandeurs d'emploi satisfaisant l'ensemble des conditions pour ouvrir un droit par suite d'une démission pour projet professionnel, bénéficient de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les mêmes conditions que les autres allocataires (même montant et durée, bénéficie du dispositif du cumul...). Ils peuvent ainsi, dans le cadre d'un projet de création ou reprise d'entreprise, solliciter l'ARCE, sous réserve de respecter les conditions prévues à l'article 35 du règlement d'assurance chômage (Fiche 8, point 2).

Certaines dispositions, qui font l'objet de la présente fiche, sont spécifiques à ces salariés. Ainsi, le bénéfice de l'allocation est subordonné à une durée d'affiliation spécifique, supérieure à celle requise en cas de privation involontaire d'emploi. En outre, le contrôle du suivi de la recherche d'emploi est adapté.

Les modalités d'application de ce nouveau droit sont prévues par deux décrets :

- ▶ le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage ;
- ▶ le décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 qui, dans le cadre de l'ouverture de l'assurance chômage aux salariés démissionnaires poursuivant un projet professionnel, fixe :
 - les modalités de la demande d'allocation et de son examen auprès des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (TRANSITIONS PRO), chargées d'apprécier le caractère réel et sérieux du projet,
 - les sanctions applicables en cas d'insuffisance des démarches de mise en œuvre du projet professionnel, une fois le droit à l'allocation d'assurance ouvert.

1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ARE

Les bénéficiaires de la mesure sont les travailleurs dont la privation volontaire d'emploi résulte d'une démission au sens de l'article L. 1237-1 du code du travail (C. trav., art. L. 5422-1).

Sont uniquement concernés les salariés dont la démission est intervenue à compter du 1^{er} novembre 2019.

Les bénéficiaires doivent satisfaire à toutes les conditions d'attribution de l'ARE (Règlement d'assurance chômage, art. 4), sous réserve des particularités exposées ci-dessous :

1.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION SPECIFIQUES

1.1.1. Condition d'affiliation

Dans le cadre d'une ouverture de droits prévue par l'article L. 5422-1 II et par l'article 2 § 4 du règlement d'assurance chômage, le salarié démissionnaire (hors cas de démission légitime) doit justifier d'une durée d'affiliation spécifique équivalant à au moins 1 300 jours travaillés au cours des 60 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) déterminée selon les modalités prévues à l'article 3 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 4 g)).

Cette condition d'activité antérieure spécifique suppose ainsi une activité continue et à temps plein durant 5 ans.

Les périodes d'activité sont décomptées dans les conditions exposées à l'article 3 du règlement général (Fiche 1).

1.1.2. Justification d'un projet professionnel réel et sérieux

Le salarié souhaitant démissionner de son contrat de travail et bénéficier d'une prise en charge par l'assurance chômage au titre de l'article L. 5422-1 II du code du travail, doit justifier d'un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou d'un projet de création ou de reprise d'entreprise dont le caractère réel et sérieux est attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (dénommée Transitions Pro- *nom de la région*, aux termes de l'ANI du 15 /03/2019).

L'intéressé doit, dans ce cadre, respecter la procédure prévue aux articles L. 5422-1-1 et R. 5422-2-1 à 3 du code du travail.

1.1.2.1. Procédure (CEP, CPIR, examen du caractère réel et sérieux...)

Mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Préalablement à sa démission, l'intéressé doit demander un CEP, dans les conditions fixées à l'article L. 5422-1-1 du code du travail, en vue de mobiliser un accompagnement nécessaire à la réalisation des démarches relatives à la préparation de son projet de reconversion professionnelle.

Le CEP se demande auprès des institutions, organismes ou opérateurs mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail, à l'exception de Pôle emploi.

Le travailleur salarié établit avec le concours de l'institution, de l'organisme ou de l'opérateur, le projet de reconversion professionnelle ou de création ou reprise d'entreprise mentionné à l'article L. 5422-1 II 2° du code du travail.

Demande d'attestation auprès de la CPIR (ou auprès du FONGECIF jusqu'au 31 décembre 2019)

Le salarié adresse une demande d'attestation du caractère réel et sérieux de son projet professionnel, par tout moyen donnant date certaine à sa réception, à la CPIR agréée dans la région de son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail. Cette demande n'est pas recevable si le salarié a démissionné de son emploi avant la demande de CEP (C. trav., art. R. 5422-2-1). Un arrêté du 23 octobre 2019 fixe le contenu de la demande et la liste des pièces justificatives nécessaires au dossier.

Examen du caractère réel et sérieux

La CPIR examine le dossier de demande d'attestation du caractère réel et sérieux du projet professionnel de l'intéressé et vérifie que les critères permettant de définir le caractère réel et sérieux du projet professionnel sont remplis au regard des pièces justificatives communiquées.

Les critères cumulatifs devant être respectés pour le projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation sont les suivants (C. trav., art. R. 5422-2-1 II 1°) :

- ▶ cohérence du projet de reconversion et identification des caractéristiques du métier souhaité ;
- ▶ disponibilité et pertinence de la formation identifiée et pertinence des modalités de financement envisagées ;
- ▶ perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

Pour le projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation, la validation de ces critères se fait sur la base des pièces justificatives suivantes :

- ▶ le document de synthèse remis par le conseiller en évolution professionnelle et comprenant la description du projet professionnel, le plan d'action pour sa mise en œuvre et le plan de financement de la ou des actions de formation envisagées ;
- ▶ la fiche-métier du répertoire ROME correspondant au métier envisagé à l'issue de la reconversion professionnelle ;
- ▶ une présentation du programme, calendrier et du montant des frais pédagogiques et des frais d'inscription de la ou des actions de formation envisagées ;
- ▶ trois offres d'emploi récentes correspondant au métier envisagé et proposées dans la ou les région(s) dans laquelle le demandeur envisage d'exercer sa future activité ;
- ▶ le cas échéant, en fonction des éventuels prérequis attendus dans le cadre de la ou des actions de formation envisagées, une copie des diplômes, validation des acquis de l'expérience professionnelle ou de tout document attestant du fait que le demandeur dispose des niveaux de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaires au suivi de la formation.

Les critères cumulatifs devant être respectés pour le projet de création ou de reprise d'entreprise sont les suivants (C. trav., art. R. 5422-2-1 II 2°) :

- ▶ identification par le salarié des caractéristiques et des perspectives d'activité du marché de l'entreprise à créer ou à reprendre ;
- ▶ identification par le salarié des besoins de financement et des ressources financières de l'entreprise à créer ou à reprendre ;
- ▶ identification par le salarié des moyens techniques et humains de l'entreprise à créer ou à reprendre.

Pour le projet de création ou de reprise d'entreprise, la validation de ces critères se fait sur la base des pièces justificatives suivantes :

- ▶ le document de synthèse remis par le conseiller en évolution professionnelle et comprenant la description du projet professionnel et le plan d'action pour sa mise en œuvre ;
- ▶ une étude de marché pour l'entreprise à créer ou reprendre ;
- ▶ le plan de financement de l'entreprise à 3 ans.

1.1.2.2. Décision de la CPIR (validité, recours...)

L'article R. 5422-2-2 du code travail prévoit que la CPIR notifie sa décision au salarié par tout moyen donnant date certaine à la réception de cette notification.

Si la CPIR atteste du caractère réel et sérieux du projet professionnel, le salarié dispose d'un délai de 6 mois à compter de la notification de la décision pour déposer une demande d'allocation d'assurance chômage auprès de Pôle emploi (C. trav., art. R. 5422-2-3).

Si la CPIR n'atteste pas du caractère réel et sérieux du projet professionnel, la décision notifiée au salarié devra indiquer :

- ▶ les raisons ayant motivé le refus ;
- ▶ la possibilité d'exercer un recours gracieux contre cette décision.

L'article R. 5422-2-2 alinéa 2 du code du travail dispose que ce recours est examiné dans les mêmes conditions que lors d'un refus de prise en charge d'un projet de transition professionnelle (ancien dispositif du CIF destiné aux salariés). Le recours gracieux contre la décision est adressé à la CPIR dans un délai de deux mois à compter de la notification du rejet. La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié dans un délai de 2 mois à compter de la date de dépôt du recours. En cas de confirmation du rejet, elle est motivée.

1.1.3. Condition de recherche d'emploi

En application de l'article L. 5426-1-2 du code du travail, la condition de recherche d'emploi prévue à l'article 4 b) du règlement d'assurance chômage du 26 juillet 2019 est satisfaite dès lors que les intéressés sont inscrits comme demandeurs d'emploi et accomplissent les démarches nécessaires à la mise en œuvre de leur projet.

Ces démarches doivent correspondre au projet professionnel repris, conformément à l'article L. 5411-6-1 du code du travail, dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi et qui se traduisent, *a minima*, de la façon suivante :

- ▶ dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle : s'être inscrit à la formation prévue ;
- ▶ dans le cadre d'un projet de création ou reprise d'entreprise : avoir réalisé les démarches nécessaires à la création et à la continuité de l'activité de l'entreprise.

Au plus tard à l'issue d'une période de 6 mois suivant l'ouverture de droits, la réalité des démarches effectuées est contrôlée par Pôle emploi afin de s'assurer de la mise en œuvre du projet professionnel.

1.2. AUTRES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ARE

Condition d'âge (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 4 c))

Conformément à l'article L. 5421-4 du code du travail, l'article 4 c) du règlement d'assurance chômage prévoit que peuvent bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les travailleurs privés d'emploi n'ayant pas atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse au sens du 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de ce même article (Sur ce point, Fiche 1, point 4).

Condition d'aptitude physique (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 4 d))

Le bénéfice des prestations de chômage est réservé aux personnes aptes physiquement à l'exercice d'un emploi (Sur ce point, Fiche 1, point 3).

Condition de résidence sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 4 f)

Le régime d'Assurance chômage est applicable au territoire métropolitain, ainsi qu'en Guadeloupe, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre et Miquelon.

Fin de contrat de travail retenue (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 8)

La dernière démission est, en principe, la fin de contrat prise en compte pour l'ouverture des droits. Si, toutefois, le salarié ne justifie pas de la condition d'affiliation spécifique (Fiche 2 bis, point 1.1.1) au titre de cette fin de contrat, il pourra bénéficier d'une ouverture de droits à condition de satisfaire à la condition d'affiliation spécifique au titre d'une démission antérieure, qui s'est produite postérieurement à la date de la demande de CEP (Règlement d'assurance chômage, art. 8, al.1 et 3).

Les bénéficiaires de la mesure sont les travailleurs dont la privation volontaire d'emploi résulte d'une démission au sens de l'article L. 1237-1 du code du travail (C. trav., art. L. 5422-1).

Cette disposition, relative aux démissions du contrat de travail (secteur privé), ne s'applique pas aux agents titulaires ou non de la fonction publique qui relèvent d'un régime de démission dérogatoire fondé sur des dispositions statutaires spécifiques. Ainsi, le renvoi aux démissions au sens du code du travail exclut toute application du dispositif démissionnaires aux fonctionnaires et contractuels de droit public.

2. PROCEDURE ET TRAITEMENT DE LA DEMANDE D'ALLOCATIONS

Le démissionnaire, remplissant les conditions visées au point 1, doit s'inscrire comme demandeur d'emploi :

- ▶ au plus tard dans les 6 mois qui suivent la validation du projet professionnel par la CPIR ;
- ▶ au plus tard dans les 12 mois suivant la démission (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 7).

La notification de droits, outre les différentes informations relatives au droit à l'allocation ouvert au salarié privé d'emploi prévues par l'article 43 du règlement d'assurance chômage (Fiche 13, point 5.1), comporte également, s'agissant des salariés dont la privation d'emploi résulte d'une démission et poursuivant un projet professionnel dont le caractère réel et sérieux est attesté par une CPIR, les informations relatives aux dispositions de l'article L. 5426-1-2 du code du travail :

- ▶ la condition de recherche d'emploi est satisfaite dès lors que les intéressés sont inscrits comme demandeurs d'emploi et accomplissent les démarches nécessaires à la mise en œuvre de leur projet ;
- ▶ la réalité des démarches fait l'objet d'un contrôle spécifique par Pôle emploi qui a lieu au plus tard à l'issue d'une période de 6 mois suivant l'ouverture du droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi ;
- ▶ lorsque Pôle emploi constate que le demandeur d'emploi n'a pas réalisé les démarches nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel et que l'intéressé ne peut justifier, sans motif légitime, de la réalité de ces démarches :
 - l'allocataire est radié de la liste des demandeurs d'emploi pendant une période de 4 mois consécutifs (C. trav., art. L. 5412-1 3° f) - C. trav., art. R. 5412-5 2° bis),
 - l'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse d'être versée (voir point 3).

L'article L. 5411-6-1 du code du travail dispose que le projet professionnel sera repris dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi (PPAE) et permettra ainsi l'examen des démarches par Pôle emploi au cours du contrôle spécifique.

A noter : ce motif de radiation ne peut être invoqué qu'à la seule occasion du contrôle spécifique de Pôle emploi (C. trav., art. R. 5426-2-1).

3. CESSATION DU VERSEMENT DE L'ARE

A la suite du contrôle spécifique de Pôle emploi, si l'intéressé ne peut pas justifier, sans motif légitime de la mise en œuvre de son projet, le revenu de remplacement est supprimé pendant 4 mois consécutifs (C. trav., art. R. 5426-3 2° bis).

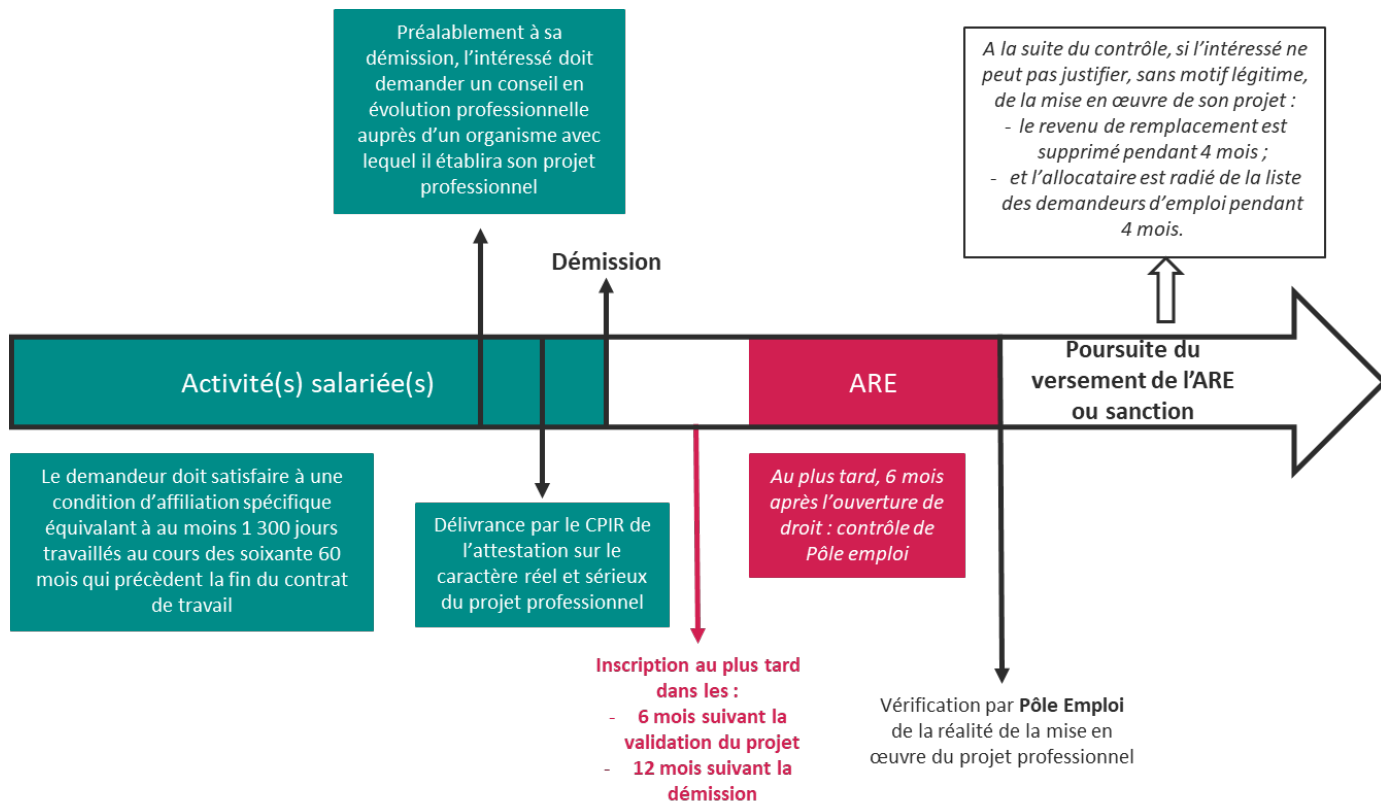
Les autres cas prévus par le règlement d'assurance chômage, dans lesquels l'ARE n'est pas due, trouvent également à s'appliquer (Règlement d'assurance chômage, art. 25)

4. REPRISE DU VERSEMENT DE L'ARE

L'article 26 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 précise les conditions permettant, à l'issue de la suppression du revenu de remplacement, la reprise de l'indemnisation :

- ▶ le droit ne doit pas être déchu, c'est-à-dire que le temps écoulé depuis la date d'admission à la période d'indemnisation considérée ne doit pas être supérieur à la durée de cette période augmentée de 3 ans de date à date ;
- ▶ le salarié démissionnaire doit, soit :
 - justifier d'une durée d'affiliation d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis sa démission,
 - apporter auprès de l'instance paritaire régionale de Pôle emploi 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. L'examen de cette situation, à la demande de l'intéressé, ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de 121 jours. Ce délai court à compter de la date de radiation de la liste des demandeurs d'emploi. Dans ce cas, le point de départ de la reprise des droits est fixé au 122^e jour à compter de la radiation.

Schéma récapitulatif



FICHE 3

DUREE D'INDEMNISATION

SOMMAIRE

1. DETERMINATION DE LA DUREE D'INDEMNISATION.....	89
1.1. MODALITES DE DETERMINATION DE LA DUREE D'INDEMNISATION	89
1.1.1. Périodes prises en compte pour la détermination de la durée d'indemnisation	89
1.1.2. Périodes déduites de la détermination de la durée d'indemnisation	91
1.1.3. Plafond des jours d'inactivité	93
1.2. DUREE D'INDEMNISATION MINIMALE	94
1.2.1. En cas d'ouverture et de rechargement de droits	94
1.3. DUREES D'INDEMNISATION MAXIMALES.....	95
2. ALLONGEMENT DE LA DUREE D'INDEMNISATION	96
2.1. CONDITIONS A REMPLIR POUR BENEFICIER DE L'ALLONGEMENT.....	96
2.2. MODALITES DE L'ALLONGEMENT	97
2.3. NOTIFICATION DE L'ALLONGEMENT.....	99
3. MAINTIEN DE L'INDEMNISATION JUSQU'À L'AGE DE LA RETRAITE.....	100
3.1. CONDITIONS DU MAINTIEN	100
3.2. CAS RELEVANT DE L'INSTANCE PARITAIRE VISEE A L'ARTICLE L. 5312-10 DU CODE DU TRAVAIL	102
4. IMPUTATION DE CERTAINES PERIODES SUR LA DUREE D'INDEMNISATION.....	103
4.1. IMPUTATION PARTIELLE DES STAGES REMUNERES PAR L'ÉTAT OU LES REGIONS.....	103
4.2. IMPUTATION DES DUREES DU CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (CSP) OU DU PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE (PAP).....	104
4.3. IMPUTATION DE LA DUREE REPRESENTEE PAR LE MONTANT DE L'AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE (ARCE).....	106

FICHE 3

DUREE D'INDEMNISATION

A compter du 1^{er} octobre 2021¹, la durée d'indemnisation est égale au nombre de jours calendaires, travaillés ou non, compris du premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence affiliation au dernier jour de cette période de référence, déduction faite de certaines périodes, notamment hors contrat de travail, limitativement énumérées par la réglementation.

La durée d'indemnisation au titre de l'ARE n'est donc plus calculée en fonction du nombre de jours travaillés pris en compte au titre de l'affiliation, multipliés par 1,4 (ancien article 9 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017). Pour les travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail ou la date d'engagement de la procédure de licenciement intervient jusqu'au 30 septembre 2021, le calcul de la durée d'indemnisation continue de s'effectuer selon les modalités prévues par le règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017. Pour ces allocataires, la durée d'indemnisation reste déterminée exclusivement en fonction du nombre de jours travaillés (Circ. n° 2019-12 fiche 3 point 1.1). En outre, l'article 9 § 1^{er} 2° du règlement d'assurance chômage instaure un plafonnement du nombre de jours d'inactivité non retenus dans l'affiliation et pris en compte dans le calcul de la durée ; ils ne peuvent être supérieures à 75 % du nombre de jours travaillés x 1,4 de l'intéressé.

Ce plafond, introduit par le décret n°2021-346 du 30 mars 2021, faisant suite à la décision du Conseil d'Etat du 25 novembre 2020, conduit à prendre en compte les jours d'inter-contrat dans la constitution du droit sans qu'ils ne puissent excéder une certaine proportion des jours travaillés de l'intéressé.

L'application d'un plafonnement des jours d'inactivité pour le calcul de la durée conduit à l'application du même plafonnement pour le calcul du salaire journalier de référence (sur ce point, voir fiche n°2 point 3). En effet, le calcul de la durée d'indemnisation est étroitement lié au calcul du salaire journalier de référence, dont le diviseur est constitué du nombre de jours calendaires de la durée (voir Fiche 2).

En tout état de cause, la durée d'indemnisation ne peut être inférieure à la durée minimale, correspondant à 182 jours, en application du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019, ni excéder les durées maximales fixées respectivement en fonction de l'âge de l'allocataire à 730 jours pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de fin de contrat de travail, 913 jours pour ceux âgés de 53 à 54 ans et 1095 jours pour ceux âgés d'au moins 55 ans à la date de fin de contrat de travail.

Il est à noter que, compte tenu des conséquences liées à l'épidémie de covid-19 et par cohérence avec la mesure temporaire ramenant la condition d'affiliation minimale à 4 mois (Fiche 1, point 1.2.1.2), la durée minimale d'indemnisation, par dérogation à l'article R. 5422-1 du code du travail, au dixième alinéa du paragraphe 1^{er} de l'article 9 du règlement d'assurance chômage figurant à l'annexe A du décret du 26 juillet 2019, est ramenée à 122 jours calendaires pour les travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} août 2020 ou dont la procédure de licenciement est engagée à compter de cette date (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 7-1 III modifié par décret n° n° 2021-346 du 30/03/2021, art. 4). Ces dispositions dérogatoires cesseront de s'appliquer lorsque deux conditions

¹ Fins de contrat de travail ou engagement de la procédure de licenciement à compter du 1^{er} octobre 2021.

cumulatives, permettant de caractériser une amélioration significative de la situation de l'emploi, seront remplies (Décret n° 2021-346 du 30/03/2021, art. 4 2°- Fiche 14). La publication d'un arrêté du ministre chargé de l'emploi constatant la réalisation des deux conditions viendra fixer la date, comprise dans le délai de 3 mois, à laquelle les dispositions dérogatoires, à savoir la condition d'affiliation fixée à 88 jours travaillés ou 610 heures, cesseront d'être applicables. En d'autres termes, la publication de cet arrêté entraînera l'application de la condition d'affiliation minimale 130 jours travaillés ou 910 heures et, corrélativement, de la durée d'indemnisation minimale de 182 jours calendaires. En conséquence, l'ensemble des références à la durée minimale d'indemnisation de « 122 jours calendaires » devra être remplacé par « 182 jours calendaires ».

1. DETERMINATION DE LA DUREE D'INDEMNISATION

1.1. MODALITES DE DETERMINATION DE LA DUREE D'INDEMNISATION

1.1.1. Périodes prises en compte pour la détermination de la durée d'indemnisation

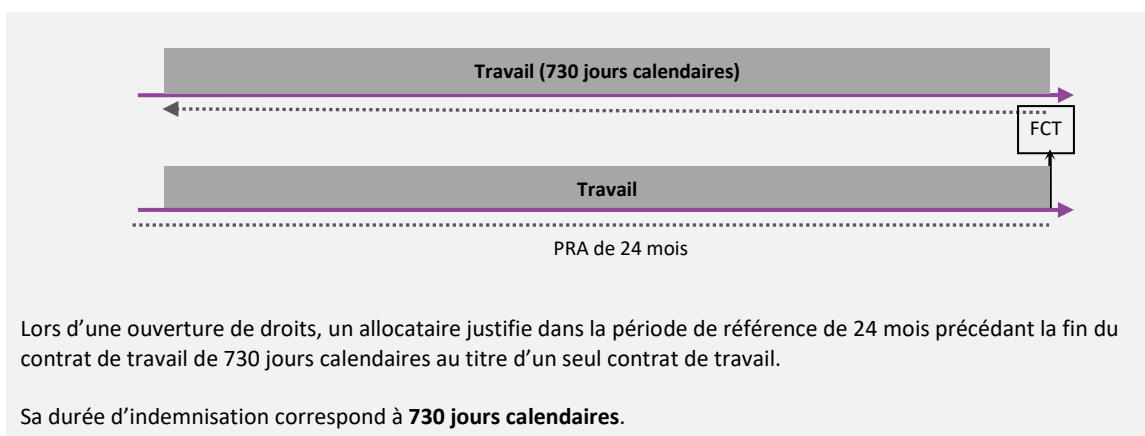
La durée d'indemnisation est déterminée sur la base du nombre de jours calendaires, travaillés ou non, compris du premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence affiliation (PRA) (soit les 24 mois précédant la fin du contrat de travail retenue pour l'ouverture des droits, pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de leur fin de contrat de travail, et les 36 derniers mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail), jusqu'au terme de cette période (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 9 § 1^{er} 1° modifié par décret n° 2021-346 du 30 mars 2021, art. 2). En principe, le terme de la PRA correspond à la fin du contrat de travail, sous réserve de la situation du préavis non effectué et non payé qui conduit à retenir la veille du préavis (Fiche 14).

A noter : en raison de l'épidémie de covid-19, la période de référence affiliation a exceptionnellement été prolongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 et du nombre de jours compris entre le 30 octobre et le 30 juin 2021 (Arrêté du 03/06/2021 - Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 5 - Fiche 1). La durée d'indemnisation est égale au nombre de jours calendaires compris du premier jour de la première période d'emploi de la période de référence affiliation (le cas échéant, ainsi allongée) au terme de cette période, lequel correspond à la date de fin de contrat de travail (terme du préavis) retenue pour l'ouverture de droits (Règlement d'assurance chômage, art. 9 §1^{er} 1°), sans pouvoir excéder les durées maximales.

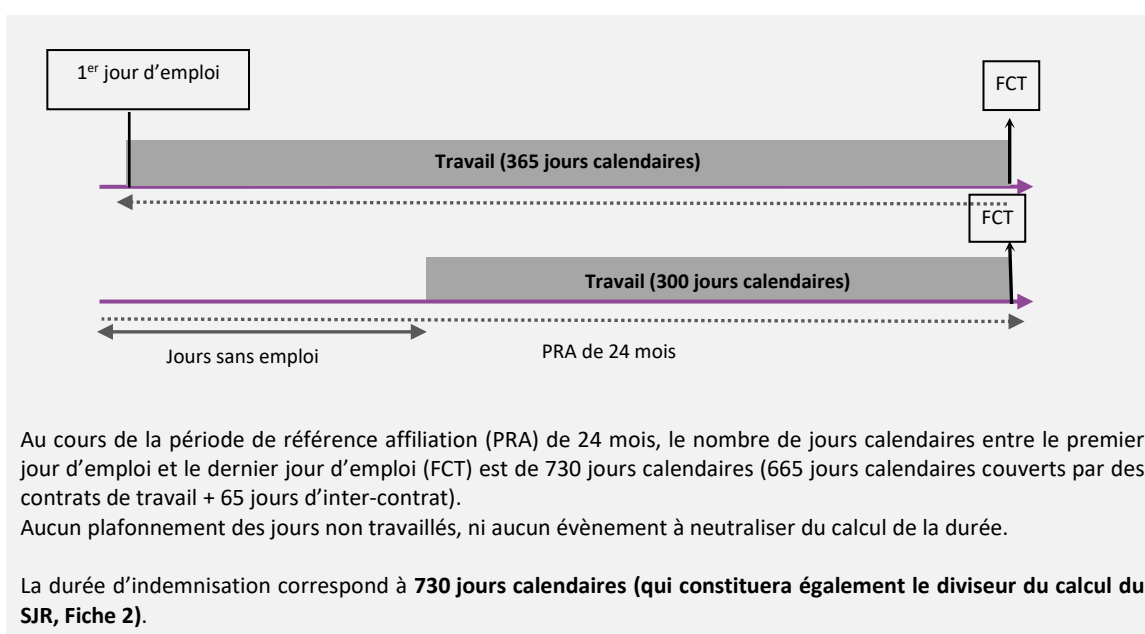
La durée d'indemnisation se traduit ainsi par la formule suivante :

Durée d'indemnisation = Nombre de jours calendaires de la période de référence affiliation – nombre de jours à déduire au titre de l'art. 9§1^{er} 1° – nombre de jours non travaillés supérieurs au plafond de 75 %

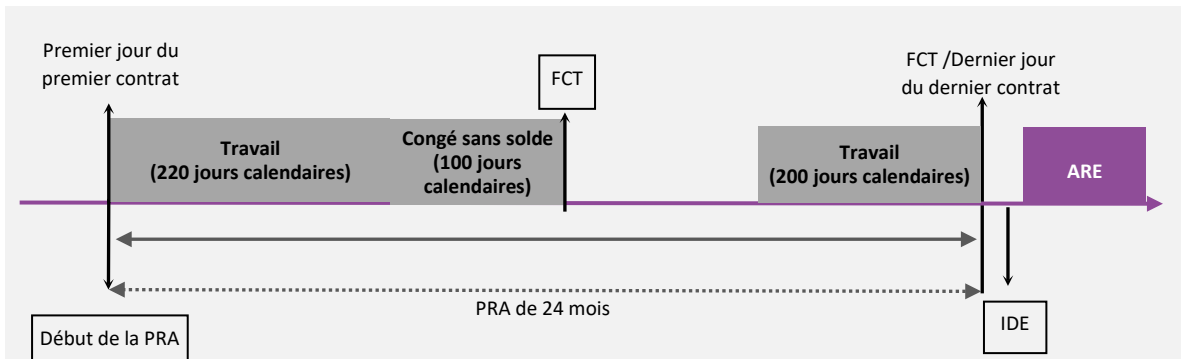
Exemple 1 - Détermination de la durée d'indemnisation en cas d'un unique contrat



Exemple 2 - Détermination de la durée d'indemnisation en cas de plusieurs contrats



Exemple 3 - Calcul de la durée en présence d'une période de congés sans solde



Au cours de la PRA de 24 mois, le nombre de jours calendaires entre le premier jour d'emploi et le dernier jour d'emploi est de 730 jours calendaires (l'intéressé justifie de 420 jours d'affiliation (300 jours travaillés x 1,4), le congé sans solde n'est pas pris en compte dans l'affiliation). 210 jours non travaillés séparent les 2 contrats de travail de la PRA. Aucun plafonnement des jours non travaillés, ni aucun évènement à neutraliser du calcul de la durée. La durée d'indemnisation correspond donc à **730 jours calendaires**.

1.1.2. 1.1.2. Périodes déduites de la détermination de la durée d'indemnisation

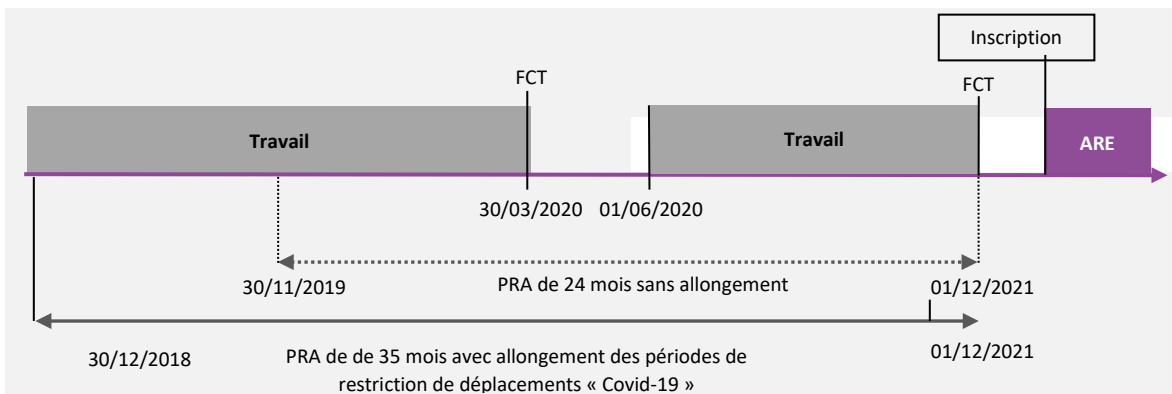
Certaines périodes situées en dehors d'une période pendant laquelle l'intéressé bénéficie d'un contrat de travail sont déduites du calcul de la durée d'indemnisation. Il s'agit des périodes visées à l'article 9 § 1^{er} 1° du règlement d'assurance chômage :

- ▶ des périodes de maternité mentionnées à l'article L. 331-3 du code de la sécurité sociale et aux périodes d'indemnisation accordées à la mère ou au père adoptif mentionnées à l'article L. 331-7 du même code ;
- ▶ des périodes de maternité non mentionnées à l'alinéa précédent, indemnisées au titre de la prévoyance ;
- ▶ des périodes d'arrêt maladie d'une durée supérieure à quinze jours consécutifs. S'agissant de l'arrêt maladie ayant débuté au cours du contrat de travail et se poursuivant au-delà du contrat, il est déduit de la durée d'indemnisation dès lors que le nombre de jours de maladie hors contrat de travail est supérieur à 15 jours ;
- ▶ des périodes d'accident du travail mentionnées à l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale ainsi que les périodes de maladie d'origine professionnelle mentionnées à l'article L. 461-1 de ce code ;
- ▶ des périodes de paternité et d'accueil de l'enfant indemnisées au titre de l'article L. 331-8 du code de la sécurité sociale ;
- ▶ des périodes de formation mentionnées au b de l'article 4, à l'exception de celles mentionnées au 2° de l'article R. 5411-10 du code du travail et de celles accomplies par les bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle mentionnés aux articles L. 6323-17-1, R. 6323-11-1 et R. 6323-14-1 du code du travail ou par les anciens titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficiaires d'un congé individuel de formation accordé avant le 1^{er} janvier 2019.

Par ailleurs, sont également déduites du nombre de jours calendaires retenus dans la PRC, les périodes d'activité professionnelle non déclarées par le demandeur d'emploi en application de l'article L. 5426-1-1 du code du travail.

A noter : les jours non couverts par un contrat de travail intervenus au cours des périodes de restriction des déplacements et activités liées à la crise sanitaire due à l'épidémie de covid-19 sont également déduits du calcul de la durée d'indemnisation (Décret n°2021-346 du 30 mars 2021, art. 4). Ainsi, les jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020, d'une part, et entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021, d'autre part, à l'exception de ceux pendant lesquels l'intéressé bénéficie d'un contrat de travail, ne participent pas au calcul de la durée d'indemnisation. Corrélativement, ces mêmes jours sont également déduits du diviseur du salaire journalier de référence (Fiche 2).

Exemple 4 - Calcul de la durée en présence de périodes de confinement dues à la crise sanitaire



Dans cet exemple, la PRA, initialement de 24 mois, est allongée car concomitante avec les périodes de restriction de déplacements liée à la crise sanitaire « Covid-19 » (Fiche 1, point 1).

En l'occurrence, l'allongement est de 11 mois, précisément 336 jours (PRA allongée à hauteur du nombre de jours compris entre le 1/03/2020 et le 31/05/2020 et entre le 30/10/2020 et le 30/06/2021, dès lors que ces jours sont concomitants à la PRA de 24 mois).

En conséquence, le début de la PRA, initialement placé au 30/11/2019, est remonté au 30/12/2018.

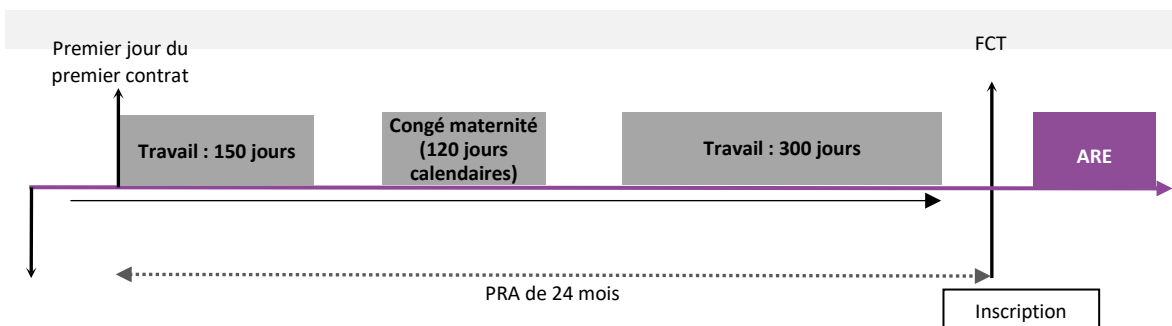
Le premier jour de la PRA étant un jour couvert par un contrat de travail (et pris en compte pour la détermination de l'affiliation), le premier jour de la PRC est également situé au 30/12/2018.

Pour la détermination de la durée d'indemnisation, on retient tous les jours calendaires situés sur la PRA, soit du 30/12/2018 au 1/12/2021. La durée d'indemnisation est donc, à ce stade, de 35 mois, soit 1066 jours calendaires.

Toutefois, on déduit de ce nombre de jours les jours non couverts par un contrat de travail situés pendant une période de restriction de déplacements (avril et mai 2020), soit $1064 - 61 = 1\,003$ jours.

La durée d'indemnisation est plafonnée à la durée maximale soit 730 jours calendaires.

Exemple 5 - Calcul de la durée en présence d'une période de maternité hors contrat



Au cours de la PRA de 24 mois, 730 jours calendaires sont décomptés entre le premier jour d'emploi et le dernier jour de contrat de travail. Un congé maternité d'une durée de 120 jours intervient en dehors de tout contrat de travail ; il doit donc être déduit du nombre de jours calendaires retenus pour le calcul de la durée d'indemnisation.

Aucun plafonnement des jours non travaillés.

Durée d'indemnisation = 730 jours – 120 jours = 610 jours calendaires

Ces 610 jours seront également retenus comme diviseur du SJR (Fiche 2).

1.1.3. Plafond des jours d'inactivité

L'article 9 §1^{er} 2° prévoit un plafonnement du nombre de jours calendaires non pris en compte dans la détermination de la condition d'affiliation, conduisant, le cas échéant, à une réduction de la proportion des jours non travaillés retenus dans le calcul de la durée, au regard du nombre de jours travaillés. Ainsi, sont déduits de la durée d'indemnisation, les jours calendaires non pris en compte dans l'affiliation (soit les jours non travaillés) excédant 75% du nombre de jours pris en compte dans l'affiliation. Autrement dit, cela signifie que le nombre de jours d'inactivité ne peut être supérieur à 75 % du nombre de jours travaillés du salarié.

L'introduction de ce plafonnement fait suite à la décision du Conseil d'Etat du 25 novembre 2020, au terme de laquelle la prise en compte des jours non travaillés dans la détermination du droit à l'ARE créait une différence de traitement manifestement disproportionnée, en dépit de la contrepartie tenant à la prise en compte des jours non travaillés pour la détermination de la durée d'indemnisation. Le décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 a modifié le décret du 26 juillet 2019 et a introduit à l'article 9 § 1^{er} 2° du règlement d'assurance chômage un plafond des jours calendaires non pris en compte dans l'affiliation.

Le nombre de jours non travaillés (non retenus dans l'affiliation) correspond à :

Nombre de jours de la PRC – nombre de jours neutralisés de la durée (périodes hors contrat limitativement énumérées et PND) – (jours travaillés x 1,4)

Par exemple, pour une PRC de 730 jours, si l'intéressé a travaillé pendant 250 jours, le nombre de jours non travaillés est égal à 730 jours – (250 x 1,4) = 380 jours

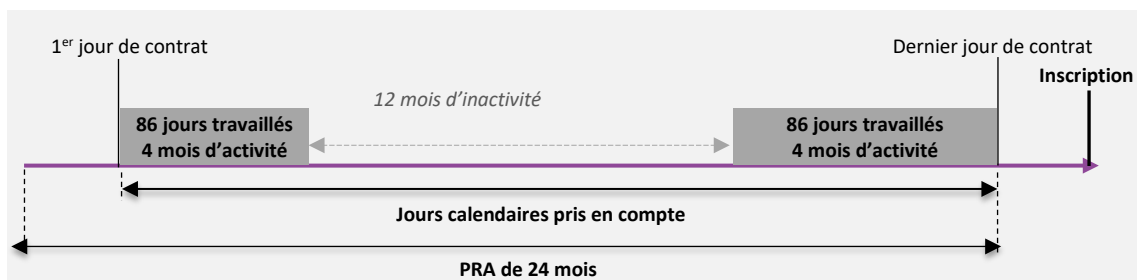
La durée d'indemnisation correspond donc à la somme des jours d'activité et des jours d'inactivité, situés du premier jour d'emploi au dernier jour de travail de la PRA, sous déduction de certaines périodes hors contrat, mais avec une limite du nombre de jours d'inactivité pris en compte.

Par cette disposition, les périodes d'inactivité du salarié sont prises en compte, sans pouvoir dépasser une certaine proportion des périodes d'activité d'un allocataire dans le calcul de sa durée d'indemnisation.

La durée d'indemnisation se traduit ainsi par la formule suivante :

Durée d'indemnisation = Nombre de jours de la période de référence affiliation – jours à déduire au titre d'un motif visé par l'art. 9§1^{er}, 1° – jours non pris en compte dans l'affiliation > 75% des jours travaillés pris en compte dans l'affiliation.

Exemple 6 - Plafonnement du nombre de jours d'inactivité



La durée d'indemnisation correspondant au nombre de jours calendaires décomptés du 1^{er} jour de contrat sur la période de référence affiliation (PRA) au dernier jour de cette période. En l'espèce, **608 jours** (20 mois) sont décomptés (le début de la PRA ne coïncide pas avec le premier jour d'emploi).

Parmi ces jours calendaires, les périodes d'inactivité ne peuvent être supérieures à 75% du nombre de jours travaillés déterminé en application de l'article 3, converti sur une base calendaire par l'application du coefficient de 1,4 (Art. 9 § 1^{er} 2° du règlement d'assurance chômage).

Nombre de jours travaillés : 86 jt + 86 jt = 172 jt, soit 240 jours calendaires (172 X 1,4 tronqué à l'entier)

Nombre de jours d'inactivité : 608 – 240 = 368 jours calendaires

Plafond des jours d'inactivité =

(Jours travaillés retenus au titre de l'affiliation x 1,4) x 0,75

(172 jt x 1,4) x 0,75 = 180 jours

En l'espèce, 368 > 180.

Nombre de jours d'inactivité dépassant le plafond : 368 - 180 = 188

La durée d'indemnisation correspond à 608 – 188 = 420 jours.

Concrètement, le plafonnement trouve à s'appliquer lorsque les périodes d'emploi représentent moins de 57 % du temps entre le premier et le dernier jour d'emploi de la limitée à 24 mois ou 36 mois (allocataires âgés de 53 ans et plus à la date de fin de contrat de travail). A l'inverse, si l'allocataire avait travaillé au moins 57 % du temps au cours de la période de référence affiliation, le plafonnement ne trouvera pas à s'appliquer (Fiche 2, point 3.2).

1.2. DUREE D'INDEMNISATION MINIMALE

1.2.1. En cas d'ouverture et de rechargement de droits

Lorsque l'intéressé remplit la condition d'affiliation minimale, en jours travaillés (88 au minimum) ou en heures travaillés uniquement (610 heures), la durée d'indemnisation minimale est fixée à 122 jours calendaires (Décret n° 2021-346 du 30/03/2021, art. 4).

A noter : compte tenu des conséquences liées à l'épidémie de covid-19 et par cohérence avec la mesure temporaire ramenant la condition d'affiliation minimale à 4 mois (Fiche 1, point 1.2.1.2), la durée minimale d'indemnisation, par dérogation à l'article R. 5422-1 du code du travail, au dixième alinéa du paragraphe 1er de l'article 9 du règlement d'assurance chômage figurant à l'annexe A du décret du 26 juillet 2019, est ramenée à 122 jours calendaires pour les travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} août 2020 ou dont la procédure de licenciement est engagée à compter de cette date (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 7-1 III modifié par décret n° 2021-346 du 30/03/2021, art. 4). Ces dispositions dérogatoires cesseront de s'appliquer lorsque deux conditions cumulatives, permettant de caractériser une amélioration significative de la situation de l'emploi, seront remplies (Décret n° 2021-346 du 30/03/2021, art. 4 2° - Fiche 14). La publication d'un arrêté du ministre chargé de l'emploi constatant la réalisation des deux conditions viendra fixer la date, comprise dans le délai de 3 mois, à laquelle les dispositions dérogatoires, à savoir la condition d'affiliation fixée à 88 jours travaillés ou 610 heures, cesseront d'être applicables. En d'autres termes, la publication de cet arrêté entrainera

l'application de la condition d'affiliation minimale 130 jours travaillés ou 910 heures et, corrélativement, de la durée d'indemnisation minimale de 182 jours calendaires.

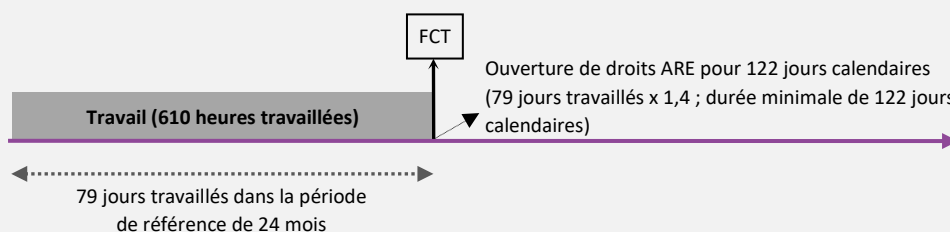
Il est précisé que les heures travaillées ne sont pas converties en jours en vue de calculer la durée d'indemnisation. Seuls les jours couverts par un contrat de travail et les jours d'inter-contrat sont pris en compte pour le calcul de la durée d'indemnisation.

Exemple 7 - Détermination de la durée d'indemnisation en cas d'ouverture de droits avec au moins 610 heures travaillées mais moins de 88 jours travaillés

Lors d'une ouverture de droits, un allocataire de moins de 53 ans justifie de 79 jours travaillés et de 610 heures travaillées dans la période de référence de 24 mois précédant la fin du contrat de travail.

La condition d'affiliation minimale est remplie en heures travaillées mais pas en jours travaillés.

Sa durée d'indemnisation correspond à 79 jours travaillés multiplié par 1,4 = 111 jours : **la durée minimale de 122 jours calendaires est retenue.**



A l'épuisement d'un droit ARE, lorsque l'intéressé remplit la condition d'affiliation de 610 heures travaillées ou 88 jours travaillés (ou 910 heures ou 130 jours travaillés, à compter de l'arrêté constatant le « retour à meilleure fortune »), il peut bénéficier du rechargement. La durée d'indemnisation de ce droit rechargé est déterminée, comme pour l'ouverture de droits, sur la base des jours calendaires compris du premier jour de la première période d'emploi de la période de référence affiliation jusqu'au terme de cette période correspondant à la fin du contrat de travail permettant le rechargement des droits, sans pouvoir être inférieure à 122 jours calendaires (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 7-1 III modifié par décret n° 2020-929 du 29/07/2020, art. 3).

A noter : les conditions du rechargement sont amenées à varier selon la date de la FCT prise en compte pour le rechargement des droits (Fiche 6), laquelle détermine la réglementation applicable.

1.3. DUREES D'INDEMNISATION MAXIMALES

La réglementation d'assurance chômage a prévu des durées maximales d'indemnisation, pour un droit ouvert donné (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 9 § 1^{er} 2°), tenant compte de l'âge et des conditions d'activité professionnelle antérieure des salariés involontairement privés d'emploi.

Le règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 fixe les limites suivantes :

- ▶ la durée maximale d'indemnisation pour les salariés de moins de 53 ans à la date de leur fin de contrat de travail, est fixée à **730 jours calendaires**, soit 2 années, afin de tenir compte du relèvement de l'âge de départ à la retraite et de l'évolution du marché du travail ;

- ▶ la durée maximale d'indemnisation pour les salariés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de leur fin de contrat de travail, est fixée à **913 jours calendaires**, soit 30 mois (sous réserve de l'allongement prévu à l'article 9 § 2 du règlement général, voir point 2) ;
- ▶ la durée maximale d'indemnisation pour les salariés de 55 ans et plus à la date de leur fin de contrat de travail, est fixée à **1 095 jours calendaires**, soit 3 années (hors situation de maintien des droits prévu à l'article 9 § 3 du règlement général, voir point 3).

2. ALLONGEMENT DE LA DUREE D'INDEMNISATION

Afin de favoriser la formation des allocataires âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail, ceux-ci ont la possibilité de voir, sous certaines conditions, leur durée d'indemnisation prolongée des périodes de formation effectivement suivies ayant donné lieu au versement de l'ARE ou de l'AREF pendant une formation visée à l'article 4 b) du règlement annexé au décret n° 2019-797 (Règlement d'assurance chômage, art. 9 § 2).

En effet, ces allocataires accèdent moins facilement à la formation que les autres publics et pour des durées plus courtes.

Le dispositif ne concerne pas les allocataires adhérents au CSP :

- ▶ indemnisés au titre de l'ASP et non au titre de l'ARE, ils ne sont pas concernés par ce dispositif d'allongement du droit ;
- ▶ par ailleurs, le dispositif du CSP a un objet semblable puisqu'il vise également à faciliter l'accès à la formation de ses adhérents.

2.1. CONDITIONS A REMPLIR POUR BENEFICIER DE L'ALLONGEMENT

Afin de pouvoir bénéficier de l'allongement de la durée d'indemnisation, l'allocataire doit remplir les trois conditions cumulatives suivantes.

Condition tenant à l'âge

L'allocataire doit être âgé d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture du droit.

Condition relative à la durée d'affiliation/indemnisation

L'allocataire doit justifier de la durée maximale d'indemnisation fixée pour sa filière, égale à 913 jours de droit. Cette durée maximale a été atteinte car l'allocataire justifie de plus de 913 jours calendaires au cours de sa PRA de 36 mois. Par conséquent, les allocataires qui ont une durée de droit inférieure à 913 jours calendaires, car leur PRA ne contient pas plus de 913 jours calendaires, ne peuvent pas bénéficier du dispositif d'allongement du droit.

L'allongement de la durée d'indemnisation est accordé, dans la double limite de :

- ▶ 182 jours calendaires de droit portant ainsi la durée maximale d'indemnisation, allongement inclus, à 1 095 jours calendaires de droit soit la durée maximale d'indemnisation autorisée par la réglementation d'assurance chômage ;
- ▶ et du nombre de jours de formation effectivement suivis et ayant donné lieu, en conséquence, au versement de l'AREF ou de l'ARE.

Au demeurant, la durée d'indemnisation théorique de l'allocataire, c'est-à-dire celle en l'absence de plafonnement des jours non travaillés, doit être supérieure à la durée d'indemnisation maximale.

Condition relative à la (aux) formation(s) éligible(s)

La ou les formation(s) suivie(s) par l'allocataire, éligible(s) au dispositif sont celles visées à l'article 4 b) du règlement annexé au décret n° 2019-797 :

- ▶ action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ;
- ▶ action de formation non inscrite dans le PPAE mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation.

Ces formations doivent être indemnisées au titre de l'ARE avec, le cas échéant, la garantie du versement du montant plancher de l'ARE pendant une formation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17). Ces périodes de formation peuvent être consécutives ou non.

Aucune durée minimale de formation n'est fixée par la réglementation pour que l'action de formation donnant lieu au versement de l'ARE ou de l'AREF soit éligible à l'allongement de la durée d'indemnisation. Ainsi, l'allocataire peut suivre une formation :

- ▶ dont la durée est inférieure ou égale à 40 heures ou dont les modalités d'organisation de la formation (cours du soir ou par correspondance) lui permettent d'occuper simultanément un emploi. Dans ce cas, il conserve le statut de demandeur d'emploi immédiatement disponible à la recherche d'un emploi, et demeure inscrit dans la catégorie 1, 2 ou 3 de la liste des demandeurs d'emploi (C. trav., art. R. 5411-10 2° - Arrêté du 05/02/1992). Il continue donc à bénéficier de l'ARE ;
- ▶ dont la durée est supérieure à 40 heures, et qui donne lieu à un changement de catégorie dans la liste des demandeurs d'emploi, le demandeur d'emploi n'étant plus immédiatement disponible pour la recherche d'un emploi. Son statut est alors celui de stagiaire de la formation professionnelle et relève de la catégorie 4 qui vise les « personnes sans emploi, non immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi » (C. trav., art. L. 5411-3 - Arrêté du 05/02/1992). Cette ou ces périodes de formation donnent lieu au versement de l'AREF (Fiche 9).

2.2. MODALITES DE L'ALLONGEMENT

Lorsque l'allocataire remplit les trois conditions décrites au paragraphe 2.1, il peut prétendre à l'allongement de sa durée d'indemnisation notifiée dans les conditions suivantes.

La période de formation indemnisée est prise en compte, au plus, à hauteur du nombre de jours calendaires déterminé conformément au point 1.1 de la présente fiche et excédant la limite de 913 jours.

Ainsi, la durée de l'allongement potentiel est égale à la durée la plus courte entre :

- ▶ la durée d'indemnisation excédant la durée maximale de 913 jours (soit la durée d'indemnisation théorique moins la durée d'indemnisation maximale) ;
- ▶ le nombre de jours de formation effectivement suivis.

Etape 1 – Détermination du nombre de jours calendaires compris dans la période de référence et dépassant le plafond de 913 jours

Dans un premier temps, la durée d'indemnisation théorique, c'est-à-dire sans tenir compte des plafonds, est déterminée. Elle peut ainsi être constituée de 1 à 182 jours calendaires au-delà des 913 jours calendaires pris initialement en compte pour l'ouverture du droit.

Etape 2 - Décompte des périodes de formation éligibles au dispositif

Dans un deuxième temps, est ou sont déterminées la ou les périodes de formation effectivement suivies et ayant donné lieu au versement de l'ARE ou de l'AREF. Celles-ci peuvent avoir été consécutives ou non. Ces périodes sont déterminées en fonction de l'action de formation effectivement suivie : en cas d'abandon avant le début ou en cours de formation, seuls sont pris en compte les jours de formation réellement suivis, sur la base de l'attestation de présence. Les périodes d'interruption de formation (en cas de fermeture de l'organisme de formation par exemple - Fiche 9, point 2.3.3) ne sont pas prises en compte pour l'allongement du droit. Les jours ainsi comptabilisés sont déterminés dans la limite du plafond de 182 jours calendaires.

Etape 3 - Notification de l'allongement

Enfin, la durée de l'allongement du droit est calculée en fonction du nombre de jours de formation effectivement suivis dans la limite de la durée d'indemnisation excédentaire déterminée à l'étape 1: la durée la plus courte après comparaison entre les deux durées est retenue.

Exemple 8 - Allongement de la durée d'indemnisation des périodes de formation (1)

Un allocataire de 54 ans justifie de 1 000 jours d'indemnisation théorique au cours de sa période de référence affiliation de 36 mois. Ceux-ci sont pris en compte dans la limite de la durée maximale de sa filière d'âge, soit 913 jours calendaires.

Il bénéficie ainsi d'un droit correspondant à la durée maximale de 913 jours calendaires.

En cours d'indemnisation, il effectue des formations indemnisées au titre de l'ARE à hauteur de 100 jours calendaires qui lui permettent d'allonger sa durée d'indemnisation.

Etape 1 - Détermination du nombre de jours calendaires compris dans la période de référence et dépassant le plafond de 913 jours

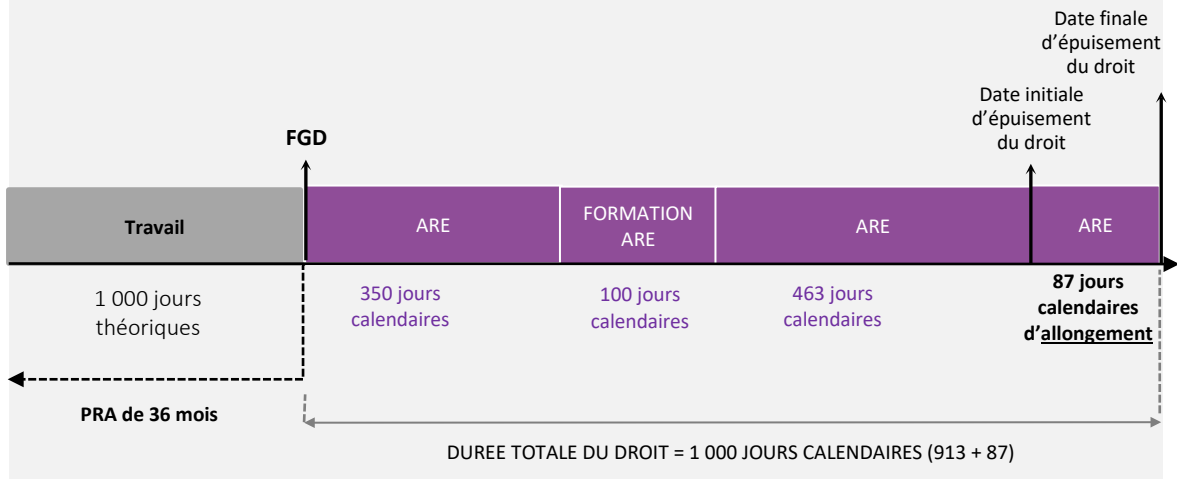
Jours calendaires supplémentaires = 1 000 jours – 913 jours = 87 jours calendaires.

Etape 2 - Comptabilisation des jours de formation indemnisés au titre de l'ARE

100 jours calendaires indemnisés au titre de l'ARE.

Etape 3 - Détermination de la durée de l'allongement

La durée la plus courte entre les jours calendaires dépassant le plafond et les périodes de formation est retenue : l'allocataire peut bénéficier d'un allongement de sa durée d'indemnisation à hauteur de **87 jours calendaires, soit une durée totale d'indemnisation de 1 000 jours calendaires.**



2.3. NOTIFICATION DE L'ALLONGEMENT

Dès lors que l'allocataire remplit les conditions et qu'il a suivi une formation donnant lieu à indemnisation au titre de l'ARE ou de l'AREF, une notification l'informant de l'allongement de son droit lui est communiquée à l'issue de l'action de formation considérée.

3. MAINTIEN DE L'INDEMNISATION JUSQU'A L'AGE DE LA RETRAITE

3.1. CONDITIONS DU MAINTIEN

Les durées d'indemnisation peuvent être prolongées pour les allocataires âgés d'au moins 62 ans, jusqu'à ce qu'ils obtiennent une retraite à taux plein, au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 9 § 3 - Fiche 1, point 4.2).

L'article 9 § 3 du règlement d'assurance chômage fixe les conditions du maintien de l'indemnisation jusqu'à l'obtention d'une pension de retraite à taux plein et au plus tard à 67 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955² (C. trav., art. L.5421-4 2°).

- ▶ Etre en cours d'indemnisation depuis 1 an au moins, soit avoir perçu au moins 365 jours d'indemnisation depuis l'ouverture de droits.

La période d'indemnisation d'1 an (365 jours) peut être continue ou discontinue.

En effet, le service des allocations peut avoir été interrompu postérieurement à l'ouverture de droits et une reprise des droits a pu être prononcée.

- ▶ Justifier de 12 ans d'appartenance au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées, dont une période d'emploi d'une année continue ou de plusieurs périodes d'emploi discontinues totalisant au moins 2 années dans une ou plusieurs entreprises au cours des 5 années précédant la fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits.

En ce qui concerne les périodes assimilées à des emplois salariés relevant du régime d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 9 § 3 a) et b)), sont prises en considération sans limite ou dans la limite de 5 ans, selon le cas :

- sans limite :
 - les périodes de travail pour le compte d'un employeur visé aux articles L. 5424-1 à L. 5424-5 du code du travail,
 - les périodes de travail accomplies en Guadeloupe, à la Réunion, à la Martinique, Guyane, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre et Miquelon avant le 1^{er} septembre 1980 ;
- dans la limite de 5 ans :
 - les périodes d'actions concourant au développement des compétences mentionnées aux articles L. 6313-1 à L. 6313-8 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 mentionnées à l'article L. 1225-62 du code du travail ou de congé de proche aidant mentionnées à l'article L. 3142-16 du même code ;

² 60 ans et 9 mois pour les assurés nés en 1952 ; 61 ans et 2 mois pour les assurés nés en 1953 ; 61 ans et 7 mois pour les assurés nés en 1954.

- 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 de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, de l'allocation journalière de présence parentale, de l'allocation journalière de proche aidant ou pour les personnes assumant la charge d'un handicapé ;
- les périodes d'affiliation volontaire au titre de l'assurance vieillesse des salariés ayant été à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie et 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.

Dans le cadre de la recherche des 12 ans d'affiliation, les périodes d'assurance et/ou d'emploi accomplies sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et de la Confédération suisse sont prises en compte (Règl. CE n° 883/2004, art. 61 - Circ. Unédic n° 2010-23 du 17/12/2010, n° 2012-17 du 04/07/2012 et n° 2012-21 du 17/08/2012).

Les périodes d'assurance et/ou d'emploi accomplies sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne (à l'exception du Danemark) par un ressortissant d'un Etat tiers sont également prises en considération (Circ. Unédic n° 2011-20 du 16/05/2011).

Les périodes d'assurance et/ou d'emploi accomplies au Royaume-Uni sont prises en compte dans le cadre de l'Accord de commerce et de coopération entre l'Union européenne et le Royaume-Uni (JOUE L 444 du 31/12/2020).

- ▶ 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.

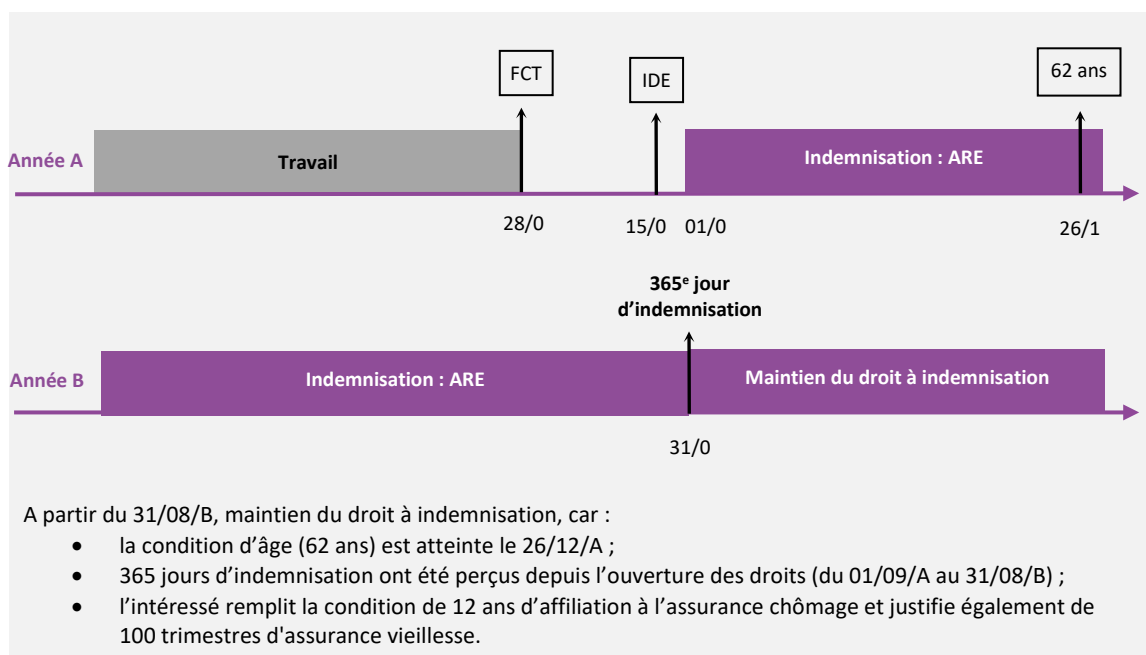
Sont pris en compte pour la recherche de ces 100 trimestres :

- les trimestres validés par l'assurance vieillesse (périodes d'assurance, périodes assimilées, périodes reconnues équivalentes, majoration d'assurance) ;
- les trimestres validés par les autres régimes de base obligatoires français ;
- les périodes validées par les régimes des États membres de l'Union européenne pour les personnes qui relèvent du champ d'application personnel du règlement CE n° 883/2004 ;
- les périodes validées par les régimes des États parties à l'Espace économique européen et de la Confédération suisse pour les personnes qui relèvent du champ d'application personnel du règlement CEE n° 1408/71 ;
- les périodes validées par les régimes des États membres de l'Union européenne, à l'exception du Danemark, pour les ressortissants d'un État tiers (Circ. Unédic n° 2011-20 du 16/05/2011).
- Les périodes d'assurance et/ou d'emploi accomplies au Royaume-Uni sont prises en compte dans le cadre de l'Accord de commerce et de coopération entre l'Union européenne et le Royaume-Uni (JOUE L 444 du 31/12/2020).

Si les périodes déclarées sur la ou les attestation(s) d'employeur ne sont pas suffisantes (personnes ne justifiant pas de 100 trimestres d'affiliation au régime d'assurance chômage), une information complémentaire est sollicitée.

La décision de maintien des droits jusqu'à la retraite s'opère le jour où ces conditions sont satisfaites.

Exemple 9 - Maintien des droits jusqu'à la retraite



3.2. CAS RELEVANT DE L'INSTANCE PARITAIRE VISEE A L'ARTICLE L. 5312-10 DU CODE DU TRAVAIL

Lorsque les conditions susvisées sont remplies, la décision de maintien relève de la compétence de l'instance paritaire dans les deux cas suivants (Circ. Unédic relative à l'intervention des instances paritaires).

La fin de contrat de travail est intervenue par suite d'une démission (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 46 bis § 3)

Les allocataires dont les droits ont été ouverts à la suite de l'examen des circonstances de l'espèce par l'instance paritaire au titre de l'article 46 bis § 1^{er} du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 peuvent bénéficier du maintien jusqu'à l'âge de la retraite, sous réserve d'un accord de l'instance paritaire.

En revanche, le dossier des allocataires dont les droits ont été ouverts à la suite d'une démission considérée comme légitime en application de l'article 2 § 2 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 n'a pas à être soumis à l'instance paritaire. Il en est de même pour les allocataires dont les droits ont été ouverts à la suite d'une démission dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise (Fiche 2 bis).

Le licenciement est intervenu pendant la durée d'application d'une convention FNE (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 46 bis § 3)

Sont visés les salariés qui ont renoncé à adhérer à une convention du FNE conclue par leur employeur. Le licenciement pris en considération est celui qui précède l'ouverture de droits.

4. IMPUTATION DE CERTAINES PERIODES SUR LA DUREE D'INDEMNISATION

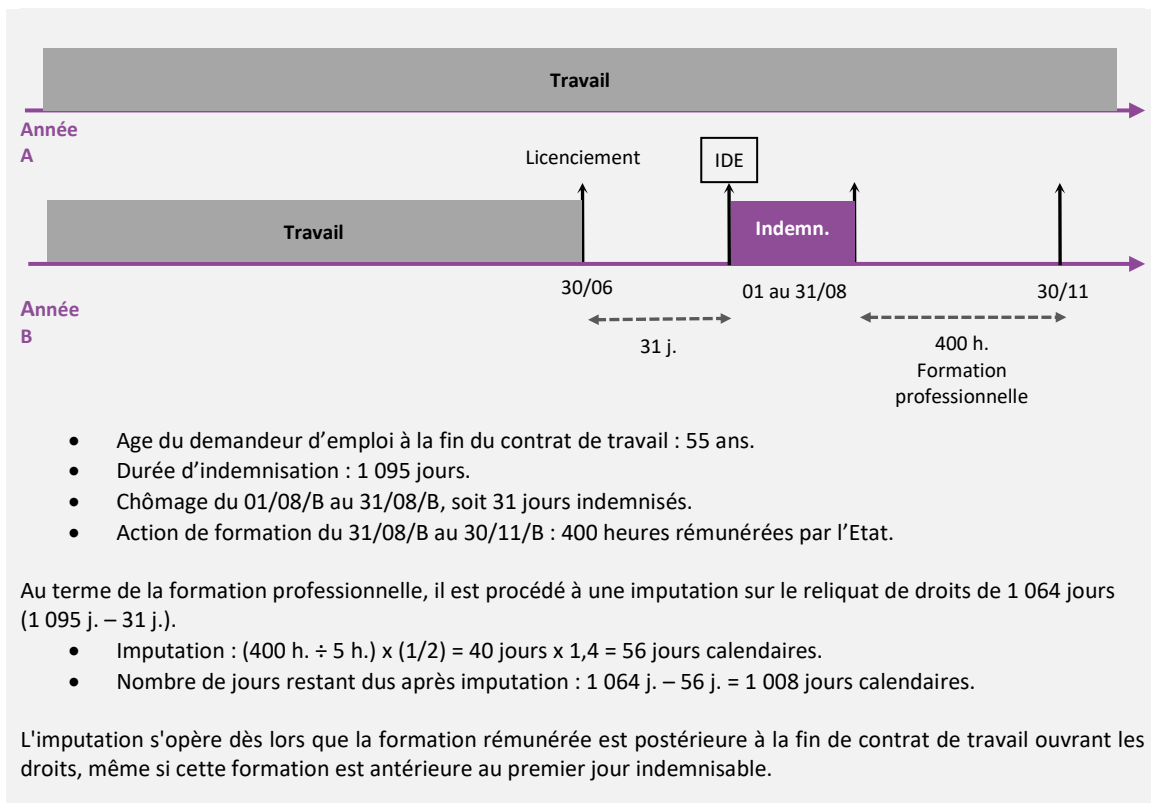
4.1. IMPUTATION PARTIELLE DES STAGES REMUNERES PAR L'ÉTAT OU LES REGIONS

En application de l'article L. 5422-2 du code du travail et de l'article 10 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797, les périodes de formation rémunérées par l'État ou les régions s'imputent sur la durée d'indemnisation afin de ne pas excéder la durée maximale d'indemnisation de 1 095 jours (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 9 § 1^{er} al.12), à raison d'une durée correspondant à la moitié de la durée de la formation, tout en permettant à ces personnes de se former.

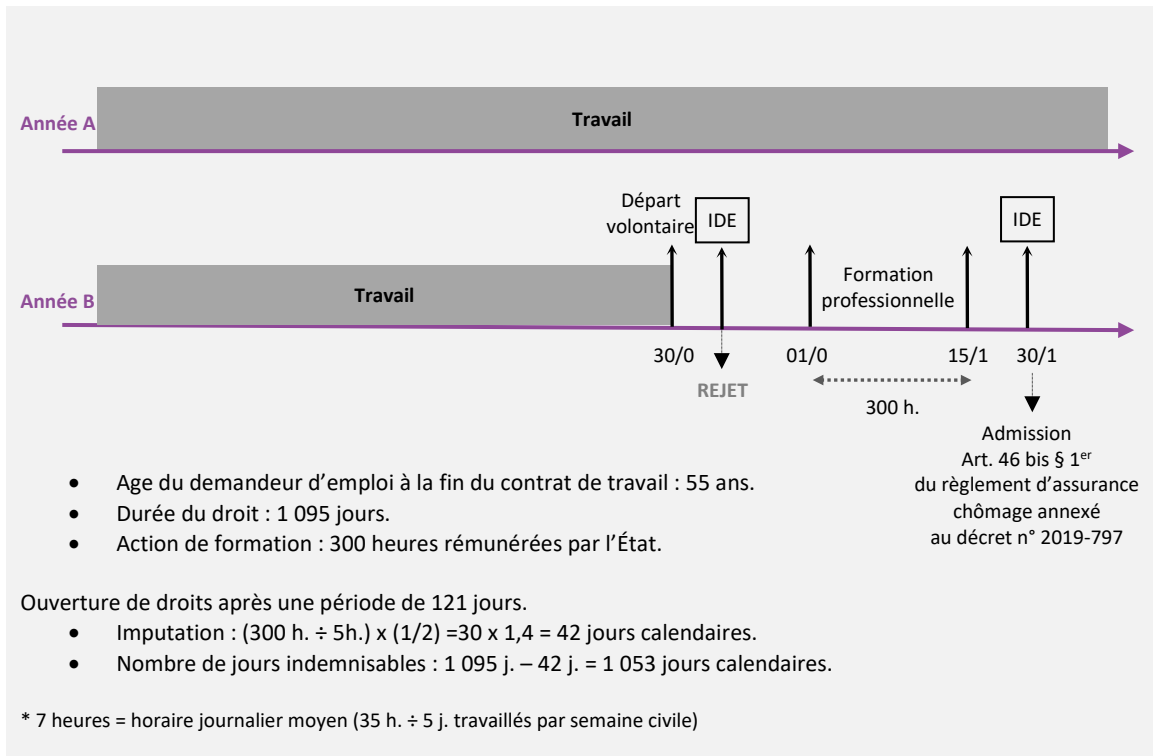
Pour les allocataires qui, à la date de l'entrée en stage, pouvaient encore prétendre à une durée de droit supérieure à 1 mois, la réduction ne peut conduire à un reliquat de droit inférieur à 30 jours calendaires (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 10).

Les périodes sont imputées sur les durées de façon chronologique.

Exemple 10 - Imputation d'actions de formation rémunérées par l'Etat (1)



Exemple 11 - Imputation d'actions de formation rémunérées par l'Etat (2)



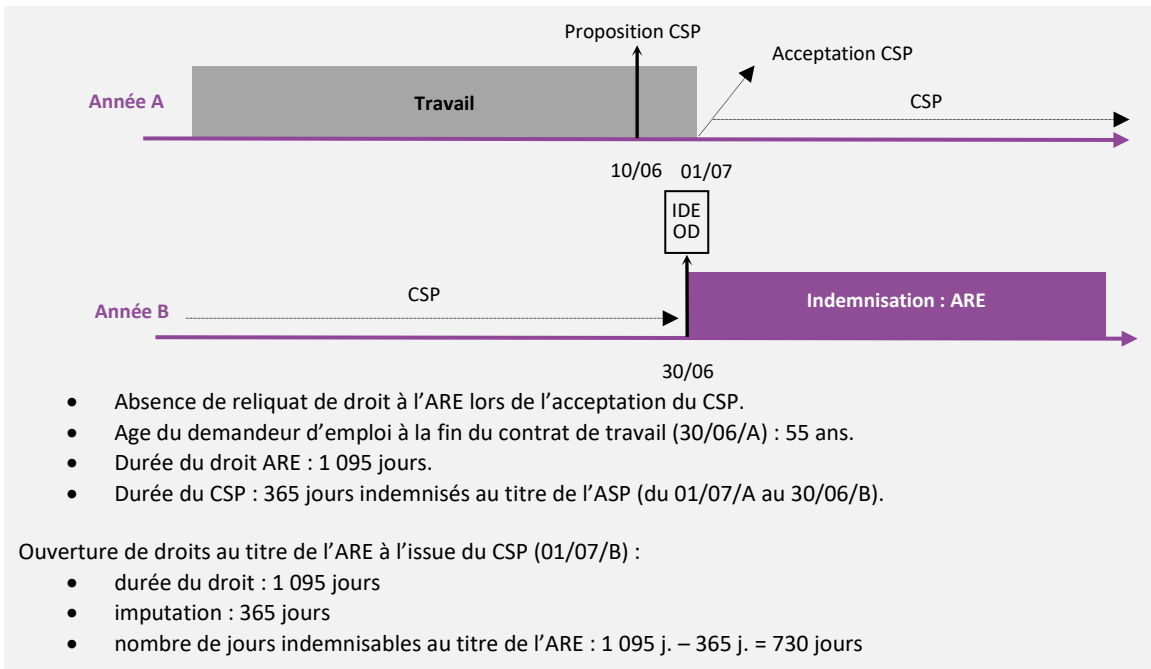
4.2. IMPUTATION DES DUREES DU CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (CSP) OU DU PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE (PAP)

Lorsqu'au terme du dispositif spécifique d'accompagnement et d'indemnisation - CSP ou PAP - consécutif à un licenciement pour motif économique ou spécifique, le salarié privé d'emploi n'est pas reclassé, il peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

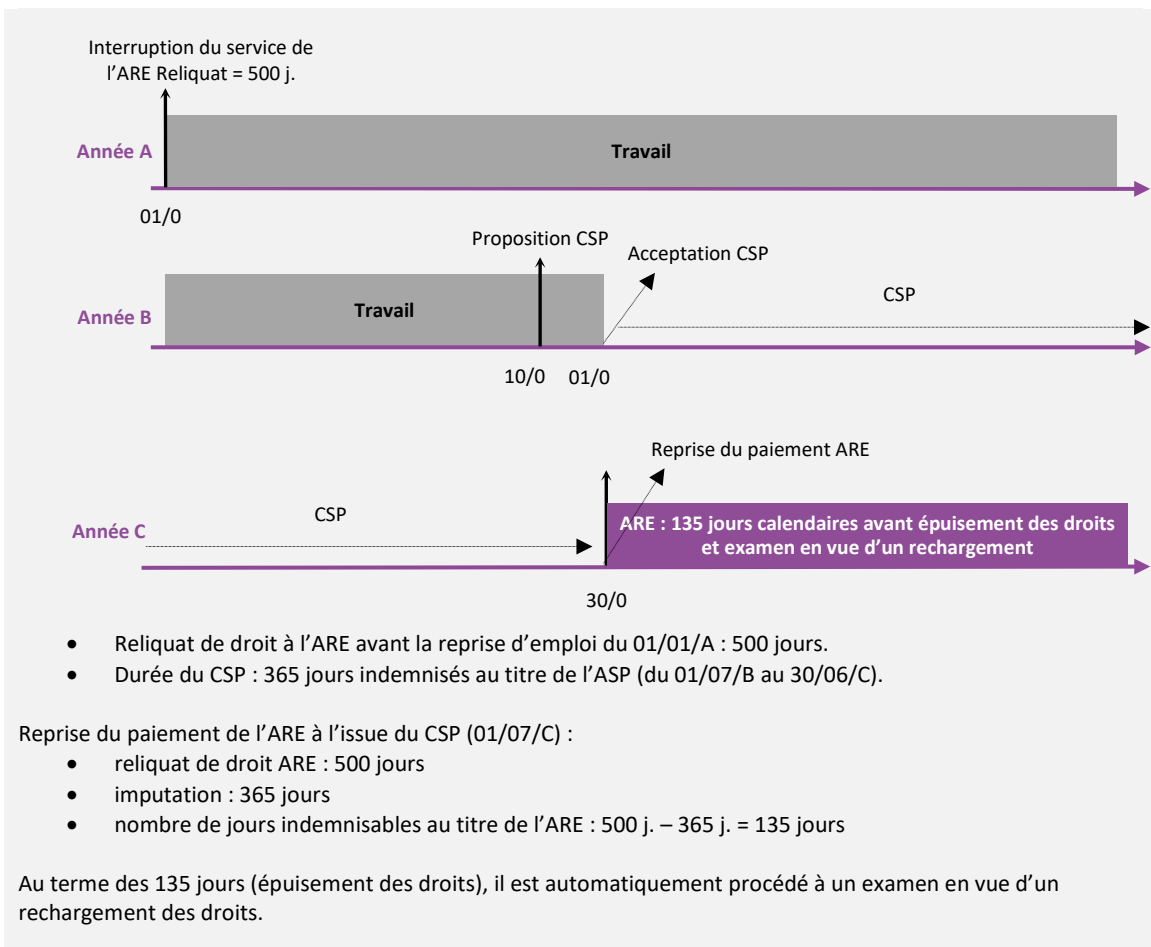
La durée d'indemnisation est alors diminuée du nombre de jours indemnisés au titre :

- ▶ du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) prévu aux articles L. 1233-65 et suivants du code du travail (C. trav., art. R. 5422-1 al.2 - Conv. CSP du 26/01/2015, art. 27 - Circ. Unédic n° 2016-09 du 27/01/2016) ;
- ▶ du parcours d'accompagnement personnalisé (PAP), prévu par la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique. Le PAP est proposé aux collaborateurs parlementaires licenciés pour un motif autre que personnel et pour lesquels la procédure de licenciement a été engagée à compter du 17 septembre 2017, sachant que la date d'engagement de la procédure est la date de la notification du licenciement par l'employeur (Décret n° 2017-1733 du 22/12/2017).

Exemple 12 - Imputation de la période de CSP (1)



Exemple 13 - Imputation de la période de CSP (2)



4.3. IMPUTATION DE LA DUREE REPRESENTEE PAR LE MONTANT DE L'AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE (ARCE)

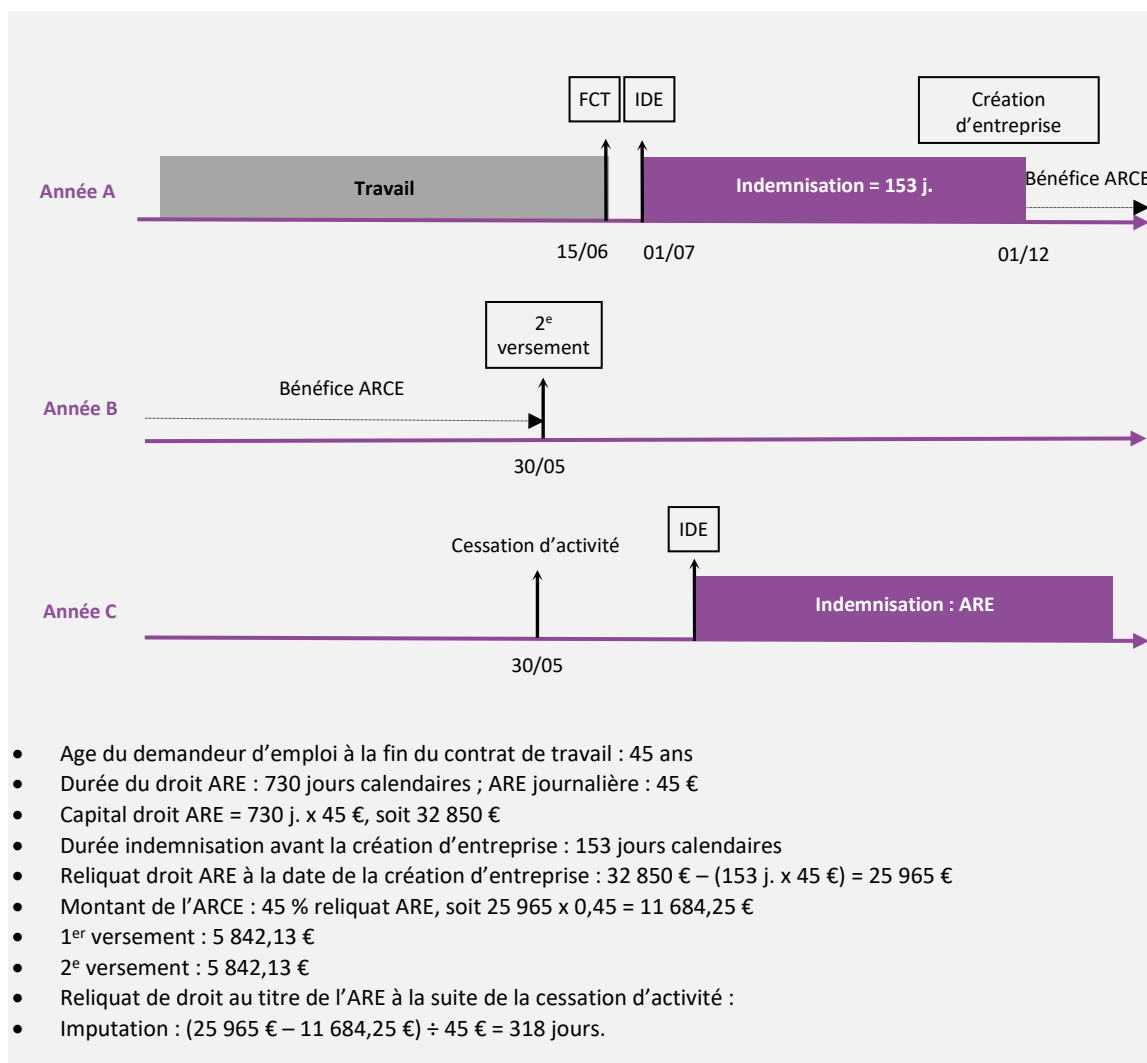
L'accompagnement personnalisé dont bénéficie chaque allocataire peut donner lieu au bénéfice de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 35).

La durée qui correspond au montant de l'aide versée est imputée sur le reliquat des droits restants au jour du premier versement de l'aide. Cette imputation est effectuée, le cas échéant, en priorité sur la part du reliquat qui est affectée par la dégressivité (Fiche 8, point 2.4).

Ainsi, pour un allocataire non concerné par le dispositif de dégressivité (Fiche 2, point 5), 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 arrondi au nombre entier, résultant du rapport entre le montant total brut de l'aide et le montant brut journalier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi afférent au reliquat ; en d'autres termes, le montant du reliquat de droit à l'ARE (AJ brute x nb de jours indemnifiables) restant dû après le ou les versements effectués au titre de l'ARCE est divisé par le montant de l'allocation journalière brute due au titre du reliquat (Fiche 8, point 2.4), et constitue la durée d'indemnisation restante dans ce cadre.

Ces modalités d'imputation de l'ARCE sont adaptées lorsque l'allocataire est concerné par le dispositif de dégressivité (Fiche 8).

Exemple 14 - Imputation de l'ARCE



- Age du demandeur d'emploi à la fin du contrat de travail : 45 ans
- Durée du droit ARE : 730 jours calendaires ; ARE journalière : 45 €
- Capital droit ARE = 730 j. x 45 €, soit 32 850 €
- Durée indemnisation avant la création d'entreprise : 153 jours calendaires
- Reliquat droit ARE à la date de la création d'entreprise : 32 850 € – (153 j. x 45 €) = 25 965 €
- Montant de l'ARCE : 45 % reliquat ARE, soit 25 965 x 0,45 = 11 684,25 €
- 1^{er} versement : 5 842,13 €
- 2^e versement : 5 842,13 €
- Reliquat de droit au titre de l'ARE à la suite de la cessation d'activité :
- Imputation : (25 965 € – 11 684,25 €) ÷ 45 € = 318 jours.

FICHE 4

POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION

1. DIFFERES D'INDEMNISATION	110
1.1. DIFFERE D'INDEMNISATION SPECIFIQUE (REGLEMENT D'ASSURANCE CHOMAGE 26/07/2019, ART. 21 § 1^{ER})	111
1.1.1. Assiette de calcul du différé d'indemnisation spécifique	111
1.1.1.1. Indemnités exclues de l'assiette	112
1.1.1.2. Indemnités ou sommes incluses dans l'assiette	117
1.1.2. Calcul du différé d'indemnisation spécifique	118
1.2. DIFFERE D'INDEMNISATION CONGES PAYES (REGLEMENT D'ASSURANCE CHOMAGE 26/07/2019, ART. 21 § 2) .	120
1.2.1. Détermination du différé d'indemnisation congés payés	120
1.2.2. Différé d'indemnisation congés payés et caisse de congés payés	120
1.2.3. Salariés liés par un contrat de travail prévu à l'article L. 1251-1 2° du code du travail	121
1.3. APPLICATION DES DEUX DIFFERES D'INDEMNISATION	121
1.3.1. Point de départ du différé d'indemnisation spécifique	121
1.3.2. Point de départ du différé d'indemnisation congés payés et articulation avec le différé d'indemnisation spécifique	123
1.3.3. Gestion des indemnités compensatrices de congés payés versées au demandeur d'emploi en cours d'indemnisation	125
1.3.4. Application des différés à toute prise en charge	126
2. DELAI D'ATTENTE (REGLEMENT D'ASSURANCE CHOMAGE 26/07/2019, ART. 22)	126
2.1. APPLICATION DU DELAI D'ATTENTE	126
2.2. POINT DE DEPART DU DELAI D'ATTENTE.....	127

FICHE 4

POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION

Le point de départ de l'indemnisation est fixé au terme d'un différé d'indemnisation spécifique, en cas de versement d'indemnités supra légales, augmenté d'un différé d'indemnisation congés payés et d'un délai d'attente de 7 jours. Cet ordonnancement des différés est modifié par le règlement d'assurance chômage du 26 juillet 2019.

En effet, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est destinée à compenser la perte de salaire pendant une période de chômage. Les différés d'indemnisation visent donc à limiter, sous certaines conditions, le cumul des sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail avec le revenu de remplacement accordé au titre de l'assurance chômage.

Ces mesures ne diminuent pas la durée d'indemnisation déterminée, mais elles décalent le point de départ de l'indemnisation et, en conséquence, son terme.

Les nouvelles règles déterminant le point de départ de l'indemnisation sont fixées aux articles 21 à 23 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019. Elles sont applicables aux travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} octobre 2021 ou dont la procédure de licenciement est engagée à compter de cette date.

Les principaux changements consistent en :

- ▶ la modification des modalités de calcul du différé congés payés, lequel tient désormais compte de la somme de toutes les indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion des fins de contrat de travail se situant au cours des 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits ;
- ▶ la modification de l'ordre d'application des différés, le différé d'indemnisation spécifique s'appliquant avant le différé congés payés.

1. DIFFERES D'INDEMNISATION

Selon l'article 21 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, le versement des allocations est reporté à l'expiration :

- ▶ d'un différé d'indemnisation spécifique (§ 1^{er}) : ce différé correspond au nombre de jours qui résulte de la division des sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail dont le montant ou les modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative, ou qui n'ont pas été allouées par le juge, par 95,8 (Circ. Unédic n° 2021-02 du 19/01/2021).

Ce diviseur est indexé sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur (voir point 1.1 ci-dessous).

Le différé d'indemnisation spécifique est limité à 150 jours calendaires, sauf en cas de prise en charge consécutive à une rupture pour motif économique du contrat de travail au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail, où il est limité à 75 jours calendaires ;

- ▶ d'un différé d'indemnisation congés payés (§ 2) limité à 30 jours calendaires : ce différé correspond (voir point 1.2 ci-dessous) :
 - en cas d'ouverture de droits ou de rechargement des droits, au nombre de jours qui résulte du quotient du montant total 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 ;
 - ou, en cas de reprise des droits, au 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. Ce différé d'indemnisation congés payés s'ajoute au différé d'indemnisation spécifique.

Les deux différés d'indemnisation sont applicables à toute prise en charge par l'assurance chômage : ouverture de droits, reprise de droits, rechargement des droits, révision du droit, bénéfice de l'ARCE, plus généralement lors de tout versement de l'allocation postérieurement à une fin de contrat de travail.

Les deux différés constituent des périodes préfixes ; ainsi, aucun évènement (par exemple, une période de maladie, une reprise d'emploi...) ne vient interrompre ces périodes.

En outre, pour les salariés qui utilisent le dispositif de la capitalisation, dans le cadre de conventions de congés conclues en application des articles R. 5111-2, R. 5123-2 et R. 5123-3 du code du travail, le différé est fonction du temps restant à courir jusqu'à la date qui aurait été celle du terme du paiement des allocations de congé susvisées, 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 immédiatement inférieur (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 21 § 3).

Enfin, le décret du 26 juillet 2019 prévoit qu'à la fin d'un contrat de travail, les bénéficiaires de l'ARCE dont l'activité non salariée est toujours en cours peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une reprise de leurs droits ARE, après application d'un différé (Fiche 8 - Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er}).

1.1. DIFFERE D'INDEMNISATION SPECIFIQUE (REGLEMENT D'ASSURANCE CHOMAGE 26/07/2019, ART. 21 § 1^{ER})

Les dispositions de l'article 21 § 1^{er} du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 sont applicables à toute fin de contrat de travail intervenue à compter du 1^{er} octobre 2021, quelle que soit sa qualification, à l'exception de celles pour lesquelles une procédure de licenciement a été engagée avant cette date.

Il y a lieu de déterminer les sommes à retenir pour le calcul du différé spécifique.

1.1.1. Assiette de calcul du différé d'indemnisation spécifique

L'assiette de calcul du différé d'indemnisation spécifique est constituée de toutes les indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail, à l'exception :

- ▶ de celles dont le montant ou les modalités de calcul résultent directement de l'application d'une disposition législative ;
- ▶ de celles allouées au salarié par le juge.

1.1.1.1. Indemnités exclues de l'assiette

Les développements qui suivent sont consacrés aux indemnités de rupture du contrat de travail les plus courantes.

L'indemnité légale de licenciement

Cette indemnité est versée aux salariés ayant une ancienneté au moins égale à 8 mois et qui ne sont pas licenciés pour faute grave ou lourde (C. trav., art. L. 1234-9).

Conformément à l'article R. 1234-1 du code du travail, l'indemnité légale de licenciement ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise, et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le taux de l'indemnité minimum de licenciement est le même, quel que soit le motif du licenciement (C. trav., art. R. 1234-2).

En cas de licenciement, l'indemnité légale est calculée sur la base de :

- ▶ 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- ▶ 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- ▶ la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- ▶ ou le tiers des 3 derniers mois. Si cette dernière formule est retenue, les primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel sont prises en compte au prorata (C. trav., art. R. 1234-4).

En cas de suspension du contrat de travail pour maladie au cours des 12 ou 3 derniers mois précédant le licenciement, le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois ou la moyenne mensuelle des 12 derniers mois (ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois) précédant l'arrêt de travail pour maladie (Cass. soc., 23/05/2017, n° 15-22.223).

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est librement fixée par les parties. Elle ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement (C. trav., art. L. 1237-13).

Lorsqu'elle correspond à ce montant, elle est exclue de l'assiette de calcul du différé spécifique.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle peut être versée aux fonctionnaires, aux agents contractuels à durée indéterminée de droit public, aux personnels affiliés au régime de retraite institué en application du décret du 5 octobre 2004 et aux praticiens en contrat à durée indéterminée relevant de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique.

Le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles fixe les règles relatives au montant plancher de l'indemnité, conformément à l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ainsi, le montant minimum de cette indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- ▶ un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- ▶ deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans ;
- ▶ un demi-mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans ;
- ▶ trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

Lorsqu'elle correspond à ce montant, elle est exclue de l'assiette de calcul du différé spécifique.

L'indemnité compensatrice de réduction du temps de travail

Par un arrêt du 31 octobre 2007 (Pourvoi n° 04-17096), la Chambre sociale de la Cour de Cassation a jugé que l'indemnité compensatrice conventionnelle de jours de congés liés à la réduction du temps de travail non pris par le salarié à la date de la rupture de son contrat de travail, n'était pas inhérente à la rupture du contrat de travail. En conséquence, elle n'entre pas dans l'assiette du différé d'indemnisation spécifique prévu à l'article 21 § 1^{er} du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019.

L'indemnité spéciale de licenciement

L'indemnité spéciale de licenciement prévue à l'article L. 1226-14 du code du travail est égale au double de l'indemnité légale de licenciement quelle que soit l'ancienneté du salarié. Elle est destinée aux accidentés du travail ou aux personnes atteintes d'une maladie professionnelle, dont le reclassement est impossible ou refusé par l'intéressé.

Elle est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail (C. trav., art. L. 1226-16).

L'indemnité de licenciement des journalistes

Cette indemnité, prévue à l'article L. 7112-3 du code du travail et suivants, est due aux journalistes lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture du contrat. Elle est également due aux journalistes démissionnaires en cas de cession ou cessation du journal ou de modification dans son orientation (C. trav., art. L. 7112-5).

Son montant est égal à un mois de rémunération par année d'ancienneté ou fraction d'année, sans pouvoir excéder 15 mensualités.

La part de l'indemnité de licenciement accordée aux journalistes (C. trav., art. L. 7112-3) qui excède 15 mois de salaire en application de l'article L. 7112-4 du code du travail est également exclue de l'assiette du différé d'indemnisation spécifique (CA Paris, 17/06/2021, n° 19/14425, 19/18454, 19/18440, 19/18438 et 19/18304).

L'indemnité de licenciement des assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes morales

Les assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé justifiant d'une ancienneté d'au moins 2 ans au service du même employeur bénéficiant, sauf faute grave, d'une indemnité légale de licenciement particulière prévue aux articles L. 423-12 et D. 423-4 du code de l'action sociale et des familles.

Le montant minimum de cette indemnité est égal, par année d'ancienneté, à deux dixièmes de la moyenne mensuelle des sommes perçues par les intéressés au titre des 6 meilleurs mois de salaire consécutifs versés par l'employeur qui les licencie.

L'indemnité de licenciement du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile

Cette indemnité, prévue à l'article L. 6523-4 du code des transports, est accordée, sauf en cas de faute grave, au personnel licencié sans droit à pension de retraite à jouissance immédiate. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée. Le taux et les modalités de calcul de cette indemnité sont fixés par voie réglementaire (C. aviation civile, art. R. 423-1) :

- ▶ pour le personnel des sections A, B et C, 1 mois de salaire mensuel minimum garanti par année de services dans l'entreprise, montant plafonné à 12 mensualités ;
- ▶ pour le personnel de la section D, un demi-mois de salaire mensuel minimum garanti par année de services dans l'entreprise, montant plafonné à 6 mensualités.

L'indemnité de clientèle des VRP

Les VRP perçoivent, selon les cas, l'indemnité de clientèle prévue à l'article L. 7313-13 du code du travail, une indemnité spéciale de rupture ou une indemnité de licenciement.

L'indemnité versée est exclue de l'assiette de calcul du différé pour le montant n'excédant pas l'indemnité légale de licenciement définie par l'article L. 1234-9 du code du travail.

L'indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail (C. trav., art. L. 1237-7).

L'indemnité de départ à la retraite

En application des articles L. 1237-9 et suivants du code du travail, tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour faire valoir son droit à la retraite a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article D. 1237-1 du code du travail :

- ▶ un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- ▶ un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- ▶ un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- ▶ deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, ou le tiers des 3 derniers mois si cette formule se révèle plus avantageuse pour le salarié. Si cette dernière formule est retenue, les primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel sont prises en compte au prorata (C. trav., art. D. 1237-2).

L'indemnité de fin de contrat à durée déterminée

Elle est due en cas de cessation du contrat de travail à durée déterminée provoquée par l'arrivée du terme. Son montant est, en principe, de 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat (C. trav., art. L. 1243-8).

Ce montant peut être limité à 6 % par une convention collective ou un accord collectif de branche étendu, en contrepartie notamment d'un accès privilégié à la formation professionnelle pour le salarié (C. trav., art. L. 1243-9).

Le contrat de travail à objet défini prévu à l'article L. 1242-2 6° du code du travail prévoit également une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute à la rupture du contrat de travail.

L'indemnité de fin de mission

Egale au moins à 10 % de la rémunération totale brute, elle est versée par l'entreprise de travail temporaire, lorsque le contrat de travail temporaire n'est pas renouvelé ou transformé en contrat à durée indéterminée par l'entreprise utilisatrice (C. trav., art. L. 1251-32).

L'indemnité forfaitaire de conciliation

En cas de litige, lors de la phase de conciliation devant le Conseil de prud'hommes prévue par l'article L. 1411-1 du code du travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir, ou le bureau de conciliation proposer, d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié, d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié (C. trav., art. L. 1235-1).

Ce barème est le suivant (C. trav., art. D. 1235-21) :

- ▶ 2 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à 1 an ;
- ▶ 3 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté au moins égale à 1 an, auxquels s'ajoute 1 mois de salaire par année supplémentaire jusqu'à 8 ans d'ancienneté ;
- ▶ 10 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 8 ans et moins de 12 ans ;
- ▶ 12 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 12 ans et moins de 15 ans ;
- ▶ 14 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 15 ans et moins de 19 ans ;
- ▶ 16 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 19 ans et moins de 23 ans ;
- ▶ 18 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 23 ans et moins de 26 ans ;
- ▶ 20 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 26 ans et moins de 30 ans ;
- ▶ 24 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté au moins égale à 30 ans.

Lorsque l'indemnité forfaitaire de conciliation correspond à un montant inférieur ou égal aux montants prévus par ce barème en fonction de l'ancienneté du salarié, elle est exclue de l'assiette de calcul du différé spécifique.

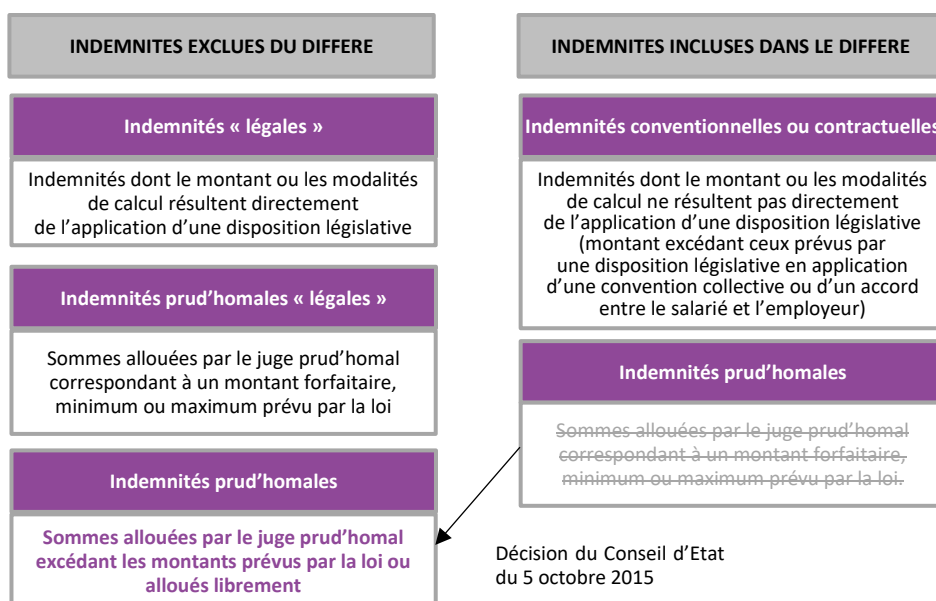
Les sanctions indemnitaires prévues par le code du travail

Il s'agit d'indemnités ou de sommes prévues par le législateur et accordées par le juge aux salariés en raison de l'irrégularité de la rupture de leur contrat de travail. Ces sommes, visant à réparer le préjudice subi par le salarié, sont exclues de l'assiette de calcul du différé.

Il s'agit, notamment :

- ▶ de l'indemnité accordée par le juge en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; son montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés à l'article L. 1235-3 du code du travail qui dépendent de l'ancienneté du salarié et du nombre de salariés employés habituellement par l'entreprise (voir barème figurant à cet article) ;
- ▶ de l'indemnité au moins égale à 1 mois de salaire, prévue par l'article L. 1245-2 du code du travail en cas de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ;
- ▶ des dommages et intérêts prévus à l'article L. 1243-4 du code du travail dont le montant est au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat initialement prévu, en cas de rupture anticipée à l'initiative de l'employeur, d'un contrat à durée déterminée ;
- ▶ de l'indemnité au moins égale à 1 mois de salaire, prévue par l'article L. 1251-41 du code du travail en cas de requalification d'un contrat de mission en contrat à durée indéterminée ;
- ▶ de l'indemnité au plus égale à 1 mois de salaire, prévue par l'article L. 1235-2 du code du travail en cas de licenciement irrégulier, c'est-à-dire lorsque la procédure de licenciement n'a pas été observée ;
- ▶ de l'indemnité au minimum égale à 1 mois de salaire, accordée par le juge en cas de non-respect de la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 du code du travail (C. trav., art. L. 1235-13) ;
- ▶ de l'indemnité au minimum égale à 6 mois de salaire, accordée par le juge au salarié qui, après un accident du travail ou une maladie professionnelle, est apte à la reprise du travail mais dont le licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à sa réintégration, ou qui est inapte à la reprise du travail mais dont le licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à son reclassement (C. trav., art. L. 1226-15) ;
- ▶ de l'indemnité accordée et calculée par le juge en fonction du préjudice subi en cas de non-respect, par l'employeur, des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative dans le cadre d'un licenciement pour motif économique (C. trav., art. L. 1235-12).

Pour mémoire, dans une décision du 5 octobre 2015 (Requêtes n° 383956, 383957 et 383958), le Conseil d'Etat a considéré que les modalités d'application du différé d'indemnisation spécifique, qui prenait en compte l'intégralité des indemnités allouées par le juge prud'homal, conduisaient à priver de leur droit à réparation du préjudice subi, les salariés visés à l'article L. 1235-5 du code du travail, licenciés sans cause réelle et sérieuse et comptant moins de 2 ans d'ancienneté ou employés par une entreprise de moins de onze salariés.



En tout état de cause, suite à l'instauration du barème d'indemnisation des salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est exclue de l'assiette du calcul du différé d'indemnisation spécifique.

1.1.1.2. Indemnités ou sommes incluses dans l'assiette

Principe

Les indemnités ou sommes inhérentes à une rupture de contrat, quelle que soit leur nature, dont le montant ou les modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application de dispositions législatives ou qui ne sont pas allouées par le juge au salarié, entrent dans l'assiette de calcul du différé spécifique de l'article 21 § 1^{er} du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019.

Il s'agit des indemnités ou sommes prévues par des dispositions autres que législatives.

Liste indicative :

- ▶ les indemnités de licenciement ou de rupture conventionnelle versées aux salariés ayant moins de 8 mois d'ancienneté ;
- ▶ l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (C. trav., art. L. 1237-13) pour la fraction excédant le montant de l'indemnité légale de licenciement ;
- ▶ l'indemnité conventionnelle de licenciement, pour la part dépassant les minima légaux ;
- ▶ les sommes prévues dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour la part dépassant les minima légaux ;
- ▶ les indemnités de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée versées à l'amiable pour la fraction excédant celle de l'article L. 1243-4 du code du travail ;
- ▶ l'indemnité de clientèle, l'indemnité spéciale de rupture ou l'indemnité de licenciement accordée aux VRP, pour la part dépassant l'indemnité légale de licenciement ;
- ▶ l'indemnité de licenciement accordée aux assistants maternels ou familiaux, au personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile, pour la part dépassant l'indemnité légale de licenciement applicable à ces professions ;

- ▶ les indemnités de non-concurrence : lorsque le versement de l'indemnité de non-concurrence est échelonné, le versement de cette indemnité est subordonné au respect de la clause de non-concurrence par l'ancien salarié. Par conséquent, lors du traitement du dossier, il est tenu compte de la seule première échéance, sous réserve que l'intéressé s'engage à indiquer le montant de l'indemnité reçue lors de chaque versement. Lors de ces versements ultérieurs, un décalage mois par mois est déterminé. Cependant, l'addition de ces différés d'indemnisation fractionnés ne doit pas conduire à appliquer un différé d'indemnisation global supérieur à 150 jours.
- ▶ l'indemnité forfaitaire de conciliation pour la part excédant le montant résultant de l'application du barème prévu par l'article D. 1235-21 du code du travail en fonction de l'ancienneté du salarié ;
- ▶ les indemnités transactionnelles versées au moment de la rupture du contrat de travail ou postérieurement à la fin de contrat de travail ;
- ▶ les indemnités transactionnelles versées en application d'un accord transactionnel homologué par le bureau d'orientation et de conciliation conformément à l'article R. 1471-1 du code du travail (l'homologation d'une transaction par le BCO a pour effet de lui conférer force exécutoire ; l'indemnité n'est pas allouée par le juge qui ne fait que « constater » l'accord entre les parties, cet accord portant notamment sur les montants précis des indemnités prévues par l'accord transactionnel).

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 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, qu'elles soient versées en exécution d'une décision de justice, à l'amiable ou à titre transactionnel.

1.1.2. Calcul du différé d'indemnisation spécifique

Modalités de calcul

Le différé spécifique est calculé de la manière suivante : la totalité des indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail, réduite de la somme des indemnités légales et obligatoires dont le taux et les modalités de calcul résultent directement d'une disposition législative (IL) et des indemnités allouées par le juge, est divisée par 95,8 (Valeur au 01/01/2021).

La valeur de ce diviseur est indexée sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur.

$$\text{Différé spécifique} = \frac{\text{Somme des indemnités ou sommes inhérentes à la rupture – indemnités légales et obligatoires – indemnités allouées par le juge}}{95,8}$$

Le nombre de jours du différé spécifique correspond au nombre entier obtenu.

Durée maximale

Le nombre entier de jours du différé d'indemnisation spécifique ainsi obtenu ne peut pas dépasser 150 jours calendaires (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 21 § 1^{er} al.3).

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail (Rupture du contrat de travail pour motif économique), le nombre entier de jours du différé spécifique est plafonné à 75 jours calendaires (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 21 § 1^{er} al.4).

Exemple 1 - Détermination du différé d'indemnisation spécifique

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle et suite à un contentieux prud'homal, un salarié perçoit une somme totale de 30 000 €.

Les indemnités légales et obligatoires représentent 10 000 € de cette somme totale et les sommes inhérentes à la rupture allouées par le juge 8 000 €.

⇒ Différé spécifique = $(30\,000\text{ €} - 10\,000\text{ €} - 8\,000\text{ €}) \div 95,8 = 125,26$ jours, arrondi à 125 jours.

Exemple 2 - Plafonnement du différé d'indemnisation spécifique à 150 jours

Dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel, un salarié perçoit une somme totale de 50 000 €. Les indemnités légales et obligatoires représentent 30 000 € de cette somme totale.

Différé spécifique = $(50\,000\text{ €} - 30\,000\text{ €}) \div 95,8 = 208,76$ jours, arrondi à 208 jours.

⇒ Le différé d'indemnisation spécifique est limité à 150 jours calendaires.

Exemple 3 - Plafonnement du différé d'indemnisation spécifique à 75 jours

Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, un salarié perçoit une somme totale de 20 000 €. Les indemnités légales et obligatoires représentent 10 000 € de cette somme totale.

Différé spécifique = $(20\,000\text{ €} - 10\,000\text{ €}) \div 95,8 = 104,38$ jours, arrondi à 104 jours.

⇒ Le différé d'indemnisation spécifique est limité à 75 jours calendaires.

Salarié ayant travaillé à l'étranger

Dans l'hypothèse où un salarié a occupé un emploi à l'étranger, il convient de reconstituer le montant théorique de l'indemnité légale de licenciement que l'intéressé aurait perçue en France pour une ancienneté comparable.

Cette indemnité « *équivalente* » est établie en appliquant les règles de calcul prévues par les dispositions légales, à la moyenne mensuelle des salaires perçus :

- ▶ au cours des 12 derniers mois, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, au cours de l'ensemble des mois précédant la fin de contrat de travail ;
- ▶ ou au cours des 3 derniers mois civils précédant la fin du contrat de travail.

Ainsi, entre dans l'assiette la somme obtenue par différence entre l'indemnité portée sur l'attestation d'employeur habituelle, le document portable U1 ou l'imprimé E 301, et l'indemnité légale ainsi reconstituée.

1.2. DIFFERE D'INDEMNISATION CONGES PAYES (REGLEMENT D'ASSURANCE CHOMAGE 26/07/2019, ART. 21 § 2)

1.2.1. Détermination du différé d'indemnisation congés payés

Le différé d'indemnisation congés payés est déterminé différemment selon le contexte d'examen :

- ▶ en cas d'ouverture de droits ou de rechargement, la durée du différé d'indemnisation congés payés est calculée en divisant la somme 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 déterminé dans les conditions fixées à l'article 13 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 21 § 2 al.2) :

$$\frac{\sum \text{ICCP versées à l'occasion des FCT situées dans les 182 jours précédant la dernière FCT}}{\text{SJR}} = \text{Nombre de jours de différé}$$

- ▶ en cas de reprise des droits, la durée du différé est déterminée à partir du nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion des 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 pour les cas d'ouverture de droits (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 21 § 2 al.3).

Le nombre de jours ainsi déterminé est arrondi au nombre entier inférieur.

Le résultat est plafonné à 30 jours calendaires, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. En conséquence, le différé congés payés ne peut jamais excéder 30 jours calendaires, en cohérence avec les dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail.

1.2.2. Différé d'indemnisation congés payés et caisse de congés payés

Pour les salariés relevant d'une caisse de congés payés visée à l'article L. 3141-32 du code du travail, le différé d'indemnisation est déterminé à partir du nombre de jours correspondant aux congés payés acquis au titre du dernier emploi, ce nombre de jours étant déterminé par la caisse elle-même (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 21 § 2 al.4).

Dans cette situation, la période de référence « *congés payés* » s'étend du 1^{er} avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours (C. trav., art. R. 3141-4). Au cours de cette période, l'intéressé a droit à 2,5 jours ouvrables de congé par mois de travail ; si, après totalisation, le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur (C. trav., art. L. 3141-7).

1.2.3. Salariés liés par un contrat de travail prévu à l'article L. 1251-1 2° du code du travail

Les salariés visés à l'article L. 1251-1 2° du code du travail relèvent désormais des dispositions du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 pour toutes les règles d'indemnisation, y compris celles relatives aux modalités de calcul des différés d'indemnisation (Différés congés payés et spécifique).

1.3. APPLICATION DES DEUX DIFFERES D'INDEMNISATION

Les différés d'indemnisation spécifique et de congés payés sont déterminés au regard de toutes les fins de contrat de travail se situant dans les 182 jours calendaires précédant la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits :

- ▶ chacune des fins de contrat de travail situées dans cette période donne lieu au calcul d'un différé d'indemnisation spécifique ;
- ▶ les ICCP versées à l'occasion de toutes les fins de contrat de travail situées dans cette période donnent lieu au calcul d'un seul et unique différé congés payés.

1.3.1. Point de départ du différé d'indemnisation spécifique

L'application du différé d'indemnisation spécifique obéit aux principes suivants :

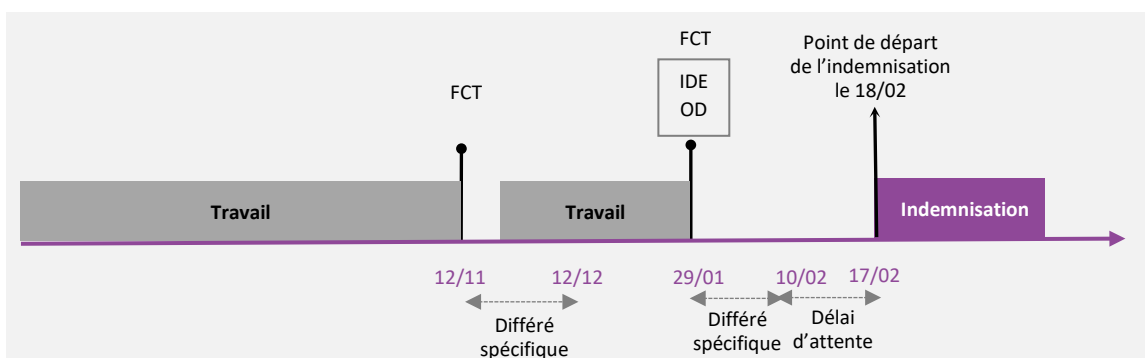
- ▶ un différé d'indemnisation spécifique court à compter du lendemain de chacune des fins de contrat de travail, situées dans les 182 jours calendaires précédant la dernière fin de contrat de travail, et ayant donné lieu au versement d'indemnités de rupture supra-légales (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 21 § 1^{er}, art. 23 § 1^{er} al.1) ;
- ▶ le point de départ de l'indemnisation est déterminé en prenant en compte le différé d'indemnisation spécifique qui expire le plus tardivement (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 21 § 1^{er}, art. 23 § 1^{er} al.1).

Les indemnités versées à l'occasion de chaque fin de contrat de travail située dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail donnent chacune lieu au calcul d'un différé d'indemnisation spécifique.

Chacun de ces différés d'indemnisation spécifique court à compter du lendemain de la fin de contrat de travail à laquelle il se rapporte (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 21 § 1^{er} al.1).

Le différé d'indemnisation spécifique applicable est celui qui expire le plus tardivement (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 23 § 1^{er}).

Exemple 4 - Prise en compte des fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière



Un salarié privé d'emploi s'inscrit comme demandeur d'emploi le 30/01 suite à une fin de contrat de travail du 29/01. Dans les 182 jours la précédant se situe une fin de contrat de travail à la date du 12/11.

Au titre de la fin de contrat de travail du 12/11, le demandeur d'emploi a perçu une indemnité supra-légale donnant lieu à un différé d'indemnisation spécifique du 13/11 au 12/12.

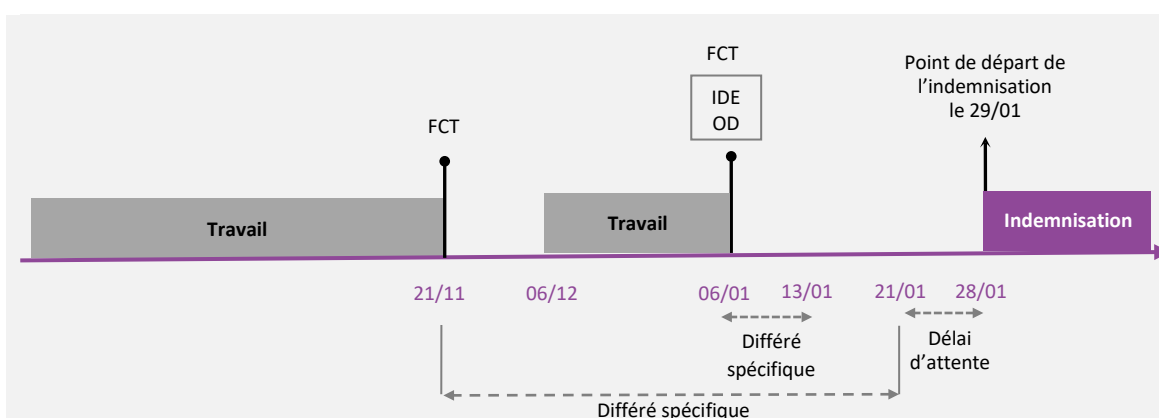
Au titre de la fin de contrat de travail du 29/01, il a perçu une indemnité supra-légale donnant lieu à un différé d'indemnisation spécifique du 30/01 au 10/02.

Le différé expirant le plus tardivement est le différé d'indemnisation spécifique afférent à la FCT du 29/01 ; il expire le 10/02.

Le délai d'attente de 7 jours vient s'y ajouter du 11/02 au 17/02.

⇒ Le point de départ de l'indemnisation se situe au 18/02.

Exemple 5 - Prise en compte des fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière



Un salarié privé d'emploi s'inscrit comme demandeur d'emploi le 07/01 suite à une fin de contrat de travail du 06/01. Dans les 182 jours la précédant se situe une fin de contrat de travail le 21/11.

Au titre de la fin de contrat de travail du 21/11, le demandeur d'emploi a perçu une indemnité supra-légale donnant lieu à un différé d'indemnisation spécifique du 22/11 au 21/01.

Au titre de la fin de contrat de travail en date du 06/01, il a perçu une indemnité supra-légale donnant lieu à un différé d'indemnisation spécifique du 07/01 au 13/01.

Le différé d'indemnisation spécifique fixé au titre de la FCT du 21/11 se superpose avec le différé d'indemnisation spécifique afférent à la FCT du 06/01.

Le différé expirant le plus tardivement est le différé d'indemnisation spécifique fixé au titre de la FCT du 21/11 ; il expire le 21/01.

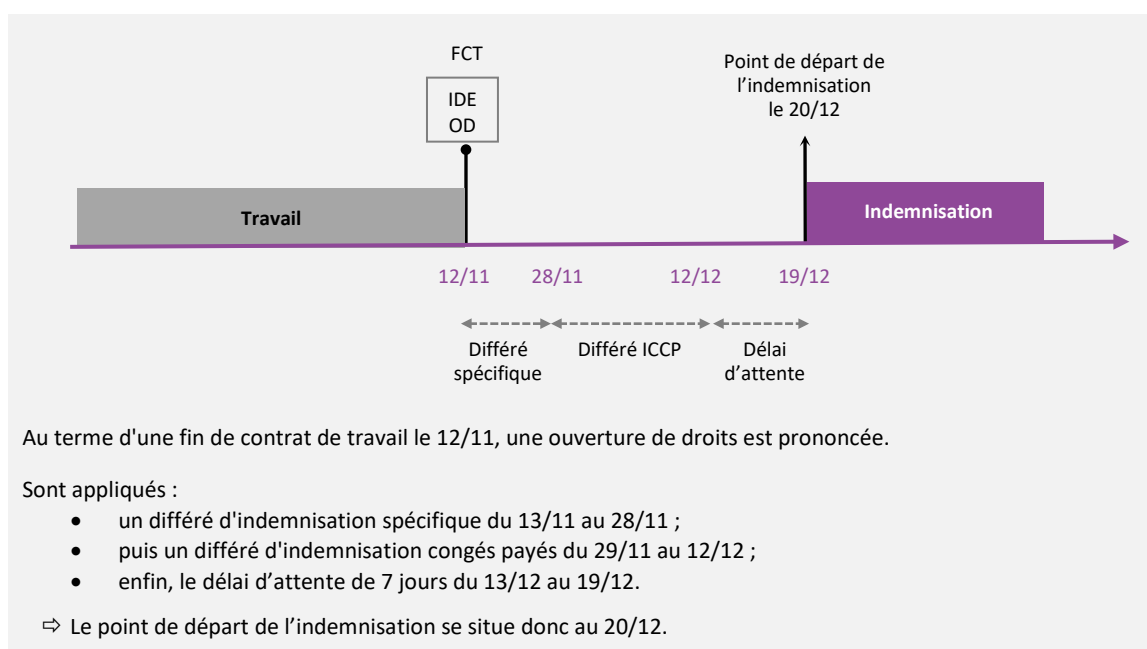
Le délai d'attente de 7 jours vient s'y ajouter du 22/01 au 28/01.

⇒ Le point de départ de l'indemnisation se situe au 29/01.

Le différé d'indemnisation spécifique visé à l'article 21 § 1^{er} du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 est augmenté, le cas échéant, du différé d'indemnisation congés payés (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 21 § 2).

Lorsque les deux différés d'indemnisation sont applicables, le différé d'indemnisation spécifique court à compter du lendemain de la fin de contrat de travail et le différé d'indemnisation congés payés vient s'y ajouter.

Exemple 6 - Ordonnancement des différés et du délai d'attente



1.3.2. Point de départ du différé d'indemnisation congés payés et articulation avec le différé d'indemnisation spécifique

L'application du différé d'indemnisation congés payés obéit aux principes suivants :

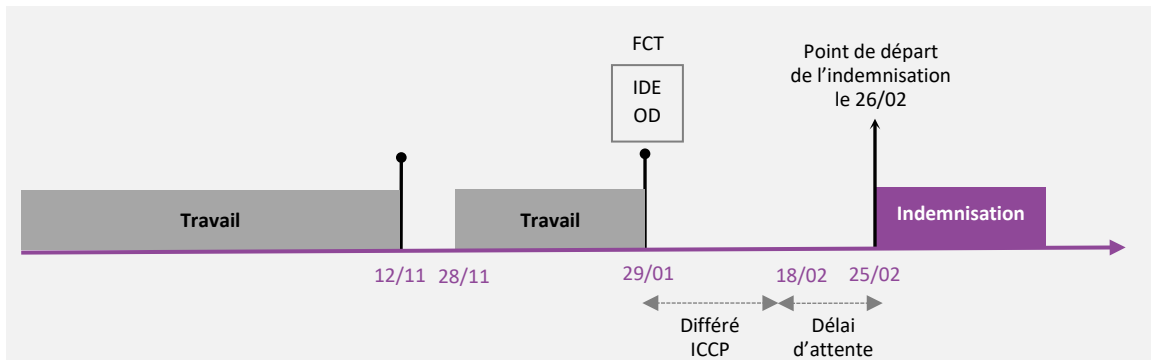
- ▶ le différé d'indemnisation congés payés court au plus tôt à compter :
 - du lendemain de la dernière fin de contrat de travail précédant la prise en charge,
 - ou du lendemain de l'expiration du différé d'indemnisation spécifique (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 21 § 2, art. 23 § 1^{er}) ;
- ▶ pour le calcul de ce différé d'indemnisation congés payés, sont prises en compte toutes les ICCP versées au titre de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 21 § 2, art. 23 § 1^{er}).

Les indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de chaque fin de contrat de travail située dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail donnent lieu au calcul d'un unique différé d'indemnisation congés payés.

En cas d'application d'un différé d'indemnisation spécifique, le différé d'indemnisation congés payés court à compter du lendemain de l'expiration du différé d'indemnisation spécifique.

En l'absence de différé d'indemnisation spécifique, le différé d'indemnisation congés payés court à compter du lendemain de la dernière fin de contrat de travail précédant la prise en charge (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 21 § 2, art. 23 § 1^{er}).

Exemple 7 - Application du différé d'indemnisation congés payés en l'absence de différé d'indemnisation spécifique



Un salarié privé d'emploi s'inscrit comme demandeur d'emploi le 30/01 suite à une fin de contrat de travail du 29/01. Son SJR s'élève à 50 €.

Dans les 182 jours précédant sa fin de contrat de travail du 29/01, se situe une fin de contrat de travail à la date du 12/11.

Au titre de la fin de contrat de travail du 12/11, le demandeur d'emploi a perçu une indemnité compensatrice de congés payés d'un montant de 750 €.

Au titre de la fin de contrat de travail du 29/01, le demandeur d'emploi a perçu une indemnité compensatrice de congés payés d'un montant de 250 €.

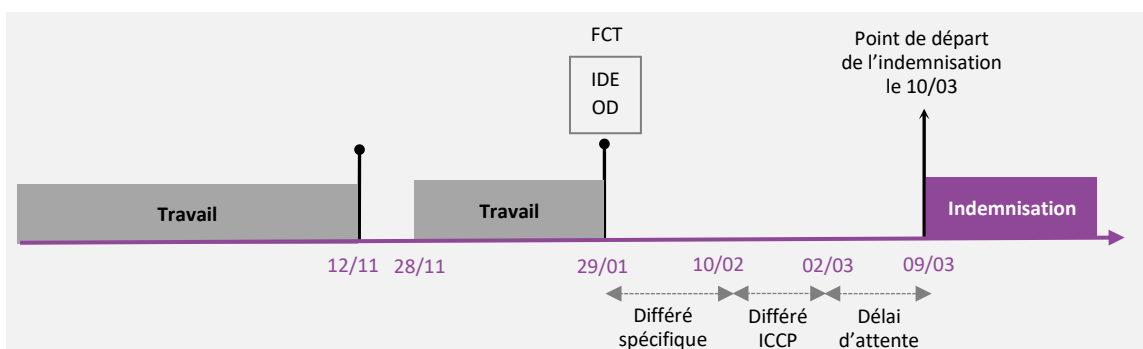
Le différé d'indemnisation congés payés est calculé à partie des ICCP versées au titre des fins de contrat de travail du 12/11 et du 29/01 et correspond à 20 jours de différé d'indemnisation congés payés $[(750 + 250) \div 50 = 20]$.

Il court du 30/01 au 18/02.

Le délai d'attente de 7 jours vient s'y ajouter du 19/02 au 25/02.

⇒ Le point de départ de l'indemnisation se situe au 26/02.

Exemple 8 - Application du différé d'indemnisation congés payés en présence d'un différé d'indemnisation spécifique



Un salarié privé d'emploi s'inscrit comme demandeur d'emploi le 30/01 suite à une fin de contrat de travail du 29/01. Son SJR s'élève à 50 €.

Dans les 182 jours précédant sa fin de contrat de travail du 29/01 se situe une fin de contrat de travail à la date du 12/11.

Au titre de la fin de contrat de travail du 12/11, le demandeur d'emploi a perçu une indemnité compensatrice de congés payés d'un montant de 750 €.

Au titre de la fin de contrat de travail du 29/01, le demandeur d'emploi a perçu une indemnité supra-légale donnant lieu à un différé d'indemnisation spécifique du 30/01 au 10/02 et une indemnité compensatrice de congés payés d'un montant de 250 €.

Le différé d'indemnisation congés payés est calculé à partie des ICCP versées au titre des fins de contrat de travail du 12/11 et du 29/01 et correspond à 20 jours de différé d'indemnisation congés payés $[(750 + 250) \div 50 = 20]$. Il s'ajoute au différé d'indemnisation spécifique expirant le 10/02 et court du 11/02 au 02/03 (pour un mois de février comptant 29 jours).

Le délai d'attente de 7 jours vient s'y ajouter du 03/03 au 09/03.

⇒ Le point de départ de l'indemnisation se situe au 10/03.

1.3.3. Gestion des indemnités compensatrices de congés payés versées au demandeur d'emploi en cours d'indemnisation

L'article 21 § 2 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 prévoit qu'il n'est pas procédé à la détermination du différé correspondant à une indemnité compensatrice de congés payés lorsque celle-ci a déjà été prise en considération pour le calcul du nombre mensuel de jours indemnisables déterminé dans le cadre de la mise en œuvre du cumul ARE et rémunérations ou lorsqu'elle a déjà servi à un précédent différé. Ainsi, en application de l'article 31 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, il n'est pas procédé à la détermination du différé correspondant à cette indemnité.

Par ailleurs, en cours de versement des allocations, les indemnités compensatrices de congés payés sont prises en compte dans les règles de cumul appliquées en cas de reprise d'activité (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 31 - Fiche 7, point 2.) : lorsque les règles de cumul incluent la prise en compte des indemnités compensatrices de congés payés, le différé d'indemnisation congés payés est considéré comme appliqué.

1.3.4. Application des différés à toute prise en charge

Les différés d'indemnisation sont applicables à toute prise en charge : ouverture de droits, rechargement des droits (Fiche 6, point 3.3.3), reprise des droits, révisions des droits, bénéfice de l'ARCE (Fiche 8, point 2.3.2) et plus généralement lors de tout versement des allocations postérieurement à une fin de contrat de travail.

Ainsi, la situation de l'intéressé est examinée afin de déterminer l'indemnisation au regard de toutes les sommes éventuellement perçues au titre des fins de contrat de travail intervenues antérieurement.

Les différés s'appliquent dès lors que les sommes entrant dans leur assiette de calcul n'ont pas déjà été prises en considération pour l'application des différés lors d'une précédente prise en charge.

2. DELAI D'ATTENTE (REGLEMENT D'ASSURANCE CHOMAGE 26/07/2019, ART. 22)

2.1. APPLICATION DU DELAI D'ATTENTE

L'article 22 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 prévoit le report de la prise en charge au terme d'un délai d'attente de 7 jours calendaires (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 22 al.1).

Ce délai d'attente constitue une mesure générale applicable à tous les allocataires. Il est ainsi applicable à toute prise en charge par l'assurance chômage : ouverture de droits, bénéfice de l'ARCE, reprise du paiement de l'allocation (Fiche 6, point 1.5) et rechargement des droits (Fiche 6, point 3.3.3).

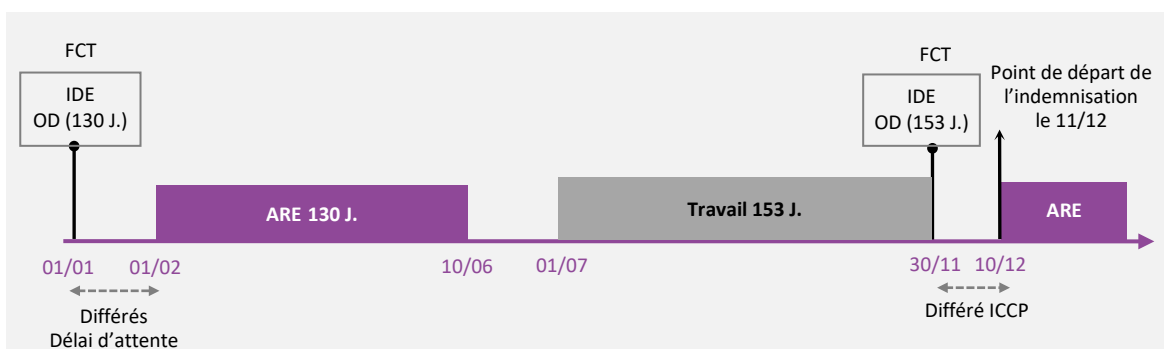
Toutefois, le délai d'attente ne peut excéder 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois (Règlement d'assurance chômage issu du décret n° 2019-797, art. 22). En tout état de cause, plusieurs délais d'attente de 7 jours calendaires ne peuvent donc être appliqués sur une même période de 12 mois.

Le point de départ de cette période de 12 mois correspond au premier jour du délai d'attente observé dans le cadre d'une précédente prise en charge. Cette date ne peut être antérieure à l'inscription comme demandeur d'emploi ou à la dernière actualisation précédant le dépôt de la demande d'allocations (Fiche 13, point 1).

En revanche, le délai d'attente demeure applicable s'il n'a, de fait, pas commencé à courir lors d'une précédente prise en charge, notamment parce qu'il n'y a pas eu indemnisation. Il en est ainsi, par exemple, lorsque l'allocataire a immédiatement retrouvé un emploi.

Enfin, le délai d'attente est un délai préfix dont le cours ne peut être ni interrompu, ni suspendu, quelles que soient les circonstances.

Exemple 9 - Application d'un seul délai d'attente de 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie le 01/01 d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 130 jours.

Les deux différés et le délai d'attente, représentant une durée totale de 31 jours, sont appliqués.

Le point de départ de l'indemnisation se situe au 01/02.

L'allocataire est indemnisé 130 jours et atteint la fin de ses droits le 10/06.

L'intéressé reprend le 01/07 une activité salariée dont il est involontairement privé le 30/11 après 153 jours de travail.

Il se réinscrit comme demandeur d'emploi et bénéficie d'une nouvelle ouverture de droits pour une durée de 153 jours.

Au titre de la fin de contrat de travail du 30/11, il a perçu une indemnité compensatrice de congés payés donnant lieu à un différé d'indemnisation congés payés du 01/12 au 10/12.

En revanche, le délai d'attente de 7 jours calendaires ne s'applique pas car l'ouverture de droits intervient moins de 12 mois après une précédente prise en charge dans le cadre de laquelle il a été appliqué.

⇒ Le point de départ de l'indemnisation se situe au 11/12.

2.2. POINT DE DEPART DU DELAI D'ATTENTE

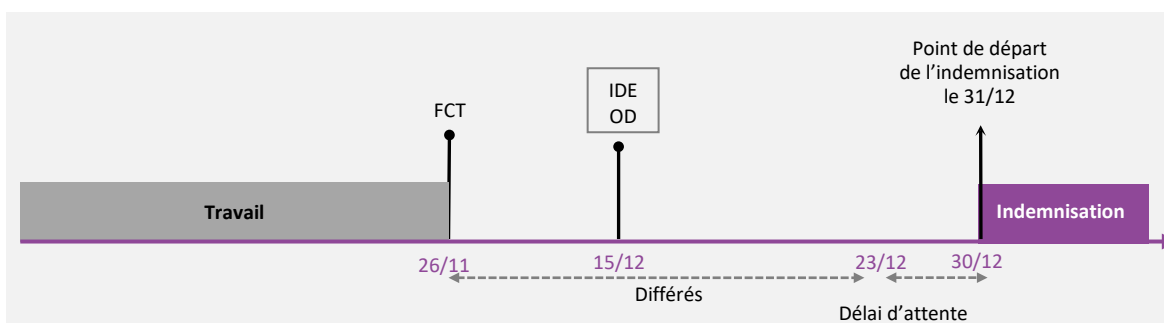
Le point de départ du délai d'attente est fixé (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 23 § 2) :

- ▶ au lendemain du différé d'indemnisation spécifique et du différé d'indemnisation congés payés applicables, si l'intéressé est inscrit comme demandeur d'emploi à cette date et si les autres conditions d'attribution des allocations sont remplies ;
- ▶ au jour de l'inscription comme demandeur d'emploi, si celle-ci a lieu à l'issue du différé d'indemnisation spécifique et du différé d'indemnisation congés payés, ou à partir du jour où toutes les conditions d'attribution des allocations sont satisfaites.

En tout état de cause, 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 à la date du premier jour du mois au cours duquel la demande d'allocations a été déposée (Fiche 13). Si les conditions d'ouverture de droits ne sont pas réunies à cette date, le point de départ du versement des allocations est fixé au lendemain de la fin de contrat de travail précédant immédiatement le dépôt de la demande d'allocations.

Lorsqu'en application de l'article 26 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, un demandeur d'emploi bénéficie d'une reprise d'un reliquat de droits après avoir bénéficié de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise prévue à l'article 35 du même règlement, le délai d'attente court au plus tôt au lendemain du terme du différé ARCE (Fiche 8).

Exemple 10 - Point de départ du délai d'attente au lendemain du différé d'indemnisation spécifique et du différé d'indemnisation congés payés



Un salarié privé d'emploi s'inscrit comme demandeur d'emploi le 15/12, suite à une fin de contrat de travail le 26/11.

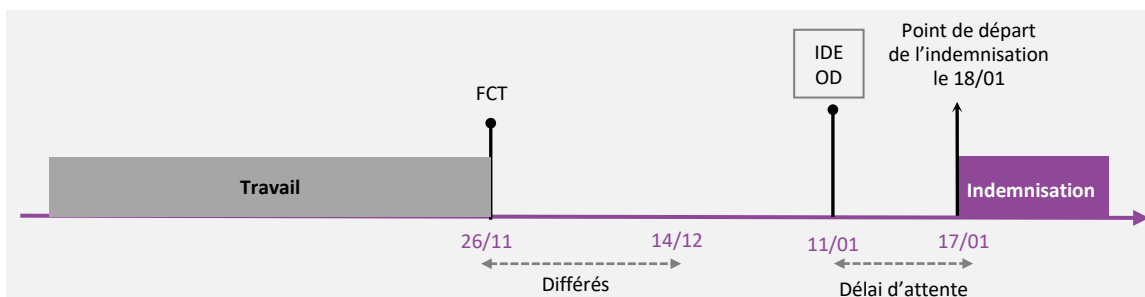
Dans le cadre de la rupture de son contrat de travail, le salarié privé d'emploi a perçu une indemnité supra-légale et une indemnité compensatrice de congés payés donnant lieu à l'application des deux différés d'indemnisation pendant la période courant du 27/11 au 23/12.

L'inscription comme demandeur d'emploi a eu lieu pendant la période d'application des différés d'indemnisation.

L'intéressé étant inscrit lors de l'expiration des différés, le délai d'attente de 7 jours calendaires commence à courir au lendemain de ceux-ci, soit du 24/12 au 30/12.

⇒ Le point de départ de l'indemnisation se situe au 31/12.

Exemple 11 - Point de départ du délai d'attente au plus tôt au jour de l'inscription comme demandeur d'emploi



Un salarié privé d'emploi s'inscrit comme demandeur d'emploi le 11/01, suite à une fin de contrat de travail le 26/11.

Dans le cadre de la rupture de son contrat de travail, le salarié privé d'emploi a perçu une indemnité supra légale et une indemnité compensatrice de congés payés donnant lieu à l'application des deux différés d'indemnisation pendant la période courant du 27/11 au 14/12.

L'inscription comme demandeur d'emploi a eu lieu après la période d'application des différés d'indemnisation.

Le délai d'attente de 7 jours calendaires court à compter du jour de l'inscription comme demandeur d'emploi, soit du 11/01 au 17/01.

⇒ Le point de départ de l'indemnisation se situe au 18/01.

FICHE 5**PAIEMENT DE L'ALLOCATION****SOMMAIRE**

1. ACOMPTE ET AVANCES.....	130
1.1. ACOMPTE.....	130
1.2. AVANCES.....	131
1.2.1. Montant de l'avance	131
1.2.2. Régularisation de l'avance	131
1.2.3. Récupération de l'avance	132
2. CAUSES DE CESSATION DU PAIEMENT DES ALLOCATIONS	132
2.1. ACTIVITES PROFESSIONNELLES, INDEMNITES JOURNALIERES DE SECURITE SOCIALE, CONTRAT DE SERVICE CIVIQUE ET INDEMNITES ET PRIMES DE CSP	132
2.2. ATTRIBUTION DE CERTAINES PRESTATIONS FAMILIALES	133
2.3. FIN D'UNE PERIODE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL OU DE DISPONIBILITE	134
2.4. CHOMAGE VOLONTAIRE, BENEFICE D'UNE RETRAITE OU CESSATION DE RESIDENCE SUR LE TERRITOIRE.	135
2.5. SANCTIONS	136

PAIEMENT DE L'ALLOCATION

Les allocations sont payées pour les périodes attestées à la fin de chaque mois par l'allocataire, qui renouvelle sa demande d'emploi pour le mois suivant. Dans certaines conditions, celui-ci peut obtenir un paiement anticipé (acompte) ou une avance, notamment lorsque le justificatif de l'activité déclarée ne peut être fourni au moment de cette déclaration. Certains événements entraînent la cessation de son indemnisation, soit parce que le revenu perçu par ailleurs n'est pas cumulable avec les allocations de chômage, soit parce que l'allocataire ne remplit plus toutes les conditions pour être indemnisé, soit parce qu'il fait l'objet d'une sanction en raison d'une fraude ou d'un manquement à ses obligations de demandeur d'emploi.

1. ACOMPTES ET AVANCES

Dès lors que le demandeur d'emploi est indemnisable, il lui appartient d'actualiser sa situation en fin de mois auprès de Pôle emploi. Cette déclaration conditionne le paiement de ses allocations.

Il peut néanmoins bénéficier d'acomptes et, s'il n'est pas en mesure de justifier immédiatement ses déclarations, d'avances sur les allocations dues au titre du mois écoulé (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 24).

Il appartient toutefois à chaque allocataire de s'assurer de l'exactitude des déclarations faites dans ce cadre, l'absence de transmission des justificatifs entraînant nécessairement la récupération des sommes alors considérées comme indûment perçues.

1.1. ACOMPTES

Les acomptes sur allocations correspondent à des paiements partiels et anticipés par rapport à l'échéance habituelle (début du mois suivant le mois écoulé). La demande d'acompte doit être exceptionnelle et justifiée par la situation de l'allocataire.

A titre d'exemple, il peut s'agir d'un paiement dû par l'allocataire qui ne peut en différer le règlement au début du mois suivant. Il doit attester de sa situation de demandeur d'emploi pour la partie du mois écoulé et déclarer les événements ou l'absence d'événements susceptibles d'affecter le paiement de ses allocations, tels que prévus à l'article R. 5411-6 du code du travail.

Un acompte est alors calculé par Pôle emploi en fonction du nombre de jours attestés et indemnisables : son montant est égal au nombre de jours indemnisables multiplié par le montant journalier de l'allocation et sera déduit du paiement prévu à l'échéance mensuelle. En conséquence, de la complétude et de l'exactitude des informations déclarées par l'allocataire, dépend la détermination exacte des allocations dues pour le mois et l'absence, et le cas échéant, de sommes perçues à tort.

1.2. AVANCES

Afin de ne pas pénaliser les demandeurs d'emploi qui ont exercé une activité professionnelle au cours du mois en subordonnant le paiement de leurs allocations à la fourniture de leur bulletin de salaire ou de tout autre justificatif qu'ils ne sont pas nécessairement en capacité de communiquer dans l'immédiat, une avance sur allocations peut leur être accordée.

1.2.1. Montant de l'avance

Les modalités de calcul de l'avance sont prévues par les articles 24 et 32 du règlement d'assurance chômage pour les activités salariées et par l'article 32 bis du règlement d'assurance chômage pour les activités non salariées.

L'avance est calculée sur la base des éléments déclarés par l'allocataire lors de l'actualisation mensuelle de sa situation, prévue à l'article L. 5411-2 du code du travail, et sur la base du montant net journalier de son allocation :

- ▶ le montant des allocations qui auraient été, en principe, versées au titre du mois considéré en l'absence d'activité est réduit de 70 % de la rémunération déclarée par l'allocataire au titre de l'activité reprise (Fiche 7, point 2) ;
- ▶ le résultat, divisé par le montant de l'allocation journalière (sans application du coefficient de dégressivité), et arrondi à l'entier le plus proche, détermine le nombre de jours indemnifiables pour le mois ;
- ▶ afin de limiter les éventuels trop-perçus inhérents à toute avance, ce nombre de jours indemnifiables est affecté d'un coefficient égal à 0,8 ; celui-ci peut être modifié par le Conseil d'administration de l'Unédic, ou, en l'absence d'une telle décision, par arrêté du ministre chargé de l'emploi, sans pouvoir être inférieur à cette valeur.

Les allocations sont versées pour le nombre de jours indemnifiables ainsi déterminé à l'échéance mensuelle, sans attendre les justificatifs.

1.2.2. Régularisation de l'avance

Comme pour tout allocataire, les justificatifs relatifs aux éléments déclarés ayant conduit au versement de tout ou partie de l'allocation normalement due doivent être fournis au cours du mois civil qui suit le paiement : bulletin de salaire, attestation de l'employeur prévue à l'article R. 1234-9 du code du travail, déclaration sociale nominative, attestation sociale ou fiscale pour les activités non salariées... ; ils permettent de calculer le montant exact des allocations effectivement dues pour le mois passé et de régulariser le montant des allocations versées sous forme d'avance ; cette régularisation s'effectue dans le cadre du paiement des allocations du mois suivant. Cette régularisation donne lieu, en principe, à un rappel, dans la mesure où l'avance est égale à 80 % des allocations dues ; dans le cas où le revenu déclaré par l'allocataire a été sous-estimé, la régularisation de l'avance entraînera le versement d'une somme moins élevée que les allocations normalement dues, et s'imputera sur le paiement des allocations du mois suivant.

1.2.3. Récupération de l'avance

Lorsque l'allocataire fournit son justificatif, le paiement du mois considéré est régularisé ; des paiements par avance peuvent être à nouveau effectués pour les mois suivants.

Si l'allocataire est dans l'incapacité de fournir le justificatif attendu dans le mois qui suit, et ainsi de justifier du bien-fondé de l'avance consentie, celle-ci est alors considérée comme un paiement à tort.

Elle est, en conséquence, récupérée sur les paiements suivants ; aucun nouveau paiement par avance ne peut être effectué tant que cette avance n'aura pas été récupérée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 32).

2. CAUSES DE CESSATION DU PAIEMENT DES ALLOCATIONS

Les causes de cessation du paiement des allocations trouvent toujours une origine dans un changement dans la situation de l'allocataire et peuvent avoir plusieurs explications : l'allocataire cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi, perçoit un revenu d'activité ne permettant pas le cumul avec les allocations, des indemnités de sécurité sociale ou des prestations familiales non cumulables avec les allocations de chômage, obtient sa retraite à taux plein ou fait l'objet d'une sanction par Pôle emploi, etc. Ces changements de situation doivent naturellement être déclarés à la fin du mois considéré. Les différents cas d'interruption du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sont énumérés dans quatre paragraphes de l'article 25 du règlement d'assurance chômage.

2.1. ACTIVITES PROFESSIONNELLES, INDEMNITES JOURNALIERES DE SECURITE SOCIALE, CONTRAT DE SERVICE CIVIQUE ET INDEMNITES ET PRIMES DE CSP

Exercice d'une activité professionnelle (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 1^{er} a))

Le salarié privé d'emploi qui retrouve une activité professionnelle, salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger, cesse d'être indemnisé, sous réserve des règles énoncées aux articles 30 à 33 du règlement d'assurance chômage et relatives au dispositif de cumul de l'allocation d'assurance et des rémunérations issues d'une activité professionnelle reprise ou conservée.

En cas de reprise d'une activité à l'étranger, les règles de cumul de l'allocation d'assurance avec la rémunération nouvellement perçue ne pourront s'appliquer qu'à la condition que l'intéressé conserve son domicile sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 2 c)).

Bénéfice de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 1^{er} b))

L'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse d'être due à l'allocataire qui bénéficie de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise prévue à l'article 35 du règlement d'assurance chômage : en effet, il n'est plus dans ce cas immédiatement disponible et perçoit une aide calculée sur le reliquat de ses allocations (Fiche 8, point 2). Seules la cessation de son activité et sa réinscription comme demandeur d'emploi peuvent, le cas échéant, permettre une reprise du versement de ses allocations.

Prise en charge par la sécurité sociale (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 1^{er} c)

Le fait de percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale (prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou maternité) ou d'être susceptible d'en percevoir (l'article R. 323-1 du code de la sécurité sociale prévoit un délai de carence de 3 jours entre le premier jour d'incapacité de travail et la perception effective des indemnités journalières afférentes) fait obstacle au versement des allocations de chômage. En outre, selon l'article R. 5411-10 du code du travail, le fait d'être en congé de maladie ou en incapacité temporaire de travail pour une durée supérieure ou égale à 15 jours est incompatible avec la qualité de « *demandeur d'emploi disponible immédiatement pour occuper un emploi* » : la personne est alors transférée dans une catégorie de demandeur d'emploi non immédiatement disponible ou cesse d'être inscrite, et n'est donc plus indemnisable.

Conclusion d'un contrat de service civique (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 1^{er} f)

Le service civique peut prendre plusieurs formes : volontariat associatif, volontariat international en administration, volontariat international en entreprise, volontariat de solidarité internationale, service volontaire européen, service civique des sapeurs-pompiers. Le jeune engagé dans un tel contrat au service d'une mission d'intérêt général reçoit une indemnité de l'Agence du service civique ; selon l'article L. 120-11 du code du service national, le versement des allocations de chômage est interrompu à la date d'effet du contrat de service civique ; il est repris au terme du contrat au même montant et pour la durée restante.

Bénéfice des indemnités ou primes au reclassement prévues par la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 1^{er} g)

Un nouveau cas de cessation de paiement de l'ARE est introduit par le règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, à savoir en cas de bénéfice par l'intéressé de l'indemnité différentielle de reclassement ou de la prime au reclassement prévues par la convention du 26 janvier 2015 (Art. 13 et 14) relative au contrat de sécurisation professionnelle.

En effet, conformément à l'avenant n° 4 à la convention du 26 janvier 2015, agréé par arrêté du 7 novembre 2019, ces indemnités ou primes prévues par la convention du 26 janvier 2015 ne peuvent se cumuler simultanément, pour le même emploi, avec les aides au reclassement prévues par les articles 30 à 32 et 35 du règlement d'assurance chômage.

2.2. ATTRIBUTION DE CERTAINES PRESTATIONS FAMILIALES

Bénéfice du complément de libre choix d'activité ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant dans le cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 1^{er} d)

Le complément de libre choix d'activité et, depuis le 1^{er} janvier 2015, la prestation partagée d'éducation de l'enfant, lorsqu'ils sont versés à taux plein, ne sont pas cumulables avec les allocations de chômage (C. sec. soc., art. L. 532-2).

La prestation partagée d'éducation de l'enfant à taux partiel n'est pas cumulable avec les allocations de chômage si elle est demandée en cours d'indemnisation : l'attribution de la prestation met fin au versement des allocations de chômage ; par contre, si le salarié privé d'emploi bénéficiait de cette prestation au moment où il a perdu un emploi à temps partiel et s'est inscrit comme demandeur d'emploi, elle reste cumulable avec les allocations de chômage (C. sec. soc., art. L. 532-2).

Bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 1^{er} e))

Selon l'article L. 544-8 du code de la sécurité sociale, le bénéfice des allocations de chômage est suspendu au début du versement de l'allocation journalière de présence parentale ; il est repris et poursuivi jusqu'à son terme lorsque les allocations de présence parentale cessent d'être versées.

Bénéfice de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Les parents ou personnes de confiance visés à l'article L. 168-1 du code de la sécurité sociale qui accompagnent une personne en fin de vie peuvent bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement sous certaines conditions. Le nombre maximal d'allocations versées à ce titre est égal à 21 (C. sec. soc., art. L. 168-4). Cette allocation, pour les jours où elle est attribuée, suspend le versement des allocations de chômage (C. sec. soc., art. L. 168-2 et D. 168-9). Celui-ci reprend à l'issue de la période de versement de l'allocation journalière d'accompagnement de fin de vie.

2.3. FIN D'UNE PERIODE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL OU DE DISPONIBILITE

Réintégration ou démission à l'issue d'une période de mobilité volontaire sécurisée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 3 a))

Au cours de la période de mobilité volontaire sécurisée prévue à l'article L. 1222-12 du code du travail, le salarié peut reprendre un emploi dans une entreprise dite d'accueil ; s'il perd cet emploi avant la fin de la période de mobilité volontaire sécurisée, il peut prétendre à l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les conditions prévues à l'article 6 § 1^{er} du règlement d'assurance chômage.

Au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, soit le salarié est réintégré dans son entreprise d'origine, ce qui met fin à son indemnisation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, soit le salarié refuse de réintégrer son entreprise : ce refus rompt le contrat de travail à son initiative et constitue selon l'article L. 1222-15 du code du travail, une démission ; dès lors, le versement des allocations est interrompu. Il en va de même si le salarié rompt son contrat de travail sans attendre la fin de la période de mobilité volontaire sécurisée.

Réintégration ou refus de réintégration d'un agent de la fonction publique dans son administration d'origine (Art. 2 et 6 du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public)

Les statuts des fonctions publiques de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers permettent à certains fonctionnaires qui en remplissent les conditions, d'obtenir une période de disponibilité éventuellement renouvelable. Les agents qui perdent involontairement un emploi qu'ils avaient repris pendant cette période peuvent ainsi prétendre aux allocations de chômage jusqu'au terme de la disponibilité initialement prévue.

Les allocations cessent d'être versées lorsque ces agents sont réintégré dans leur administration d'origine, à l'issue de leur disponibilité, voire auparavant s'ils ont pu être réintégré sans attendre la fin de la période initiale. Il en va de même s'ils ne demandent pas leur réintégration au terme de leur disponibilité ou s'ils la refusent, s'ils en demandent le renouvellement (Art. 2 5° du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public) ou lorsqu'ils démissionnent de leur contrat de travail.

2.4. CHOMAGE VOLONTAIRE, BENEFICE D'UNE RETRAITE OU CESSATION DE RESIDENCE SUR LE TERRITOIRE

Chômage volontaire (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 2 b))

L'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse d'être versée lorsque, en cours d'indemnisation, l'allocataire ne remplit plus la condition de l'article 4 e), c'est-à-dire n'est plus en chômage involontaire.

Ainsi en est-il de l'allocataire qui démissionne d'une activité reprise alors qu'il a retravaillé au moins 65 jours ou 455 heures depuis l'ouverture de son droit initial.

En cas de démission d'une activité conservée, la condition de chômage involontaire n'est pas vérifiée si l'activité en question ne permet pas de justifier de la condition d'affiliation nécessaire à la révision du droit, soit 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au cours d'une période de référence affiliation de 24 ou 36 mois. Ce départ volontaire ne pourra pas être opposable ultérieurement et ainsi ne peut s'opposer à la révision du droit consécutive à la perte d'une activité conservée en cours d'indemnisation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 2, al.4).

Cette condition de chômage involontaire n'est pas opposée lorsque l'activité a duré moins de 6 jours travaillés, ou lorsque l'intensité de travail du contrat était inférieure à 17 heures par semaine (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 2). Elle n'est pas davantage opposée aux allocataires qui peuvent être indemnisés jusqu'à l'âge où ils peuvent faire valoir leur droit à la retraite à taux plein, au plus tard jusqu'à l'âge prévu à l'article L. 5421-4 2° du code du travail, soit entre 65 ans et 67 ans.

Bénéfice d'une retraite à taux plein (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 2 a))

Le départ à la retraite à taux plein, qu'il intervienne au moment où l'allocataire atteint l'âge légal de départ en retraite, l'âge de départ à la retraite sans décote ou lorsqu'il réunit le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein, entraîne l'interruption du versement des allocations à la veille du jour à compter duquel prend effet le versement de la pension de retraite (C. trav., art. L. 5421-4 1° et 2°) ; il en est de même lorsque l'allocataire fait liquider sa retraite de façon anticipée pour un des motifs visés à l'article L. 5421-4 3° du code du travail : assuré justifiant d'une carrière longue, travailleur handicapé, victime de l'amiante, titulaire d'une incapacité permanente ou d'un compte personnel de prévention de la pénibilité.

Résidence en dehors du champ territorial de l'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 2 c))

L'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse d'être versée à l'allocataire ne résidant plus sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage défini à l'article 2 du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 : le territoire métropolitain ainsi que la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon. A Mayotte, les allocations issues du règlement annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, à la convention du 14 avril 2017 ou à la convention du 14 mai 2014 ne sont pas versées, sauf en cas de transfert de droits (Sur ce point, Circulaire Mayotte).

De même, le départ de l'allocataire pour un autre Etat membre de l'Union européenne interrompt le versement des allocations, sauf dans le cas du maintien des allocations prévu par l'article 64 du règlement CE n° 883/2004, ce maintien en vue de rechercher un emploi étant limité à 3 mois par la France (Circ. n° 2010-23 du 17/12/2010, point 3).

2.5. SANCTIONS

Manquements aux obligations du demandeur d'emploi (C. trav., art. L. 5412-1)

La suppression du revenu de remplacement est prononcée par Pôle emploi dès le premier manquement, pour une durée de 1 mois, dans les cas (sauf motif légitime) suivants : refus à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi, refus d'élaborer ou d'actualiser un projet personnalisé d'accès à l'emploi, insuffisance d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi ou de créer, reprendre, voire développer une entreprise, refus de suivre une visite médicale pour vérification de l'aptitude professionnelle, refus de suivre ou abandon d'une action d'aide à la recherche d'une activité professionnelle, absence ou abandon de formation. Le deuxième manquement est sanctionné par une suppression du revenu de remplacement de 2 mois. La sanction passe à 4 mois pour le troisième manquement (C. trav., art. R. 5426-3 2°).

L'absence de mise en œuvre du projet de reconversion professionnelle (Fiche 2 bis) est sanctionnée par la suppression du revenu de remplacement pour une durée de 4 mois consécutifs (C. trav., art. R. 5426-3 2° bis).

Enfin, certains manquements ne donnent lieu à suppression de l'allocation qu'à partir du deuxième manquement. C'est notamment le cas de l'absence à un rendez-vous (C. trav., art. R. 5426-3 1°). Le deuxième manquement donne alors lieu à une suppression du versement de l'allocation durant 2 mois. Cette durée passe à 4 mois pour le troisième manquement.

La suppression temporaire du revenu de remplacement, de 1 à 4 mois, s'impute sur la durée du droit à compter de la décision de Pôle emploi.

Cas de fraude (C. trav., art. L. 5426-2, art. L. 412-2)

Les cas de fraude suivants interrompent le versement des allocations, sans préjudice de la récupération des sommes indûment versées et de la mise en œuvre de l'action civile ou pénale :

- ▶ la fausse déclaration pour être ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi entraîne la suppression du revenu de remplacement de façon définitive (C. trav., art. R. 5426-3 3°) ;
- ▶ l'absence de déclaration ou la déclaration mensongère faite en vue de percevoir indûment le revenu de remplacement entraîne la suppression définitive du revenu de remplacement (C. trav., art. L. 5426-2 et R. 5426-3 3°) ;
- ▶ lorsque l'absence de déclaration ou la déclaration mensongère est liée à une activité non déclarée d'une durée très brève, le revenu de remplacement est supprimé, en cas de premier manquement, pour une durée de 2 à 6 mois et, en cas de manquements répétés, de façon définitive (C. trav., art. L. 5426-2 et R. 5426-3 3°).

La décision de suppression du revenu de remplacement est prise par Pôle emploi (C. trav., art. L. 5426-2).

La suppression pour une durée limitée du revenu de remplacement s'impute sur la durée du droit à compter de la décision de Pôle emploi. La suppression définitive entraîne la perte de la totalité du droit ouvert.

FICHE 6

DROITS RECHARGEABLES A L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI

SOMMAIRE

1. REPRISE ET POURSUITE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION.....	140
1.1. LORSQUE LE DROIT N'EST PAS EPUISE (PRESENCE D'UN RELIQUAT DE DROITS A VERSER)	140
1.2. LORSQUE LE DROIT N'EST PAS DECHU.....	141
1.3. CHOMAGE INVOLONTAIRE	143
1.3.1. Principes	143
1.3.2. Salarié ne justifiant pas de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées	145
1.3.3. Salarié justifiant d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées	147
1.3.3.1. Principe	147
1.3.3.2. Cas particulier de l'activité de courte durée ou de faible intensité	148
1.3.4. Saisine de l'instance paritaire en cas de chômage volontaire	151
1.3.5. Impossibilité de remise en cause ultérieure d'un départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation	152
1.4. AUTRES CONDITIONS REQUISES.....	155
1.5. POINT DE DEPART DE LA REPRISE OU DE LA POURSUITE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION.....	156
2. DROIT D'OPTION	158
2.1. CONDITIONS DU DROIT D'OPTION	158
2.1.1. Condition d'affiliation	158
2.1.2. Condition relative au montant de l'allocation journalière ou au montant global du droit	160
2.1.3. Autres conditions	164
2.2. INFORMATION DU DEMANDEUR D'EMPLOI ET MODALITES D'EXERCICE DU DROIT D'OPTION	164
2.2.1. Information du demandeur d'emploi	164
2.2.2. Modalités d'exercice du droit d'option	165
2.3. CONSEQUENCES DU CHOIX DU DEMANDEUR D'EMPLOI	165
2.3.1. Versement du droit non épuisé en cas de refus ou de défaut de réponse	165
2.3.2. Ouverture d'un nouveau droit en cas d'exercice de l'option	165

3. RECHARGEMENT DES DROITS A L'EPUISEMENT DES DROITS.....	168
3.1. EXAMEN DE LA SITUATION DE L'ALLOCATAIRE EN FIN DE DROITS EN VUE DU RECHARGEMENT.....	168
3.2. CONDITIONS DU RECHARGEMENT	169
3.2.1. Condition d'affiliation	169
3.2.2. Autres conditions	172
3.3. DROITS DANS LE CADRE DU RECHARGEMENT.....	172
3.3.1. Durée d'indemnisation	173
3.3.2. Montant de l'allocation	175
3.3.3. Point de départ du versement	176
4. REPRISE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION DANS DES SITUATIONS PARTICULIERE	177
4.1. SALARIE AYANT ETE SANCTIONNE DANS LE CADRE D'UN DROIT OUVERT SUITE A UNE DEMISSION	177
4.2. FONCTIONNAIRES EN PERIODE DE DISPONIBILITE OU SALARIES PLACES EN SITUATION DE CONGE SANS SOLDE OU DE CONGE SABBATIQUE	177

FICHE 6

DROITS RECHARGEABLES A L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI

La condition minimale d'affiliation de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées, instaurée à titre dérogatoire et temporaire par le décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 et maintenue par le décret n° 2021-346 du 30 mars 2021, s'applique au rechargement de droits, ainsi qu'au droit d'option. Ces règles sont applicables aux salariés privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} août 2020. Elles cesseront d'être applicables dans un délai maximal de 3 mois suivant l'atteinte de deux critères économiques permettant de constater l'amélioration du marché du travail en mesurant à la fois la dynamique du marché du travail et l'étendue du chômage. Au lendemain de cette date, la condition d'affiliation minimale de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées telle que prévue par le décret n° 2019-797 sera applicable.

Le dispositif des droits rechargeables obéit au principe selon lequel tout droit ouvert à l'allocation d'aide au retour à l'emploi est servi jusqu'à son épuisement.

En conséquence, le salarié dont la période d'indemnisation précédemment ouverte n'est pas épuisée bénéficie d'une poursuite ou d'une reprise du paiement de ses droits, c'est-à-dire du reliquat de cette période d'indemnisation, dès lors qu'il en remplit les conditions (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er} et 2 - C. trav., art. R. 5422-2 I al.1) et que ses droits ne sont pas déçus (voir point 1 de la présente fiche, point 4 s'agissant de la reprise des droits dans des situations particulières).

Cependant, il existe un aménagement du principe de versement des droits jusqu'à leur épuisement (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 - C. trav., art. R. 5422-2 II) : les demandeurs d'emploi qui remplissent certaines conditions peuvent, s'ils en font la demande, opter pour une nouvelle ouverture de droits telle qu'elle aurait été calculée en l'absence de reliquat de droits restant à leur verser (voir point 2 de la présente fiche).

L'exercice du droit d'option fait l'objet d'aménagement lorsque l'allocation est affectée d'un coefficient de dégressivité (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17 bis § 3, 26 § 3 - Voir point 2.1.2 et Fiche 2, point 5.3 - Sur la suspension du délai de 182 jours au terme duquel l'allocation est affectée d'un coefficient de dégressivité, Fiche 2).

A noter : en pratique, compte tenu de la suspension du décompte entre le 1^{er} mars 2020 et le 30 juin 2021 et du rehaussement à 244 jours d'indemnisation, soit 8 mois, du compteur au terme duquel l'allocation peut être affectée d'un coefficient de dégressivité, aucune allocation ne pourra être affectée du coefficient de dégressivité avant le 1^{er} mars 2022.

Par ailleurs, les anciens titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient d'un droit d'option spécifique (Annexe XI au règlement d'assurance chômage 26/07/2019 - C. trav., art. R. 5422-2 III).

A l'épuisement du droit qui lui a été ouvert, l'allocataire bénéficie du rechargement de ses droits dès lors qu'il en remplit les conditions (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 28 - C. trav., art. R. 5422-2 I al.2) (voir point 3 de la présente fiche).

En cas d'impossibilité de rechargement à la date d'épuisement des droits (par exemple en cas d'affiliation inférieure à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées), le droit est alors effectivement épuisé. Une nouvelle ouverture de droits sera alors possible postérieurement à la date d'épuisement des droits dès lors que les conditions d'ouverture de droits résultant de l'article 7-1 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 modifié par le décret n° 929 du 29 juillet 2020 (*art. 3*) et par le décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 (*art. 4*), et de l'article 4 du règlement d'assurance chômage seront remplies (Fiche 1).

1. REPRISE ET POURSUITE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION

Le salarié dont la période d'indemnisation précédemment ouverte n'est pas épuisée bénéficie d'une poursuite ou d'une reprise du paiement de ses droits, c'est-à-dire du reliquat de droits de cette période d'indemnisation, s'il remplit les conditions suivantes :

- ▶ l'allocataire n'a pas épuisé la totalité de ses droits ;
- ▶ les droits ne sont pas déçus et peuvent donc être repris ;
- ▶ l'allocataire est en situation de chômage involontaire ;
- ▶ il justifie des autres conditions requises pour l'attribution de l'allocation.

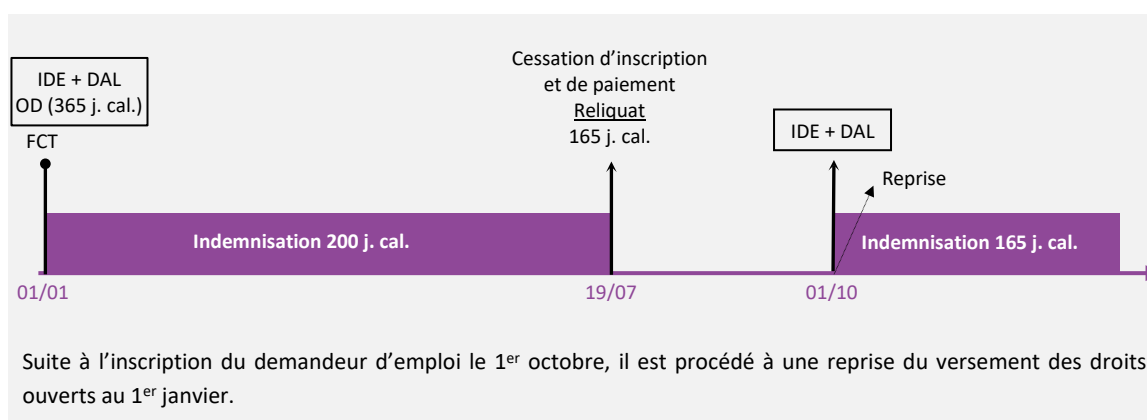
Si l'ensemble des conditions de reprise ou de poursuite du paiement de l'allocation sont satisfaites, l'allocataire sera indemnisé au titre de son droit précédemment ouvert et non épuisé, après application, le cas échéant, des deux différés d'indemnisation et du délai d'attente de 7 jours (voir point 1.5).

1.1. LORSQUE LE DROIT N'EST PAS EPUISÉ (PRESENCE D'UN RELIQUAT DE DROITS A VERSER)

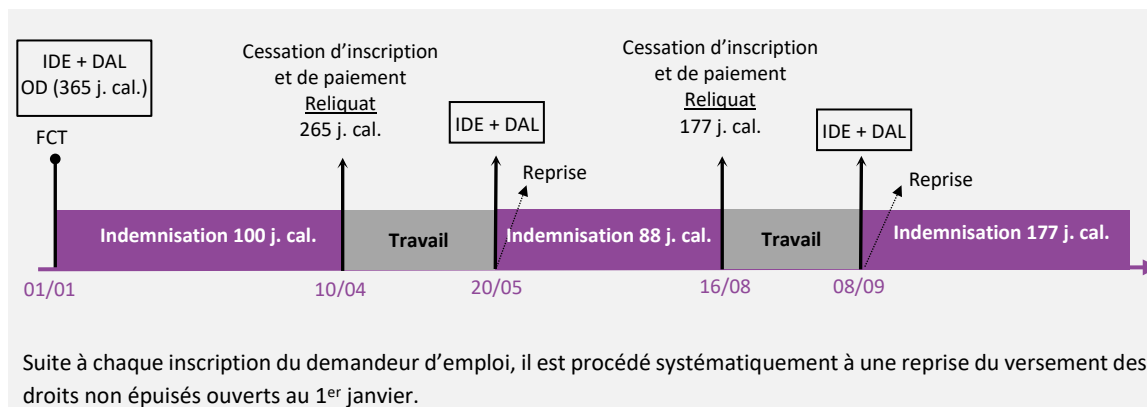
Pour être repris ou poursuivi, un reliquat de droits doit préexister, c'est-à-dire qu'au moins une allocation journalière reste à verser au demandeur d'emploi à la date à laquelle l'allocataire est indemnisable (exemples : lorsqu'il s'inscrit et dépose une demande d'allocations à la suite d'une privation d'emploi ; lorsqu'il actualise sa situation après une période de reprise d'emploi ayant ou non donné lieu au bénéfice du dispositif de cumul de l'allocation et des rémunérations).

La durée du reliquat correspond à la durée d'indemnisation attribuée en application de l'article 9 du règlement d'assurance chômage, après imputation, le cas échéant, des périodes déjà indemnisées.

Exemple 1 - Mécanisme de reprise des droits après une période d'indemnisation



Exemple 2 - Mécanisme de reprise des droits en cas de succession de périodes d'indemnisation et de travail



Certains évènements peuvent en outre avoir pour effet de réduire le reliquat : stages rémunérés par l'Etat ou les régions, contrat de sécurisation professionnelle, versement de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (Fiche 3, point 4).

1.2. LORSQUE LE DROIT N'EST PAS DECHU

Pour pouvoir être repris, un droit ne doit pas être déchu.

Un droit est déchu lorsque la reprise des droits dont le service a été interrompu intervient après le terme d'un délai de déchéance fixé par l'article 26 § 1^{er} a) du règlement d'assurance chômage.

La durée de ce délai est de 3 ans, auxquels s'ajoute la durée des droits ouverts, déterminée lors de l'ouverture ou du rechargement des droits conformément aux dispositions de l'article 9 du règlement d'assurance chômage.

Ainsi, la durée maximale du délai de déchéance varie en fonction des durées maximales d'indemnisation fixées à l'article 9 du règlement d'assurance chômage ; elle est de :

- ▶ 5 ans lorsque le demandeur d'emploi s'est vu attribuer la durée maximale d'indemnisation de 730 jours calendaires ;
- ▶ 5 ans et 6 mois (183 jours) lorsque le demandeur d'emploi s'est vu attribuer la durée maximale d'indemnisation de 913 jours calendaires ;
- ▶ 6 ans lorsque le demandeur d'emploi s'est vu attribuer la durée maximale d'indemnisation de 1 095 jours calendaires.

Le point de départ du délai de déchéance est la date à laquelle toutes les conditions d'ouverture ou de rechargement des droits sont réunies, même si le versement des allocations est reporté à une date ultérieure en raison des différés d'indemnisation prévus à l'article 21 du règlement d'assurance chômage annexé au décret du 26 juillet 2019 et du délai d'attente prévu à l'article 22 du même règlement.

En tout état de cause, le point de départ du délai de déchéance ne peut être antérieur à l'inscription comme demandeur d'emploi ou au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'allocations a été déposée, lorsque celle-ci est déposée postérieurement à l'inscription comme demandeur d'emploi.

Exemple 3 - Computation du délai de déchéance à compter de l'IDE et de la DAL en l'absence de différés et délai d'attente

IDE et DAL le 01/01/2020

Ouverture de droits et début d'indemnisation le 01/01/2020 pour 200 jours calendaires.

Délai de déchéance = 200 jours calendaires + 3 ans, soit le 19/07/2023.

⇒ Reprise des droits possible jusqu'au 19/07/2023.

Exemple 4 - Computation du délai de déchéance à compter de l'IDE et de la DAL en présence de différés et délai d'attente

IDE et DAL le 01/01/2020

Ouverture de droits le 01/01/2020 pour 200 jours calendaires.

Début d'indemnisation effective le 01/02/2020 (après différés et délai d'attente).

Délai de déchéance = 200 jours calendaires + 3 ans à compter du 01/01/2020, soit le 19/07/2023.

⇒ Reprise des droits possible jusqu'au 19/07/2023.

Exemple 5 - Computation du délai de déchéance à compter de la date du premier jour du mois au cours duquel la demande d'allocations a été déposée et en présence de différés et délai d'attente

IDE le 02/01/2020. Actualisation les 05/01/2020, 05/02/2020 et 05/03/2020. Dépôt DAL le 15/03/2020

Ouverture de droits le 01/03/2020 (premier jour du mois civil au cours duquel a été déposée la DAL) pour 200 jours calendaires.

Début d'indemnisation effective le 01/04/2020 (après différés et délai d'attente).

Délai de déchéance = 200 jours calendaires + 3 ans à compter du 01/03/2020, soit le 16/09/2023.

⇒ Reprise des droits possible jusqu'au 16/09/2023.

Cas d'allongement du délai de déchéance

Des hypothèses d'allongement du délai de déchéance sont prévues par la loi.

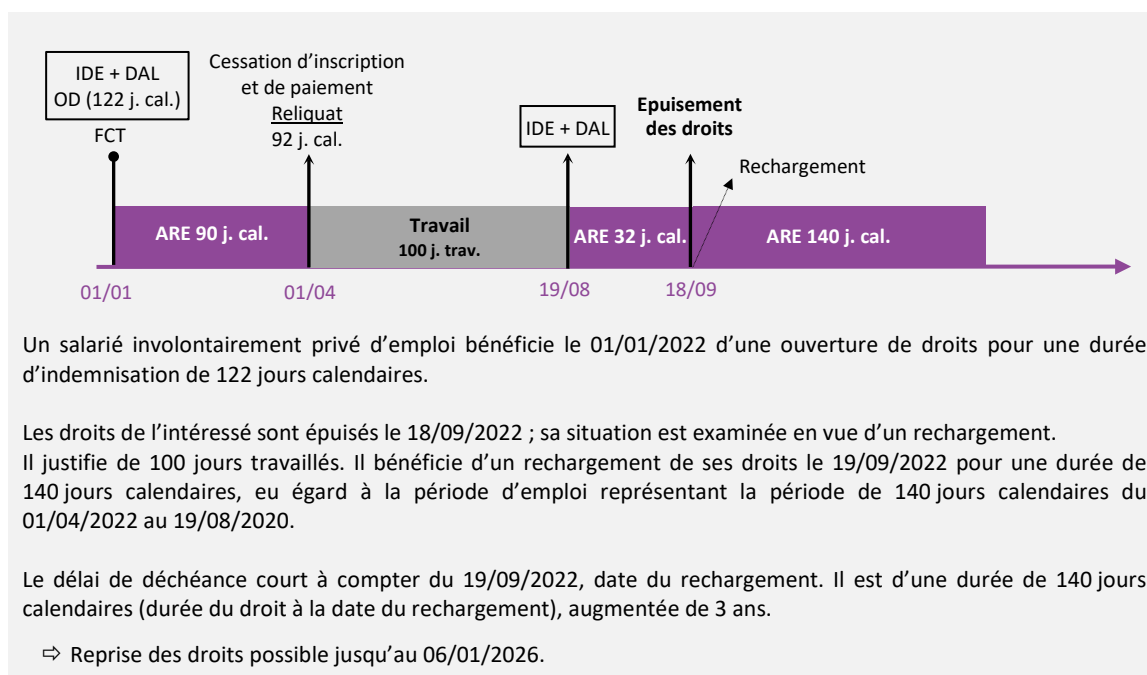
Ainsi, le délai de déchéance ne court pas :

- ▶ durant la période pendant laquelle la personne a repris un emploi sous contrat à durée déterminée (Loi n° 79-11 du 03/01/1979, art. 8) ;
- ▶ pendant la durée d'un contrat de service civique (C. serv. nat., art. L. 120-11) ;
- ▶ en cas de versement du complément de libre choix d'activité ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant dans le cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant (C. sec. soc., art. L. 532-2), ou de versement de l'allocation journalière de présence parentale (C. sec. soc., art. L. 544-8).

Par ailleurs, le délai de déchéance ne s'applique pas à l'allocataire qui bénéficie du maintien de ses droits jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein ou jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail (Fiche 1, point 4 - Fiche 2, point 6.1).

Lorsque le droit est ouvert à la suite d'un rechargement des droits, le délai de déchéance est égal à la durée calculée selon les modalités prévues à l'article 9 du règlement d'assurance chômage, déterminée au jour du rechargement, augmentée de 3 ans.

Exemple 6 - Computation du délai de déchéance dans le cadre d'un rechargement des droits



A noter : en situation de poursuite du paiement des allocations, c'est-à-dire lorsque l'allocataire ne cesse pas d'être inscrit, il n'est pas procédé à la vérification de la déchéance du droit.

1.3. CHOMAGE INVOLONTAIRE

1.3.1. Principes

Seuls les salariés involontairement privés d'emploi (ou assimilés), ou dont le contrat de travail a pris fin pour un des motifs visés à l'article 2 § 3 à 4 du règlement d'assurance chômage, peuvent être indemnisés par l'assurance chômage.

Ce principe est général au sens où :

- ▶ il est applicable quel que soit le contexte dans lequel la situation du salarié privé d'emploi est examinée (ouverture des droits, reprise ou poursuite de paiement de l'allocation, rechargement des droits, révision du droit à la suite de la perte d'une activité conservée) mais la condition de chômage involontaire est appréciée différemment selon le contexte envisagé ;
- ▶ il concerne tous les allocataires.

En matière de reprise d'un droit précédemment ouvert et non épuisé, il convient au préalable de rappeler que ce mécanisme a été à l'origine conçu pour tenir compte de la situation des allocataires qui, après avoir été indemnisés pendant une durée inférieure à la durée d'indemnisation qui leur avait été ouverte, reprenaient un emploi et se trouvaient à nouveau au chômage sans avoir acquis de nouveaux droits : il s'agissait donc de favoriser les mobilités professionnelles en évitant à ces allocataires de perdre le bénéfice de leur droit non épuisé à l'allocation en cas de reprise d'une nouvelle activité, au motif notamment qu'ils n'auraient pas suffisamment travaillé pour en acquérir un nouveau.

Le dispositif des droits rechargeables reposant sur le principe de versement des droits jusqu'à leur épuisement et aboutissant de ce fait à servir un droit ouvert sur une période plus longue, il est donc nécessaire que le demandeur d'emploi justifie notamment du caractère involontaire de sa situation de chômage, pour pouvoir bénéficier de la reprise ou de la poursuite du versement de son droit jusqu'à son épuisement.

Dans ce contexte, la condition de chômage involontaire doit être satisfaite chaque fois que l'allocataire justifie d'une durée d'affiliation suffisamment significative, fixée à 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées.

Cette modalité d'appréciation de la condition de chômage involontaire tend à ménager un équilibre entre l'incitation des allocataires à reprendre un emploi et le respect du principe selon lequel toute indemnisation doit demeurer réservée aux personnes se trouvant en situation de privation involontaire d'emploi :

- ▶ tant que la quantité de travail exposée ci-dessus n'est pas atteinte, l'allocataire peut bénéficier de la poursuite ou de la reprise du versement de son droit même s'il renonce volontairement à un emploi repris en cours d'indemnisation ;
- ▶ en revanche, dès lors que cette durée d'affiliation est atteinte, il ne doit pas renoncer volontairement à sa dernière activité professionnelle salariée pour pouvoir bénéficier de la poursuite ou de la reprise du versement de son droit.

En d'autres termes, la condition de chômage involontaire n'est pas opposable au salarié privé d'emploi dès lors qu'il ne peut justifier de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis son ouverture de droits : dans ce cas de figure, un départ volontaire ne fait pas obstacle à une poursuite ou une reprise du paiement de l'allocation (voir point 1.3.2).

Dès lors qu'au moins 65 jours ou 455 heures ont été travaillés :

- ▶ le salarié privé d'emploi qui a cessé d'être inscrit et de bénéficier du service des allocations peut bénéficier d'une reprise de ses droits non épuisés s'il n'a pas renoncé volontairement à la dernière activité professionnelle éventuellement exercée ou à une autre activité professionnelle salariée, dans les conditions prévues à l'article 4 e) du règlement d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er} b)). L'objectif est de s'assurer qu'un demandeur d'emploi, ayant cessé de rechercher un emploi et de bénéficier de l'allocation en raison d'une reprise d'emploi, se trouve bien en situation de chômage involontaire lorsqu'il sollicite de nouveau le bénéfice de son droit à l'allocation antérieurement ouvert et non épuisé ;
- ▶ le salarié privé d'emploi en cours d'indemnisation (il s'agit du demandeur d'emploi inscrit, bénéficiant d'un reliquat de droits, qui travaille et qui perçoit mensuellement des allocations dans le cadre du dispositif de cumul de l'allocation avec une rémunération, ou qui exerce une activité dont la rémunération excède le plafond prévu pour le cumul) peut bénéficier de la poursuite de son indemnisation s'il ne renonce pas volontairement à sa dernière activité professionnelle salariée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 2 al.1).

L'objectif est de s'assurer qu'un demandeur d'emploi ayant repris une activité, même s'il est demeuré inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et a, le cas échéant, continué de percevoir une partie de son allocation dans le cadre du dispositif de cumul s'il en remplit les conditions, demeure bien en situation de chômage involontaire à l'issue de cette activité : en conséquence, s'il démissionne alors qu'il totalise plus de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées, le versement de son droit ouvert et non épuisé sera interrompu.

Une règle complémentaire est toutefois prévue dans ce cas de figure, afin de ne pas appliquer la condition de chômage involontaire de façon indifférenciée à des situations de perte volontaire d'emplois de courte durée et/ou fractionnés comme à des situations de perte volontaire d'emplois de longue durée et continus, en vue de tenir compte des évolutions du marché du travail et des caractéristiques des emplois que sont susceptibles de retrouver les allocataires en cours d'indemnisation dans ce cadre (diversification et fractionnement des contrats de travail, augmentation du recours aux contrats courts, etc.).

C'est pourquoi il est prévu que la condition de chômage involontaire n'est pas opposable, en cours d'indemnisation, au départ volontaire mettant fin à une activité qui a duré moins de 6 jours travaillés ou qui représente moins de 17 heures travaillées par semaine, quand bien même l'allocataire totaliserait 65 jours travaillés ou 455 heures travaillés depuis son ouverture de droits (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 2 al.2).

Cette règle permet donc de tenir compte du volume de l'activité exercée pour l'appréciation du caractère volontaire ou involontaire du chômage en cours d'indemnisation, afin de ne pas interrompre celle-ci lorsque l'activité dont démissionne l'allocataire est de faible intensité ou de courte durée.

En tout état de cause, il est également rappelé que la condition de chômage involontaire applicable à une poursuite ou une reprise de paiement 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 (Fiche 1, point 4. - Fiche 2, point 6.1).

En cas de chômage volontaire, et sous réserve des dispositions des § 3 à 4 de l'article 2 du règlement d'assurance chômage, l'intéressé peut solliciter un examen de sa situation individuelle par l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail (voir point 1.3.4).

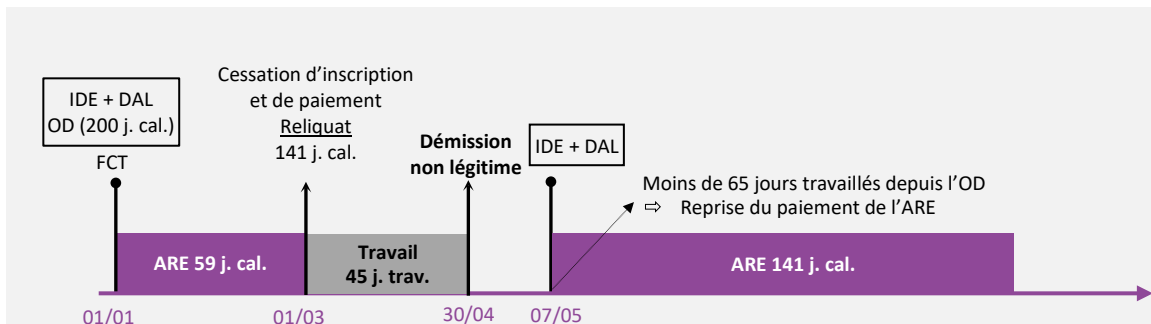
Enfin, il résulte de l'article 26 § 2 dernier alinéa du règlement d'assurance chômage que tout départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation ne peut être remis en cause ultérieurement et ne s'oppose pas à la révision du droit suite à la perte d'une activité conservée (voir point 1.3.5). En d'autres termes, la non-opposabilité du départ volontaire joue pour le présent et l'avenir quelle que soit l'évolution de la situation de l'allocataire et le nouveau contexte d'examen au titre duquel la reprise, la poursuite, le rechargement ou la révision du droit est étudié.

1.3.2. Salarié ne justifiant pas de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées

La condition de chômage involontaire requise pour la reprise ou la poursuite du paiement de l'allocation n'est pas opposable aux salariés qui ne justifient pas de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées.

En d'autres termes, un départ volontaire ne fait pas obstacle à la reprise ou la poursuite du versement de l'allocation tant que l'intéressé ne justifie pas de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées.

Exemple 7 - Reprise de paiement - départ volontaire après une reprise d'emploi inférieure à 65 jours travaillés



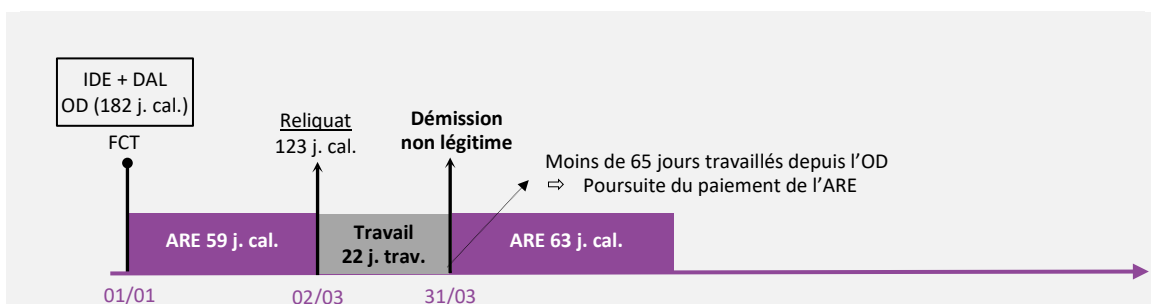
Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/03, date à laquelle il cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. Il démissionne de cet emploi le 30/04, soit après 45 jours travaillés.

Il se réinscrit comme demandeur d'emploi et dépose une demande d'allocations le 07/05.

Il bénéficie d'une reprise de ses droits (141 jours calendaires de reliquat), dans la mesure où il ne justifie pas de 65 jours travaillés (45 j. trav. < 65 j. trav.).

Exemple 8 - Poursuite de paiement - départ volontaire après une reprise d'emploi inférieure à 65 jours travaillés



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/01 pour une durée d'indemnisation de 122 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation et sans cesser d'être inscrit, il reprend le 01/03 une activité salariée (temps plein). Il démissionne de cet emploi le 31/03, soit après 22 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (122 j. – 59 j.= 63 j. calendaires de reliquat).

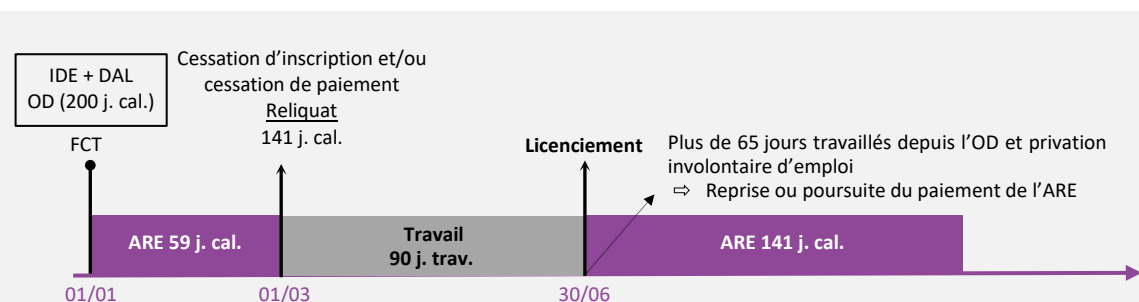
Il bénéficie de la poursuite du paiement de son allocation : le départ volontaire du 31/03 n'y fait pas obstacle, dans la mesure où il ne justifie pas de 65 jours travaillés (22 j. trav. < 65 j. trav.).

1.3.3. Salarié justifiant d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées

1.3.3.1. Principe

La condition de chômage involontaire doit être satisfaite dès lors que le salarié privé d'emploi qui sollicite une reprise ou une poursuite de paiement justifie d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er} et 2).

Exemple 9 - Reprise de paiement - chômage involontaire après reprise d'emploi supérieure à 65 jours travaillés

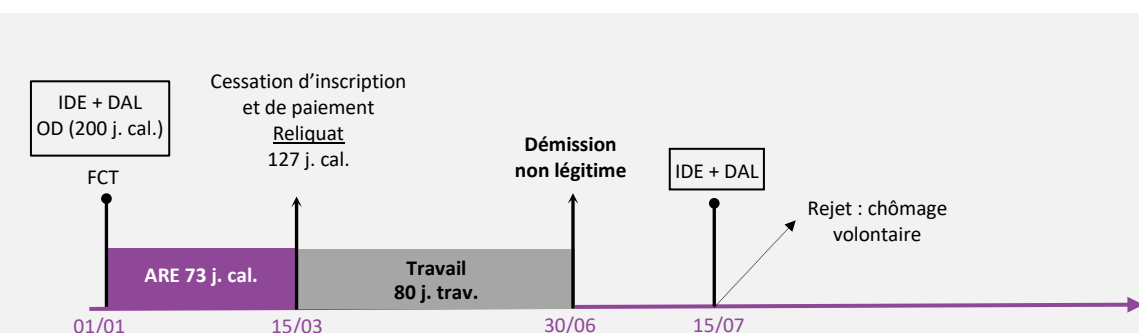


Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/03 dont il est licencié le 30/06, soit après 90 jours travaillés.

A la suite de cette perte d'emploi, l'intéressé peut bénéficier de la poursuite ou de la reprise du versement de son droit : en effet, l'intéressé, qui justifie de plus de 65 jours travaillés (90 j. trav. > 65 j. trav.), est en situation de chômage involontaire (licenciement).

Exemple 10 - Rejet d'une reprise de paiement - chômage volontaire après reprise d'emploi supérieure à 65 jours travaillés



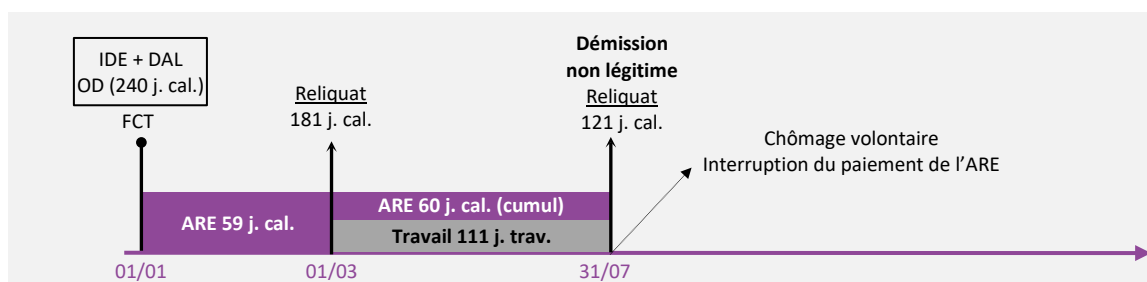
Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

Après 73 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 15/03 dont il démissionne le 30/06, soit après 80 jours travaillés.

Il se réinscrit comme demandeur d'emploi et dépose une demande d'allocations le 15/07.

Il ne peut pas bénéficier d'une reprise de ses droits (127 jours calendaires de reliquat), en raison du caractère volontaire du chômage. En effet, le départ volontaire du 30 juin s'oppose à la reprise des droits dans la mesure où l'intéressé justifie de plus de 65 jours travaillés (80 j. trav. > 65 j. trav.).

Exemple 11 - Interruption du paiement - chômage volontaire après reprise d'emploi supérieure à 65 jours travaillés



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/01 pour une durée d'indemnisation de 240 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée à temps partiel le 01/03 ; il bénéficie dans ce cadre du dispositif de cumul de l'allocation et des rémunérations (60 j. calendaires d'ARE lui sont versés dans le cadre de ce dispositif).

Il démissionne de cet emploi le 31/07, soit après 111 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés ($240 \text{ j.} - 59 \text{ j.} - 60 \text{ j.} = 121 \text{ j.}$ calendaires de reliquat).

Toutefois, le paiement de l'ARE est interrompu consécutivement au départ volontaire du 31/07 : l'intéressé, qui justifie de plus de 65 jours travaillés depuis l'ouverture de droits (111 j. trav. > 65 j. trav.), est en situation de chômage volontaire.

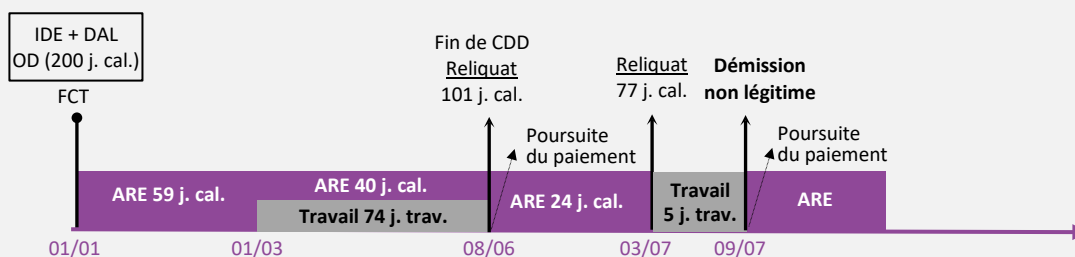
1.3.3.2. Cas particulier de l'activité de courte durée ou de faible intensité

En contexte de poursuite du paiement de l'allocation, il n'est pas tenu compte du départ volontaire qui met fin à une activité de moins de 6 jours travaillés ou de moins de 8 jours calendaires, ou de moins de 17 heures travaillées par semaine (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 2 al.2).

En d'autres termes, un départ volontaire d'une activité d'une durée inférieure à 6 jours travaillés ou 8 jours sur une base calendaire, ou d'une intensité hebdomadaire inférieure à 17 heures travaillées, ne fait pas obstacle à la poursuite du versement de l'allocation, même si l'intéressé justifie de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis la date de la dernière ouverture de droits ou la dernière date à laquelle les allocations lui ont été refusées.

Cette neutralisation des départs volontaires dans ce cas vaut, quel que soit le contexte d'examen, pour le présent et pour l'avenir (voir point 1.3.5).

Exemple 12 - Poursuite du paiement - départ volontaire d'une activité inférieure à 6 jours travaillés



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/01 pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée à temps partiel le 01/03 ; il bénéficie dans ce cadre du dispositif de cumul de l'allocation et des rémunérations (40 jours calendaires d'ARE lui sont versés dans le cadre de ce dispositif).

L'emploi prend fin le 08/06 (fin de CDD), soit après 74 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés ($200 \text{ j.} - 59 \text{ j.} - 40 \text{ j.} = 101 \text{ j.}$ de reliquat).

Il bénéficie de la poursuite du paiement de son allocation : il justifie de plus de 65 jours travaillés depuis l'ouverture de droits (74 j. trav. > 65 j. trav.) et se trouve en situation de chômage involontaire (fin de CDD du 08/06).

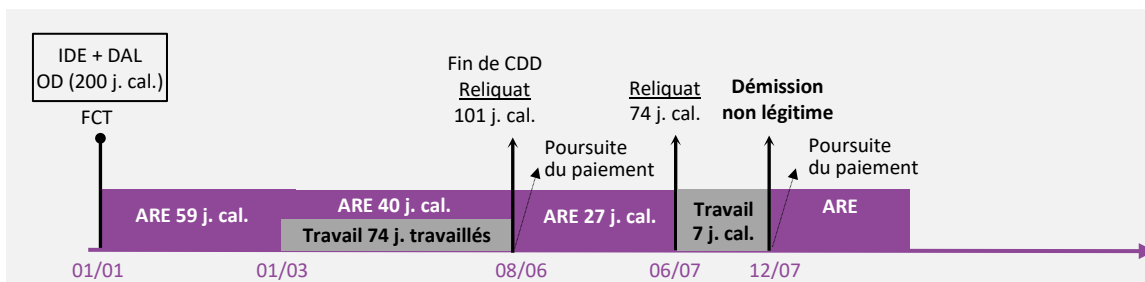
Puis, après 24 jours calendaires d'indemnisation, l'intéressé reprend une nouvelle activité salariée (temps plein) le 03/07 dont il démissionne le 09/07, soit après 5 jours travaillés.

Il dispose d'un reliquat de droits non épuisés ($101 \text{ j.} - 24 \text{ j.} = 77 \text{ j.}$ calendaires de reliquat).

Il justifie de plus de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis l'ouverture de ses droits (74 j. trav. + 5 j. trav. = 79 j. trav.).

Toutefois, le départ volontaire du 09/07 met fin à une activité qui a duré moins de 6 jours travaillés (5 j. trav. < 6 j. trav.) : il ne fait donc pas obstacle à la poursuite de l'indemnisation.

Exemple 13 - Poursuite du paiement - départ volontaire d'une activité inférieure à 8 jours calendaires



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/01 pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée à temps partiel le 01/03 ; il bénéficie dans ce cadre du dispositif de cumul de l'allocation et des rémunérations (40 jours calendaires d'ARE lui sont versés dans le cadre de ce dispositif).

L'emploi prend fin le 08/06 (fin de CDD), soit après 74 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés ($200 \text{ j.} - 59 \text{ j.} - 40 \text{ j.} = 101 \text{ j.}$ de reliquat).

Il bénéficie de la poursuite du paiement de son allocation : il justifie de plus de 65 jours travaillés depuis l'ouverture de droits ($74 \text{ j. trav.} > 65 \text{ j. trav.}$) et se trouve en situation de chômage involontaire (fin de CDD du 08/06).

Puis, après 27 jours calendaires d'indemnisation, l'intéressé reprend le 06/07 une nouvelle activité salariée (temps plein) dont il démissionne le 12/07.

Cette activité représente 7 jours travaillés et excède donc le paramètre « moins de 6 jours travaillés ».

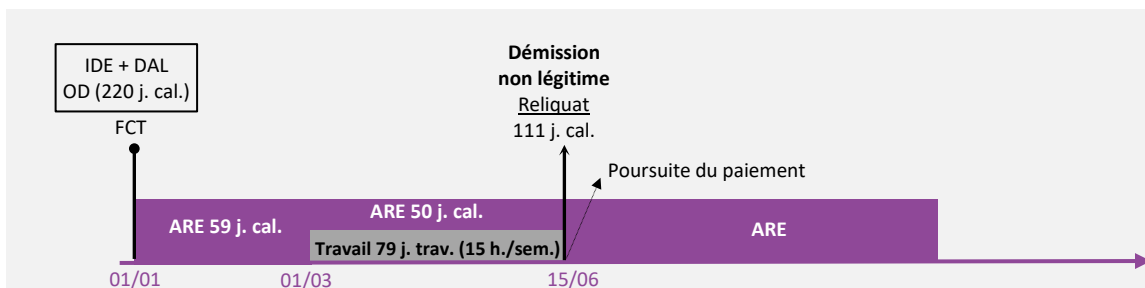
Toutefois, cette activité n'atteint pas les 8 jours calendaires : elle est exercée sur une période de moins de 8 jours calendaires (7 jours calendaires).

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés ($101 \text{ j.} - 27 \text{ j.} = 74 \text{ j.}$ calendaires de reliquat).

Il justifie de plus de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis l'ouverture de ses droits ($74 \text{ j. trav.} + 7 \text{ j. trav.} = 81 \text{ j. trav.}$).

Toutefois, le départ volontaire du 12/07 met fin à une activité qui a duré moins de 8 jours calendaires : il ne fait donc pas obstacle à la poursuite de l'indemnisation.

Exemple 14 - Poursuite du paiement - départ volontaire d'une activité représentant moins de 17 heures travaillées par semaine



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/01 pour une durée d'indemnisation de 220 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée à temps partiel (15 heures par semaine) le 01/03 ; il bénéficie dans ce cadre du dispositif de cumul de l'allocation et des rémunérations (50 jours calendaires d'ARE lui sont versés dans le cadre de ce dispositif).

Il démissionne de cet emploi le 15/06, soit après 79 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés ($220 \text{ j.} - 59 \text{ j.} - 50 \text{ j.} = 101 \text{ j.}$ de reliquat).

Il justifie de plus de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis l'ouverture de ses droits (79 j. trav. > 65 j. trav.).

Toutefois, le départ volontaire du 15/06 met fin à une activité qui représente moins de 17 heures travaillées par semaine ($15 \text{ h.} < 17 \text{ h.}$) : il ne fait donc pas obstacle à la poursuite de l'indemnisation.

1.3.4. Saisine de l'instance paritaire en cas de chômage volontaire

Si la condition de chômage involontaire n'est pas remplie et fait obstacle à la poursuite ou à la reprise du paiement de l'allocation, l'allocataire peut saisir l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail afin qu'elle examine sa situation en vue de lui accorder la poursuite ou la reprise de l'indemnisation au terme d'un délai de 121 jours de chômage non indemnisé.

Dans ce cas, la computation du délai de 121 jours commence à courir le lendemain de la fin du contrat de travail au titre de laquelle les allocations ont été refusées (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 46 bis § 1^{er}).

(Sur ce point : Fiche 1, point 6.5, notamment point 6.5.2.2)

La saisine de l'instance paritaire est également ouverte aux salariés démissionnaires dont le revenu de remplacement est supprimé pour une durée de 4 mois consécutifs faute de pouvoir justifier, sans motif légitime, de la réalité des démarches accomplies en vue de la mise en œuvre du projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise. Afin de bénéficier d'une reprise de ses droits non épuisés, l'intéressé doit apporter auprès de l'instance paritaire 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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er} bis b)).

Dans cette hypothèse, l'examen de cette situation, à la demande de l'intéressé, ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de 121 jours suivant la date à laquelle il a été radié de la liste des demandeurs d'emploi. Le point de départ de la reprise des droits est fixé au 122^e jour à compter de cette date.

(Sur ce point : Fiche 2 bis, point 4).

1.3.5. Impossibilité de remise en cause ultérieure d'un départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation

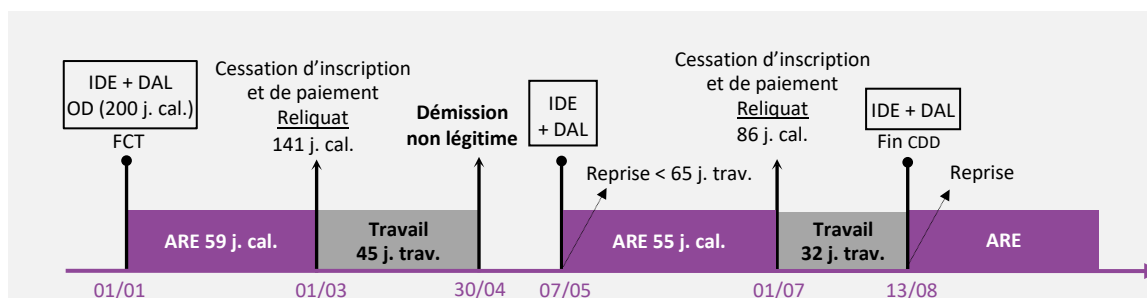
Il résulte de l'article 26 § 2 dernier alinéa du règlement d'assurance chômage que tout départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation au motif du faible volume d'activité exercé dans le cadre du contrat en cause, ne peut être remis en cause ultérieurement.

Ce principe s'applique également aux départs volontaires qui n'auraient pas été opposés en cours d'indemnisation du fait de la non-justification d'une durée d'affiliation au moins égale à 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis l'ouverture des droits.

En d'autres termes, dès lors qu'un départ volontaire est inopposable lors d'une reprise ou d'une poursuite du versement de l'allocation pour ces motifs, ce même départ volontaire ne peut pas à lui seul faire obstacle à la mise en œuvre de l'indemnisation dans un contexte d'examen ultérieur (par exemple, une autre reprise de droits, un rechargement ou une révision).

Il est désormais précisé qu'un départ volontaire non opposable ne peut faire obstacle à la révision du droit consécutive à la perte d'une activité conservée en cours d'indemnisation. En d'autres termes, une révision du droit est possible consécutivement à la perte d'une activité conservée en cours d'indemnisation bien qu'un départ volontaire ait été constaté antérieurement. Ce départ volontaire, non opposable en cours d'indemnisation, ne peut être remis en cause et faire obstacle à une révision.

Exemple 15 - Inopposabilité lors d'une reprise des droits, d'un départ volontaire non opposé en cours d'indemnisation (pour une précédente reprise des droits)



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend le 01/03 une activité salariée, date à laquelle il cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. Il démissionne de cet emploi le 30/04, au terme de 45 jours travaillés.

Il se réinscrit comme demandeur d'emploi et dépose une demande d'allocations le 07/05.

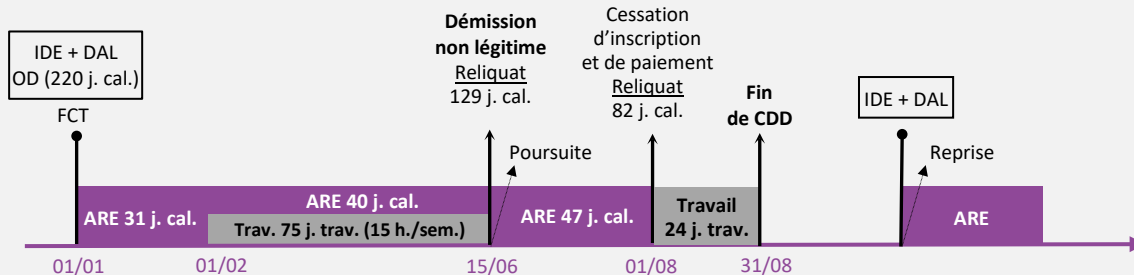
Il bénéficie d'une reprise de ses droits (141 jours calendaires de reliquat) : le départ volontaire n'y fait pas obstacle dans la mesure où il ne justifie pas de 65 jours travaillés (45 j. trav. < 65 j. trav.).

Après 55 jours calendaires d'indemnisation, l'intéressé reprend le 01/07 une nouvelle activité salariée, date à laquelle il cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. La fin de cet emploi intervient le 13/08 (fin de CDD), soit après 32 jours travaillés.

A la suite de cette perte d'emploi, l'intéressé peut bénéficier de la reprise du versement de son droit, dès lors que :

- l'intéressé justifie de plus de 65 jours travaillés (45 j. trav. + 32 j. trav. = 77 j. trav. > 65 j. trav.) ;
- sa dernière fin de contrat de travail est involontaire (fin de CDD) ;
- la démission du 30/04, non opposable en cours d'indemnisation (reprise du 07/05), ne peut être ultérieurement remise en cause et faire obstacle à une nouvelle reprise de versement, et ce, même si l'intéressé ne justifie pas d'au moins 65 jours travaillés postérieurement à ce départ volontaire.

Exemple 16 - Inopposabilité lors d'une reprise des droits, d'un départ volontaire non opposé en cours d'indemnisation (pour une poursuite de paiement)



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/01 pour une durée d'indemnisation de 220 jours calendaires.

Après 31 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée à temps partiel (15 heures par semaine) le 01/02 ; il bénéficie dans ce cadre du dispositif de cumul de l'allocation et des rémunérations (60 jours calendaires d'ARE lui sont versés dans le cadre de ce dispositif).

Il démissionne de cet emploi le 15/06, soit après 75 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés ($220 \text{ j.} - 31 \text{ j.} - 60 \text{ j.} = 129 \text{ j.}$ de reliquat).

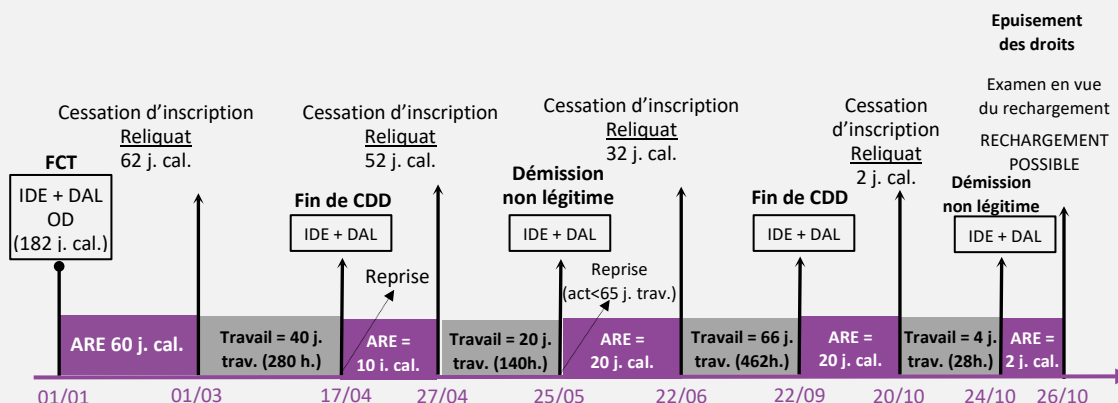
Il justifie de plus de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis l'ouverture de ses droits (75 j. trav. > 65 j. trav.). Toutefois, le départ volontaire du 15/06 met fin à une activité qui représente moins de 17 heures travaillées par semaine (15 h. < 17 h.) : il ne fait donc pas obstacle à la poursuite de l'indemnisation.

Après 47 jours calendaires d'indemnisation, l'intéressé reprend le 01/08 une nouvelle activité salariée, date à laquelle il cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. La fin de cet emploi intervient le 31/08 (fin de CDD), soit après 24 jours travaillés.

A la suite de cette perte d'emploi, l'intéressé peut bénéficier de la reprise du versement de son droit, dès lors que :

- l'intéressé justifie de plus de 65 jours travaillés (75 j. trav. + 24 j. trav. = 99 j. trav. > 65 j. trav.) ;
- sa dernière fin de contrat de travail est involontaire (fin de CDD) ;
- la démission du 15/06, non opposable en cours d'indemnisation (poursuite de versement du 15/06), ne peut être ultérieurement remise en cause et faire obstacle à une reprise de versement.

Exemple 17 - Inopposabilité lors d'un rechargement des droits, d'un départ volontaire non opposé en cours d'indemnisation (pour une reprise de paiement)



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 122 jours calendaires.

Après 60 jours d'indemnisation, il reprend une activité salariée en CDD le 01/03 qui prend fin le 17/04, soit après 40 jours travaillés (280 heures).

Il se réinscrit comme demandeur d'emploi et bénéficie d'une reprise de paiement.

Après 10 jours calendaires d'indemnisation, il cesse de s'inscrire et reprend une activité salariée le 27/04 dont il démissionne le 25/05, soit après une durée de 20 jours travaillés (140 heures). Il se réinscrit comme demandeur d'emploi et bénéficie d'une reprise de paiement : la durée de travail décomptée depuis l'ouverture de droits (40 + 20 = 60 jours travaillés) n'excède pas 65 jours travaillés, le départ volontaire n'est donc pas opposable.

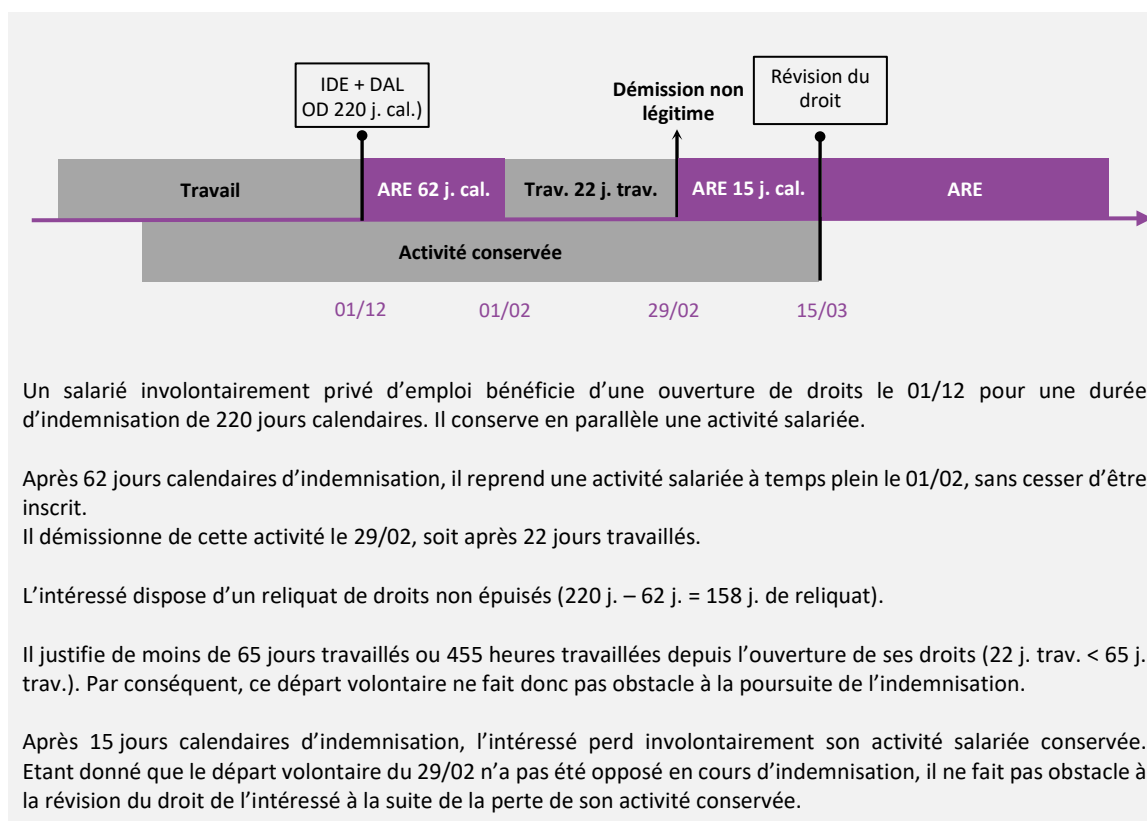
Après 20 jours d'indemnisation, il reprend une activité salariée en CDD le 22/06 qui prend fin le 22/09, soit après 66 jours travaillés (462 heures). Il se réinscrit et bénéficie d'une reprise de son reliquat.

Après 20 jours d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 20/10 dont il démissionne le 24/10, soit après 4 jours travaillés. Il bénéficie d'une reprise de paiement dans la mesure où la démission d'un emploi dont la durée n'excède pas 6 jours travaillés (4 jours travaillés en l'occurrence), n'est pas opposable.

Ses droits sont épuisés le 26/10 ; sa situation est examinée en vue d'un rechargement de ses droits.

Le rechargement est possible bien que l'intéressé ait démissionné de sa dernière activité professionnelle antérieure à la fin des droits : la démission du 24/10, non opposable en cours d'indemnisation (reprise du 25/10), ne peut être ultérieurement remise en cause et faire obstacle au rechargement des droits.

Exemple 18 - Inopposabilité d'un départ volontaire non opposé en cours d'indemnisation, lors d'une révision des droits



1.4. AUTRES CONDITIONS REQUISES

Pour bénéficier de la reprise ou de la poursuite du paiement de ses droits, l'intéressé doit également remplir toutes les conditions prévues à l'article 4 du règlement d'assurance chômage (Fiche 1) :

- ▶ être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- ▶ rechercher de façon effective et permanente un emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi ou non inscrite dans ledit projet mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation ;
- ▶ ne pas pouvoir prétendre à une retraite à taux plein ou à l'une des retraites visées à l'article L. 5421-3° du code du travail ;
- ▶ être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;
- ▶ résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (territoire métropolitain, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre et Miquelon).

1.5. POINT DE DEPART DE LA REPRISE OU DE LA POURSUITE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION

Les différés d'indemnisation prévus à l'article 21 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, modifié, sont applicables en cas de prise en charge consécutive à toute fin de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} octobre 2021.

Ils sont donc applicables lors de la reprise ou de la poursuite du paiement de l'allocation.

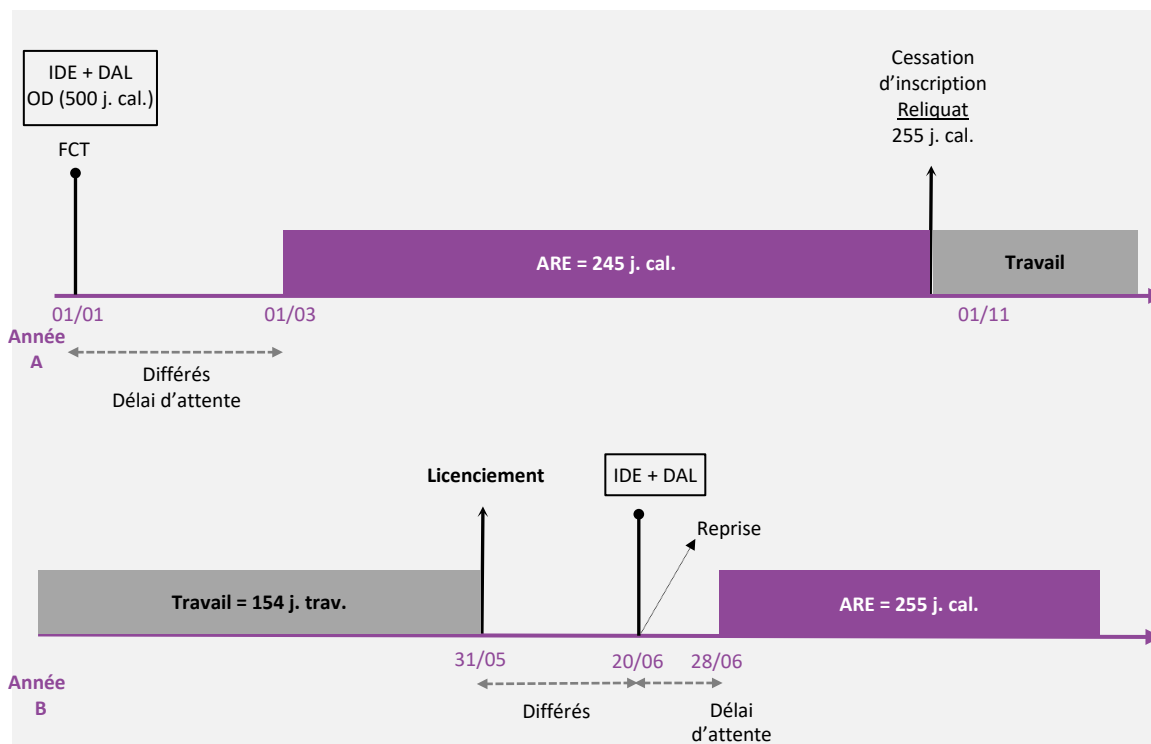
Cependant, lorsque l'indemnité compensatrice de congés payés a déjà été prise en compte pour le calcul du nombre de jours indemnissables effectué en application de l'article 31 du règlement d'assurance chômage (règles de cumul ARE et rémunérations) ou a déjà servi à un précédent calcul pour la détermination d'un différé d'indemnisation, il n'est pas procédé à la détermination du différé d'indemnisation correspondant à cette indemnité (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 21 § 2 al.6).

En d'autres termes, lorsque l'allocataire a bénéficié du dispositif de cumul de l'allocation avec des rémunérations issues d'une activité professionnelle salariée (Fiche 7) et que l'indemnité compensatrice de congés payés se trouvait incluse dans la rémunération brute mensuelle (pour déterminer le montant mensuel d'allocations ainsi que le nombre de jours indemnissables dans ce cadre), elle ne donne pas lieu au calcul d'un différé d'indemnisation.

Le délai d'attente de 7 jours prévu à l'article 22 du règlement d'assurance chômage s'applique lui aussi 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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 22 - Fiche 4, point 2).

Il court à compter du terme des différés d'indemnisation si les conditions d'attribution de l'allocation sont réunies à cette date, et au plus tôt à la date d'inscription comme demandeur d'emploi ou de la dernière actualisation.

Exemple 19 - Application des différés et délai d'attente lors d'une reprise des droits



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 500 jours calendaires.

Les deux différés et le délai d'attente, représentant une durée totale de 59 jours, reportent le début de l'indemnisation au 01/03/A.

Après 245 jours calendaires d'indemnisation, l'allocataire reprend une activité salariée le 01/11/A dont il est licencié le 31/05/B, soit après 154 jours travaillés.

L'intéressé se réinscrit comme demandeur d'emploi et dépose une demande d'allocations le 15/06/B.

Au titre de la fin de contrat de travail du 31/05/B, l'intéressé a perçu une indemnité compensatrice de congés payés et une indemnité supra-légale représentant une durée totale de 20 jours de différés d'indemnisation du 01/06/B au 20/06/B.

L'inscription comme demandeur d'emploi et le dépôt de la demande d'allocations ont eu lieu pendant la période d'application des différés d'indemnisation.

Le délai d'attente de 7 jours commence à courir au lendemain des deux différés, soit le 21/06/B.

Le point de départ du versement se situe au 28/06/B.

2. DROIT D'OPTION

Afin de ne pas pénaliser l'allocataire qui pourrait prétendre au bénéfice d'une ouverture de droits avec un montant d'allocation supérieur à celui résultant de la reprise du reliquat de son droit existant, un aménagement au principe de versement du droit à l'allocation jusqu'à son épuisement est prévu (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 - C. trav., art. R. 5422-2 II).

Ainsi, les demandeurs d'emploi qui remplissent certaines conditions (voir point 2.1) disposent d'un droit d'option ; ils peuvent, s'ils en font la demande (voir point 2.2), opter pour une nouvelle ouverture de droits telle qu'elle aurait été calculée en lieu et place de la reprise de leur droit normalement applicable.

En effet, dans certains cas, un nouveau droit déterminé sur la base d'emploi(s) repris par l'allocataire peut être plus favorable que le droit qui lui a été initialement ouvert et qui devrait en principe lui être versé jusqu'à épuisement ; cette situation peut se présenter notamment lorsque le ou les emplois repris par l'allocataire ont été mieux rémunérés que ceux sur la base desquels a été calculé son droit initial.

Si les intéressés ne remplissent pas les conditions requises pour exercer l'option ou décident finalement de ne pas l'exercer, ils continuent de bénéficier du droit qui leur a été précédemment ouvert. S'ils remplissent les conditions requises pour exercer l'option et décident de l'exercer, ils renoncent irrévocablement à leur reliquat de droits, qui est alors déchu, et bénéficient d'une nouvelle ouverture de droits qui prend effet à compter de la date de la demande de l'allocataire (voir point 2.3).

Le droit d'option fait l'objet d'aménagements en cas d'allocation affectée par le coefficient de dégressivité (voir point 2.1.2).

A noter : en pratique, compte tenu de la suspension du décompte entre le 1^{er} mars 2020 et le 30 juin 2021 et du rehaussement à 244 jours d'indemnisation, soit 8 mois, du compteur au terme duquel l'allocation peut être affectée d'un coefficient de dégressivité, aucune allocation ne pourra être affectée du coefficient de dégressivité avant le 1^{er} mars 2022.

2.1. CONDITIONS DU DROIT D'OPTION

2.1.1. Condition d'affiliation

Pour bénéficier du droit d'option, le salarié doit totaliser des périodes d'emploi dans les conditions définies par l'article 7-1 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, modifié par l'article 3 du décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 et par l'article 4 du décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 : il doit donc justifier d'une durée d'affiliation d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 al.1).

En effet, le décret n° 2020-425, modifié par les décrets des 29 juillet 2020 et 30 mars 2021 susvisés, prévoit un certain nombre d'aménagements afin de tenir compte des conséquences économiques et sociales de l'épidémie de covid-19 et fixe temporairement à 4 mois la durée minimale d'affiliation requise (pour les allocataires dont la fin de contrat de travail ou l'engagement de la procédure de licenciement intervient à compter du 01/08/2020 - Décret n° 2020-929 du 29/07/2020, art. 3 - Fiche 1).

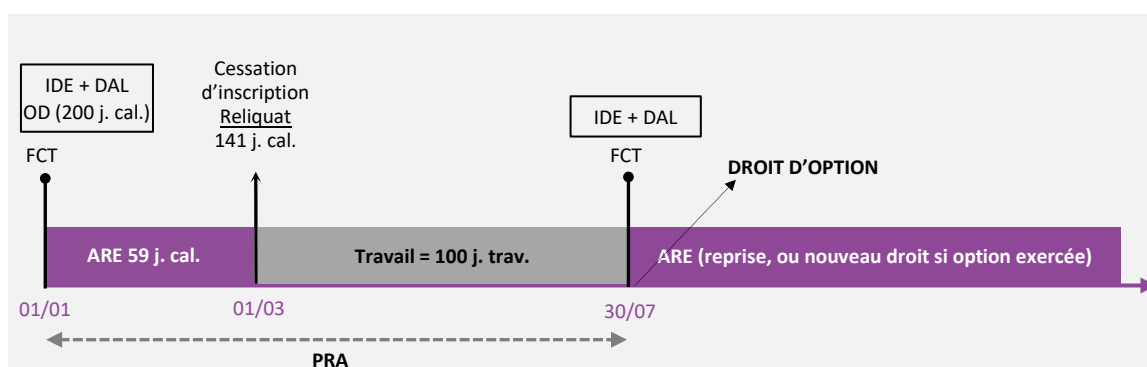
Pour la recherche de cette condition d'affiliation, sont retenues les périodes d'emploi exercées dans le délai de 24 mois précédant la fin du contrat de travail. Pour mémoire, ce délai est porté à 36 mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus.

A noter : afin de tenir compte des conséquences liées à la crise sanitaire due à l'épidémie de COVID-19, la condition d'affiliation est recherchée sur une période de référence affiliation (PRA) allongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et entre le 31 mai 2020 et le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021, dès lors que ces périodes sont concomitantes à la PRA, soit sur une période pouvant aller jusqu'à 35 ou 47 mois selon l'âge de l'intéressé (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 5 I - Arrêté du 22/07/2020, art. 5 - Décret n° 2021-346 du 30/03/2021, art. 4 - Arrêté du 03/06/2021 modifiant l'arrêté du 12/01/2021 -Circ. n° 2020-06 du 29/04/2020, point 2.2, p. 37 - Fiche 1). Seuls permettent l'allongement les jours de la période du 1^{er} mars 2020 au 31 mai 2020 et de la période du 30 octobre 2020 au 30 juin 2021 qui sont compris dans la PRA, il ne s'agit donc pas d'un allongement forfaitaire.

En tout état de cause, seules sont prises en considération les périodes d'emploi postérieures à la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits précédente.

Les périodes d'emploi pouvant être décomptées dans ce cadre sont celles définies à l'article 3 du règlement d'assurance chômage (Fiche 1, point 1.2).

Exemple 20 - Condition d'affiliation remplie après une période d'emploi



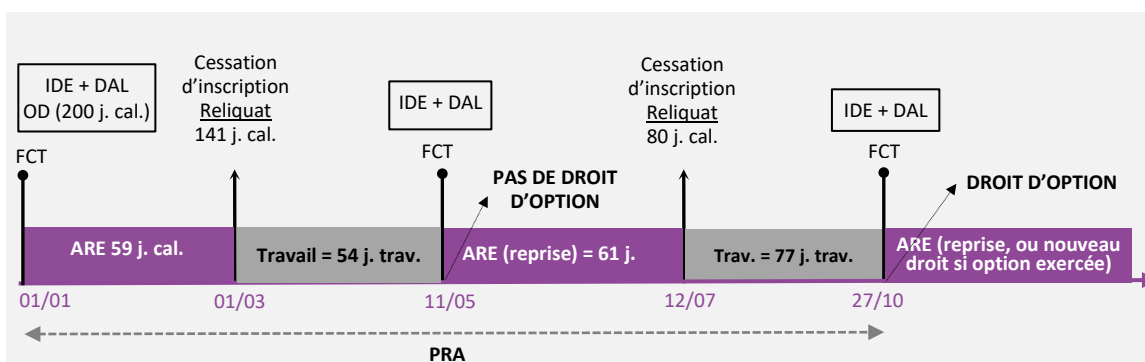
Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

Après 59 jours d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/03, qui prend fin involontairement le 30/07, soit après 100 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (200 j. – 59 j. = 141 j. de reliquat) dont le versement doit en principe reprendre après la fin du contrat de travail du 30/07.

Cependant, l'intéressé, qui justifie de plus de 88 jours travaillés (100 j. trav. > 88 j. trav.), remplit la condition d'affiliation requise pour bénéficier du droit d'option ; il pourra bénéficier du droit d'option s'il en fait la demande et s'il remplit également la condition tenant au montant de l'allocation journalière ou au capital de droits (voir point 2.1.2).

Exemple 21 - Condition d'affiliation remplie après deux périodes d'emploi



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/03, qui prend fin involontairement le 11/05, soit après 54 jours travaillés.

Il bénéficie d'une reprise de ses droits non épuisés (141 jours de reliquat) ; en effet, il ne remplit pas la condition d'affiliation minimale de 88 jours travaillés requise pour bénéficier du droit d'option (54 j. trav. < 88 j. trav.).

L'intéressé bénéficie d'une reprise de droits ; il est indemnisé du 12/05 au 12/07, puis reprend un nouvel emploi le 13/07, qu'il perd involontairement le 27/10, soit après 77 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés ($200 \text{ j.} - 59 \text{ j.} - 61 \text{ j.} = 80 \text{ j.}$ de reliquat) dont le versement doit en principe reprendre après la fin de contrat de travail du 27/10.

Cependant l'intéressé, qui justifie de plus de 88 jours travaillés ($54 \text{ j. trav.} + 77 \text{ j. trav.} = 131 \text{ j. trav.} > 88 \text{ j. trav.}$), remplit la condition d'affiliation requise pour bénéficier du droit d'option ; il pourra bénéficier du droit d'option s'il en fait la demande et s'il remplit également la condition tenant au montant de l'allocation journalière ou au capital de droits (voir point 2.1.2).

2.1.2. Condition relative au montant de l'allocation journalière ou au montant global du droit

Pour bénéficier du droit d'option, le salarié privé d'emploi doit remplir une condition relative au montant de l'allocation journalière : le montant brut de l'allocation journalière du reliquat doit être inférieur ou égal à 20 €, ou le montant brut global du droit qui aurait été servi en l'absence de reliquat dans le cadre d'une nouvelle ouverture de droits doit être supérieur d'au moins 30 % au montant brut global du reliquat (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 al.1).

La condition relative à l'écart de 30 % entre les montants est donc désormais vérifiée en comparant les capitaux de droits.

Le montant global du droit est entendu comme le capital de droits, c'est-à-dire le produit du montant de l'AJ et de la durée du droit. La comparaison est effectuée entre, d'une part, le capital du reliquat des droits de la précédente admission et, d'autre part, le capital de droits qui aurait été servi en l'absence de reliquat dans le cadre d'une nouvelle ouverture de droits.

Pour la comparaison de chacune de ces deux conditions :

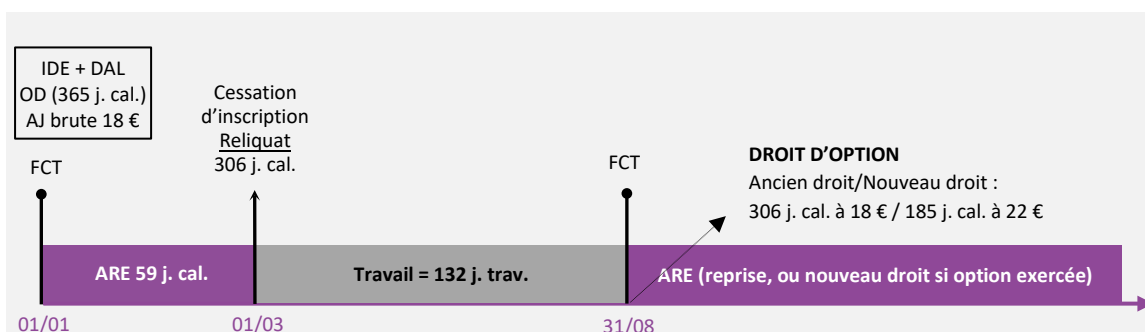
- ▶ le montant brut de l'allocation est retenu, c'est-à-dire le montant après prise en compte, le cas échéant, d'un avantage de vieillesse, d'une pension d'invalidité et de la participation pour le financement des retraites complémentaires (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 19 - Fiche 2, point 4) ;
- ▶ le montant de l'allocation tient compte, le cas échéant, de l'application du coefficient de dégressivité (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17 bis - Fiche 2, point 5)
- ▶ le montant global du droit (capital) tient également compte, le cas échéant, de l'application du coefficient de dégressivité (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17 bis - Fiche 2, point 5).

Il est à noter que l'exercice du droit d'option en faveur d'un nouveau droit entraîne l'application du délai de 244 jours d'indemnisation au terme duquel l'allocation journalière est, le cas échéant et pour les allocataires concernés par la mesure, affectée d'un coefficient de dégressivité (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17 bis § 3 - Fiche 2, point 5).

La mesure de dégressivité de l'allocation est suspendue entre le 1^{er} mars et le 30 juin 2021. En outre, le compteur au terme duquel l'allocation peut être affectée d'un coefficient de dégressivité est remis à zéro et porté temporairement à 244 jours d'indemnisation (soit 8 mois) (au lieu de 183 jours d'indemnisation, 6 mois) à compter du 1^{er} juillet 2021, et jusqu'à l'atteinte de deux critères économiques permettant de mesurer la dynamique du marché du travail et l'étendue du chômage (Fiche 14). En conséquence, compte tenu de la suspension du décompte depuis le 1^{er} mars 2020, aucune allocation ne pourra être affectée du coefficient de dégressivité avant le 1^{er} mars 2022 (Fiche 2).

En d'autres termes, lorsque le montant brut théoriquement dû et payable au titre du reliquat est inférieur ou égal à 20 €, ou que le montant brut global du droit qui résulterait d'une nouvelle ouverture de droits est supérieur d'au moins 30 % à celui normalement dû au titre du reliquat, alors le salarié privé d'emploi peut bénéficier d'un droit d'option.

Exemple 22 - Condition relative au montant de l'allocation journalière remplie (AJ brute de du reliquat inférieure ou égale à 20 €)



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 365 jours calendaires ; le montant brut de son allocation journalière est de 18 € (ancien emploi exercé à temps partiel).

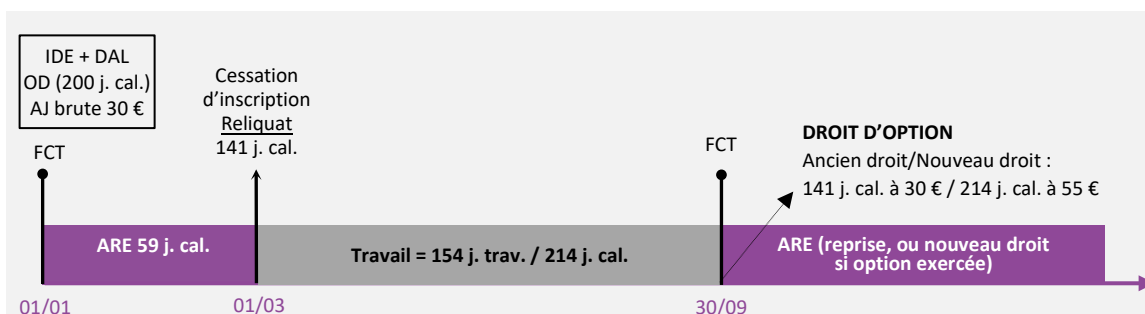
Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/03, qui prend fin involontairement le 31/08, soit après 132 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (365 j. cal. – 59 j. cal. = 306 j. cal. de reliquat) dont le versement doit en principe reprendre après la fin du contrat de travail du 31/08.

Cependant, l'intéressé justifie de plus de 88 jours travaillés (132 j. trav. > 88 j. trav.) et l'allocation journalière brute de son reliquat de droits est inférieure à 20 € (18 € < 20 €).

Il peut donc exercer son droit d'option, s'il en fait la demande (voir point 2.2).

Exemple 23 - Condition relative au montant global brut remplie (montant global brut du nouveau droit supérieur d'au moins 30 % au montant global brut du reliquat)



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires ; le montant brut de son allocation journalière est de 30 €.

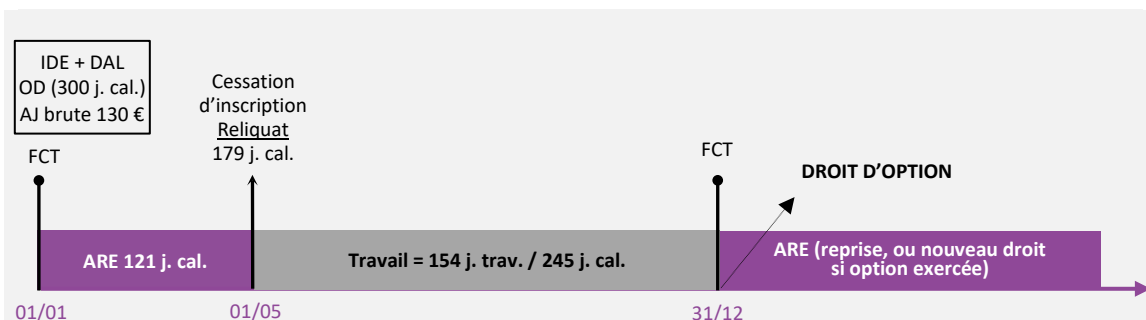
Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/03, qui prend fin involontairement le 30/09, soit après 154 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (200 j. cal. – 59 j. cal. = 141 j. cal. de reliquat) dont le versement doit en principe reprendre après la fin du contrat de travail du 30/09. Le montant global brut de ce reliquat de droits s'élève à 141 j. cal. x 30 € = 4 230 €.

Cependant, l'intéressé justifie de plus de 88 jours travaillés (154 j. trav. > 88 j. trav.) et le montant global brut du nouveau droit (214 jours calendaires x 55 € = 11 770 €), calculé sur la base des rémunérations et de la durée de la dernière activité, et qui lui aurait été servi en l'absence de reliquat, est supérieur d'au moins 30 % au montant global brut du reliquat (4 230 € x 1,3 = 5 499 €, et 11 770 € > 5 499 €).

Il peut donc exercer son droit d'option, s'il en fait la demande (voir point 2.2).

Exemple 24 - Condition relative au montant global brut remplie, dans le cadre d'une allocation affectée du coefficient de dégressivité (montant global brut du nouveau droit supérieur d'au moins 30 % au montant global brut du reliquat)



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/01 pour une durée d'indemnisation de 300 jours calendaires. Le montant brut de son allocation journalière est de 130 €. Cet allocataire verra donc le montant de son allocation réduit à 90 € brut après 8 mois d'indemnisation (244 jours calendaires indemnisés), en raison de l'application du coefficient de dégressivité.

Après 121 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/05, qui prend fin involontairement le 30/11, soit après 154 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (300 j. cal. – 121 j. cal. = 179 j. cal. de reliquat) dont le versement doit en principe reprendre après la fin du contrat de travail du 30/11.

Du capital de droit notifié à l'allocataire, 121 jours calendaires ont déjà été versés à taux plein (montant AJ brute = 130 €). Il reste donc $244 - 121 = 123$ jours à verser à taux plein au titre du reliquat et $179 - 123 = 44$ jours à verser à taux dégressif (montant AJ brute = 90 €).

Le montant global brut du reliquat de droits s'élève donc à $(123 \text{ j. cal.} \times 130\text{€}) + (44 \text{ j. cal.} \times 90 \text{€}) = 19\,680 \text{€}$.

Cependant, l'intéressé justifie de plus de 88 jours travaillés ($154 \text{ j. trav.} > 88 \text{ j. trav.}$) au titre de l'activité salariée exercée du 01/05 au 31/12. Le montant de l'AJ brute qui pourrait lui être servie au titre de cette activité s'élève à 200 €.

Le montant de cette allocation serait réduit à 136€ après 8 mois d'indemnisation (244 jours calendaires indemnisés), conformément à la mesure de dégressivité.

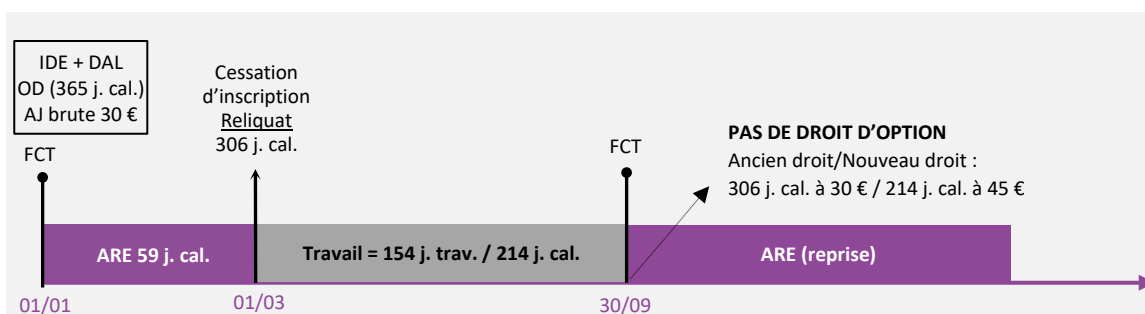
Le montant brut global de ce nouveau droit potentiel s'élève donc à :

$$245 \text{ j. cal.} \times 200 \text{€} + (245 \text{ j. cal.} - 244 \text{ j. cal.}) \times 136 \text{€} = 49\,130 \text{€}$$

Le montant brut global du nouveau droit (49 130 €) est supérieur d'au moins 30 % au montant global brut du reliquat ($18\,550 \text{€} \times 1,3 = 24\,115 \text{€}$).

Il peut donc exercer son droit d'option, s'il en fait la demande (voir point 2.2).

Exemple 25 - Condition relative au montant global brut non remplie (montant global brut du nouveau droit non supérieur d'au moins 30 % montant global brut du reliquat)



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 365 jours calendaires ; le montant brut de son allocation journalière est de 30 €.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/03, qui prend fin involontairement le 30/09, soit après 154 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (365 j. cal. – 59 j. cal. = 306 j. cal. de reliquat) dont le versement doit en principe reprendre après la fin du contrat de travail du 30/09. Le montant global brut de ce reliquat s'élève à 306 j. cal. x 30 € = 9 180 €.

L'intéressé justifie de plus de 88 jours travaillés (154 j. trav. > 88 j. trav.), mais le montant global brut du nouveau droit (45 € x 214 j. cal. = 9 630 €), calculé sur la base des rémunérations et de la durée de la dernière activité et qui lui aurait été servi en l'absence de reliquat, n'est pas supérieur d'au moins 30 % au montant global brut du reliquat (9 180 x 1,3 = 11 934 €).

Il ne peut donc pas bénéficier du droit d'option.

2.1.3. Autres conditions

L'option permet à l'allocataire de choisir entre le versement de son reliquat de droits non épuisé ou l'ouverture d'un nouveau droit.

Si l'allocataire remplit les conditions précédemment exposées pour bénéficier du droit d'option et s'il décide ensuite de lever l'option qui lui est proposée, un nouveau droit à l'allocation lui sera ouvert et notifié. Dans le cas contraire, l'intéressé bénéficie du versement de son ancien droit non épuisé.

En conséquence, les conditions énoncées, notamment celles prévues à l'article 4 du règlement d'assurance chômage, doivent être remplies (Fiche 1).

2.2. INFORMATION DU DEMANDEUR D'EMPLOI ET MODALITES D'EXERCICE DU DROIT D'OPTION

2.2.1. Information du demandeur d'emploi

L'initiative du droit d'option appartient au demandeur d'emploi : la mise en œuvre du droit d'option est subordonnée au dépôt d'une demande expresse du salarié privé d'emploi, c'est-à-dire une demande de sa part auprès des services de Pôle emploi (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 al.1) ; cette demande permet l'examen de la situation de l'intéressé par les services de Pôle emploi pour déterminer s'il remplit les conditions requises pour bénéficier du droit d'option.

Si ces conditions sont remplies, un courrier est adressé à l'intéressé afin de lui communiquer les informations destinées à lui permettre d'exercer son droit d'option en connaissance de cause (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 al.5). Ainsi, ce courrier comporte les mentions suivantes :

- ▶ le caractère irrévocable de l'option : une fois exprimée, elle ne peut être modifiée ;
- ▶ la perte du reliquat de droits non épuisé qui résulte du choix de la nouvelle ouverture de droits ;
- ▶ les caractéristiques de chacun des droits (le reliquat de droits non épuisé d'une part, le nouveau droit d'autre part), concernant notamment la durée et le montant de l'allocation journalière d'une part et le montant global du droit d'autre part, tous deux susceptibles ou non d'être affectés par le coefficient de dégressivité, ainsi que la date du premier jour indemnisé de ces deux droits ;
- ▶ les conséquences de l'option sur le rechargement des droits.

2.2.2. Modalités d'exercice du droit d'option

A compter de la date de notification du courrier communiquant à l'intéressé les informations lui permettant de choisir de manière éclairée entre la poursuite ou la reprise du reliquat de droits non épuisé et la nouvelle ouverture de droits, l'allocataire dispose d'un délai de 21 jours pour faire connaître sa décision (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 al.6).

S'il choisit de bénéficier du nouveau droit, l'allocataire doit obligatoirement formaliser ce choix par écrit (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 al.7).

2.3. CONSEQUENCES DU CHOIX DU DEMANDEUR D'EMPLOI

2.3.1. Versement du droit non épuisé en cas de refus ou de défaut de réponse

En cas de refus de l'allocataire ou à défaut de réponse écrite de sa part au courrier l'informant qu'il peut bénéficier du droit d'option, l'intéressé est indemnisé au titre du droit précédemment ouvert et non épuisé, et donc repris tel qu'applicable normalement.

2.3.2. Ouverture d'un nouveau droit en cas d'exercice de l'option

Le choix du nouveau droit, c'est-à-dire le droit qui aurait été servi en l'absence de reliquat non épuisé, est obligatoirement formalisé par écrit ; l'exercice du droit d'option est irrévocable (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 al.7 et al.3).

Le reliquat de droits non épuisé issu de l'ouverture de droits précédente est déchu (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 al.4) : l'allocataire y renonce donc définitivement.

L'allocataire qui exerce son droit d'option bénéficie d'une nouvelle ouverture de droits telle qu'applicable en l'absence de reliquat de droits (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 al.1).

L'intéressé bénéficie donc d'une nouvelle période d'indemnisation, déterminée conformément à l'ensemble des règles applicables en cas d'ouverture de droits.

Ainsi, la durée d'indemnisation est déterminée conformément à l'ensemble des dispositions du règlement d'assurance chômage ; de même, le montant de l'allocation journalière et le montant global du droit sont déterminés conformément à l'ensemble des règles prévues par le règlement d'assurance chômage (Fiches 1 à 3). C'est pourquoi il pourra notamment être fait application du délai de 244 jours d'indemnisation au terme duquel l'allocation journalière est, le cas échéant, pour les allocataires concernés par la mesure, affectée d'un coefficient de dégressivité (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17 bis § 3 - Fiche 2, point 5 Sur le report de cette mesure, voir point 2.1.2. ci-dessus).

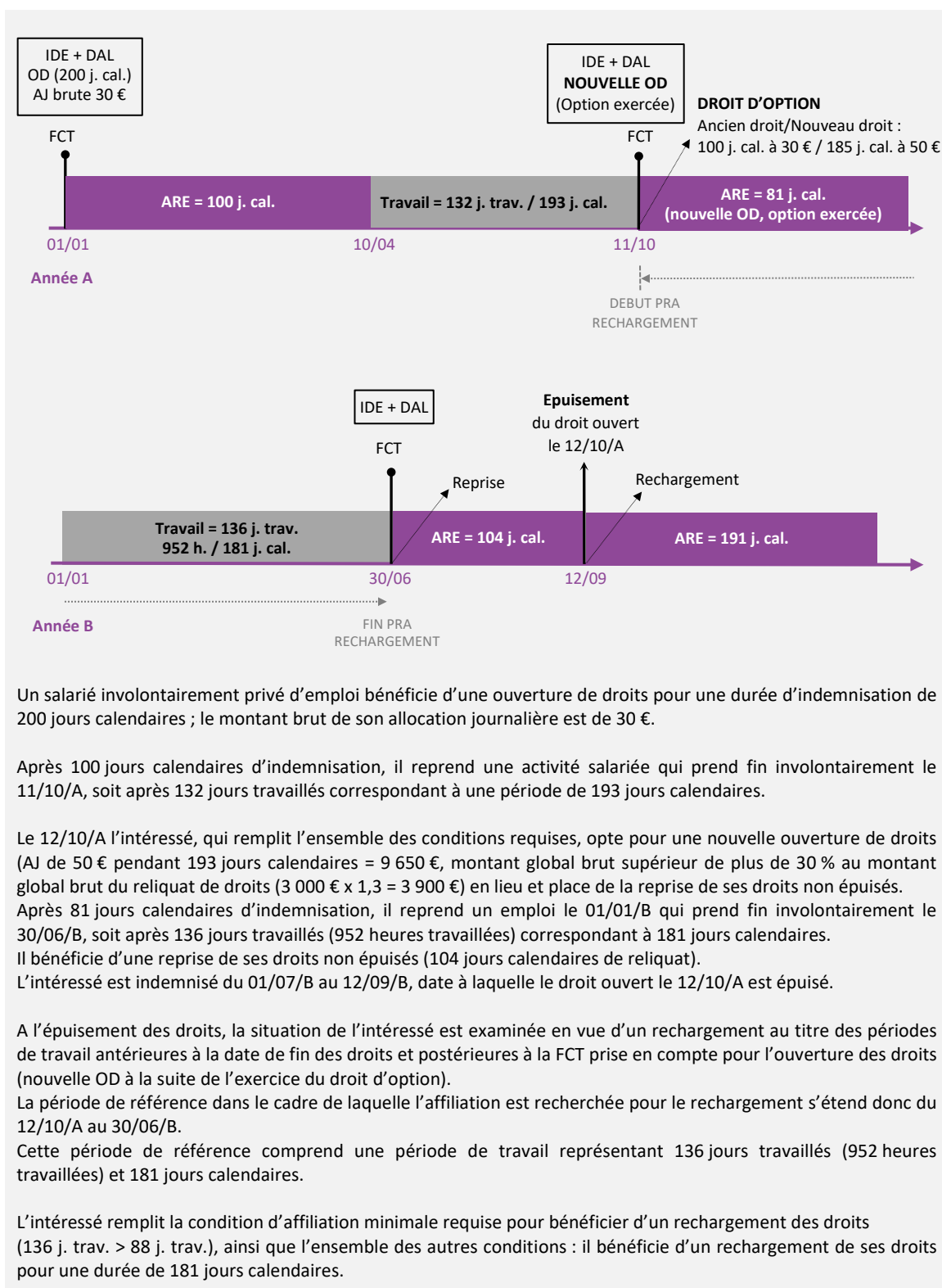
En ce qui concerne le point de départ de l'indemnisation en cas d'exercice de l'option, et étant rappelé que la mise en œuvre du droit d'option suppose une demande expresse du salarié privé d'emploi (voir point 2.2), la nouvelle ouverture de droits prend effet à compter de la date de cette demande de l'allocataire, sous réserve de l'application des deux différés d'indemnisation et du délai d'attente (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 al.4).

Le nouveau droit ainsi ouvert en cas d'exercice de l'option peut être versé jusqu'à son épuisement, date à laquelle l'allocataire pourra bénéficier, s'il en remplit les conditions, d'un rechargement de ses droits.

Dans le cadre de ce rechargement, seront prises en compte les périodes d'emploi accomplies entre la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droits consécutive à l'exercice de l'option et la dernière fin de contrat de travail antérieure à l'épuisement des droits (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 28 - C. trav., art. R. 5422-2 I al.2).

Une même période d'emploi ne pouvant pas générer plusieurs droits aux allocations, les périodes d'emploi déjà prises en considération pour déterminer le nouveau droit en application du droit d'option ne pourront, en conséquence, pas être de nouveau retenues dans le cadre d'un rechargement des droits.

Exemple 26 - Mise en œuvre du rechargement des droits après exercice du droit d'option



3. RECHARGEMENT DES DROITS A L'ÉPUISEMENT DES DROITS

A l'épuisement du droit qui lui a été ouvert, l'allocataire peut bénéficier du rechargement de ses droits s'il en remplit les conditions.

La condition d'affiliation requise au titre du rechargement est identique à celle requise au titre d'une ouverture de droits initiale, laquelle, à titre temporaire et dérogatoire, est fixée par l'article 7-1 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, modifié par l'article 3 du décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, pour les salariés privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} août 2020, ou dont la procédure de licenciement est engagée à compter de cette même date. L'application de cette condition d'affiliation dérogatoire dépend de l'atteinte de deux critères économiques permettant de constater l'amélioration du marché du travail en mesurant à la fois la dynamique du marché du travail et l'étendue du chômage (Fiche 14).

Le rechargement et l'ouverture de droits initiale se différencient uniquement par les formalités nécessaires à l'examen de la situation de l'allocataire. En effet, les conditions de rechargement sont les mêmes que celles exigées au titre d'une ouverture de droits initiale.

3.1. EXAMEN DE LA SITUATION DE L'ALLOCATAIRE EN FIN DE DROITS EN VUE DU RECHARGEMENT

Conformément aux dispositions des articles 39 § 2 et 40 § 4 et 43 § 4 du règlement d'assurance chômage :

- ▶ afin d'assurer la continuité du service des allocations pour les demandeurs d'emploi, 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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 2 al.1 et 40 § 4 al.6) ; ce courrier peut, au choix de l'intéressé, lui être transmis par voie postale ou dans le cadre de son espace personnel dématérialisé ;
- ▶ ces données sont, le cas échéant, complétées par l'intéressé dans le mois suivant leur transmission ; ceci peut, au choix de l'intéressé, être effectué par voie postale ou dans le cadre de son espace personnel dématérialisé. L'absence de réponse dans ce délai ne fait pas échec au rechargement, ni à la possibilité pour l'allocataire de communiquer postérieurement des informations complémentaires ou rectificatives (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 2 al.1 et 40 § 4 al.7). Ces informations doivent répondre à l'obligation de complétude et d'exactitude mentionnée à l'article 39 § 1^{er} alinéa 4 du règlement d'assurance chômage ;
- ▶ à défaut de réponse de l'intéressé à la date d'épuisement des droits, le rechargement est effectué sur la base des informations disponibles ; celles-ci doivent permettre notamment d'apprécier si les conditions d'affiliation minimale et de chômage involontaire sont remplies (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 2 al.2) ;
- ▶ les droits issus du rechargement font l'objet d'une notification, transmise par voie postale ou dans le cadre de l'espace personnel dématérialisé, qui précise notamment les éléments retenus pour le calcul de l'allocation et la détermination de la durée d'indemnisation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 4 et 43 § 3).

En conclusion, il appartient au demandeur d'emploi arrivant au terme de ses droits, et recevant de ce fait le courrier transmis par les services de Pôle emploi 30 jours au moins avant la fin prévisionnelle des droits, de vérifier dès réception de ce courrier les données qui lui sont ainsi communiquées et, le cas échéant, de les compléter et/ou les modifier en joignant les pièces justificatives afférentes ; ceci est de nature à rectifier ou éviter les éventuelles erreurs quant aux données sur la base desquelles le rechargement sera mis en œuvre, et dès lors à minimiser les potentielles régularisations ultérieures du droit à l'allocation (indus ou rappels d'allocations).

3.2. CONDITIONS DU RECHARGEMENT

3.2.1. Condition d'affiliation

Le bénéficiaire du rechargement des droits concerne les allocataires qui justifient de mêmes conditions d'affiliation que pour toute ouverture de droits, c'est-à-dire telles que prévues à l'article 7-1 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, modifié par l'article 3 du décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage, (88 jours travaillés ou 610 heures travaillées) au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date d'épuisement des droits (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 28 § 1^{er} al.1 - Fiche 1, point 1).

Ainsi, dès lors que la condition d'affiliation minimale de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées requise pour le rechargement est remplie, et si les autres conditions de droit commun sont également satisfaites (voir point 3.2.2), l'allocataire bénéficie d'un rechargement de ses droits : dans le cadre de celui-ci, et comme pour une ouverture de droits, la durée d'indemnisation sera déterminée sur la base du nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence affiliation.

L'application de cette condition d'affiliation dérogatoire dépend de l'atteinte de deux critères économiques permettant de constater l'amélioration du marché du travail en mesurant à la fois la dynamique du marché du travail et l'étendue du chômage (Fiche 14).

(Sur les droits dans le cadre du rechargement, et notamment la durée d'indemnisation : voir point 3.3.1 ci-après - voir également Fiche 3, point 1.2.2).

Cette condition d'affiliation minimale de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées est recherchée dans les 24 mois précédant la dernière fin de contrat de travail antérieure à l'épuisement des droits. Ce délai est porté à 36 mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus lors de la fin de contrat de travail considérée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 28 § 1^{er} al.2, 4 et 5).

Toutefois, afin de tenir compte des conséquences liées à la crise sanitaire due à l'épidémie de COVID-19, la condition d'affiliation est recherchée sur une période de référence affiliation (PRA) allongée du nombre de jours calendaires compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin, dès lors que ces périodes sont concomitantes à la PRA, soit sur une période pouvant aller jusqu'à 35 ou 47 mois selon l'âge de l'intéressé (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 5 I - Arrêté du 22/07/2020, art. 5 - Décret n° 2021-346 du 30/03/2021, art. 4 - Arrêté du 03/06/2021 modifiant l'arrêté du 12/01/2021) - Circ. n° 2020-06 du 29/04/2020, point 2.2, p. 37). Seuls permettent l'allongement les jours de la période du 1^{er} mars 2020 au 31 mai 2020 et de la période du 30 octobre 2020 au 30 juin 2021 qui sont compris dans la PRA, il ne s'agit donc pas d'un allongement forfaitaire.

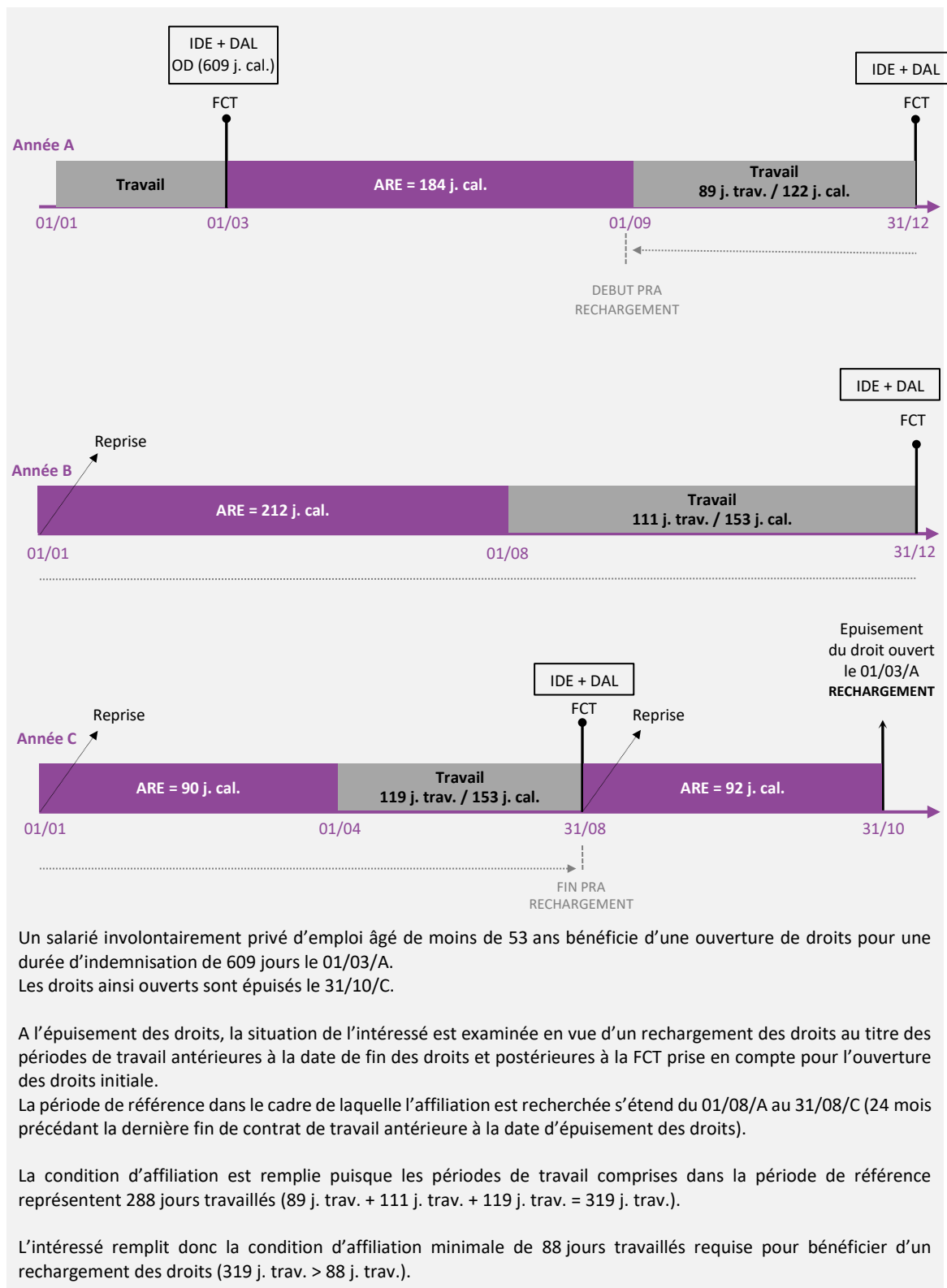
Toutefois, si au titre de la dernière fin de contrat de travail antérieure à la date de fin des droits, la condition d'affiliation n'est pas satisfaite, le salarié peut bénéficier du rechargement de ses droits s'il est en mesure de justifier que les conditions requises se trouvaient satisfaites au titre d'une fin de contrat de travail antérieure, sous réserve que celle-ci se soit produite postérieurement à celle ayant permis l'ouverture de droits initiale (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 28 § 1^{er} al.3).

Sont donc prises en considération, les périodes d'emploi comprises dans le délai de 24 ou 36 mois précédant la dernière fin de contrat de travail retenue pour le rechargement, et postérieures à la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droits initiale (droit épuisé).

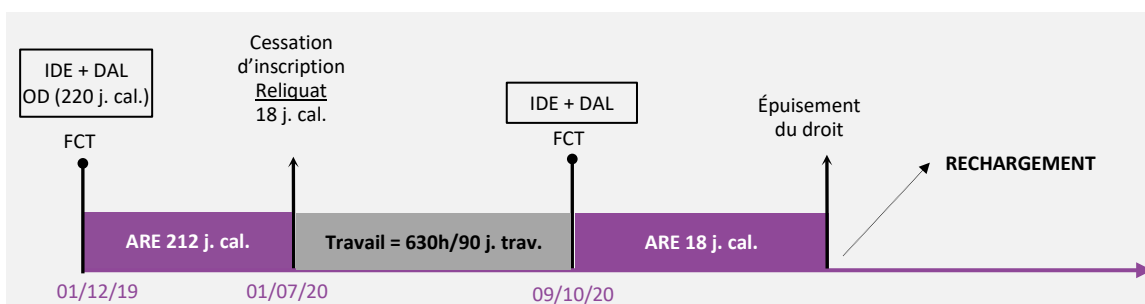
Les périodes d'emploi pouvant être retenues dans le cadre d'un rechargement des droits sont celles définies à l'article 3 du règlement d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 28 § 1^{er} al.1 - Fiche 1, point 1.2).

Seules peuvent être retenues les périodes d'emploi accomplies ayant pris fin au plus tard à la date d'épuisement des droits.

Exemple 27 - Détermination de la période de référence affiliation dans le cadre d'un rechargement



Exemple 28 - Modalités de décompte de l'affiliation dans le cadre d'un rechargement



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 220 jours calendaires.

Après 212 jours d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/07/2020, qui prend fin involontairement le 09/10/20, soit après 630 heures travaillées (90 jours travaillés).

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés ($220 \text{ j.} - 212 \text{ j.} = 18 \text{ j.}$ de reliquat) dont le versement doit en principe reprendre après la fin du contrat de travail du 09/10/20.

Le droit s'épuise le 27/10/20. Etant donné que la dernière fin de contrat de travail de l'intéressé se situe au 09/10/2020 (postérieurement au 01/08/2020), il peut bénéficier d'un rechargement de ses droits puisque la condition minimale d'affiliation de 610 heures travaillées ou 88 jours travaillés est satisfaite.

3.2.2. Autres conditions

Pour bénéficier d'un rechargement de ses droits, l'intéressé doit remplir les conditions de droit commun prévues à l'article 4 du règlement d'assurance chômage (Fiche 1).

L'intéressé doit notamment remplir la condition de chômage involontaire ; sur ce point, il est cependant rappelé que tout départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation ne peut être remis en cause ultérieurement (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 2 dernier alinéa - Voir point 1.3.5). Aussi, dès lors qu'un départ volontaire est inopposable lors d'une reprise ou d'une poursuite du versement de l'allocation, ce même départ volontaire ne peut pas à lui seul faire obstacle à la mise en œuvre de l'indemnisation dans un contexte d'examen ultérieur, et notamment à la mise en œuvre d'un rechargement.

3.3. DROITS DANS LE CADRE DU RECHARGEMENT

A titre liminaire, il est précisé que le rechargement est prononcé au titre de la réglementation applicable lors de la dernière fin de contrat de travail ouvrant droit à un rechargement des droits, peu important la date d'épuisement du droit. Ainsi :

- si la fin de contrat de travail ou la date d'engagement de la procédure de licenciement est antérieure au 1^{er} novembre 2019, date d'entrée en vigueur du décret n° 2019-797, l'allocataire doit, pour bénéficier d'un rechargement, justifier notamment de 150 heures travaillées correspondant à la condition d'affiliation prévue par la convention du 14 avril 2017 ;

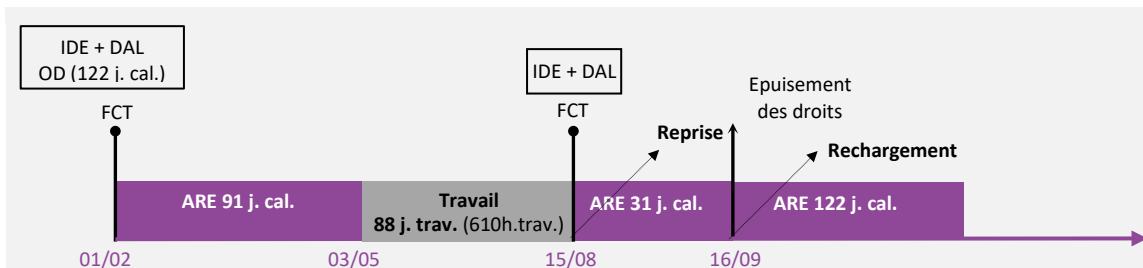
- ▶ si la fin de contrat de travail intervient entre le 1^{er} novembre 2019 et le 31 juillet 2020, sauf si la procédure de licenciement a été engagée avant cette date, l’allocataire doit, pour bénéficier d’un rechargement, justifier notamment de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées correspondant à la condition d’affiliation prévue par le décret susvisé dans sa version applicable entre le 1^{er} novembre 2019 et le 31 juillet 2020 ;
- ▶ si la fin de contrat de travail intervient à partir du 1^{er} août 2020, y compris si la procédure de licenciement a été engagée avant cette date, l’allocataire doit, pour bénéficier d’un rechargement, justifier notamment de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées correspondant à la condition d’affiliation prévue par l’article 7-1 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, modifié par l’article 3 du décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d’assurance chômage.
- ▶ si la fin de contrat de travail intervient postérieurement à la date fixée par l’arrêté constatant l’atteinte de deux critères économiques relatifs à l’amélioration du marché du travail, l’allocataire devra, pour bénéficier d’un rechargement, justifier notamment de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées correspondant à la condition d’affiliation fixée par l’article 3 du décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d’assurance chômage (voir fiche 14).

3.3.1. Durée d’indemnisation

A l’épuisement d’un droit ARE précédemment ouvert, dès lors que l’intéressé remplit la condition d’affiliation de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, art. 7-1, modifié par décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020), il bénéficie d’un rechargement qui lui est notifié (C. trav., art. R. 5422-2 I al.2 - Règlement d’assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 3 al.2).

La durée d’indemnisation, qui ne peut être inférieure à 122 jours, est déterminée sur la base du nombre de jours calendaires, travaillés ou non, compris entre le premier jour de la première période d’emploi incluse dans la période de référence affiliation et le dernier jour de cette période de référence, déduction faite de certaines périodes limitativement énumérées par la réglementation (Sur ce point, Fiche 3).

Exemple 29 - Détermination de la durée d'indemnisation dans le cadre d'un rechargement des droits sur les bases suivantes : 610 heures travaillées / 88 jours travaillés dans la PRA



Un salarié involontairement privé d'emploi âgé de moins de 53 ans bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 122 jours calendaires le 01/01.

Les droits ainsi ouverts sont épuisés le 16/09 de la même année.

A l'épuisement des droits, la situation de l'intéressé est examinée en vue d'un rechargement des droits au titre des périodes de travail antérieures à la date de fin des droits et postérieures à la FCT prise en compte pour l'ouverture des droits initiale.

La période de référence dans le cadre de laquelle l'affiliation est recherchée s'étend donc du 01/01 (fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droits initiale) au 15/08 (dernière fin de contrat de travail précédant la date d'épuisement des droits).

La condition d'affiliation minimale, de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées, est remplie.

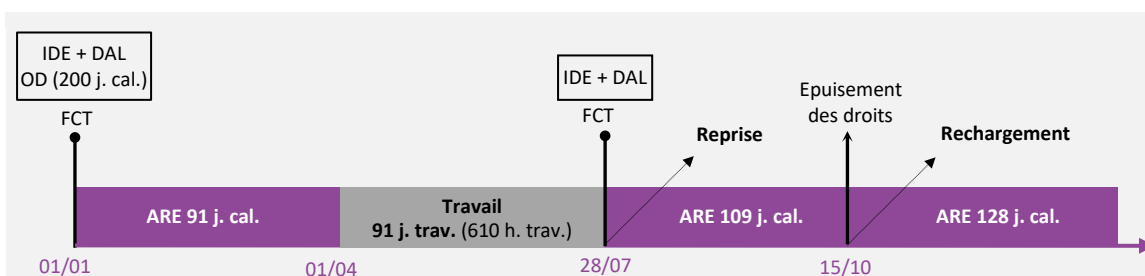
L'intéressé remplit donc la condition d'affiliation minimale requise pour bénéficier d'un rechargement des droits.

La durée d'indemnisation dans le cadre du rechargement est égale au nombre de jours calendaires, travaillés ou non, compris entre le premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence affiliation et le dernier jour de cette période de référence, déduction faite de certaines périodes hors contrat de travail, limitativement énumérées par la réglementation.

La période représente ainsi 104 jours calendaires.

La durée d'indemnisation déterminée dans le cadre du rechargement est de 122 jours calendaires (durée d'indemnisation minimale).

Exemple 30 - Détermination de la durée d'indemnisation dans le cadre d'un rechargement des droits sur les bases suivantes : 610 heures travaillées / 91 jours travaillés dans la PRA



Un salarié involontairement privé d'emploi âgé de moins de 53 ans bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires le 01/01.

Les droits ainsi ouverts sont épuisés le 15/10 de la même année.

À l'épuisement des droits, la situation de l'intéressé est examinée en vue d'un rechargement des droits au titre des périodes de travail antérieures à la date de fin des droits et postérieures à la FCT prise en compte pour l'ouverture des droits initiale.

La période de référence dans le cadre de laquelle l'affiliation est recherchée s'étend donc du 01/01 (fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droits initiale) au 28/07 (dernière fin de contrat de travail précédant la date d'épuisement des droits).

La condition d'affiliation est remplie puisque la période de travail comprise dans la période de référence représente 610 heures travaillées.

L'intéressé remplit donc la condition d'affiliation minimale requise pour bénéficier d'un rechargement des droits (610 h. trav.).

Même si le nombre d'heures travaillées est égal ou supérieur à 610 heures, la durée d'indemnisation dans le cadre du rechargement est égale au seul nombre de jours calendaires, travaillés ou non, compris entre le premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence affiliation et le dernier jour de cette période de référence, déduction faite de certaines périodes hors contrat de travail, limitativement énumérées par la réglementation.

La période de travail comprise dans la période de référence représente 119 jours.

La durée d'indemnisation déterminée dans le cadre du rechargement est de 122 jours calendaires (durée d'indemnisation minimale).

3.3.2. Montant de l'allocation

Le montant de l'allocation journalière versée dans le cadre du rechargement des droits est, à l'image du droit versé dans le cadre d'une ouverture de droits initiale, déterminé conformément à l'ensemble des règles prévues par le règlement d'assurance chômage (Fiche 2). C'est pourquoi l'allocation journalière versée au titre d'un rechargement des droits peut notamment être affectée d'un coefficient de dégressivité (Fiche 2, point 5).

A noter : en pratique, compte tenu de la suspension du décompte entre le 1^{er} mars 2020 et le 30 juin 2021 et du rehaussement à 244 jours d'indemnisation, soit 8 mois, du compteur au terme duquel l'allocation peut être affectée d'un coefficient de dégressivité, aucune allocation ne pourra être affectée du coefficient de dégressivité avant le 1^{er} mars 2022.

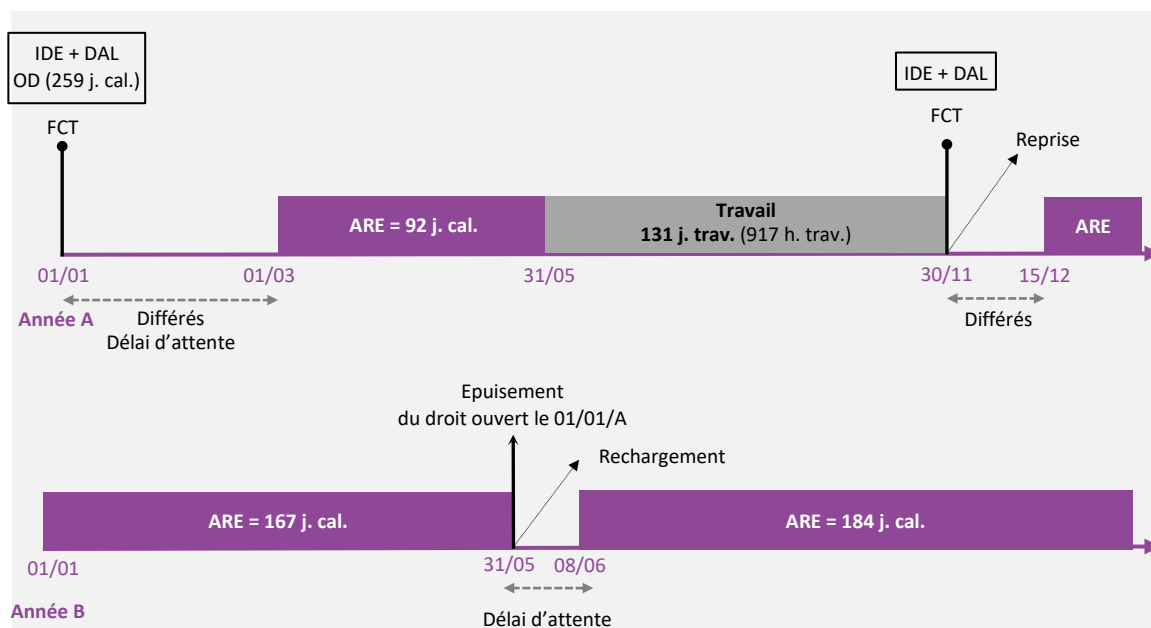
3.3.3. Point de départ du versement

Les différés d'indemnisation prévus à l'article 21 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, modifié, sont applicables en cas de prise en charge consécutive à toute fin de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} octobre 2021.

En conséquence, ces différés sont applicables dans le cadre du rechargement (Fiche 4, point 1.).

Le délai d'attente de 7 jours prévu à l'article 22 du règlement d'assurance chômage est également applicable en cas de rechargement dès lors qu'il n'excède pas 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 22 - Fiche 4, point 2).

Exemple 31 - Point de départ de l'indemnisation en contexte de rechargement



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 259 jours calendaires le 01/01/A.

Les deux différés et le délai d'attente, représentant une durée totale de 59 jours, reportent le début de l'indemnisation au 01/03/A.

Après 92 jours d'indemnisation, l'allocataire reprend une activité professionnelle salariée du 01/06/A au 30/11/A, soit 131 jours travaillés / 917 heures travaillées.

Il bénéficie d'une reprise de droits le 01/12/A ; les deux différés, représentant une durée totale de 14 jours, reportent le début de l'indemnisation dans le cadre de la reprise de paiement au 15/12/A. Le délai d'attente n'est pas applicable car il a été appliqué lors de l'ouverture de droits intervenue moins de 12 mois avant la reprise de paiement.

Après 167 jours d'indemnisation, les droits initiaux de l'intéressé sont épuisés le 31/05/B.

Il bénéficie d'un rechargement de ses droits au titre de la période de travail accomplie du 01/06/A au 30/11/A. Le délai d'attente est applicable : il court du 01/06/B (lendemain de la date d'épuisement des droits) au 07/06/B.

Le point de départ de l'indemnisation dans le cadre du rechargement des droits se situe donc au 08/06/B.

4. REPRISE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION DANS DES SITUATIONS PARTICULIERES

4.1. SALARIE AYANT ETE SANCTIONNE DANS LE CADRE D'UN DROIT OUVERT SUITE A UNE DEMISSION

Le salarié démissionnaire qui a cessé d'être inscrit et de bénéficier du service des allocations dans les conditions prévues au 2° bis de l'article R. 5426-3 du code du travail, c'est-à-dire qui s'est vu supprimer le revenu de remplacement pour une durée de 4 mois consécutifs faute de pouvoir justifier, sans motif légitime, de la réalité des démarches accomplies en vue de la mise en œuvre du projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise, peut bénéficier d'une reprise de ses droits non épuisés (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er}bis b)).

La reprise du droit peut dans cette hypothèse être accordée, sous réserve de justifier d'une durée d'affiliation d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis la démission, conformément à l'article 4 e) du règlement d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er}bis b)).

En dehors de cette situation, il est précisé que le salarié démissionnaire qui a cessé de bénéficier du service des allocations dans les conditions prévues au 2° bis de l'article R. 5426-3 du code du travail peut également bénéficier d'une reprise de ses droits non épuisés s'il ne peut justifier d'une durée d'affiliation d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis sa démission mais qu'il apporte, auprès de l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail, 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. L'examen de cette situation, à la demande de l'intéressé, ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de 121 jours suivant la date à laquelle il a été radié de la liste des demandeurs d'emploi ; le point de départ de la reprise des droits étant alors fixé au 122^e jour à compter de cette date (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er}bis b)).

4.2. FONCTIONNAIRES EN PERIODE DE DISPONIBILITE OU SALARIES PLACES EN SITUATION DE CONGE SANS SOLDE OU DE CONGE SABBATIQUE

L'allocataire qui a cessé d'être inscrit et de bénéficier du service des allocations en application du b) du § 3 de l'article 25, qui vise les allocataires indemnisés au cours d'une période de disponibilité, de congé sans solde ou de congé sabbatique, alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, peut bénéficier d'une reprise de ses droits, sous réserve de justifier de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées réalisés postérieurement à l'évènement ayant entraîné la cessation du paiement (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 4 - Fiche 10).

FICHE 7

CUMUL DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI AVEC LES REMUNERATIONS PROCUREES PAR UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE

SOMMAIRE

1. NOTION D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE.....	180
2. ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE REPRISE PAR UN ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION	181
2.1. DETERMINATION DU CUMUL DES SALAIRES AVEC UNE ALLOCATION NON DEGRESSIVE : FORMULES DE CALCUL (REGLEMENT D'ASSURANCE CHOMAGE 26/07/2019, ART. 31).....	182
2.2. DETERMINATION DU CUMUL DES SALAIRES AVEC UNE ALLOCATION DEGRESSIVE.....	184
2.3. JUSTIFICATIFS ET DECLARATIONS A PRODUIRE PAR L'ALLOCATAIRE EN VUE DU PAIEMENT.....	185
3. ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE CONSERVEE PAR UN ALLOCATAIRE APRES UNE PERTE D'EMPLOI	187
3.1. CUMUL INTEGRAL DE L'ARE AVEC LES REMUNERATIONS DES ACTIVITES CONSERVEES	187
3.2. REVISION DU DROIT EN CAS DE PERTE INVOLONTAIRE DE L'ACTIVITE CONSERVEE	188
3.2.1. Révision lorsqu'aucun des deux droits (droit issu du reliquat et nouveau droit) ni le droit issu de la révision, ne sont affectés par le dispositif de dégressivité	188
3.2.2. Révision lorsque l'un des droits ou les deux droits (reliquat et nouveau droit) est ou sont affecté(s) par le dispositif de dégressivité ou que le droit issu de la révision est affecté par la dégressivité	191

FICHE 7**CUMUL DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI
AVEC LES REMUNERATIONS PROCUREES PAR UNE ACTIVITE
PROFESSIONNELLE SALARIEE**

Conformément aux articles 30 à 34 du règlement d'assurance chômage, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) peut être cumulée, sous certaines conditions et selon certaines modalités, avec la rémunération issue de l'exercice d'une activité professionnelle salariée (voir point 1).

Le règlement d'assurance chômage, dans sa version issue du décret du 26 juillet 2019, ne modifie pas les règles de cumul de l'ARE avec une rémunération. Toutefois, en pratique, la mise en œuvre des règles de cumul peut se trouver impactée dans la mesure où le SJR, qui fait l'objet de nouvelles modalités de calcul à compter du 1^{er} octobre 2021, constitue un des paramètres du dispositif de cumul.

(Concernant le cumul de l'allocation avec une rémunération issue d'une activité professionnelle non salariée : Fiche 8, point 1).

Les modalités de cumul de l'ARE avec une rémunération, issues du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797, font l'objet de certaines adaptations visant à tenir compte des situations dans lesquelles l'allocation est soumise à un coefficient de dégressivité (en ce qui concerne le calcul du nombre de jours indemnifiables et les modalités de révision du droit).

Il est à noter, toutefois, que la mesure de dégressivité de l'allocation a été neutralisée du 1^{er} mars 2020 au 30 juin 2021. En outre, le décompte du nombre de jours d'indemnisation préfigurant l'application de la dégressivité de l'allocation est, à titre temporaire, fixé à 244 jours d'indemnisation (au lieu du 182 jours d'indemnisation). La fin de cette mesure temporaire est corrélée à l'atteinte de deux critères économiques (Fiche 2).

Les conditions et modalités de cumul sont différentes selon que l'allocataire reprend une activité professionnelle salariée alors qu'il est en cours d'indemnisation (voir point 2) ou selon qu'il perd une activité alors qu'il en conserve une ou plusieurs autres (voir point 3).

1. NOTION D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE

Les règles de cumul de l'allocation d'assurance chômage avec un revenu d'activité salariée ou non salariée sont applicables dès lors que l'activité exercée par l'allocataire a le caractère d'une activité professionnelle (pour un inventaire indicatif des situations ayant, selon les cas, été qualifiées de « professionnelles » ou « non professionnelles » - Fiche 8 et annexe aux Fiches 7 et 8).

Les activités salariées, exercées dans le cadre d'un contrat de travail, constituent, par définition et par hypothèse, des activités professionnelles.

2. ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE REPRISE PAR UN ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION

Sont concernés les allocataires qui, indemnisables au titre de l'ARE, reprennent une activité professionnelle postérieurement à la fin de contrat de travail prise en considération pour leur admission au bénéfice de l'allocation.

Dans cette situation et si l'allocataire continue de remplir toutes les conditions d'attribution de l'ARE (Fiche 1), il peut cumuler les rémunérations issues de son emploi avec une partie de ses allocations d'assurance chômage, quel que soit le nombre d'heures effectuées au titre de l'activité reprise.

Pour la détermination du cumul de l'allocation avec les rémunérations salariales, sont prises en considération les sommes versées dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

Il est rappelé sur ce point que lorsque l'indemnité compensatrice de congés payés a déjà été prise en compte pour le calcul du nombre de jours indemnisables effectué en application de l'article 31 du règlement général ou a déjà servi à un précédent calcul pour la détermination d'un différé d'indemnisation, il n'est pas procédé à la détermination du différé d'indemnisation correspondant à cette indemnité (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 21 § 2 al.6).

En outre, en cas de placement en activité partielle au titre d'un emploi repris en cours d'indemnisation, qui donnait déjà lieu au cumul de l'ARE avec un revenu, l'indemnité d'activité partielle perçue dans ce cadre participe aux rémunérations prises en compte dans la mise en œuvre des règles de cumul.

La règle de cumul des allocations et des rémunérations est la suivante : le montant total mensuel de l'ARE normalement versé en l'absence de reprise d'activité est réduit de 70 % des rémunérations mensuelles brutes issues de l'activité salariée reprise.

La rémunération mensuelle perçue au titre de l'activité professionnelle s'ajoute donc au montant mensuel d'allocations minoré ainsi déterminé. Cela étant, ce cumul est plafonné au montant mensuel du salaire de référence (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 31 al.2 4^e puce) : le montant mensuel perçu au total par l'allocataire (rémunérations + allocations versées) ne peut pas excéder le salaire de référence sur la base duquel le montant de son allocation a été calculé.

En effet, il doit être rappelé que la loi plafonne le montant de l'allocation pouvant être perçu au montant net de la rémunération antérieurement perçue (C. trav., art. L. 5422-3).

Le montant mensuel d'allocations effectivement versé correspond ainsi à un nombre mensuel de jours indemnisables, déterminé en divisant le montant d'allocations versé par le montant de l'ARE journalière tel que défini par les articles 14 à 17 bis du règlement d'assurance chômage issu du décret du 26 juillet 2019. Le quotient ainsi obtenu est arrondi à l'entier le plus proche.

Le calcul de ce nombre de jours indemnisables, fonction des rémunérations issues de l'activité reprise, s'effectue mois par mois.

A noter : une exception concerne les activités salariées dont la rémunération n'est versée qu'à leur terme. Certaines activités professionnelles sont en effet exercées de façon tout à fait ponctuelle, et la rémunération est alors généralement versée au terme de l'activité (à titre d'exemple, peut être citée l'activité de journaliste pigiste, généralement rémunérée à l'issue de la tâche qui a été confiée). Dans ce cas de figure, où l'appréciation des gains de l'activité selon une périodicité mensuelle est impossible, il est donc procédé à une simple déduction du nombre de jours non indemnisables au moment de la perception des revenus de l'activité considérée.

Le nombre de jours indemnisés s'impute sur la durée d'indemnisation. L'allocataire est par ailleurs informé, chaque mois, du nombre de jours d'indemnisation restants (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 2). Les jours non indemnisés reportent d'autant la date de fin de droits.

A noter : le décret n° 2020-1716 du 28 décembre 2020, qui modifie le décret du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement, introduit une dérogation, jusqu'au 31 décembre 2021, à l'article R. 5425-19 du code du travail qui permet aux allocataires d'accomplir des tâches d'intérêt général (prévues à l'article L. 5425-9) dans la limite de 50 heures/mois (en présence d'une rémunération) ou dans la limite de 80 heures/mois (en l'absence de rémunération).

La disposition actuelle, résultant du code du travail, permet un cumul total de l'ARE avec les revenus issus de ces tâches sous réserve qu'elles n'excèdent pas 50 heures par mois.

Avec la dérogation, la limite des 50 heures/mois ne sera pas applicable aux tâches d'intérêt général réalisées dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire et de la lutte contre la COVID-19 (qui feront l'objet d'un agrément par arrêté). En d'autres termes, le cumul total de l'ARE avec les revenus tirés de ces tâches sera possible, quel que soit leur intensité horaire.

2.1. DETERMINATION DU CUMUL DES SALAIRES AVEC UNE ALLOCATION NON DEGRESSIVE : FORMULES DE CALCUL (REGLEMENT D'ASSURANCE CHOMAGE 26/07/2019, ART. 31)

► Nombre mensuel de jours indemnisables (principe)

Le nombre mensuel de jours indemnisables est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{ARE mensuelle} - (\text{rémunération brute de l'activité reprise} \times 0,70)}{\text{ARE journalière}}$$

Le nombre de jours ainsi obtenu est arrondi à l'entier le plus proche.

► Plafond de cumul au montant mensuel du salaire de référence

Comme indiqué précédemment, le montant mensuel perçu au total par l'allocataire (allocation due + rémunération de l'activité reprise) ne peut pas excéder le salaire mensuel de référence sur la base duquel le montant de son allocation a été calculé.

Ce plafond de cumul est calculé en multipliant le salaire journalier de référence (SJR) par 30,42 ($365 \div 12 = 30,42$).

Le SJR pris en compte pour déterminer ce plafond de cumul est celui déterminé en application des articles 11 à 13 du règlement d'assurance chômage.

Si le plafond est atteint (allocation due + rémunération de l'activité reprise > SJR x 30,42), le nombre de jours indemnisables est obtenu selon la formule suivante :

$$\frac{(\text{Salaire journalier de référence} \times 30,42) - \text{rémunération brute de l'activité reprise}}{\text{ARE journalière}}$$

Le nombre de jours ainsi obtenu est arrondi à l'entier le plus proche.

A noter : le nombre de jours indemnisés au titre du cumul s'impute sur la durée d'indemnisation.

L'allocataire est par ailleurs informé, chaque mois, du nombre de jours d'indemnisation restants (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 2).

Les jours non indemnisés reportent d'autant la date de fin de droits.

Exemple 1 - Pas de dépassement du plafond de cumul

Paramètres de l'exemple

SJR = 100 €

Plafond de cumul : 3 042 € (100 € x 30,42)

Salaire de l'emploi repris : 2 100 €

Allocation journalière : 57 € (correspondant à 57 % du SJR)

Allocation journalière brute : 54 € (après déduction de la participation au financement de la retraite complémentaire de 3 %)

ARE pour 30 jours : 1 710 € (57 € x 30 j.).

Allocation dueAllocation due pour 30 jours : $1\,710\text{ €} - (2\,100\text{ €} \times 0,70) = 1\,710\text{ €} - 1\,470\text{ €} = 240\text{ €}$

Plafond de cumul (salaire antérieur) : 3 042 €

Cumul de l'ARE et du salaire de l'emploi repris : $240\text{ €} + 2\,100\text{ €} = 2\,340\text{ €}$ $2\,340\text{ €} < 3\,042\text{ €} \Rightarrow$ le plafond de cumul n'est pas atteint (allocation due + rémunération de l'activité reprise < SJR x 30,42).**Nombre de jours indemnisables**Formule de calcul du nombre de jours indemnisables = $240\text{ €} \div 57\text{ €} = 4,2$ jours

Ce nombre est arrondi à l'entier le plus proche, soit 4 jours

L'ARE versée est égale à 216 € (4 j. x 54 €)

Pour le mois considéré, l'allocataire cumule l'ARE (216 €) avec son salaire (2 100 €), soit un revenu total de 2 316 €.

Exemple 2 - Dépassement du plafond de cumul

Paramètres de l'exemple

SJR = 30 €

Plafond de cumul : 912,60 € (30 € x 30,42)

Salaire de l'emploi repris : 846 €

Allocation journalière : 22,50 € (correspondant au plafond de 75 % du SJR)

Allocation journalière brute : 22,50 € (absence de participation au financement de la retraite complémentaire, l'allocation étant inférieure au seuil d'exonération, Fiche 2)

ARE pour 30 jours : 675 € (22,50 € x 30 j.).

Allocation dueAllocation due pour 30 jours = $675\text{ €} - (846\text{ €} \times 0,70) = 675\text{ €} - 592,20\text{ €} = 82,80\text{ €}$

Plafond de cumul (salaire antérieur) : 912,60 €

Cumul de l'ARE et du salaire de l'emploi repris : $82,80\text{ €} + 846\text{ €} = 928,80\text{ €}$ $928,80\text{ €} > 912,60\text{ €} \Rightarrow$ le plafond de cumul est atteint (allocation due + rémunération de l'activité reprise > SJR x 30,42).L'ARE due est limitée à 66,60 € ($912,60\text{ €} - 846\text{ €}$).**Nombre de jours indemnisables**Formule de calcul du nombre de jours indemnisables = $66,60\text{ €} \div 22,50\text{ €} = 2,96$ jours

Ce nombre est arrondi à l'entier le plus proche, soit 3 jours

L'ARE versée est égale à 67,50 € (3 j. x 22,50 €)

Pour le mois considéré, l'allocataire cumule l'ARE (67,50 €) avec son salaire (846 €), soit un revenu total de 913,50 €.

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

2.2. DETERMINATION DU CUMUL DES SALAIRES AVEC UNE ALLOCATION DEGRESSIVE

A noter : il est rappelé que la mesure de dégressivité de l'allocation a été suspendue du 1^{er} mars 2020 au 30 juin 2021. Le compteur des 244 jours d'indemnisation au terme desquels s'applique la mesure de dégressivité commence à courir à compter du 1er juillet 2021 pour tous les allocataires concernés. En outre, dans le cadre des mesures prises pour faire face à la crise liée au Covid-19, et jusqu'à l'atteinte des deux critères relatifs à l'amélioration de la situation de l'emploi, le compteur de dégressivité est porté à 244 jours au lieu de 182 jours (Fiches 2 et 14).

Sont concernés les allocataires qui, indemnisables au titre d'une ARE affectée du coefficient de dégressivité, reprennent une activité professionnelle postérieurement à la fin de contrat de travail prise en considération pour leur admission au bénéfice de l'allocation.

En outre, conformément à l'article 17 bis du règlement d'assurance chômage, l'allocation servie peut être soumise au coefficient de dégressivité en cours de cumul, dès lors que les 244 jours d'indemnisation (182 jours d'indemnisation en cas de retour « à meilleure fortune ») sont atteints.

Nombre mensuel de jours indemnisables en présence d'une AJ affectée du coefficient de dégressivité

Lorsque l'allocataire reprend une activité professionnelle salariée, en cours d'indemnisation, alors qu'il perçoit une allocation affectée par un coefficient de dégressivité, le nombre mensuel de jours indemnisables est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{ARE mensuelle sans application du coefficient de dégressivité} - (\text{rémunération brute de l'activité reprise} \times 0,70)}{\text{ARE journalière sans application du coefficient de dégressivité}}$$

Le nombre de jours ainsi obtenu est arrondi à l'entier le plus proche.

La détermination du nombre de jours indemnisables au titre de l'ARE au cours du mois ayant donné lieu à l'exercice d'une activité professionnelle salariée s'appuie sur le montant de l'allocation journalière initiale (AJ sans application du coefficient de dégressivité), et ceci que l'allocataire ait ou non dépassé le délai de 244 jours d'indemnisation (182 jours d'indemnisation en cas de retour « à meilleure fortune ») pour l'application de la dégressivité. En effet, dans cette hypothèse, le montant de l'allocation pris en compte pour calculer le nombre de jours indemnisables est celui correspondant à l'allocation journalière non affectée du coefficient de dégressivité (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 31).

En revanche, le montant d'ARE versé au cours du mois, en fonction du nombre de jours indemnisables ainsi déterminé, tient compte de l'AJ affectée d'un coefficient de dégressivité.

Montant mensuel d'allocation dû

Le montant mensuel d'allocations dû correspond au nombre de jours indemnisables ainsi obtenu multiplié par le montant de l'allocation journalière affectée du coefficient de dégressivité.

Plafond de cumul au montant mensuel du salaire de référence

Comme indiqué précédemment, le montant mensuel perçu au total par l'allocataire (allocation due + rémunération de l'activité reprise) ne peut pas excéder le salaire mensuel de référence sur la base duquel le montant de son allocation a été calculé.

Ce plafond de cumul est calculé en multipliant le salaire journalier de référence (SJR) résultant des modalités de calcul instaurées par l'article 13 du règlement d'assurance chômage par 30,42 ($365 \div 12 = 30,42$).

Le nombre de jours indemnisés s'impute sur la durée d'indemnisation. Cette imputation conduit, le cas échéant, pour les allocataires concernés par la dégressivité, à une consommation du compteur de 244 jours (ou 182 jours si atteinte des critères relatifs à l'amélioration de la situation de l'emploi) au terme duquel l'allocation journalière peut être affectée d'un coefficient de dégressivité en application de l'article 17 bis du règlement d'assurance chômage (Fiche 2).

L'allocataire est par ailleurs informé, chaque mois, du nombre de jours d'indemnisation restants (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 2). Les jours non indemnisés reportent d'autant la date de fin de droits.

Exemple 3 - Cumul et AJ dégressive

Un salarié âgé de 42 ans s'inscrit comme demandeur d'emploi à la suite de la perte involontaire de son activité le 14/01/année A. Toutes les conditions d'ouverture de droit sont remplies. Un droit lui est donc ouvert :

Durée du droit = 730 jours

SJR = 220 €

Salaire mensuel de référence = 220 € x (365 ÷ 12) = 6 691,67 €

AJ sans coefficient de dégressivité = 125,40 €

AJ brute = 118,80 €

ARE mensuelle due hors dégressivité sans reprise d'activité pour un mois de 30 jours = 125,40 x 30 = 3 762 €.

ARE mensuelle due avant le 244^e jour d'indemnisation

L'allocataire reprend une activité salariée en avril avant l'épuisement du décompte de 182 AJ. Le salaire pour cette période s'élève à 2 000 €

$$\text{Nombre de jours indemnisables} = \frac{[3\,762 - (2\,000 \times 0,7)]}{125,40} = 19$$

Au mois d'avril, 19 AJ sont imputées au compteur « dégressivité »

ARE mensuelle due au mois d'avril = 19 x 118,80 € = 2 257,20 €.

ARE mensuelle due à compter du 244^e jour d'indemnisation

AJ dégressive = 87,78 €

AJ brute dégressive = 81,18 €

L'allocataire reprend une activité salariée en septembre après l'épuisement du décompte de 244 AJ. Le salaire pour cette période s'élève à 2 500 €

$$\text{Nombre de jours indemnisables} = \frac{[3\,762 - (2\,500 \times 0,7)]}{125,40} = 16$$

ARE mensuelle due au mois de septembre = 16 x 81,18 € = 1 298,88 €

Plafond de cumul : 220 x 30,42 = 6 692,40 €.

2.3. JUSTIFICATIFS ET DECLARATIONS A PRODUIRE PAR L'ALLOCATAIRE EN VUE DU PAIEMENT

Tout allocataire ayant déclaré une période d'emploi doit fournir les justificatifs des rémunérations perçues, ces éléments étant indispensables à la détermination du montant de l'ARE cumulable avec les rémunérations, tel que résultant de l'application de la réglementation : il s'agit de l'attestation d'employeur prévue à l'article R. 1234-9 du code du travail ou, à défaut, des bulletins de salaire.

Ces justificatifs peuvent également résulter de la déclaration sociale nominative (DSN) prévue à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale, R. 133-13 et R. 133-14 du code de la sécurité sociale, qui permet aux employeurs de fournir les éléments couverts par l'attestation mentionnée à l'article R. 1234-9 du code du travail (C. sec. soc., art. R. 133-14 résultant du décret n° 2017-858 du 09/05/2017). Cette déclaration se substitue à la délivrance de l'attestation visée à l'article R. 1234-9 du code du travail et permet à l'employeur de satisfaire à ses obligations à ce titre (Fiche 13).

La déclaration sociale nominative concerne « *tout employeur de personnel salarié ou assimilé* » (C. sec. soc., art. L. 133-5-3). Toutefois, aux termes de l'article 8 XIV du décret n° 2016-1567 du 21 novembre 2016 et de l'article 9 III du décret n° 2017-858 du 9 mai 2017 relatif aux modalités de décompte et de déclaration des effectifs, au recouvrement et au calcul des cotisations et des contributions sociales, l'employeur restait tenu d'adresser l'attestation mentionnée à l'article R. 1234-9 du code du travail jusqu'à une date fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du travail, et au plus tard le 1^{er} janvier 2019 pour certains contrats. Cette échéance a été repoussée par décret jusqu'à une date qui sera fixée par arrêté, et au plus tard au (Décret n° 2019-613 du 19/06/2019, art. 5 modifiant le décret n° 2016-1567 du 21/11/2016, art. 8 XIV) :

- ▶ 1^{er} janvier 2020 pour les contrats de travail de moins de 1 mois, dont le début et le terme interviennent entre deux échéances successives de transmission de la DSN (excepté pour les contrats de mission des salariés des ETT, les CDD des salariés des associations intermédiaires, les CDD saisonniers et CDD d'usage) ;
- ▶ 1^{er} janvier 2021 pour les fins de contrat de travail du personnel navigant de la marine marchande, des marins-pêcheurs, des ouvriers dockers ainsi que des ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle (Fiche 13).

Cependant, l'allocataire ne disposant pas toujours de ces justificatifs avant l'échéance du mois, il peut ne pas être en mesure de les fournir avant la date du paiement des allocations mensuelles par Pôle emploi. Pour ne pas retarder le versement mensuel de l'ARE, il est prévu de procéder dans cette situation à un paiement provisoire, régularisé à l'occasion des paiements ultérieurs (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 24 et 32 - Fiche 5).

A noter : le paiement provisoire correspond à une avance, calculée sur la base des rémunérations déclarées par l'allocataire lors de l'actualisation de sa demande d'emploi. Conformément à l'article 24 du règlement qui prévoit que l'avance est calculée « *en fonction du montant journalier net de l'allocation servie à l'intéressé* », l'avance est fondée, le cas échéant, sur l'AJ affectée du coefficient de dégressivité.

Afin de limiter les trop-perçus et la récupération d'allocations susceptibles d'en résulter, ce versement provisoire est fixé à 80 % de l'allocation due.

L'allocataire est informé du caractère provisoire de ce paiement et des modalités de sa régularisation.

L'avance est régularisée lors du paiement des allocations du mois suivant, sous réserve de la réception du justificatif. A défaut, l'avance est récupérée sur le paiement suivant, et s'il y a lieu, sur les paiements ultérieurs.

Lorsque l'avance n'a pu être récupérée au cours du paiement du mois suivant son versement, il ne peut en aucun cas être procédé à un nouveau paiement provisoire.

Dès que l'avance est régularisée, les paiements provisoires peuvent se poursuivre.

La complétude et l'exactitude des informations transmises par l'allocataire sont en principe vérifiées au moyen des relevés de contrats de mission (C. trav., art. L. 1251-46) pour les intérimaires et, au fur et à mesure de la mise en place de la déclaration sociale nominative, pour l'ensemble des salariés (C. sec. soc., art. L. 133-5-3), par des contrôles de cohérence.

3. ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE CONSERVEE PAR UN ALLOCATAIRE APRES UNE PERTE D'EMPLOI

L'allocataire qui avait plusieurs emplois peut, en cas de perte de l'un d'entre eux, cumuler les rémunérations des activités conservées par ailleurs, avec l'ARE calculée sur la base des rémunérations de l'emploi perdu. En cas de perte d'un autre emploi salarié, son droit à l'allocation peut alors être révisé.

3.1. CUMUL INTEGRAL DE L'ARE AVEC LES REMUNERATIONS DES ACTIVITES CONSERVEES

Le salarié qui exerce plusieurs activités peut, en cas de perte de l'une ou plusieurs d'entre elles, cumuler intégralement les rémunérations professionnelles des activités conservées avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée sur la base des salaires de l'activité perdue (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 33).

L'activité est considérée comme conservée :

- ▶ si elle a débuté avant la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits ;
- ▶ si elle a été effectivement exercée concomitamment à l'activité perdue ;
- ▶ si la rémunération de cette activité a été effectivement cumulée, au cours de la période de référence calcul, avec les revenus issus de l'une ou plusieurs des activités perdues par le salarié.

A défaut de cumul effectif, ce sont les règles des articles 30 à 32 du règlement d'assurance chômage, relatives au cumul de l'ARE avec une activité reprise, qui sont applicables (voir point 2 ci-dessus).

Dans le cas où le droit donnant lieu au cumul intégral s'épuise et si l'activité conservée n'est pas perdue, un réexamen est mené en vue d'un rechargement des droits ou d'une ouverture de droits ultérieurement à la date d'épuisement du droit, sous réserve que l'ensemble des conditions d'attribution de l'ARE soient satisfaites.

La situation particulière des salariés qui cumulent plusieurs emplois pour le même employeur est à signaler. Sont essentiellement concernés, les assistants maternels du particulier employeur qui gardent à leur domicile plusieurs enfants d'une même famille. La réglementation qui leur est applicable leur impose de conclure un contrat de travail distinct pour chaque enfant gardé. Dans le cas où l'un des contrats est rompu, la ou les activité(s) qui subsistent sont considérées comme conservées.

Cette hypothèse du cumul de contrats de travail entre un même employeur et un même salarié se rencontre assez rarement dans d'autres professions. En cas de perte d'un des contrats de travail, l'activité peut être considérée comme conservée, sous réserve que le cumul de contrats de travail avec le même employeur soit justifié, c'est-à-dire qu'il corresponde bien à l'exercice d'activités différentes.

3.2. REVISION DU DROIT EN CAS DE PERTE INVOLONTAIRE DE L'ACTIVITE CONSERVEE

Les droits de l'allocataire bénéficiant du cumul de l'ARE et de la rémunération d'une activité conservée sont révisés en cas de perte involontaire de l'activité conservée salariée ou de l'une d'entre elles s'il en existe plusieurs (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 34).

L'activité conservée puis perdue est prise en compte pour la détermination d'un nouveau droit à l'ARE, si l'ensemble des conditions d'attribution sont remplies.

Ainsi :

- ▶ la perte de l'activité conservée doit être involontaire ou correspondre à l'un des motifs de rupture visé, conformément aux articles 2 (y compris les cas de démission légitime) et 4 e) du règlement d'assurance chômage (Fiche 1, point 6.). Il résulte de l'article 26 § 2 dernier alinéa du règlement d'assurance chômage que tout départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation ne s'oppose à la révision du droit (Fiche 6, point 1.3.1). En outre, dès lors que le départ volontaire de l'activité conservée s'inscrit dans un des cas de démission légitime prévus à l'article 2 § 2, la condition de chômage involontaire est satisfaite ;
- ▶ l'allocataire doit justifier, au titre de la nouvelle activité perdue, d'une affiliation d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées¹ (Fiche 1).

Seule est retenue pour la recherche de l'affiliation, la période d'emploi correspondant à l'activité conservée puis perdue.

Toutes les périodes d'emploi perdues postérieurement à l'ouverture de droits initiale et non prises en compte pour la révision du droit pourront cependant servir ultérieurement pour un rechargement des droits, à la date d'épuisement du droit, ou pour une nouvelle ouverture de droits ultérieure à la date d'épuisement.

Les modalités de révision font l'objet d'adaptation lorsque l'allocation journalière du droit révisé est éligible à la dégressivité.

3.2.1. Révision lorsqu'aucun des deux droits (droit issu du reliquat et nouveau droit) ni le droit issu de la révision, ne sont affectés par le dispositif de dégressivité

La révision du droit s'effectue à l'issue de la perte de l'activité conservée, de la façon suivante (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 34) :

- ▶ le montant global du reliquat des droits de la précédente admission et le montant global correspondant au droit issu de l'activité conservée puis perdue sont totalisés (A) ; sur ce point il est à noter que les montants globaux sont calculés à partir de chacune des allocations journalières telles que définies aux articles 14 à 16 (AJ initiale et non plus AJ brute) ;
- ▶ les allocations journalières telles que définies aux articles 14 à 16 du règlement d'assurance chômage issues de chacun de ces droits sont additionnées (B) ;
- ▶ la nouvelle durée d'indemnisation correspond au quotient de la totalisation des montants (A) par la nouvelle allocation journalière (B). Le résultat est arrondi à l'entier supérieur.

¹ Ou 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées, en cas d'atteinte des deux critères relatifs à l'amélioration de la situation de l'emploi.

Cette durée ne peut être supérieure à : 730 jours calendaires pour les allocataires âgés de moins de 53 ans ; 913 jours calendaires pour ceux âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans ; 1 095 jours calendaires pour ceux âgés de 55 ans et plus (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 9 § 1^{er} - Fiche 3).

Le montant global du droit correspond au capital de droits ARE, soit le montant de l'allocation journalière multiplié par le nombre de jours de la durée d'indemnisation.

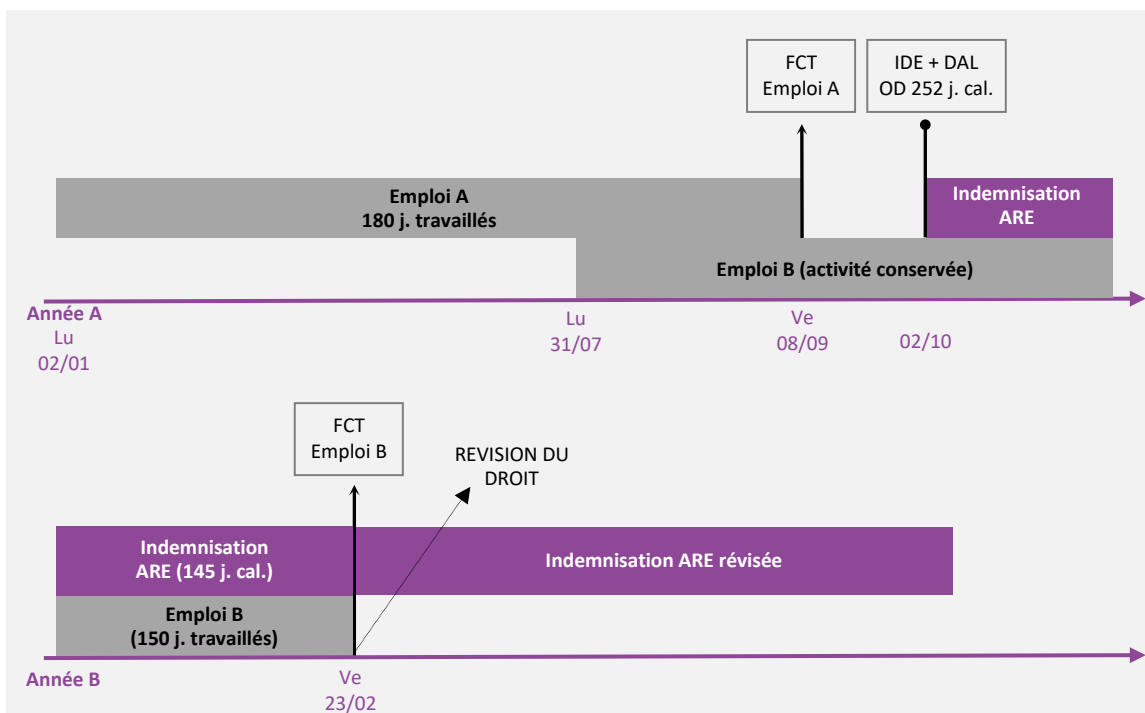
Le salaire journalier de référence est reconstitué à partir de la nouvelle allocation journalière, telle que définie aux articles 14 à 16 du règlement d'assurance chômage.

La participation de 3 % du salaire journalier de référence au titre du financement des retraites complémentaires est déduite du montant de l'allocation journalière, dans tous les cas où cette déduction est applicable (Fiche 2).

Le droit à l'ARE actualisé résultant de cette opération prend effet dès le lendemain de la perte de l'activité considérée (au lendemain de la fin de contrat de travail) et est servi pendant la durée des droits ainsi déterminée, si toutes les conditions de paiement sont remplies et sous réserve de l'application des deux différés d'indemnisation et du délai d'attente prévus par les articles 21 à 23 du règlement (Fiche 4 - Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 21 à 23).

La révision du droit selon les modalités précitées intervient sur la base des informations communiquées à Pôle emploi notamment lors de l'actualisation mensuelle de l'allocataire sur la liste des demandeurs d'emploi (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 3).

Exemple 4 - Révision du droit ARE suite à perte involontaire d'une activité conservée



A la suite de la perte involontaire de son emploi A le 08/09/A, le salarié privé de cet emploi bénéficie d'une ouverture de droits ARE le 02/10/A, les conditions du cumul intégral de l'allocation avec les rémunérations procurées par son activité conservée B, débutée le 31/07/A, étant remplies.

Droits ouverts au titre de la perte de l'emploi A : allocation d'un montant journalier de 22,50 € pour une durée de 252 jours calendaires.

Chaque mois, l'allocataire cumule cette allocation avec les revenus issus de l'activité conservée B.

L'emploi B conservé est involontairement perdu le 23/02/B, soit après 150 jours travaillés.

Le droit à l'allocation est révisé afin de tenir compte des salaires et de la durée de l'emploi conservé puis perdu.

Paramètres retenus pour la détermination du droit révisé

- Montant global du reliquat de droit issu de la précédente admission (OD du 02/10/A)
Durée initiale du droit = 252 j. cal.
Jours indemnisés du 02/10/A au 23/02/B = 145 j. cal.
Durée du reliquat = 252 j. cal. – 145 j. cal. indemnisés = 107 j. cal. de reliquat
AJ = 22,50 €
Montant global du reliquat = 107 j. cal. x 22,50 € = 2 407,50 €.
- Montant global du droit issu de l'activité B conservée puis perdue qui aurait été ouvert en l'absence de reliquat :
Durée d'indemnisation = 210 j. cal.
AJ = 40 €
Montant global du droit issu de l'activité conservée = 210 j. cal. x 40 € = 8 400 €.

Détermination du droit révisé

- Somme du montant global du reliquat et du montant global du droit issu de l'activité conservée :
2 407,50 € + 8 400 € = 10 807,50 €
- Somme des allocations journalières :
22,50 € + 40 € = 62,50 €
- Durée du droit révisé :
10 807,50 € ÷ 62,50 € = 172,92 jours arrondi à 173 jours calendaires
L'allocataire a droit à une allocation journalière de 62,50 € pendant 173 jours calendaires.

3.2.2. Révision lorsque l'un des droits ou les deux droits (reliquat et nouveau droit) est ou sont affecté(s) par le dispositif de dégressivité ou que le droit issu de la révision est affecté par la dégressivité

A noter : la mesure de dégressivité de l'allocation a été suspendue du 1^{er} mars 2020 au 30 juin 2021. Le compteur des 244 jours d'indemnisation au terme desquels s'applique la mesure de dégressivité commence à courir à compter du 1^{er} juillet 2021 pour tous les allocataires concernés. En outre, dans le cadre des mesures prises pour faire face à la crise liée au Covid-19, et jusqu'à l'atteinte des deux critères relatifs à l'amélioration de la situation de l'emploi, le compteur de dégressivité est porté à 244 jours au lieu de 182 jours (Fiches 2 et 14).

Les modalités de révision du droit exposées au point 3.2.1, consistant en la somme des montants globaux des deux droits (montant global du reliquat de droit et montant global théorique du nouveau droit issu de la perte de l'activité conservée), tiennent compte de l'application d'un coefficient de dégressivité et font donc l'objet de certaines adaptations exposées ci-dessous.

Deux situations peuvent être distinguées :

Situation n° 1 : le coefficient de dégressivité affecte le reliquat de droit et/ou le droit issu de la perte de l'activité conservée

Les montants des AJ additionnées et les montants des capitaux additionnés doivent tenir compte de l'application du coefficient de dégressivité :

- 1) s'agissant du reliquat de droit : l'AJ retenue pour la révision du droit est celle en vigueur à la date de la révision. Le cas échéant, elle est donc affectée du coefficient de dégressivité si l'intéressé a bénéficié d'au moins 243 jours d'indemnisation (ou 182 jours d'indemnisation) à la date de révision. Le montant du capital de droit à additionner à celui issu de l'activité conservée tient ainsi compte de l'application du coefficient de dégressivité ;
- 2) s'agissant du droit issu de l'activité conservée puis perdue, l'AJ retenue est celle sans application du coefficient. Toutefois, le montant du capital de droit à additionner tient compte du coefficient de dégressivité : il correspond à la somme du capital résultant de la première période de 243 jours d'ARE (ou 182 jours d'ARE) servie à taux plein et du capital représentant la période durée et montant affecté du coefficient de dégressivité.

Situation n° 2 : le coefficient de dégressivité impacte la nouvelle allocation journalière issue de la révision du droit

Lorsque la révision du droit conduit à la détermination d'un nouveau montant d'allocation journalière supérieur à 85,18 €, et que l'allocataire remplit la condition d'âge (moins de 57 ans à la date de la perte de l'activité conservée), le nouveau droit issu de la révision est déterminé en tenant compte de l'application du coefficient de dégressivité.

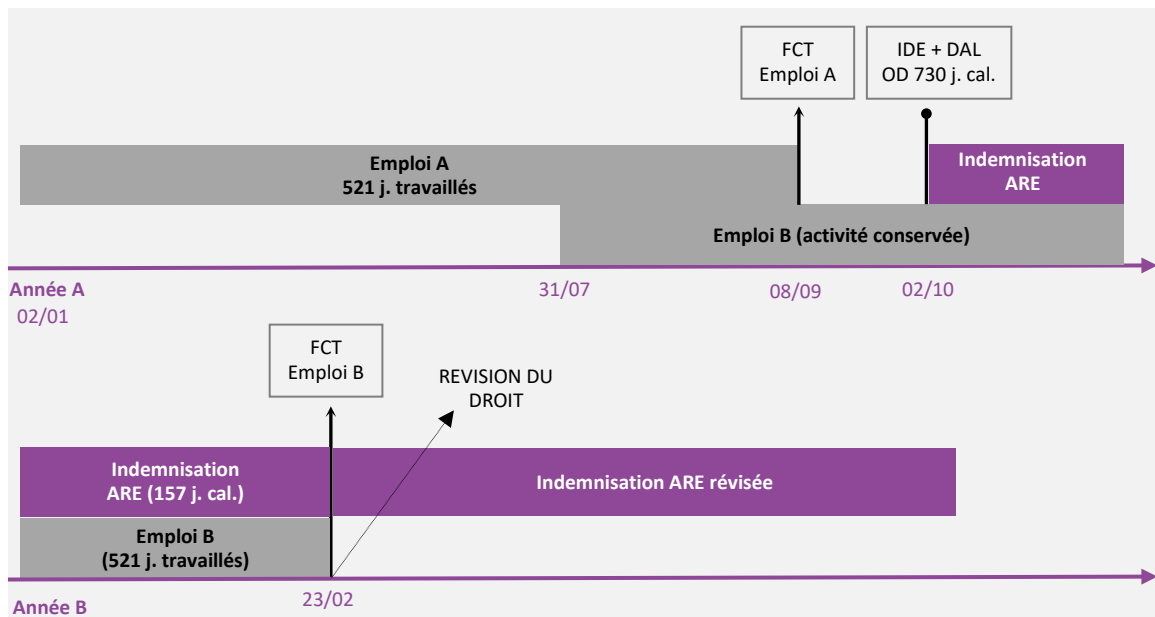
Dans l'un et l'autre de ces cas de figure, la nouvelle durée d'indemnisation est déterminée comme suit :

- ▶ si le quotient du capital de droit révisé par le montant de l'allocation journalière issue de la révision est inférieur à 244 jours (ou 182 jours à compter du retour à meilleure fortune), la nouvelle durée d'indemnisation est égale à la durée minimale d'indemnisation, soit 122 jours. L'allocation servie à compter de la révision correspond alors à l'allocation journalière issue de la révision et non affectée du coefficient de dégressivité ;

- ▶ si le quotient du capital de droit révisé par le montant de l'allocation journalière issue de la révision est supérieur à 243 jours (182 jours à compter du retour à meilleure fortune), la nouvelle durée d'indemnisation est composée :
 - d'une première période A de 243 jours au cours de laquelle l'allocation servie correspond à l'allocation journalière issue de la révision et non affectée du coefficient de dégressivité ;
 - d'une seconde période B au cours de laquelle l'allocation servie correspond à l'allocation journalière issue de la révision et affectée du coefficient de dégressivité. La durée de cette période B est ainsi déterminée :
 - un capital de droits « à *taux réduit* » est calculé ; il correspond au montant global du capital de droit révisé duquel est soustrait le capital de droit « à taux plein » correspondant à la période A (243 jours x AJ non affectée par la dégressivité) ;
 - le montant de ce capital de droits « à taux réduit » est divisé par le montant de l'allocation journalière issue de la révision et affectée du coefficient de dégressivité. Le résultat, arrondi à l'entier supérieur, correspond au nombre de jours de la période B.

Cette nouvelle durée d'indemnisation ne peut être inférieure à la durée minimale d'indemnisation, ni supérieure à la durée maximale d'indemnisation, en fonction de l'âge de l'allocataire.

Exemple 5- Révision du droit ARE suite à perte involontaire d'une activité conservée



A la suite de la perte involontaire de son emploi A le 08/09/A, le salarié privé d'emploi (âgé de moins de 57 ans à la FCT) bénéficie d'une ouverture de droits ARE le 02/10/A, les conditions du cumul intégral de l'allocation avec les rémunérations procurées par son activité conservée B, débutée le 31/07/A, étant remplies.

1 - Lors de la perte d'activité initiale (emploi A) :

SJR = 115 €
 AJI1 = 65,55 €
 Durée du droit = 730 jours
 Capital = 47 851,50 €
 Capital restant (K1) au moment de la révision = 35 583,30 € (soit 187 allocations déjà versées).

2 - Lors de la perte de l'activité conservée (emploi B) :

SJR = 120 €
 AJI2 = 68,40 €
 Durée du droit = 730 jours
 Capital K2 = 49 932 €.

3 - Détermination du nouveau droit révisé :

KR = K1 + K2 = 35 583,30 € + 49 932 € = **85 515,30 €**
 AJIR (AJ révisée) = AJI1 + AJI2 = 65,55 € + 68,40 € = **133,95 €, soit une AJ > 84,67 €**
 Détermination du nouveau droit révisé :
 K « taux plein » = 182 x 133,95 = 24 378,90 €
 K « taux réduit » = 85 515,30 – 24 378,90 = 61 136,40 €
 Durée taux réduit : 61 136,40 ÷ 93,77 € = 652 jours

- ⇒ 243 jours au montant de l'AJIR de 133,95 €
- ⇒ 591 jours au montant de l'AJIR affectée du coeff. de dégressivité, soit 93,77 € (133,95 x 0,7)

L'allocataire a droit à une allocation journalière de 133,95 € pendant 243 jours, puis de 93,77 € pendant 591 jours ; soit 834 jours au total, plafonné à 730 jours si la personne a moins de 53 ans.

FICHE 8

AIDES A LA CREATION OU A LA REPRISE D'ENTREPRISE

SOMMAIRE

1. CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES REVENUS PROCURES PAR UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE NON SALARIEE	196
1.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION	197
1.2. CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES REMUNERATIONS ISSUES D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE NON SALARIEE REPRISE PAR UN ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION	198
1.2.1. Détermination du cumul	198
1.2.2. Précisions sur les revenus à prendre en compte pour les activités non salariées	199
1.2.2.1. Revenus à prendre en compte pour les activités non salariées non agricoles	199
1.2.2.2. Activités professionnelles non salariées agricoles	204
1.2.3. Justificatifs et déclaration des rémunérations	205
1.2.3.1. Paiement par avance	205
1.2.3.2. Paiement provisoire en l'absence de détermination des rémunérations	206
1.2.3.2.1. Montant du paiement provisoire	206
1.2.3.2.2. Régularisation	207
1.2.3.2.3. Activité non salariée conservée par un allocataire ayant plusieurs emplois	211
2. AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE (ARCE).....	213
2.1. BENEFICIAIRES	213
2.2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION.....	213
2.3. MONTANT ET VERSEMENT DE L'AIDE	215
2.3.1. Montant	215
2.3.2. Versement	216
2.4. REPRISE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI.....	216
2.4.1. Imputation de l'aide sur la durée d'indemnisation à l'allocation d'aide au retour à l'emploi	216
2.4.2. Cas particulier de la reprise de versement du droit ARE, à la suite d'une fin de contrat de travail	218
2.5. FORMALITES.....	219
2.6. PRESCRIPTIONS RELATIVES AU PAIEMENT DE L'AIDE	219
2.6.1. Prescription de la demande en paiement	219
2.6.2. Prescription de l'action en paiement	220
2.6.3. Régime social et fiscal de l'aide	220

FICHE 8

AIDES A LA CREATION OU A LA REPRISE D'ENTREPRISE

La réglementation d'assurance chômage prévoit deux types d'aides en faveur de la création ou de la reprise d'entreprise :

- ▶ le cumul de l'ARE avec les rémunérations issues d'une activité professionnelle non salariée reprise ou conservée : cette mesure permet à l'allocataire exerçant une activité professionnelle non salariée de cumuler l'ARE avec les revenus issus de l'exercice de son activité non salariée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 30 à 34) ;
- ▶ l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise : elle permet à l'allocataire créateur ou repreneur d'une entreprise de bénéficier du versement d'une partie de ses allocations sous la forme d'un capital (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 35).

Afin d'inciter, de faciliter le reclassement des allocataires ayant un projet de reprise ou de création d'entreprise, la réglementation d'assurance chômage adapte les modalités de cumul de l'ARE avec une rémunération issue d'une activité professionnelle non salariée. Ces adaptations visent à diminuer les régularisations et les potentialités d'indus, dans les situations où le montant des rémunérations professionnelles ne peut être déterminé, conduisant à un paiement provisoire de l'ARE.

Cette fiche présente les deux aides pouvant être mobilisées par les allocataires ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise. Ces aides ne sont pas cumulatives, l'allocataire devant opter pour l'une d'elles, sous réserve d'en remplir les conditions d'attribution.

Il est précisé que les allocataires qui sont indemnisés à la suite d'une démission motivée par un projet professionnel (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 4) peuvent également bénéficier de ces aides (Fiche 2 bis).

Il est à noter que, conformément aux dispositions de l'article 7 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 modifié, la mesure de dégressivité à laquelle il est fait référence dans cette fiche a été suspendue pendant la période du 1^{er} mars 2020 au 30 juin 2021. Le décompte des 243 jours au terme desquels le coefficient de dégressivité s'applique, démarre uniquement à compter du 1^{er} juillet 2021 et reste applicable, en lieu et place du décompte de 182 jours, jusqu'à l'atteinte de deux critères économiques permettant de constater l'amélioration du marché du travail en mesurant à la fois la dynamique du marché du travail et l'étendue du chômage. (Fiche 2, point 5).

1. CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES REVENUS PROCURES PAR UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE NON SALARIEE

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

Le cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec la rémunération procurée par une activité professionnelle non salariée est prévu par l'article 30 alinéa 1 du règlement d'assurance chômage.

Ce cumul permet ainsi à un allocataire qui reprend une activité professionnelle non salariée en cours d'indemnisation, de continuer à percevoir une partie de son allocation, lui garantissant une rémunération totale (ARE + rémunérations) facilitant la viabilité de son projet de création ou reprise

d'entreprise. Ce cumul est également possible pour les allocataires exerçant plusieurs activités dont l'une d'elles est non salariée ; dans ce cas, le cumul de l'ARE avec les revenus issus de cette activité non salariée conservée est total.

Les conditions de ce cumul sont analogues à celles fixées par les articles 30 à 33 dudit règlement (Fiche 7), soit :

- ▶ l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi et l'accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer, de reprendre ou développer une entreprise ;
- ▶ le plafonnement des allocations cumulées avec les revenus procurés par l'activité non salariée et déclarés au titre des assurances sociales, au montant mensuel du salaire de référence.

Toutefois, certains aménagements sont apportés par l'article 32 bis du règlement d'assurance chômage, afin de tenir compte des particularités de l'exercice d'une activité professionnelle non salariée. Ces adaptations sont relatives :

- ▶ aux rémunérations à prendre en compte pour la détermination du nombre de jours indemnisables chaque mois ;
- ▶ au calcul du nombre de jours indemnisables au cours du mois lorsque les rémunérations professionnelles ne peuvent être déterminées.

1.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

L'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise peut cumuler partiellement l'ARE avec les revenus issus de son activité professionnelle non salariée reprise en cours d'indemnisation ou intégralement l'ARE avec les revenus issus de son activité professionnelle non salariée conservée, sous réserve de continuer à remplir l'ensemble des conditions d'attribution de l'ARE (Fiche 1).

A ce titre, il doit, notamment, être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et accomplir des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer, reprendre ou développer une entreprise.

Il doit également résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage. La condition de résidence sur le territoire national est réputée satisfaite, dès lors qu'il est justifié d'une présence effective de plus de 6 mois au cours de l'année civile de versement des allocations (C. sec. soc., art. R. 111-2 - Fiche 1, point 7).

Conformément à l'article 30, alinéa 2 du règlement d'assurance chômage, l'exercice d'une activité professionnelle exercée à l'étranger est pris en compte et peut donner lieu au cumul de l'ARE avec une rémunération. Toutefois, un demandeur d'emploi absent de son domicile habituel plus de 35 jours dans l'année civile n'est plus considéré comme immédiatement disponible pour occuper un emploi au sens de l'article L. 5411-7 du code du travail (C. trav., art. R. 5411-10) et cesse de remplir la condition de recherche effective et permanente d'un emploi (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 4 b)).

En conséquence, il ne peut donc bénéficier du cumul de l'ARE avec une rémunération issue d'une activité reprise à l'étranger au-delà de 35 jours d'absence de son domicile habituel.

1.2. CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES REMUNERATIONS ISSUES D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE NON SALARIEE REPRISE PAR UN ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION

Sont concernés, les allocataires qui reprennent une activité professionnelle non salariée, postérieurement à la fin de contrat de travail prise en considération pour leur admission à l'ARE.

Le cumul des allocations avec les rémunérations est mis en œuvre dès le début de l'activité non salariée. La date de début d'activité effective est celle inscrite sur l'extrait du registre du commerce et des sociétés.

Toutefois, si malgré son inscription au registre susvisé, l'intéressé déclare être toujours à la recherche d'un emploi, il reste inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. La jurisprudence considère que les démarches accomplies pendant la phase préparatoire à la création ou à la reprise d'une entreprise ou d'une activité constituent des actes positifs et répétés de recherche d'emploi (Cass. Soc. 18/03/1998 Assédic de Clermont-Ferrand c/M. X - Recueil Dalloz 1998 n° 25 Somm. comm. Pages 239 et sv.). Il appartient alors de justifier, par tout moyen, que son activité professionnelle n'a pas débuté, pour bénéficier des allocations sans application d'une règle de cumul.

A compter du démarrage effectif de son activité, si le travailleur non salarié ne bénéficie pas de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) prévue à l'article 35 du règlement d'assurance chômage et s'il continue de déclarer être toujours à la recherche d'un emploi, sa prise en charge est examinée au titre du cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération tirée d'une activité professionnelle non salariée.

1.2.1. Détermination du cumul

L'allocataire peut cumuler ses rémunérations avec une partie de ses allocations selon le même principe que celui applicable en matière de cumul de l'ARE avec les rémunérations issues d'une activité salariée (Fiche 7) : le montant de l'ARE normalement dû en l'absence de reprise d'activité, sans application de coefficient de dégressivité, est réduit de 70 % des rémunérations déclarées au titre des assurances sociales (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 31).

Le nombre de jours indemnissables au cours d'un mois est établi à partir des rémunérations déclarées au titre des assurances sociales de la manière suivante :

- ▶ 70 % du montant des rémunérations déclarées pour le mois au titre des assurances sociales sont déduits du montant total des allocations journalières qui auraient été, en principe, versées, sans application du coefficient de dégressivité, pour le mois considéré en l'absence de reprise d'emploi. Lorsque les rémunérations ne sont pas déterminées, il est procédé à un calcul provisoire (Fiche 8, point 1.2.3.2) ;
- ▶ le résultat obtenu est divisé par le montant de l'allocation journalière, tel que défini par les articles 14 à 18 du règlement d'assurance chômage, sans application du coefficient de dégressivité ;
- ▶ le quotient, arrondi à l'entier le plus proche, correspond au nombre de jours indemnissables.

Dans tous les cas, le cumul de l'ARE avec les rémunérations professionnelles est plafonné au montant mensuel du salaire de référence (SJR x 30,42), conformément à l'article 31 du règlement d'assurance chômage. Le SJR pris en compte pour déterminer ce plafond de cumul est celui déterminé en application des articles 11 à 13 du règlement d'assurance chômage.

En tout état de cause, l'allocation d'assurance chômage versée ne peut jamais excéder le montant net de la rémunération antérieurement perçue (C. trav., art. L. 5422-3).

A noter : le nombre de jours indemnisés au titre du cumul s'impute sur la durée d'indemnisation. Cette imputation conduit, le cas échéant, pour les allocataires concernés par la dégressivité, à une consommation du compteur de 182 jours (ou 244 jours, à titre dérogatoire) au terme duquel l'allocation journalière peut être affectée d'un coefficient de dégressivité, en application de l'article 17 bis du règlement d'assurance chômage (Fiche 2).

Lorsque l'allocation est affectée du coefficient de dégressivité, le montant mensuel d'allocations dues correspond au nombre de jours indemnisables ainsi obtenu multiplié par le montant de l'allocation journalière affectée d'un coefficient de dégressivité (Fiche 7, point 2.2.1).

Certaines activités non salariées sont exercées de façon ponctuelle. Dès lors, il est difficile de les rapporter à une période déterminée. Sont notamment visées, les activités artistiques, la rédaction d'articles, la concession de licence de brevet, les activités de l'avocat commis d'office. Pour ce type d'activités, il est procédé à la détermination des jours non indemnisables lors de la perception des gains.

1.2.2. Précisions sur les revenus à prendre en compte pour les activités non salariées

Les revenus de l'activité non salariée à prendre en compte pour calculer le cumul sont ceux déclarés au titre des assurances sociales (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019). Leur détermination varie selon que l'activité professionnelle est agricole ou non.

1.2.2.1. Revenus à prendre en compte pour les activités non salariées non agricoles

Le revenu d'activité indépendante sert d'assiette de calcul, pour l'ensemble des travailleurs indépendants, aux cotisations et contributions sociales.

Cette assiette des cotisations d'assurance maladie et maternité, d'allocations familiales et d'assurance vieillesse des travailleurs indépendants non agricoles est définie par l'article L. 131-6 du code de la sécurité sociale¹. Ainsi, cette assiette est constituée des revenus de l'activité indépendante à retenir pour le calcul de l'impôt sur le revenu, avant application des déductions et exonérations mentionnées au code général des impôts.

Le revenu professionnel, soumis à l'impôt sur le revenu, et pris en compte au titre des rémunérations soumises à cotisations sociales, diffère selon le régime fiscal applicable au créateur ou repreneur d'entreprise et le mode d'exercice de l'activité.

En effet, l'assiette des cotisations varie selon le régime fiscal de l'entreprise :

- ▶ dans les sociétés soumises à l'impôt sur le revenu : les cotisations sociales sont assises sur les bénéfices issus de l'activité ;
- ▶ dans les sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés : les cotisations sociales sont assises sur les rémunérations d'activité perçues par les gérants, ainsi que sur les dividendes excédant un certain montant.

¹ Version en vigueur au 1^{er} août 2020.

Activités exercées dans le cadre d'une société soumise à l'impôt sur les sociétés (SARL, SA, SAS, EURL soumises à l'impôt sur les sociétés...)

Dans les sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés, les rémunérations du gérant ou du dirigeant de société sont distinctes des bénéfices réalisés par la société.

La rémunération du dirigeant ou du gérant peut prendre différentes formes, les deux principales étant la rémunération du travail sous forme de salaire et la rémunération du capital sous forme de dividendes.

Lorsque l'activité professionnelle non salariée est exercée dans le cadre d'une société, la rémunération des fonctions de dirigeant ou de gérant fait généralement l'objet d'une décision collective des associés, formalisée dans un procès-verbal, ou peut résulter des statuts de la société. Ces documents constituent un justificatif des rémunérations.

En outre, doit également être intégrée dans les rémunérations soumises aux assurances sociales, la part de dividendes perçus par le travailleur indépendant exerçant son activité dans une société assujettie à l'impôt sur les sociétés, son conjoint ou son partenaire pacsé ou leurs enfants mineurs, excédant 10 % du capital social et des primes d'émission et des sommes versées en compte courant détenus en toute propriété ou en usufruit par ces mêmes personnes².

Conformément à l'article L. 131-6 alinéa 12 du code de sécurité sociale, sont concernés par cette disposition les travailleurs indépendants qui exercent leur activité dans une société soumise à l'impôt sur les sociétés (gérants majoritaires de SARL, gérant d'EURL, professionnel libéral au sein d'une SEL ou d'une société civile, etc.).

Cette fraction des dividendes doit, en conséquence, être prise en compte au titre des rémunérations non salariées donnant lieu au calcul du nombre de jours indemnisables au titre de l'ARE.

Dirigeant ou gérant non rémunéré

Dans certains cas, les fonctions de dirigeant ou de gérant ne sont pas rémunérées.

Cette absence de rémunération est généralement votée par les associés ou l'assemblée générale. Elle doit donc être justifiée au moyen, par exemple, du procès-verbal constatant l'absence de rémunération.

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, ce n'est pas la qualité de dirigeant, en tant que telle, qui établit le caractère professionnel de l'activité au sens de la réglementation de l'assurance chômage, mais son exercice : le mandat social peut être qualifié d'activité professionnelle lorsque la société a une activité (Cass. soc. 10/10/1990, n° 88-19888, BC V n° 456 - Cass. soc. 10/11/1998, n° 96-22103, BC V n° 488). L'absence de rémunération n'est pas une condition suffisante pour écarter la qualification d'activité professionnelle.

En conséquence, l'allocataire se trouvant dans une telle situation a l'obligation d'informer Pôle emploi de la reprise d'une activité professionnelle, même occasionnelle ou réduite, celle-ci constituant un changement de situation (C. trav., art. L. 5411-2 et R. 5411-6).

² Cette mesure concerne uniquement l'assiette des cotisations et contributions des assurés affiliés aux régimes des travailleurs indépendants.

Gérant minoritaire/égalitaire de SARL

S'agissant des gérants minoritaires ou égalitaires, leur rémunération peut donner lieu à l'établissement de fiches de paie qui constituent des justificatifs permettant d'apprécier leurs revenus mensuels.

Au regard de la sécurité sociale, les gérants minoritaires ou égalitaires sont assimilés à des salariés et cotisent au régime général des salariés. Ils ne sont pas considérés, pour autant, automatiquement comme titulaires d'un contrat de travail, au sens des dispositions de la législation du travail.

Gérant majoritaire de SARL

La rémunération du gérant majoritaire résulte d'une décision de l'assemblée générale. À ce titre, le gérant majoritaire doit fournir le procès-verbal fixant sa rémunération.

Dans certaines situations, le gérant majoritaire peut être titulaire de fiches de paie.

Les gérants majoritaires ne sont pas « *assimilés salariés* » au sens de la sécurité sociale ; ils relèvent de la sécurité sociale des indépendants.

Autres sociétés

Les associés, gérants ou non, des SNC (société en nom collectif) et les associés commandités des sociétés en commandite simple ou par actions sont considérés comme ayant la qualité de commerçants. Ils relèvent donc de la sécurité sociale pour les indépendants

Président/dirigeant de SA, président de SAS, SASU...

La rémunération des dirigeants de SA, SAS, SASU est fixée par les statuts ou par décision collective de l'organe compétent. Ces dirigeants peuvent bénéficier de fiches de paie. Ces fonctions peuvent ne pas être rémunérées.

Les présidents de SA, SAS, SASU sont affiliés au régime général de sécurité sociale.

Dirigeants de SCOP

Les gérants, les directeurs généraux, les présidents du conseil d'administration et les membres du directoire des sociétés coopératives de production (Scop) qui perçoivent une rémunération au titre de leurs fonctions sont, au regard de la législation du travail, considérés comme salariés de l'entreprise, s'ils ne le sont pas déjà à un autre titre (Loi n° 78-763 du 19/07/1978, art. 17).

Entrepreneur individuel (dont EIRL) et gérant associé unique d'EURL non soumises à l'impôt sur les sociétés, artisans

La rémunération du gérant d'EURL ou de l'entrepreneur individuel (artisan, par exemple) est constituée des bénéfices réalisés par l'entreprise. Elle dépend donc des résultats de l'activité.

L'ensemble de ces bénéfices est soumis à l'impôt sur le revenu, dans la catégorie des BIC (bénéfices industriels et commerciaux) ou BNC (bénéfices non commerciaux) et constitue le revenu professionnel servant d'assiette de calcul des cotisations sociales.

En pratique, la rémunération des gérants d'EURL et des entrepreneurs individuels ne peut être déterminée qu'une fois les résultats de l'entreprise connus, soit à la fin de l'exercice comptable, excepté pour les micro-entreprises (régime micro-fiscal).

Modalités de déclaration des revenus

Jusqu'à 2020, les travailleurs indépendants devaient effectuer deux déclarations :

- ▶ une déclaration sociale des indépendants (DSI), via le site net-entreprises.fr, laquelle servait de base de calcul à l'ensemble des cotisations et contributions sociales personnelles obligatoires ;
- ▶ une déclaration de revenus sur le site impôts.gouv.fr, laquelle servait de base de calcul pour le montant de leur impôt sur le revenu.

Les rémunérations mentionnées sur la DSI permettaient d'établir la base de calcul des cotisations sociales obligatoires et d'apprécier le revenu professionnel issu de l'activité exercée.

La DSI constituait le justificatif des revenus des travailleurs indépendants, dans la mesure où celle-ci permettait de communiquer les revenus réalisés sur l'année précédente, lesquels servent de base de calcul aux contributions et cotisations sociales.

A partir de 2021, afin de simplifier les formalités déclaratives des travailleurs indépendants, la DSI est supprimée. Dans ce cadre, les revenus de l'année 2020 et des années suivantes servant de base au calcul des cotisations et contributions sociales personnelles doivent être renseignés directement sur la déclaration fiscale des revenus réalisée sur impôts.gouv.fr (déclaration 2042), qui est enrichie par un volet social spécifique (C. sec. soc., art. L.613-2 - C. général des impôts, art. 170 et 175). Désormais, cette déclaration unique permet à la fois le calcul des cotisations et contributions sociales personnelles et celui de l'impôt sur le revenu.

A l'issue de la déclaration, les informations nécessaires au calcul des cotisations et contributions sociales personnelles sont automatiquement transmises à l'Urssaf ou à la CGSS par l'administration fiscale.

Il est à noter que cette déclaration est obligatoire, par voie dématérialisée, que le travailleur indépendant soit imposable ou non, que ses revenus soient déficitaires ou nuls et qu'il soit éligible ou non à une exonération totale ou partielle de ses cotisations et contributions sociales.

NB : la déclaration sociale et fiscale unifiée s'applique uniquement aux travailleurs indépendants exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale ou libérale et affiliés au régime général des travailleurs indépendants.

A ce jour, les praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés, les travailleurs indépendants relevant de la Mutualité sociale agricole, les artistes-auteurs, les marins pêcheurs et marins du commerce ainsi que les micro-entrepreneurs ne sont pas concernés par cette déclaration unique. Pour ces personnes, les modalités antérieures de déclaration des revenus restent donc inchangées.

Micro-entreprise

La micro-entreprise désigne un régime fiscal qui vise les entreprises individuelles, EIRL, EURL, lesquelles font l'objet d'une immatriculation au RCS ou au RM.

Il est précisé que, depuis le 1^{er} janvier 2016, les entrepreneurs bénéficient automatiquement du régime micro social (hors professions libérales) ; le terme de micro-entrepreneur englobe donc désormais le statut d'auto-entrepreneur.

Le revenu professionnel des micro-entrepreneurs correspond au chiffre d'affaires issu de l'activité professionnelle, diminué d'un abattement pour frais professionnels (C. sec. soc., art. L. 613-7).

Sont concernés, les entrepreneurs individuels dont le chiffre d'affaires n'excède pas, pour une année civile complète en 2021³, les plafonds suivants :

- ▶ 176 200 € HT, pour les activités de vente de marchandises (ventes, fournitures de logements, hors location de meublés) ;
- ▶ 72 600 € HT, pour les prestations de services, hors ventes à consommer sur place et prestations d'hébergement ;
- ▶ pour les activités mixtes : 176 200 € HT, dont un maximum de 72 600 € HT pour les activités relevant de la 2^e catégorie (C. général des impôts, art. 50-0).

L'article 32 bis du règlement d'assurance chômage prévoit qu'il convient de retenir, au titre du revenu professionnel, le chiffre d'affaires (CA) auquel est appliqué l'abattement forfaitaire pour frais professionnels visé aux articles 50-0, 64 bis et 102 ter du code général des impôts.

Cet abattement est de :

- ▶ 71 % du chiffre d'affaires pour les activités de vente et assimilées ;
- ▶ 50 % du chiffre d'affaires pour les prestations de services et locations meublées ;
- ▶ 34 % du chiffre d'affaires pour les activités relevant des bénéfices non commerciaux.

Le nombre de jours indemnisables au cours du mois est calculé sur la base du chiffre d'affaires après abattement pour frais professionnels.

Les micro-entrepreneurs peuvent opter pour une déclaration mensuelle ou trimestrielle de leur chiffre d'affaires. La périodicité de déclaration et de paiement choisie lors de la déclaration de début d'activité vaut pour une année civile. Ces déclarations sont obligatoires, même en cas de chiffre d'affaires nul (C. sec. soc., art. L. 613-8).

La déclaration mensuelle est fortement conseillée pour les allocataires créant une entreprise sous le régime de la micro-entreprise de manière à pouvoir transmettre les justificatifs de rémunérations chaque mois et d'éviter ainsi toute régularisation ultérieure, susceptible de générer des indus.

Pour les micro-entrepreneurs ayant opté pour une déclaration mensuelle du chiffre d'affaires, le nombre de jours indemnisables est calculé à partir de ce chiffre d'affaires mensuel après déduction de l'abattement pour frais professionnels déclaré lors de l'actualisation mensuelle. Dans ce cas, le calcul du nombre de jours indemnisables est définitif et ne donne pas lieu à régularisation, sous réserve de la justification du montant du chiffre d'affaires.

Pour les micro-entrepreneurs ayant opté pour une déclaration trimestrielle du chiffre d'affaires, ils communiquent, au terme de chaque trimestre civil, un justificatif de leurs rémunérations (voir point 1.2.3.1).

Les micro-entrepreneurs sont tenus d'établir leur déclaration de revenus par voie dématérialisée, quel que soit le montant de leurs revenus professionnels (C. sec. soc., art. L. 613-5).

³ Valeurs applicables depuis le 25 juillet 2020 en application du décret n° 2020-897 du 22 juillet 2020 - art. 1.

Exemple 1 - Calcul du nombre de jours indemnisables par mois en cas d'exercice d'une activité en micro-entreprise

Un allocataire crée une micro-entreprise.

Salaires journalier de référence (SJR) = 100 €

AJ initiale = 57 €

Salaires de référence = 3 042 €

Il déclare les CA suivants :

janvier = 1 500 €

février = 0 €

Le nombre de jours indemnisables dans le mois correspond à :

pour le mois de janvier

Allocations dues = $(57 \text{ €} \times 31 \text{ j.}) - [(1\,500 \text{ €} \times 0,71) \times 0,70] = 1\,767 \text{ €} - 745,50 \text{ €} = 1\,021,50 \text{ €}$

Plafond = 3 042 €

$1\,021,50 \text{ €} + 1\,065 \text{ €} (1\,500 \text{ €} \times 0,71) = 2\,086,50 \text{ €}$

$2\,086,50 \text{ €} < 3\,042 \text{ €}$

Nombre de jours indemnisables : $1\,021,50 \text{ €} \div 57 \text{ €} = 17,92 \text{ jours}$, arrondi à 18 jours.

En janvier, l'intéressé perçoit 18 jours d'allocations auxquels s'ajoutent 1 500 € au titre de son CA ;

pour le mois de février

Le CA étant nul, l'allocataire est indemnisé pour tous les jours du mois.

1.2.2.2. Activités professionnelles non salariées agricoles

L'article L. 731-14 du code rural et de la pêche maritime précise notamment que :

« Sont considérés comme revenus professionnels pour la détermination de l'assiette des cotisations dues au régime de protection sociale des personnes non salariées des professions agricoles :

1. *les revenus soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéficiaires agricoles ;*
2. *les revenus provenant des activités non salariées agricoles mentionnées à l'article L. 722-1 et soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéficiaires industriels et commerciaux ou des bénéficiaires non commerciaux ;*
3. *les rémunérations allouées aux gérants et associés de certaines sociétés, provenant des activités non salariées agricoles mentionnées à l'article L. 722-1 et soumises à l'impôt sur le revenu dans la catégorie visée à l'article 62 du code général des impôts ; [...] ».*

Pour les activités exercées sous la forme du statut d'exploitant agricole soumis au régime du micro-bénéficiaire agricole, la rémunération professionnelle correspond au chiffre d'affaires auquel est appliqué l'abattement de 87 %, cette rémunération correspondant à la rémunération déclarée aux organismes sociaux et à l'administration fiscale.

Le nombre de jours indemnisables par mois est donc calculé à partir du chiffre d'affaires abattu, à l'instar des micro-entrepreneurs.

Il est à noter que les mandataires de sociétés ayant une activité agricole, tels que les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL, les présidents ou dirigeants de SA et les présidents de SAS ou SASU, relèvent du régime de sécurité sociale des salariés agricoles dans les mêmes conditions que les mandataires assimilés à des salariés pour le bénéfice du régime général de sécurité sociale (C. rur., art. L. 722-10, 8° et 9° et L. 722-1, 1° à 4°).

1.2.3. Justificatifs et déclaration des rémunérations

Tout allocataire ayant déclaré l'exercice d'une activité professionnelle doit fournir les justificatifs des rémunérations perçues. Ce principe ne trouve pas d'exception selon la nature de l'activité. Il est donc pleinement applicable aux créateurs ou repreneurs d'entreprise. Ces éléments sont, en effet, indispensables à la détermination du montant de l'ARE pouvant être cumulé avec les rémunérations.

Certains créateurs ou repreneurs d'entreprise sont en mesure de déclarer chaque mois, lors de l'actualisation de leur situation, le montant de leur rémunération. Il en est ainsi, par exemple, des gérants de société ou présidents de société par action simplifiée à associé unique (SASU) dont les rémunérations sont fixées par les statuts de la société. Ils peuvent ainsi bénéficier d'un paiement par avance, dès lors qu'ils en déclarent le montant (Fiche 8, point 1.2.3.1).

En revanche, d'autres créateurs ou repreneurs d'entreprise sont dans l'incapacité de déclarer chaque mois le montant de leur rémunération. C'est, notamment, le cas des travailleurs indépendants, comme les entrepreneurs individuels. Dans ce cas, il n'est pas possible de déterminer le montant de l'ARE normalement applicable. En conséquence, afin de faciliter la mise en œuvre de leur projet, ces allocataires bénéficient d'un paiement provisoire de l'ARE (Fiche 8, point 1.2.3.2).

En tout état de cause, dès lors qu'un créateur ou repreneur d'entreprise n'est pas en mesure de déclarer mensuellement le montant de ses revenus, la détermination du montant de l'allocation pouvant lui être versé relève systématiquement du paiement provisoire, correspondant à 80 % de l'ARE.

Il appartient à l'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise de déclarer préalablement à la mise en œuvre des règles de cumul s'il est en mesure de communiquer mensuellement ses revenus.

1.2.3.1. Paiement par avance

Comme pour tout allocataire cumulant une partie de ses allocations avec ses rémunérations, lorsque l'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise est en capacité de déclarer, lors de l'actualisation mensuelle, le montant de ses rémunérations, sans toutefois pouvoir en justifier le montant, un paiement par avance est réalisé dans l'attente de la production des justificatifs considérés (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 32 bis § 1^{er}).

Cette avance correspond au paiement d'un montant effectué préalablement à la transmission par l'allocataire du justificatif de sa rémunération. L'avance est égale à 80 % de l'allocation normalement due sur la base des rémunérations déclarées.

En pratique, le nombre de jours indemnissables, calculé sur la base des rémunérations professionnelles déclarées par l'allocataire lors de l'actualisation de sa situation, est affecté d'un coefficient égal à 0,8, et ce, afin de limiter d'éventuelles situations de trop-perçu.

En effet, il est tenu compte des rémunérations déclarées, permettant de calculer ce nombre de jours indemnissables au titre de l'ARE ; ce montant d'avance permet d'éviter le versement à tort des allocations, ce qui constitue une source d'indu et nécessiterait des récupérations.

Il est précisé que, dès lors que le montant de la rémunération est justifié, il n'y a pas lieu de procéder à un paiement par avance. En outre, le coefficient de 0,8 n'est pas appliqué au nombre de jours indemnissables, lorsque les rémunérations déclarées sont nulles et dûment justifiées.

De même, lorsqu'il est produit un justificatif des rémunérations professionnelles couvrant plusieurs mois, il est procédé à un calcul définitif du nombre de jours indemnissables par mois sur la base des

rémunérations ainsi justifiées. Le coefficient de 0,8 ne trouve donc pas à s'appliquer, en l'espèce, au cours de cette période.

La formule de calcul du nombre de jours indemnisables est la suivante :

Nombre de jours indemnisables =

$$\frac{\text{ARE mensuelle sans coeff. de dégressivité} - (\text{rémunérations déclarées} \times 0,70)}{\text{AJ sans coeff. de dégressivité}} \times 0,8$$

Le résultat est arrondi à l'entier le plus proche.

Lorsque l'allocation est affectée du coefficient de dégressivité, le montant mensuel d'allocations dû correspond au nombre de jours indemnisables ainsi obtenu multiplié par le montant de l'allocation journalière affectée d'un coefficient de dégressivité (Fiche 7, point 2.2).

Le nombre de jours indemnisés au titre du cumul s'impute sur la durée d'indemnisation. Cette imputation conduit, le cas échéant, pour les allocataires concernés par la dégressivité, à une consommation du compteur de 244 jours au terme duquel l'allocation journalière peut être affectée d'un coefficient de dégressivité en application de l'article 17 bis du règlement d'assurance chômage (Fiche 2).

A noter : la mesure de dégressivité de l'allocation est suspendue entre le 1^{er} mars 2020 et 30 juin 2021. En conséquence, en pratique, l'allocation journalière ne peut être affectée d'un coefficient de dégressivité avant le 1^{er} mars 2022, compte tenu de l'activation du décompte des 244 jours à compter du 1^{er} juillet 2021.

L'allocataire est informé du caractère provisoire de ce paiement et des modalités de sa régularisation. Le calcul définitif de l'allocation effectivement due est établi sur la base des justificatifs des rémunérations professionnelles au titre des assurances sociales.

L'avance est régularisée lors du paiement des allocations du mois suivant, sous réserve de la réception du justificatif. A défaut, l'avance est récupérée sur le paiement suivant, et s'il y a lieu, sur les paiements ultérieurs.

Lorsque l'avance n'a pu être récupérée au cours du paiement du mois suivant son versement, il ne peut être procédé à un nouveau paiement provisoire. Dès que l'avance est régularisée, les paiements par avance peuvent se poursuivre.

1.2.3.2. Paiement provisoire en l'absence de détermination des rémunérations

Lorsque les revenus professionnels ne peuvent être déterminés, il est procédé à un paiement provisoire. Il en est ainsi des travailleurs indépendants, dont les entrepreneurs individuels qui ne peuvent déterminer, par avance, le montant de leur rémunération selon une périodicité mensuelle.

1.2.3.2.1. Montant du paiement provisoire

Le paiement provisoire consiste dans le versement de 70 % du montant de l'allocation mensuelle normalement due en l'absence de reprise d'activité professionnelle non salariée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 32 bis § 2).

La formule de calcul est la suivante :

$$\text{Allocation versée à titre provisoire} = \text{ARE mensuelle versée en l'absence de reprise d'activité} \times 0,70$$

Le résultat est arrondi au centième le plus proche.

Il est à noter que dans cette situation, conformément au § 2 de l'article 32 bis, l'ARE mensuelle normalement due en l'absence de reprise d'activité correspond à l'allocation journalière telle que définie aux articles 14 à 19 et donc, le cas échéant, avec prise en compte du coefficient de dégressivité, multipliée par le nombre de jours de la période (généralement le nombre de jours du mois, dans la limite du reliquat de droits).

A noter : pour les travailleurs non-salariés qui déclarent leurs revenus par trimestre civil (micro-entrepreneurs), la transmission, au terme de chaque trimestre civil, du justificatif du revenu professionnel, permet de procéder aux régularisations éventuelles du trimestre échu et de poursuivre les paiements provisoires sur la base des rémunérations justifiées.

Exemple 2 - Calcul du montant de l'ARE versé à titre provisoire

Un allocataire crée son entreprise sous la forme d'une EURL non soumise à l'impôt sur les sociétés. Il indique ne pas être en capacité de procéder à une déclaration mensuelle de ses revenus. Il bénéficie donc chaque mois d'un paiement provisoire.

Salaire journalier de référence (SJR) = 200 €.

AJ brute avant dégressivité : 108 €

AJ brute affectée du coefficient de dégressivité : 78,33 € (84,33 € avant le prélèvement des 3 % de participation aux retraites complémentaires).

Allocation versée à titre provisoire :

AJ non affectée du coefficient de dégressivité : $(108 \times 31) \times 0,70 = 2\,343,60$ € pendant les 243 premiers jours

AJ affectée du coefficient de dégressivité : $(78,33 \times 31) \times 0,70 = 1\,699,76$ € à compter du 244^e jour d'indemnisation.

1.2.3.2.2. Régularisation

Les paiements provisoires sont effectués chaque mois, sous réserve de l'actualisation mensuelle (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 24 et 30). Une régularisation des paiements provisoires intervient annuellement, à partir des rémunérations réelles soumises à cotisations de sécurité sociale (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 32 bis). Ainsi, lorsque les paiements provisoires couvrent une période de 12 mois, sans que le montant des rémunérations réelles n'ait été déclaré, il est procédé à un réajustement du montant des paiements provisoires.

Absence de déclaration annuelle des rémunérations professionnelles

Lorsque les rémunérations professionnelles n'ont pas été justifiées sur une base annuelle et que les paiements provisoires couvrent, en conséquence, une période de 12 mois, il ne peut plus être procédé à aucun paiement provisoire, comme pour tout allocataire, du fait de l'absence de régularisation annuelle des paiements, telle que prévue par l'article 32 bis §2 dernier alinéa.

Toutefois, afin d'éviter toute interruption des paiements, tout en limitant les situations de trop-perçu génératrices d'indu, une estimation de ses revenus non-salariés est demandée à l'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise qui n'est pas en mesure d'adresser les justificatifs de ses rémunérations.

En effet, si l'allocataire n'est pas en mesure de déclarer ses revenus de l'année dès le 1er janvier de l'année suivante, il peut néanmoins les estimer dès cette date. Or, la rémunération estimée de ses revenus permet ainsi d'ajuster le montant des paiements provisoires et ainsi de tenir compte d'une situation qui pourrait donner lieu à un trop-perçu.

Ainsi, cette estimation des rémunérations est comparée à la rémunération mensuelle brute de l'allocataire correspondant à la formule suivante :

$$\text{Rémunération mensuelle brute estimée} = \frac{(\text{ARE mensuelle} \times 0,30)}{0,70}$$

- ▶ Si l'estimation est supérieure à la rémunération mensuelle estimée par Pôle emploi, un nouveau montant de paiement provisoire est calculé sur la base de cette estimation pour les mois de janvier et février ; cet ajustement permet de limiter les trop-perçus susceptibles de résulter d'une telle situation.
- ▶ Si elle est inférieure à la rémunération mensuelle estimée par Pôle emploi, les paiements provisoires, correspondant à 70 % du montant de l'allocation mensuelle normalement due, se poursuivent pour les mois de janvier et février, dans l'attente de la transmission des justificatifs des rémunérations réelles.

En tout état de cause, les paiements provisoires ne peuvent être poursuivis au-delà des 2 mois suivant le terme de la période de 12 mois durant laquelle des paiements provisoires ont déjà eu lieu.

Ce mécanisme permet ainsi :

- ▶ d'ajuster le montant des versements provisoires au plus près des rémunérations déclarées au titre des assurances sociales et d'éviter, en conséquence, des situations de trop-perçu générant un indu ;
- ▶ a contrario, d'éviter la suspension des paiements provisoires, alors même que les rémunérations professionnelles ne sont pas justifiées.

Dans tous les cas, les derniers paiements provisoires ne pourront excéder les allocations dues au titre du mois de février, lesquelles sont versées au début du mois de mars, sous réserve de la production des justificatifs des rémunérations professionnelles. Ainsi, le créateur ou repreneur d'entreprise est incité à l'envoi des justificatifs de ses rémunérations professionnelles au plus tôt, dès le mois d'avril, afin de ne pas connaître, le cas échéant, d'interruption dans le versement de l'ARE normalement due. Ainsi, la déclaration des rémunérations au plus tôt, dès le mois d'avril, permet d'éviter des régularisations tardives.

Modalités de la régularisation annuelle

Dès lors que les rémunérations professionnelles définitives sont connues et déclarées, une régularisation est effectuée sur la base de ces rémunérations dûment justifiées.

A cet effet, comme tout autre allocataire indemnisé par l'assurance chômage, les créateurs ou repreneurs d'entreprise doivent s'engager à produire les justificatifs de leurs rémunérations professionnelles (attestation de l'URSSAF, avis d'imposition) dans les délais impartis. À défaut, ils s'engagent à rembourser les allocations qui auraient été versées à tort et ce, même lorsqu'ils ne sont plus en cours d'indemnisation au moment de la régularisation.

En pratique, la régularisation s'opérant sur une période de 12 mois, les revenus professionnels tels que mentionnés sur la notification définitive de l'URSSAF ou sur l'avis d'imposition, sont divisés par le nombre de mois de cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec l'exercice d'une activité professionnelle non salariée. Cette opération permet de déterminer la rémunération réelle perçue en moyenne chaque mois à partir de laquelle le nombre de jours indemnissables est calculé.

Tableau indicatif des justificatifs des rémunérations professionnelles

	Fixation et modalités des rémunérations	Régime social/fiscal	JUSTIFICATIFS des rémunérations	Présomption de paiement de l'ARE
Dirigeant de SARL	<ul style="list-style-type: none"> • Fixées dans les statuts ou par décision collective des associés (PV) • Possibilité de gérance gratuite/de rémunération fixe ou variable • Pour les gérants majoritaires : fraction des dividendes entrant dans l'assiette des cotisations sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Gérant minoritaire ou égalitaire rémunéré : affilié régime général de sécurité sociale ou sécurité sociale des salariés agricoles (MSA) • Gérant majoritaire : affilié sécurité sociale des indépendants ou sécurité sociale des non-salariés agricoles (MSA) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiche de paie pour le gérant minoritaire ou égalitaire • Statuts ou PV d'Assemblée générale • Déclaration des revenus (Cerfa 2042) /avis d'imposition 	Paiement par avance sur la base des rémunérations déclarées
Président/ dirigeant SAS	<ul style="list-style-type: none"> • Fixées dans les statuts ou par décision des associés, de tout organe ou personne désignée • Rémunération fixe ou variable, possibilité de dividendes 	Affilié régime général de sécurité sociale ou sécurité sociale des salariés agricoles (MSA)	<ul style="list-style-type: none"> • Fiche de paie • Statuts ou PV • Déclaration des revenus (Cerfa 2042C pro)**/avis d'imposition 	Paiement par avance sur la base des rémunérations déclarées
Président/ dirigeant SASU	<ul style="list-style-type: none"> • Statuts ou • Décision des associés, de tout organe ou personne désignée 	Affilié régime général de sécurité sociale ou sécurité sociale des salariés agricoles (MSA)	<ul style="list-style-type: none"> • Fiche de paie • Statuts ou PV • Déclaration des revenus (Cerfa 2042C pro)**/avis d'imposition 	Paiement par avance sur la base des rémunérations déclarées
Dirigeant de SCOP	<ul style="list-style-type: none"> • Statuts ou • Décision des associés, de tout organe ou personne désignée 	Affilié régime général de sécurité sociale ou sécurité sociale des salariés agricoles (MSA)(le dirigeant a le statut de salarié, y compris au niveau de la législation du travail : loi n° 78-763 du 19/07/78, art. 17).	<ul style="list-style-type: none"> • Fiche de paie <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Application des règles de cumul de l'activité salarié : les dirigeants ont le statut de salarié 	Paiement par avance sur la base des rémunérations déclarées

	Fixation et modalités des rémunérations	Régime social/fiscal	JUSTIFICATIFS des rémunérations	Présomption de paiement de l'ARE
Gérant associé unique EURL (non soumise à l'IS)	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de fixer une rémunération fixe ou variable • Rémunération composée des bénéfices réalisés 	<ul style="list-style-type: none"> • Affilié Sécurité sociale des indépendants • Assujettissement à l'impôt sur le revenu sur la totalité des bénéfices sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Déclaration des revenus (Cerfa 2042)/avis d'imposition 	Paiement provisoire
Micro-entrepreneur (auto-entrepreneur)	Chiffre d'affaires après déduction de l'abattement forfaitaire prévu aux articles 50-0 et 102 ter du CGI	<ul style="list-style-type: none"> • Affilié Sécurité sociale des Indépendants • Régime fiscal micro entreprise, possibilité d'option pour le versement libérateur de l'impôt sur le revenu 	<ul style="list-style-type: none"> • Déclaration mensuelle ou trimestrielle à l'URSSAF ou la CGSS Déclaration des revenus (Cerfa 2042C pro)**/avis d'imposition 	Paiement provisoire
Travailleurs indépendants non agricoles (artisans, indépendants...)	Chiffre d'affaires annuel déclaré au titre des BIC ou BNC	<ul style="list-style-type: none"> • Affilié Sécurité sociale des indépendants • Régime réel ou réel simplifié 	<ul style="list-style-type: none"> • Déclaration des revenus (Cerfa 2042)/avis d'imposition 	Paiement provisoire
Travailleurs indépendants agricoles	Rémunérations liées aux résultats de l'activité = Bénéfices agricoles (recettes de l'activité) déclarés au titre des BA après déduction de l'abattement de 87 %	<ul style="list-style-type: none"> • Affilié Sécurité sociale des non-salariés agricoles (MSA) • Régime réel ou micro 	<ul style="list-style-type: none"> • Déclaration des revenus professionnels (DRP) • Déclaration des revenus (Cerfa 2042C pro)**/avis d'imposition 	Paiement provisoire
Locations meublées professionnelles	L'activité est considérée comme professionnelle si : <ul style="list-style-type: none"> • revenus excédant 23 000 € par an • locaux loués à une clientèle y effectuant un séjour à la journée, à la semaine ou au mois et n'y élisant pas domicile • un membre du foyer fiscal est inscrit 	<ul style="list-style-type: none"> • Affiliation Sécurité sociale des indépendants sous réserve d'en remplir les conditions • Revenus déclarés dans la catégorie des BIC 	<ul style="list-style-type: none"> • Déclaration des revenus (Cerfa 2042 ou Cerfa 2042C pro)** pour les micro-entrepreneurs)/avis d'imposition 	Paiement provisoire

** Cerfa 2042C Pro : déclaration des revenus complémentaires pour les professions non salariées.

BIC : bénéfices industriels et commerciaux

BNC : bénéfices non commerciaux

BA : bénéfices agricoles

A noter : les conjoints d'un chef d'une entreprise commerciale, artisanale, libérale (SARL, entreprises individuelles ou EURL) doivent produire un justificatif du statut choisi (conjoint collaborateur / salarié / associé) ainsi que les justificatifs des rémunérations pour la mise en œuvre des règles de cumul. À défaut de déclaration du statut choisi, ce statut sera réputé être celui de conjoint salarié (Loi n° 2019-486 du 22/05/2019, art. 8).

Il est précisé que seul le conjoint salarié ou associé bénéficie d'une rémunération.

1.2.3.2.3. Activité non salariée conservée par un allocataire ayant plusieurs emplois

Le salarié qui exerce plusieurs activités peut, en cas de perte de l'une ou plusieurs d'entre elles, cumuler intégralement les rémunérations professionnelles des activités conservées non salariées avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée sur la base des salaires de l'activité salariée perdue (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 33).

L'activité professionnelle conservée est celle qui a débuté avant la fin du contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits et qui a été effectivement exercée concomitamment à l'activité perdue et a donné lieu dans la période de référence calcul, à un cumul effectif des rémunérations avant la perte de l'une des activités exercées (Fiche 7).

En cas d'arrêt de l'activité conservée non salariée, l'allocataire continue de bénéficier de l'ARE, dans la limite de son reliquat de droits, sous réserve d'en remplir l'ensemble des conditions d'attribution.

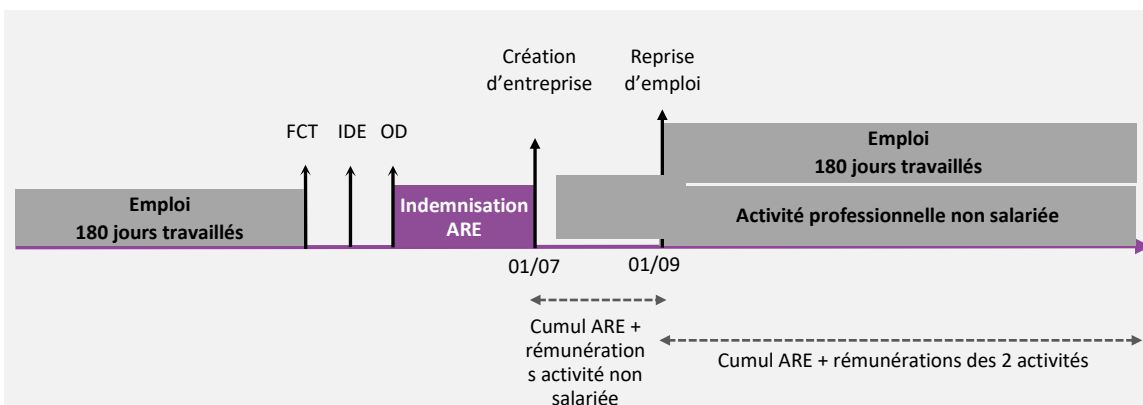
Cas des allocataires qui cumulent à la fois une activité salariée et une activité non salariée au cours du même mois

Lorsqu'au cours d'un même mois, un allocataire exerce à la fois une activité professionnelle non salariée et une activité professionnelle salariée, le nombre de jours indemnissables au cours du mois est calculé en fonction de la totalité des rémunérations issues de l'exercice de ces activités.

Ce nombre de jours indemnissables est déterminé en deux étapes :

- ▶ étape n° 1 : détermination du nombre de jours indemnissables au regard des rémunérations de la seule activité non salariée, selon que les rémunérations professionnelles tirées de l'activité non salariée sont connues ou inconnues (voir points 1.2.3.1 et 1.2.3.2).
- ▶ étape n° 2 : détermination du nombre de jours indemnissables au regard des rémunérations de la seule activité salariée de la manière suivante :
 - **ARE due = Allocation obtenue en étape 1** (sans application du coefficient de dégressivité) – 70 % de la rémunération brute de l'activité salariée reprise
 - **Jours indemnissables = ARE due ÷ AJ** (sans application du coefficient de dégressivité)
Le résultat est arrondi à l'entier le plus proche.
 - **ARE à verser = Nombre de jours payables x AJ brute** (affectée, le cas échéant, du coefficient de dégressivité)

Exemple 3 - Exercice simultané d'activités salariées et non salariées au cours d'un même mois

**Un allocataire bénéficiaire, le 1^{er} mai, d'une ouverture de droits à l'ARE**

SJR = 100 €

Allocation journalière : 57 € (correspondant à 57 % du SJR), soit 54 € après déduction de 3 % au titre des retraites complémentaires.

Soit un plafond de cumul : 3 042 € (100 € x 30,42)

Il crée son entreprise (SASU) le 1^{er} juillet

Rémunérations mensuelles déclarées et non justifiées issues de l'activité non salariée : 1 000 €

ARE pour 31 jours : 1 767 € (57 € x 31 j.)

Il bénéficie du cumul de l'ARE avec ses rémunérations : $[(1\,767\,€ - (1\,000\,€ \times 0,70)) \div 57] \times 0,8 = (1\,067 \div 57) \times 0,8 = 15,$

soit 15 jours indemnisables au cours du mois.

Il cumule l'ARE (15 x 54 € = 810 €) et ses rémunérations non salariées (1 000 €), **soit un revenu global de 1 810 €.**

Il reprend un emploi le 1^{er} septembre

Salaire de l'emploi repris : 800 €

Etape n° 1 : $[(1\,767\,€ - (1\,000\,€ \times 0,70)) \div 57] \times 0,8 = (1\,067 \div 57) \times 0,8 = 15,$ soit 810 €

Etape n° 2 : détermination du nombre de jours indemnisables au regard des rémunérations de l'activité salariée

Le résultat obtenu à l'étape n° 1 est soumis ensuite à une seconde opération : $810\,€ - (800\,€ \times 0,7) = 250\,€$

Détermination du nombre de jours indemnisables : $250 \div 54\,€ = 5$ jours indemnisables, soit un montant ARE à verser $5\,jours \times 54\,€ = 270\,€$

Au total, il perçoit au cours du mois $270\,€ + 1\,000\,€ + 800\,€ = 2\,070\,€.$

2. AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE (ARCE)

Conformément à l'article 35 du règlement d'assurance chômage, une aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) peut être attribuée aux allocataires qui justifient de l'exonération mentionnée à l'article L. 131-6-4 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire du dispositif d'exonération de début d'activité de création ou de reprise d'entreprise (ACRE).

L'ARCE consiste en une aide financière en capital, versée dans la limite du reliquat des droits restant dus à la date d'attribution de l'aide. Elle ne peut être attribuée en cas de création ou de reprise d'une entreprise à l'étranger.

2.1. BENEFICIAIRES

Sont concernés les demandeurs d'emploi pris en charge au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi au moment de la reprise ou de la création d'entreprise. S'agissant d'une aide visant à permettre le reclassement des allocataires, l'aide ne peut être accordée qu'au titre d'une création ou reprise d'entreprise postérieure à la date de fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits.

L'accomplissement des démarches préparatoires en vue de reprendre ou de créer une entreprise au cours du préavis, du congé de reclassement ou du congé de mobilité n'est pas considéré comme une création ou reprise d'entreprise. En conséquence, peut bénéficier de l'ARCE le salarié privé d'emploi qui crée ou reprend une entreprise postérieurement à la fin de contrat de travail, dans la mesure où il met fin à ce congé et s'inscrit comme demandeur d'emploi.

Les personnes ayant créé ou repris une entreprise antérieurement à la fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits, peuvent bénéficier des règles de cumul de l'ARE avec les revenus issus d'une activité professionnelle non salariée, sous réserve d'en remplir les conditions et, notamment, d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi (voir point 1.2).

2.2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le porteur de projet de reprise ou création d'entreprise doit, pour obtenir l'aide, justifier de l'obtention de l'exonération mentionnée à l'article L. 131-6-4, dénommée ACRE (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 35).

Avant le 1^{er} janvier 2020, toute personne créant ou reprenant une entreprise sous forme de société et en exerçant effectivement le contrôle pouvait bénéficier, sous condition de revenus, du dispositif d'exonération de début d'activité de création ou de reprise d'entreprise, que la nouvelle activité relève de la sécurité sociale des indépendants, des non-salariés agricoles, ou du régime général des salariés ou de la sécurité sociale des salariés agricoles.

A compter du 1^{er} janvier 2020, la liste des bénéficiaires de l'ACRE et les modalités d'attributions ont été modifiées. Sont désormais éligibles au dispositif (C. sec. soc., art. L. 131-6-4, modifié par loi n° 2019-1479 du 28/12/2019, art. 274, et D. 131-6-4) :

- ▶ les travailleurs indépendants qui ne relèvent pas du régime micro-social ;
- ▶ les conjoints collaborateurs des travailleurs indépendants ne relevant pas du régime micro social et bénéficiant eux-mêmes de l'exonération ACRE ;

- ▶ les médecins et étudiants en médecine exerçant une activité libérale de remplacement à titre accessoire qui n'ont pas opté pour le régime de paiement simplifié des cotisations et contributions sociales ;
- ▶ les micro-entrepreneurs relevant de l'une des catégories mentionnées à l'article L. 5141-1 du code du travail (demandeur d'emploi indemnisé, demandeur d'emploi non indemnisé inscrit à Pôle emploi 6 mois au cours des 18 derniers mois, bénéficiaire de l'ASS ou du RSA, personne âgée de 18 ans à moins de 26 ans, etc.).

Il est à noter que lors de la création de leur activité, les micro-entrepreneurs sont désormais tenus d'adresser à l'Urssaf une demande pour le bénéfice de l'ACRE. Après examen, l'Urssaf communique un courrier d'accord ou de refus de l'exonération. En l'absence de réponse dans le délai d'un mois suivant la demande d'ACRE, la demande est tacitement acceptée (C. trav., art. R.5441-12).

A l'exception des micro-entrepreneurs qui doivent effectuer une demande préalable, l'ACRE est attribuée automatiquement par l'URSSAF si le créateur ou repreneur remplit les conditions suivantes :

- ▶ si l'activité est exercée sous forme d'une société (SARL, SAS...), le créateur ou repreneur d'entreprise doit en assurer le contrôle effectif, c'est-à-dire remplir l'une des trois conditions suivantes (C. trav., art. R. 5141-2) :
 - soit détenir directement ou avec sa famille plus de 50 % du capital social dont 35 % au moins à titre personnel ;
 - soit être dirigeant et détenir directement ou avec sa famille au moins 1/3 du capital social dont 25 % au moins à titre personnel, aucun associé hors de sa famille ne détenant plus de 50 % du capital ;
 - soit détenir avec d'autres bénéficiaires de l'ACRE plus de 50 % du capital de la société, l'un d'eux au moins devant avoir la qualité de dirigeant, et chaque bénéficiaire devant détenir une part du capital au moins égale à 10 % de la part détenue par le principal actionnaire ou associé ;
- ▶ justifier d'un niveau de revenu inférieur au plafond annuel de sécurité sociale (Pass). En effet, l'exonération est variable selon le niveau des revenus (C. sec. soc., art. D. 131-6-1) :
 - elle est totale lorsque les revenus ou rémunérations annuels sont inférieurs ou égaux à 75 % du Pass (30 852 € en 2021) ;
 - elle est dégressive lorsqu'ils sont supérieurs à 75 % et inférieurs à 100 % du Pass (plus de 30 852 € et moins de 41 136 € en 2021) ;
 - elle est nulle lorsqu'ils sont au moins égaux au Pass (41 136 € en 2021) ;
- ▶ ne pas avoir bénéficié de l'exonération pendant une période de 3 ans depuis la fin de la dernière période d'exonération (C. sec. soc., art. L. 131-6-4 IV).

L'exonération est accordée pour une période de 12 mois.

Les micro-entrepreneurs bénéficient également de cette exonération selon des modalités adaptées.

L'URSSAF procède à des contrôles a posteriori, notamment pour s'assurer que la condition de contrôle effectif est remplie.

Cette aide ne peut être servie simultanément au cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération. Elle ne peut se cumuler avec les indemnités et primes pouvant être versées dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 35).

En Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre et Miquelon, 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'exonération de début d'activité de création ou reprise d'entreprise (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 35).

Il convient de préciser que, jusqu'à la date de début d'attribution, le demandeur d'emploi engagé dans une démarche visant à créer ou reprendre une entreprise, peut continuer de percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous réserve que les conditions pour en bénéficier soient toujours remplies.

L'ARCE, dont l'octroi est conditionné au bénéfice de l'ACRE, est attribuée selon une périodicité similaire à celle de l'ACRE, à savoir selon une périodicité d'une fois maximum par période de 3 ans. En effet, l'article L. 131-6-4 IV du code de sécurité sociale conditionne l'octroi de l'ACRE, à une périodicité d'une fois maximum par période de 3 ans, ce délai courant à compter du terme de la dernière période d'exonération.

2.3. MONTANT ET VERSEMENT DE L'AIDE

2.3.1. Montant

Le montant de l'ARCE est égal à 45 % d'un capital correspondant au produit du nombre de jours au titre desquels l'allocation reste due à la date d'attribution de l'aide par le montant de l'allocation journalière servie à cette date.

Ainsi, pour un allocataire dont l'allocation journalière n'est pas affectée du coefficient de dégressivité à la date d'attribution de l'aide, le montant de l'ARCE correspond à 45 % du montant brut du reliquat des droits ARE restants, déduction faite de la participation de 3 % au titre du financement des retraites complémentaires, à la date à laquelle l'intéressé remplit l'ensemble des conditions d'attribution de l'aide.

Conformément à l'article 35, alinéa 4 du règlement d'assurance chômage, l'assiette de calcul de l'ARCE est déterminée à partir du montant de l'allocation journalière brute en vigueur à la date d'attribution de l'aide. En conséquence, deux situations sont à distinguer :

- ▶ dès lors que l'allocation journalière n'est pas affectée d'un coefficient de dégressivité à la date d'attribution de l'ARCE (terme des 243 jours d'indemnisation non atteint), il n'est pas fait application du coefficient de dégressivité ;
- ▶ dès lors que l'allocation journalière est affectée d'un coefficient de dégressivité⁴ à la date d'attribution de l'ARCE (terme des 243 jours d'indemnisation atteint), il est fait application du coefficient de dégressivité.

En d'autres termes, pour un allocataire potentiellement concerné par la dégressivité en application de l'article 17 bis du règlement d'assurance chômage, qui sollicite le bénéfice de l'ARCE au cours d'une période constituée des 243 premiers jours d'indemnisation, l'aide est calculée en fonction de l'allocation journalière servie à la date d'attribution de l'ARCE : soit l'AJ à taux non dégressif si l'ARCE est attribuée dans cette période, soit l'AJ à taux dégressif si l'ARCE est attribuée postérieurement à cette période.

⁴ Pour rappel, la mesure de dégressivité a été neutralisée pour la période du 1^{er} mars 2020 au 30 juin 2021.

2.3.2. Versement

L'aide fait l'objet de deux versements égaux (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 35).

- ▶ **Le premier versement** 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 prévues à l'article 23 du règlement d'assurance chômage.

En pratique, le premier versement a lieu à la date de début d'activité sans pouvoir être antérieur à la date d'épuisement des différés et du délai d'attente si elle est plus tardive. Les différés et délai d'attente trouvent, en effet, à s'appliquer aux bénéficiaires de l'ARCE tels qu'ils le sont à tout allocataire, dans la mesure où cette aide constitue une mobilisation des droits ARE dont le versement donne lieu à une telle mise en œuvre.

- ▶ **Le second versement** intervient 6 mois (182 jours) après la date du premier versement.

Le versement du solde de l'aide ne peut avoir lieu que si l'intéressé justifie qu'il exerce toujours effectivement l'activité professionnelle au titre de laquelle l'aide a été accordée.

A cet effet, l'intéressé fournit une attestation sur l'honneur. Il peut toutefois lui être demandé à tout moment de fournir tous les éléments de fait ou de droit à sa disposition, permettant de prouver la poursuite de l'exercice de l'activité professionnelle.

2.4. REPRISE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI

2.4.1. Imputation de l'aide sur la durée d'indemnisation à l'allocation d'aide au retour à l'emploi

Si l'activité cesse ou si elle se poursuit concomitamment à une activité salariée ayant pris fin (dans ce dernier cas : voir point 2.4.2), et sous réserve de sa réinscription comme demandeur d'emploi, l'intéressé peut bénéficier d'un éventuel reliquat de son droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi si le délai de déchéance n'est pas épuisé, c'est-à-dire, dès lors que 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 trois ans, de date à date (Règlement d'assurance chômage, art. 26 § 1^{er}).

La reprise du reliquat de droits ARE est possible dans le cas où l'activité non salariée a cessé. Elle est également autorisée lorsque l'activité non salariée ayant donné lieu au bénéfice de l'ARCE se poursuit et au titre de la perte d'une activité salariée concomitamment au versement de l'ARCE (voir point 2.4.2).

La durée d'indemnisation que représente le montant de l'ARCE versé est imputée sur le reliquat des droits restant dus à la date d'attribution de l'aide (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er}, al.6, art. 35, al.6).

Le reliquat de droits 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'ARCE versé et le montant journalier brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi afférent au reliquat.

Imputation en cas de droit concerné par le dispositif de dégressivité de l'allocation

Lorsque le droit est concerné par le dispositif de dégressivité, cette imputation est effectuée en priorité sur la part du reliquat affectée par la dégressivité. En d'autres termes, le montant de l'ARCE versé est imputé, en premier lieu, sur le capital de droits affecté du coefficient de dégressivité (durée du droit correspondant à l'allocation affectée du coefficient de dégressivité x AJ dégressive), puis :

- ▶ lorsque le capital de droits affecté du coefficient de dégressivité ne permet pas d'imputer en totalité le montant de l'ARCE versé (le montant de l'ARCE versé est supérieur au capital de droits affecté du coefficient de dégressivité), le montant d'ARCE restant est divisé par le montant de l'allocation journalière non affectée du coefficient de dégressivité de manière à déterminer le nombre de jours devant être imputé sur le reliquat de droit à taux plein ; il convient ensuite de déterminer l'état du droit après imputation ;
- ▶ lorsque le capital de droits affecté du coefficient de dégressivité permet d'imputer en totalité le montant de l'ARCE versé (lorsque le montant de l'ARCE versé est inférieur au capital de droit affecté du coefficient de dégressivité), il convient de déterminer l'état du droit après imputation.

Dans ces deux situations, la durée d'indemnisation après imputation correspond à la durée d'indemnisation restante au moment de l'attribution de l'ARCE réduite du nombre de jours déterminé au titre de l'imputation de l'ARCE (cf. exemple ci-après).

En d'autres termes, du fait des modalités de cette imputation, pour les allocataires concernés par la dégressivité en application de l'article 17 bis, le montant de l'ARE servi en cas de reprise du versement peut être celui servi à taux plein, sans application du coefficient de dégressivité, dès lors que la durée d'indemnisation du droit à taux dégressif a été entièrement imputée.

Exemple 4 - Imputation de l'ARCE en cas de droit concerné par le dispositif de dégressivité

Attribution de l'ARCE effectuée lors des 243 premiers jours d'indemnisation (ARE à taux plein) :

Durée montant taux plein restante : 178 jours à 132,60 €

Durée montant taux réduit restante : 218 jours à 90,63 €

Montant de l'ARCE = $[(178 + 218) \times 132,60] \times 0,45 = 52\,509,60 \times 0,45 = 23\,629,32$ €

Le montant de l'allocation affecté du coefficient de dégressivité n'est pas pris en compte pour la détermination du capital de l'ARCE.

Modalités de l'imputation

Détermination de l'imputation sur taux réduit : $23\,629,32 \div 90,63 = 260$ jours à imputer > 218 allocations à taux dégressif

Calcul du capital affecté du coefficient de dégressivité : $218 \times 90,63$ € = 19 757,34 €

Le montant d'ARCE versé est réduit du capital affecté du coefficient de dégressivité : $23\,629,32 - 19\,757,34 = 3\,871,98$ €

Nombre d'allocations à taux plein à imputer : $3\,871,98 \div 132,60 = 29$ allocations à taux plein.

Etat du droit après imputation

Durée montant taux plein restante : $178 - 29 = 149$ jours

Durée montant taux réduit restante : 0 (le capital de droits affecté du coeff. de dégressivité a été entièrement imputé)

Durée totale restante : 149 jours d'indemnisation au titre de l'allocation non affectée du coefficient de dégressivité.

Le reliquat de droits est déterminé après application, le cas échéant :

- ▶ de la majoration de la durée d'indemnisation applicable aux salariés âgés d'au moins 53 ans à la date de fin de leur contrat de travail et qui bénéficient d'actions de formation ouvrant droit au bénéfice de l'ARE (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 9 § 2) ;
- ▶ de la réduction de la durée d'indemnisation applicable aux salariés âgés de 55 ans et plus à la fin de leur contrat de travail et participant à des formations rémunérées par l'Etat ou les régions (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 10).

2.4.2. Cas particulier de la reprise de versement du droit ARE, à la suite d'une fin de contrat de travail

A la fin d'un contrat de travail, les bénéficiaires de l'ARCE dont l'activité non salariée est toujours en cours, peuvent bénéficier d'une reprise de leurs droits ARE, après application d'un différé (Règlement d'assurance chômage 26/06/2019, art. 26 § 1^{er} dernier alinéa).

Sont concernés les créateurs ou repreneurs d'entreprise dont :

- ▶ l'activité non salariée, au titre de laquelle l'ARCE a été attribuée, n'a pas cessé ;
- ▶ le second versement de l'ARCE a eu lieu ;
- ▶ la fin de contrat de travail a eu lieu après l'attribution de l'ARCE.

La reprise du paiement du reliquat de droits peut intervenir :

- ▶ au plus tôt, après le second versement de l'ARCE et
- ▶ à l'expiration d'un délai correspondant au nombre de jours indemnisés au titre de ce second versement, le délai courant à compter de la date dudit versement (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er} al.6).

En outre, l'intéressé ne doit pas avoir renoncé volontairement à la dernière activité salariée éventuellement exercée ou à une autre activité salariée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 4 e) - Fiche 6 § 1.3).

Lorsque ces conditions sont réunies, la reprise du reliquat de droits ARE intervient au terme d'un différé déterminé en fonction du nombre de jours qui auraient été potentiellement indemnisés au titre de l'ARE.

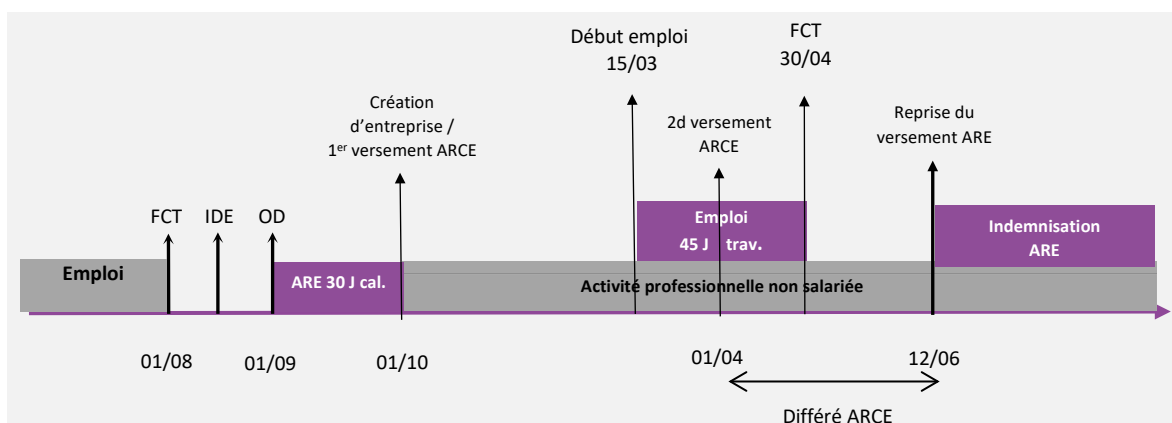
Le calcul du délai de reprise du versement de l'ARE est égal au quotient du montant brut du second versement de l'ARCE par le montant brut de l'allocation journalière, soit le calcul suivant :

Différé ARCE = Montant brut du second versement ARCE ÷ AJ brute en vigueur à la date de reprise

Ce différé court à compter de la date de paiement du second versement ARCE, intervenant 6 mois après la date du premier versement ARCE.

Il est à noter que les revenus issus de l'activité non salariée qui se poursuit sont traités comme des rémunérations issues d'une activité non salariée conservée. Ils se cumulent totalement avec l'ARE calculée sur la base des salaires du seul emploi perdu (Fiche 7).

Exemple 5 - Application du différé ARCE



A la suite d'une fin de contrat de travail en date du 1^{er} août 2021, le montant de l'allocation journalière de l'intéressé s'élève à 60 €, pour une durée d'indemnisation de 350 jours calendaires, non affectée du coefficient de dégressivité. Après une période d'indemnisation de 30 jours calendaires, il crée son entreprise et bénéficie d'un premier versement de l'ARCE au 1^{er} octobre 2021. Alors que son activité non salariée est toujours en cours, il reprend une activité salariée le 15 mars 2022. Cet emploi prend fin le 30 avril 2022. Au titre de cette FCT, il sollicite une reprise de son droit ARE. La reprise du droit ARE est effectuée après un différé ARCE de 72 jours.

Calcul du différé ARCE

Montant de l'ARCE = $[(350-30) \times 60] \times 0,45 = (320 \times 60) \times 0,75 = 19\,200 \times 0,75 = 8\,640$, soit 2 versements de 4 320 €.
 Différé ARCE = $4320 \div 60 = 72$ jours.

2.5. FORMALITES

Le porteur de projet de reprise ou de création d'entreprise doit déposer une demande d'aide dûment signée et complétée des justificatifs nécessaires.

A cette date, l'allocataire, selon qu'il déclare être toujours à la recherche d'un emploi ou ne pas l'être, est classé en catégorie 5 « CEN » (créateur d'entreprise) de la liste des demandeurs d'emploi ou cesse d'être inscrit sur la liste (C. trav., art. R. 5411-9 à R. 5411-10, L. 5411-3 et L. 5411-10).

2.6. PRESCRIPTIONS RELATIVES AU PAIEMENT DE L'AIDE**2.6.1. Prescription de la demande en paiement**

Le paragraphe 2 de l'article 44 du règlement d'assurance chômage dispose que « 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 ». L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise prévue à l'article 35 est donc visée par le délai de prescription.

Le fait générateur de la créance est le fait qui est à l'origine de l'attribution de l'aide. En l'espèce, le fait générateur de la créance est le début d'activité de repreneur ou de créateur d'entreprise.

2.6.2. Prescription de l'action en paiement

Il résulte de l'article 45 du règlement susvisé que « l'action en paiement » de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise, c'est-à-dire l'acte par lequel le créancier saisit le juge afin d'obtenir paiement de cette aide :

- ▶ d'une part, doit obligatoirement être précédée du dépôt de la demande de paiement de cette aide dans le délai imparti (point 2.6.1) ;
- ▶ d'autre part, « se prescrit par 2 ans à compter de la notification de la décision » à la suite de cette demande de paiement.

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

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

2.6.3. Régime social et fiscal de l'aide

L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise entre dans l'assiette de la CSG et de la CRDS.

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

Enfin, l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires (C. trav., art. L. 5428-1).

FICHE 9**L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI VERSÉE
AU COURS D'UNE FORMATION****SOMMAIRE**

1. CONDITION D'ATTRIBUTION	222
2. REGLES D'INDEMNISATION.....	223
2.1. DUREE	223
2.2. MONTANT	224
2.3. PAIEMENT	225
2.3.1. Fin de la formation	225
2.3.2. Absence à ou abandon d'une action de formation	225
2.3.3. Interruption de stage	225
3. PROTECTION SOCIALE.....	226
4. SUSPENSION DU DELAI DE 182 JOURS A L'ISSUE DUQUEL LE COEFFICIENT DE DEGRESSIVITE EST APPLIQUE	226

FICHE 9

L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI VERSÉE AU COURS D'UNE FORMATION

Le bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), qui suit une formation prévue dans le cadre de son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ou une formation non inscrite au PPAE mais financée en tout ou partie par la mobilisation du compte personnel de formation (CPF), perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi ARE-Formation.

Lorsque la durée de la formation est inférieure ou égale à 40 heures ou lorsque les modalités d'organisation de la formation (cours du soir ou par correspondance) lui permettent d'occuper simultanément un emploi, il conserve le statut de demandeur d'emploi immédiatement disponible à la recherche d'un emploi, et demeure inscrit dans la catégorie 1, 2 ou 3 de la liste des demandeurs d'emploi (C. trav., art. R. 5411-10 2° - Arrêté du 05/02/1992). Il continue donc de bénéficier de l'ARE en conservant son statut de demandeur d'emploi.

En revanche, l'accomplissement d'une formation supérieure à 40 heures donne lieu à un changement de catégorie de la liste des demandeurs d'emploi. En effet, dans ce cas, le demandeur d'emploi n'est plus considéré comme étant immédiatement disponible à la recherche d'un emploi. Son statut est alors celui de stagiaire de la formation professionnelle et l'allocataire relève alors de la catégorie 4 qui vise les « *personnes sans emploi, non immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi* » (C. trav., art. L. 5411-3 - Arrêté du 05/02/1992).

Les modalités d'allongement de la durée d'indemnisation fixées par l'article 9 § 2 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 à compter du 1^{er} janvier 2021, sont décrites dans la fiche 3 (Fiche 3, point 2.).

1. CONDITION D'ATTRIBUTION

Ouvrent droit au bénéfice de l'ARE-Formation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 4 b) :

Toutes les actions de formation qualifiantes ou diplômantes, d'adaptation ou de développement des compétences, d'orientation ou de conversion, inscrites dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi de chaque demandeur d'emploi afin de retrouver un emploi tel qu'envisagé par le PPAE

Ainsi, une personne licenciée en cours de congé individuel de formation (CIF), ouvert avant le 31 décembre 2018 et encore en cours, peut poursuivre sa formation tout en bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sous réserve d'une part, d'être inscrite comme demandeur d'emploi et d'autre part, que cette formation soit validée par Pôle emploi ou tout autre organisme participant au service public de l'emploi, dans le cadre du PPAE.

Les actions de formation non inscrites dans le PPAE mais financées, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation

Il s'agit notamment (C. trav., art. L. 6323-21 et L. 6323-6) :

- ▶ des actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens du même article L. 113-1 et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du code du travail comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- ▶ dans des conditions définies par décret :
 - des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
 - des bilans de compétences mentionnés au 2° du même article L. 6313-1 ;
 - de la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
 - des actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
 - des actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions).

Par ailleurs, le stagiaire qui suit une action de formation n'excédant pas au total 40 heures, ou dont les modalités d'organisation, notamment sous forme de cours du soir ou par correspondance, lui permettent de rechercher simultanément un emploi peut bénéficier de l'allocation d'aide de retour à l'emploi même si cette formation n'est pas inscrite dans le PPAE (C. trav., art. R. 5411-10 2°).

2. REGLES D'INDEMNISATION

2.1. DUREE

L'allocation d'aide au retour à l'emploi est versée, au cours des périodes de formation, dans la limite des durées prévues à l'article 9 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 :

- ▶ 730 jours calendaires pour les salariés privés d'emploi âgés de moins de 53 ans à la date de leur fin de contrat de travail ;
- ▶ 913 jours calendaires pour les salariés privés d'emploi âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de leur fin de contrat de travail (*sous réserve des possibilités d'allongement du droit décrites en fiche 3, voir point 2.*) ;
- ▶ 1 095 jours calendaires pour les salariés privés d'emploi âgés de 55 ans et plus à la date de leur fin de contrat de travail.

2.2. MONTANT

Le montant brut de l'ARE servi pendant la formation est égal au montant brut de l'ARE servi pendant la période de chômage (Fiche 2, point 4).

Ainsi, l'ARE Formation peut être affectée par le dispositif de dégressivité dont les modalités sont déterminées à l'article 17 bis du règlement général annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019.

En pratique :

- ▶ si l'allocataire perçoit une ARE affectée du coefficient de dégressivité au moment de son entrée en formation, l'ARE-Formation perçue au cours de la formation est également affectée par ce coefficient de dégressivité ;
- ▶ si l'allocataire perçoit une ARE non affectée du coefficient de dégressivité au moment de son entrée en formation, l'ARE-Formation n'est pas affectée du coefficient de dégressivité.

A noter : la mesure dégressivité est neutralisée entre le 1^{er} mars et le 30 juin 2021. En conséquence, aucune dégressivité ne peut affecter l'ARE entre le 1^{er} mars 2020 et le 30 juin 2021, compte tenu de la reprise du décompte du nombre de jours d'indemnisation au terme duquel l'allocation est affectée d'un coefficient de dégressivité au 1^{er} juillet 2021.

Par ailleurs, le montant de l'ARE-Formation ne peut être inférieur à l'allocation minimale prévue par l'article 17 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 (21,17 €¹).

Par conséquent, cette allocation minimale est toujours versée pendant la formation, même si, à la veille de l'entrée en stage, l'ARE est :

- ▶ affectée d'un coefficient réducteur au titre du temps partiel pouvant conduire à un montant d'ARE inférieur à l'allocation minimale versée pendant la formation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 15) ;
- ▶ plafonnée à 75 % du salaire journalier de référence (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 16) ;
- ▶ diminuée par suite de la perception d'un avantage de vieillesse ou d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 18).

L'ARE-Formation n'est pas soumise à la contribution sociale généralisée (CSG), ni à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), ni à la cotisation du régime local d'Alsace-Moselle.

Les autres retenues destinées au financement de l'assurance maladie, maternité, invalidité, décès et la cotisation forfaitaire au titre du risque accident du travail ou du trajet sont intégralement financées par l'assurance chômage, sans être prélevées sur l'allocation.

¹ Valeur au 1^{er} juillet 2021.

2.3. PAIEMENT

L'ARE-Formation est versée selon les conditions exposées précédemment. Les cas d'interruption du versement sont identiques à ceux de l'ARE (Fiche 5, point 2.). Toutefois, trois cas sont spécifiques à la situation du salarié privé d'emploi en formation.

2.3.1. Fin de la formation

Le versement de l'ARE-Formation cesse à la fin du stage. Si l'intéressé est toujours à la recherche d'un emploi à la fin de la formation, il continue de bénéficier de l'ARE dans la limite des droits notifiés.

Il retrouve alors son statut de demandeur d'emploi immédiatement disponible à la recherche d'un emploi avec une inscription en catégorie 1, 2, ou 3 de la liste des demandeurs d'emploi (C. trav., art. L. 5411-3 - Arrêté du 05/02/1992).

2.3.2. Absence à ou abandon d'une action de formation

Les allocataires qui se sont absentés ou qui ont abandonné une action de formation voient leur situation réexaminée par Pôle emploi (C. trav., art. L. 5412-1 3° b)).

En cas de motif non légitime d'absence ou d'abandon d'une action de formation, l'intéressé s'expose, en cas de premier manquement, à une radiation de la liste des demandeurs d'emploi pour une durée d'un mois ainsi qu'à la suppression de son revenu de remplacement pour une durée équivalente.

Lorsque l'absence ou l'abandon de l'action de formation constitue, pour l'intéressé, un deuxième manquement parmi les manquements mentionnés aux 1°, 2° et a, b, d et e du 3° de l'article L. 5412-1 du code du travail, l'intéressé s'expose à une radiation de la liste des demandeurs d'emploi pour une durée de deux mois consécutifs ainsi qu'à la suppression de son revenu de remplacement pour une durée équivalente.

A partir du troisième manquement parmi les manquements mentionnés aux 1°, 2° et a, b, d et e du 3° de l'article L. 5412-1 du code du travail, l'intéressé s'expose à une radiation de la liste des demandeurs d'emploi pour une durée de 4 mois consécutifs ainsi qu'à la suppression de son revenu de remplacement pour une durée équivalente.

2.3.3. Interruption de stage

Deux situations sont à distinguer :

- ▶ lorsque la période d'interruption du stage n'excède pas 15 jours, l'intéressé demeure inscrit en catégorie 4 de la liste des demandeurs d'emploi et continue de percevoir l'ARE-Formation ;
- ▶ lorsque la période d'interruption du stage est supérieure à 15 jours, l'intéressé est réinscrit sur la liste des demandeurs d'emploi en catégorie 1, 2 ou 3 et perçoit l'ARE.

La ou les périodes d'interruption de stage ne sont pas prises en compte au titre de la possibilité d'allongement du droit pour les salariés privés d'emploi d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans suivant une formation (Fiche 3, point 2.2).

3. PROTECTION SOCIALE

Le salarié privé d'emploi qui perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi pendant sa formation a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Il bénéficie de la protection sociale accordée aux demandeurs d'emploi, et de la couverture sociale relative au risque d'accident du travail.

Pour bénéficier d'une couverture sociale complète, les stagiaires suivant une formation à l'étranger doivent se procurer auprès de leur caisse de sécurité sociale, la carte européenne d'assurance maladie ou le formulaire E 101 si la formation est suivie en tout ou partie dans un Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse.

4. SUSPENSION DU DELAI A L'ISSUE DUQUEL LE COEFFICIENT DE DEGRESSIVITE EST APPLIQUE

Il est rappelé que le décompte des 244 jours d'indemnisation (182 jours d'indemnisation à compter du « *retour à meilleure fortune* »), au terme desquels un coefficient de dégressivité est appliqué, est neutralisé entre le 1^{er} mars 2020 et le 30 juin 2021 (Fiche 2).

L'article 17 bis du règlement général annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 instaure un dispositif de dégressivité pour les allocataires âgés de moins de 57 ans à la date de leur fin de contrat de travail : le cas échéant, l'allocation journalière est affectée d'un coefficient de dégressivité au terme d'un délai de 244 jours d'indemnisation (182 jours d'indemnisation à compter du « *retour à meilleure fortune* ») (Fiche 2).

Les périodes de formation inscrites au PPAE ou non inscrites dans ce projet mais financées, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation, suspendent, pour la durée correspondante, le délai de 244 jours d'indemnisation (182 jours à compter du « *retour à meilleure fortune* »).

Depuis le 1^{er} avril 2020, les modalités selon lesquelles ces périodes de formation indemnisées sont décomptées de ce délai, sont précisées par arrêté (Arrêté du 11/03/2020 relatif à l'application du dispositif de dégressivité de l'allocation d'aide au retour à l'emploi en cas d'accomplissement d'une action de formation par l'allocataire, Fiche 2).

FICHE 10

PERIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DE LA RELATION DE TRAVAIL DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

SOMMAIRE

1. CONGE SANS SOLDE, CONGE SABBATIQUE, MISE EN DISPONIBILITE	229
1.1. LES DISPOSITIONS COMMUNES A TOUS LES ALLOCATAIRES EN PRESENCE DE PERIODES DE SUSPENSION NI REMUNEREES NI INDEMNISEES	229
1.1.1. Les cas de suspension ne constituant pas une période d'emploi	229
1.1.2. L'examen des droits au cours de la période de suspension	230
1.1.2.1. Absence d'activité professionnelle salariée au cours de la période de suspension	230
1.1.2.2. Exercice d'une activité professionnelle salariée au cours de la période de suspension	230
1.1.2.3. Justification de la situation de privation involontaire d'emploi	230
1.1.2.3.1. Justification de la condition d'affiliation	231
1.1.2.3.2. Justification des autres conditions d'attribution	233
1.1.3. Modalités d'indemnisation	233
1.1.3.1. Durée d'indemnisation	233
1.1.3.2. Point de départ de l'indemnisation	234
1.1.3.3. Paiement de l'allocation	235
1.2. LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX ALLOCATAIRES A L'ISSUE DU CONGE SANS SOLDE, CONGE SABBATIQUE OU D'UNE PERIODE DE SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL	236
1.2.1. Situation du salarié à l'issue du congé sans solde ou du congé sabbatique	236
1.2.2. Situation du fonctionnaire à l'issue de la période de suspension de la relation de travail	237
1.2.3. Mise en œuvre des règles de coordination	239
2. PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE.....	241
2.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI PENDANT UNE PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE.....	241
2.1.1. Privation involontaire d'emploi pendant la période de mobilité volontaire sécurisée	241
2.1.1.1. Cessation du contrat de travail dans l'entreprise d'accueil	241
2.1.1.2. Impossibilité d'une réintégration anticipée dans l'entreprise d'origine	242
2.1.2. Condition d'affiliation	242
2.1.2.1. Condition d'affiliation en cas d'ouverture ou de rechargement de droits pendant la période de mobilité volontaire sécurisée	242
2.1.3. Autres conditions d'attribution	243

2.2. INDEMNISATION DU CHOMAGE PENDANT LA PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE.....	243
2.2.1. Durée de l'indemnisation et montant de l'allocation	243
2.2.2. Point de départ de l'indemnisation	244
2.2.3. Paiement de l'allocation	245
2.3. SITUATION DU SALARIE A L'ISSUE DE LA PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE	245
2.3.1. Réintégration du salarié dans l'entreprise d'origine	245
2.3.2. Absence de réintégration du salarié dans l'entreprise d'origine	245
2.4. INDEMNISATION DU CHOMAGE POSTERIEUREMENT A LA PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE	246
2.4.1. Salarié pris en charge par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée	248

FICHE 10

PERIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DE LA RELATION DE TRAVAIL DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

1. CONGE SANS SOLDE, CONGE SABBATIQUE, MISE EN DISPONIBILITE

Les modalités d'indemnisation en présence de périodes de suspension du contrat de travail ou de la relation de travail s'agissant de l'indemnisation des salariés ou agents publics relèvent d'une part, de dispositions communes à l'ensemble des allocataires et d'autre part, de dispositions spécifiques au terme de la période de suspension.

Pour la fonction publique, la suspension de la relation de travail désigne notamment les périodes de disponibilité et toute autre situation de suspension de la relation de travail assimilée en vertu des textes applicables.

1.1. LES DISPOSITIONS COMMUNES A TOUS LES ALLOCATAIRES EN PRESENCE DE PERIODES DE SUSPENSION NI REMUNEREES NI INDEMNISEES

1.1.1. Les cas de suspension ne constituant pas une période d'emploi

Les périodes de suspension du contrat de travail ne donnant lieu ni à rémunération, ni à indemnisation, telles que, notamment, les périodes de congé sans solde et assimilés d'une durée supérieure ou égale à un mois civil et congés sabbatiques (C. trav., art. L. 3142-28), ne peuvent être considérées comme des jours travaillés et donc regardées comme des périodes d'emploi. En conséquence, elles ne peuvent pas être comptabilisées pour la détermination de la condition minimale d'affiliation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 § 3 al. 2 et 3 - Fiche 1).

Il en va de même, s'agissant des agents de la fonction publique, pour les périodes de suspension de la relation de travail durant lesquelles les personnels ne sont ni rémunérés ni indemnisés : elles ne sont pas prises en compte pour la détermination de la condition minimale d'affiliation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 § 3 al. 2).

A contrario, il est rappelé que les autres périodes de suspension se situant dans la période de référence affiliation demeurent assimilables à des périodes d'emploi (*ex. congé maladie, congé parental d'éducation, activité partielle, projet de transition professionnelle* - Fiche 1, point 1.2.2.2.1). En effet, à l'inverse des périodes de suspension de l'article 3 § 3 al. 2 (*congés sans solde, sabbatiques, notamment*) et de l'article R. 5424-5 du code du travail (*disponibilité*), ces périodes donnent lieu au maintien de la rémunération ou à indemnisation.

Dès lors, ces autres périodes de suspension sont retenues dans le cadre du décompte des jours travaillés, conformément aux modalités prévues à l'article 3 § 2 du règlement d'assurance chômage.

De même s'agissant des agents relevant de la fonction publique, il est également tenu compte des périodes de suspension de la relation de travail durant lesquelles les personnels sont indemnisés en application,

selon le cas, des dispositions statutaires applicables aux personnels concernés ou du régime de sécurité sociale dont relèvent ces personnels (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 § 3 al. 2).

En présence de périodes de suspension du contrat de travail visées au §3 bis de l'article 12 du règlement d'assurance chômage, les modalités de calcul du salaire de référence sont adaptées et donnent lieu à une reconstitution du salaire de référence (Sur ce point, fiche 2, point 2.1.3.2).

1.1.2. L'examen des droits au cours de la période de suspension

1.1.2.1. Absence d'activité professionnelle salariée au cours de la période de suspension

L'agent ou le salarié qui n'exerce pas d'activité professionnelle salariée pendant une période de suspension de la relation de travail non rémunérée ou non indemnisée, comme notamment la disponibilité, un congé sabbatique ou un congé sans solde ou assimilé, ne peut voir ces périodes retenues au titre de l'affiliation prévue aux chapitres 1^{er} et 2 du Titre I du règlement d'assurance chômage du 26/07/2019 (*fin de contrat de travail, condition d'affiliation...*).

Dès lors, l'intéressé ne peut bénéficier d'une ouverture de droits à l'ARE sur la seule base de ces périodes. En effet, seules peuvent être retenues dans l'affiliation, les périodes d'emploi ayant pris fin pour l'un des motifs énoncés à l'article 2 du règlement d'assurance chômage.

1.1.2.2. Exercice d'une activité professionnelle salariée au cours de la période de suspension

Lorsque l'agent ou le salarié exerce une activité professionnelle salariée pendant une période de disponibilité, un congé sabbatique ou un congé sans solde ou assimilé, cette période constitue une période d'emploi au sens de l'article 3 du règlement d'assurance chômage du 26 juillet 2019. Cette période d'emploi peut alors, sous certaines conditions, participer à la détermination d'un droit.

1.1.2.3. Justification de la situation de privation involontaire d'emploi

Le chômage involontaire est celui qui est consécutif à une fin de contrat de travail résultant de l'une des causes prévues par l'article 2 du règlement d'assurance chômage et ce dans les conditions prévues à l'article 4 e) de ce même règlement (Fiche 1, point 6), ou par l'article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.

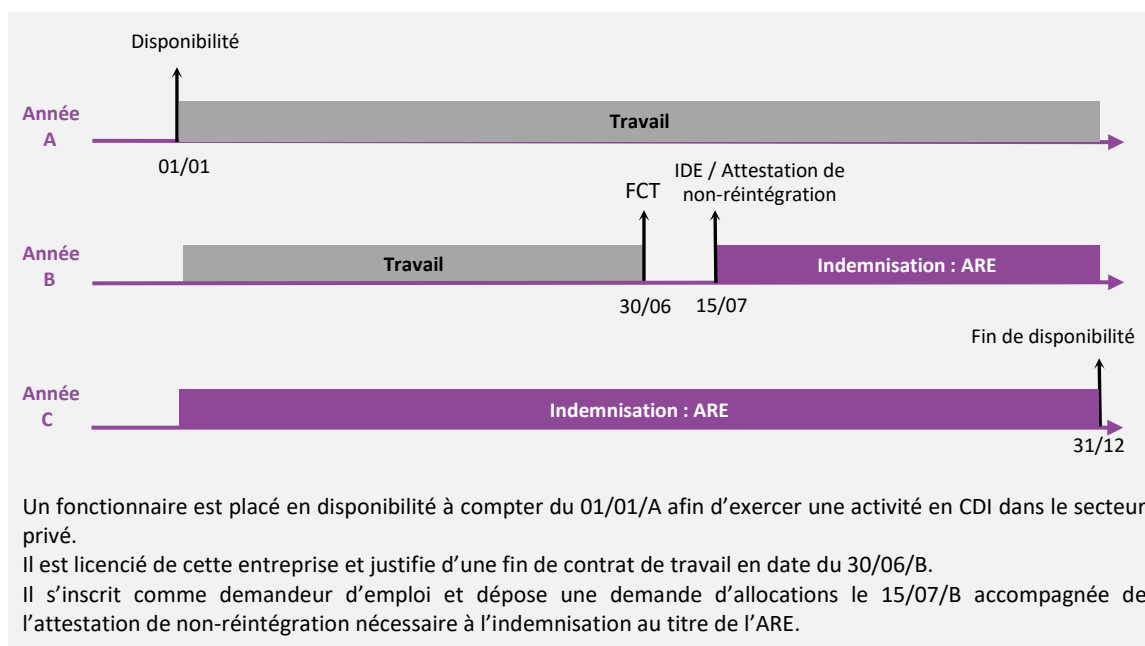
Dans tous les cas, cette condition doit pouvoir être vérifiée au moyen des éléments déclarés par l'employeur, soit via la déclaration sociale nominative, soit au moyen de l'attestation d'employeur prévue à l'article R. 1234-9 du code du travail.

Ceci étant, en cas de suspension de son contrat de travail ou de suspension de sa relation de travail, le salarié ou agent doit également justifier de la non-réintégration auprès de son employeur ou de son administration d'origine.

Cette justification repose sur le salarié ou l'agent au moyen d'une attestation écrite délivrée par son employeur ou son administration d'origine (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 6 § 2 al.1 - Art. 2 al.7 du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public).

Cette attestation est remise par le demandeur d'emploi à l'agence Pôle emploi dans le ressort de laquelle il est domicilié.

Exemple 1 - Remise de l'attestation de non-réintégration

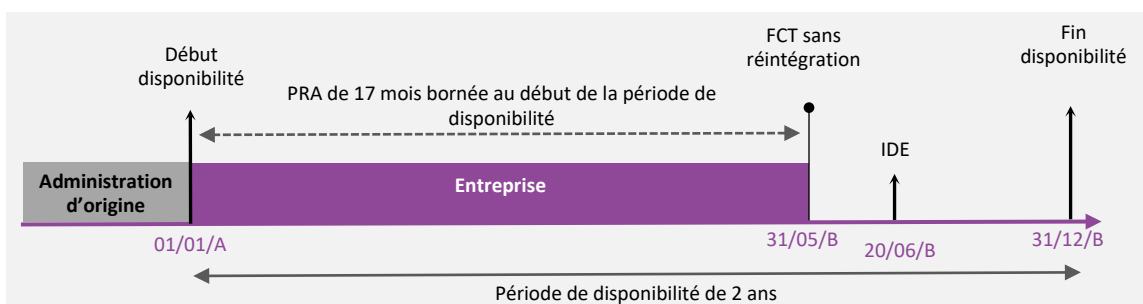
**1.1.2.3.1. Justification de la condition d'affiliation**

Dans tous les cas, pour avoir droit à l'ARE le demandeur d'emploi doit justifier d'une durée d'affiliation au régime d'assurance chômage qui doit être au moins égale à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au cours de la période de référence affiliation, laquelle ne peut excéder le début de la période de disponibilité (Décret n° 2020-929 du 29/07/2020, art. 3, modifiant l'art.7 du décret du 14/04/2020).

Cette durée d'affiliation est recherchée dans le cadre de la période de référence affiliation de 24 ou 36 mois précédant la fin de contrat de travail prise en considération, et ce dans la limite du point de départ de la période de suspension de la relation de travail, dont la disponibilité, de congé sans solde ou de congé sabbatique (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 § 1^{er} et 6 § 2 al.2).

Cette période de référence affiliation est, le cas échéant, allongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021 et concomitants à la PRA initiale du demandeur d'emploi (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 5), pouvant porter la durée totale de cette période à 35 mois maximum si le demandeur d'emploi est âgé de moins de 53 ans à la fin de son contrat de travail ou 47 mois maximum si le demandeur d'emploi est âgé de 53 ans et plus à la fin de son contrat de travail. Cet allongement est applicable aux salariés privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 16 avril 2020 (Fiche 1).

Exemple 2 - Détermination de la PRA



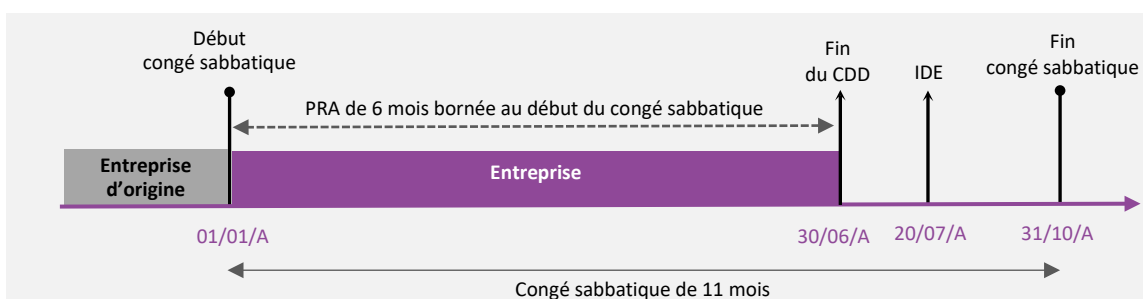
Un fonctionnaire bénéficie d'une période de disponibilité de 2 ans à compter du 01/01/A et occupe un emploi dans une entreprise.

Après 17 mois de travail au sein de l'entreprise d'accueil, le contrat prend fin à l'initiative de l'employeur (31/05/B). L'intéressé s'inscrit comme demandeur d'emploi et sollicite le bénéfice de l'ARE le 20/06/B, en justifiant ne pouvoir être réintégré dans son administration d'origine.

Pour la détermination des droits à l'ARE, l'affiliation de l'intéressé est recherchée dans la PRA qui précède la fin de contrat de travail (perte involontaire de l'emploi dans l'entreprise d'accueil), bornée au début de la période de disponibilité (le 01/01/A), soit 17 mois, du 01/01/A au 31/05/B.

Néanmoins, lorsque le contrat de travail considéré chevauche deux périodes consécutives de disponibilité ou de congé, l'affiliation de l'intéressé est également recherchée sur la période de disponibilité ou de congé initiale, dans la limite de 24 ou 36 mois de la période de référence affiliation, allongée, le cas échéant, du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021 et concomitants à la PRA initiale de l'allocataire (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 5).

Exemple 3 - Détermination de la PRA

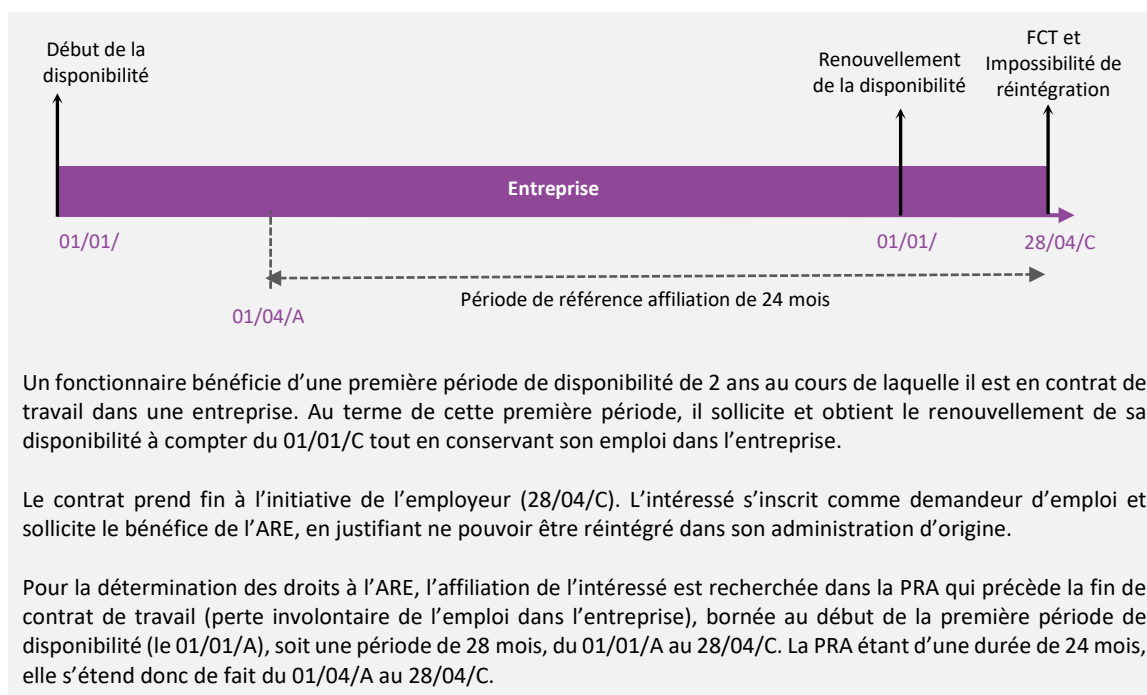


Un salarié bénéficie d'un congé sabbatique de 11 mois à compter du 01/01/A et occupe, au cours de ce congé, un emploi en CDD dans une entreprise.

Après 6 mois au sein de l'entreprise, le contrat prend fin (30/06/A). L'intéressé s'inscrit comme demandeur d'emploi et sollicite le bénéfice de l'ARE le 20/07/A, en justifiant ne pouvoir être réintégré dans son entreprise d'origine.

Pour la détermination des droits à l'ARE, l'affiliation de l'intéressé est recherchée dans la PRA qui précède la fin de contrat de travail (fin de CDD dans l'entreprise), bornée au début de la période de congé sabbatique (01/01/A), soit 6 mois, du 01/01/A au 30/06/A.

Exemple 4 - Détermination de la PRA en cas de renouvellement de la période de suspension



1.1.2.3.2. Justification des autres conditions d'attribution

Un salarié ou un agent peut bénéficier de l'ARE, sous réserve qu'il remplisse l'ensemble des conditions d'attribution de droit prévues au Titre I du règlement (Fiche 1).

Lors de son inscription comme demandeur d'emploi, ou de son actualisation, l'intéressé doit déclarer sa situation : il se trouve en congé sans solde, congé sabbatique ou, en tant que fonctionnaire, il est placé en disponibilité ou dans tout autre cas de suspension de la relation de travail, et doit indiquer la ou les périodes de cette suspension (ex. du 01/01/A au 31/12/A ; du 01/01/A au 31/12/C).

Il doit justifier de ses dates de début et de fin de la période de suspension, ainsi que, le cas échéant, du renouvellement de la période de suspension considérée.

Cette justification est apportée par le demandeur d'emploi au moyen notamment d'un avenant à son contrat de travail ou d'un arrêté de mise en disponibilité, remis au Pôle emploi dans le ressort duquel il est domicilié.

1.1.3. Modalités d'indemnisation

1.1.3.1. Durée d'indemnisation

Lorsque le salarié ou l'agent dispose d'un reliquat de droit issu d'une précédente ouverture de droits à l'ARE, il peut bénéficier d'une reprise de ses droits s'il en remplit les conditions de droit commun (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 - Fiche 6, point 1).

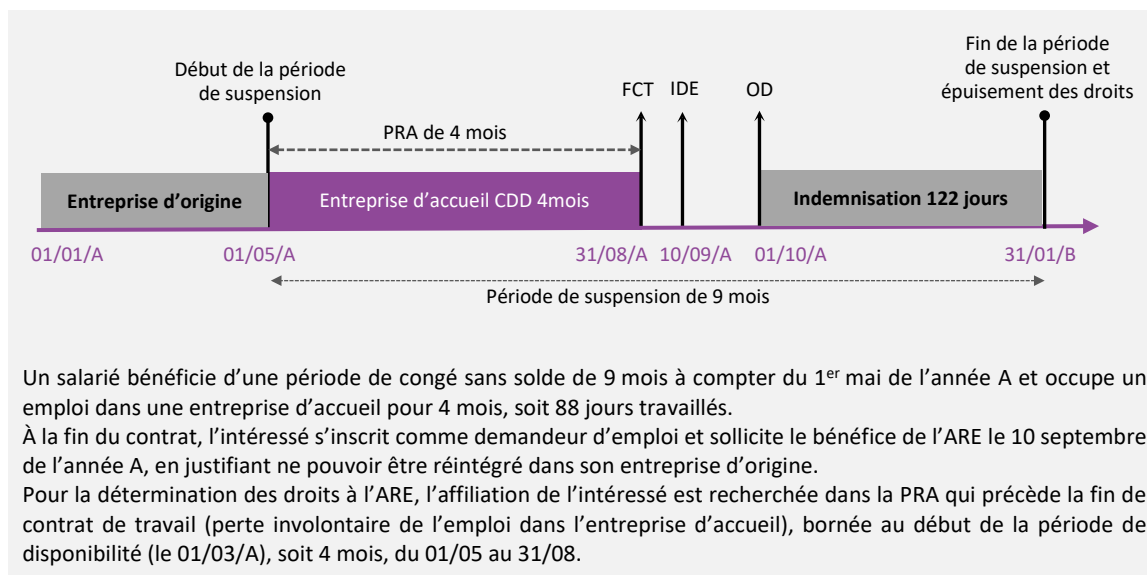
Dans cette situation, la durée d'indemnisation et le montant de l'allocation journalière correspondent respectivement au nombre de jours indemnifiables et au montant de l'allocation de ce reliquat, éventuellement affecté d'un coefficient de dégressivité.

En cas d'ouverture de droits à l'ARE pendant la période de suspension, la durée d'indemnisation au cours de cette période est déterminée en fonction de la durée d'affiliation dont justifie l'intéressé dans

la période de référence et dans les conditions prévues par l'article 9 § 1^{er} du règlement d'assurance chômage (Fiche 3).

Le montant de l'allocation journalière est déterminé à partir des rémunérations des périodes d'emploi retenues dans le décompte de l'affiliation, et conformément aux conditions prévues par les articles 11 à 19 du règlement d'assurance chômage (Fiche 2).

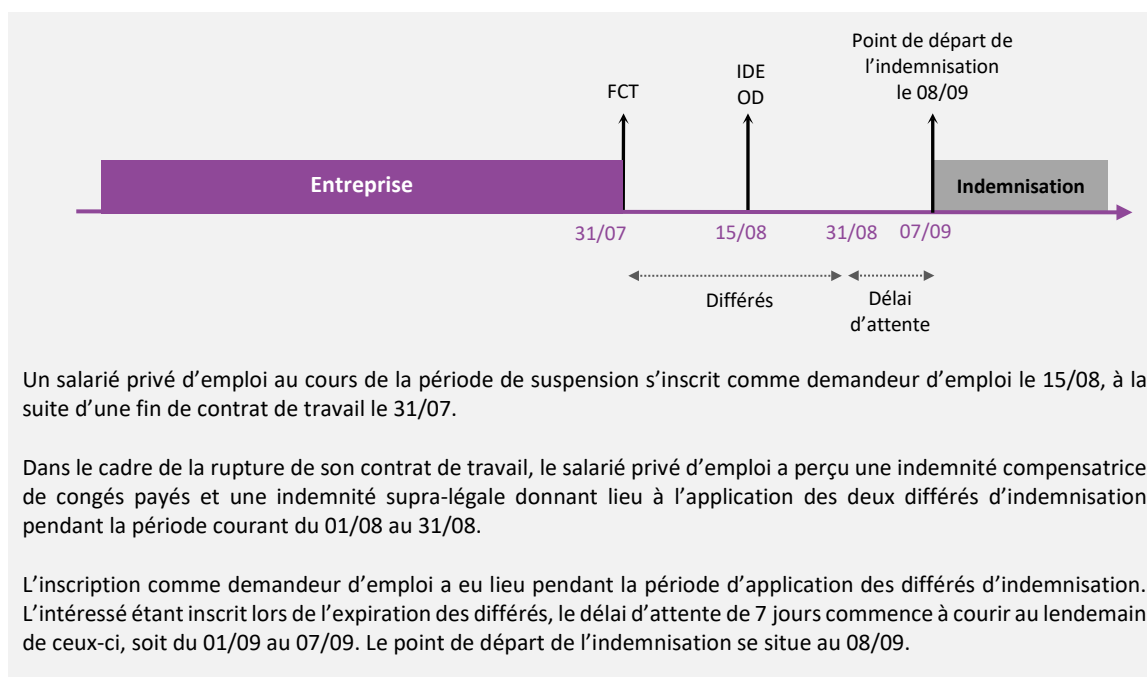
Exemple 5 - Durée d'indemnisation



1.1.3.2. Point de départ de l'indemnisation

Les deux différés d'indemnisation prévus à l'article 21 du règlement général d'assurance chômage, ainsi que le délai d'attente prévu par l'article 22 du même règlement, sont applicables pour toute ouverture de droits, reprise des droits ou rechargement des droits intervenant pendant une période de congé sans solde, de congé sabbatique et de suspension de la relation de travail non rémunérée et non indemnisée.

Exemple 6 - Point de départ de l'indemnisation



1.1.3.3. Paiement de l'allocation

Le paiement de l'allocation est effectué dans les conditions prévues par la réglementation d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 24) et par la réglementation spécifique aux agents publics (Décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public).

L'article 25 § 3 b) du règlement d'assurance chômage dispose notamment que l'ARE, versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 2 du même règlement, n'est plus due :

- ▶ à la fin de la période de suspension si l'agent/le salarié a été indemnisé au cours de la période ;
- ▶ si l'allocataire est réintégré dans son administration/entreprise d'origine au cours ou au terme de la période ;
- ▶ si l'allocataire refuse ou ne demande pas sa réintégration dans son administration/entreprise d'origine ;
- ▶ si l'allocataire demande le renouvellement de sa période de disponibilité ou de son congé ;
- ▶ si l'allocataire démissionne du contrat de travail le liant à son administration ou son entreprise.

Pour les agents publics relevant des trois versants de la fonction publique, l'article 6 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 dispose quant à lui que l'allocation d'assurance chômage n'est plus due :

- ▶ si l'agent refuse d'occuper un poste répondant aux conditions fixées par les dispositions statutaires applicables, qui leur est proposé en vue de leur réintégration ou de leur réemploi par l'employeur avec lequel la relation de travail a été suspendue ;
- ▶ si l'agent bénéficie, à sa demande, d'une nouvelle période de suspension de la relation de travail, y compris lorsque celle-ci est accordée par un employeur distinct de celui qui verse l'allocation.

1.2. LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX ALLOCATAIRES A L'ISSUE DU CONGE SANS SOLDE, CONGE SABBATIQUE OU D'UNE PERIODE DE SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL

La situation de l'agent au terme de sa disponibilité (voir point 1.2.2) et du salarié au terme de son congé (voir point 1.2.1), varie selon les différents cas de figure pouvant être rencontrés, exposés pour l'essentiel ci-dessous.

1.2.1. Situation du salarié à l'issue du congé sans solde ou du congé sabbatique

Cas n° 1 - Le salarié perd involontairement son emploi auprès de son employeur d'origine résultant de l'un des motifs fixés par l'article 2 du règlement d'assurance chômage

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 2 du règlement n'est plus due au terme du congé, compte tenu de la rupture du contrat de travail impliquant un nouvel examen de la situation de l'intéressé (Règlement d'assurance chômage du 26/07/2019, art. 25 § 3 b)).

Consécutivement à son licenciement, à la rupture conventionnelle de son contrat de travail ou à tout autre motif visé à l'article 2 du règlement d'assurance chômage, le salarié est considéré en situation de privation involontaire d'emploi et peut bénéficier, le cas échéant, d'une reprise ou d'une ouverture de droits à l'ARE, s'il justifie des conditions requises (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 4 - Fiches 1 et 6).

Cas n° 2 - Le salarié démissionne au terme de son congé

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 2 du règlement n'est plus due au terme de son congé puisque la personne est réintégrée dans son entreprise d'origine (Règlement d'assurance chômage du 26/07/2019, art. 25 § 3 b) et 26 § 2).

Consécutivement à sa démission, le salarié n'est pas considéré en situation de privation involontaire d'emploi, sauf cas de démission considérée comme légitime.

Le demandeur d'emploi pourra bénéficier ultérieurement d'une reprise ou d'une ouverture de droits à l'ARE s'il remplit l'ensemble des conditions requises, et notamment s'il justifie d'au moins 65 jours travaillés ou de 455 heures travaillées depuis sa démission, dans les conditions de droit commun (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 4 - Fiches 1 et 6).

A défaut, le salarié démissionnaire pourra saisir l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail, dans les conditions de l'article 46 bis du règlement.

Cas n° 3 - Le salarié sollicite le renouvellement du congé

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 2 du règlement n'est plus due au terme du congé, la demande de renouvellement y faisant obstacle (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 3 b) et 26 § 2).

Il pourra bénéficier ultérieurement d'une reprise de droits à l'ARE, notamment s'il justifie d'au moins 65 jours travaillés ou de 455 heures travaillées depuis l'évènement ayant entraîné la cessation de paiement. (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 4 - Fiches 1 et 6).

A défaut, il pourra saisir l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail en vue d'une reprise de droits, dans les conditions de l'article 46 bis du règlement.

1.2.2. Situation du fonctionnaire à l'issue de la période de suspension de la relation de travail

Cas n° 1 - L'agent est placé en disponibilité d'office, faute de poste vacant en attente de sa réintégration

La demande de réintégration doit être présentée par l'agent, à son administration d'origine, en respectant un préavis de 3 mois¹ (2 mois pour la fonction publique hospitalière²) avant le terme de sa période de disponibilité. L'allocation d'assurance chômage cesse d'être versée à l'issue de ce préavis.

L'agent qui, au terme de sa période de disponibilité, ne peut être réintégré dans son administration d'origine faute de poste disponible, est placé en situation de privation involontaire d'emploi (article 2 5° du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public). Il peut bénéficier, le cas échéant, d'une reprise ou d'une ouverture de droits à l'ARE, s'il justifie des autres conditions requises.

Toutefois, les personnels qui n'ont pas sollicité leur réintégration dans les délais susmentionnés ne sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi qu'à l'expiration d'un délai de même durée (2 ou 3 mois) courant à compter de la date à laquelle ils présentent leur demande. Les règles de coordination prévues par l'article R. 5424-2 du code du travail sont applicables pour déterminer la charge de l'indemnisation. Ainsi, le Conseil d'État a récemment jugé qu'il n'incombe pas automatiquement à l'administration d'origine, ne pouvant réintégrer l'agent, de prendre en charge l'indemnisation du chômage de l'agent en disponibilité d'office (Conseil d'État, 1re et 4e chambres réunies du 20/06/2018, n° 408299).

Dans cette situation, les agents publics sont réputés remplir la condition de recherche d'emploi prévue à l'article L. 5421-3 du code du travail tant que leur réintégration ou leur réemploi est impossible, faute d'emploi vacant (article 2 al. 8 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public).

Cas n° 2 - L'agent est placé en disponibilité d'office à la suite d'un refus de sa part, d'une offre de réintégration

À l'issue de la période de disponibilité, l'agent qui refuse d'occuper un poste répondant aux conditions fixées par les dispositions statutaires applicables, qui lui est proposé en vue de sa réintégration ou de son réemploi par l'employeur avec lequel la relation de travail a été suspendue cesse de bénéficier des allocations chômage (article 6 4° du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public)³.

L'agent ne pourra bénéficier d'une ouverture de droits à l'ARE ou d'une reprise de droits que s'il justifie des conditions requises (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 4 - Fiches 1 et 6).

¹ Article 49 du décret n° 85-986 et article 26 du décret n° 86-68.

² Article 37 du décret n° 88-976.

³ Le décret reprend la jurisprudence antérieure du Conseil d'État (Conseil d'État n° 380116 du 24/02/2016.)

Cas n° 3 - L'agent sollicite le renouvellement de sa période de disponibilité

L'allocation versée pendant une période de disponibilité n'est plus due au terme de la mise en disponibilité, lorsque l'agent demande et bénéficie du renouvellement de sa période de disponibilité, y compris lorsque celle-ci est accordée par un employeur distinct de celui qui verse l'allocation (Art. 6 5° du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public)⁴.

Cas n° 4 - L'agent démissionne de la fonction publique ou ne sollicite pas sa réintégration

L'allocation versée pendant une période de disponibilité n'est plus due lorsque l'agent, au terme de sa période de disponibilité, ne demande pas sa réintégration ou démissionne.

Cas n° 5 - L'agent est licencié de son administration d'origine à la suite de la période de suspension

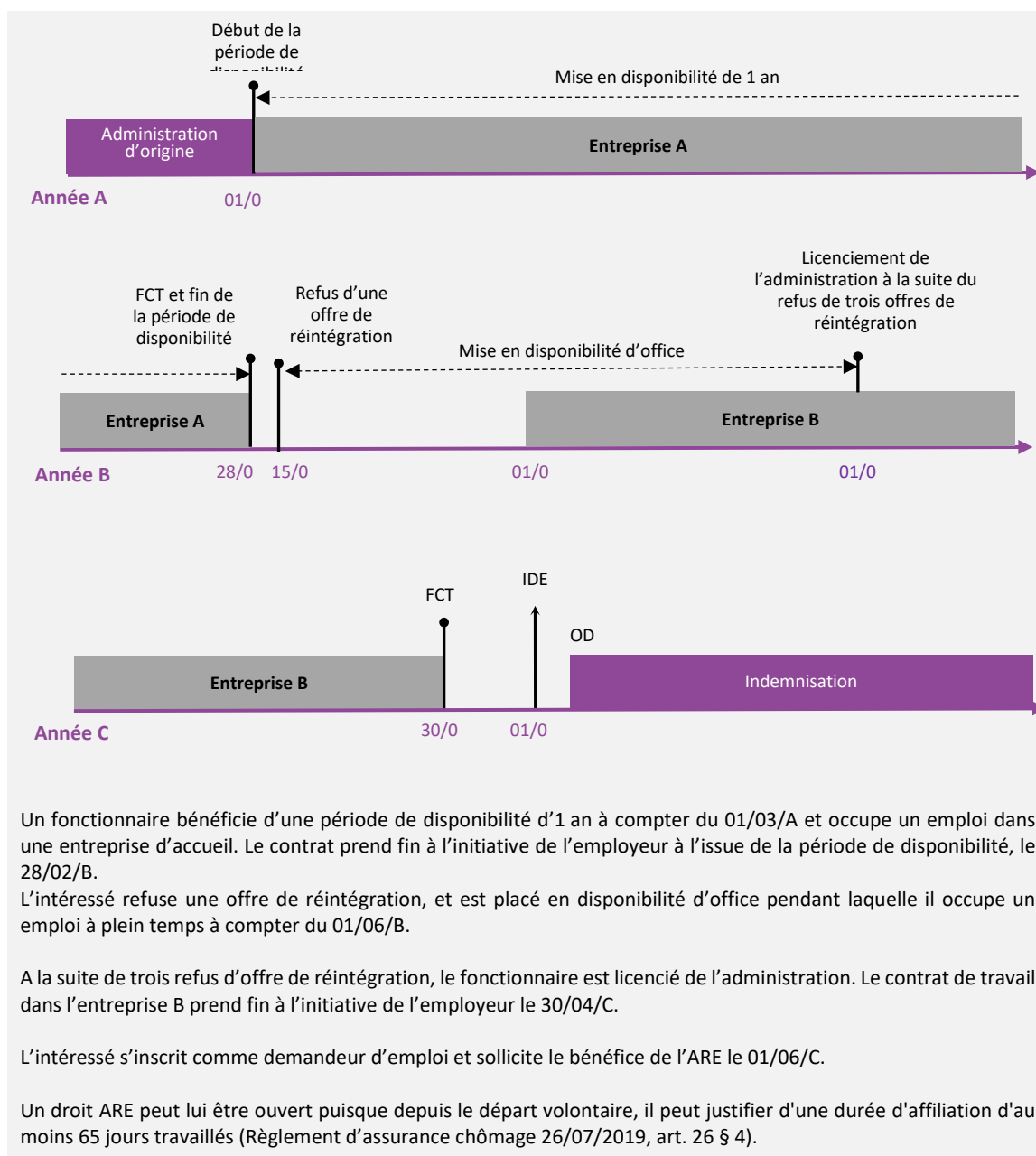
- ▶ L'agent est considéré en situation de privation volontaire d'emploi, n'ouvrant pas droit à indemnisation du chômage, lorsque le licenciement résulte :
 - d'un refus de trois propositions de réintégration. En effet, compte tenu des garanties statutaires et de la jurisprudence du Conseil d'Etat⁵, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage que si la situation de privation d'emploi résulte de motifs indépendants de sa volonté ; tel n'est pas le cas du fonctionnaire qui a refusé des offres emploi, répondant aux conditions définies par les dispositions statutaires applicables (Conseil d'Etat n° 380116 du 24/02/2016 considérant n° 3) ;
 - d'un abandon de poste (Art. 2 1° du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public) ;
 - du choix de la perte de la qualité d'agent titulaire de la fonction publique territoriale à la suite d'une fin de détachement dans les conditions prévues à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 (Art. 2 1° du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public)
- ▶ Lorsque le licenciement de l'agent résulte d'un autre motif que le refus de réintégration, ou l'abandon de poste, l'intéressé est considéré en situation de privation involontaire d'emploi. Il peut bénéficier, comme tout demandeur d'emploi, d'une ouverture ou d'une reprise de droits s'il remplit les autres conditions d'indemnisation (Art. 2 1° du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public - Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 4 - Fiches 1 et 6).

Comme pour les salariés de droit privé, l'administration qui procède au licenciement de l'agent doit mentionner le motif du licenciement sur une attestation délivrée à l'agent afin que ses droits à l'ARE puissent être examinés lorsque les règles de coordination trouvent à s'appliquer, et notamment la condition de chômage involontaire.

⁴ Le décret reprend la jurisprudence antérieure du Conseil d'Etat (Cass. soc. n°17-10.925 du 13/02/2019).

⁵ Conseil d'Etat n° 380116 du 24/02/2016.

Exemple 7 - Ouverture de droits après le licenciement du fonctionnaire suite à refus de 3 offres de réintégration



A défaut, l'agent licencié peut saisir l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail, dans les conditions de l'article 46 bis du règlement et ce lorsque la charge de l'indemnisation incombe au régime d'assurance chômage (voir point 1.2.3 ci-dessous). Il est à noter que l'Instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail n'est pas compétente si la charge de l'indemnisation incombe au secteur public.

1.2.3. Mise en œuvre des règles de coordination

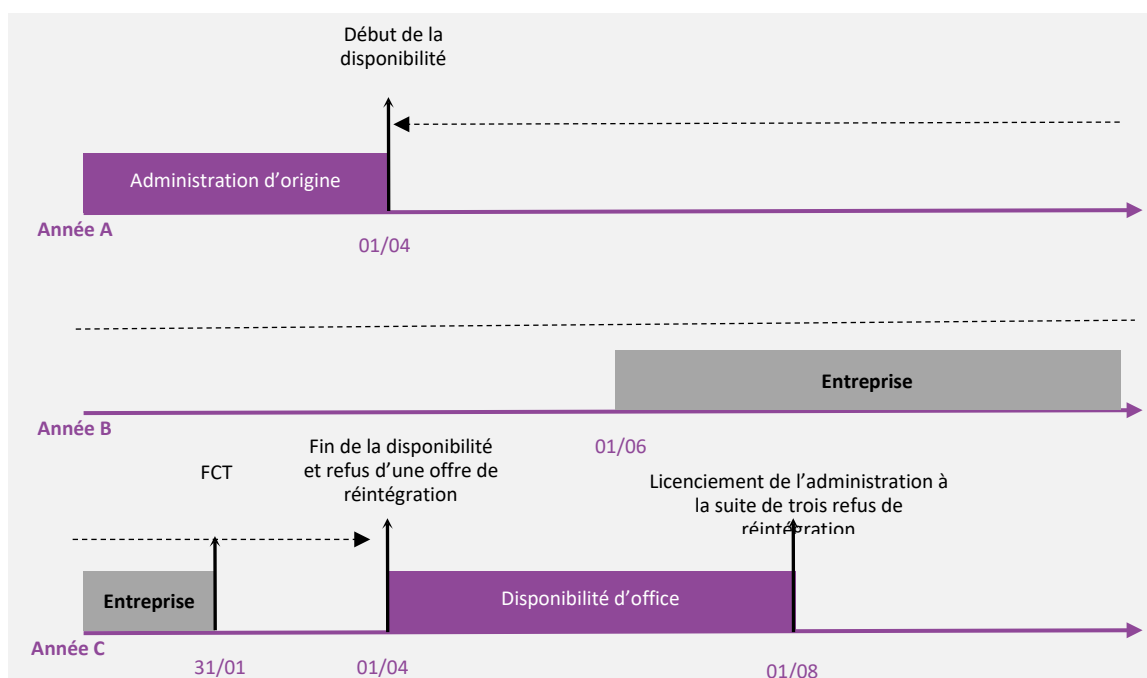
Lorsque le demandeur d'emploi justifie d'au moins une fin de contrat de travail dans le secteur privé et dans le secteur public, il convient de déterminer le secteur (*régime d'assurance chômage ou employeur public*) auquel incombe la charge de l'indemnisation.

Ainsi, l'article R. 5424-2 du code du travail pose le principe selon lequel, lorsqu'une personne a travaillé tant dans le secteur privé que le secteur public, la charge de l'indemnisation est déterminée au regard de la durée totale d'emploi la plus longue au cours de la période de référence prise en compte pour apprécier la condition d'affiliation.

L'article R. 5424-5 du code du travail précise que la durée totale des activités salariées accomplies par un même travailleur est prise en compte pour l'ouverture des droits à indemnisation, qu'elles aient été accomplies pour le compte d'employeurs relevant des articles L. 5422-13 (employeurs adhérant au régime d'assurance chômage) ou L. 5424-1 (employeurs en auto-assurance) du code du travail.

L'article R. 5424-5 du code du travail dispose également que les suspensions de la relation de travail dont la période de disponibilité ne peuvent être considérées comme des périodes d'emploi, et ne peuvent être comptabilisées pour la détermination de la durée d'emploi la plus longue. Toutefois il est tenu compte des périodes de suspension de la relation de travail durant lesquelles les personnels sont indemnisés en application, selon le cas, des dispositions statutaires applicables aux personnels concernés ou du régime de sécurité sociale dont relèvent ces personnels.

Exemple 8 - Détermination de la charge de l'indemnisation



Un fonctionnaire de 45 ans bénéficie d'une période de disponibilité de 2 ans à compter du 01/04/A et occupe un emploi dans une entreprise à partir du 01/06/B. Le contrat prend fin à l'initiative de l'employeur (31/01/C). A la fin de son contrat de travail, il ne s'inscrit pas comme demandeur d'emploi.

A la fin de sa période de disponibilité (01/04/C), l'intéressé refuse une offre de réintégration et est placé en disponibilité d'office. Le 01/08/C, il est licencié de son administration à la suite de trois refus d'offre de réintégration.

Dans la PRA de 24 mois du 01/08/C au 31/07/A, l'agent comptabilise 8 mois d'affiliation au régime d'assurance chômage (01/06/B au 31/01/C) et aucune affiliation au secteur public, puisque les périodes de suspension du lien d'emploi (disponibilité non travaillée du 01/04/A au 01/06/B puis du 31/01/C au 31/03/C et la disponibilité d'office du 01/04/C au 01/08/C) n'ayant été ni rémunérées, ni indemnisées, elles ne peuvent être comptabilisées pour la détermination de la durée d'emploi la plus longue.

La charge de l'indemnisation de l'agent incombe donc au régime d'assurance chômage.

2. PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

Les salariés qui justifient d'une ancienneté au moins égale à 2 ans (24 mois consécutifs ou non) dans les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ont la possibilité de bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée (C. trav., art. L. 1222-12 et sv.).

Cette période a pour objet de permettre au salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise (entreprise d'accueil), en bénéficiant d'un droit de retour dans son entreprise d'origine au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée.

La période de mobilité volontaire sécurisée (PMVS) est prévue par un avenant au contrat de travail.

Pendant cette période, l'exécution du contrat de travail est suspendue (C. trav., art. L. 1222-12).

Un salarié peut être involontairement privé d'emploi au cours de la PMVS. Dans cette hypothèse, l'article 6 § 1^{er} du règlement autorise une prise en charge par l'assurance chômage dans les conditions et selon les modalités explicitées ci-après.

Dans les développements et illustrations qui suivent, l'entreprise au sein de laquelle le salarié exerce un droit à la mobilité volontaire sécurisée sera nommée « entreprise d'origine » et celle où il exerce sa nouvelle activité sera appelée « *entreprise d'accueil* ».

2.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI PENDANT UNE PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

Le salarié qui bénéficie d'une PMVS et perd l'emploi qu'il exerçait dans l'entreprise d'accueil avant le terme de cette période, peut être indemnisé au titre de l'assurance chômage s'il est involontairement privé d'emploi et s'il justifie des autres conditions d'attribution de l'ARE.

2.1.1. Privation involontaire d'emploi pendant la période de mobilité volontaire sécurisée

Le salarié doit se trouver en situation de chômage involontaire par suite d'une cessation de son contrat de travail dans l'entreprise d'accueil et ne pas pouvoir être réintégré de manière anticipée dans l'entreprise d'origine.

L'intéressé doit à cet égard communiquer aux services de Pôle emploi la copie de l'avenant au contrat de travail prévoyant la période de mobilité volontaire sécurisée. Il est sur ce point rappelé que la PMVS est prévue par un avenant au contrat de travail qui détermine son objet, sa durée, sa date de prise d'effet et son terme, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur, de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise (C. trav., art. L. 1222-13 al.1).

2.1.1.1. Cessation du contrat de travail dans l'entreprise d'accueil

Le chômage involontaire est celui qui est consécutif à l'une des causes énoncées par l'article 2 du règlement (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 6 - Fiche 1, point 6).

2.1.1.2. Impossibilité d'une réintégration anticipée dans l'entreprise d'origine

L'avenant au contrat de travail prévoyant la période de mobilité volontaire sécurisée précise les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, qui intervient dans un délai raisonnable (C. trav., art. L. 1222-13 al.2).

Le retour anticipé du salarié dans l'entreprise d'origine est en outre possible dans tous les cas et à tout moment avec l'accord de l'employeur (C. trav., art. L. 1222-13 al.2).

L'intéressé devra donc justifier de l'impossibilité de réintégration anticipée dans son entreprise d'origine, ce qui suppose, au regard des dispositions législatives ci-dessus rappelées, qu'il ait saisi son employeur d'origine d'une demande tendant à sa réintégration anticipée.

Cette condition est satisfaite dès lors que l'intéressé déclare, par une attestation sur l'honneur, avoir sollicité sa réintégration sans que son employeur y ait donné suite.

2.1.2. Condition d'affiliation

2.1.2.1. Condition d'affiliation en cas d'ouverture ou de rechargement de droits pendant la période de mobilité volontaire sécurisée

Au préalable, il convient de retenir que lorsque le salarié qui perd involontairement l'emploi exercé au sein de l'entreprise d'accueil dispose d'un reliquat de droits issu d'une précédente période d'indemnisation, il peut bénéficier d'une reprise du paiement de son allocation s'il en remplit les conditions (Fiche 6).

En revanche, lorsqu'il ne dispose pas d'un reliquat de droits, sa situation est examinée en vue d'une ouverture de droits.

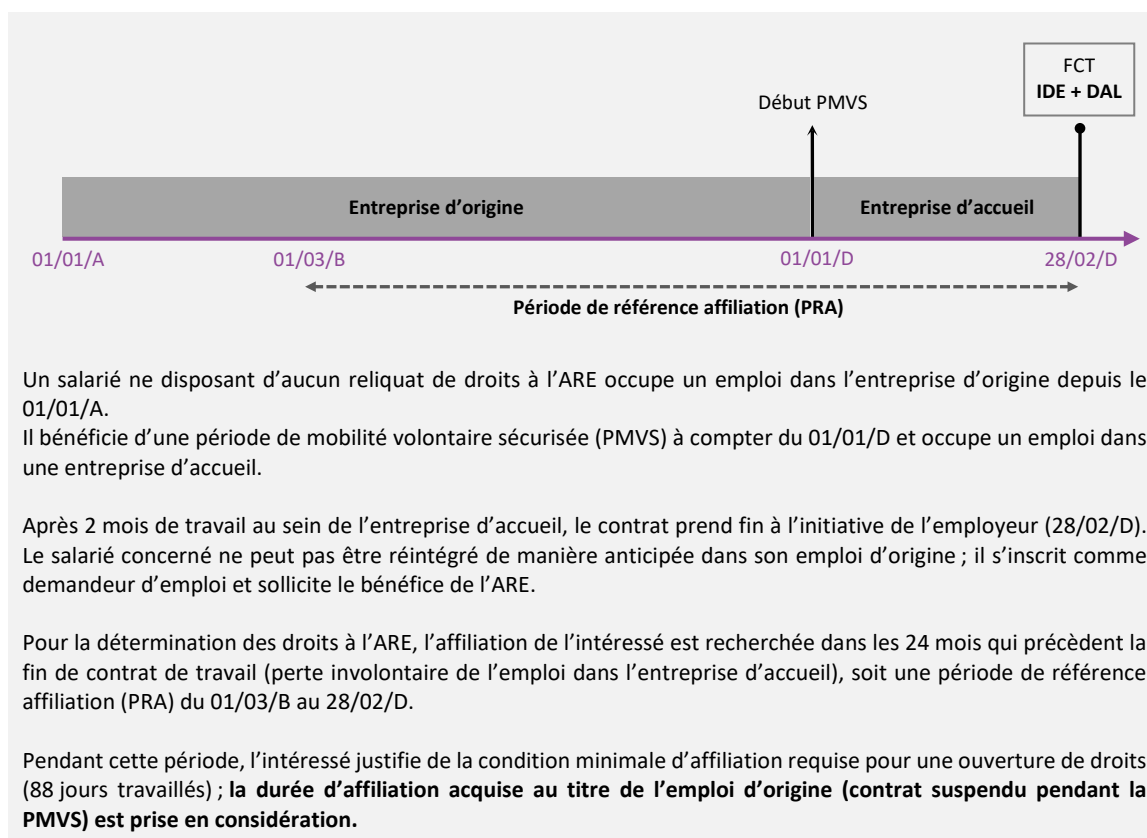
Par ailleurs, en cas d'épuisement des droits pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, l'intéressé pourra bénéficier, s'il en remplit les conditions à la date de fin des droits, d'un rechargement de ses droits (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 28 - Fiches 1 et 6).

Dans tous les cas, l'attribution de l'ARE pourra intervenir si l'intéressé justifie de la condition minimale d'affiliation requise dans ce cas (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 et 29 - Fiche 1, point 1.2.1).

A noter : à titre dérogatoire, la condition d'affiliation minimale est fixée à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées jusqu'à atteinte des critères liés à la situation de l'emploi (sur ce point, voir fiche 14). En outre, en raison de l'épidémie de covid-19, la période de référence affiliation est exceptionnellement prolongée du nombre de jours compris entre le 1er mars 2020 et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021, concomitant à la PRA initiale de l'intéressé, soit une période de référence affiliation totale pouvant atteindre 35 ou 47 mois (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 5).

La recherche des jours d'affiliation ou d'heures travaillées s'effectue conformément aux dispositions de l'article 3 du règlement d'assurance chômage. Toutefois, par exception à cette disposition, à la date de fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture des droits, la durée d'affiliation acquise au titre du contrat de travail suspendu est prise en compte pour apprécier la condition d'affiliation minimale requise et pour déterminer la durée d'indemnisation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 6 § 1^{er} al.2).

Exemple 9 - Recherche de l'affiliation en vue d'une ouverture de droits ARE pendant la PMVS



2.1.3. Autres conditions d'attribution

Le salarié involontairement privé de l'emploi exercé au sein de l'entreprise d'accueil pendant une période de mobilité volontaire sécurisée doit justifier de l'ensemble des conditions prévues à l'article 4 du règlement (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 4 - Fiche 1).

2.2. INDEMNISATION DU CHOMAGE PENDANT LA PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

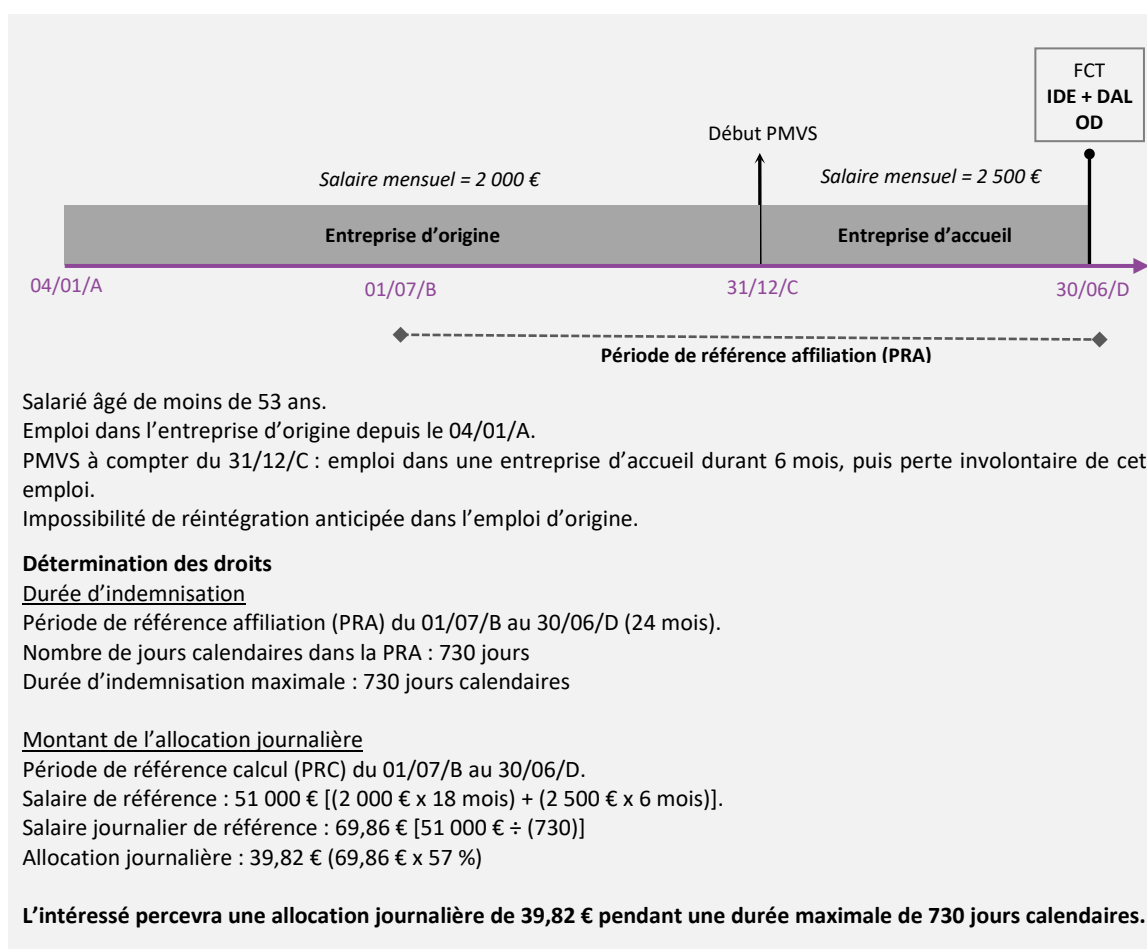
2.2.1. Durée de l'indemnisation et montant de l'allocation

En cas d'ouverture ou de rechargement des droits pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, la durée d'indemnisation pendant cette période est déterminée en fonction du nombre de jours calendaires, travaillés ou non, compris entre le premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence affiliation et le dernier jour de cette période de référence, étant rappelé que sont pris en compte les jours couverts par le contrat suspendu et antérieurs au début de la période de mobilité volontaire sécurisée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 6 § 1^{er} et 9 - Fiche 3).

Cette durée ne peut être supérieure à 730 jours calendaires pour les allocataires âgés de moins de 50 ans ; 913 jours calendaires pour ceux âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans ; 1 095 jours calendaires pour ceux âgés de 55 ans et plus.

Les rémunérations issues de l'activité exercée au titre du contrat de travail suspendu sont prises en considération dans les conditions et limites prévues par les articles 11 à 19 du règlement pour déterminer le salaire de référence, le salaire journalier de référence et l'allocation journalière (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 6 § 1^{er} - Fiche 2).

Exemple 10 - Détermination du droit ARE pendant la PMVS



2.2.2. Point de départ de l'indemnisation

Les deux différés d'indemnisation ainsi que le délai d'attente prévus par les articles 21 à 23 du règlement d'assurance chômage sont applicables à toute prise en charge par l'assurance chômage et plus généralement lors de tout versement des allocations postérieurement à une fin de contrat de travail.

Ils sont donc applicables pour toute ouverture de droits, reprise de paiement ou rechargement des droits intervenant pendant une période de mobilité volontaire sécurisée (Fiches 4 et 6).

2.2.3. Paiement de l'allocation

Le paiement de l'allocation est effectué dans les conditions prévues par la réglementation d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 24).

Pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, le paiement de l'ARE peut prendre fin pour l'ensemble des causes énumérées à l'article 25 du règlement d'assurance chômage (Fiche 5, point 2).

L'article 25 § 3 a) du règlement précité dispose notamment que l'ARE, versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 1^{er} n'est pas due lorsque l'allocataire est réintégré dans son entreprise d'origine.

2.3. SITUATION DU SALARIE A L'ISSUE DE LA PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

La période de mobilité volontaire sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail qui détermine notamment sa durée, sa date de prise d'effet et son terme (C. trav., art. L. 1222-13 al.1).

Au terme convenu de la période de mobilité sécurisée :

- ▶ soit le salarié retrouve dans l'entreprise d'origine son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalente, avec maintien à titre personnel de sa classification (C. trav., art. L. 1222-14) ;
- ▶ soit le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine, ce qui entraîne la rupture du contrat de travail résultant d'une démission du salarié qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant (C. trav., art. L. 1222-15).

2.3.1. Réintégration du salarié dans l'entreprise d'origine

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 1^{er} du règlement n'est pas due lorsque l'allocataire est réintégré dans son entreprise (Règlement d'assurance chômage du 26/07/2019, art. 25 § 3 a)).

La réintégration dans l'emploi d'origine constitue donc une cause de cessation du versement du droit à l'allocation ouvert pendant la période de mobilité volontaire sécurisée.

2.3.2. Absence de réintégration du salarié dans l'entreprise d'origine

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 1^{er} du règlement n'est pas due lorsque l'allocataire refuse sa réintégration dans l'entreprise à la fin de la période de mobilité volontaire sécurisée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 3 a)).

Le refus du salarié de réintégrer son emploi à l'issue d'une période de mobilité volontaire sécurisée est constitutif d'une démission en application de la loi, et constitue une cause de cessation de versement du droit à l'ARE ouvert pendant la période de mobilité volontaire sécurisée.

En revanche, en l'absence de réintégration du salarié à l'initiative de l'employeur à l'issue de la période de mobilité volontaire sécurisée, les règles exposées ci-après sont applicables.

2.4. INDEMNISATION DU CHOMAGE POSTERIEUREMENT A LA PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

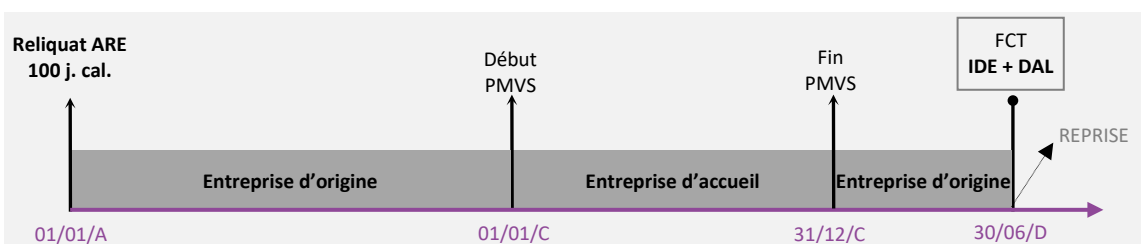
En présence d'une période de mobilité volontaire sécurisée dont a bénéficié un salarié au cours d'un contrat de travail ayant pris fin, les droits à l'assurance chômage de l'intéressé s'analyseront différemment selon qu'il a ou n'a pas été indemnisé par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée.

2.4.1. Salarié non pris en charge par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée

Les droits du salarié dont le contrat de travail est rompu alors qu'il a antérieurement bénéficié d'une période de mobilité volontaire sécurisée, sans intervention de l'assurance chômage pendant celle-ci, sont déterminés conformément à l'ensemble des règles prévues par la réglementation d'assurance chômage.

Si l'intéressé dispose d'un reliquat de droits, il peut bénéficier d'une reprise du paiement de son allocation s'il en remplit les conditions (Fiche 6).

Exemple 11 - Prise en charge après une PMVS en présence d'un reliquat de droits ARE



Reliquat de droits à l'ARE avant la reprise d'emploi du 01/01/A = 100 jours calendaires.

Emploi dans l'entreprise d'origine depuis le 01/01/A.

PMVS du 01/01/C au 31/12/C : emploi dans l'entreprise d'accueil.

Retour dans l'entreprise d'origine du 01/01/D au 30/06/D (licenciement le 30/06/D).

Consécutivement à la FCT du 30/06/D, l'intéressé, qui dispose d'un reliquat de droits à l'ARE (100 jours calendaires), bénéficie d'une reprise du paiement de son allocation.

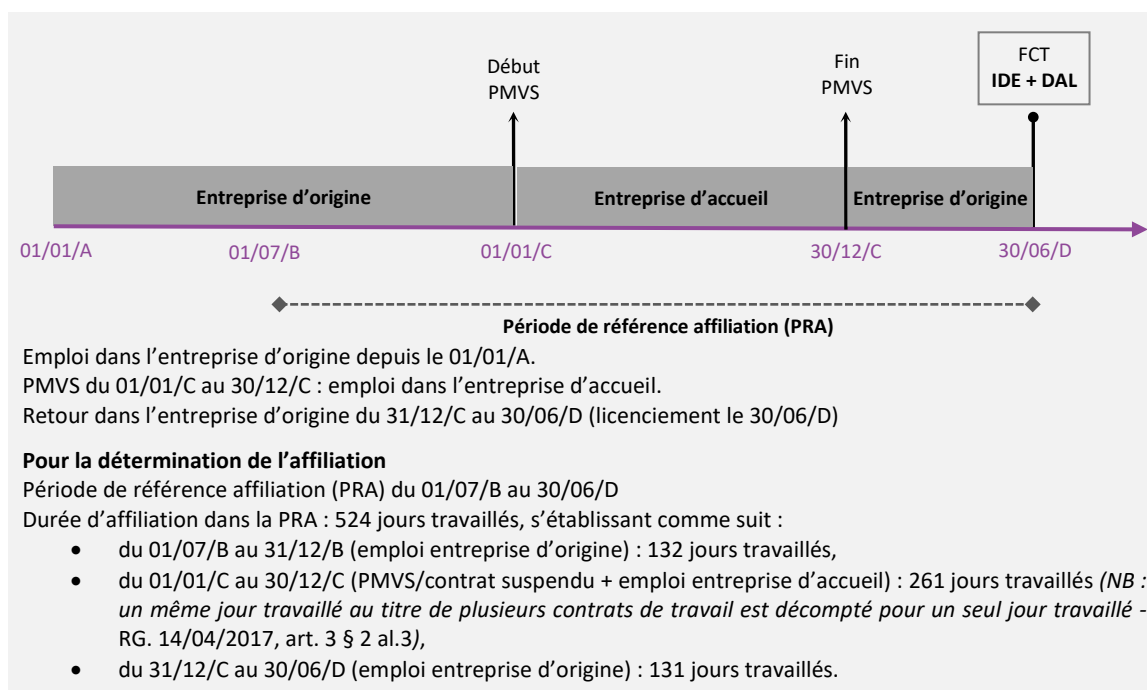
A la date d'épuisement du droit repris consécutivement à la perte de l'emploi d'origine, la situation de l'intéressé est examinée en vue d'un rechargement de ses droits (Fiches 1 et 6).

Si le salarié privé d'emploi ne dispose pas d'un reliquat de droits issu d'une précédente période d'indemnisation, il peut bénéficier d'une ouverture de droits sous réserve de remplir l'ensemble des conditions requises (Fiche 1).

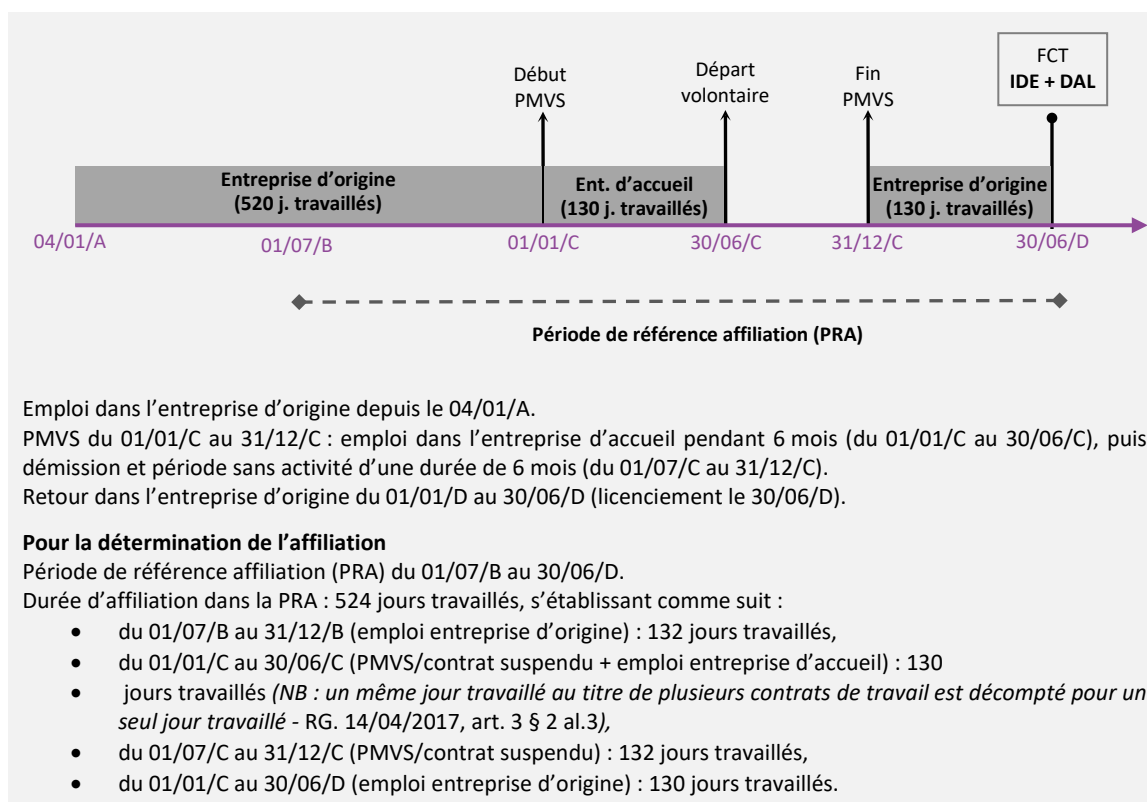
En cas d'ouverture de droits ou de rechargement, pour la détermination de l'affiliation de l'intéressé, il convient de tenir compte de la période de mobilité volontaire sécurisée selon les règles prévues par l'article 3 du règlement d'assurance chômage du 26/07/2019.

Le contrat de travail étant suspendu pendant cette période (C. trav., art. L. 1222-12) et l'intéressé n'ayant pas été pris en charge par l'assurance chômage pendant celle-ci, il y a lieu de faire application notamment du premier alinéa de l'article 3 du règlement, aux termes duquel « 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 § 2 du présent article. 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 ».

Exemple 12 - Prise en charge après une PMVS en l'absence d'un reliquat de droits ARE



Exemple 13 - Prise en charge après une PMVS et en présence d'un départ volontaire



Dans le cadre de l'ouverture ou du rechargement du droit d'un salarié non pris en charge par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, le montant de l'allocation est déterminé conformément aux articles 11 à 19 du règlement d'assurance chômage du 26 juillet 2019 (Fiche 2).

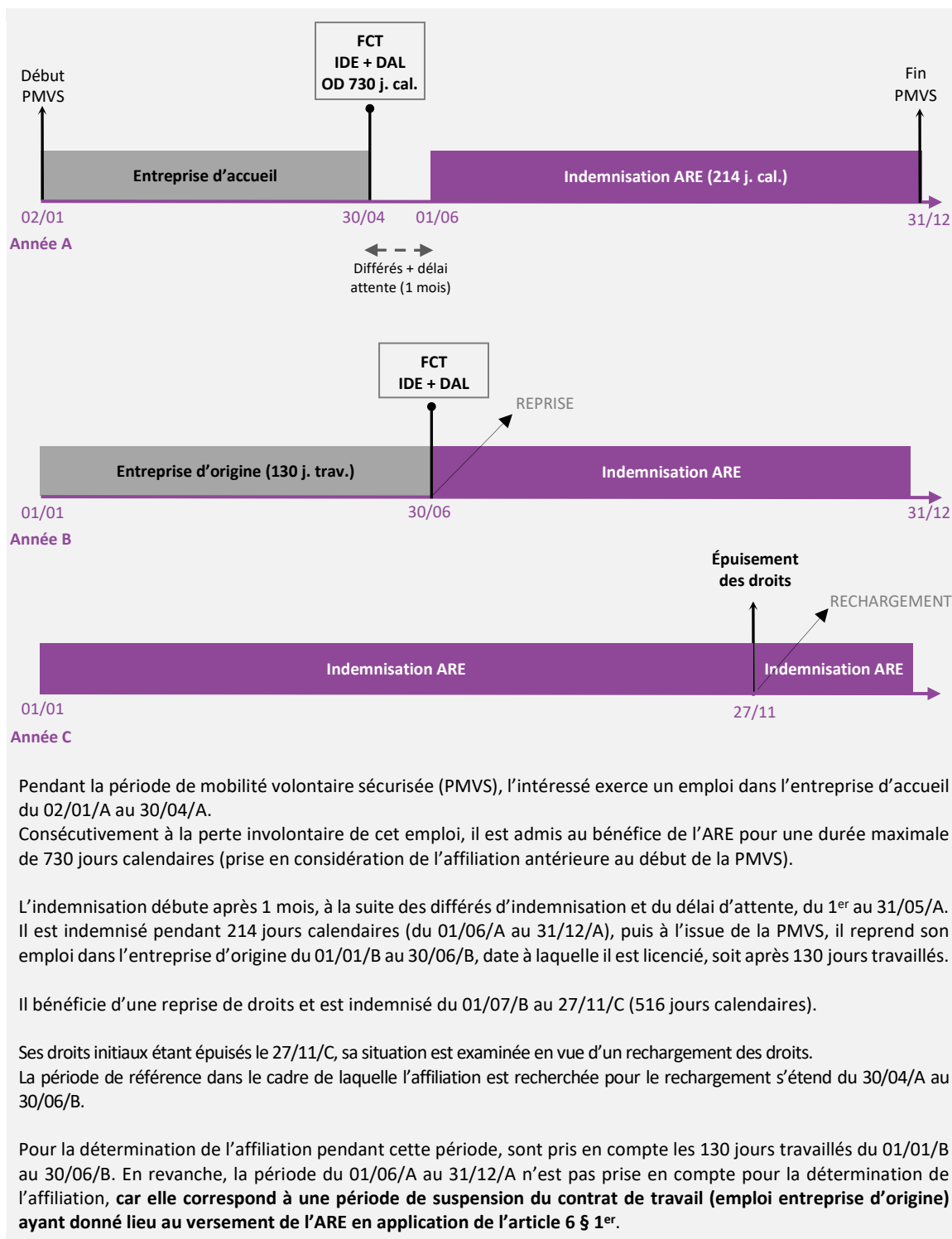
2.4.2. Salarié pris en charge par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée

Le salarié dont le contrat de travail est rompu alors qu'il a antérieurement bénéficié d'une période de mobilité volontaire sécurisée pendant laquelle il a été indemnisé par l'assurance chômage, peut bénéficier d'une reprise du paiement de l'allocation s'il dispose d'un reliquat de droits et remplit l'ensemble des conditions requises ; ce reliquat peut être issu d'une ouverture de droits intervenue antérieurement à la période de mobilité sécurisée ou pendant cette période.

A la date d'épuisement de ce droit, la situation de l'intéressé est examinée en vue d'un rechargement de ses droits, ou, ultérieurement à cette date, en vue d'une ouverture de droits.

En cas d'ouverture de droits ou de rechargement, pour la détermination de la durée d'affiliation, ne sont pas prises en compte les périodes de suspension du contrat de travail prévues par l'article 6 § 1^{er} donnant lieu au versement de l'ARE (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 al. 4).

Exemple 14 - Prise en charge lorsque le salarié a été indemnisé au cours de la PMVS



Dans le cadre de l'ouverture ou du rechargement du droit d'un salarié pris en charge par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, le montant de l'allocation est déterminé conformément aux articles 11 à 19 du règlement d'assurance chômage du 26 juillet 2019 (Fiche 2).

FICHE 11

ACTIVITES PROFESSIONNELLES NON DECLAREES

SOMMAIRE

1. LES OBLIGATIONS DECLARATIVES DES DEMANDEURS D'EMPLOI	252
2. LES SANCTIONS DE LA NON-DECLARATION D'UNE PERIODE TRAVAILLEE	252
2.1. LA NON-PRISE EN COMPTE DE LA PERIODE NON DECLAREE	252
2.2. LA NOTIFICATION ET LES VOIES DE RECOURS.....	253
2.3. L'EXAMEN PAR L'INSTANCE PARITAIRE	253
2.4. LA SANCTION DE POLE EMPLOI OU DU JUGE PENAL	253
2.4.1. Sanctions prononcées par Pôle emploi	253
2.4.2. Sanctions pénales	254

ACTIVITES PROFESSIONNELLES NON DECLAREES

1. LES OBLIGATIONS DECLARATIVES DES DEMANDEURS D'EMPLOI

L'inscription d'une personne comme demandeur d'emploi entraîne un certain nombre d'obligations pour elle, dont celle d'informer régulièrement Pôle emploi des changements intervenus dans sa situation.

Ainsi, aux termes de l'article L. 5411-2 du code du travail, les demandeurs d'emploi sont tenus de renouveler chaque mois leur inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ; à cette occasion, ils portent à la connaissance de Pôle emploi les changements affectant leur situation, susceptibles d'avoir une incidence sur leur inscription, sur leur disponibilité à occuper un emploi et, par conséquent, sur leur indemnisation éventuelle. Cette obligation pèse sur tout demandeur d'emploi, qu'il soit allocataire ou non de l'assurance chômage.

Le premier changement de situation mentionné à l'article R. 5411-6 du même code est l'exercice d'une activité professionnelle, qu'elle soit occasionnelle ou réduite et quelle que soit sa durée. Si le demandeur d'emploi est indemnisé au titre de l'assurance chômage, les allocations correspondant aux jours de travail non déclarés sont indues et récupérées selon la procédure de récupération des indus (Fiche 12).

2. LES SANCTIONS DE LA NON-DECLARATION D'UNE PERIODE TRAVAILLEE

2.1. LA NON-PRISE EN COMPTE DE LA PERIODE NON DECLAREE

L'article L. 5426-1-1 du code du travail dispose que toute période de travail de plus de 3 jours, consécutifs ou non, entraîne pour le demandeur d'emploi qui ne l'a pas déclarée lors de l'actualisation mensuelle de sa situation, une double conséquence.

Celle-ci se matérialise, d'une part, par la non-prise en compte de cette période dans la recherche de l'affiliation nécessaire à l'ouverture d'un droit ou au rechargement d'un droit épuisé. Il peut s'agir de l'ouverture de droits consécutive au dépôt d'une demande d'allocations, en cours d'indemnisation si l'allocataire qui a repris un emploi pour une durée suffisante exerce le droit d'option prévu à l'article 26 § 3 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 ou de l'annexe XI à ce même règlement, de l'examen d'un droit à date anniversaire pour les annexes VIII et X, ou du rechargement d'un droit épuisé visé à l'article 28 du même règlement.

D'autre part, l'exclusion des périodes non déclarées de l'affiliation a également pour corollaire la non-prise en compte de leur rémunération dans le salaire de référence prévu à l'article 11 du même règlement ; les jours travaillés correspondant à cette période non déclarée sont pour leur part exclus du diviseur du salaire de référence (C. trav., art. L. 5426-1-1).

2.2. LA NOTIFICATION ET LES VOIES DE RECOURS

Le demandeur d'emploi est informé de la non-prise en compte de ces périodes, lorsque celles-ci conduisent à un rejet ou à l'absence de rechargement d'un droit épuisé. Dans ce cas, la notification de rejet précise le motif et le nombre de jours ou d'heures n'ayant pu être pris en compte dans la recherche de l'affiliation et justifiant l'absence d'ouverture ou de rechargement du droit. Lorsque des périodes non déclarées n'empêchent pas l'ouverture d'un droit ou son rechargement, mais ont pour effet de minorer la durée du droit et le montant de l'allocation, l'allocataire en est également informé dans la notification qu'il reçoit de Pôle emploi.

Cette notification comporte les voies et délais de recours existants et mentionne la possibilité de saisir l'instance paritaire : recours gracieux ou contentieux dans les 2 mois suivant la notification, et saisine de l'instance paritaire prévue à l'article 46 du règlement d'assurance chômage annexé au décret 2019-797 du 26 juillet 2019 si la sanction conduit au refus d'une ouverture de droits ou d'un rechargement.

2.3. L'EXAMEN PAR L'INSTANCE PARITAIRE

Si la prise en compte des périodes non déclarées permettait d'ouvrir un droit ou de recharger un droit épuisé, le demandeur d'emploi peut demander à l'instance paritaire d'examiner les circonstances qui l'ont conduit à omettre de les déclarer (C. trav., art. L. 5426-1-1 II - Règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26/07/2019, art. 46 § 6).

A l'appui des justifications qu'il aura produites, l'instance paritaire appréciera notamment si la non-déclaration revêt un caractère exceptionnel et peut se justifier par des éléments extérieurs, insurmontables ou imprévisibles ou, au contraire, si le motif de la non-déclaration ne peut être considéré comme sérieux et exceptionnel compte tenu de la durée des périodes de travail en cause, de leur nature et de la répétition du manquement.

En tout état de cause, l'examen par l'instance paritaire porte sur l'ensemble des périodes non déclarées n'ayant pu être prises en compte et conduisant au rejet de la demande d'ouverture de droits ou de rechargement. En conséquence, l'instance paritaire doit examiner les éléments produits par le demandeur d'emploi pour justifier l'ensemble de ses manquements. La justification partielle de la non-déclaration de certaines périodes de travail, en nombre de jours ou d'heures, ne peut ainsi suffire à motiver tous les manquements constatés. Ainsi, la décision de l'instance paritaire ne peut que rejeter ou retenir l'ensemble des périodes non déclarées soumises à son appréciation.

Si l'instance paritaire décide, au vu des circonstances, de valider les périodes non déclarées, une notification est adressée en ce sens au demandeur d'emploi dans les 8 jours suivant l'examen du dossier : les périodes non déclarées sont alors prises en compte et pour l'affiliation, et pour le calcul du salaire de référence.

2.4. LA SANCTION DE POLE EMPLOI OU DU JUGE PENAL

2.4.1. Sanctions prononcées par Pôle emploi

Les sanctions applicables en cas de manquements aux obligations du demandeur d'emploi ont fait l'objet d'évolutions résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de son décret d'application n° 2018-1335 du 28 décembre 2018 (Instruction Pôle emploi n° 2019-1 du 03/01/2019).

La fausse déclaration pour être ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi entraîne la radiation de cette liste par le directeur régional de Pôle emploi pour une durée de 6 à 12 mois (C. trav., art. L. 5412-2, R. 5412-5 3°).

Dans ce cas, le directeur régional de Pôle emploi supprime également le revenu de remplacement de façon définitive (C. trav., art. L. 5426-2 et R. 5426-3 3°).

De la même manière, l'absence de déclaration ou la déclaration mensongère faite en vue de percevoir indûment le revenu de remplacement entraîne la radiation par le directeur régional de Pôle emploi pour une durée de 6 à 12 mois (C. trav., art. R. 5412-6 al.2) et la suppression définitive du revenu de remplacement (C. trav., art. L. 5426-2 et R. 5426-3 3°).

Toutefois, lorsque l'absence de déclaration ou la déclaration mensongère est liée à une activité non déclarée d'une durée très brève, le revenu de remplacement est supprimé, en cas de premier manquement, pour une durée de 2 à 6 mois et, en cas de manquements répétés, de façon définitive (C. trav., art. L. 5426-2 et R. 5426-3 3°). La radiation de la liste des demandeurs d'emploi est égale à la durée de la suppression du revenu de remplacement. Cependant en cas de suppression définitive du revenu de remplacement (2^e manquement), la durée de la radiation est de 6 mois (C. trav., art. R. 5412-6 2°).

En outre, et sans préjudice des actions en récupération des allocations indûment versées (Fiche 12) et des poursuites pénales, l'inexactitude ou le caractère incomplet, lorsqu'ils sont délibérés, des déclarations faites pour le bénéfice des allocations d'aide aux travailleurs privés d'emploi ainsi que l'absence de déclaration d'un changement dans la situation justifiant ce bénéfice, ayant abouti à des versements indus, peuvent être sanctionnés par une pénalité prononcée par Pôle emploi. Le montant de la pénalité ne peut excéder 3 000 euros (C. trav., art. L. 5426-5 et R. 5426-5).

2.4.2. Sanctions pénales

En cas de fraude avérée, Pôle emploi peut saisir le juge pénal afin de faire sanctionner le comportement fautif de l'allocataire. Selon l'article L. 5429-1 du code du travail, le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement des allocations de chômage est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Cette peine peut aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 375 000 € d'amende en cas de constitution de délit d'escroquerie (C. pénal, art. 441-6). De même, conformément à l'article L. 5413-1 du code du travail, le fait d'établir de fausses déclarations ou de fournir de fausses informations pour être ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi mentionnée à l'article L. 5411-1 est puni des peines prévues à l'article 441-6 du code pénal.

FICHE 12**PRESTATIONS INDUES****SOMMAIRE**

1. LES INDUS CONCERNES PAR LA PROCEDURE DE RECUPERATION	256
1.1. LA PRESCRIPTION	256
1.1.1. Délais de prescription	256
1.1.2. Point de départ et interruption de la prescription	256
1.1.3. Effets de la prescription	257
1.2. SEUIL DE RECUPERATION DES INDUS	257
2. LA PROCEDURE AMIABLE DE RECUPERATION DES INDUS	257
2.1. LA NOTIFICATION DE L'INDU	257
2.1.1. Mentions obligatoires	258
2.1.2. Relance	258
2.2. LE DELAI DE CONTESTATION	258
2.3. LA DEMANDE DE REMISE DE DETTE	259
3. LA PROCEDURE CONTENTIEUSE DE RECUPERATION DES INDUS.....	261
3.1. MISE EN DEMEURE PREALABLE A LA CONTRAINTE	261
3.2. LA PROCEDURE DE LA CONTRAINTE.....	261
3.3. L'OPPOSITION A CONTRAINTE	262
3.4. LES EFFETS DE LA CONTRAINTE	262
3.4.1. En l'absence d'opposition du débiteur	262
3.4.2. En cas d'opposition du débiteur	262

FICHE 12

PRESTATIONS INDUES

En application de l'article L. 5426-8-1 du code du travail, Pôle emploi peut procéder à des retenues sur les allocations à venir, dès lors que le demandeur d'emploi n'en conteste pas le caractère indu. L'article L. 5426-8-2 du code du travail confère à Pôle emploi la possibilité de recourir à la contrainte pour la récupération des allocations indûment versées au titre du régime d'assurance chômage. Ces dispositions sont reprises au §2 de l'article 27 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019.

1. LES INDUS CONCERNES PAR LA PROCEDURE DE RECUPERATION

Cette procédure s'applique aux indus non prescrits, quelle que soit la réglementation d'assurance chômage au titre de laquelle le droit du débiteur a été ouvert, et dont le montant est égal ou supérieur à 77 €.

1.1. LA PRESCRIPTION

1.1.1. Délais de prescription

En application des dispositions de l'article L. 5422-5 du code du travail, l'action en répétition des prestations d'assurance chômage indûment versées se prescrit par 3 ans, à compter du jour de leur versement.

En cas de fraude ou de fausse déclaration, l'action en répétition se prescrit par 10 ans à compter du jour de versement des prestations indues. Dans ce cas, Pôle emploi peut également exercer une action à l'encontre du débiteur devant le juge répressif ou devant le juge civil, à condition de prouver l'existence d'une fraude ou d'une fausse déclaration. La fraude est établie lorsque l'allocataire cherche intentionnellement, notamment par des déclarations fausses, à bénéficier d'allocations d'assurance chômage alors qu'il n'en remplit pas les conditions légales et réglementaires. A contrario, une fausse déclaration résultant d'une erreur de l'allocataire, qui ne cherche pas sciemment à bénéficier du versement d'allocations, ne peut être considérée comme une fraude ; la prescription sera alors triennale.

1.1.2. Point de départ et interruption de la prescription

Le point de départ de la prescription est fixé à compter du jour de versement des allocations indûment versées (C. trav., art. L. 5422-5). Il peut être différé lorsque le paiement n'est pas indu au jour du versement et le devient ultérieurement. En effet, selon le 1° de l'article 2233 du code civil, « *une prescription ne court pas à l'égard d'une créance qui dépend d'une condition, jusqu'à ce que la condition arrive* ». C'est le cas notamment de l'annulation d'un licenciement : le délai de la prescription ne court pas à compter du jour du versement des allocations de chômage, mais à compter de celui où le licenciement est annulé ou plus précisément, le jour où le juge prononce la nullité ; Pôle emploi ne peut donc pas agir tant que cette nullité n'a pas été prononcée (Cass. soc. 21/09/2005, n° 03-45.024).

Par ailleurs, la prescription triennale ou décennale peut être interrompue :

- ▶ par la reconnaissance de sa dette par le débiteur (C. civ., art. 2240) ;
- ▶ par une citation en justice, même en référé, devant un juge compétent ou non, ou lorsque l'acte de saisine de la juridiction est annulé par l'effet d'un vice de procédure (C. civ., art. 2241) ;
- ▶ par une mesure conservatoire prise en application du code des procédures civiles d'exécution ou un acte d'exécution forcée (C. civ., art. 2244).

1.1.3. Effets de la prescription

Lorsque l'indu est prescrit, la créance est éteinte : Pôle emploi ne peut plus notifier l'indu ni demander son remboursement au débiteur. En outre, le débiteur ne peut plus demander une remise de dette auprès de l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail, la prescription de l'indu rendant cette demande de remise sans objet. Ainsi, toute demande de remise de dette prescrite n'a plus à être étudiée par l'instance.

1.2. SEUIL DE RECUPERATION DES INDUS

En application de l'article R. 5426-24 du code du travail, les allocations d'un montant inférieur à 77 € indûment versées par Pôle emploi ne donnent pas lieu à récupération. En conséquence, Pôle emploi n'est pas fondé à récupérer les indus inférieurs à 77 € ; il n'y a pas lieu de mettre en œuvre la compensation légale.

En conséquent, tout indu inférieur au seuil de 77 € ne pourra donner lieu à récupération et sera admis en non-valeur.

2. LA PROCEDURE AMIABLE DE RECUPERATION DES INDUS

L'alinéa 2 de l'article L. 5426-8-1 du code du travail dispose que Pôle emploi peut procéder par retenues sur les échéances à venir des allocations d'assurance chômage, si le débiteur n'a pas contesté l'indu.

Aux termes de l'article 1347-1 du code civil, pour que la compensation entre la dette de l'allocataire (les allocations indûment perçues) et celle de Pôle emploi (les allocations à échoir) soit possible, les deux dettes doivent être certaines, liquides et exigibles.

Une créance est :

- ▶ certaine, lorsque son existence est avérée et qu'elle est donc considérée comme incontestable ;
- ▶ liquide, lorsque son montant peut être évalué et déterminé en devises (euros) ;
- ▶ exigible, lorsque le terme de la créance est dépassé.

2.1. LA NOTIFICATION DE L'INDU

La notion d'indu découle directement du droit des obligations, dont les principes sont fixés par le code civil : « *tout paiement suppose une dette : ce qui a été reçu sans être dû est sujet à restitution* » (C. civ., art. 1302) ; ainsi, « *celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû doit le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu* » (C. civ., art. 1302-1). C'est pourquoi, « *la restitution peut aussi être demandée à celui dont la dette a été acquittée par erreur* » (C. civ., art. 1302-2).

Ainsi, dès que Pôle emploi détecte un paiement indu, c'est-à-dire une allocation ou aide qui n'aurait pas dû être versée à l'allocataire, il l'en informe par courrier ; cette notification comporte des mentions obligatoires pour garantir la pleine information de l'intéressé (Règlement d'assurance chômage, art. 27 § 2).

2.1.1. Mentions obligatoires

La notification de l'indu par Pôle emploi doit comporter un certain nombre d'informations, afin que l'allocataire puisse avoir connaissance :

- ▶ du fondement de l'indu, c'est-à-dire du texte justifiant la raison pour laquelle le versement de l'allocation n'est pas dû ; la plupart du temps, il s'agit d'un article du règlement annexé à la convention relative à l'indemnisation du chômage ;
- ▶ de l'origine de l'indu : allocataire, tiers (employeur, Caisse primaire d'assurance maladie, Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) ou Pôle emploi ;
- ▶ du motif de l'indu : droit ouvert à tort, erreur de calcul de l'allocation ou nombre de jours payés à tort, du fait d'une fausse déclaration ou d'une absence de déclaration de l'allocataire, etc. ;
- ▶ du montant de l'indu et de la période de date à date sur laquelle il porte ;
- ▶ du délai de 2 mois pendant lequel l'allocataire peut contester tout ou partie de l'indu qui lui a été notifié ;
- ▶ de la possibilité de saisir l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail en vue d'une remise de dette.

Si le montant de l'indu le justifie, Pôle emploi propose au débiteur un remboursement échelonné, calculé en fonction de ses ressources connues. Il peut également lui proposer un entretien, si les circonstances le nécessitent (indu élevé ou résultant d'une fraude caractérisée).

2.1.2. Relance

En l'absence de réponse à la notification de l'indu au terme d'un délai d'un mois, Pôle emploi adresse une lettre de relance au débiteur, lui rappelant la date jusqu'à laquelle il peut contester l'indu notifié et l'invitant à rembourser sa dette avant celle-ci. Ce courrier rappelle également à l'allocataire la possibilité qui lui est offerte de solliciter un échelonnement de ses remboursements ou une remise de sa dette (Fiche 12, point 2.3).

2.2. LE DELAI DE CONTESTATION

Après la notification de l'indu par Pôle emploi, l'allocataire, dûment informé du motif de celui-ci, peut contester son bien-fondé.

L'article R. 5426-19 du code du travail, complété par décret n° 2016-1592 du 24 novembre 2016, prévoit que le débiteur qui souhaite contester le caractère indu des allocations qui lui sont réclamées doit former un recours gracieux préalable dans un délai de 2 mois à compter de la date de notification de la décision de Pôle emploi.

Ainsi, dans l'attente de l'épuisement de ce délai de 2 mois, la compensation légale ne peut être mise en œuvre : aucune retenue d'office ne peut être opérée sur les allocations du demandeur d'emploi. Si celui-ci a contesté l'indu, son motif ou son montant dans les 2 mois, Pôle emploi vérifie le bien-fondé de l'indu et si tel est le cas, confirme partiellement ou totalement l'indu.

Le silence gardé par Pôle emploi vaut refus : si la décision du directeur de Pôle emploi sur ce recours gracieux n'a pas été portée à la connaissance du requérant dans le délai de 2 mois, celui-ci considère sa demande comme rejetée (C. trav., art. R. 5426-19 al.2). Il peut alors se pourvoir devant le juge judiciaire (Fiche 12, point 3.3).

Au terme du délai de 2 mois suivant la notification de l'indu :

- ▶ si l'allocataire n'a pas contesté l'indu ou s'il ne s'est pas manifesté, Pôle emploi peut mettre en œuvre la compensation légale et procéder par retenues sur les échéances à venir des allocations d'assurance chômage dans la limite de la quotité saisissable (C. trav., art. L. 3252-2 et sv. et R. 3252-2). Le débiteur peut également opter pour le remboursement intégral de la dette en un seul versement, auquel cas aucune retenue n'est effectuée sur ses allocations¹ ;
- ▶ si le débiteur s'y est opposé ou s'il n'est plus indemnisé par le régime d'assurance chômage, Pôle emploi ne peut pas procéder par retenues sur les échéances à venir ; il peut alors recourir à la contrainte pour la récupération des prestations indûment versées² (Fiche 12, point 3).

2.3. LA DEMANDE DE REMISE DE DETTE

Le régime juridique de la remise de dette, acte par lequel un créancier accorde au débiteur une réduction totale ou partielle de sa dette, est déterminé par les articles 1350 à 1350-2 du code civil.

La contestation n'empêche pas le débiteur de formuler une demande de remise de dette à tout moment devant l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail, ainsi que le prévoit le § 4 de l'article 46 bis du règlement d'assurance chômage du 26 juillet 2019.

Si tel est le cas, la demande de remise gracieuse de dette adressée à Pôle emploi, non assortie de réserve, vaut reconnaissance de dette interrompant le délai pour agir en répétition de l'indu (Cass. 2^e Ch. civ., 07/02/2008, n° 07-10.910).

Toutefois, en présence d'une fraude, présumée ou avérée, l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail doit étudier avec vigilance la demande de remise gracieuse formulée, notamment au regard de l'adage selon lequel « *nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude* »³.

¹ Art. L. 5426-8-1 du code du travail.

² Art. L. 5426-8-2 du code du travail.

³ « *nemo auditur propriam turpitudinem allegans* ».

La remise de dette peut être formulée pour des allocations indûment versées faisant, notamment, suite à :

- ▶ un cumul de l'indemnisation au titre de l'ARE avec la rémunération d'une activité professionnelle ou une avance non récupérée (paiement provisoire) ;
- ▶ un cumul de l'indemnisation au titre de l'ARE avec des prestations en espèces, servies au titre de la sécurité sociale (indemnités journalières de sécurité sociale, maladie et/ou maternité) ;
- ▶ une période d'activité non déclarée ou constatée à la suite d'un rapprochement de fichiers transmis par les entreprises de travail temporaire ou par les organismes de sécurité sociale (CPAM, CAF, etc.) ;
- ▶ des sanctions relatives à la gestion de la liste des demandeurs d'emploi (ex : radiation) ou au revenu de remplacement (cessation temporaire ou définitive) ;
- ▶ une erreur des services.

Si l'indu notifié ou son solde au moment de la demande de remise n'excède pas 650 €, les services de Pôle emploi peuvent examiner directement la demande, sans avoir à saisir l'instance paritaire.

Afin d'apprécier le bien-fondé de la demande de remise de dette et les capacités réelles de remboursement des débiteurs, chaque dossier est accompagné d'un formulaire récapitulatif des ressources et charges du foyer ainsi que de photocopies des justificatifs, permettant une appréciation objective de la situation financière du demandeur.

Les membres de l'instance paritaire instruisent la demande sur la base des informations communiquées ; ils peuvent demander si nécessaire un complément d'informations, qui conduira le plus souvent Pôle emploi à rencontrer le débiteur, celui-ci pouvant de son côté demander à être reçu par un conseiller, qui rédigera un rapport à l'attention de l'instance paritaire.

Les membres de cette instance disposent d'un pouvoir discrétionnaire pour accorder ou refuser une remise de dette, la décision ainsi rendue ne pouvant être contestée devant le juge judiciaire (Cass. soc. 27/06/2000, n° 98-19.090).

La remise totale de la dette, qu'elle ait été décidée par l'instance paritaire ou par les services de Pôle emploi, a pour effet d'éteindre totalement celle-ci. Les retenues effectuées dans le cadre de la compensation légale doivent être reportées au crédit de l'allocataire, si l'indu est totalement remis ; si l'intéressé a cessé d'être indemnisé, par suite d'épuisement du droit ou de cessation d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, elles lui sont remboursées avec le solde de l'indu.

La remise de dette peut également être partielle, laissant une partie de l'indu à la charge de l'allocataire. Celle-ci doit alors être remboursée selon les modalités fixées avec Pôle emploi.

3. LA PROCEDURE CONTENTIEUSE DE RECUPERATION DES INDUS

L'article L. 5426-8-2 du code du travail permet désormais à Pôle emploi de recourir à la contrainte non seulement pour la récupération des prestations versées pour le compte de l'Etat ou son propre compte, mais également pour celui de l'Unédic, chargée de la gestion du régime d'assurance chômage.

3.1. MISE EN DEMEURE PREALABLE A LA CONTRAINTE

Lorsque le débiteur refuse de rembourser l'allocation indûment versée ou qu'il ne peut être procédé à des retenues sur ses allocations car il n'est plus indemnisé par le régime d'assurance chômage, Pôle emploi peut recourir à la contrainte pour sa récupération.

Selon les articles L. 5426-8-2 et R. 5426-20 du code du travail, toute contrainte doit être obligatoirement précédée d'une mise en demeure de rembourser l'allocation avant poursuites.

Cette mise en demeure est adressée au débiteur par Pôle emploi par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, en principe, d'1 mois après la lettre de relance, soit 2 mois suivant la notification de l'indu, si le débiteur ne s'est toujours pas manifesté.

Elle doit comporter :

- ▶ le motif, la nature (allocations ou aides du régime d'assurance chômage) et le montant des sommes réclamées ;
- ▶ la date du ou des versements indus donnant lieu à récupération ;
- ▶ le motif ayant conduit à rejeter totalement ou partiellement le recours formé par le débiteur, le cas échéant.

Si au terme d'un délai d'1 mois après son envoi, la mise en demeure est restée sans effet, Pôle emploi peut adresser la contrainte, sous réserve que l'action en récupération de l'indu ne soit pas prescrite (Fiche 12, point 1.1).

3.2. LA PROCEDURE DE LA CONTRAINTE

La contrainte est délivrée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou est signifiée par voie d'huissier (C. trav., art. R. 5426-21).

Elle doit mentionner :

- ▶ la référence de la contrainte, permettant son identification et son suivi administratif ;
- ▶ le montant des sommes réclamées et la nature des allocations, aides et autres prestations en cause ;
- ▶ le délai de 15 jours dans lequel l'opposition doit être formée (Fiche 12, point 3.3) ;
- ▶ l'adresse du tribunal compétent et les formes requises pour sa saisine (inscription au secrétariat du tribunal compétent ou lettre recommandée avec avis de réception ; motivation de l'opposition - Fiche 12, point 3.3).

Elle informe également le débiteur qu'elle emporte tous les effets d'un jugement.

Si la contrainte est signifiée par voie d'huissier de justice, celui-ci avise dans les 8 jours Pôle emploi de la date de signification.

3.3. L'OPPOSITION A CONTRAINTE

Le débiteur peut s'opposer à la contrainte reçue par inscription au secrétariat du tribunal compétent de son domicile ou en lui adressant une lettre recommandée avec avis de réception, dans les 15 jours suivant la notification de la contrainte (C. trav., art. R. 5426-22).

Selon une jurisprudence constante, le juge judiciaire est compétent pour connaître des actions en responsabilité formées à l'encontre de Pôle emploi s'agissant des prestations servies au titre du régime d'assurance chômage (CE 04/03/2016 n° 394886, en matière d'indu d'allocations d'assurance chômage ; CE 15/02/2016 n° 393885, en matière d'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation).

Ainsi, le juge compétent pour connaître des litiges relatifs à la contrainte en matière d'allocations ou toutes autres aides du régime d'assurance chômage est le juge judiciaire (tribunal judiciaire depuis le 1^{er} janvier 2020).

L'opposition n'est recevable que si elle est motivée et si elle comporte une copie de la contrainte reçue. Cette opposition suspend la mise en œuvre de la contrainte.

Le secrétariat du tribunal saisi informe dans les 8 jours la direction de Pôle emploi de l'opposition reçue. En retour, Pôle emploi adresse au tribunal les copies de la contrainte, à laquelle est jointe une copie de la mise en demeure comportant l'indication du montant des sommes réclamées ainsi que l'avis de sa réception par le débiteur.

3.4. LES EFFETS DE LA CONTRAINTE

3.4.1. En l'absence d'opposition du débiteur

En l'absence d'opposition dans les 15 jours qui suivent la délivrance de la contrainte, celle-ci est définitive ; selon l'article L. 5426-8-2 du code du travail, elle comporte tous les effets d'un jugement.

Elle constitue en conséquence un titre exécutoire permettant à Pôle emploi d'obtenir le paiement immédiat de l'indu. C'est la raison pour laquelle elle rend sans intérêt la poursuite par Pôle emploi de la procédure de récupération de l'indu devant un juge civil, sauf cas de fraude justifiant la poursuite du débiteur au pénal.

3.4.2. En cas d'opposition du débiteur

Si le débiteur a formé opposition dans les 15 jours suivant la notification de la contrainte, sa mise en œuvre est suspendue. Le tribunal compétent examine alors les motifs invoqués par le débiteur à l'appui de son opposition.

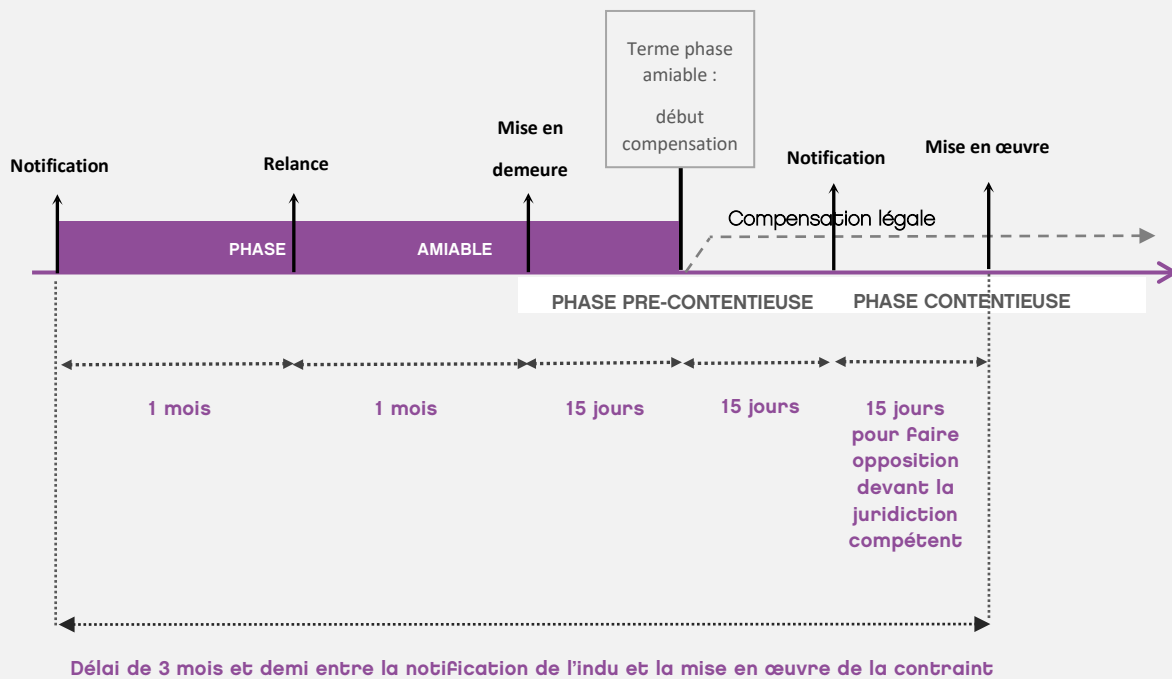
S'il estime ceux-ci non fondés, il rejette l'opposition et la contrainte se trouve validée. La décision du juge est exécutoire de droit à titre provisoire, c'est-à-dire que Pôle emploi peut poursuivre son exécution même en cas de recours du débiteur devant une Cour d'appel. Elle devient définitive à l'épuisement du délai d'appel d'1 mois. Pôle emploi dispose alors d'un titre exécutoire pour le recouvrement de sa créance.

S'il estime les motifs fondés, le tribunal peut annuler totalement ou partiellement la contrainte.

S'il décèle une irrégularité dans la procédure poursuivie par Pôle emploi (de la mise en demeure avant poursuites jusqu'à la délivrance de la contrainte), il peut annuler totalement ou partiellement la contrainte, ce qui n'empêche pas Pôle emploi de reprendre la procédure et d'émettre une nouvelle contrainte en tant que de besoin.

ANNEXE

Séquencement de la procédure



FICHE 13**DEMANDE D'ALLOCATIONS ET INFORMATION
DU SALARIE PRIVE D'EMPLOI****SOMMAIRE**

1. LES DEMANDES DE VERSEMENT DES ALLOCATIONS	267
1.1. LA DEMANDE D'ALLOCATIONS	267
1.2. EXAMEN DES DROITS.....	268
1.2.1. Instruction des demandes d'allocations	268
1.2.2. Informations transmises par les employeurs	269
2. LES DEMANDES D'AIDES	271
3. DISPOSITIF DE RECHARGEMENT DES DROITS	271
4. REVISION DU DROIT EN CAS DE PERTE INVOLONTAIRE D'UNE ACTIVITE CONSERVEE	272
5. NOTIFICATION DE LA DECISION	272
5.1. NOTIFICATION D'ADMISSION, DE REPRISE DE PAIEMENT OU DE RECHARGEMENT.....	272
5.2. NOTIFICATION DE REJET	274
6. INFORMATION DE L'ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION	274
6.1. INFORMATION MENSUELLE	274
6.2. EN CAS D'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE	275
6.3. EN CAS DE SOMMES INDUMENT VERSEES	275
6.4. EN CAS D'EXERCICE DU DROIT D'OPTION OUVERT AUX ANCIENS TITULAIRES D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION	276

DEMANDE D'ALLOCATIONS ET INFORMATION DU SALARIE PRIVE D'EMPLOI

Les articles 39 à 43 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 relatif au régime d'assurance chômage sont consacrés aux demandes d'allocations et d'aides ainsi qu'à l'information du salarié privé d'emploi.

Les demandes d'allocations, dont le contenu est fixé par l'Unédic, sont déposées par les salariés privés d'emploi et transmises par voie électronique à Pôle emploi aux fins d'instruction, dans les conditions prévues par les articles R. 5312-38 à R. 5312-46 du code du travail.

Les demandes d'aides sont présentées par les salariés privés d'emploi sur la base de formulaires dont les modèles sont établis par l'Unédic ; elles sont instruites par Pôle emploi.

Les informations contenues dans ces demandes ainsi que les pièces qui doivent y être jointes permettent l'examen des droits du salarié privé d'emploi, qui en atteste l'exactitude et la complétude. De l'exactitude et la complétude des informations transmises à Pôle emploi dépend la détermination du droit résultant de l'application de la réglementation et par voie de conséquence, l'absence de sommes indûment perçues et d'éventuelles récupérations en résultant. Il importe donc que l'allocataire puisse accéder aux informations de son dossier et en vérifier les éléments.

A l'issue de l'examen de ses droits, celui-ci est informé de la décision prise et le cas échéant, des éléments attachés au droit ouvert.

L'allocataire, qui est tenu d'actualiser chaque mois son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, bénéficie également d'une information en cours d'indemnisation, notamment lorsqu'il exerce une activité professionnelle ou lorsque des allocations ou aides lui ont indûment été versées par Pôle emploi.

A ce titre, une information particulière est également prévue dans certaines situations ou au bénéfice de certains allocataires, tels que ceux auxquels le remboursement de sommes indûment versées est demandé ou ceux dont les droits ont été ouverts à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif de dégressivité¹, une information particulière est délivrée aux allocataires soumis à ce dispositif.

Il en va de même pour les allocataires indemnisés suite à une démission poursuivant un projet professionnel qui sont notamment informés du contrôle spécifique qui sera réalisé par Pôle emploi au plus tard à l'issue d'une période de 6 mois suivant l'ouverture de droits à l'allocation.

¹ Dispositif de dégressivité suspendu entre le 1^{er} mars et le 30 juin 2021 et compteur de 183 jours d'indemnisation (soit 6 mois) au terme duquel l'allocation est dégressive remis à zéro et porté temporairement à 244 jours d'indemnisation (soit 8 mois) à compter du 1^{er} juillet 2021 (Décret n° 2020-929 du 29/07/2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage, modifié par le décret n° 2021-346 du 30/03/2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage).

Enfin, les délais de traitement de la demande d'allocations sont prévus par les conventions conclues entre l'Unédic, Pôle emploi et l'Etat d'une part, et par l'Unédic et Pôle emploi d'autre part (Conv. pluriannuelle du 20/12/2019 et Conv. Unédic-Pôle emploi).

1. LES DEMANDES DE VERSEMENT DES ALLOCATIONS

1.1. LA DEMANDE D'ALLOCATIONS

La législation sociale, comme le règlement d'assurance chômage, distingue d'une part, l'inscription comme demandeur d'emploi ou le renouvellement mensuel de celle-ci dans le cadre de son actualisation et d'autre part, le dépôt d'une demande d'allocations.

Ces différents actes que peuvent ou doivent effectuer les salariés privés d'emploi sont différenciés, quand bien même ils peuvent être réalisés dans le cadre d'une même démarche dématérialisée dans le cadre du Nouveau Parcours du Demandeur d'Emploi (NPDE).

Ainsi, le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est conditionné au dépôt d'une demande d'allocations à Pôle emploi, transmise par voie électronique (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 1^{er} al.1).

À 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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 1^{er} al.2).

Les démarches et formalités susvisées sont donc accomplies uniquement par l'usage d'un téléservice, le cas échéant avec l'assistance du personnel de Pôle emploi dans les conditions définies par l'article R. 5411-2 du code du travail.

La demande d'allocations est ainsi nécessaire pour ouvrir un droit à l'allocation d'assurance chômage et doit comprendre l'ensemble des éléments dont le contenu est fixé par l'Unédic (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 1^{er} al.1), quelle qu'en soit la forme.

Pour être recevable, cette demande doit être authentifiée par le salarié privé d'emploi, par la communication de son numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR), ou son attestation d'assujettissement à l'un des régimes de sécurité sociale gérés par la Caisse des Français à l'étranger, ou à défaut par la copie de son titre de séjour (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 1^{er} al.3, art. 40 § 3).

Ces données d'authentification sont certifiées ou vérifiées dans les conditions prévues à l'article R. 5312-41 du code du travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 1^{er} al.3, art. 40 § 3), à savoir par la mise en relation du système d'information de Pôle emploi aux fins de vérification, avec notamment :

- ▶ le système national de gestion des identifiants mis en œuvre par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés ;
- ▶ l'application de gestion des dossiers des ressortissants étrangers en France (AGDREF2) mentionnée à l'article R. 611-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers en France.

Cette demande doit également être accompagnée des éléments permettant d'apprécier le caractère involontaire du chômage de l'intéressé ou l'existence d'une fin de contrat de travail visée aux § 3 à 4 de l'article 2 du règlement d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 4 al.3) contenus notamment dans les informations transmises par les employeurs (voir point 1.2.2 ci-dessous).

La demande d'allocations rappelle 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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 2).

Il s'agit notamment de tout évènement ou changement ayant des effets sur :

- ▶ le montant de l'allocation ;
- ▶ la durée du droit ouvert ;
- ▶ le nombre de jours indemnisables ;
- ▶ les conditions de récupération des sommes indument versées ;
- ▶ la détermination de la fraction saisissable des allocations.

Ainsi, l'allocataire est informé qu'en cas d'exercice d'une activité professionnelle salariée ou non salariée en cours d'indemnisation, celle-ci doit être déclarée et justifiée afin de permettre la détermination des allocations dues au titre du mois considéré.

Cette activité doit également être déclarée et justifiée pour être régulièrement prise en compte dans le cadre d'un rechargement des droits ou d'une ouverture de droits ultérieurement (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 30, 32 et 32 bis).

1.2. EXAMEN DES DROITS

La détermination des droits aux allocations des salariés privés d'emploi est effectuée, suite au dépôt d'une demande d'allocations, sur la base des éléments transmis par les employeurs, contenus dans la déclaration sociale nominative prévue par l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale et, le cas échéant, dans l'attestation employeur prévue aux articles R. 1234-9 et R. 1234-10 du code du travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 1^{er}), mais aussi par l'allocataire concernant sa situation.

Ces éléments sont vérifiés par l'allocataire, pour ceux contenus dans son dossier, et complétés par ses soins dans le cadre, notamment, de son inscription, de l'actualisation et du dépôt de la demande. Au terme de sa démarche, il atteste de la complétude et de l'exactitude des données.

1.2.1. Instruction des demandes d'allocations

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 l'article 40 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 et dans les délais opérationnels déterminés conventionnellement avec Pôle emploi, soit dans un délai maximal de 10 jours ouvrés à compter de la complétude et de l'exactitude du dossier d'indemnisation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 4 et art. 43 § 7 - Conv. Unédic-Pôle emploi).

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 dans les 10 jours ouvrés, 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 d'ouverture ou de reprise du droit est accompagnée d'une demande de pièces complémentaires (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 4 al.1 et 2).

Il en est ainsi lorsque les éléments transmis par l'intéressé établissent qu'il remplit les conditions d'attribution de l'ARE, parmi lesquelles la condition minimale d'affiliation, mais font apparaître dans le même temps des périodes de travail non attestées par l'employeur, susceptibles d'avoir une incidence sur la durée d'indemnisation ; dans cette hypothèse, afin de ne pas pénaliser l'allocataire, le droit peut être ouvert sur la base des éléments attestés et justifiés, mais la notification d'admission comprend une demande de pièces complémentaires qui permettront, le cas échéant, de réexaminer le droit ouvert en l'état.

Afin d'apprécier le caractère involontaire du chômage ou l'existence d'une fin de contrat de travail mentionnée aux § 3 à 4 de l'article 2 du règlement d'assurance chômage, l'intéressé doit nécessairement justifier sa demande avec les pièces nécessaires à cet examen afin d'ouvrir un droit (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 4 al.3).

Lorsque 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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 4 al.4).

A défaut de réception des pièces complémentaires dans les 10 jours ouvrés, le demandeur est relancé et de nouveau informé du délai dans lequel il peut adresser ces éléments. Au terme de ce délai, si les pièces nécessaires n'ont toujours pas été communiquées, la demande d'allocations est classée sans suite (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 4 al.5).

1.2.2. Informations transmises par les employeurs

La demande d'allocations doit également être accompagnée des éléments permettant d'apprécier le caractère involontaire du chômage de l'intéressé ou l'existence d'une fin de contrat de travail mentionnée aux § 3 à 4 de l'article 2 du règlement d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 4 al.3 - Fiche 1, point 6) contenus notamment dans les informations transmises par les employeurs dans le cadre de :

- ▶ la déclaration sociale nominative (DSN) prévue à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale ;
- ▶ et/ou le cas échéant, dans l'attestation d'employeur dont le modèle est établi par l'Unédic, visée aux articles R. 1234-9 et R. 1234-10 du code du travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 1^{er}).

L'attestation sur laquelle l'employeur procède à ces déclarations doit être conforme au modèle établi par l'Unédic (C. trav., art. R. 1234-10).

La déclaration sociale nominative (DSN) prévue aux articles L. 133-5-3, R. 133-13 et R. 133-14 du code de la sécurité sociale permet aux employeurs de fournir les éléments couverts par l'attestation mentionnée à l'article R. 1234-9 du code du travail (C. sec. soc., art. R. 133-14 résultant du décret n° 2017-858 du 09/05/2017 modifié par le décret n° 2019-613 du 19/06/2019).

Cette déclaration se substitue à la délivrance de l'attestation visée à l'article R. 1234-9 du code du travail et permet à l'employeur de satisfaire ses obligations à ce titre.

A l'occasion de la survenance d'une fin de contrat de travail, l'employeur déclare les données inhérentes à la fin de contrat de travail.

De plus, l'employeur est tenu de transmettre mensuellement l'ensemble des éléments de paie des salariés, lesquels sont utilisés par Pôle emploi à des fins de détermination et de service de l'allocation.

Ainsi, dans le cadre de ces déclarations, l'employeur communique notamment les périodes d'emploi, les périodes au titre desquelles le salarié a été placé en situation d'activité partielle, le montant des rémunérations brutes soumises à contributions, le montant des indemnités de rupture, le montant des primes ayant été éventuellement versées et le motif de la rupture du contrat de travail. Il indique également la caisse de retraite complémentaire à laquelle le salarié a été affilié.

Toutefois, aux termes de l'article 8 XIV du décret n° 2016-1567 du 21 novembre 2016 et de l'article 9 III du décret n° 2017-858 du 9 mai 2017 relatif aux modalités de décompte et de déclaration des effectifs, au recouvrement et au calcul des cotisations et des contributions sociales, l'employeur reste tenu d'adresser l'attestation mentionnée à l'article R. 1234-9 du code du travail jusqu'à une date fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du travail, pour certains contrats (Décret n° 2019-613 du 19/06/2019, art. 5 modifiant le décret n° 2016-1567 du 21/11/2016, art. 8 XIV) :

- ▶ pour les contrats de travail de moins de 1 mois, dont le début et le terme interviennent entre deux échéances successives de transmission de la DSN (excepté pour les contrats de mission des salariés des ETT, les CDD des salariés des associations intermédiaires, les CDD saisonniers et CDD d'usage) ;
- ▶ pour les fins de contrat de travail du personnel navigant de la marine marchande, des marins-pêcheurs, des ouvriers dockers ainsi que des ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle.

En tout état de cause, que l'attestation employeur soit effectuée ou non via la DSN, un exemplaire de cette attestation doit, de manière systématique, être transmis par l'employeur à Pôle emploi, afin de faciliter l'instruction de la demande d'allocations en cas d'inscription du salarié comme demandeur d'emploi.

S'agissant des employeurs dont l'effectif est au moins égal à 11 salariés (seuil applicable depuis le 1^{er} janvier 2020, antérieurement fixé à moins de 10 salariés)², ils doivent transmettre les données de l'attestation d'employeur directement à Pôle emploi par voie électronique. Pour les employeurs dont l'effectif est inférieur à ce seuil, il s'agit d'une faculté (C. trav., art. R. 1234-9 - Circ. Unédic n° 2011-09 du 15/02/2011).

² Depuis le 1^{er} janvier 2020, il est fait application des règles de calcul de l'effectif issues du code de la sécurité sociale (C. sec. soc., art. L. 130-1) pour déterminer si l'employeur dépasse ou non le seuil de 11 salariés (C. trav., art. R. 1234-5-1 - Décret n° 2019-1586 du 31/12/2019, art. 4 II, JO 01/01/2020). Auparavant, cette obligation était applicable aux employeurs de 10 salariés et plus. Le nouveau seuil est applicable immédiatement, sans gel pendant 5 ans, si l'employeur a atteint ou dépassé 11 salariés le 1^{er} janvier 2020 et était déjà soumis à l'obligation de dématérialisation au titre de 2019, en raison d'un effectif d'au moins 10 salariés (Décret n° 2019-1586 précité, art. 4 II).

En cas d'absence de délivrance par l'employeur, de l'attestation d'employeur permettant à un salarié d'exercer ses droits à l'assurance chômage, le salarié privé d'emploi peut saisir le Bureau de conciliation et d'orientation (BCO) du Conseil de Prud'hommes afin de prendre une décision provisoire palliant l'absence de délivrance, par l'employeur, de l'attestation d'assurance chômage (Décret n° 2016-660 du 20/05/2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail).

Ainsi, aux termes de l'article R. 1454-14 du code du travail, le Bureau de conciliation et d'orientation ne peut prendre une décision « *palliant l'absence d'attestation d'employeur* » qu'en cas de défaillance de l'employeur quant à son obligation de remise de l'attestation destinée à Pôle emploi.

Le Bureau de conciliation et d'orientation n'a pas vocation à rectifier, interpréter ou compléter une attestation d'employeur existante mais à pallier le manquement de l'employeur à son obligation de délivrance de ce document.

Il ne constitue en aucun cas une voie de recours permettant au salarié de contester les éléments figurant sur son attestation d'employeur.

L'article R. 1454-14 du code du travail précise que la décision du Bureau de conciliation et d'orientation récapitule les éléments du modèle d'attestation d'employeur établi par l'Unédic.

Ce modèle a été élaboré pour permettre l'examen des droits, tel qu'il résulte des conditions d'attribution prévues par la réglementation, et des données aujourd'hui nécessaires à cet effet.

Par ailleurs, elle ne libère en aucun cas l'employeur de son obligation de remise de l'attestation d'assurance chômage.

2. LES DEMANDES D'AIDES

Les différentes aides de l'assurance chômage (aide à la reprise ou à la création d'entreprise, allocation décès, aide pour congés non payés, aide à l'allocataire arrivant au terme de ses droits) peuvent être attribuées aux allocataires qui les sollicitent s'ils en remplissent les conditions.

Les demandes d'aides sont présentées sur la base de formulaires dont les modèles sont établis par l'Unédic et remis aux allocataires qui en font la demande à Pôle emploi (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 41 et 42).

3. DISPOSITIF DE RECHARGEMENT DES DROITS

A la date d'épuisement des droits, l'allocataire bénéficie, s'il en remplit les conditions, d'un rechargement de ses droits (Fiche 6, point 3) : sa situation est donc examinée selon les modalités suivantes.

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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 2 et 40 § 4 al.6).

Ces données sont, le cas échéant, complétées par l'intéressé qui atteste de leur exactitude et de leur complétude, dans le mois suivant leur transmission.

L'absence de réponse dans ce délai ne fait pas échec au rechargement, ni à la possibilité pour l'allocataire de communiquer postérieurement des informations complémentaires ou rectificatives pouvant entraîner la révision de son indemnisation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 2 al.1 et 40 § 4 al.7).

A défaut de réponse de l'intéressé à la date d'épuisement des droits, le rechargement est effectué sur la base des informations disponibles ; celles-ci doivent permettre notamment d'apprécier si les conditions d'affiliation minimale et de chômage involontaire sont remplies (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 2 al.2).

4. REVISION DU DROIT EN CAS DE PERTE INVOLONTAIRE D'UNE ACTIVITE CONSERVEE

Un allocataire dont le droit a été ouvert alors qu'il conservait une ou plusieurs autres activités professionnelles peut perdre cette ou ces activités conservées, en cours d'indemnisation.

Dans ce cas, un nouveau droit à l'allocation est déterminé, sous certaines conditions et selon des modalités de calcul spécifiques (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 34 - Fiche 7, point 3.2).

La révision du droit selon les modalités précitées intervient sur la base des informations transmises à Pôle emploi, notamment lors de l'actualisation mensuelle de l'allocataire sur la liste des demandeurs d'emploi (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 3).

Les informations doivent avoir été justifiées par l'ensemble des pièces permettant la détermination d'un nouveau droit à l'allocation, notamment celles visant à apprécier le caractère involontaire du chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 3). Leur complétude et leur exactitude sont en outre attestées par l'allocataire dans ce cadre.

5. NOTIFICATION DE LA DECISION

A l'issue de l'instruction de la demande et de l'examen des droits du salarié privé d'emploi, celui-ci est informé de la décision prise, qui peut être une décision de prise en charge (ouverture de droits, reprise de paiement de l'allocation ou rechargement des droits) s'il en remplit les conditions, ou une décision de rejet dans le cas contraire.

Les éléments d'information devant figurer dans la notification de la décision sont prévus à l'article 43 § 1^{er} du règlement d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 1^{er}). Ils font l'objet d'un examen par le Bureau de l'Unédic (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 6).

5.1. NOTIFICATION D'ADMISSION, DE REPRISE DE PAIEMENT OU DE RECHARGEMENT

La notification de la décision d'admission comporte différentes informations relatives au droit à l'allocation ouvert au salarié privé d'emploi (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 1^{er} al.1 et 2) :

- ▶ l'intitulé de l'allocation ;
- ▶ la date du premier jour indemnisé (après application des différés d'indemnisation et du délai d'attente) ;
- ▶ la durée de l'affiliation retenue en jours travaillés ;
- ▶ la durée du droit ouvert en jours calendaires ;
- ▶ le montant du salaire journalier de référence ;
- ▶ le montant journalier de l'allocation ;
- ▶ le taux de remplacement auquel correspond le montant de l'allocation en pourcentage du montant brut du salaire de référence.

Pour les allocataires soumis au dispositif de dégressivité, la notification présente également les informations relatives au montant journalier et à la durée pendant laquelle l'allocation est servie sans application du coefficient mentionné à l'article 17 bis, ainsi que le montant journalier et la durée pendant laquelle l'allocation est affectée de ce coefficient (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 1^{er} al.2).

Il est à noter que la mesure de dégressivité de l'allocation a été suspendue entre le 1^{er} mars 2020 et le 30 juin 2021. En outre, le compteur au terme duquel l'allocation peut être affectée d'un coefficient de dégressivité est remis à zéro et porté temporairement à 244 jours d'indemnisation (au lieu de 182 jours d'indemnisation) à compter du 1^{er} juillet 2021, et jusqu'à l'atteinte de deux critères économiques permettant de mesurer la dynamique du marché du travail et l'étendue du chômage (Fiche 14). En conséquence, compte tenu de la suspension du décompte depuis le 1^{er} mars 2020, aucune allocation ne pourra être affectée du coefficient de dégressivité avant le 1^{er} mars 2022 (Fiche 2).

La notification contient par ailleurs des mentions relatives à l'exercice d'une activité professionnelle par l'allocataire en cours d'indemnisation, à savoir (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 1^{er} al.3) :

- ▶ l'intérêt d'une reprise d'activité professionnelle ;
- ▶ les conséquences de la perte d'une activité professionnelle conservée, en cours d'indemnisation.

Elle précise en outre que lorsque le salarié privé d'emploi en cours d'indemnisation justifie d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées, alors la poursuite de l'indemnisation est subordonnée au fait qu'il n'ait pas renoncé volontairement à sa dernière activité professionnelle salariée, dans les conditions prévues au § 2 de l'article 26 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art 43 § 1^{er} al.10).

Elle inclut également, s'agissant des salariés dont la privation d'emploi résulte d'une démission, et qui poursuivent un projet professionnel attesté (Fiche 2 bis, point 2), des informations relatives aux dispositions de l'article L. 5426-1-2 du code du travail, notamment concernant le contrôle spécifique réalisé par Pôle emploi au plus tard à l'issue d'une période de 6 mois suivant l'ouverture du droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi. La notification de reprise du versement de l'allocation comprend également ces éléments et précise la date à partir de laquelle le paiement est poursuivi (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 3 al.1).

De même y figure la possibilité, sous certaines conditions, d'opter pour l'ouverture de droits à laquelle il aurait été procédé, en l'absence de reliquat de droits (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3).

La notification précise les éléments retenus pour le calcul de l'allocation et la détermination de la durée d'indemnisation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 3 al.2).

Il est aussi rappelé que dans le cas où l'allocataire communique postérieurement des informations destinées à compléter ou rectifier celles sur la base desquelles le rechargement a été effectué, le droit issu du rechargement peut, le cas échéant, être modifié. Dans cette hypothèse, une nouvelle notification est adressée à l'intéressé (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 4 al.7 et 8).

Enfin, lorsqu'un droit est ouvert pour un salarié d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de fin du contrat de travail, la notification d'admission ou de rechargement des droits, si la condition d'affiliation supplémentaire observée sur la PRA est remplie, informe l'allocataire des possibilités d'allongement de la durée de son droit dans l'hypothèse du suivi d'une ou plusieurs formations 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 (PPAE) mentionné à l'article L. 5411-6 du code du travail.

5.2. NOTIFICATION DE REJET

Lorsque l'intéressé ne remplit pas les conditions d'attribution permettant une ouverture de droits, un rechargement ou une reprise du versement des allocations, une notification de rejet lui est adressée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 4).

Cette notification comporte notamment les informations suivantes (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 4 et 5) :

- ▶ le motif de la décision et la base légale et/ou réglementaire sur laquelle celle-ci est fondée et le rappel de sa situation dans le cadre de l'examen de ses droits, le cas échéant la possibilité pour l'intéressé de saisir l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail en vue d'un réexamen de sa situation ;
- ▶ la notification informe alors le salarié privé d'emploi de la procédure applicable et de la date à laquelle sa demande sera examinée. Dans ce cas, il sera procédé à une nouvelle notification de décision lorsque l'instance paritaire aura statué sur sa demande.

6. INFORMATION DE L'ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION

Conformément à l'article L. 5411-2 du code du travail, l'allocataire est tenu de renouveler mensuellement son inscription comme demandeur d'emploi en s'actualisant par voie électronique auprès de Pôle emploi.

Lors de l'actualisation, il doit signaler l'ensemble des changements pouvant affecter son indemnisation, dont notamment la reprise d'une activité.

A cet effet, il atteste de l'exactitude et de la complétude de ses déclarations et les justifie en tant que de besoin (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 1^{er} al.5).

Durant sa période d'indemnisation, l'allocataire est régulièrement informé de sa situation au regard du régime d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 27 et 44 § 2).

6.1. INFORMATION MENSUELLE

Tous les mois, le montant et la date de paiement de ses allocations lui sont communiqués : à ce titre, l'information comporte notamment le montant journalier de l'allocation versée et les retenues sociales opérées (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 2).

6.2. EN CAS D'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE

En cas d'exercice d'une activité professionnelle déclarée et justifiée, l'information porte notamment sur le nombre de jours calendaires indemnisés, le nombre d'allocations journalières déjà versées et le nombre d'allocations restant à verser compte tenu de la durée du droit ouvert (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 2).

Si un paiement provisoire a été effectué, une information est donnée sur les modalités de régularisation de celle-ci et sur le montant définitif dû au titre du mois considéré.

Toute période d'activité non déclarée doit faire l'objet, dès sa constatation, d'un signalement à l'intéressé. Cette information porte notamment sur les conséquences de cette non-déclaration pour une ouverture de droits ou un rechargement des droits ultérieurs. De fait, les rémunérations correspondantes ne pourront être incluses dans le salaire de référence (Fiche 11).

Toutefois, en cas d'obstacle à une ouverture de droits ou un rechargement de droits, la période d'activité non déclarée peut être retenue sur décision favorable de l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 46 § 6).

6.3. EN CAS DE SOMMES INDUMENT VERSEES

Lorsqu'il est constaté que des allocations ou des aides ont été versées par erreur à l'allocataire, une notification d'indu lui est adressée par courrier (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 27 § 2 al.1).

Cette notification précise, pour chaque versement indu, l'intitulé de l'allocation ou de l'aide indûment versée, le motif, la nature et le montant des sommes dont le remboursement est réclamé, ainsi que la date ou la période afférente au versement indu. L'allocataire est également informé des voies de recours dont il dispose ainsi que du délai de 2 mois pour contester l'indu visée à l'article R. 5426-19 du code du travail.

En l'absence de contestation du caractère indu dans le délai imparti, il est procédé à la retenue d'une fraction d'allocations sur les allocations à verser. Celle-ci ne peut être supérieure à la quotité saisissable des allocations (C. trav., art. L. 5426-8-1 - Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 27 § 2 al.2).

En l'absence de remboursement, une contrainte est délivrée, après mise en demeure, afin de récupérer l'indu qui comporte tous les effets d'un jugement, à défaut d'opposition de l'allocataire dans un délai de 15 jours devant la juridiction compétente (C. trav., art. L. 5426-8-2 - Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 27 § 2 al.3 - Fiche 12, point 3.)

En tout état de cause, lorsqu'une retenue a été opérée sur les allocations à verser pour un mois donné, l'information relative au paiement mensuel porte notamment sur le montant de cette retenue, laquelle ne peut être supérieure à la quotité saisissable des allocations, déterminée en fonction des informations fournies par l'intéressé lors de sa demande d'allocations et le cas échéant mises à jour par l'intéressé en cas de changement de sa situation personnelle ou familiale (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 2).

6.4. EN CAS D'EXERCICE DU DROIT D'OPTION OUVERT AUX ANCIENS TITULAIRES D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION

Lorsque les allocataires, dont les droits ont été ouverts à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, souhaitent opter pour une nouvelle ouverture de droits effectuée sur la base des activités exercées postérieurement à la fin de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ils bénéficient d'une information spécifique portant sur :

- ▶ le caractère irrévocable de l'option exercée ;
- ▶ la perte du reliquat de droits qui en résulte ;
- ▶ les caractéristiques de chacun des deux droits, notamment leur durée et le montant de l'allocation journalière ;
- ▶ la nécessité de formaliser la décision prise par écrit.

La notification de cette information fait courir le délai de 21 jours dont disposent les intéressés pour exercer l'option (Annexe XI - Circulaire relative aux annexes).

FICHE 14

ENTREE EN VIGUEUR

SOMMAIRE

1. FAIT GENERATEUR DE L'ENTREE EN VIGUEUR	279
1.1. DETERMINATION DE LA DATE DE FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL	279
1.2. DETERMINATION DE LA DATE D'ENGAGEMENT DE LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT	280
1.2.1. Prise en compte de la date de l'entretien préalable	280
1.2.2. Prise en compte de la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel	281
2. ENTREE EN VIGUEUR A COMPTER DU 1^{ER} NOVEMBRE 2019.....	281
2.1. FAIT GENERATEUR.....	281
2.1.1. Fin de contrat de travail intervenue avant le 1 ^{er} novembre 2019 ou procédure de licenciement engagée avant cette date	281
2.1.2. Fin de contrat de travail intervenue entre le 1 ^{er} novembre 2019 et le 30 septembre 2021 ou procédure de licenciement engagée pendant cette période	282
2.2. DISPOSITIONS ENTRANT EN VIGUEUR AU 1^{ER} NOVEMBRE 2019.....	282
2.3. DISPOSITIONS TRANSITOIRES ENTRE LE 1^{ER} NOVEMBRE 2019 ET LE 30 SEPTEMBRE 2021	283
3. DISPOSITIONS APPLICABLES AU 1^{ER} JUILLET 2021	284
3.1. DIFFERE ARCE	284
3.2. DEPART DU DECOMPTE PREFIGURANT LA DEGRESSIVITE DE L'ALLOCATION	284
4. ENTREE EN VIGUEUR AU 1^{ER} OCTOBRE 2021	284
4.1. FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL INTERVENANT A COMPTER DU 1^{ER} OCTOBRE 2021 OU PROCEDURE DE LICENCIEMENT ENGAGEE A COMPTER DU 1^{ER} OCTOBRE 2021	284
4.2. DISPOSITIONS ENTRANT EN VIGUEUR LE 1^{ER} OCTOBRE 2021	285
5. ENTREE EN VIGUEUR DIFFEREE EN APPLICATION D'UNE CLAUSE DE RETOUR A MEILLEURE FORTUNE	285
5.1. DISPOSITIONS CONCERNEES : CONDITION D'AFFILIATION ET DELAI PREFIGURANT LA DEGRESSIVITE DE L'ALLOCATION.....	285
5.2. CRITERES EVALUANT LA DYNAMIQUE DU MARCHE DU TRAVAIL ET LA BAISSSE DU CHOMAGE	286

FICHE 14

ENTREE EN VIGUEUR

Le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage a été publié au Journal officiel de la République française le 28 juillet 2019. Il abroge l'arrêté portant agrément de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage à compter du 1^{er} novembre 2019.

La réglementation d'assurance chômage issue de ce texte entre en vigueur en deux temps :

- ▶ le 1^{er} novembre 2019 pour les dispositions relatives, notamment, à l'ATI, aux salariés démissionnaires poursuivant un projet de reconversion professionnelle, à la durée de la période de référence affiliation (PRA), à la mesure de dégressivité de l'allocation, à la condition d'affiliation minimale à 6 mois, soit le « *premier volet* » de la réforme (voir point 2) ;
- ▶ le 1^{er} octobre 2021 (entrée en vigueur initiale fixée au 1^{er} avril 2020) pour les dispositions relatives, notamment, aux nouvelles modalités de calcul de la durée d'indemnisation, du salaire de référence, du salaire journalier de référence et des différés d'indemnisation, soit le « *second volet* » de la réforme(voir point 3).

La date du 1^{er} octobre 2021, issue du décret n° 2021-1251 du 29 septembre 2021, fait suite à des reports successifs de l'entrée en vigueur du second volet de la réforme, compte tenu des conséquences économiques de la crise sanitaire de Covid-19 et de la censure du Conseil d'Etat, annulant les dispositions précitées puis suspendant leur entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2021 (Décision du 25/11/2020, n° 434920 - Ordonnance de référé du 22/06/2021, n° 452210). Ces reports successifs ont fait l'objet des décrets suivants : décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 ; décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 ; décret n° 2020-1716 du 28 décembre 2020 ; décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 ; décret n° 2021-843 du 29 juin 2021.

Durant la période transitoire, entre le 1^{er} novembre 2019 et le 30 septembre 2021, certaines dispositions du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et de ses textes associés (annexes) sont restées applicables.

Désormais, à compter du 1^{er} octobre 2021, l'ensemble de la réglementation (hors contributions d'assurance chômage, voir circ. Unédic n° 2019-11, et hors annexes, voir Circ. Unédic relative aux annexes) issue du décret n° 2019-797 est donc applicable, pour toutes les fins de contrat de travail intervenues à compter de cette date et les procédures de licenciement engagées à compter de cette date.

Le fait générateur qui permet de déterminer si le règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 est applicable, diffère selon que la cessation du contrat de travail résulte ou non d'un licenciement. Ce même fait générateur permet de déterminer, durant la période transitoire, les règles applicables qu'il s'agisse d'une ouverture de droits ou d'un rechargement (voir point 1).

En outre, en raison des conséquences liées à la crise de Covid-19, différentes mesures d'urgence ont été mises en place, dont certaines continuent à produire leurs effets.

Enfin, l'application de certaines dispositions du règlement d'assurance chômage (condition d'affiliation minimale et compteur de dégressivité) est fonction de critères liés à une amélioration de la situation du marché du travail.

1. FAIT GENERATEUR DE L'ENTREE EN VIGUEUR

Le fait générateur pour l'application du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage est :

- ▶ soit la date de fin de contrat de travail (voir point 1.1) ;
- ▶ soit la date d'engagement de la procédure de licenciement (voir point 1.2).

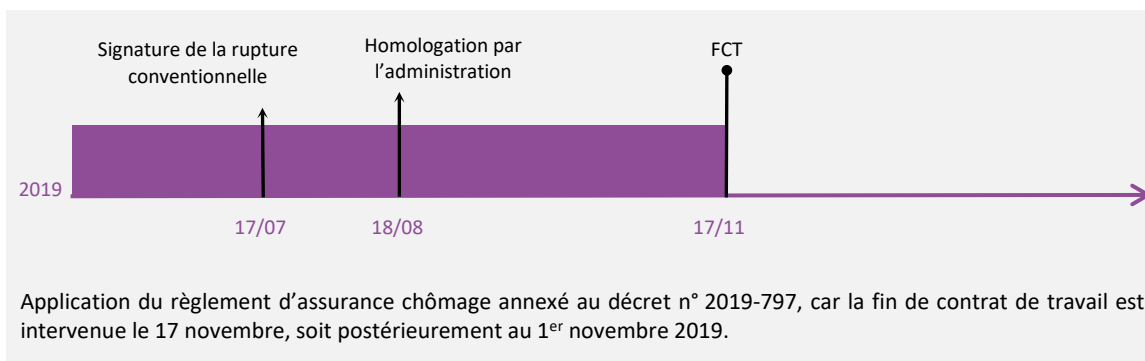
S'agissant des dispositions relatives à l'indemnisation du chômage (hors règles relatives aux contributions qui font l'objet d'une circulaire spécifique, hors règles relatives à l'ARCE (Art. 26 § 1^{er}) et à l'application du compteur préfigurant la dégressivité qui font l'objet du point 3 ci-dessous, hors règles soumises à une entrée en vigueur dépendante de l'amélioration du marché du travail qui font l'objet du point 5 ci-dessous), les nouvelles règles entrent en vigueur en deux temps : au 1^{er} novembre 2019 puis au 1^{er} octobre 2021. Il convient donc de se référer au fait générateur pour déterminer les règles applicables entre le 1^{er} novembre 2019 et le 30 septembre 2021.

1.1. DETERMINATION DE LA DATE DE FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL

La date de fin de contrat de travail est la date de fin de préavis, qu'il soit exécuté ou non (C. trav., art. L. 1234-4).

En cas de rupture conventionnelle, la date de fin de contrat de travail correspond à la date déterminée par la convention de rupture conventionnelle.

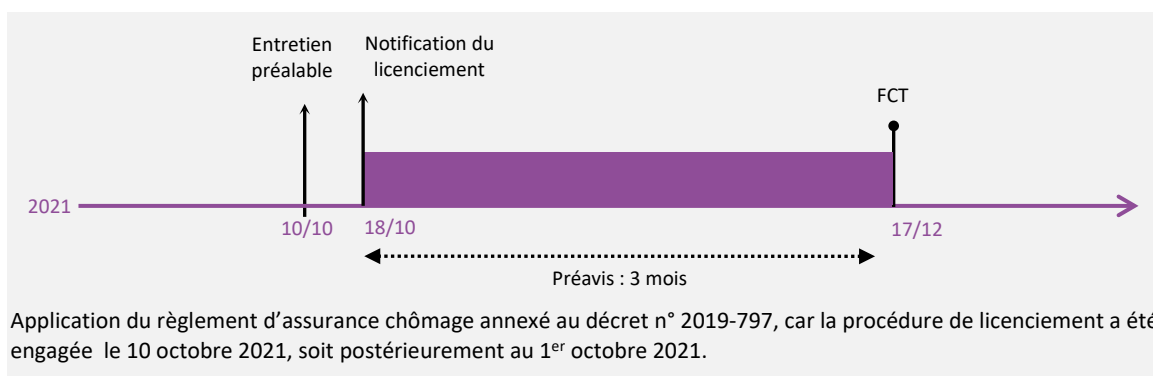
Exemple 1 - Application du premier volet du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797



A titre d'exception, la date de fin de contrat de travail (autrement dit, la date de cessation du contrat de travail) correspond à la date :

- ▶ de notification de la lettre de licenciement (autrement dit, la date de rupture du contrat de travail), en cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle (C. trav., art. L. 1226-4 al.3) ou professionnelle (Cass. soc. 15/06/1999, 97-15.328).
- ▶ de la veille du préavis non effectué non payé (Cass. soc. 03/03/1993, 90-41.633 - Cass. soc. 06/06/2010, 09-65.297).

Exemple 2 - Application du second volet du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797



1.2. DETERMINATION DE LA DATE D'ENGAGEMENT DE LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT

La date d'engagement de la procédure de licenciement correspond selon les cas :

- ▶ soit à la date de l'entretien préalable visé aux articles L. 1232-2 et L. 1233-11 du code du travail ;
- ▶ soit 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.

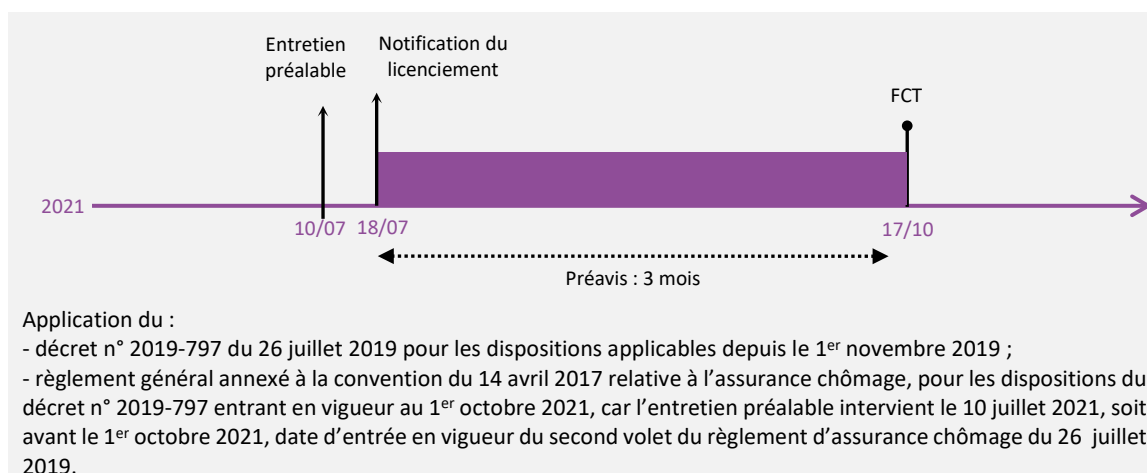
1.2.1. Prise en compte de la date de l'entretien préalable

La date de l'entretien préalable est retenue pour :

- ▶ tout licenciement pour un motif inhérent à la personne du salarié (C. trav., art. L. 1232-2) ;
- ▶ tout licenciement pour motif économique concernant moins de 10 salariés sur une période de 30 jours (C. trav., art. L. 1233-11).

La date de l'entretien préalable ou la date d'engagement de la procédure de licenciement doit être renseignée par l'employeur dans la déclaration sociale nominative événementielle et à la rubrique 4 de l'attestation d'employeur délivrée au salarié (C. trav., art. R. 1234-9).

Exemple 3 - Application du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797, volets 1 et 2

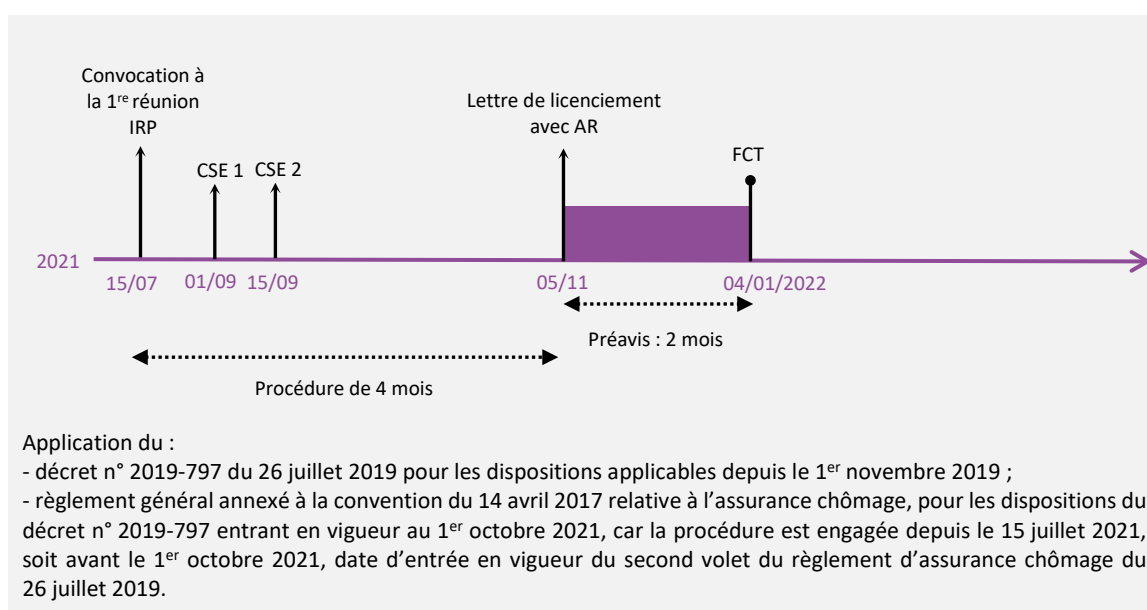


1.2.2. Prise en compte de la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel

La première réunion des instances représentatives correspond à la première réunion du comité social et économique, prévue par l'article L. 1233-28 du code du travail.

En cas de licenciement pour motif économique de 10 salariés ou plus dans une période de 30 jours, l'employeur doit préciser cette date de la première réunion des instances représentatives du personnel dans la déclaration sociale nominative événementielle et à la rubrique 4 de l'attestation d'employeur délivrée au salarié (C. trav., art. R. 1234-9).

Exemple 4 - Licenciement collectif pour motif économique dans une entreprise de 50 salariés et plus



ENTREE EN VIGUEUR A COMPTER DU 1^{ER} NOVEMBRE 2019

2.1. FAIT GENERATEUR

2.1.1. Fin de contrat de travail intervenue avant le 1^{er} novembre 2019 ou procédure de licenciement engagée avant cette date

Les salariés dont la procédure de licenciement a été engagée avant le 1^{er} novembre 2019 relèvent des dispositions de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, de son règlement général annexé et de ses annexes (Décret n° 2019-797, art. 5 III 1°).

Il est précisé que le rechargement des droits est prononcé au titre de la réglementation applicable lors de la dernière fin de contrat de travail prise en compte pour le rechargement des droits, peu important la date d'épuisement du droit.

Pour plus de précisions sur la détermination de la date d'engagement de la procédure de licenciement à retenir, il convient de se référer aux développements figurant au point 1.2 de la présente fiche.

2.1.2. Fin de contrat de travail intervenue entre le 1^{er} novembre 2019 et le 30 septembre 2021 ou procédure de licenciement engagée pendant cette période

Le règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 (volet 1 de la réforme), sauf pour les dispositions transitoires visées au point 2.3, est applicable aux travailleurs privés d'emploi (Décret n° 2019-797, art. 5 I et III 3°) :

- ▶ dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} novembre 2019 (sauf dans le cas où la procédure de licenciement a été engagée antérieurement à cette date : voir point 2.1) ;
- ▶ dont la procédure de licenciement a été engagée à compter du 1^{er} novembre 2019.

2.2. DISPOSITIONS ENTRANT EN VIGUEUR AU 1^{ER} NOVEMBRE 2019

Ces demandeurs d'emploi se voient notamment appliquer les nouvelles mesures relatives :

- ▶ à la démission légitime d'un assistant maternel qui fait suite au refus de l'employeur de faire vacciner son enfant en application des dispositions de l'article L. 3111-2 du code de la santé publique (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2) ;
- ▶ à la condition minimale d'affiliation applicable en cas d'ouverture de droits et de rechargement (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, et 28 et art. 3 § 1^{er}) ;
- ▶ à la période de référence affiliation de 24 mois (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 § 1^{er}) ;
- ▶ à la durée minimale d'indemnisation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 9 § 2) ;
- ▶ au dispositif de dégressivité de l'allocation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17 bis) ;
- ▶ à la condition minimale d'affiliation en cas de rechargement (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 28) ;
- ▶ au versement de l'ARE pendant une formation non inscrite au PPAE mais financée en tout ou partie par le CPF (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 4 b)) ;
- ▶ à l'ouverture de l'assurance chômage à certains salariés démissionnaires ayant un projet professionnel (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 4) ;
- ▶ à l'allocation des travailleurs indépendants (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 63 et 64).

Il est à noter que la condition minimale d'affiliation a été ramenée à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées, afin de tenir compte des conséquences économiques et sociales de l'épidémie de covid-19, pour tous les allocataires dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1^{er} août 2020, y compris lorsque la procédure de licenciement a été engagée avant cette date (Décret n° 2020-929 du 29/07/2020, art. ° 3 modifiant l'article 7 du décret n° 2020-425 du 14/04/2020).

Ainsi :

- ▶ pour tous les allocataires dont la fin de contrat de travail est intervenue entre le 1^{er} novembre 2019 et le 31 juillet 2020 (sauf si la procédure de licenciement a été engagée avant cette date), la condition minimale d'affiliation applicable lors de l'ouverture de droits est fixée à 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées, correspondant à la condition d'affiliation prévue par le

décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 dans sa version applicable entre le 1^{er} novembre 2019 et le 31 juillet 2020 ;

- ▶ pour tous les allocataires dont la fin de contrat de travail est intervenue à partir du 1^{er} août 2020 (y compris pour les salariés dont la procédure de licenciement a été engagée à compter de cette date), la condition minimale d'affiliation applicable lors de l'ouverture de droits est fixée temporairement à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées correspondant à la condition d'affiliation prévue par l'article 7-1 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, modifié par l'article 3 du décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage tenant compte des conséquences liées à l'épidémie de Covid-19.

Ces dispositions sont applicables lors de l'examen en vue d'un rechargement des droits.

L'application de la condition d'affiliation à 6 mois en application du « *premier volet* » de la réforme issue du décret du 26 juillet 2019 est soumise à une « *clause de retour à meilleure fortune* » (voir point 5.1).

Ce mécanisme d'entrée en vigueur différée concerne également la durée du délai préfigurant la dégressivité de l'allocation (voir point 5.1).

2.3. DISPOSITIONS TRANSITOIRES ENTRE LE 1^{ER} NOVEMBRE 2019 ET LE 30 SEPTEMBRE 2021

L'application de certaines dispositions du règlement annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 est différée (volet 2 de la réforme).

L'article 5 III 3° du décret précité précise ainsi que « *pour les travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient entre le 1^{er} novembre 2019 et le 30 septembre 2021 ou ayant fait l'objet d'une procédure de licenciement engagée dans cet intervalle, restent applicables :*

- ▶ *le premier alinéa du paragraphe 1^{er} et le paragraphe 2 de l'article 9, le paragraphe 1^{er} de l'article 11, les paragraphes 1^{er} et 3 de l'article 12 et l'article 13 du règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage ;*
- ▶ *le paragraphe 7 de l'accord d'application n° 1, les accords d'application n° 5 et n° 6, le paragraphe 2 de l'accord d'application n° 12 et le paragraphe 2 de l'accord d'application n° 18 annexés à ce règlement général (...).*

Il s'agit notamment :

- ▶ des modalités de calcul de la durée d'indemnisation (RG 14/04/2017, art. 9 § 1^{er} - Fiche 3) ;
- ▶ de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi âgés d'au moins 53 ans à la date de leur fin de contrat de travail en cas de bénéfice de l'ARE ou de l'ARE-F (RG 14/04/17, art. 9 § 2) ;
- ▶ des modalités de calcul du salaire de référence et du salaire journalier de référence (RG 14/04/2017, art. 12 et 13 - Fiche 2).

Par ailleurs, les salariés des ambassades et consulats situés en France qui sont affiliés au régime général de la sécurité sociale, dont la fin de contrat de travail intervient du 1^{er} novembre 2019 au 31 mars 2020 ou qui sont compris dans une procédure de licenciement engagée au cours de cette période, continuent de relever, durant ladite période, des chapitres 2 et 3 de l'annexe IX (affiliation facultative et individuelle) du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 (Décret n° 2019-797 du 26/07/2019, art. 5 III 2° al.2).

Pour plus de précisions sur la détermination de la date de fin de contrat de travail, il convient de se référer aux développements figurant au point 1.1 de la présente fiche.

3. DISPOSITIONS APPLICABLES AU 1^{ER} JUILLET 2021

3.1. DIFFERE ARCE

Les dispositions relatives aux modalités de reprise de versement de l'ARE pour les allocataires ayant bénéficié de l'ARCE et sans cessation de l'activité professionnelle non salariée au titre de laquelle l'ARCE a été attribuée sont mises en œuvre, en pratique, à compter du 1^{er} juillet 2021, dès lors que le second versement de l'ARCE intervient à compter du 1^{er} juillet 2021. Cette disposition est applicable à tout allocataire perdant un emploi postérieurement à l'attribution de l'ARCE, et ce, quelle que soit la réglementation applicable (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er}, dernier alinéa - Fiche 8, point 2.4.2).

3.2. DEPART DU DECOMPTE PREFIGURANT LA DEGRESSIVITE

Afin de tenir compte des conséquences économiques et sociales de l'épidémie de covid-19, le coefficient de dégressivité ne s'applique qu'au terme d'un délai relevé de 6 mois (182 jours) à 8 mois (243 jours). Ce délai ne commence à courir qu'à compter du 1^{er} juillet 2021, y compris pour les allocataires en cours d'indemnisation à cette date (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 7-2, créé par décret n° 2021-346 du 30/03/2021, art. 4-3 - Fiche 2, point 5).

Il convient de préciser que la mesure de dégressivité de l'allocation est entrée en vigueur au 1^{er} novembre 2019 (point 2.2). En conséquence, sont concernés par cette mesure les allocataires dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1^{er} novembre 2019 ou dont la procédure de licenciement a été engagée à compter du 1^{er} novembre 2019 (voir Fiche 2). Seul le décompte du délai au terme duquel le coefficient de dégressivité s'applique a été suspendu du 1^{er} mars 2020 au 30 juin 2021.

4. ENTREE EN VIGUEUR AU 1^{ER} OCTOBRE 2021

4.1. FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL INTERVENANT A COMPTER DU 1^{ER} OCTOBRE 2021 OU PROCEDURE DE LICENCIEMENT ENGAGEE A COMPTER DU 1^{ER} OCTOBRE 2021

L'article 5 III 3° alinéa 1 du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage prévoit que sont applicables aux travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} octobre 2021 (à l'exception de ceux d'entre eux ayant fait l'objet d'une procédure de licenciement engagée avant cette date, voir point 1.2), les articles 9 § 1^{er} alinéas 1 à 11, 9 § 2, 11 § 1^{er}, 12 § 1^{er}, § 3, § 3bis, § 3ter et § 4, 13 et 65 § 7 du règlement annexé au décret précité.

Se voient donc appliquer les nouvelles dispositions qui entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2021, les salariés :

- ▶ dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} octobre 2021 (sauf dans le cas où la procédure de licenciement a été engagée antérieurement à cette date : voir point 1.2) ;
- ▶ dont la procédure de licenciement a été engagée à compter du 1^{er} octobre 2021.

4.2. DISPOSITIONS ENTRANT EN VIGUEUR LE 1^{ER} OCTOBRE 2021

Il s'agit pour l'essentiel :

- ▶ des modalités de détermination de la durée d'indemnisation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 9 § 1^{er} - Fiche 3) ;
- ▶ des modalités de détermination du salaire de référence (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 11 § 1^{er} et 12 § 1^{er}, § 3, § 3bis, § 3ter, § 4- Fiche 2) ;
- ▶ des modalités de calcul du salaire journalier de référence (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 13 - Fiche 2) ;
- ▶ des dispositions relatives aux différés d'indemnisation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 21 et 23 - Fiche 4).

Le règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage est par ailleurs applicable aux salariés des ambassades et consulats situés en France qui sont affiliés au régime général de sécurité sociale dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} avril 2020 ou dont la procédure de licenciement est engagée à compter de cette date (Règlement d'assurance chômage 26/07/19, art. 5 III 2° al.1).

Pour plus de précisions sur la détermination de la date de fin de contrat de travail à retenir, il convient de se référer aux développements figurant au point 1.1 de la présente fiche.

5. ENTREE EN VIGUEUR DIFFEREE EN APPLICATION D'UNE CLAUSE DE RETOUR A MEILLEURE FORTUNE

Compte tenu des effets de la crise sanitaire de Covid-19, la condition d'affiliation minimale de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées (6 mois) et la durée du délai préfigurant la dégressivité de l'allocation seront rétablis par l'application d'une clause de « retour à meilleure fortune » (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 7-1 et 7-2, modifiés par décret n° 2021-346 du 30/03/2021, art. 4).

5.1. DISPOSITIONS CONCERNEES : CONDITION D'AFFILIATION ET DELAI PREFIGURANT LA DEGRESSIVITE DE L'ALLOCATION

La condition d'affiliation de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées et le délai de 243 jours d'indemnisation au terme duquel l'allocation est réduite en application d'un coefficient de dégressivité sont entrés en vigueur au 1^{er} novembre 2019 (voir point 2.2).

Toutefois, ces mesures ont été aménagées après cette date afin de tenir compte des effets de la crise sanitaire due à l'épidémie de Covid-19 :

- ▶ la condition d'affiliation minimale de 6 mois (pour une ouverture de droit ou un rechargement) a été abaissée à 4 mois (88 jours travaillés ou 610 heures travaillées) pour les fins de contrats de travail (FCT) intervenues à compter du 1^{er} août 2020, y compris lorsque la procédure de licenciement a été engagée avant cette date (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 7-1 II, modifié par décret n° 2020-929 du 29/07/2020, art. 3 - Fiche 1). La durée minimale d'indemnisation est en conséquence de 122 jours calendaires.

La condition d'affiliation de 6 mois est donc applicable aux FCT intervenues à compter du 1^{er} novembre 2019 (à l'exclusion des procédures de licenciement engagées avant cette date) et jusqu'au 31 juillet 2020 ;

- ▶ le « *compteur* » du nombre de jours d'indemnisation avant dégressivité a été relevé de 6 mois (182 jours) à 8 mois (243 jours) et court à compter du 1^{er} juillet 2021, y compris pour les allocataires en cours de droit à cette date (Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 7-2, modifié par décret n° 2021-346 du 30/03/2021, art. 4 - Fiche 2, point 5).

Il est à noter que ce compteur de 6 mois (182 jours) avait commencé à courir à compter du 1^{er} novembre 2019 avant d'être suspendu du 1^{er} mars 2020 au 30 juin 2021. Une remise à zéro du nombre de jours d'indemnisation avant dégressivité de l'allocation a été appliquée au 1^{er} juillet 2021.

Ces dispositions dérogatoires et exceptionnelles sont maintenues en vigueur jusqu'à l'application d'une « *clause de retour à meilleure fortune* » (voir point 4.2).

5.2. CRITERES EVALUANT LA DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET LA BAISSÉ DU CHOMAGE

Le décret du 30 mars 2021 a modifié le décret du 14 avril 2020, en intégrant un système d'entrée en vigueur différée dit « *clause de retour à meilleure fortune* ». L'application de ces dispositions issues du décret du 26 juillet 2019 est reportée jusqu'à l'amélioration de la situation de l'emploi constatée à partir de deux critères cumulatifs mesurés à compter du 1^{er} avril 2021 :

- ▶ le nombre cumulé de déclarations préalables à l'embauche (DPAE) pour des contrats d'une durée supérieure à 1 mois, hors intérim, sur une période de 4 mois consécutifs, doit être supérieur à 2 700 000 ;
- ▶ le nombre total de demandeurs d'emploi (DEFM) inscrits en catégorie A doit avoir diminué d'au moins 130 000 sur une période de 6 mois consécutifs.

En d'autres termes, ces deux critères permettent de constater l'amélioration du marché du travail en mesurant à la fois la dynamique du marché du travail et l'étendue du chômage.

La variation du second critère qui serait induite par un éventuel confinement généralisé d'au moins 4 semaines consécutives est, en outre, neutralisée.

En effet, la mesure de ce second critère sera dans ce cas suspendue à partir du premier jour du mois au cours duquel est décidé le confinement, et jusqu'à la plus tardive des deux dates suivantes :

- ▶ le dernier jour du mois au cours duquel se termine le confinement ;
- ▶ le dernier jour du mois au cours duquel le nombre de demandeurs d'emploi redevient inférieur au niveau qu'il avait atteint avant la mise en œuvre du confinement.

Un arrêté du Ministre chargé de l'Emploi qui aura constaté que les deux critères susvisés sont atteints mentionnera la date à laquelle les dispositions plus favorables cesseront de s'appliquer, laquelle pourra intervenir dans les 3 mois suivant l'atteinte des deux critères.

Néanmoins, si plus d'un mois avant la date fixée par cet arrêté, l'un des critères susvisés cesse d'être atteint, la condition d'affiliation minimale fixée temporairement à 4 mois demeurera applicable.

ANNEXE AUX FICHES 7 ET 8

NOTION D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Les règles de cumul de l'allocation d'assurance chômage avec un revenu d'activité salariée (Fiche 7) ou non salariée (Fiche 8) sont applicables dès lors que l'activité exercée par l'allocataire a le caractère d'une activité professionnelle.

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

Dans un certain nombre de situations, le caractère professionnel ou non professionnel doit cependant être examiné.

Sans être exhaustif, il est procédé ci-après à un inventaire de ces situations ayant été qualifiées selon les cas de « *professionnelles* » ou de « *non professionnelles* ».

1. SITUATIONS NE RELEVANT PAS EN PRINCIPE DE L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE

1.1. MANDATS SYNDICAUX

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

1.2. MANDATS ELECTIFS

1.2.1. Mandats de représentation professionnelle

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

1.2.2. Mandats de représentation territoriale

Les mandats électifs exécutés auprès des collectivités territoriales ne constituent pas une activité professionnelle. Ils ne font donc pas obstacle au versement des prestations, dès lors que leurs titulaires remplissent les conditions d'attribution des allocations, et spécialement celle relative à la recherche effective et permanente d'un emploi.

Les élus locaux bénéficient de l'intégralité de leur indemnisation au titre de l'assurance chômage sans qu'il soit tenu compte des sommes qu'ils peuvent recevoir à l'occasion de l'exercice de leur mandat, à

l'exception des présidents ou vice-présidents des conseils généraux ou régionaux, ainsi que des maires des villes d'au moins 100 000 habitants. Ceux-ci voient leur situation examinée en application des règles de cumul de l'ARE avec une rémunération, afin notamment de tenir compte de l'indemnité qu'ils reçoivent en contrepartie de l'exercice effectif de leur fonction. Cette indemnité est fixée par référence aux traitements correspondant à l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique, et est soumise à l'impôt sur le revenu.

1.2.3. Mandats de représentation nationale

L'exécution de mandats parlementaires ne constitue pas une activité professionnelle mais elle est considérée comme incompatible avec la perception des allocations de chômage, en raison de l'indisponibilité du parlementaire pour être à la recherche effective et permanente d'un emploi.

1.3. ACTIVITES BENEVOLES

L'article L. 5425-8 du code du travail dispose que « *tout demandeur d'emploi peut exercer une activité bénévole. Cette activité ne peut s'accomplir chez un précédent employeur, ni se substituer à un emploi salarié, et doit rester compatible avec l'obligation de recherche d'emploi. L'exercice d'une activité bénévole n'est pas considéré comme un motif légitime pour écarter l'application des dispositions prévues par l'article L. 5426-2* » du code du travail (relatif au contrôle de la recherche d'emploi).

En effet, par nature, l'activité bénévole n'est pas professionnelle, elle s'apparente à une forme partielle d'utilisation des loisirs et s'exerce, généralement, dans le domaine culturel, sportif ou social. Il s'ensuit que l'exercice d'une activité bénévole, caractérisée par l'absence de rémunération et la faible importance du temps consacré, est compatible avec le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à condition que le salarié privé d'emploi continue de satisfaire à l'obligation d'être à la recherche effective et permanente d'un emploi (Règlement annexé au décret n° 2019-797 du 27 juillet 2019, art. 4 b)).

L'article L. 5425-8 du code du travail précisant que l'activité bénévole ne peut s'effectuer chez un précédent employeur, ni se substituer à un emploi salarié, il s'ensuit qu'est toujours considérée comme professionnelle :

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

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

1.4. CHEFS ET DIRIGEANTS D'ENTREPRISE MISE EN SOMMEIL

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

La cessation temporaire d'activité d'une entreprise est portée à la connaissance des tiers par déclaration faite au Centre de formalités des entreprises (CFE) compétent et donne lieu à une inscription modificative au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers (C. com., art. R. 123-1 et sv.). La production d'un extrait K bis ou d'un certificat délivré par la chambre de métiers permet d'attester que le chef ou dirigeant d'entreprise n'exerce plus d'activité à ce titre.

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

1.5. GERANTS DE SOCIÉTÉS CIVILES DE LOCATION

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

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

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

L'objet très particulier de ces sociétés concernant la gestion du patrimoine de ses associés et la faible activité développée par leurs dirigeants conduisent à considérer que l'exercice du mandat ne caractérise pas l'exercice d'une activité professionnelle.

1.6. INSCRIPTION A UN ORDRE PROFESSIONNEL SANS EXERCICE EFFECTIF DE LA PROFESSION

L'inscription à un ordre professionnel, lorsqu'elle ne s'accompagne pas de l'exercice effectif de la profession en cause, n'est pas considérée comme l'exercice d'une activité professionnelle.

1.7. AIDANT FAMILIAL

Les activités liées à l'entraide familiale, dès lors qu'elles ne sont pas salariées, sont considérées comme non professionnelles.

Ainsi, à titre d'exemple, l'article R. 245-7 du code de l'action sociale et des familles définit l'aidant familial de la façon suivante :

« Est considéré comme un aidant familial, pour l'application de l'article L. 245-12, le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle la personne handicapée a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de la personne handicapée, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de l'article L. 245-3 du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide ».

L'aidant familial non salarié est considéré comme n'exerçant pas d'activité professionnelle.

Toutefois, la reconnaissance de la qualité de salarié peut intervenir après un examen au cas par cas des éléments de fait pouvant démontrer que l'activité s'exerce dans des conditions dépassant l'entraide familiale (Circ. Unédic n° 2006-03 du 24/01/2006).

À noter : Le statut d'aidant familial est distinct juridiquement de celui de proche aidant prévu par le code du travail (art. L. 3142-16 à L. 3142-27 et D. 3142-7 à D. 3142-13) et le code de la sécurité sociale (art. L. 168-8 à L. 168-16, D. 168-11 à D. 168-18). L'activité de proche aidant consiste à s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Le statut de proche aidant est exercé dans le cadre d'un congé lorsque la personne est titulaire d'un contrat de travail. Cette activité est indemnisée par la sécurité sociale depuis le 1^{er} octobre 2020, au titre de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA), en application de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019, art. 68 II 3° et V et du décret n° 2020-1208 du 1^{er} octobre 2020.

Comme pour le statut d'aidant familial, celui de proche aidant ne donne pas lieu à cumul dans la mesure où il est prévu que :

- ▶ les indemnités servies aux demandeurs d'emploi ne sont pas dues au titre des jours indemnisés par l'AJPA (c. séc. soc. art. D. 168-15).
- ▶ l'AJPA n'est pas cumulable avec les indemnités servies aux demandeurs d'emploi (c. séc. soc. L. 168-10).

2. SITUATIONS NECESSITANT UN EXAMEN DES CIRCONSTANCES POUR CARACTERISER L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE

2.1. ACTIVITE DE LOCATION DE CHAMBRES D'HOTES

L'article 21 de la loi n° 2006-437 du 14 avril 2006 et le décret n° 2007-1173 du 3 août 2007 (c. tourisme, art. L. 324-1 et sv.) définissent l'activité de location de chambres d'hôtes mentionnée à l'article L. 324-3 du code du tourisme comme « des chambres meublées situées chez l'habitant en vue d'accueillir des touristes, à titre onéreux, pour une ou plusieurs nuitées, assorties de prestations ». Cette activité doit faire l'objet d'une déclaration en mairie.

Si cette activité est exercée de façon habituelle, avec recherche de profit, elle constitue une activité professionnelle et doit donner lieu à inscription au Registre du commerce et des sociétés (RCS) après immatriculation auprès de Centre de formalités des entreprises CFE, y compris pour les micro-entreprises.

En revanche, si l'activité de chambres d'hôtes est exercée de façon accessoire, en complément d'une activité professionnelle habituelle, elle ne donne pas lieu à inscription au RCS. Dans cette hypothèse, il n'y a pas lieu de considérer qu'il s'agit de l'exercice d'une activité professionnelle.

En tout état de cause, l'activité de loueur de chambre d'hôte constitue une activité professionnelle, dès lors que le revenu procuré par cette activité excède 13 % du PASS (5 347,68 € en 2021). Dans ce cas, elle doit donner lieu à affiliation au régime social des travailleurs non salariés. En cas de revenu inférieur, il n'y a pas d'obligation d'affiliation (C. sec. soc., art. L. 613-1).

2.2. ACTIVITE DE LOUEUR DE LOCAUX D'HABITATION MEUBLES OU DE BIENS MEUBLES

L'activité de loueur en meublé est exercée à titre professionnel lorsqu'au moins l'une des trois conditions suivantes est remplie (CGI, art. 155, IV) :

- ▶ un membre du foyer fiscal au moins est inscrit au registre du commerce et des sociétés en qualité de loueur professionnel ;
- ▶ les recettes annuelles retirées de cette activité excèdent 23 000 € ;
- ▶ les recettes excèdent les revenus du foyer fiscal soumis à l'impôt sur le revenu dans les catégories des traitements et salaires au sens de l'article 79 du CGI (y compris les pensions et rentes viagères ainsi que les revenus des gérants et associés mentionnés à l'article 62 du CGI), des bénéficiaires industriels et commerciaux autres que ceux tirés de l'activité de location meublée, des bénéficiaires agricoles et des bénéficiaires non commerciaux.

L'activité de loueur de biens meublés (location de voiture, par exemple) est considérée comme professionnelle dès lors que les recettes annuelles excèdent 20 % du PASS, soit 8 227,2 € en 2021.

En tout état de cause, ces activités, lorsqu'elles constituent l'exercice d'une activité professionnelle non salariée, peuvent donner lieu à l'attribution des aides à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE ou cumul ARE/rémunération).

Les rémunérations issues de ces activités professionnelles sont donc à prendre en compte dans le cadre de la mise en œuvre des règles de cumul de l'ARE avec une rémunération professionnelle non salariée, permettant le calcul du nombre mensuel de jours indemnisables au titre de l'ARE.

2.3. EXERCICE D'UN MANDAT DANS UNE SOCIETE

Administrateurs, membres du conseil de surveillance et représentants permanents de sociétés anonymes

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

Il en va différemment s'il est constaté qu'une personne, investie de plusieurs mandats, y consacre un temps important. Dans ce cas, l'activité est professionnelle. De même, l'administrateur ou le membre du conseil de surveillance, ainsi que le représentant permanent, qui accomplit une mission ou un mandat, dans les conditions prévues par les articles L. 225-46 et L. 225-84 du code de commerce, donnant lieu à rémunération, doit être considéré comme ayant repris une activité professionnelle. Dans ce cas, la prise en charge est examinée au titre des activités professionnelles non salariées (Fiche 8).

Dirigeants de société

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

Ce n'est pas la qualité de dirigeant, en tant que telle, qui établit le caractère professionnel de l'activité, mais son exercice. En effet, il a été jugé que le mandat de gérant de SARL ne constituait pas l'exercice d'une activité professionnelle au sens de la réglementation de l'assurance chômage, dès lors que la société ne développait aucune activité en l'absence de marché (Cass. soc. 10/10/1990, n° pourvoi 88-19.888/K,

Bull. civ. V, n° 456, page 276 - Cass. soc. 10/11/1998, n° pourvoi G96-22.103, Bull. civ. V 1998, n° 488, page 365), l'intéressé ayant démontré qu'il effectuait toujours des actes positifs et répétés de recherche d'emploi.

Il est donc nécessaire de vérifier que la société a une activité effective pour connaître avec exactitude la situation de son dirigeant ; à défaut, la situation est celle des chefs et dirigeants d'entreprise mises en sommeil (point 1.4).

Activités exercées au service d'un conjoint

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

Toutefois, la reconnaissance d'un contrat de travail entre membres d'une même famille peut intervenir, après examen au cas par cas, des éléments de fait pouvant démontrer que l'activité s'exerce dans des conditions dépassant l'entraide familiale ou les obligations conjugales (Circ. Unédic n° 2006-03 du 24/01/2006).

Le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs du chef d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale, quelle que soit sa forme, qui y exerce de manière régulière une activité professionnelle, doit opter pour l'un des trois statuts suivants :

- ▶ conjoint collaborateur : il exerce une activité professionnelle régulière dans l'entreprise sans percevoir de rémunération et sans avoir la qualité d'associé (C. com., art. R. 121-1). A défaut d'exercice d'une activité professionnelle, le bénéfice de l'ARE n'est pas remis en cause par ce statut, sous réserve que l'intéressé n'exerce pas une autre activité professionnelle salariée ou non salariée par ailleurs ;
- ▶ conjoint salarié : comme tout salarié, il est titulaire d'un contrat de travail. Son activité a un caractère professionnel ;
- ▶ conjoint associé : ce statut est ouvert au conjoint du chef d'entreprise qui détient une participation dans la société. Quand il opte pour ce statut, le conjoint est soumis à titre personnel et obligatoire aux régimes des travailleurs indépendants non agricoles, sous réserve de ne pas relever du régime général des salariés (C. sec. soc., art. L. 611-1, L. 661-1, al. 1 et R. 241-2). Il dispose d'un certain nombre de parts sociales, lui ouvrant droit à la perception de bénéfices. Il peut être rémunéré ou non, selon qu'il exerce ou non une activité professionnelle au sein de la société.

Le chef d'entreprise mentionne le statut choisi par son conjoint aux organismes habilités à enregistrer l'immatriculation de l'entreprise (centre de formalités des entreprises ou Urssaf en cas d'option pour le statut salarié). A compter du 1^{er} janvier 2020, à défaut de déclaration du statut choisi, le chef d'entreprise est réputé avoir déclaré que ce statut est celui de conjoint salarié (Loi n° 2019-486 du 22/05/2019, art. 8 - C. com, art. L. 121-4).

2.4. RADIATION TARDIVE DU REGISTRE DU COMMERCE OU DU REPERTOIRE DES METIERS

La situation des personnes qui déclarent avoir cessé définitivement leur activité, mais qui sont toujours inscrites au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers sans qu'aucune radiation n'ait été effectuée, doit être examinée au cas par cas.

A défaut de chiffre d'affaires ou de recettes ou de déclaration de chiffre d'affaires ou de revenus au cours d'une période d'au moins deux années civiles consécutives, un travailleur indépendant est présumé ne plus exercer d'activité professionnelle justifiant son affiliation à la sécurité sociale. Dans

ce cas, sa radiation peut être décidée par l'organisme de sécurité sociale dont il relève après que l'intéressé a été informé de cette éventualité, sauf opposition de sa part dans un délai fixé par décret (C. sec. soc., art. L. 613-4).

Registre du commerce et des sociétés

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

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

A cet effet, tous documents comptables, attestations bancaires et toutes déclarations, qui auraient été produits auprès des services fiscaux et des organismes sociaux, notamment les URSSAF, peuvent être réclamés aux intéressés.

Au regard de ces éléments, la date à laquelle l'activité a réellement cessé pourra être déterminée.

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

En principe, la publicité effective de la perte du mandat permet de considérer qu'ils n'exercent aucune activité professionnelle.

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

Le cas des mandataires de société familiale doit faire l'objet d'une attention particulière. S'il apparaît que le mandat a effectivement pris fin, l'intéressé est considéré comme n'exerçant aucune activité professionnelle.

Répertoire des métiers

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

2.5. CHEFS ET DIRIGEANTS D'ENTREPRISE FAISANT L'OBJET D'UNE PROCEDURE DE SAUVEGARDE, DE REDRESSEMENT OU DE LIQUIDATION JUDICIAIRE

La situation des chefs d'entreprise et des dirigeants de société faisant l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, doit être examinée en fonction de la procédure en cours et de la poursuite de l'activité.

La procédure de sauvegarde

Cette procédure est destinée à faciliter la réorganisation de l'entreprise afin de permettre la poursuite de l'activité économique (C. com., art. L. 620-1).

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

Toutefois, « *l'administration de l'entreprise est assurée par son dirigeant* » (C. com., art. L. 622-1).

En conséquence, la situation des chefs d'entreprise et des dirigeants de société faisant l'objet d'une procédure de sauvegarde constitue l'exercice d'une activité professionnelle.

La procédure de redressement judiciaire

Cette procédure est destinée à permettre la poursuite de l'activité de l'entreprise, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif (C. com., art. L. 631-1).

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

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

En conséquence, tous documents faisant état des modalités selon lesquelles le chef d'entreprise ou le dirigeant de société participe à l'administration et à la gestion de l'entreprise, notamment la copie du jugement prononçant l'ouverture de la procédure, peuvent permettre d'attester ou non de l'exercice d'une activité professionnelle.

La liquidation judiciaire

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

L'intéressé étant dessaisi de ses prérogatives, il n'exerce plus d'activité professionnelle.

3. SITUATIONS CONSIDEREES COMME ACTIVITES PROFESSIONNELLES

3.1. INSCRIPTION AU REGISTRE DU COMMERCE ET DES SOCIETES

L'inscription au registre du commerce et des sociétés (RCS) concerne les personnes morales (SARL, société anonyme, entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée - EURL, etc.) et les personnes physiques dont l'activité professionnelle consiste en des actes de commerce, y compris les micro-entrepreneurs.

En principe, l'inscription au RCS constitue l'exercice d'une activité professionnelle non salariée, pouvant être attestée par la production d'un extrait K bis.

Il convient de tenir compte de la date de début d'activité inscrite sur l'extrait du registre du commerce et des sociétés.

3.2. TITULAIRES D'UN CONTRAT D'APPUI AU PROJET D'ENTREPRISE

Le contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) résulte des articles L. 127-1 et suivants du code de commerce. Le CAPE est défini comme « *le contrat par lequel une personne morale s'oblige à fournir, par les moyens dont elle dispose, une aide particulière et continue à une personne physique, non salariée à temps complet, qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique* ».

La période passée en CAPE constitue l'exercice d'une activité professionnelle non salariée, pouvant donner lieu à la perception éventuelle de rémunérations.

Dans certains cas, la période passée en CAPE donne lieu à la conclusion d'un contrat de travail ; dans ce cas, les règles applicables sont celles du cumul avec une rémunération salariée (Fiche 7).

3.3. SALAIRES ASSOCIES D'UNE COOPERATIVE D'ACTIVITE ET D'EMPLOI

Les missions et le fonctionnement des coopératives d'activité et d'emploi (CAE) et le statut d'entrepreneur salarié sont définis aux articles L. 7331-1 et suivants du code du travail.

L'entrepreneur est une personne physique qui crée et développe une activité économique en bénéficiant d'un accompagnement individualisé et de services mutualisés mis en œuvre par la coopérative en vue d'en devenir associé, dans le cadre d'un contrat de travail (en principe, un CDI) (C. trav., art. L. 7331-1 et L. 7331-2).

L'entrepreneur salarié conclut avec la coopérative un contrat, établi par écrit, comportant les mentions obligatoires prévues à l'article L. 7331-2 du code du travail, notamment le montant de la part fixe et les modalités de calcul de la part variable de sa rémunération.

Dans un délai maximal de 3 ans à compter de la conclusion du contrat avec la coopérative, l'entrepreneur salarié devient associé de la coopérative d'activité et d'emploi. Ce délai est minoré, le cas échéant, de la durée du contrat d'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique prévu à l'article L. 127-1 du code de commerce ou de tout autre contrat conclu entre les parties. Le contrat prend fin si l'entrepreneur salarié ne devient pas associé avant ce délai.

Les règles de cumul de l'ARE avec une rémunération issue d'une activité salariée sont applicables.

La rémunération de l'entrepreneur salarié est fixée par l'article L. 7332-3 du code du travail.