

CIRCULAIRE n° 2017-20 du 24 juillet 2017

Direction des Affaires Juridiques
INSZ-DAJ

Convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Objet

Transmission de 14 fiches techniques relatives aux nouvelles règles d'indemnisation du chômage prévues par la convention du 14 avril 2017 et ses textes associés.

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

CIRCULAIRE n° 2017-20 du 24 juillet 2017

Direction des Affaires Juridiques

Convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Résumé

Afin de garantir une plus grande égalité de traitement entre allocataires et de tenir compte des transformations du marché du travail, la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage adapte les règles de détermination de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Cette adaptation s'appuie sur des modalités de décompte des périodes d'emploi correspondant davantage aux périodes travaillées quelle que soit la forme de l'emploi ; l'instauration de la notion de « jours travaillés » permet d'uniformiser le calcul du montant de l'allocation versée aux travailleurs privés d'emploi, quels que soient la nature et la durée des contrats perdus.

Par ailleurs, la convention du 14 avril 2017 redéfinit les conditions d'indemnisation des seniors pour tenir compte de l'allongement des carrières lié au report de l'âge légal de départ à la retraite et pour répondre à leurs besoins de reconversion.

D'autres mesures plus techniques sont prévues et présentées dans la circulaire jointe.

Une augmentation exceptionnelle et temporaire de 0,05 % de la part patronale des contributions est prévue au plus pour la durée de la convention. Elle fait l'objet d'une circulaire distincte.

Cette convention, conclue pour trois ans, entre en vigueur le 1^{er} octobre 2017 pour ce qui concerne les contributions d'assurance chômage et, pour l'essentiel des autres mesures, au 1^{er} novembre 2017.

CIRCULAIRE n° 2017-20 du 24 juillet 2017

Direction des Affaires Juridiques

Convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

En préambule de leur accord, les partenaires sociaux ont rappelé le caractère paritaire, obligatoire et contributif du régime d'assurance chômage, ainsi que son rôle fondamental pour les assurés et les entreprises affiliées et, plus largement, pour le fonctionnement du marché du travail et l'économie française, constituant à ce titre un stabilisateur économique et un amortisseur social.

Le protocole d'accord du 28 mars 2017 modifie les règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi afin de les rendre plus équitables et plus incitatives à une reprise d'emploi rapide et durable ; dans le même temps, il engage plusieurs mesures qui permettent le désendettement de l'Assurance chômage par une plus juste répartition des charges qui pèsent sur elle.

La convention du 14 avril 2017, adoptée par le Medef, la CPME et l'U2P pour les organisations d'employeurs et par la CFDT, la CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC pour les organisations de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, a été agréée par arrêté ministériel du 4 mai 2017 (JO du 6 mai).

Cette convention consacre le principe selon lequel le nombre de jours travaillés dans la période d'affiliation permet désormais de vérifier que la condition minimale d'affiliation est atteinte et de déterminer la durée d'indemnisation et le salaire journalier de référence.

Ce principe vise à garantir des droits équivalents aux allocataires ayant réalisé des temps identiques en volume de travail à rémunérations et contributions égales, et ce quelle que soit la nature de leur contrat de travail ou la répartition dans le temps des périodes travaillées. Ce nouveau mode de calcul du droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) a pour objectif de supprimer les disparités, en termes de durée d'indemnisation et de salaire journalier de référence, qui étaient constatées entre les salariés titulaires de contrats de travail très courts alternant périodes d'emploi et de chômage, et les autres salariés, se retrouvant en situation de chômage à la suite de relations contractuelles plus permanentes.

Cette notion de jours travaillés permet de décompter au titre de l'affiliation, selon des modalités communes à tous les allocataires, un maximum de 5 jours travaillés par période d'emploi couvrant une semaine civile complète. Lorsque la période d'emploi couvre partiellement une semaine civile, le nombre de jours travaillés retenus au titre de l'affiliation correspond au nombre de jours de la période d'emploi, dans la limite de 5 jours travaillés.

Ces règles, propres à l'Assurance chômage, garantissent ainsi un décompte des périodes d'emploi au plus près des jours effectivement travaillés, pour assurer une équité d'indemnisation entre les allocataires.

Par ailleurs, en cohérence avec la jurisprudence observée en matière de décompte des périodes d'emploi, les périodes n'ayant donné lieu à aucune cotisation comme les congés sabbatiques, les congés sans solde ou les périodes de disponibilité dans la fonction publique ne sont plus retenues comme des périodes d'affiliation.

Pour autant, naturellement, toute heure ou jour donnant lieu à rémunération est pris en compte dans le calcul du salaire de référence permettant de déterminer le montant de l'allocation journalière, indépendamment des modalités de décompte pour vérifier la condition d'affiliation et déterminer la durée d'indemnisation.

Le principe de l'indemnisation par l'Assurance chômage continue ainsi de reposer sur la proportionnalité :

- ▶ entre d'une part, rémunération perçue et montant de l'allocation ;
- ▶ et d'autre part, entre durée des emplois perdus et durée de l'indemnisation.

Le changement de détermination de l'affiliation ne remet pas en cause le fait que les allocations sont versées sur une base calendaire. A cet effet, les jours travaillés retenus dans le cadre de la recherche de l'affiliation sont convertis en jours calendaires et la durée minimale d'indemnisation demeure fixée à 122 jours calendaires.

Parallèlement à cette réforme, les partenaires sociaux signataires de l'accord du 28 mars 2017 invitent les secteurs professionnels les plus concernés par le recours aux contrats très courts à engager des négociations pour identifier les raisons du recours aux contrats courts et trouver des solutions en termes d'organisation du travail, avec pour objectif de limiter la précarité de l'emploi. Les organisations syndicales et patronales de ces secteurs pourront ainsi réguler le recours aux CDD d'usage.

L'autre mesure sur laquelle les partenaires sociaux se sont accordés illustre la volonté d'adapter l'indemnisation des seniors au recul de l'âge légal de départ en retraite et à les aider à se former pour sortir du chômage lorsqu'ils s'y trouvent.

A ce titre :

- ▶ les seniors de 50 à 54 ans inclus pourront voir leur compte personnel formation (CPF) crédité des heures nécessaires à leur projet de formation, dans la limite de 500 heures ;
- ▶ la durée de travail permettant d'ouvrir un droit ARE est recherchée sur 36 mois au lieu de 28 mois à partir de 53 ans au lieu de 50 ans, à la fin du contrat de travail ;
- ▶ la durée maximale de l'indemnisation est fixée selon deux tranches d'âge : 30 mois pour les personnes âgées de 53 à 54 ans à la fin du contrat de travail occasionnant l'ouverture du droit ; 36 mois pour les personnes âgées d'au moins 55 ans ;
- ▶ dans l'optique de favoriser la formation, les demandeurs d'emploi de 53 et 54 ans peuvent voir, sous certaines conditions, la durée maximale de 30 mois prolongée de la durée de leur indemnisation au titre de l'ARE-formation, sans pouvoir dépasser 36 mois.

D'autres modifications ont été introduites dans la convention du 14 avril 2017, pour l'essentiel :

- ▶ la durée maximale du différé d'indemnisation spécifique est désormais limitée à 150 jours ; de plus le diviseur des sommes retenues dans son assiette, est indexé sur l'évolution du plafond de cotisations au régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale ;
- ▶ les salariés intérimaires voient désormais leurs conditions d'indemnisation déterminées selon le règlement général, à l'exception, le cas échéant, des modalités relatives aux différés d'indemnisation ;
- ▶ les différés d'indemnisation ainsi que le délai d'attente s'appliquent désormais aux créateurs ou repreneurs d'entreprise comme à tout allocataire ;
- ▶ les modalités de cumul de l'ARE avec les rémunérations issues d'une activité professionnelle non salariée sont adaptées dans une optique de simplification et dans le but de réduire le risque de versement d'indus ;

- ▶ une contribution exceptionnelle temporaire est instaurée pour la durée au plus de la convention, la part patronale des contributions d'assurance chômage est augmentée de 0,05 % ;
- ▶ la modulation de la part patronale des contributions est restreinte aux seuls CDD d'usage de moins de 3 mois.

Les dispositions de la convention du 14 avril 2017 entre progressivement en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2017, du 1^{er} novembre 2017 puis du 1^{er} janvier 2018 (fiche 14).

Les 14 fiches techniques ci-jointes exposent de façon détaillée les nouvelles règles issues de la convention du 14 avril 2017.

Vincent DESTIVAL



Directeur général

Pièces jointes

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

Unédic

Pièce jointe n° 1



Fiches techniques

FICHES TECHNIQUES

SOMMAIRE GENERAL

FICHE 1 Conditions d'attribution	page 1
FICHE 2 Détermination de l'allocation journalière	page 37
FICHE 3 Durée d'indemnisation	page 59
FICHE 4 Point de départ de l'indemnisation	page 77
FICHE 5 Paiement de l'allocation	page 96
FICHE 6 Droits rechargeables à l'allocation d'aide au retour à l'emploi	page 104
FICHE 7 Cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec les rémunérations procurées par une activité professionnelle salariée	page 146
FICHE 8 Aides à la création ou à la reprise d'entreprise	page 155
ANNEXE AUX FICHES 7 ET 8 Notion d'activité professionnelle	page 173
FICHE 9 L'allocation d'aide au retour à l'emploi versée au cours d'une formation	page 182
FICHE 10 Périodes de suspension du contrat de travail et disponibilités des trois fonctions publiques	page 186
FICHE 11 Activités professionnelles non déclarées	page 212
FICHE 12 Prestations indues	page 215
FICHE 13 Demande d'allocations et information du salarié privé d'emploi	page 225
FICHE 14 Entrée en vigueur	page 235

FICHE 1

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

SOMMAIRE

1. CONDITION D’AFFILIATION.....	Page 3
1.1 FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL PRISE EN CONSIDERATION	4
1.2 DUREE D’AFFILIATION REQUISE.....	5
1.2.1 Nombre d’heures travaillées ou de jours travaillés requis	5
1.2.1.1 Notion de jours travaillés	5
1.2.1.2 Condition d’affiliation requise pour l’ouverture des droits (RG. 14/04/2017, art. 3 et 29)	6
1.2.1.3 Condition d’affiliation requise pour le rechargement à l’épuisement des droits (RG. 14/04/2017, art. 28)	7
1.2.2 Modalités de décompte des jours travaillés (RG 14/04/2017, art. 3)	7
1.2.2.1 Principes	7
1.2.2.2 Modalités de décompte des jours travaillés	7
1.2.2.2.1 Modalités de décompte en présence de périodes de suspension du contrat de travail	10
1.2.2.2.2 Modalités de décompte en présence d’actions de formation	11
1.2.3 Plafonnement mensuel de la durée d’affiliation	11
2. CONDITION DE RECHERCHE D’EMPLOI	Page 12
2.1. LA DEFINITION ET L’ACTUALISATION DU PPAE.....	12
2.2. LES PERSONNES QUI ACCOMPLISSENT UNE ACTION DE FORMATION INSCRITE DANS LEUR PPAE	13
3. CONDITION D’APTITUDE PHYSIQUE.....	Page 13
4. CONDITION D’AGE.....	Page 13
4.1 AGE LEGAL D’ACCES A LA RETRAITE AU SENS DU 1° DE L’ARTICLE L. 5421-4 DU CODE DU TRAVAIL.....	14
4.1.1 Âge légal d’accès à la retraite	14
4.1.2 Durée d’assurance nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein	14
4.2 AGE DE DEPART A LA RETRAITE A TAUX PLEIN QUELLE QUE SOIT LA DUREE D’ASSURANCE	15
4.3 REGIMES PARTICULIERS	17

5. CONDITION DE NON-CUMUL DE L'ALLOCATION AVEC CERTAINES PENSIONS DE RETRAITE.....	Page 17
5.1 PERCEPTION D'UNE RETRAITE ANTICIPEE	17
5.1.1 Titulaires d'une carrière longue	17
5.1.2 Travailleurs handicapés	18
5.2 AUTRES CAS DE RETRAITE VISES.....	18
5.2.1 Titulaires d'une incapacité permanente	18
5.2.2 Titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité	18
5.2.3 Travailleurs victimes de l'amiante	18
6. CONDITION DE CHOMAGE INVOLONTAIRE	Page 19
6.1 CESSATIONS DE CONTRAT DE TRAVAIL A L'ORIGINE D'UN CHOMAGE INVOLONTAIRE	20
6.1.1 Licenciement	20
6.1.2 Rupture conventionnelle du contrat de travail au sens des articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail	20
6.1.3 Fin de contrat à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou fin de contrat de mission	21
6.1.3.1 Fin de contrat à durée déterminée	21
6.1.3.2 Fin de contrat de mission	22
6.1.4 Rupture anticipée du contrat à durée déterminée ou du contrat de mission, à l'initiative de l'employeur	22
6.1.5 Démissions considérées comme légitimes	22
6.1.6 Rupture du contrat de travail pour cause économique	28
6.1.7 Fin du contrat de travail à retenir pour l'appréciation de la condition relative au chômage involontaire	29
6.2 CHOMAGE VOLONTAIRE	32
6.2.1 Saisine de l'instance paritaire	32
6.2.2 Délai de 121 jours de chômage non indemnisé	32
6.2.2.1 Ouverture des droits	32
6.2.2.2 Reprise du paiement de l'allocation	34
6.2.2.3 Rechargement des droits	35
6.2.3 Appréciation de l'instance paritaire	35
6.2.4 Point de départ du versement de l'allocation	35
7. CONDITION DE RESIDENCE SUR LE TERRITOIRE RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DE L'ASSURANCE CHOMAGE.....	Page 36

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 durée d'affiliation prévue à l'article 3 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, et de l'ensemble des conditions d'attribution de ce revenu de remplacement, prévues à l'article 4 du règlement général annexé à cette convention.

Afin d'assurer l'équité de l'indemnisation pour tous les demandeurs d'emploi et de s'adapter aux évolutions du marché du travail d'aujourd'hui, les partenaires sociaux signataires de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, ont décidé de l'adaptation de la modalité de décompte des jours pris en compte dans l'affiliation, reposant à présent sur le nombre de jours travaillés ou d'heures travaillées. Antérieurement fixée à 122 jours ou 610 heures, la condition d'affiliation dont doit justifier le demandeur d'emploi est désormais fixée à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées, permettant ainsi de décompter les périodes d'emploi au plus près de leur réalité et ainsi de façon plus équitable entre allocataires.

A noter : La condition d'affiliation de 88 jours travaillés correspond à l'adaptation de l'ancienne condition de 122 jours calendaires en tenant compte des nouvelles modalités de décompte de la durée d'affiliation précisée dans la présente fiche.

Les conditions d'attribution sont les suivantes :

- justifier d'une durée d'affiliation de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au cours d'une période de référence de 28 ou 36 mois selon l'âge du demandeur d'emploi, sauf en cas de rechargement des droits (Fiche 6, point 1.) ;
- être inscrit comme demandeur d'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 ;
- être à la recherche effective et permanente d'un emploi ;
- 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 la dernière activité professionnelle salariée ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière, dans la période de référence, 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, départements d'outre-mer et collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon).

1. CONDITION D'AFFILIATION

La condition d'affiliation requise est recherchée au cours d'une période de référence dont le terme est la fin du contrat de travail à la suite de laquelle le salarié privé d'emploi s'est inscrit comme demandeur d'emploi ou s'est actualisé (lorsque la demande d'allocations est déposée postérieurement à l'IDE).

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 28 ou 36 mois selon l'âge du demandeur d'emploi.

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 (RG 14/04/2017, art. 3 §1^{er}).

Elle doit se situer dans les 12 mois précédant la veille de l'inscription comme demandeur d'emploi ou, si la personne est déjà inscrite, et dans certaines conditions, la veille de l'actualisation précédant la demande d'allocation (RG. 14/04/2017, art. 7 § 1^{er}).

La convention du 14 avril 2017 adapte le terme du délai de 12 mois. Cette adaptation s'explique par le souhait d'éviter les situations conduisant au versement de trop perçus. Le terme du délai de 12 mois est ainsi fixé à la veille de l'actualisation (c'est-à-dire la veille du dernier jour du mois civil actualisé) précédant la demande d'allocation lorsque le demandeur d'emploi a réalisé le dépôt de sa demande d'allocation postérieurement à son inscription comme demandeur d'emploi et s'est actualisé au moins une fois conformément à l'obligation résultant de l'article R. 5411-17 du code du travail.

Dans ces deux hypothèses, la fin de contrat prise en considération est en principe la dernière précédant le terme du délai de 12 mois susvisé (RG. 14/04/2017, art. 8 al. 1). Lorsqu'au titre de cette dernière fin de contrat de travail, le salarié ne peut justifier des conditions d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, une fin de contrat de travail antérieure située dans le délai de 12 mois est étudiée (RG. 14/04/2017, art. 8 al. 2).

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 général et ayant empêché la personne de s'inscrire. Il s'agit des situations suivantes :

- 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 ;
- 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 ;
- 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, de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif.
Au sens de l'article L. 120-1 du code du service national, le service civique peut prendre les formes suivantes : engagement de service civique, volontariat de service civique, volontariat international en administration, volontariat international en entreprise, volontariat de solidarité internationale (contrat de volontariat de solidarité internationale et service volontaire européen) ;
- des périodes de stage de formation professionnelle continue visée aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail ;
- 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 ;

- 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 ;
- 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 ;
- des périodes de congé pour la création d'entreprise ou de congé sabbatique obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 3142-105 à L. 3142-107, L. 3142-28 à L. 3142-30 et L. 3142-119 4° du code du travail ;
- de la durée des missions confiées par suffrage au titre d'un mandat électif, politique ou syndical exclusif d'un contrat de travail ;
- des périodes de versement du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant visée à l'article L. 531-1 du code de la sécurité sociale, suite à une fin de contrat de travail ;
- des périodes de congé d'enseignement ou de recherche obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 6322-53 à L. 6322-58 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- des périodes de versement de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale suite à une fin de contrat de travail ;
- des périodes de congé de présence parentale obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 1225-62 et L. 1225-63 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- 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 ;
- 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 5 alinéa 1^{er} de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 3 ans ;
- 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 ;
- des périodes durant lesquelles l'intéressé a créé ou repris une entreprise. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 2 ans.

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

Afin d'assurer l'équité de l'indemnisation pour tous les demandeurs d'emploi et de s'adapter aux évolutions du marché du travail, la convention relative à l'assurance chômage du 14 avril 2017 adapte les modalités de décompte des périodes d'emploi reposant dorénavant sur les jours travaillés ou heures travaillées permettant de vérifier si la condition d'affiliation est remplie.

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. Permettant de décompter les périodes d'emploi au plus près de leur réalité, elle vise à garantir la plus grande équité entre allocataires. Elle n'entraîne pas de changement pour tous les salariés dont la période d'emploi est au moins égale à une semaine civile. Dans ce cas, 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.

Les jours travaillés sont décomptés selon les modalités prévues à l'article 3 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 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 peuvent plus être prises en compte au titre de la durée d'affiliation (RG. 14/04/2017, art. 3 § 3). C'est notamment le cas de certaines périodes de suspension du contrat de travail telles que le congé sabbatique, le congé sans solde ou la période de mise en disponibilité (Fiche 1, point 1.2.2.2.1.).

1.2.1.2 Condition d'affiliation requise pour l'ouverture des droits (RG. 14/04/2017, art. 3 et 29)

Dans le cadre d'une ouverture de droits, 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 :

- 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 28 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).

Plusieurs remarques doivent être formulées :

- Tout d'abord, afin de favoriser l'accès au régime d'assurance chômage, la recherche de l'affiliation s'effectue en jours travaillés ou en heures travaillées, selon le plus favorable de ces deux modes de décompte, lors d'une ouverture de droits. En d'autres termes, dès lors que le demandeur d'emploi justifie, soit de 88 jours travaillés, soit de 610 heures travaillées, un droit peut lui être ouvert sous réserve de la justification des autres conditions explicitées dans la présente fiche.

Toutefois, 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 qui est déterminée sur la seule base des jours travaillés (Fiche 3, point 1).

- 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 par la réglementation, soit 122 jours calendaires (RG 14/04/2017, art. 9§1^{er}, Fiche 3, point 1.2.1.). En conséquence, afin de garantir l'égalité de traitement entre allocataires, le salaire journalier de référence est adapté, il est affecté d'un coefficient (RG 14/04/2017, art. 13 al. 2, Fiche 2, point 3.1.2.)
- 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 (RG. 14/04/2017, art. 5).

1.2.1.3 Condition d'affiliation requise pour le rechargement à l'épuisement des droits (RG. 14/04/2017, art. 28)

A la date d'épuisement des droits, l'allocataire bénéficie, s'il en remplit les conditions, du rechargement de ses droits conformément aux dispositions de l'article R. 5422-2 I du code du travail (RG. 14/04/2017, art. 28 ; C. trav., art. R. 5422-2 I, dans sa rédaction issue du décret n°2014-670 du 24 juin 2014 ; Fiche 6, point 1). Ce rechargement est donc automatique dès lors que certaines conditions sont remplies.

L'allocataire doit notamment justifier d'au moins 150 heures travaillées au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date d'épuisement de ses droits. Ainsi, dès lors que le droit ouvert est épuisé et qu'un volume d'heures travaillées atteint le seuil de 150 heures, alors le rechargement est notifié. La réglementation ne fixe pas de plafond d'heures pour le bénéfice du rechargement. Ainsi, si l'allocataire remplit la condition d'affiliation visée à l'article 3 du règlement général, soit 610 heures travaillées, un rechargement lui est notifié, de la même façon.

Cette durée minimale d'affiliation est recherchée dans les 28 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 28 ou 36 mois, et postérieures à la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits initiale (droit épuisé).

Par ailleurs, lorsque la condition d'affiliation minimale de 150 heures est remplie, sans qu'il ne soit justifié d'au moins 21 jours travaillés, la durée d'indemnisation est, dans ce cas, portée à la durée minimale d'indemnisation en cas de rechargement, soit 30 jours calendaires (Fiche 6, point 3.2.1.).

1.2.2 Modalités de décompte des jours travaillés (RG 14/04/2017, 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 (Dir. Unédic n° 35-94 du 20/10/1994).

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).

1.2.2.2 Modalités de décompte des jours travaillés

Afin d'assurer l'équité de l'indemnisation pour tous les demandeurs d'emploi et de s'adapter aux réalités du marché du travail d'aujourd'hui, l'article 3 §2 du règlement général adapte la modalité de décompte de la durée d'affiliation à présent exprimée en jours travaillés.

Cette nouvelle modalité permet un décompte 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 aux articles L. 3121-20 et L. 3121-21 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.

Lorsque la période d'emploi excède une semaine civile, chaque semaine est décomptée à hauteur de 5 jours par semaine civile.

Lorsque la période d'emploi est inférieure à une semaine civile, le nombre de jours travaillés par semaine civile correspondant au nombre de jours travaillés considérés, dans la limite de 5 jours.

Par ailleurs, conformément à l'article 3 du règlement général et pour respecter le plafond fixé par les partenaires sociaux :

- 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 ;
- le dernier jour du mois de février est décompté pour un seul jour travaillé lorsqu'il est retenu au titre de l'affiliation ;
- 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 prises en compte dans le salaire de référence, tel que défini aux articles 11 et suivants du règlement général annexé à la convention relative à l'assurance chômage du 14 avril 2017, servant à la détermination de l'allocation journalière (Fiche 2, point 2.1.1.).

Ainsi, par l'adaptation de la modalité de décompte des périodes d'emploi au plus près de la réalité du marché du travail, la nouvelle réglementation garantit l'équité entre allocataires en termes de jours travaillés et ainsi de durées d'indemnisation en résultant. Les rémunérations afférentes à l'ensemble des périodes sont prises en compte dans la détermination de l'allocation mais sur un nombre de jours indemnisables répondant à des modalités de décompte homogènes.

En conséquence, compte tenu de la durée des périodes de référence affiliation de 28 ou 36 mois 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 de jours maximum retenu 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 sont désormais régis par les dispositions du règlement général annexé à la convention relative à l'assurance chômage du 14 avril 2017. 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...) ;
- Ces modalités de décompte des jours travaillés sont également applicables dans le cadre de l'examen des conditions d'attribution du contrat de sécurisation professionnelle (Convention CSP du 26.01.2015, art. 2 a))

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 général, 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, de congé parental d'éducation, de congé individuel 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.

Ainsi, si ces périodes de suspension peuvent être considérées comme des périodes d'emploi prises en compte dans l'appréciation de l'affiliation, elles ne peuvent l'être que dans la limite de 5 jours travaillés par semaine civile. En effet, les modalités de décompte s'appliquent en l'espèce et ne peuvent conduire à des situations de dépassement des plafonds et limites prévus à l'article 3 du règlement général. C'est pourquoi, 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 (cf. point 1.2.2.2.) est retenu à hauteur de 7 heures travaillées. Ces 7 heures travaillées correspondent à la durée légale de travail fixée par l'article L. 3121-27 du code du travail divisée par 5 jours travaillés.

Exemple 4 : 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 représentent les jours couverts par une ou des périodes d'emploi, les cases en orange 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 (RG. 14/04/2017, art. 3 §3 al. 2 à 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).
- En outre, l'article 3 §3 du règlement général exclut certaines périodes de suspension qui, n'ayant été ni rémunérées, ni indemnisées, ne peuvent être assimilées à des périodes d'emploi et, en conséquence, retenues au titre de la durée d'affiliation : 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 ;
- des congés sans solde et assimilés lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du Code du travail ;
- des périodes de disponibilité, dans les conditions prévues par les dispositions statutaires des trois fonctions publiques (RG. 14/04/2017, art. 3§3 al. 4 et 6§2).

1.2.2.2 Modalités de décompte en présence d'actions de formation

Aux termes de l'article 3 §3 dernier alinéa du règlement général, les actions de formation des 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 1.2.2.1., à raison de 7 heures par jour de formation (RG. 14/04/2017, art. 3 al. 7).

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 alinéa 4 du règlement général, cette limite est fixée, sur une base mensuelle, à 260 heures.

En effet, aux termes de la disposition susvisée, 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 5 : 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.

$260 / 30,42 \times 14 = 119,66$, 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 affiliation 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

La réglementation d'assurance chômage pose comme principe essentiel à l'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, l'inscription comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi et la recherche effective et permanente d'un emploi (RG. 14/04/2017, art. 4 a) et b)).

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, le cas échéant, par tout autre organisme participant au service public de l'emploi. 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 (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) et évoluent périodiquement, après trois, six et douze mois d'inscription (C. trav., art. L. 5411-6-3, al. 2 et suivants).

Les sanctions attachées au non-respect de cette obligation ne constituent pas une mesure d'application aux termes de l'article L. 5422-20 du code du travail. En conséquence, elles ne relèvent pas de la compétence des partenaires sociaux mais du législateur.

Aux termes de la loi, plusieurs situations entraînent ainsi 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 3° 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° ; Circ. DGEFP n° 2008-18 du 5 novembre 2008, point 38), sauf à justifier d'un motif légitime pour le faire (C. trav., art. L. 5412-1 2° ; Circ. DGEFP n° 2008-18 du 5 novembre 2008, point 36). A défaut, il peut être sanctionné par une radiation (C. trav., art. L. 5412-1) allant de deux à six mois (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 deux à six mois, ou de façon définitive (C. trav., art. R. 5426-3, R. 5412-4).

2.2 LES PERSONNES QUI ACCOMPLISSENT UNE ACTION DE FORMATION INSCRITE DANS LEUR PPAE

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.

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).

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 ; RG. 14/04/2017, 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.

Sur le montant de l'allocation journalière en cas de perception d'une pension d'invalidité : voir fiche 2, point 5.2.

4. CONDITION D'ÂGE

L'article 4 c) du règlement général 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 ÂGE LEGAL D'ACCES A LA RETRAITE AU SENS DU 1^o 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 Âge 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 décembre 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 général 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^o 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 août 2003), la durée d'assurance et des périodes reconnues équivalentes pour bénéficier d'une retraite à taux plein est de :

- 164 trimestres validés pour les assurés nés en 1952 ;
- 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 ÂGE 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 général 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 selon la progressivité suivante :

- 65 ans et 9 mois pour les assurés nés en 1952 ;
- 66 ans et 2 mois pour les assurés nés en 1953 ;
- 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	Âge minimum de départ à la retraite	Âge d'obtention de la retraite à taux plein quel que soit le nombre de trimestres
Né en 1952	164	60 ans et 9 mois	65 ans et 9 mois
Né en 1953	165	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois
Né en 1954	165	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois
Né en 1955			
Né en 1956	166		
Né en 1957			
Né en 1958			
Né en 1959	167		
Né en 1960			
Né en 1961			
Né en 1962	168		
Né en 1963			
Né en 1964		62 ans	67 ans
Né en 1965	169		
Né en 1966			
Né en 1967			
Né en 1968	170		
Né en 1969			
Né en 1970			
Né en 1971	171		
Né en 1972			
Né en 1973	172		

4.3 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 général annexé à la convention du 14 avril 2017 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 personnel de prévention de la pénibilité ;
- 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 général est considérée comme remplie.

5.1 PERCEPTION D'UNE RETRAITE ANTICIPEE

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 (Fiche 1, 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.

5.2.2 Titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité

L'article L.161-17-4 du code de la sécurité sociale permet aux salariés titulaires d'un compte 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 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.

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 des allocations d'assurance chômage.

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 droit 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 comme principe essentiel 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 ; RG. 14/04/2017, art. 1er, 2 et 4).

Le chômage est involontaire lorsque la rupture du contrat de travail n'est pas du fait du salarié.

Ce principe résulte de l'article L. 5422-1 du code du travail et est intégré par les partenaires sociaux interprofessionnels dans la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage (*art 2§1^{er}*).

L'article 2 du règlement général 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, d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, d'une fin de contrat de travail à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou de contrat de mission, d'une rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou d'un contrat de mission, à l'initiative de l'employeur, d'une démission considérée comme légitime, dans les conditions fixées par un accord d'application, d'une rupture de contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail.

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 (*RG 14.04.2017, art. 1, 2, 4 e), 25§2 a), 26, 28, 29*).

Toutefois, l'article 4 e) du règlement général 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 (Fiche 1, point 6.1.7.).

En outre, afin d'adapter cette condition à certaines circonstances exceptionnelles, les partenaires sociaux ont prévu que, dans certaines situations limitativement énumérées, certains départs volontaires soient considérés comme légitimes, leur survenance ne constituant alors jamais une situation de chômage volontaire (Fiche 1, point 6.1.5.).

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.).

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.

6.1.2 Rupture conventionnelle du contrat de travail 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.

La signature de la convention de rupture fait courir le délai de rétractation de 15 jours, au cours duquel chacune des parties peut revenir sur sa décision. Il s'agit d'un délai calendaire, qui démarre au lendemain du jour de la signature de la convention et se termine au 15^e jour. La demande d'homologation ne peut être formulée qu'à l'issue du délai de rétractation, soit au lendemain de la fin de ce délai.

S'agissant des salariés protégés, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Cette autorisation, qui est donnée selon les règles habituelles (C. trav., art. L. 2411-3 sv.), vaut homologation. L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande.

Dès lors que le dossier est complet, la DIRECCTE adresse à chaque partie un accusé de réception, précisant la date d'arrivée de la demande, la date à laquelle le délai d'instruction expire et la mention qu'à défaut de décision dans le délai d'instruction, l'homologation est réputée acquise (Circ. DGT n° 2008-11 du 22/07/2008 et n° 2009-04 du 17/03/2009).

La DIRECCTE notifie sa décision par écrit à chacune des parties, qu'il s'agisse d'une acceptation ou d'un refus, dans le délai d'instruction qui lui est imparti. A défaut de réponse dans ce délai, l'homologation est réputée acquise (C. trav., art. L. 1237-14 al.2.).

En cas de décision implicite d'homologation, chaque partie a la possibilité de demander par écrit, qu'une attestation implicite d'homologation lui soit délivrée.

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.

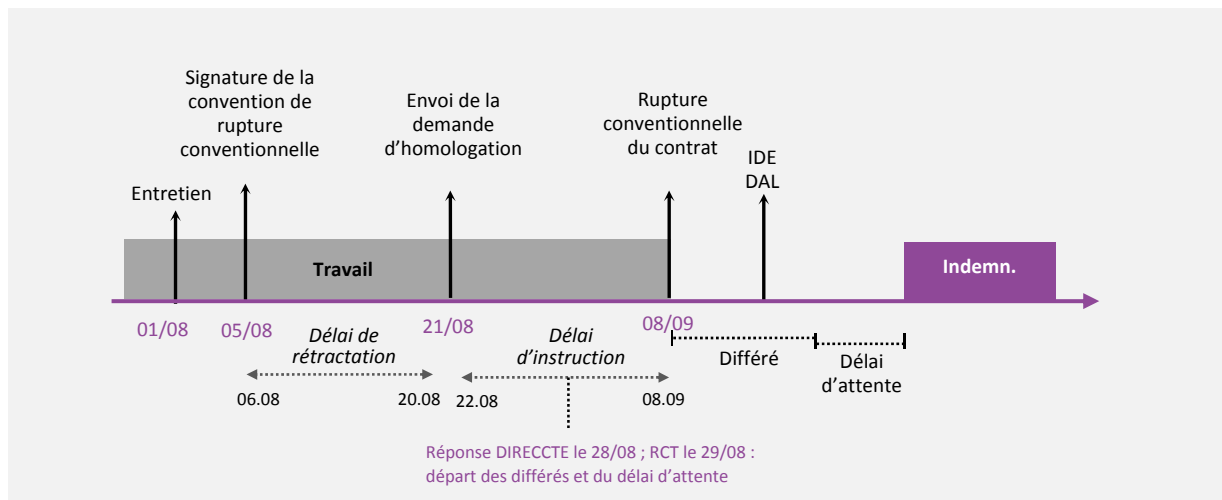
Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, la date de rupture du contrat de travail déterminée par la convention de rupture conventionnelle, correspond à la date de fin de contrat.

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 de chômage involontaire.

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 le chômage d'involontaire.

Exemple 6 : rupture conventionnelle et examen des droits



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

6.1.3.1 Fin de contrat à durée déterminée

La fin de contrat à durée déterminée a, du point de vue de l'indemnisation du chômage, les mêmes effets qu'un licenciement.

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.

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. Il en va de même lorsque la résiliation du contrat d'apprentissage intervient sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou sur décision du conseil de prud'hommes (C. trav., art. L. 6222-18).

Enfin, l'article 6 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 a ajouté au contrat à durée déterminée de droit commun, un contrat à objet défini d'une durée comprise entre 18 et 36 mois, destiné aux 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 deux 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.

6.1.3.2 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 indemnisable par l'assurance chômage au titre du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017, exception faite des dispositions de l'annexe V annexée au règlement général annexé à la convention susvisée.

6.1.4 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. 5/03/2014 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.

6.1.5 Démissions considérées comme légitimes

L'accord d'application n° 14 prévoit aujourd'hui quinze cas où la démission est considérée comme légitime. Les partenaires sociaux ont en outre consacré un nouveau cas de démission légitime lors de la signature de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage (*cas n° 2, Acc. d'appli. n° 14 du 14/04/2017, chap. 1er § 1er b*)).

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 (Acc. d'appli. n° 14 du 14/04/2017, chap. 1er § 1er 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 (Acc. d'appli. n° 14 du 14/04/2017, chap. 1er § 1er 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 (Acc. d'appli. n° 14 du 14/04/2017, chap. 1er § 1er 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 deux 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 (Acc. d'appli. n° 14 du 14/04/2017, chap. 1er § 1er 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 deux 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 (Acc. d'appli. n° 14 du 14/04/2017, chap. 1er § 1er 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 : Démission d'un contrat aidé (Acc. d'appli. n° 14 du 14/04/2017, chap. 1er § 2)

S'agissant d'une part des :

- contrats d'insertion par l'activité ;
- contrats emploi jeunes ;

est réputée légitime, la démission intervenue pour exercer un nouvel emploi ou suivre une action de formation.

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.

Cas n° 7 : Démission pour non-paiement des salaires (Acc. d'appli. n° 14 du 14/04/2017, chap. 2 § 1)

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° 8 : Démission d'un salarié victime d'actes délictueux dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail (Acc. d'appli. n° 14 du 14/04/2017, chap. 2 § 2)

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° 9 : Démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de violences conjugales (Acc. d'appli. n° 14 du 14/04/2017, chap. 2 § 3)

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° 10 : 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.) ou à une fin de contrat de travail à durée déterminée n'ayant pas donné lieu à inscription comme demandeur d'emploi (Acc. d'appli. n° 14 du 14/04/2017, chap. 2 § 4)

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 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.

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

Un salarié est licencié de la société A et dispensé d'effectuer son préavis. Au cours de celui-ci, il retrouve un emploi au sein de la société B et ne s'inscrit pas sur la liste des demandeurs d'emploi. Il met fin volontairement à ce dernier emploi dans une période n'excédant pas 65 jours travaillés, puis s'inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.

⇒ La démission est réputée légitime et la condition de chômage involontaire est remplie.

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

Un salarié licencié retrouve un emploi dans la société B après la fin de son préavis au sein de la société A, mais sans s'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. Il met fin volontairement à son nouvel emploi dans un délai de 65 jours travaillés à compter de son embauche.

⇒ La démission est réputée légitime et la condition de chômage involontaire est remplie.

Cas n° 11 : Démission d'un salarié justifiant d'une période totalisant 3 années d'affiliation continue, motivée par une embauche à laquelle l'employeur met fin dans un délai de 65 jours travaillés (Acc. d'appli. n° 14 du 14/04/2017, chap. 2 § 5)

Les personnes justifiant de 3 années d'affiliation continue au régime d'assurance chômage (RG. 14/04/2017, art. 3) 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 chômage involontaire.

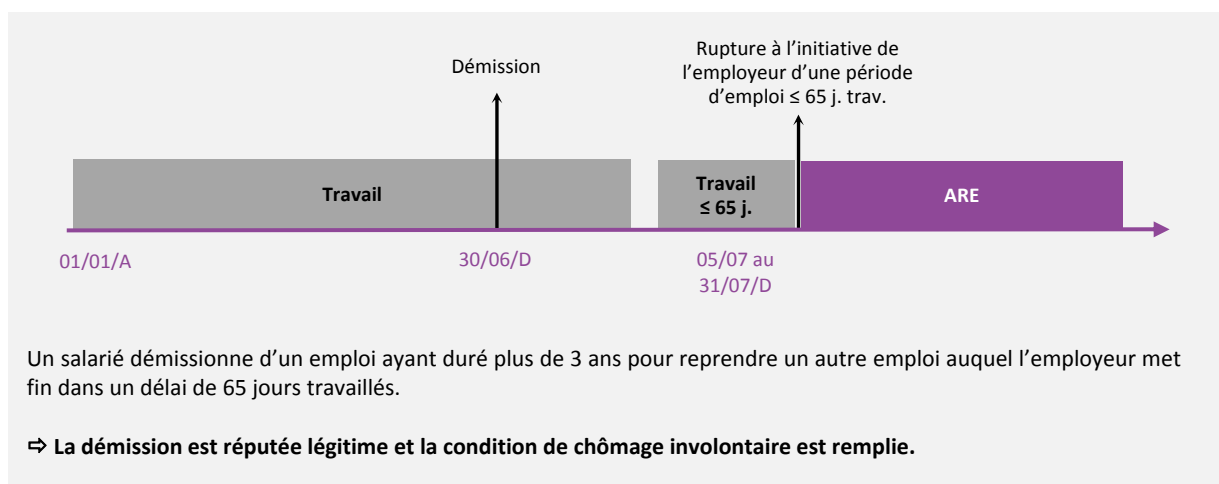
La condition de 3 années d'affiliation consécutives s'apprécie à la date de fin du contrat de travail résultant de la démission.

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



Cas n° 12 : 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 » (Acc. d'appli. n° 14 du 14/04/2017, chap. 2 § 6)

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 et suivants 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'accord d'application n° 14 ne s'applique pas.

Cas n° 13 : Démission d'un journaliste consécutive à l'une des situations énoncées à l'article L. 7112-5 du code du travail (Acc. d'appli. n° 14 du 14/04/2017, chap. 2 § 7)

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° 14 : Démission d'un salarié pour conclure un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-10 du code du service national, un ou plusieurs contrats de volontariat de solidarité internationale ou associatifs, pour une ou plusieurs missions de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif (Acc. d'appli. n° 14 du 14/04/2017, chap. 2 § 8)

Les contrats ou missions de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif doivent avoir une durée continue minimale d'un an.

Cette disposition s'applique également lorsque la mission a été interrompue avant l'expiration de la durée minimale d'engagement prévue initialement pour la forme de service civique retenue ou de la durée minimale continue d'un an d'engagement prévue initialement par le contrat de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif.

Cas n° 15 : Démission d'un salarié pour créer ou reprendre une entreprise (Acc. d'appli. n° 14 du 14/04/2017, chap. 2 § 9)

L'activité créée ou reprise doit avoir donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi (immatriculation au répertoire des métiers, déclaration au centre de formalités des entreprises, 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 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 général annexé à la convention du 14 avril 2017.

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'un 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 judiciaire 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'accord d'application n° 14 du 14 avril 2017 (plus particulièrement : démission intervenue pour cause de non-paiement des salaires (Acc. d'appli. n° 14 du 14/04/2017, chap. 2 § 1er) ; 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 (Acc. d'appli. n° 14 du 14/04/2017, chap. 2 § 2)).

Par ailleurs, le § 1^{er} de l'accord d'application n° 12 du 14 avril 2017 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 (Fiche 1, point 6.2.).

6.1.6 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 premier alinéa ».

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 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 général 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.

6.1.7 Fin du contrat de travail à retenir pour l'appréciation de la condition relative au chômage involontaire

L'article 4 e) du règlement général 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 la dernière dans le temps par rapport à l'inscription comme demandeur d'emploi. Ainsi, si elle correspond à l'un des cas de cessation involontaire du contrat de travail visés à l'article 2 du règlement général, le chômage qui s'ensuit est involontaire.

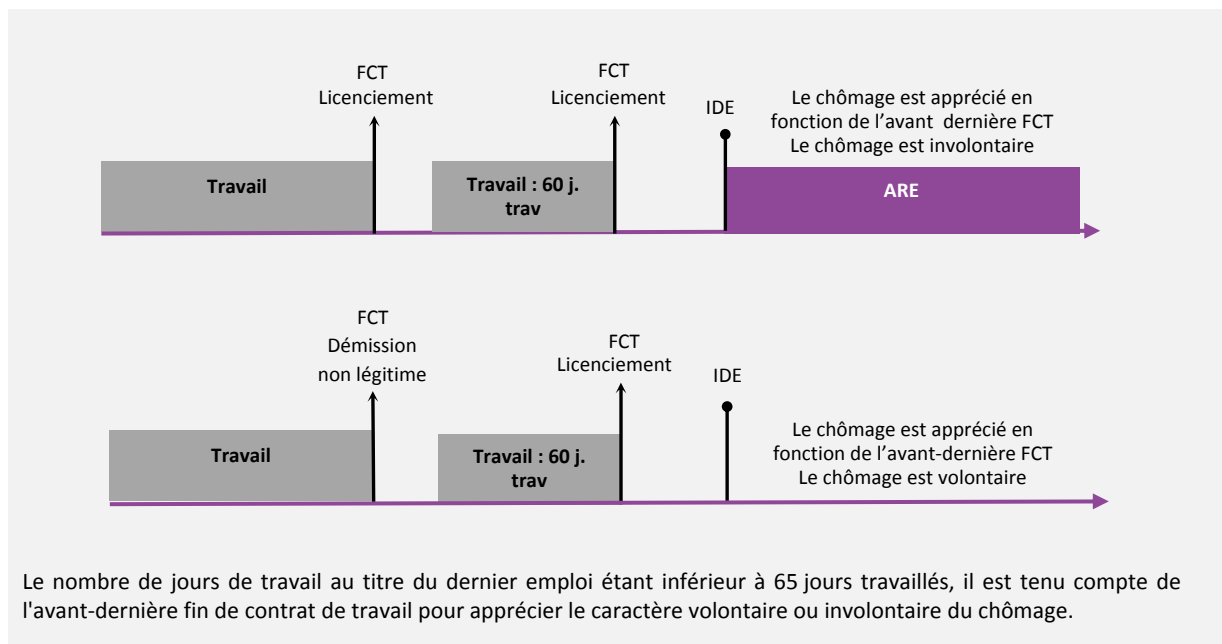
Toutefois, si l'intéressé a quitté volontairement un emploi précédent, la rupture du contrat de travail correspondant à cet emploi sera retenue pour l'appréciation du caractère volontaire ou involontaire du chômage, si moins de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées sont totalisés postérieurement 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'accord d'application n° 14).

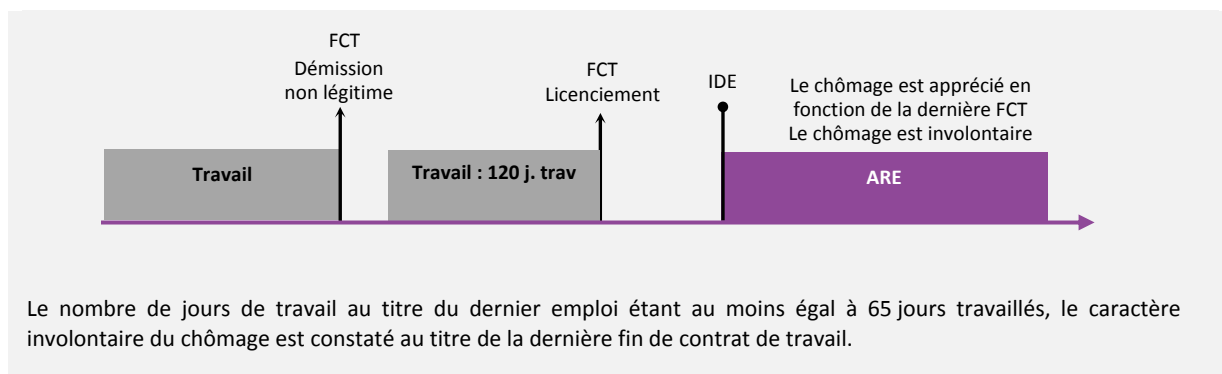
Pour la recherche des 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées :

- 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'accord d'application n° 21 pris pour l'interprétation de l'article 4 e) du règlement général, au titre des périodes d'activité professionnelle salariée postérieures au départ volontaire.

Exemple 10 : Fin de contrat à retenir pour l'appréciation de la condition de chômage involontaire



Exemple 11 : Fin de contrat à retenir pour l'appréciation de la condition de chômage involontaire



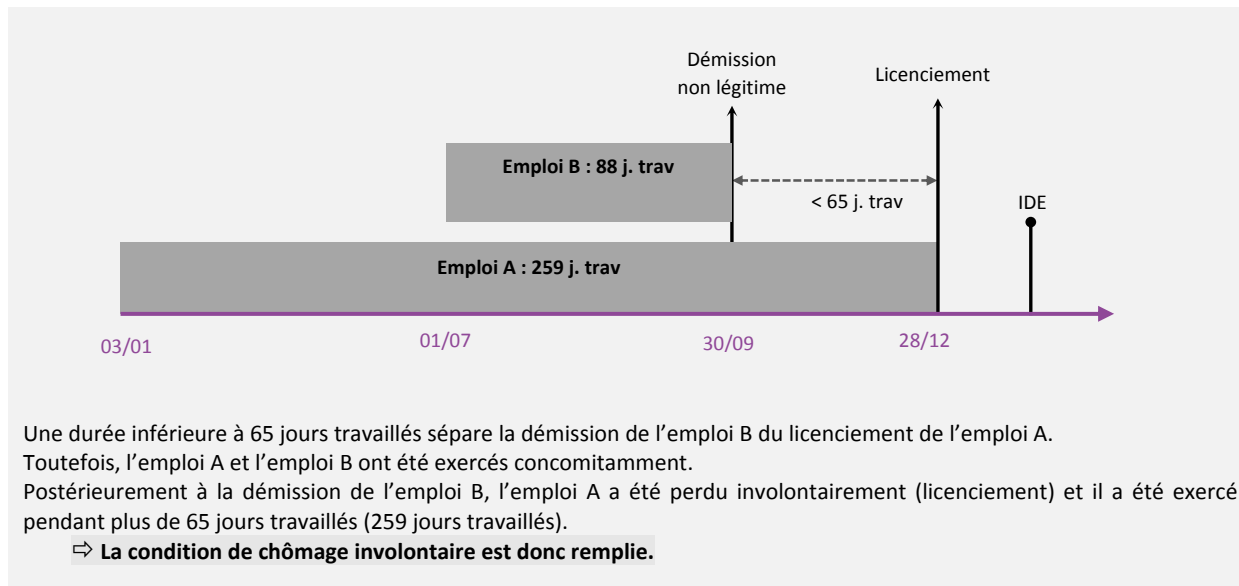
Les dispositions de l'article 4 e) du règlement général doivent toutefois recevoir une application particulière dans l'hypothèse où l'intéressé se trouve dans une situation de cumul d'emplois.

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 général, 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) ;
- les conditions d'attribution de l'ARE sont par ailleurs également satisfaites conformément aux articles 3 et 4 du règlement général.

Exemple 12 : 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 (Fiche 6, point 1.3. ; RG. 14/04 /2017, art. 26 §2, alinéa 4).

6.2 CHOMAGE VOLONTAIRE

A l'exception des cas visés au point 6.1.5 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, l'accord d'application n°12 § 1^{er} 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).

6.2.1 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 général 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 le règlement général subordonne l'ouverture d'une période d'indemnisation, à l'exception de celle prévue à l'article 4 e) du règlement général (Acc. d'appli. n° 12 du 14/04/2017, § 1er b)).

6.2.2 Délai de 121 jours de chômage non indemnisé

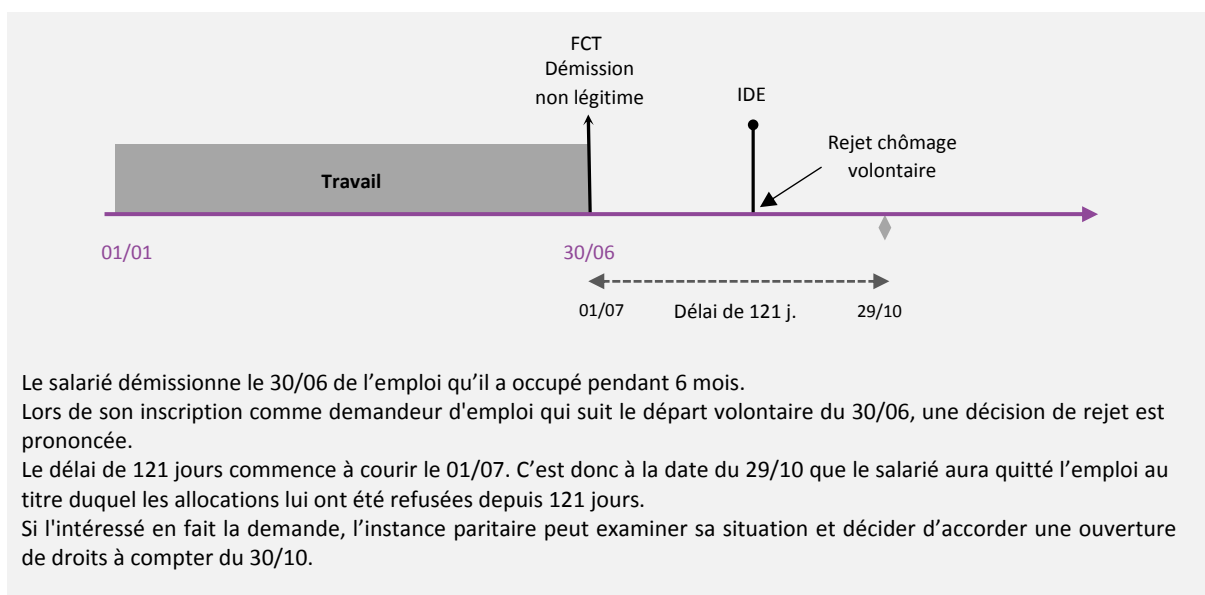
L'intéressé doit avoir quitté l'emploi au titre duquel les allocations lui ont été refusées depuis au moins 121 jours (ouverture des droits et reprise du paiement de l'allocation) ou avoir épuisé ses droits depuis au moins 121 jours lorsqu'il s'agit d'un rechargement des droits (Acc. d'appli. n° 12 du 14/04/2017, § 1er a)).

6.2.2.1 Ouverture des droits

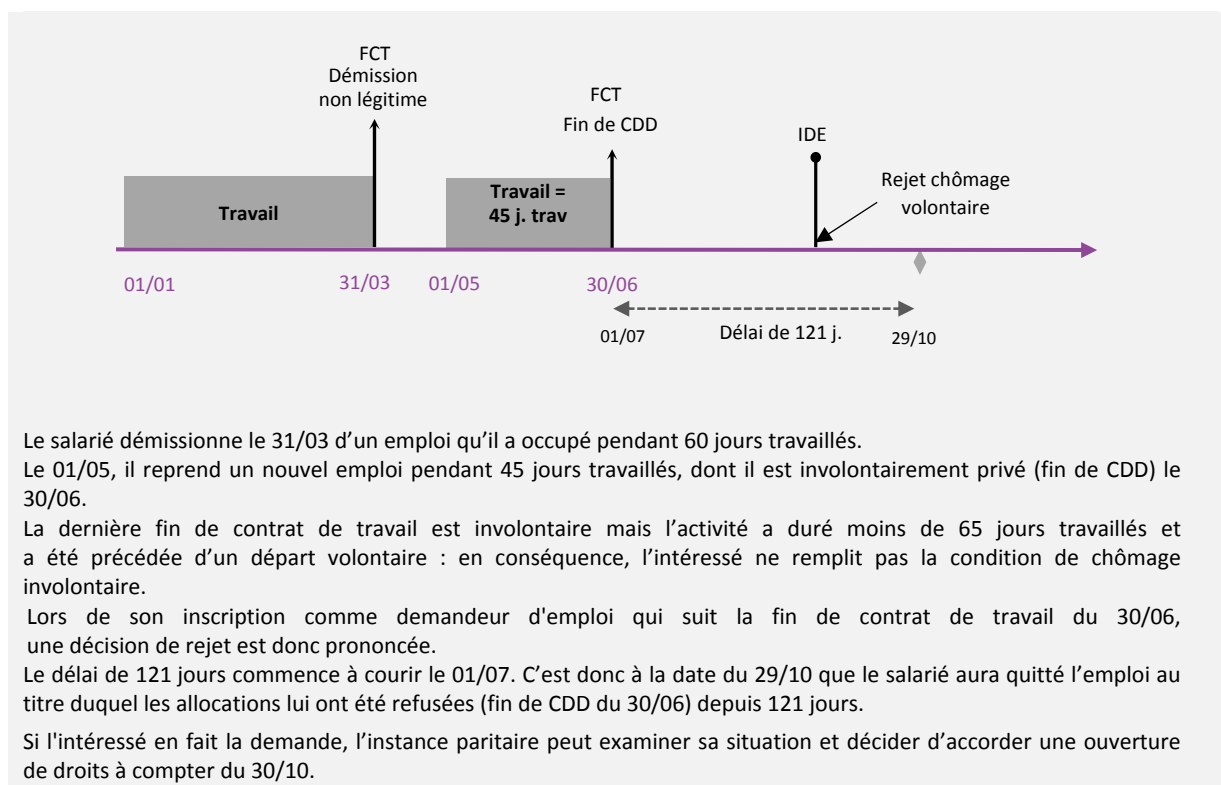
A compter du 122^{ième} jour, le salarié s'étant vu refuser les allocations au titre d'un départ volontaire peut solliciter une ouverture de droit auprès de l'instance paritaire.

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 13 : Ouverture de droits par l'instance paritaire au terme du délai de 121 jours (1)



Exemple 14 : Ouverture de droits par l'instance paritaire au terme du délai de 121 jours (2)



Le délai de 121 jours est allongé des périodes indemnisées au titre des allocations journalières de sécurité sociale d'une durée au moins égale à 21 jours consécutifs.

6.2.2.2 Reprise du paiement de l'allocation

Tout droit à l'allocation ouvert est servi jusqu'à son épuisement. En conséquence, le salarié qui a cessé de bénéficier du service de l'ARE alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée peut bénéficier d'une reprise de ses droits, c'est-à-dire du reliquat de ses droits non utilisés, s'il en remplit les conditions (RG. 14/04/2017, art. 26 § 1er).

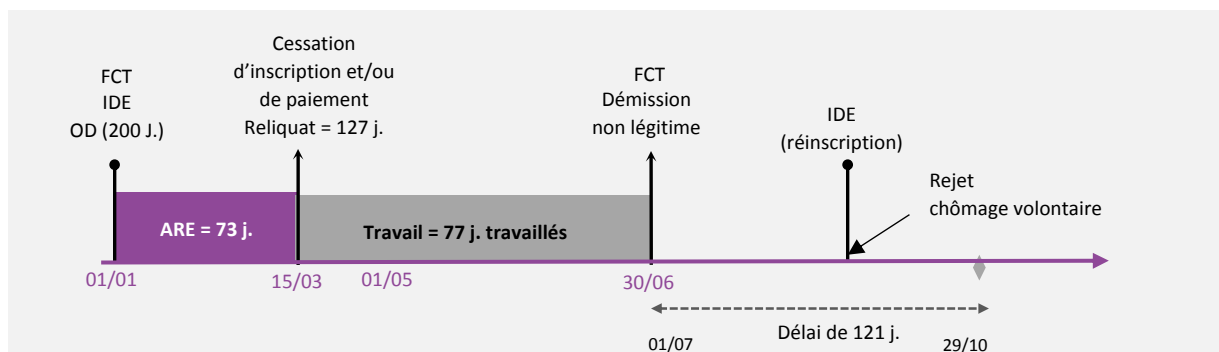
L'une des conditions de la reprise du paiement est le caractère involontaire du chômage. Elle s'applique dès lors qu'un salarié justifie avoir travaillé au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées. Un départ volontaire ne fait pas obstacle à une reprise du paiement tant que le salarié privé d'emploi ne justifie pas de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées (RG. 14/04/2017, art. 26 § 1er ; 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 (RG. 14/04/2017, 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 allocations journalières de sécurité sociale d'une durée au moins égale à 21 jours consécutifs.

Exemple 15 : Reprise de droits par l'instance paritaire au terme du délai de 121 jours



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

Après 73 jours d'indemnisation, il reprend le 15/03 une activité salariée dont il démissionne le 30/06 après 77 jours travaillés.

Il se réinscrit comme demandeur d'emploi après son départ volontaire du 30/06. Il dispose de 127 jours de reliquat de droits mais ne peut toutefois bénéficier d'une reprise de paiement, en raison du caractère volontaire du chômage. En effet, le départ volontaire s'y oppose dans la mesure où l'intéressé justifie de plus de 65 jours travaillés (77 j. trav > 65 j. trav).

Le délai de 121 jours commence à courir le 01/07.

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

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.

6.2.2.3 Rechargement des droits

L'article R. 5422-2 du code du travail pose le principe selon lequel, à la date d'épuisement des droits, l'allocataire peut bénéficier d'un rechargement de ses droits s'il justifie d'au moins 150 heures travaillées au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date de fin des droits (RG. 14/04/2017, art. 28 ; C. trav. art. R. 5422-2 I, dans sa rédaction issue du décret n°2014-670 du 24 juin 2014 ; Fiche 6, point 1.).

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.

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 allocations journalières de sécurité sociale d'une durée au moins égale à 21 jours consécutifs.

6.2.3 Appréciation de l'instance paritaire

L'objectif poursuivi par l'accord d'application n°12 § 1^{er} 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.

6.2.4 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 6.2.2.2. 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 à l'actualisation précédant le dépôt de la demande d'allocations (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 allocations 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 à l'actualisation précédant le dépôt de la demande d'allocations.

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, aux départements d'outre-mer (hors Mayotte) et aux collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et 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 5 de la convention du 14 avril 2017, 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 (art. R. 111-2 du code de la sécurité sociale).

Il peut toutefois être maintenu pendant trois mois maximum en cas d'inscription comme demandeur d'emploi dans un pays membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou en Suisse, en application de l'article 64 du règlement CE n° 883/2004 (Circ. Unédic n° 2010-23 du 17/12/2010).

FICHE 2

DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE

SOMMAIRE

1. PERIODE DE REFERENCE CALCUL	Page 39
1.1 DUREE DE LA PERIODE DE REFERENCE CALCUL	39
1.2 DETERMINATION DE LA PERIODE DE REFERENCE CALCUL	40
1.2.1 Principe	40
1.2.2 Exceptions	40
2. SALAIRE DE REFERENCE	Page 41
2.1. PRINCIPE	41
2.1.1 Rémunérations se rapportant à la période de référence calcul	42
2.1.2 Rémunérations trouvant leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail	43
2.1.3 Rémunérations correspondant à la rémunération habituelle du salarié	44
2.1.3.1 Exclusion des périodes de suspension du contrat de travail	44
2.1.3.2 Modalités de prise en compte des variations de rémunération	44
2.2. EXCEPTION : SALAIRE DE REFERENCE ETABLI A PARTIR DE REMUNERATIONS RECONSTITUEES	45
2.3 PLAFONNEMENT DU SALAIRE DE REFERENCE	46
3. SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE	Page 47
3.1 PRINCIPE	47
3.2 CAS PARTICULIER : CALCUL DU SJR ADAPTE EN CAS D'ATTEINTE DE LA CONDITION D'AFFILIATION UNIQUEMENT EN HEURES	48
4. DETERMINATION DU MONTANT BRUT DE L'ALLOCATION	Page 50
4.1 SALARIES QUI TRAVAILLAIENT A TEMPS PLEIN	50
4.2 SALARIES QUI TRAVAILLAIENT A TEMPS PARTIEL	51
5. CUMUL DE L'ARE AVEC UN AUTRE REVENU DE REMPLACEMENT	Page 52
5.1 CUMUL DE L'ARE AVEC UN AVANTAGE DE VIEILLESSE	52
5.1.1 Avantages de vieillesse et autres revenus de remplacement à caractère viager	52
5.1.2 Pensions militaires	53

5.2 CUMUL DE L'ARE AVEC UNE PENSION D'INVALIDITE.....	53
5.2.1 Principes	53
5.2.2 Cumul de l'ARE et de la pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie	54
5.2.3 Déduction du montant de la pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie	55
6. MONTANT NET DE L'ALLOCATION	Page 57

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 et afférentes à une période dite période de référence calcul (PRC).

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 telle que fixée dans le cadre des nouvelles modalités de décompte.

En effet, le plafonnement du nombre de jours travaillés est applicable uniquement pour le décompte de l'affiliation, les modalités de prise en compte des rémunérations dans le salaire de référence étant les mêmes que celles sous l'empire de la convention du 14 mai 2014.

Ainsi, si le plafonnement des jours travaillés décomptés sur une semaine civile vise à améliorer l'équité entre allocataires, la détermination du salaire de référence, qui permet de calculer le salaire journalier de référence, garantit le versement d'une allocation dont le montant prend en compte la totalité des rémunérations afférentes à la période de référence calcul, indépendamment du nombre de jours travaillés retenu pour le calcul de l'affiliation.

1. PERIODE DE REFERENCE CALCUL

1.1 DUREE DE LA PERIODE DE REFERENCE CALCUL

Conformément à l'article 11 du règlement général, la période de référence calcul (PRC) est constituée des 12 mois civils précédant le dernier jour travaillé payé. Si ce dernier jour correspond au terme d'un mois civil, la période de référence calcul est constituée des 12 mois civils incluant ce mois.

Cette période de référence ne peut être prolongée. Toutefois, elle peut être décalée lorsque les rémunérations des 12 derniers mois ne peuvent être considérées comme habituelles, ces périodes étant dans ce cas neutralisées (voir point 1.2.2.).

Quelle que soit la nature de l'activité du salarié, sa durée de travail ou le nombre de jours travaillés retenus dans l'affiliation, la durée de la période de référence calcul est, en tout état de cause, de 12 mois, soit 365 jours calendaires ; l'ensemble de ces jours sont pris en considération pour déterminer les rémunérations comprises dans cette période.

Le salaire de référence ainsi déterminé permet le calcul du salaire journalier de référence, qui correspond au quotient du salaire de référence par le nombre de jours travaillés au cours de la période de référence calcul ; ce nombre de jours travaillés, qui ne peut excéder 261 jours sur une même période de 12 mois, est multiplié par 1,4 pour le traduire sur une base calendaire (voir point 3).

1.2 DETERMINATION DE LA PERIODE DE REFERENCE CALCUL

1.2.1 Principe

Le terme de la période de référence est déterminé en fonction de la date du dernier jour de travail ayant donné lieu à rémunération.

Il s'agit généralement de la date de fin du contrat de travail, sous réserve que ce dernier jour soit effectivement travaillé et payé normalement, c'est-à-dire représentatif du salaire habituellement perçu. En conséquence, la date du dernier jour travaillé et payé et celle de la fin de contrat de travail ne coïncident pas toujours nécessairement (exemple, en cas de préavis non effectué mais payé, le dernier jour travaillé et payé correspond au jour précédant la période d'inexécution du contrat de travail ; c'est donc ce jour qui constituera le terme de la période de référence calcul).

1.2.2 Exceptions

L'accord d'application n° 5 du 14 avril 2017 pris pour l'application des articles 11 et 12 du règlement général permet de reporter le terme de la période de référence calcul afin de prendre en considération le dernier jour travaillé payé correspondant à une rémunération normale. Ce report a lieu lorsque le salarié n'exerçait plus qu'une activité réduite dans l'entreprise ou ne recevait plus qu'un salaire réduit à la fin de son contrat de travail.

Ainsi, le terme de la PRC est décalé afin de retenir, pour le calcul du montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, une période de référence ayant donné lieu au versement des rémunérations habituelles.

Les situations donnant lieu au report de la période de référence calcul sont visées par cet accord d'application comme suit :

- 1) salarié ayant accepté de travailler à temps partiel dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel conclue en application des articles R. 5123-40 et R. 5123-41 du code du travail et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du même code au cours de la période de 2 ans correspondant à la mise en œuvre du dispositif ou à l'issue de cette période ;
- 2) salarié ayant accepté le bénéfice d'une convention de préretraite progressive visée à l'ancien article R. 322-7 du code du travail et ayant été licencié, ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du même code au cours de l'application de la convention ;
- 3) salarié ayant été autorisé par la sécurité sociale à reprendre un emploi à temps partiel en restant indemnisé au titre des indemnités journalières, en application de l'article L. 433-1 troisième alinéa du code de la sécurité sociale, et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de cette période ;
- 4) salarié ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation à temps partiel visé aux articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail ou d'un congé de présence parentale prévu aux articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du même code et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de ce congé.

La recherche d'un dernier jour travaillé et payé à temps plein est limitée aux seules situations dans lesquelles le demandeur d'emploi n'est pas susceptible de percevoir le complément de libre choix d'activité à taux partiel ou la prestation partagée d'éducation de l'enfant.

- 5) salarié ayant bénéficié d'un congé de fin de carrière ou d'une cessation anticipée d'activité, prévus par une convention ou un accord collectifs et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de ce congé ou de la période de cessation anticipée d'activité ;
- 6) salarié ayant été indemnisé au titre de l'activité partielle visée à l'article L. 5122-1 du code du travail et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du même code au cours de cette période ;
- 7) salarié ayant 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 et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du même code au cours de cette période ;
- 8) salarié ayant accepté, en raison de la situation exceptionnelle de l'entreprise (redressement ou liquidation judiciaire), de continuer à y exercer une activité suivant un horaire de travail réduit en ayant cessé d'être indemnisé au titre de l'activité partielle, le contingent d'heures indemnisables à ce titre étant épuisé, dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'un an ;
- 9) salarié ayant 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, et ceci dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'un an ;
- 10) salarié ayant 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, et ceci dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'un an ;
- 11) salarié ayant 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, dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'un an.

Dans toutes ces situations, il peut être décidé d'office ou à la requête de l'intéressé, de retenir pour le calcul du salaire de référence, les rémunérations perçues pendant la période ou afférentes à la période précédant immédiatement la date à laquelle la situation a cessé de pouvoir être considérée comme normale.

2. SALAIRE DE REFERENCE

2.1 PRINCIPE

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

- ayant servi au calcul des contributions d'assurance chômage (RG. 14/04/2017, art. 11 § 1^{er});

- n'ayant pas déjà servi pour une précédente ouverture de droits (RG. 14/04/2017, art. 11 § 1^{er});
- se rapportant à la période de référence calcul (RG. 14/04/2017, art. 12 § 1er) ;
- trouvant leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail (RG. 14/04/2017, art. 12 § 2) ;
- correspondant à la rémunération habituelle du salarié (RG. 14/04/2017, art. 12 § 3).

Sur la définition de rémunération habituelle, voir point 2.1.3.

Ces conditions sont cumulatives.

2.1.1 Rémunérations se rapportant à la période de référence calcul

Les rémunérations afférentes à une période comprise intégralement dans la période de référence calcul sont retenues en totalité.

Il s'agit ici non seulement du salaire de base, mais également des primes et indemnités ayant la même périodicité mensuelle, telles les primes d'assiduité ou d'ancienneté.

Les rémunérations afférentes à une période comprise en partie dans la période de référence calcul sont prises en compte au prorata temporis pour la partie qui s'y rapporte : ceci concerne principalement les primes dont la périodicité n'est pas mensuelle mais annuelle, semestrielle ou trimestrielle, pour lesquelles une proratisation doit être effectuée.

Exemple 16 : Prise en compte d'une prime au prorata temporis

Une prime annuelle de 4.000 € est perçue au cours de la période de référence calcul. Toutefois, seuls 3 mois sur les 12 se rapportant à la prime sont compris dans la PRC. Dans ce cas, la prime sera prise en compte dans le salaire de référence au prorata temporis, soit à hauteur de 1 000 euros ($4\,000 \times 3/12$).

Les primes exceptionnelles perçues dans le cadre de la période de référence calcul sont en principe prises en compte en totalité, dès lors que leur paiement est subordonné à l'accomplissement d'une tâche particulière ou à la présence du salarié à une date déterminée.

Sont prises en compte les rémunérations afférentes à l'ensemble des jours couverts par un contrat de travail situé dans la période de référence calcul, y compris au titre de jours non retenus dans l'affiliation du fait des modalités de décompte de celle-ci.

Exemple 17 : 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 (voir 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€.

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

Principe

Pour la détermination du salaire de référence, afin de retenir une valeur reflétant le plus fidèlement la rémunération habituellement perçue, 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 général 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, 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 ; sauf si des éléments permettent de distinguer les sommes ayant alimenté le CET (ex. JRTT non pris conformément à la jurisprudence cass. soc. du 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 lorsque le montant de l'indemnité est inférieur au salaire habituel ou si l'indemnité est versée par une caisse de congés payés. Dans cette situation, ces sommes sont considérées comme des rémunérations ne correspondant pas à la rémunération habituelle du salarié (point 2.1.3.).

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 du règlement général, 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 non 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 (voir Fiche 4, point 1.1.), la prendre en compte dans le salaire de référence serait incohérent. Toutefois, elle peut être retenue dans le salaire 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, dès lors qu'au moins un jour a été indemnisé dans le mois, elle ne donne pas lieu au calcul d'un différé (RG. art. 21§1er, voir Fiche 4).

La prise en considération de ces indemnités pour le calcul des différés d'indemnisation est détaillée en Fiche 4.

2.1.3 Rémunérations correspondant à la rémunération habituelle du salarié

Pour les mêmes raisons, l'article 12 § 3 du règlement général prévoit le principe de l'exclusion de certaines situations impactant la rémunération habituelle du salarié.

2.1.3.1 Exclusion des périodes de suspension du contrat de travail

Sont exclues de la détermination du salaire de référence, les périodes de maladie et maternité, et d'une manière plus générale les périodes de suspension du contrat de travail n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale (RG. 14/04/2017, art. 12 § 3 al. 1 et 2).

Ces périodes de suspension sont, en outre, neutralisées du diviseur du salaire journalier de référence, dans la mesure où elles n'ont pas donné lieu à rémunération ou rémunération normale.

En effet, le dénominateur du salaire journalier de référence est, en principe, constitué du nombre de jours travaillés au cours de la période de référence calcul, par lequel les rémunérations afférentes à la période de référence calcul sont divisées afin d'obtenir le montant du SJR.

Les rémunérations de la période de référence calcul doivent être représentatives de la rémunération normale ; dès lors, les périodes de suspension ou d'absence sont exclues de ces rémunérations et, en conséquence, du nombre de jours travaillés pris en considération.

2.1.3.2 Modalités de prise en compte des variations de rémunération

L'article 12 § 3 al.3 du règlement général prévoit que les variations de rémunération intervenues pendant la période de référence servant au calcul du revenu de remplacement sont prises en compte dans les conditions et limites prévues par l'accord d'application n° 6 pris pour l'application de l'article 12 § 3 du règlement général (RG. 14/04/2017, art. 12 § 3 al. 3).

Cet accord d'application précise que sont prises en compte dans le salaire de référence, les rémunérations ou majorations de rémunération résultant, « *dans leur principe et leur montant* :

- *de dispositions législatives ou réglementaires, des dispositions d'une convention ou d'un accord collectifs ou d'une décision unilatérale de revalorisation générale des salaires pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement pendant la période de référence ;*
- *de la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein, ou, plus généralement, d'un accroissement du temps de travail, d'un changement d'employeur, d'une promotion ou de l'attribution de nouvelles responsabilités effectivement exercées* » (Acc. d'appli. 14/04/2017 n° 6 § 1er).

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 (Acc. d'appli. 14/04/2017 n° 6 § 2, al. 1er).

S'agissant des autres augmentations de rémunérations constatées pendant la période de référence et qui ne s'expliquent pas par l'une de ces causes, elles peuvent être prises en compte sur décision favorable de l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail (Acc. d'appli. 14/04/2017 n° 6 § 2, al. 2).

Dans ce dernier cas, l'accord d'application n° 6 confie donc à l'instance paritaire le soin d'apprécier si une augmentation de rémunération, qui ne répond pas aux critères ci-dessus énoncés, peut être prise en considération si le demandeur d'emploi en fait la demande.

En tout état de cause, toute rémunération mensuelle pour laquelle le taux horaire varierait de plus de 20% par rapport au taux horaire moyen sur la période de référence calcul ne peut être considérée comme habituelle. Dès qu'une telle variation est constatée, elle conduit à une analyse par Pôle emploi afin de statuer sur les éléments à prendre en compte dans le salaire de référence.

La rémunération habituelle est établie à partir des rémunérations déclarées par l'employeur (Accord d'application n°6 §3).

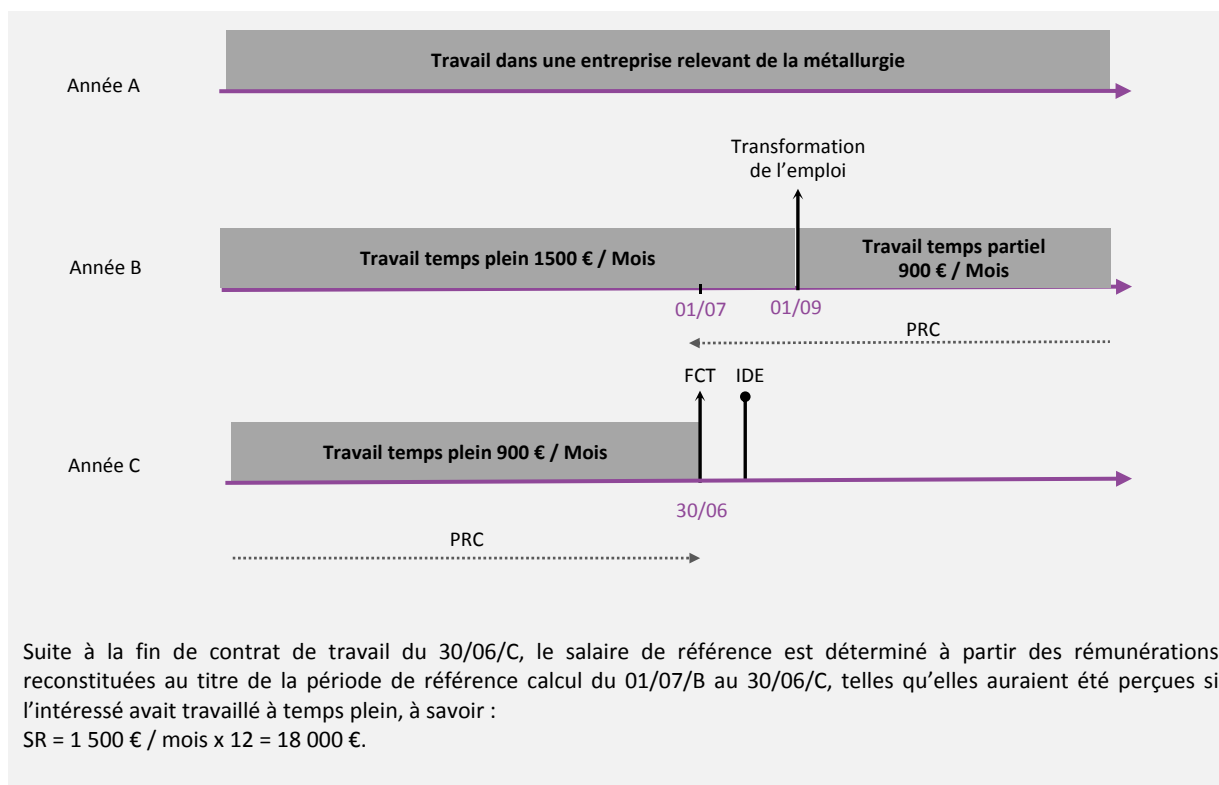
Enfin, dans un arrêt du 31 octobre 2007 (pourvoi n° 04-17096), la Chambre sociale de la Cour de Cassation a jugé que l'indemnité compensatrice conventionnelle de jours de congés, liés à la réduction du temps de travail non pris par le salarié à la date de la rupture de son contrat de travail, correspond à l'acquisition d'heures de travail accomplies entre la 35^e et la 39^e heure. En conséquence, cette indemnité présente le caractère d'une rémunération habituelle et normale, et doit être intégrée dans le salaire de référence tel que défini conformément à la réglementation d'assurance chômage.

2.2 EXCEPTION : SALAIRE DE REFERENCE ETABLI A PARTIR DE REMUNERATIONS RECONSTITUEES

Pour les « salariés des entreprises de la métallurgie appliquant l'accord du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi », modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, le salaire de référence des salariés occupés à temps partiel peut être établi à partir des rémunérations reconstituées sur la base d'un salaire correspondant à un travail à temps plein, dès lors que les contributions étaient assises sur la base d'un salaire à temps plein.

En effet, conformément à l'accord d'application n° 18 pris pour la mise en œuvre des articles 11, 12 et 49 du règlement général, dans ce cas le salaire de référence est calculé sur la base des salaires correspondant au temps plein ayant servi au calcul des contributions au titre des 12 mois précédant le dernier jour travaillé et payé, à condition que la fin de contrat de travail soit intervenue dans les 2 ans suivant la transformation de l'emploi à temps plein en un emploi à temps partiel.

Exemple 18 : reconstitution du salaire de référence



Pour l'application de la mesure, l'employeur doit indiquer sur l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi ou, le cas échéant, via la DSN :

- à la rubrique 6.1, colonne 5 « Salaire mensuel brut », les salaires réellement perçus par le travailleur privé d'emploi ;
- à la rubrique 6.1, colonne 7 « Observations », les salaires ayant donné lieu au versement des contributions sur une base d'un temps plein reconstitué.

2.3 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 (RG. 14/04/2017, 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 (voir 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 général (RG. 14/04/2017, 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.

3. SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE

3.1 PRINCIPE

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 en fonction du nombre de jours travaillés dans la période de référence calcul et tient compte des salaires perçus au titre de chaque jour travaillé.

En conséquence, il résulte du quotient du salaire de référence (Fiche 2, point 2.) par le nombre de jours travaillés dans la période de référence calcul, ce nombre étant au plus égal à 261 jours travaillés (RG. 14/04/2017, art. 13).

La formule de calcul du SJR est donc la suivante :

$$\text{SJR} = \frac{\text{Salaire de référence}}{\text{Nombre de jours travaillés dans la PRC} \times 1,4}$$

Le coefficient de 1,4, correspondant à 7/5^e permet de convertir le nombre de jours travaillés en jours calendaires.

Pour mémoire, ce nombre de jours travaillés est décompté conformément aux modalités fixées par l'article 3§2, alinéa 1 du règlement général (voir Fiche 1), à raison de :

- 5 jours travaillés par semaine civile pour les périodes d'emploi égales à une semaine civile ;
- du nombre de jours travaillés par semaine civile lorsque la ou les périodes d'emploi sont inférieures à une semaine civile, dans la limite de 5 jours travaillés (voir Fiche 1, point 1.2.).

Le nombre maximum de jours travaillés retenus au cours d'une même période de 12 mois, constituant la valeur du diviseur pour le calcul du salaire journalier de référence, ne peut excéder 261 jours, correspondant, sur une base calendaire, à 365 jours (261 x 1,4 ; soit 7/5^e par jour). La conversion de ce nombre de jours n'est pas arrondie, les décimales étant conservées.

Pour les années bissextiles, la valeur maximale du diviseur est également de 261 jours travaillés.

Les jours de suspension du contrat de travail, ou de manière plus générale, les jours n'ayant pas donné lieu à rémunération normale, sont neutralisés du diviseur du SJR (voir point 2.1.3.1).

3.2 CAS PARTICULIER : CALCUL DU SJR ADAPTE EN CAS D'ATTEINTE DE LA CONDITION D'AFFILIATION UNIQUEMENT EN HEURES

Lorsque la condition d'affiliation minimale est remplie exclusivement en heures (soit 610 heures travaillées), sans qu'il ne soit justifié du nombre de jours de travail minimum (88 jours), la durée d'indemnisation est, dans ce cas, portée à la durée minimale d'indemnisation, soit 122 jours calendaires et ce, en application de l'article R. 5422-1 du code du travail (RG, art. 9§1^{er}, voir Fiche 3, point 1.2.1.).

L'alignement de la durée d'indemnisation sur une durée supérieure en jours à celle réellement travaillée implique une adaptation du SJR afin de garantir une égalité de traitement entre allocataires, en termes de capital de droits. En effet, à défaut, le capital de droits correspondant au montant de l'allocation journalière multiplié par le nombre de jours d'indemnisation, s'en trouverait artificiellement majoré car ne correspondant pas à l'application de la réglementation quant au caractère représentatif des rémunérations ayant donné lieu au versement des contributions.

En conséquence, et afin de garantir une égalité de traitement des allocataires en termes de capital de droit, le montant du SJR, résultant du calcul tel que précisé au point 3.1, est affecté d'un coefficient.

Ainsi, le capital de droits servi est bien le même, l'augmentation de la durée d'indemnisation sur le seuil minimal de jours d'indemnisation étant compensée par l'adaptation du salaire journalier de référence, celui-ci étant adapté par l'application du coefficient correspondant aux jours travaillés requis.

A noter : Lorsque la condition d'affiliation est remplie en heures (610 heures) et que le nombre de jours travaillés est d'au moins 87, le salaire journalier de référence n'est pas adapté. En effet, $87 \text{ jours travaillés} \times 1.4 = 121,8$ arrondi à l'entier supérieur 122.

Lors de l'ouverture de droits

Afin de garantir un même capital de droits aux allocataires, l'augmentation de la durée d'indemnisation au niveau du seuil minimal de 122 jours calendaires se traduit par une adaptation du SJR en conséquence.

Ainsi, lorsque la condition d'affiliation est remplie en heures (610 heures minimales au cours des 28 ou 36 mois précédant la fin de contrat de travail prise en compte) mais n'est pas atteinte en jours, le SJR est, dans ce cas, adapté par l'affectation d'un coefficient visant à corriger l'écart entre le nombre de jours travaillés dans la période de référence affiliation et le nombre de jours travaillés minimum normalement requis, soit 88 jours, défini comme suit :

$$\text{SJR adapté} = \text{SJR} \times \frac{\text{nombre de jours travaillés sur la période de référence affiliation}}{\text{88 jours travaillés minimum}}$$

Le coefficient, arrondi au centième le plus proche, ne peut excéder la valeur de 1.

Ainsi, pour corriger la majoration liée à une durée d'indemnisation portée à 122 jours, soit à un niveau supérieur au nombre de jours travaillés, le SJR est affecté d'un coefficient tenant compte de l'écart entre, d'une part, le nombre de jours travaillés minimum fixés par la réglementation (RG, art. 3) et, d'autre part, le nombre de jours travaillés par l'allocataire décompté conformément aux modalités de l'article 3§2 (Fiche 1, point 1.2.2.).

Ce SJR adapté est retenu pour déterminer le montant de l'allocation journalière, ainsi que pour le calcul des différés, de la participation au titre des retraites complémentaires, des règles de cumul de l'ARE avec une rémunération, qui permettent de déterminer le montant des droits.

Exemple 19 : adaptation du salaire journalier de référence en vue d'une ouverture de droit

Un allocataire justifie de 61 jours travaillés, à raison de 10 heures par jour, soit 610 heures travaillées. Son salaire de référence s'élève à 6100 €.

- Affiliation : la condition d'affiliation est remplie uniquement en heures : 610 heures (61 jours x 10h) mais pas en jours (61 jours travaillés < 88 jours travaillés).
- Durée d'indemnisation : la durée d'indemnisation est portée à 122 jours calendaires car 61 jours travaillés x 1,4 (86 jours) < 122 jours, correspondant à la durée minimale.
- Calcul du SJR initial = 6 100 € / (61 jours travaillés x 1,4) = 71,43 €
- Coefficient : 61 jours travaillés / 88 jours travaillés requis = 0,69
- Calcul du SJR affecté du coefficient : 71,43€ x 0,69 = 49,29 €

Le SJR retenu est de 49,29€.

Lors d'un rechargement

Pour les mêmes raisons, le calcul du SJR adapté par l'affectation d'un coefficient est également applicable en situation de rechargement.

En effet, lorsque la condition d'affiliation est remplie (150 heures minimales au cours des 28 ou 36 mois), mais que les jours travaillés sont inférieurs à 21 jours travaillés (nombre permettant d'obtenir 30 jours calendaires d'indemnisation), la durée d'indemnisation est portée à 30 jours calendaires (voir Fiche 6, point 3.3.2.).

La durée d'indemnisation étant alors augmentée, le salaire journalier de référence est également adapté pour tenir compte de l'écart entre le nombre de jours travaillés par l'allocataire et 22.

Ce coefficient correspond donc au quotient du nombre de jours travaillés sur la période de référence affiliation par 22.

Exemple 20 : adaptation du salaire journalier de référence en vue d'un rechargement

Un allocataire justifie de 150 heures travaillées réalisées sur 15 jours travaillés. Son salaire de référence s'élève à 1500 €.

- La condition d'affiliation minimale de 150 heures est remplie mais l'allocataire dispose de moins de 21 jours travaillés.
- Durée d'indemnisation : la durée d'indemnisation est portée à 30 jours calendaires car 15 jours travaillés x 1,4 (21 jours calendaires) < 30 jours calendaires correspondant à la durée minimale.
- Calcul du SJR initial = 1 500 € / (15 jours travaillés x 1,4) = 71,42 €
- Coefficient : 15 jours travaillés / 22 jours travaillés = 0,68
- Calcul du SJR affecté du coefficient : 71,42€ x 0,68 = 48,56 €

Le SJR retenu est de 48,56 €.

Il est précisé que le coefficient ne trouve pas à s'appliquer lorsque la durée d'indemnisation du droit servi est strictement égale au nombre de jours travaillés x 1,4, dès lors qu'il n'est pas nécessaire de la porter à une durée supérieure au nombre de jours réellement travaillés (voir Fiche 6).

4. DETERMINATION DU MONTANT BRUT DE L'ALLOCATION

4.1 SALARIES 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 11,76 € ;
- soit d'une partie uniquement proportionnelle égale à 57% du salaire journalier de référence.

Le résultat le plus favorable est retenu (RG. 14/04/2017, art. 14), sans que l'allocation ne puisse excéder 75 % du salaire journalier de référence (RG. 14/04/2017, art. 16).

Une participation au financement des retraites complémentaires égale à 3 % du salaire journalier de référence est déduite de ce résultat (RG. 14/04/2017, art. 19).

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 28,67 € par jour (RG. 14/04/2017, art. 14).

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 (RG. 14/04/2017, art. 17 ; Fiche 9, points 1. et 2.).

Exemple 21 : en situation de temps plein

Premier cas : SJR = 35 €

Détermination du montant le plus élevé :

- $(35 \text{ €} \times 40,4\%) + 11,76 \text{ €} = 25,90 \text{ €}$
- $35 \text{ €} \times 57\% = 19,95 \text{ €}$
- Allocation minimale = 28,67 €

Le résultat le plus favorable correspond au montant de l'allocation minimale, soit 28,67 €.

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

Ce montant étant inférieur 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€

- $(60 \text{ €} \times 40,4\%) + 11,76 \text{ €} = 36 \text{ €}$
- $60 \text{ €} \times 57\% = 34,20 \text{ €}$

Le résultat le plus favorable est retenu, soit 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 34,20 €.

Troisième cas : SJR = 75 €

$(75 \text{ €} \times 40,4\%) + 11,76 \text{ €} = 42,06 \text{ €}$

$75 \text{ €} \times 57\% = 42,75 \text{ €}$

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 SALAIRES 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 (11,76€) et l'allocation minimale (28,67€) sont réduites au prorata de l'horaire contractuel particulier de l'intéressé (RG. 14/04/2017, art. 15 ; Acc. d'appli. 14/04/2017 n° 7).

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 22 : 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 :

- $(50 \text{ €} \times 40,4\%) + (11,76 \text{ €} \times 0,86) = 30,31 \text{ €}$
- $50 \text{ €} \times 57\% = 28,50 \text{ €}$
- $28,67 \text{ €} \times 0,86 = 24,65 \text{ €}$

Le résultat le plus favorable est retenu, soit 30,31 €.

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 28,81 €.

Deuxième cas : SJR = 70 €

- $(70 \text{ €} \times 40,4\%) + (11,76 \text{ €} \times 0,86) = 38,39 \text{ €}$
- $70 \text{ €} \times 57\% = 39,90 \text{ €}$
- $28,67 \text{ €} \times 0,86 = 24,65 \text{ €}$

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, en principe, de l'attestation d'employeur ou, le cas échéant, 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. 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 (RG, art. 25). L'article 25 du règlement général 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.

5.1 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. 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.

5.1.1 Avantages de vieillesse et autres revenus de remplacement à caractère viager

Conformément à l'article 18 § 1^{er} du règlement général, le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi 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'accord d'application n° 2 pris pour l'application de l'article 18 § 1^{er} du règlement général 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 (28,67 €), 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 (RG. 14/04/2017, art. 15 ; Point 4.2.).

5.1.2 Pensions militaires

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

L'accord d'application n° 3 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'accord d'application n° 2, 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'accord d'application n° 2.

5.2 CUMUL DE L'ARE AVEC UNE PENSION D'INVALIDITE

5.2.1 Principes

La pension d'invalidité de 1^{ère} 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. En effet, les bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 1^{ère} 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^{ème} ou 3^{ème} 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 sociale¹, sous réserve que les revenus issus de l'activité professionnelle pris en compte pour l'ouverture de droits aient 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 (RG. 14/04/2017, 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, à compter du 1^{er} septembre 2017, les allocataires indemnisés continuent de

¹ « 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... »

percevoir leur pension d'invalidité, ainsi cumulable avec l'ARE, jusqu'à l'âge maximum de 62 ans et 6 mois (CSS. art. D. 341-2).

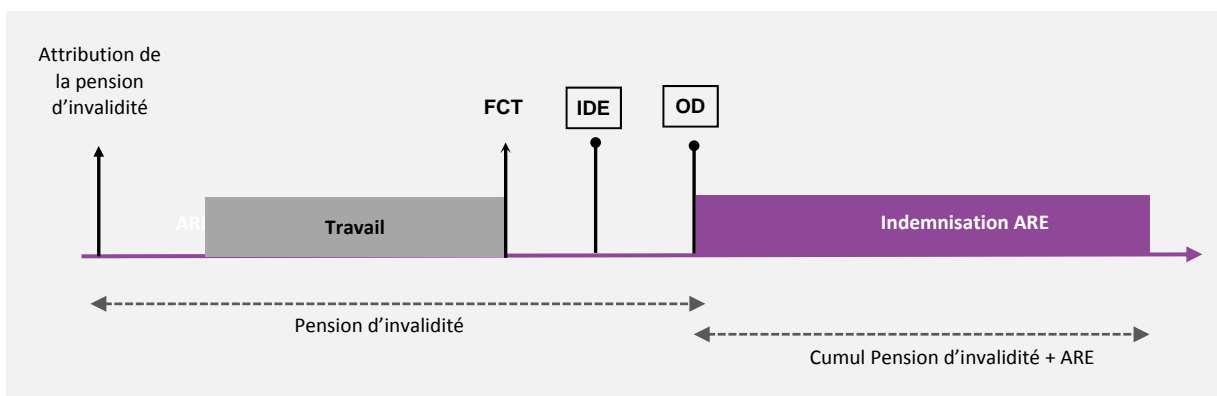
Cette règle s'applique également aux pensions des régimes spéciaux ou autonomes, dès lors qu'elles équivalent aux pensions d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie du régime général.

Les dispositions de l'article 18 § 2 du règlement général 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.

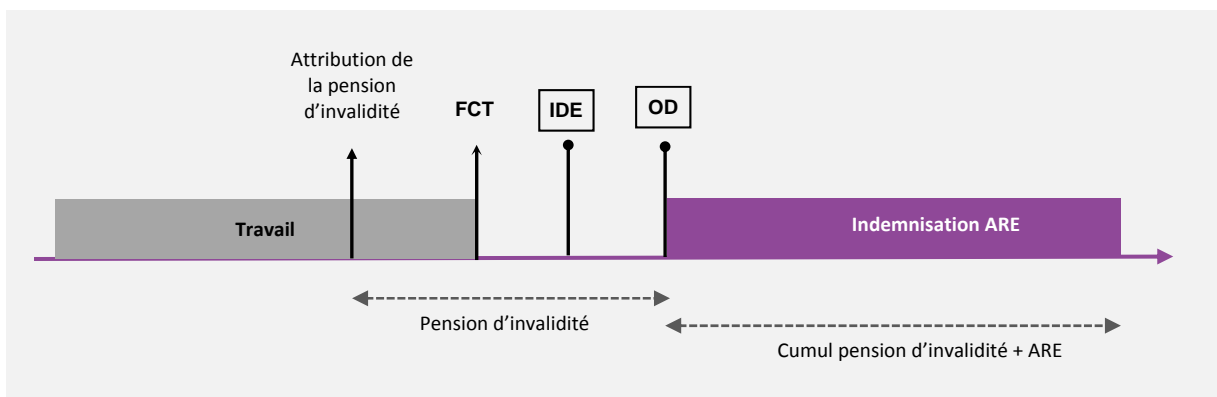
5.2.2 Cumul de l'ARE et de la pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie

Dès lors que la pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie a été cumulée avec les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits, aucune déduction n'est effectuée sur le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi versée (RG. 14/04/2017, art. 18 § 2, al. 1).

Exemple 23 : cumul de l'ARE avec une pension d'invalidité

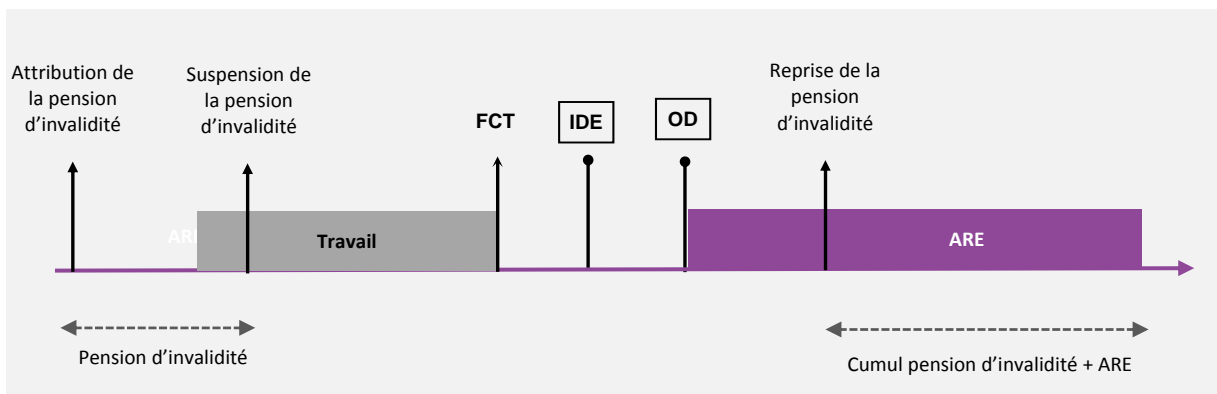


Exemple 24 : cumul de l'ARE avec une pension d'invalidité



Le versement de la pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} 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 25 : 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 général, relève de la compétence de l'organisme de sécurité sociale.

Enfin, la suppression du versement de la pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie n'a pas d'impact sur le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi versé.

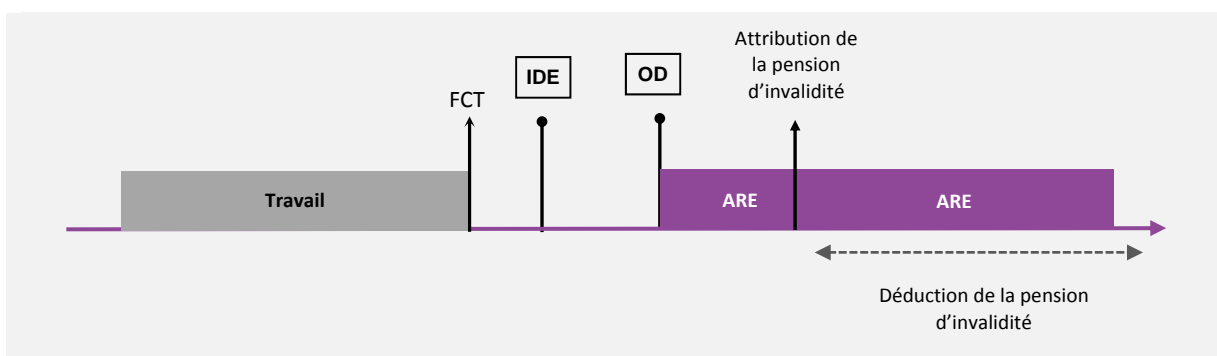
5.2.3 Déduction du montant de la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie

Dans l'hypothèse où la pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie n'a jamais été cumulée avec les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits à l'ARE, 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 (RG. 14/04/2017, art. 18 § 2, al. 2).

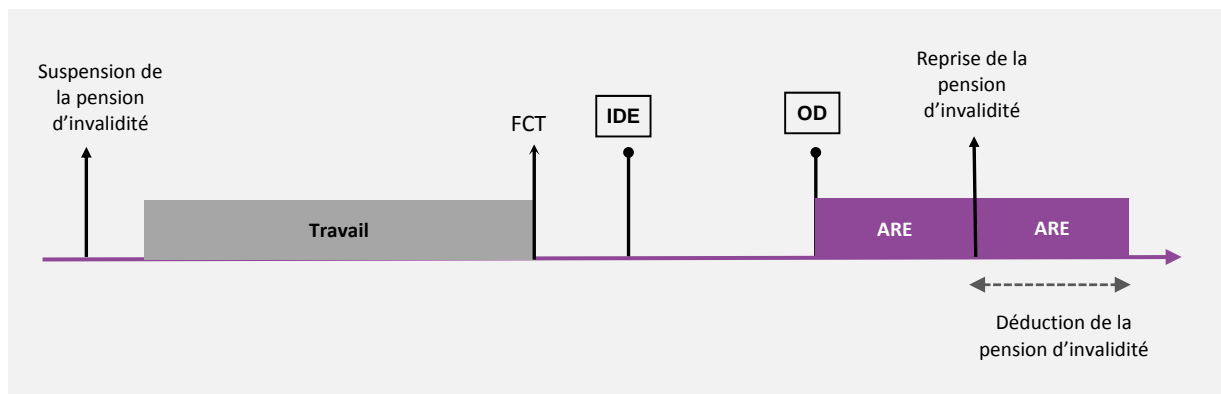
Exemple 26 : déduction de la pension sur le montant de l'allocation journalière

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 27 : attribution d'une pension d'invalidité en cours d'indemnisation



Exemple 28 : 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 A 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 ^{ère} catégorie	Cumul intégral
Pension d'invalidité 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie	<ul style="list-style-type: none"> Cumul intégral à condition que les revenus des activités prises en compte pour l'ouverture de droit 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

6. 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.

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 % (Circulaire n° 2017-06 du 24 janvier 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 49 €².

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 (Circulaire n° 2017-06 du 24 janvier 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 49€³.

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 % (1,20 % 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.

Exemple 29 : Modalités de calcul du montant net de l'allocation

² Valeur au 1^{er} janvier 2017 (voir circulaire Unedic n°2017-04)

³ Valeur au 1^{er} janvier 2017 (voir circulaire Unedic n°2017-04)

ARE brute = 108,80 €

1) Contribution sociale généralisée (CSG)

- Seuil d'exonération = 49 €
- Base d'exonération = 108,80 €
- 108,80 € > 49 €
- 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 € > 49 €

➔ Montant retenu CSG = 6,63 €

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

- Seuil d'exonération = 49 €
- Base d'exonération = ARE – CSG = 102,17 €
- 102,17 € > 49 €
- 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 € > 49 €

➔ Montant retenu CRDS = 0,53 €

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

- Seuil d'exonération = 49 €
- Base d'exonération = ARE – (CSG + CRDS) = 101,64 €
- 101,64 € > 49 €
- 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 3**DUREE D'INDEMNISATION****SOMMAIRE**

1. DETERMINATION DE LA DUREE D'INDEMNISATION.....	Page 61
1.1 MODALITES DE DETERMINATION DE LA DUREE D'INDEMNISATION	61
1.2 DUREE D'INDEMNISATION MINIMALE.....	62
1.2.1 En cas d'ouverture de droits	62
1.2.2 En cas de rechargement des droits	63
1.3 DUREES D'INDEMNISATION MAXIMALES	64
2. ALLONGEMENT DE LA DUREE D'INDEMNISATION.....	Page 65
2.1 CONDITIONS A REMPLIR POUR BENEFICIER DE L'ALLONGEMENT	65
2.2 MODALITES DE L'ALLONGEMENT.....	66
2.3 NOTIFICATION DE L'ALLONGEMENT	69
3. MAINTIEN DE L'INDEMNISATION JUSQU'A L'AGE DE LA RETRAITE.....	Page 70
3.1 CONDITIONS DU MAINTIEN.....	70
3.2 CAS RELEVANT DE L'INSTANCE PARITAIRE VISEE A L'ARTICLE L.5312-10 DU CODE DU TRAVAIL	72
4. IMPUTATION DE CERTAINES PERIODES SUR LA DUREE D'INDEMNISATION	Page 73
4.1 IMPUTATION PARTIELLE DES STAGES REMUNERES PAR L'ETAT OU LES REGIONS	73
4.2 IMPUTATION DES DUREES DU CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (CSP) OU DU PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE (PAP).....	74
4.3 IMPUTATION DE LA DUREE REPRESENTEE PAR LE MONTANT DE L'AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE (ARCE).....	76

DUREE D'INDEMNISATION

Si l'accès au droit s'apprécie selon le mode le plus favorable entre 88 jours travaillés et 610 heures travaillées, la durée d'indemnisation est, quant à elle, déterminée exclusivement en fonction du nombre de jours travaillés.

Il résulte de ce principe, les conséquences suivantes, en application des articles 9 et 10 du règlement général :

- 1) Afin de déterminer une durée d'indemnisation et un versement de l'allocation sur une base calendaire, le nombre de jours travaillés, décomptés au titre de la durée d'affiliation, est affecté d'un coefficient de 1,4 ;
- 2) La durée minimale d'indemnisation ne peut être inférieure à 122 jours calendaires, dans le cas d'une ouverture de droit et de 30 jours calendaires dans le cas d'un rechargement notifié à l'épuisement des droits ; en conséquence, lorsque la condition minimale d'affiliation est remplie en heures travaillées mais est inférieure au nombre de jours travaillés en principe requis, ce nombre de jours indemnisables est porté à 122 jours. Cela étant, pour garantir une égalité de traitement dans le capital de droits notifié aux allocataires, la détermination du salaire journalier de référence est, dans ce cas, adaptée (cf. fiche 2, point 3.2.) ;
- 3) Cette durée d'indemnisation ne peut excéder 730 jours calendaires, soit 2 années pleines de droit à indemnisation. Toutefois, afin de tenir compte de l'évolution du marché du travail et de l'allongement de la durée des carrières, de nouvelles bornes d'âge sont créées. Ainsi, cette limite est portée à 913 jours calendaires pour les salariés privés d'emploi âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans, et à 1 095 jours calendaires pour les salariés privés d'emploi âgés de 55 ans et plus.
- 4) Plusieurs situations peuvent modifier la durée d'indemnisation initialement notifiée, notamment du fait de :
 - L'imputation des durées du contrat de sécurisation professionnelle ou du parcours d'accompagnement personnalisé ;
 - L'imputation du versement effectué au titre de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE).

Enfin, concernant les seniors :

- L'allongement de la durée maximale d'indemnisation initialement notifiée pour les allocataires âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans, des périodes ayant donné lieu au versement de l'AREF pendant une formation décidée dans le cadre du PPAE ;
- Les allocataires en cours d'indemnisation à l'âge de 62 ans, peuvent bénéficier du maintien de leurs allocations jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge auquel ils peuvent faire valoir leur droit à la retraite à taux plein.
- L'imputation de périodes de formation rémunérées par l'Etat et les régions.

1. DETERMINATION DE LA DUREE D'INDEMNISATION

1.1 MODALITES DE DETERMINATION DE LA DUREE D'INDEMNISATION

Dorénavant, la durée d'indemnisation est déterminée sur la seule base du nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence (dite « PRA ») de 28 mois précédant la fin de contrat de travail, ou de 36 mois pour les salariés involontairement privés d'emploi âgés de 53 ans et plus (RG. 14/04/2017, art. 9 §1^{er}, al.1^{er}).

Ainsi, si le nombre d'heures travaillées permet d'accéder au droit à l'ARE, la durée du droit n'est déterminée que sur la seule base du nombre de jours travaillés.

A noter : une exception figure à ce principe concernant les travailleurs à domicile relevant de l'annexe V du règlement général du 14 avril 2017. En effet, pour ce public, les heures travaillées sont divisées par 7 pour être converties en jours travaillés à partir desquels la durée d'indemnisation est déterminée (cf. circulaire relatives aux annexes du 14 avril 2017, à paraître). La réglementation ne prévoit pas d'autres exceptions à ce principe.

Ce nombre de jours travaillés dans la période de référence est déterminé dans les conditions prévues à l'article 3 §2 du règlement général, c'est-à-dire à raison de :

- 5 jours travaillés lorsque la période d'emploi couvre l'intégralité de la semaine civile ;
- du nombre de jours travaillés lorsque la période d'emploi est inférieure à une semaine civile, dans la limite de 5 jours par semaine civile (cf. fiche 1, point 1.2.2.1.).

Afin de garantir le versement des allocations sur chaque jour du mois civil considéré (RG 14/04/2017 art. 24 al.1^{er}), le nombre de jours travaillés sur la période de référence affiliation est multiplié par le coefficient de 1,4.

Ce coefficient correspond au quotient de 7 jours calendaires compris dans une semaine civile par la limite de 5 jours travaillés retenus pour chaque semaine civile.

Le résultat de cette multiplication permet la conversion du nombre de jours travaillés en jours calendaires ; il est arrondi à l'entier supérieur.

Ce nombre de jours calendaires détermine la durée d'indemnisation à laquelle l'allocataire pourra prétendre pour chaque jour du mois civil, laquelle est notifiée à l'allocataire.

Dans ces conditions, les deux composantes principales du droit à l'ARE (un montant d'allocation journalière et une durée d'indemnisation) sont déterminées sur des bases identiques.

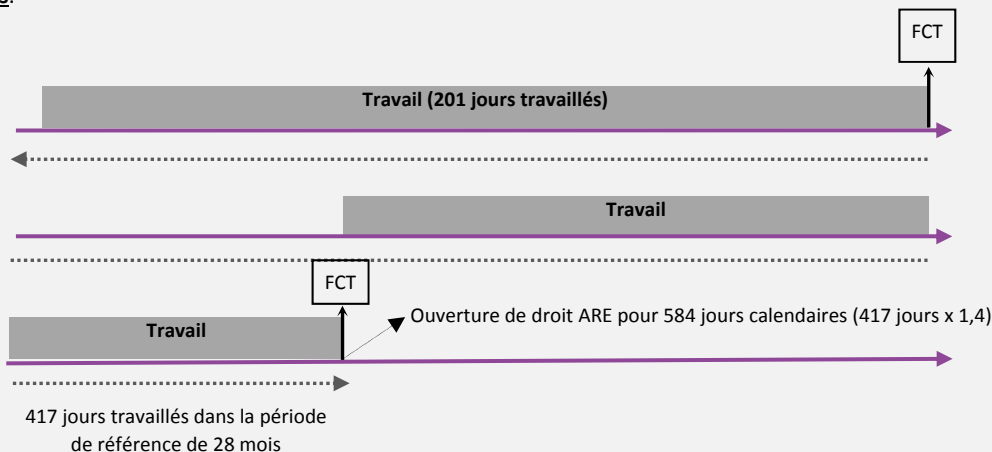
Par conséquent, à la différence de la réglementation assurance chômage antérieure :

- la durée d'indemnisation et le salaire journalier de référence (RG 14/05/2014, art. 9 et 13) sont déterminés sur des bases identiques ;
- les heures travaillées, prises en compte pour vérifier la condition d'affiliation permettant d'accéder au droit, n'entrent plus dans la détermination de la durée d'indemnisation ;
- afin de garantir une égalité de traitement entre allocataires, quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois de février, le dernier jour du mois de février (le 28 ou 29 en cas d'année bissextile) est à présent décompté pour un seul jour (RG 14/05/2014, art. 3 dernier alinéa) et ce, tant pour la condition d'affiliation que pour la durée d'indemnisation.

Exemple 30 : Détermination de la durée d'indemnisation en cas d'ouverture de droits

Lors d'une ouverture de droits, un allocataire de moins de 53 ans justifie de 417 jours travaillés dans la période de référence de 28 mois précédant la fin du contrat de travail intervenue au cours de l'année C. Il remplit donc la condition d'affiliation d'au moins 88 jours travaillés (RG 14/05/2014, art. 3§1^{er}) et peut prétendre à une ouverture de droit ARE sous réserve de remplir l'ensemble des conditions d'attribution.

Sa durée d'indemnisation correspond à 417 jours travaillés multiplié par 1,4 = 583,8 jours, arrondi à **584 jours calendaires**.



Concernant les modalités de détermination de la durée d'indemnisation en cas de révision du droit à l'ARE suite à la perte involontaire d'une activité conservée en cours d'indemnisation : voir fiche 7, point 3.2

1.2 DUREE D'INDEMNISATION MINIMALE

1.2.1 En cas d'ouverture de droits

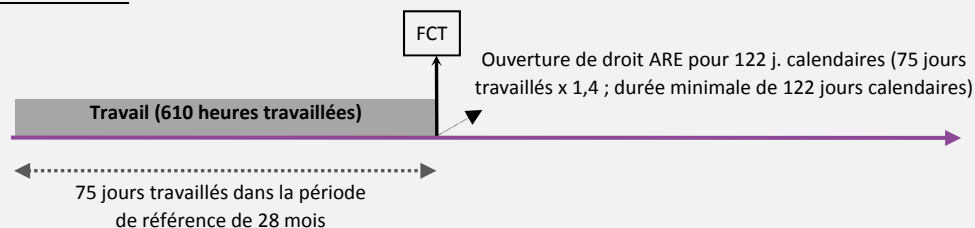
Lorsque l'intéressé remplit la condition d'affiliation de 610 heures travaillées (RG. 14/04/2017, art. 3) mais sans atteindre le nombre minimum requis de 88 jours travaillés, la durée d'indemnisation ne peut être inférieure à 122 jours calendaires (RG. 14/04/2017, art. 9 §1^{er}, al.2). Elle est donc portée à un niveau supérieur à la conversion pure du nombre de jours travaillés sur une base calendaire.

Exemple 31 : 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 75 jours travaillés et de 610 heures travaillées dans la période de référence de 28 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 75 jours travaillés multiplié par 1,4 = 105 jours : **la durée minimale de 122 jours calendaires est retenue.**



1.2.2 En cas de rechargement des droits

Désormais, comme s'agissant de l'ouverture de droit, la durée d'indemnisation au titre d'un rechargement est déterminée sur la seule base du nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence affiliation.

Ainsi, à l'épuisement d'un droit ARE, lorsque l'intéressé remplit la condition d'affiliation de 150 heures travaillées (RG. 14/04/2017, art. 28 §1^{er}), il bénéficie du rechargement (C. trav., R.5422-2 I). La durée d'indemnisation de ce droit rechargé est déterminée sur la base des jours travaillés sans pouvoir être inférieure à 30 jours calendaires (RG. 14/04/2017, art. 9 §1^{er}, al.5).

La réglementation du code du travail et la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage (C. trav., art. L.5422-2 ; Conv. AC 14/04/2017, art.2§2 point 3) prévoient en effet que la durée d'indemnisation est déterminée sur la seule base du nombre de jours travaillés dans la période de référence affiliation.

Dès lors, les heures travaillées sont essentiellement retenues pour vérifier la condition d'affiliation exigée, permettant d'accéder au droit, au titre d'une ouverture de droit à l'ARE ou d'un rechargement. Elles ne sont toutefois pas prises en considération pour la détermination de la durée d'indemnisation, hormis dans le cadre de l'annexe V.

La condition d'affiliation requise pour bénéficier du rechargement n'étant exprimée qu'en heures, dès lors que 150 heures travaillées sont décomptées, la durée du rechargement est portée au seuil minimal de 30 jours calendaires.

Dans le cas où cette durée d'affiliation serait de 610 heures travaillées, la durée du rechargement est déterminée sur la base des jours travaillés décomptés dans la PRA. La réglementation ne fixe pas de plafond aux jours travaillés pris en compte dans le cadre d'un rechargement. Les plafonds de droit commun s'appliquent donc.

Par ailleurs, le code du travail prévoit que le rechargement est notifié dès lors que l'intéressé justifie d'une durée d'affiliation d'au moins 150 heures au titre d'activités exercées antérieurement à la date d'épuisement de ses droits (C. trav., art. R.5422-2 I).

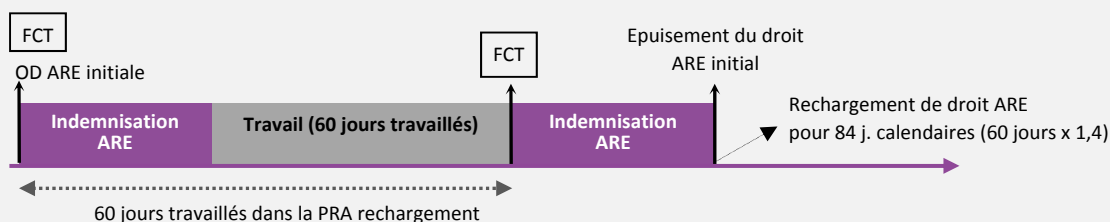
En conséquence, même lorsque le nombre de jours travaillés est au moins égal à 610 heures, le rechargement est notifié.

A noter : lorsque l'intéressé justifie d'au moins 21 jours travaillés dans la PRA, le salaire journalier de référence n'a pas à être adapté (RG 14/04/2017, art.13 al.2 ; cf. fiche 2 point 3.2.).

Exemple 32 : Détermination de la durée d'indemnisation en cas de rechargement des droits avec 150 heures travaillées et au moins 22 jours travaillés

Lors d'un rechargement des droits à l'épuisement des droits, un allocataire de moins de 53 ans justifie de 420 heures travaillées au cours de 60 jours travaillés dans la période de référence de 28 mois précédant la dernière fin de contrat de travail antérieure à l'épuisement des droits, et postérieures à la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits initiale.

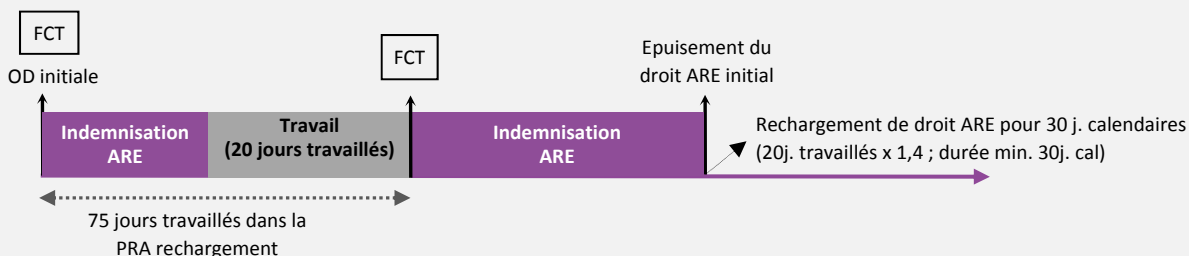
Sa durée d'indemnisation correspond à 60 jours travaillés multiplié par 1,4 soit **84 jours calendaires**.



Exemple 33 : Détermination de la durée d'indemnisation en cas de rechargement des droits avec au moins 150 heures travaillées et moins de 22 jours travaillés

Lors d'un rechargement des droits à l'épuisement des droits, un allocataire de moins de 53 ans justifie de 150 heures travaillées réparties sur 20 jours travaillés dans la période de référence de 28 mois entre la fin de contrat de travail ayant permis l'ouverture initiale du droit et la fin du dernier contrat repris en cours d'indemnisation.

Sa durée d'indemnisation est déterminée sur la base des jours travaillés soit 20 jours travaillés multiplié par 1,4 = 28 jours calendaires. Cette durée étant inférieure à **la durée minimale, elle est portée au minimum de 30 jours calendaires fixé par la réglementation (RG 14/04/2017, art. 9§1^{er} dernier alinéa)**.



Dans ce dernier cas, lorsque l'intéressé justifie d'au moins 150 heures travaillées et de moins de 21 jours travaillés, la durée d'indemnisation correspond à 30 jours calendaires. Par ailleurs, afin de garantir l'égalité de traitement entre allocataires en termes de capital de droits, le salaire journalier de référence servant à la détermination du montant de l'allocation journalière est adapté par l'affectation d'un coefficient (RG 14/04/2017 art.13 al.2 ; cf. fiche 2).

1.3 DUREES D'INDEMNISATION MAXIMALES

Si la durée d'indemnisation ne peut excéder une durée fixée au plus à 1095 jours (C. trav., art. L.5422-2 al.1), soit 3 années pleines, la réglementation d'assurance chômage a prévu des durées maximales d'indemnisation, pour un droit ouvert donné, (RG. 14/04/2017, art. 9 §1^{er}, alinéas 2 à 4) tenant compte de l'âge et des conditions d'activité professionnelle antérieure des salariés involontairement privés d'emploi comme la loi autorise les Partenaires sociaux interprofessionnels gestionnaires du régime d'Assurance chômage à le faire (C. trav. L.5422-2 al.1).

Par ailleurs, afin de tenir compte de l'évolution du marché du travail et de l'allongement de la durée des carrières, de nouvelles bornes d'âge sont créées :

- dorénavant, 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, cf. fiche 3 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 **1095 jours calendaires**, soit 3 années (hors situation de maintien des droits prévu à l'article 9§3 du règlement général, cf. fiche 3 point 4.).

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 décidée dans le cadre du PPAE (RG, 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 correspondant à un nombre de jours travaillés sur la période de référence affiliation d'au moins 652 jours. Par conséquent, les allocataires qui ont une durée de droit inférieure à 913 jours calendaires ne peuvent pas bénéficier du dispositif d'allongement du droit.

L'allocataire doit également justifier d'un nombre de jours travaillés sur la période de référence de 36 mois précédant la fin de contrat de travail, supérieure à 652 jours travaillés, ayant permis d'ouvrir

droit à la durée maximale d'indemnisation de 913 jours calendaires. Chaque jour travaillé au-delà de ce nombre ouvre un droit potentiel à l'allongement de la durée d'indemnisation notifiée, dans la double limite de :

- 130 jours travaillés supplémentaires (soit 182 jours calendaires de droit après application du coefficient 1,4), portant ainsi la durée maximale d'indemnisation, allongement inclus, à 1095 jours calendaires de droit (pour 782 jours travaillés sur la période de référence affiliation de 36 mois), soit la durée maximale d'indemnisation autorisée par le code du travail et 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.

Condition relative à la (aux) formation(s) éligible(s)

La ou les formation(s) suivie(s) par l'allocataire éligible(s) au dispositif doivent avoir été décidées dans le cadre du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE) et avoir donné lieu au versement de l'ARE ou de l'AREF. 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 5 février 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 de 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 5 février 1992). Cette ou ces périodes de formation donnent lieu au versement de l'AREF (cf 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.

Etape 1 : Calcul de l'affiliation permettant de déterminer le nombre de jours potentiel pouvant allonger la durée d'indemnisation

Dans un premier temps, l'affiliation excédant 652 jours travaillés déjà décomptée sur la période de référence de 36 mois est déterminée. Cette affiliation excédentaire est appréciée entre le 653^e jour travaillé et le 782^e jour travaillé sur la période de référence considérée pour les salariés âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans. Elle peut ainsi être constituée de 1 à 130 jours travaillés au-delà des 652 jours travaillés pris initialement en compte pour l'ouverture du droit.

Etape 2 : Conversion de la durée potentielle de l'allongement du droit en jours calendaires

Dans un deuxième temps, ce nombre de jours travaillés au titre de l'affiliation excédentaire est converti en jours calendaires. L'application du coefficient 1,4 permet ainsi de déterminer la durée de l'allongement potentiel du droit auquel peut prétendre l'allocataire sur une base calendaire (RG, art. 9§1^{er}). Cet allongement potentiel du droit est compris entre une durée minimale de 2 jours calendaires de droit ($1 \times 1,4 = 1,4$ jour, arrondi à 2 jours), et une durée maximale de 182 jours calendaires de droit ($130 \times 1,4 = 182$). Au global, la durée totale du droit ouvert à l'allocataire, allongement inclus, ne peut donc jamais dépasser le plafond de 1095 jours calendaires (913 jours + 182 jours = 1095 jours), limite autorisée par le code du travail et la réglementation d'assurance chômage (art. article L. 5422-2 C. trav. ; RG, art. 9§1^{er}).

Etape 3 : Décompte des périodes de formation éligibles au dispositif

Dans un troisième temps, 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 - *cf 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 4 : 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 l'affiliation excédentaire déterminée à l'étape 1 et convertie en étape 2 : la durée la plus courte après comparaison entre les deux durées est retenue.

Exemple 34 : Allongement de la durée d'indemnisation des périodes de formation

Un allocataire de 54 ans justifie de 782 jours travaillés au cours de la 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 652 jours travaillés. Il bénéficie ainsi d'un droit correspondant à la durée maximale de 913 jours calendaires (652 jours travaillés X 1,4).

En cours d'indemnisation, il effectue des formations indemnisées au titre de l'ARE à hauteur de 5 jours calendaires qui permettent d'allonger sa durée d'indemnisation :

- **Etape 1 :** Conversion de l'affiliation supplémentaire observée sur la PRA

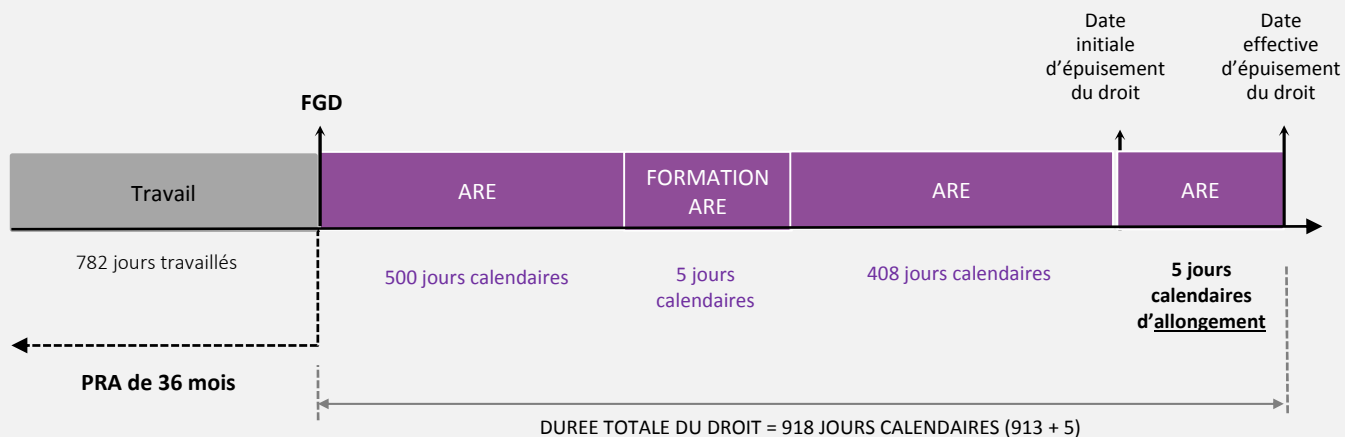
Affiliation supplémentaire = 782 jours travaillés – 652 jours travaillés = 130 jours travaillés, soit 182 jours calendaires après application du coefficient 1,4 (130 X 1,4).

- **Etape 2 :** Comptabilisation des jours de formation indemnisés au titre de l'ARE

5 jours calendaires indemnisés au titre de l'ARE.

- **Etape 3 :** Détermination de la durée de l'allongement

La durée la plus courte entre l'affiliation supplémentaire (convertie en durée calendaire) et les périodes de formation est retenue : l'allocataire peut bénéficier d'un allongement de sa durée d'indemnisation à hauteur de **5 jours calendaires, soit une durée totale d'indemnisation de 918 jours calendaires.**



Exemple 35 : Allongement de la durée d'indemnisation des périodes de formation

Un allocataire de 53 ans justifie de 752 jours travaillés au cours de la 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 652 jours. Il bénéficie ainsi d'un droit correspondant à la durée maximale de 913 jours calendaires (652 jours travaillés X 1,4).

En cours d'indemnisation, il effectue des formations indemnisées au titre de l'ARE ou de l'AREF à hauteur de 200 jours calendaires qui lui permettent d'allonger sa durée d'indemnisation :

- **Etape 1 :** Conversion de l'affiliation supplémentaire observée sur la PRA

Affiliation supplémentaire = 752 jours travaillés – 652 jours travaillés = 100 jours travaillés, soit 140 jours calendaires après application du coefficient 1,4 (100 X 1,4).

- **Etape 2 :** Comptabilisation des jours de formation indemnisés au titre de l'ARE ou de l'AREF

200 jours indemnisés au titre de l'ARE ou de l'AREF, auxquels est appliqué le plafond de 182 jours calendaires.

- **Etape 3 :** Détermination de la durée de l'allongement

La durée la plus courte entre l'affiliation supplémentaire (convertie en durée calendaire) et les périodes de formation est retenue : l'allocataire peut bénéficier d'un allongement de sa durée d'indemnisation à hauteur de **140 jours calendaires, soit une durée totale d'indemnisation de 1053 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 (Fiche 1, point 4.2.).

L'article 9 § 3 du règlement général 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 1955¹ (C. trav., art. L.5421-4 2°) :

- ➔ Etre en cours d'indemnisation depuis un an au moins, soit avoir perçu au moins 365 jours d'indemnisation depuis l'ouverture de droit.

La période d'indemnisation d'un 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'affiliation 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 deux 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 droit.

En ce qui concerne les périodes assimilées à des emplois salariés relevant du régime d'assurance chômage (Acc. d'appli. 14/04/2017 n° 17), 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 dans les départements d'outre-mer avant le 1^{er} septembre 1980 ;
 - les périodes de travail accomplies avant le 3 juillet 1962 en Algérie et avant le 31 décembre 1956 au Maroc et en Tunisie.
- dans la limite de 5 ans :
 - les périodes de formation visées aux articles L. 6313-1 à L. 6313-11 du code du travail ;
 - les périodes de majoration de la durée d'assurance vieillesse dans les conditions définies par les articles L. 351-4 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale ;
 - les périodes de congé de présence parentale visé à l'article L. 1225-62 du code du travail ;

¹ 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 du complément de libre choix d'activité de cette prestation (remplacé, pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er octobre 2014, par la prestation partagée d'éducation de l'enfant en application de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014), de l'allocation journalière de présence parentale ou pour les personnes assumant la charge d'un handicapé ;
- les périodes d'affiliation volontaire au titre de l'assurance vieillesse des salariés de nationalité française travaillant hors du territoire français ou des parents chargés de famille ne relevant pas à titre personnel d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse (C. sec. soc., art. L. 742-1, 1° et 2°) ;
- les périodes pour lesquelles les cotisations à l'assurance vieillesse ont été rachetées en application de la loi du 10 juillet 1965, pour des activités exercées hors métropole par des salariés expatriés autorisés par ailleurs à souscrire une assurance volontaire.

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 4/07/2012 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 (Règl. UE n° 1231/2010 ; Règl. CE n° 859/2003 pour le Royaume-Uni ; Circ. Unédic n° 2011-20 du 16/05/2011).

➔ Justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale.

Sont pris en compte pour la recherche de ces 100 trimestres :

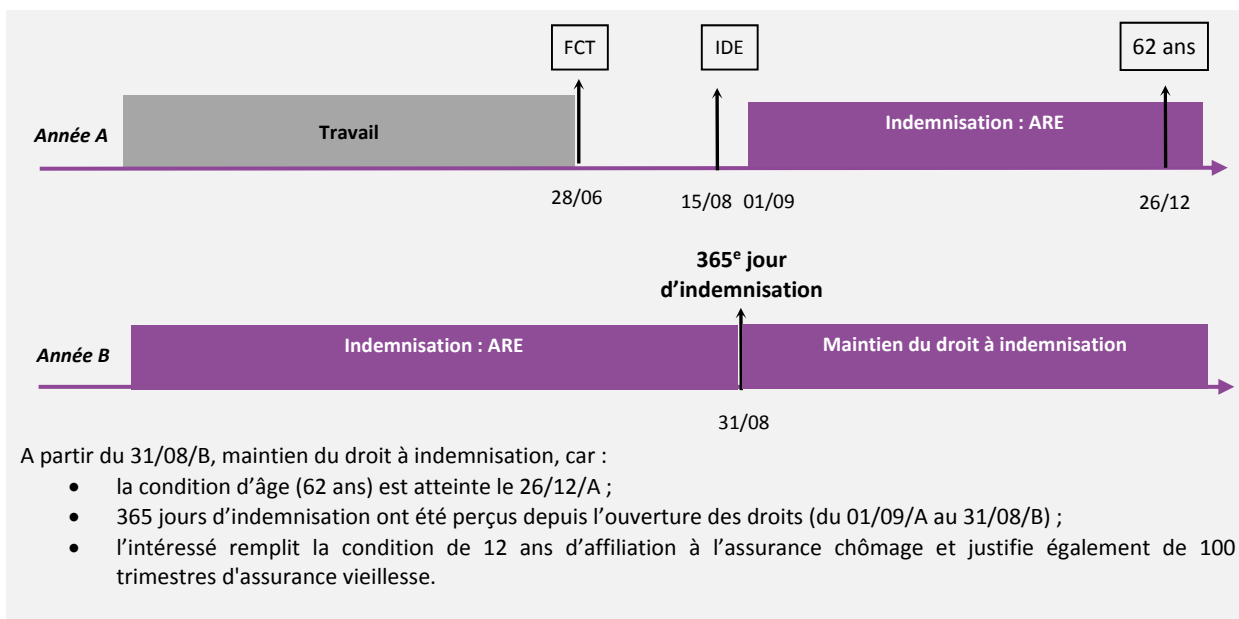
- les trimestres validés par l'assurance vieillesse (périodes d'assurance, périodes assimilées, périodes reconnues équivalentes, majoration d'assurance) ;
- les trimestres validés par les autres régimes de base obligatoires français ;
- les périodes validées par les régimes des Etats membres de l'Union européenne pour les personnes qui relèvent du champ d'application personnel du règlement CE n° 883/2004 ;
- les périodes validées par les régimes des Etats 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 Etats membres de l'Union européenne, à l'exception du Danemark, pour les ressortissants d'un Etat tiers (Règl. UE n° 1231/2010 ; Règl. CE n° 859/2003 pour le Royaume-Uni ; Circ. Unédic n° 2011-20 du 16/05/2011).

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 convention CNAV-Unédic du 30 janvier 2004 prévoit un signalement mensuel à la CNAV des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, à partir de 57 ans et demi. En retour, la CNAV transmet à Pôle emploi le nombre de trimestres d'assurance vieillesse totalisés par les intéressés à 60 ans. Elle facilite le passage à la retraite des allocataires, la CNAV réexaminant leur situation 6 mois avant la fin théorique de leurs droits aux allocations de chômage, sur la base des informations actualisées par Pôle emploi.

La décision de maintien des droits jusqu'à la retraite s'opère le jour où ces conditions sont satisfaites.

Exemple 36 : 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, à paraître, relative à l'intervention des instances paritaires) :

➔ La fin de contrat de travail est intervenue par suite d'une démission (Acc. d'appli. n° 12 § 4 1) du 14/04/2017).

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'accord d'application n° 12 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 suite à une démission considérée comme légitime en application de l'accord d'application n° 14 n'a pas à être soumis à l'instance paritaire.

➔ Le licenciement est intervenu pendant la durée d'application d'une convention FNE (Acc. d'appli. n° 12 § 4 2) du 14/04/2017).

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

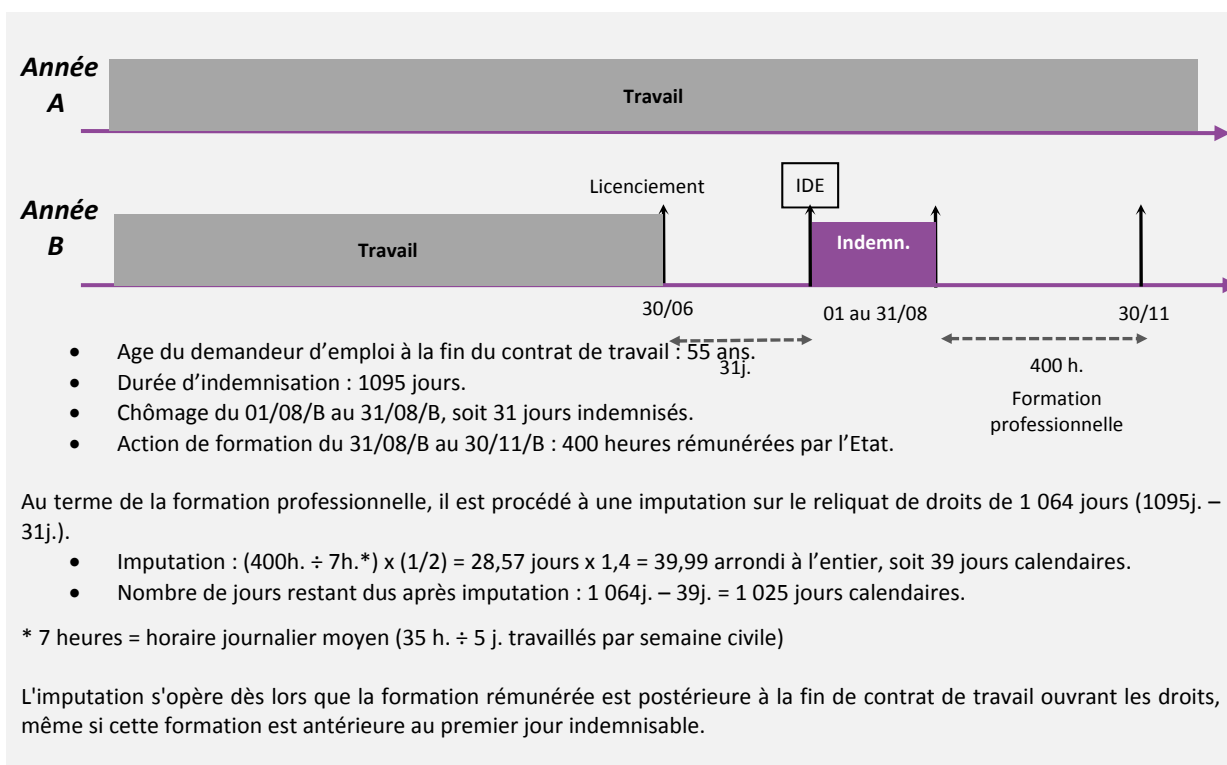
4.1 IMPUTATION PARTIELLE DES STAGES REMUNERES PAR L'ETAT OU LES REGIONS

En application de l'article L. 5422-2 alinéa 2 du code du travail et de l'article 10 du règlement général, les périodes de formation rémunérées par l'Etat ou les régions s'imputent sur la durée d'indemnisation afin de ne pas excéder la durée maximale d'indemnisation de 1 095 jours (RG. 14/04/2017, art. 9 § 1er, al. 4), à raison d'une durée correspondant à la moitié de la durée de la formation, tout en permettant à ces personnes de se former.

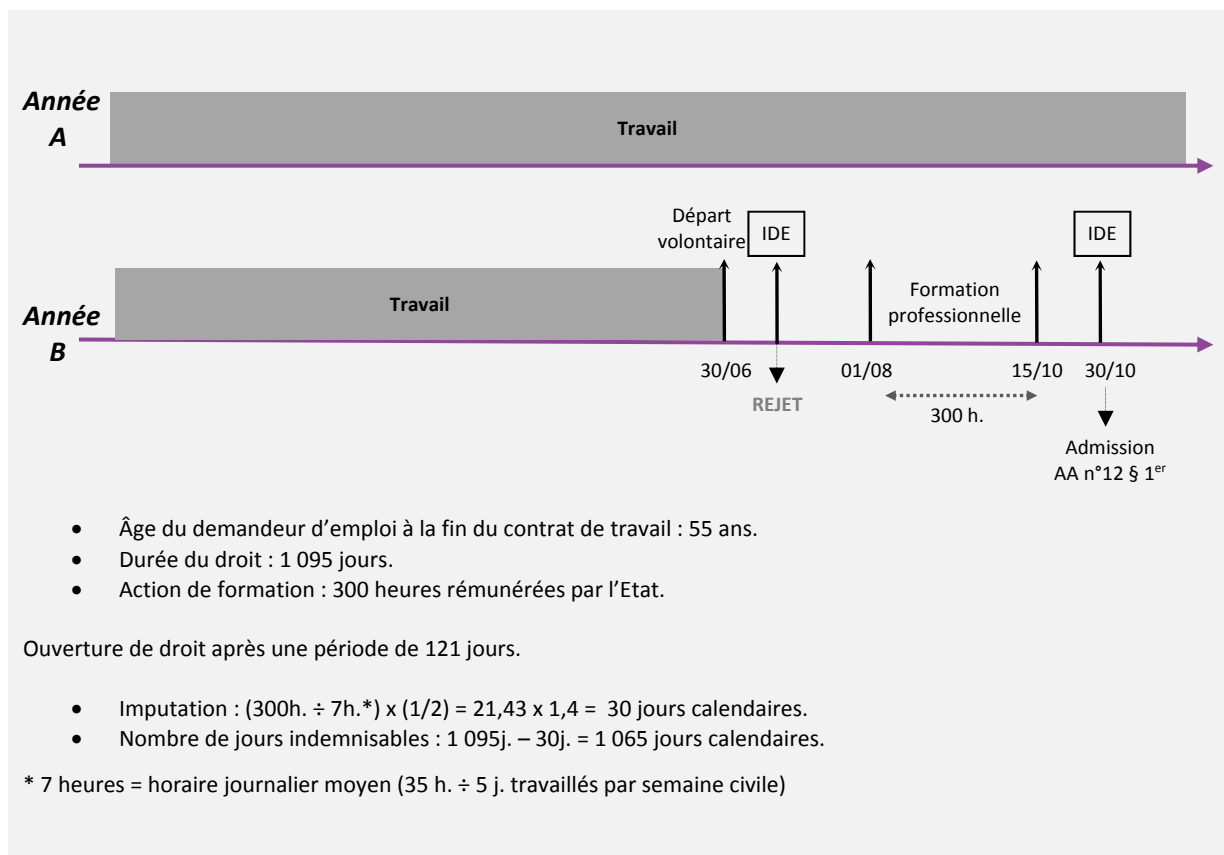
Pour les allocataires qui, à la date de l'entrée en stage, pouvaient encore prétendre à une durée de droit supérieure à un mois, la réduction ne peut conduire à un reliquat de droit inférieur à 30 jours calendaires (RG. 14/05/2014, art. 10).

Les périodes sont imputées sur les durées de façon chronologique.

Exemple 37 : Imputation d'actions de formation rémunérées par l'Etat (1)



Exemple 38 : Imputation d'actions de formation rémunérées par l'Etat (2)



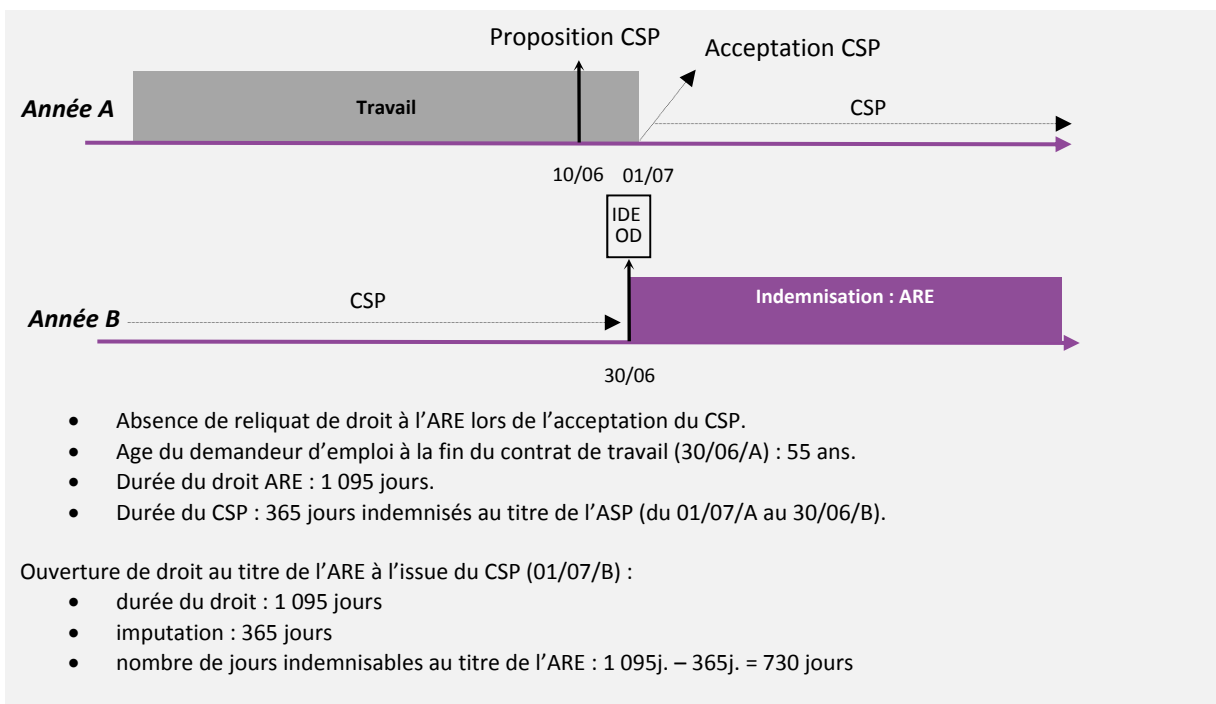
4.2 IMPUTATION DES DUREES DU CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (CSP) OU DU PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE (PAP)

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.

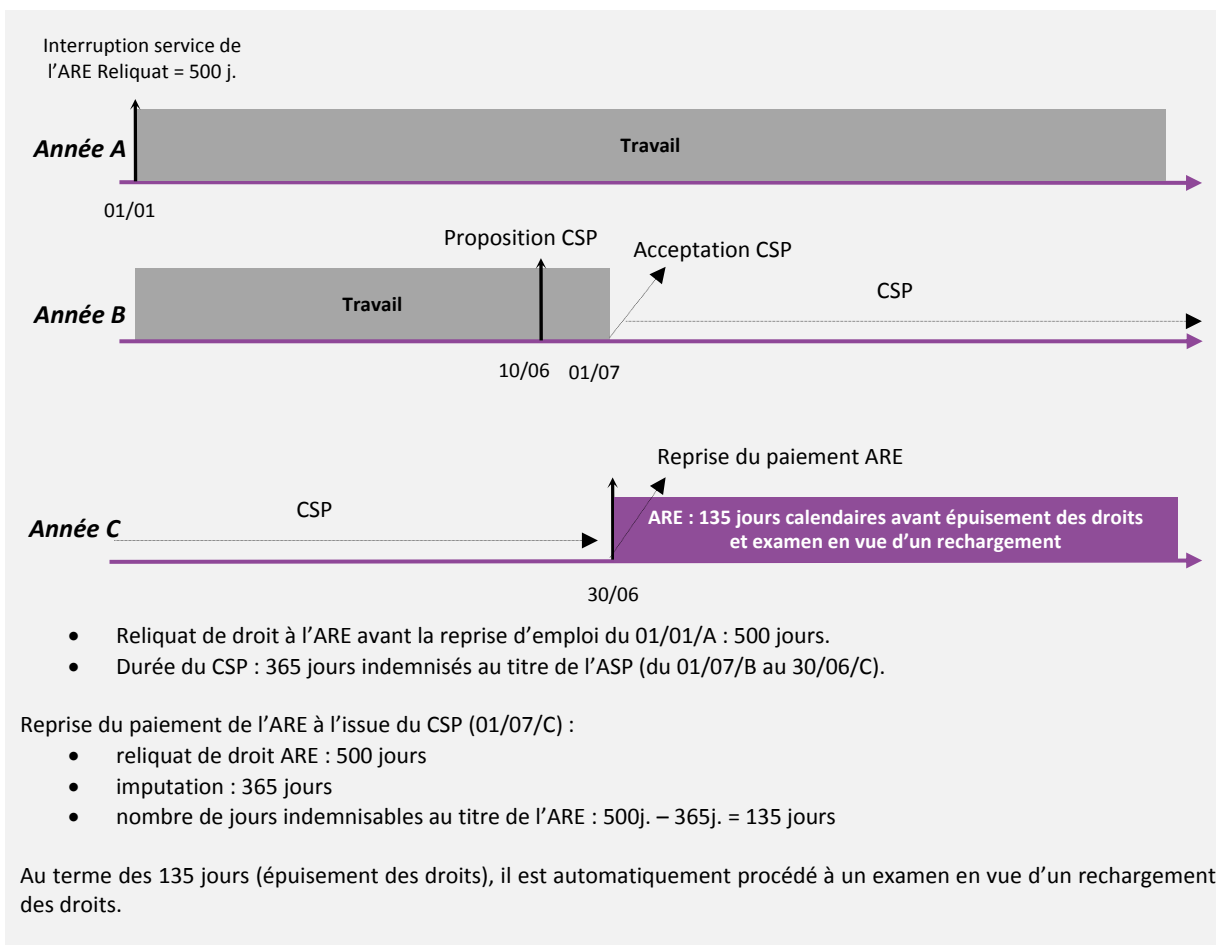
La durée d'indemnisation est alors diminuée du nombre de jours indemnisés au titre :

- 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 aux articles L. 2254-3 et suivants du code du travail (C. trav., D.2254-24 al.2).

Exemple 39 : Imputation de la période de CSP (1)



Exemple 40 : Imputation d'une période de CSP (2)



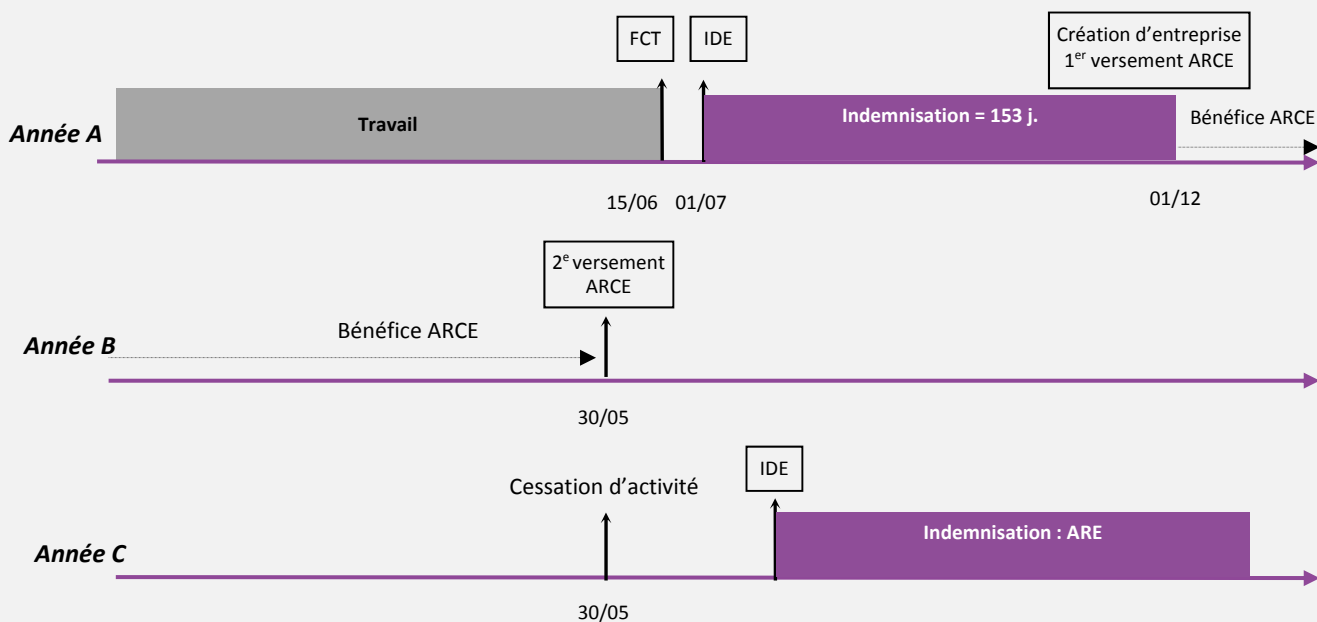
4.3 IMPUTATION DE LA DUREE REPRESENTEE PAR LE MONTANT DE L'AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE (ARCE)

L'accompagnement personnalisé dont bénéficie chaque allocataire peut donner lieu au bénéfice de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (RG. 14/04/2017, art. 35 ; Acc. d'appli. 14/04/2017 n°24 ; cf. fiche 8).

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.

Ainsi, si l'intéressé sollicite à nouveau le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, le reliquat des droits ouverts au titre de la précédente admission est réduit du nombre de jours correspondant au quotient arrêté au nombre entier, 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 indemnisables) 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 (cf. fiche 8, point 2.4.), et constitue le reliquat de droit repris dans ce cadre.

Exemple 41 : 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 = 730j. 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€ - (153j. 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^{ème} 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

SOMMAIRE

1. DIFFERES D'INDEMNISATION.....	Page 78
1.1 DIFFERE D'INDEMNISATION CONGES PAYES (RG. 14/04/2017, ART. 21 § 1^{ER}).....	79
1.1.1 Détermination du différé d'indemnisation congés payés	79
1.1.2 Différé d'indemnisation congés payés et caisse de congés payés	79
1.1.3 Salariés liés par un contrat de travail prévu à l'article L.1251-1 2° du code du travail (RG. 14/04/2017, Annexe V, art. 21)	79
1.2 DIFFERE D'INDEMNISATION SPECIFIQUE (RG. 14/04/2017, ART. 21 §2).....	81
1.2.1 Assiette de calcul du différé spécifique	81
1.2.1.1 Indemnités exclues de l'assiette	81
1.2.1.2 Indemnités ou sommes incluses dans l'assiette	86
1.2.2 Calcul du différé spécifique	87
1.3 APPLICATION DES DEUX DIFFERES D'INDEMNISATION PREVUS A L'ARTICLE 21 DU REGLEMENT GENERAL ..	88
1.3.1 Point de départ et articulation des différés d'indemnisation	88
1.3.2 Prise en compte de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière	90
1.3.3 Application des différés à toute prise en charge	91
1.3.4 Gestion des indemnités compensatrices de congés payés versées au demandeur d'emploi en cours d'indemnisation	92
2. DELAI D'ATTENTE (RG.14/04/2017, ART. 22)	Page 92
2.1 APPLICATION DU DELAI D'ATTENTE.....	92
2.2 POINT DE DEPART DU DELAI D'ATTENTE	93

POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION

Les règles déterminant le point de départ de l'indemnisation sont fixées aux articles 21, 22 et 23 du règlement général.

Le point de départ de l'indemnisation est fixé au terme d'un différé d'indemnisation congés payés augmenté d'un différé d'indemnisation spécifique en cas de versement d'indemnités supra légales, et d'un délai d'attente de 7 jours.

En effet, l'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.

1. DIFFERES D'INDEMNISATION

Selon l'article 21 du règlement général, le versement des allocations est ainsi reporté à l'expiration :

- d'un différé d'indemnisation congés payés : ce différé correspond (point 1.1. ci-dessous) :
 - en cas d'ouverture de droits ou de rechargement des droits, au nombre de jours qui résulte du quotient du montant de l'indemnité compensatrice de congés payés versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail, par le salaire journalier de référence ;
 - ou, en cas de reprise des droits, au nombre de jours correspondant à l'indemnité compensatrice de congés payés versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail ;
- d'un différé d'indemnisation spécifique : 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 91,4. Ce diviseur est indexé sur l'évolution du plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur (point 1.2. ci-dessous).

Le différé d'indemnisation spécifique est dorénavant 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 demeure limité à 75 jours calendaires.

Ce différé spécifique s'ajoute au différé d'indemnisation congés payés.

Les deux différés d'indemnisation sont applicables à toute prise en charge par l'assurance chômage : ouverture de droits, bénéfice de l'ARCE, rechargement des droits, et plus généralement lors de tout versement de l'allocation postérieurement à une fin de contrat de travail.

1.1 DIFFERE D'INDEMNISATION CONGES PAYES (RG. 14/04/2017, ART. 21 § 1^{ER})

1.1.1 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 des droits, la durée du différé d'indemnisation congés payés est calculée en divisant le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés versée à l'occasion de la rupture du contrat, par le salaire journalier de référence déterminé dans les conditions fixées à l'article 13 du règlement général (RG. art.21 §1^{er} al.2) ;

$$\frac{\text{ICCP versée par le dernier employeur}}{\text{SJR}} = \text{nombre de jours de différé}$$

- en cas de reprise des droits, la durée du différé est déterminée à partir du nombre de jours correspondant à l'indemnité compensatrice de congés payés versée à l'occasion de la rupture du contrat ; lorsque cette information fait défaut, le différé est déterminé selon les modalités prévues pour les cas d'ouverture de droits ou de rechargement des droits (RG. art. 21 §1^{er} al.3).

Le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est reporté du nombre de jours ainsi obtenu, le point de départ du différé étant fixé au lendemain de la fin du contrat de travail (terme du préavis) (RG. art.23).

Le nombre de jours ainsi déterminé est arrondi au nombre entier inférieur.

1.1.2 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 (RG. art. 21 §1^{er} al.5).

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).

1.1.3 Salariés liés par un contrat de travail prévu à l'article L.1251-1 2° du code du travail (RG. 14/04/2017, Annexe V, art. 21)

Dorénavant, les salariés visés à l'article L.1251-1 2° du code du travail relèvent des dispositions du règlement général pour toutes les règles d'indemnisation, à l'exception notamment des modalités spécifiques de calcul du différé d'indemnisation congés payés, mentionné à l'annexe 5 du règlement général, art. 21, point 2 §1^{er}.

En effet, pour les salariés ayant été employés dans le cadre de contrats de travail temporaire, le différé d'indemnisation congés payés pourra soit relever des règles de droit commun, soit relever des règles spécifiques telles qu'elles prévalaient avant la suppression de l'annexe IV.

Afin de déterminer la réglementation applicable en matière de différé d'indemnisation congés payés (règlement général ou annexe V, art. 21, point 2), il est fait une application stricte de l'Accord d'application n°1.

A cet effet, les activités salariées découlant d'un contrat de travail prévu à l'article L.1251-1 2° du code du travail sont étudiées séparément des autres activités salariées. A l'issue de cet examen :

- si la réglementation applicable relève des activités découlant d'un contrat de travail prévu à l'article L.1251-1 2° du code du travail, le différé d'indemnisation congés payés à appliquer est celui prévu par l'annexe 5, art. 21, point 2 §1^{er} ;
- à défaut que la réglementation applicable relève du règlement général ou de tout autre règlement, le différé d'indemnisation congés payés à appliquer est celui de droit commun, prévu par l'article 21 du règlement général.

Lorsque le différé d'indemnisation applicable est celui de l'annexe V, art. 21 point 2 §1^{er}, il est déterminé différemment selon le contexte d'examen :

- en cas d'ouverture de droits ou de rechargement des droits, le nombre de jours de différé d'indemnisation congés payés correspond au quotient du montant des indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion des ruptures situées dans les 182 jours précédant la fin de contrat de travail ayant permis l'ouverture de droits, par le salaire journalier de référence visé à l'article 13 du règlement général ;

$$\frac{\text{Somme des ICCP}}{\text{SJR}} = \text{nombre de jours de différé}$$

- en cas de reprise des droits, ce différé d'indemnisation est déterminé à partir du nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail ;
Lorsque cette information fait défaut, le différé est déterminé selon les modalités prévues pour les cas d'ouverture de droits ou de rechargement des droits (Annexe V, art.21 point 2 §1^{er} al.3).

Le nombre de jours ainsi déterminé est arrondi au nombre entier inférieur.

En outre, dans le cadre de l'application de l'annexe V, art. 21 point 2, le différé d'indemnisation congés payés est augmenté, le cas échéant, du différé d'indemnisation spécifique se rapportant à la dernière fin de contrat de travail (RG. 14/04/2017, art. 21 §2). La recherche du différé spécifique pour ces salariés est uniquement mise en œuvre sur la dernière fin de contrat de travail.

1.2 DIFFERE D'INDEMNISATION SPECIFIQUE (RG. 14/04/2017, ART. 21 § 2)

Les dispositions de l'article 21 §2 du règlement général sont applicables en cas de prise en charge consécutive à toute fin de contrat de travail, quelle que soit sa qualification.

Il y a lieu de déterminer les sommes à retenir pour le calcul du différé spécifique.

1.2.1 Assiette de calcul du différé 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.

1.2.1.1 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 un an 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.

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 :

- 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- Auquel s'ajoute 2/15^e de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou le tiers des trois 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. R. 1234-4).

En cas de suspension du contrat de travail pour maladie au cours des douze ou trois 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 douzième de la rémunération des douze derniers mois ou le tiers des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie (Cass. Soc., 23 mai 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 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 § 2 du règlement général.

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 trois 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.

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 bénéficiaire, 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 six 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, un 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 douze derniers mois précédant le départ à la retraite, ou le tiers des trois 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) :

- deux mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à un an ;
- trois mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté au moins égale à un an, auxquels s'ajoute un mois de salaire par année supplémentaire jusqu'à huit ans d'ancienneté ;
- dix mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre huit ans et moins de douze ans ;
- douze mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre douze ans et moins de quinze ans ;
- quatorze mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre quinze ans et moins de dix-neuf ans ;
- seize mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre dix-neuf ans et moins de vingt-trois ans ;
- dix-huit mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre vingt-trois ans et moins de vingt-six ans ;
- vingt mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre vingt-six ans et moins de trente ans ;
- vingt-quatre mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté au moins égale à trente ans.

Lorsque l'indemnité forfaitaire de conciliation correspond 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 au minimum égal aux salaires des six derniers mois (C. trav., art. L. 1235-3) lorsque le salarié a plus de deux ans d'ancienneté et que l'entreprise emploie habituellement au moins 11 salariés ; à défaut, elle correspond au préjudice subi par le salarié (C. trav., art. L. 1235-5) ;
- de l'indemnité au moins égale à un 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 un 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 un 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 deux 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 douze 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).

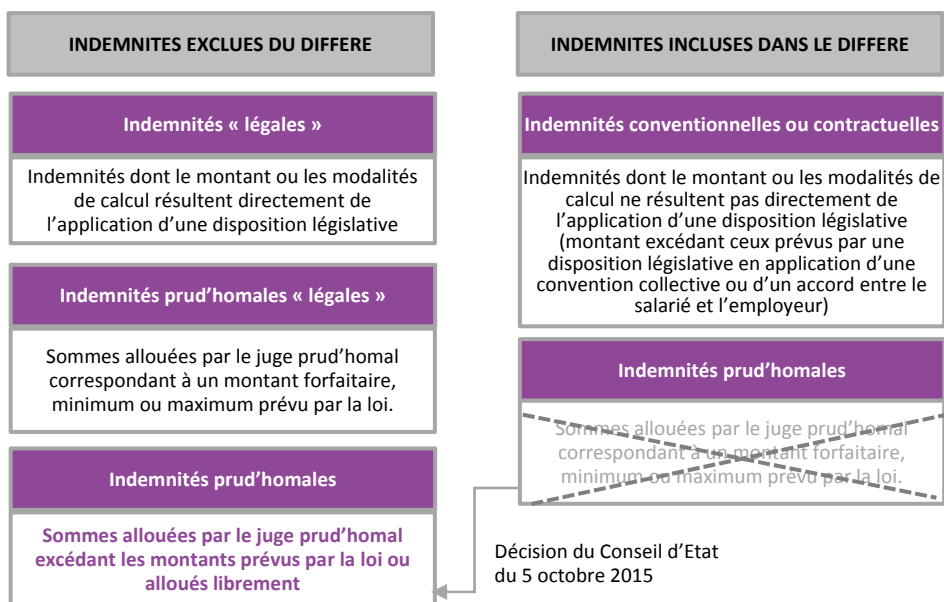
Pour mémoire, dans une décision du 5 octobre 2015 (requêtes n°383956, 383957 et 383958), le Conseil d'Etat a considéré que les modalités d'application du différé d'indemnisation spécifique, qui prenait en compte l'intégralité des indemnités allouées par le juge prud'homal, conduisaient à priver de leur 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 deux ans d'ancienneté ou employés par une entreprise de moins de onze salariés.

L'avenant du 18 décembre 2015 à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et ses textes associés a tiré les conséquences de cette décision en modifiant les dispositions conventionnelles relatives aux modalités de détermination de l'assiette de calcul du différé spécifique (RG 14.05.2014, art.21 §2).

Aux termes de son article 3, pour le calcul du différé d'indemnisation spécifique :

- il est tenu compte des indemnités ou de toute autre somme inhérente à la rupture du contrat de travail, quelle que soit leur nature, dès lors que leur montant ou leurs modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative (RG 14.05.2014, art. 21 § 2 alinéa 2) ;
- il n'est, en revanche, plus tenu compte des autres indemnités ou sommes inhérentes à cette rupture dès lors qu'elles sont allouées par le juge (RG 14.05.2014, art. 21 § 2 alinéa 3).

Ces modalités de détermination de l'assiette du différé spécifique ont été reprises dans le règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage (RG, 14.04.2017, art. 21 §2).



1.2.1.2 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 §2 du règlement général.

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 d'un an 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 ;
- 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 ;
- les indemnités de non-concurrence ;
- 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.

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.

1.2.2 Calcul du différé 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 91,4.

La valeur de ce diviseur est dorénavant indexée sur l'évolution du plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur.

Différé spécifique = (Somme des indemnités ou somme inhérentes à la rupture – indemnités légales et obligatoires – indemnités allouées par le juge) / 91,4

Le nombre de jours du différé spécifique correspond au nombre entier obtenu.

Durée maximale

Dorénavant, le nombre entier de jours du différé d'indemnisation spécifique ainsi obtenu ne peut pas dépasser 150 jours calendaires (RG. 14/04/2017, art. 21 §2 a)). La Convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 diminue ainsi de 30 jours le plafond du différé d'indemnisation spécifique.

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 demeure plafonné à 75 jours calendaires (RG. 14/04/2017, art. 21 §2 b)).

Exemple 42 : Détermination du différé d'indemnisation spécifique

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, 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€ – 10 000€ – 8 000€) ÷ 91,4 = 131,29 jours, arrondi à 131 jours**

Exemple 43 : 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€ – 30 000€) ÷ 91,4 = 218,81 jours, arrondi à 218 jours.

→ **Le différé d'indemnisation spécifique est limité à 150 jours calendaires**

Exemple 44 : 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 = $(20\,000\text{€} - 10\,000\text{€}) \div 91,4 = 109,40$ jours, arrondi à 109 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 ou 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.

1.3 APPLICATION DES DEUX DIFFERES D'INDEMNISATION PREVUS A L'ARTICLE 21 DU REGLEMENT GENERAL

L'application du différé d'indemnisation congés payés et du différé d'indemnisation spécifique obéit aux principes suivants :

- ces deux différés d'indemnisation courent à compter du lendemain de la fin du contrat de travail (RG. 14/04/2017, art. 21 §1 et 2, art. 23 ; point 1.3.1. ci-dessous) ;
- pour le calcul de ces deux différés d'indemnisation, sont prises en compte toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail (RG. 14/04/2017, art. 21 §3 ; point 1.3.2. ci-dessous) ;
- l'application de ces différés d'indemnisation a lieu lors de toute prise en charge par l'assurance chômage (point 1.3.3. ci-dessous).

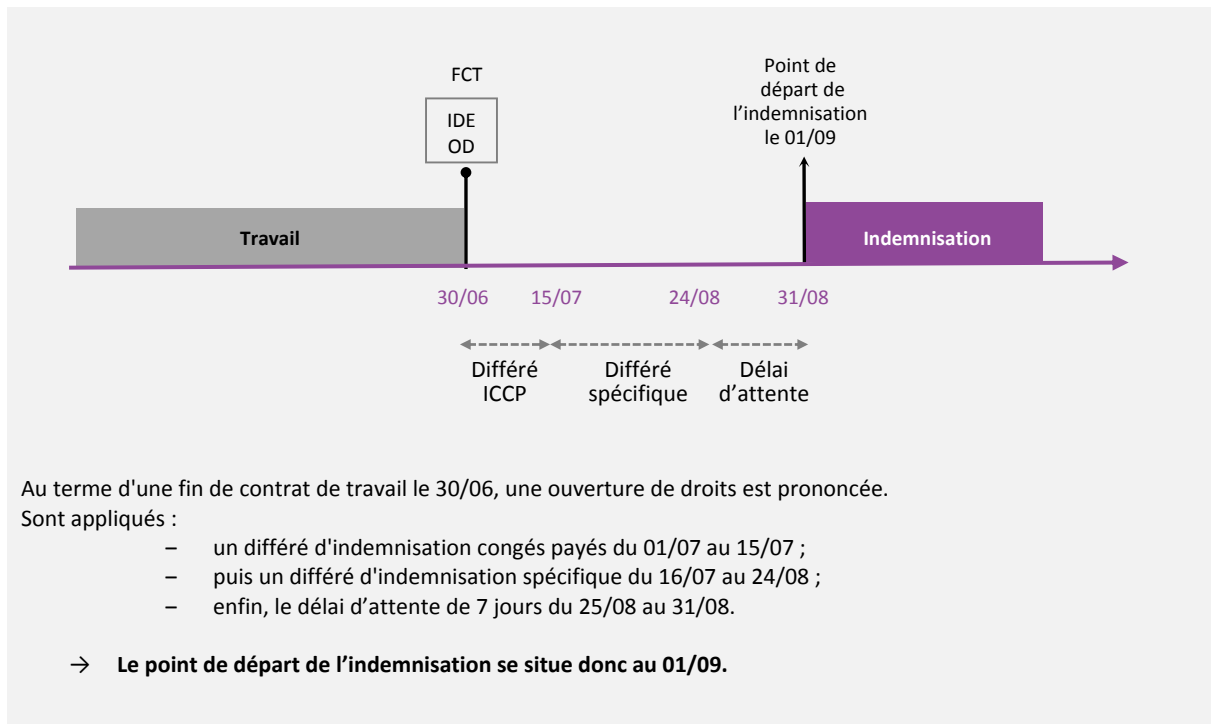
1.3.1 Point de départ et articulation des différés d'indemnisation

Les différés d'indemnisation déterminés en application de l'article 21 du règlement général courent à compter du lendemain de la fin de contrat de travail (RG. 14/04/2017, art. 23).

Le différé d'indemnisation congés payés visé à l'article 21 § 1^{er} du règlement général est augmenté, le cas échéant, du différé d'indemnisation spécifique (RG. 14/04/2017, art. 21 §2).

Aussi, conformément à ces deux principes, lorsque les deux différés sont applicables, le différé d'indemnisation congés payés court à compter du lendemain de la fin de contrat de travail et le différé d'indemnisation spécifique vient s'y ajouter.

Exemple 45 : ordonnancement des différés et du délai d'attente



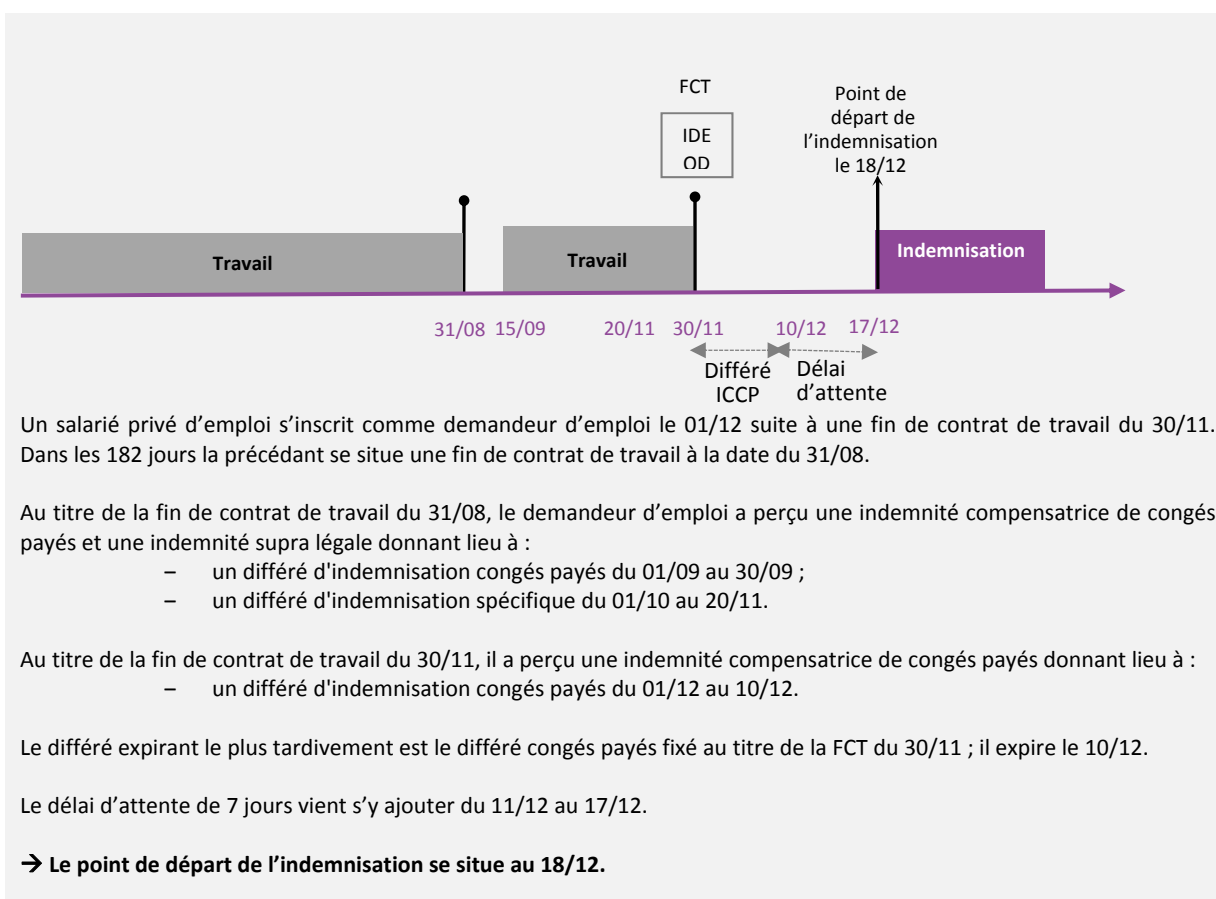
1.3.2 Prise en compte de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière

Le point de départ de l'indemnisation est déterminé en prenant en compte toutes les fins de contrat de travail qui se situent dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail (RG. 14/04/2017, art. 21 §3 al. 1).

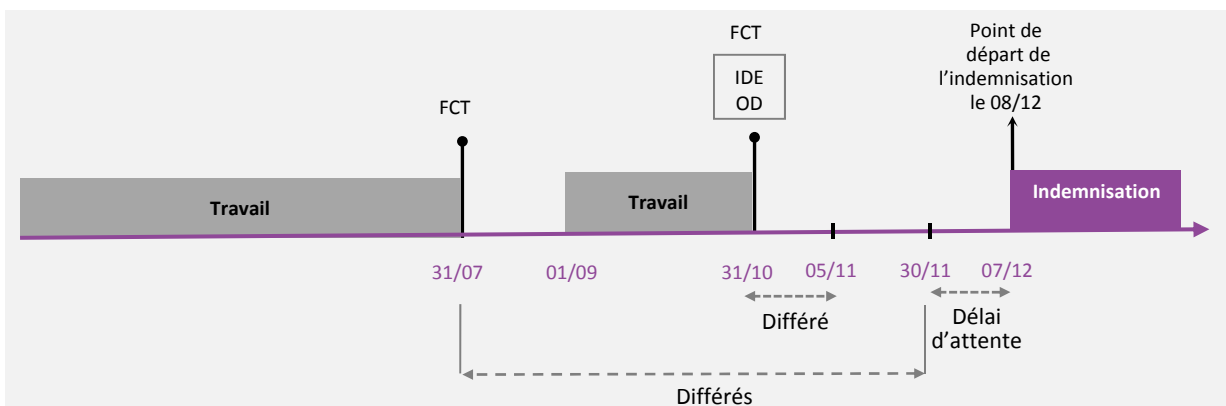
Les indemnités versées à l'occasion de chacune de ces fins de contrat de travail donnent lieu au calcul des différés d'indemnisation ; chacun de ces différés d'indemnisation court à compter du lendemain de la fin de contrat de travail à laquelle il se rapporte (RG. 14/04/2017, art. 21 §3 al. 2).

Le différé d'indemnisation applicable est celui qui expire le plus tardivement (RG. 14/04/2017, art. 21 §3 al. 3).

Exemple 46 : Prise en compte des fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière



Exemple 47 : 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 01/11 suite à une fin de contrat de travail du 31/10. Dans les 182 jours précédant se situe une fin de contrat de travail le 31/07.

Au titre de la fin de contrat de travail du 31/07, le demandeur d'emploi a perçu une indemnité compensatrice de congés payés et une indemnité supra-légale donnant lieu à :

- un différé d'indemnisation congés payés du 01/08 au 31/08 ;
- un différé d'indemnisation spécifique du 01/09 au 30/11.

Au titre de la fin de contrat de travail en date du 31/10, il a perçu une indemnité compensatrice de congés payés donnant lieu à :

- un différé d'indemnisation congés payés du 01/11 au 05/11.

Les deux différés fixés au titre de la FCT du 31/07 se superposent avec le différé congés payés fixé au titre de la FCT du 31/10.

Le différé expirant le plus tardivement est le différé d'indemnisation spécifique fixé au titre de la FCT du 31/07 ; il expire le 30/11.

Le délai d'attente de 7 jours vient s'y ajouter du 01/12 au 07/12.

→ Le point de départ de l'indemnisation se situe au 08/12.

1.3.3 Application des différés à toute prise en charge

Les différés d'indemnisation constituant une mesure d'application des dispositions légales relatives au régime d'assurance chômage, de portée générale, ils sont applicables à toute prise en charge : ouverture de droits, bénéfice de l'ARCE (Fiche 6, point 2.), rechargement des droits (Fiche 6, point 3.), et plus généralement lors de tout versement des allocations postérieurement à une fin de contrat de travail.

Afin de garantir une égalité de traitement entre allocataires, 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.

1.3.4 Gestion des indemnités compensatrices de congés payés versées au demandeur d'emploi en cours d'indemnisation

L'article 21 §1^{er} du règlement général 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 – rémunérations. Ainsi, en application de l'article 31, dès lors qu'au moins un jour a été indemnisé dans le mois, il n'est pas procédé à la détermination du différé correspondant à cette indemnité.

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 (RG. 14/05/2017, art. 31 ; Fiche 7, point 2.) :

- lorsque les règles de cumul incluant la prise en compte des indemnités compensatrices de congés payés amènent à constater qu'au moins un jour est payable à l'allocataire sur la période visée, le différé congés payés est considéré comme appliqué ;
- lorsque la prise en compte de l'indemnité compensatrice de congés payés amène à constater qu'aucun jour n'est payable à l'allocataire sur la période visée, il est alors nécessaire de vérifier l'impact des sommes de congés payés sur les règles de cumul : si seules les rémunérations reprises déclarées rendent la période considérée non indemnisable, alors le différé congés payés correspondant est appliqué. Dans le cas contraire, lorsque l'application des règles de cumul avec les seules rémunérations reprises déclarées amènent à constater au moins un jour payable, le montant des ICCP est inclus dans les règles de cumul et le différé n'est pas applicable.

Ces dispositions visent à garantir que ces indemnités sont prises en compte dans la détermination du droit, tout en évitant leur prise en compte à deux reprises.

2. DELAI D'ATTENTE (RG.14/04/2017, ART. 22)

2.1 APPLICATION DU DELAI D'ATTENTE

L'article 22 du règlement général prévoit le report de la prise en charge au terme d'un délai d'attente de 7 jours calendaires (RG. 14/04/2017, 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) et rechargement des droits (Fiche 6, point 3.).

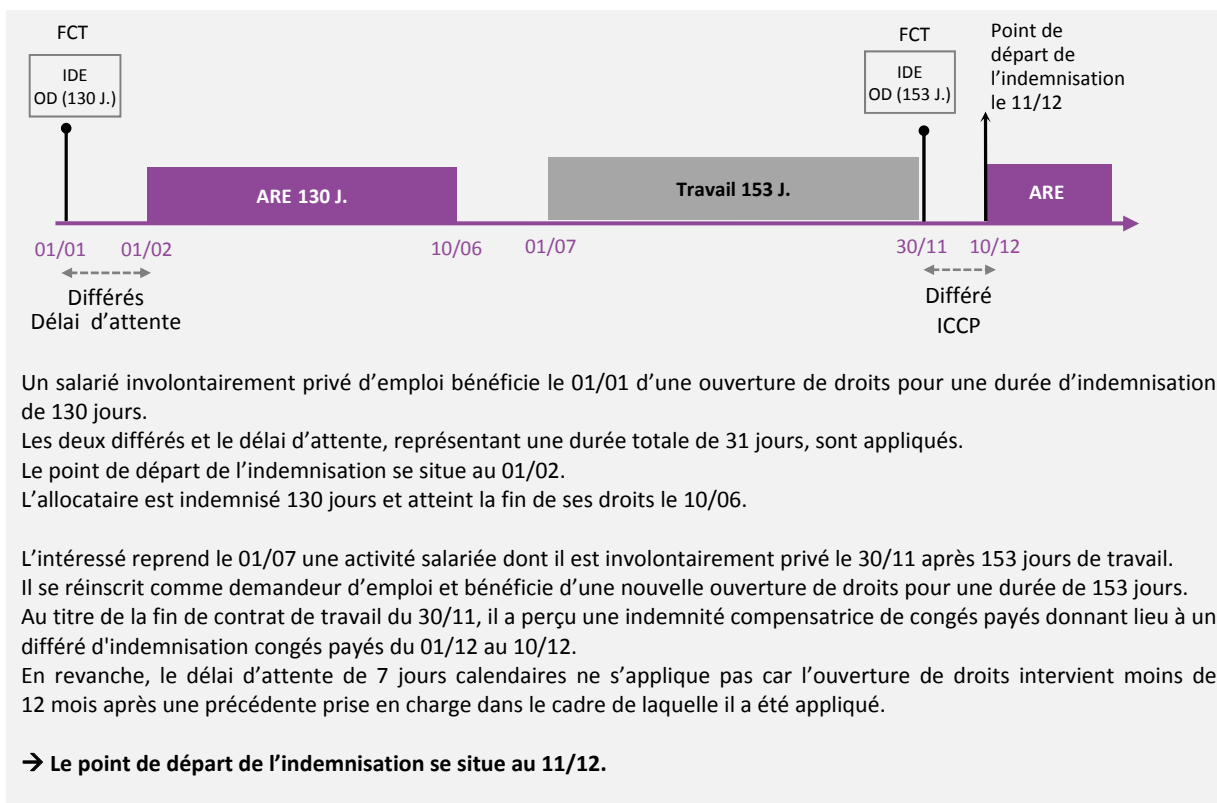
Toutefois, le délai d'attente ne peut excéder 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois (RG. 14/04/2017, art. 22 al. 2). En tout état de cause, il ne peut donc être appliqué plusieurs délais d'attente de 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois.

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 48 : Application d'un seul délai d'attente de 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois



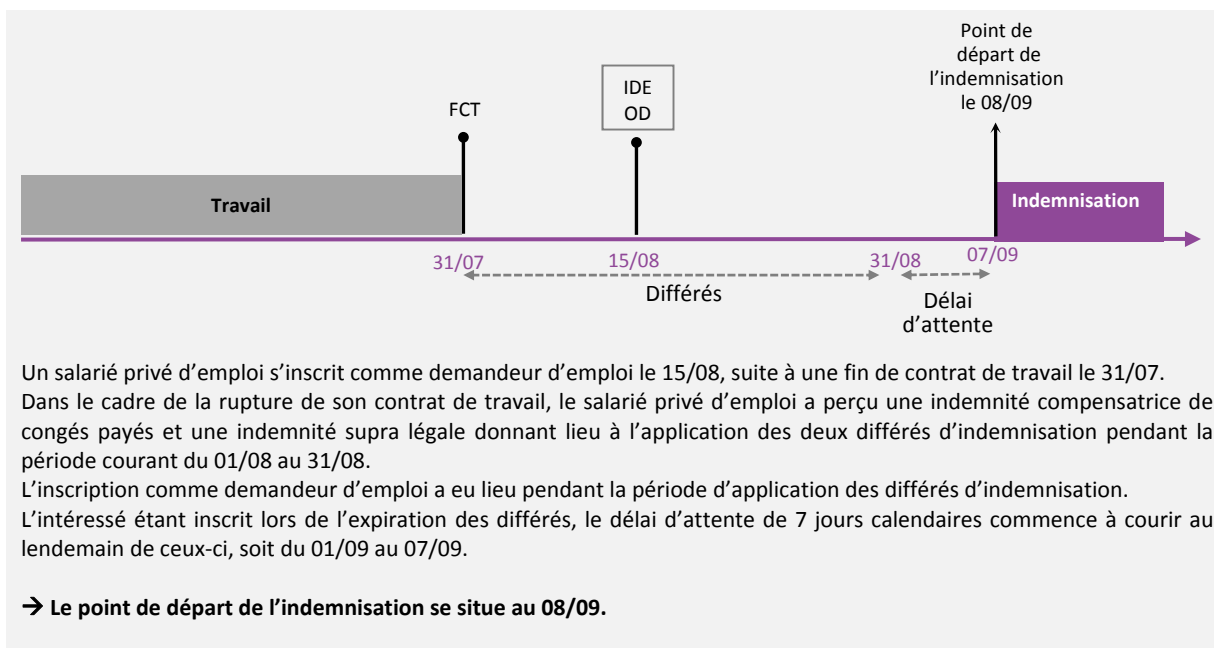
2.2 POINT DE DEPART DU DELAI D'ATTENTE

Le point de départ du délai d'attente est fixé (RG. 14/04/2017, art. 23) :

- au lendemain du différé d'indemnisation congés payés et du différé d'indemnisation spécifique 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 ou de la dernière actualisation précédant le dépôt de la demande d'allocations, si celle-ci a lieu à l'issue du différé d'indemnisation congés payés et du différé d'indemnisation spécifique, ou à partir du jour où toutes les conditions d'attribution des allocations sont satisfaites.

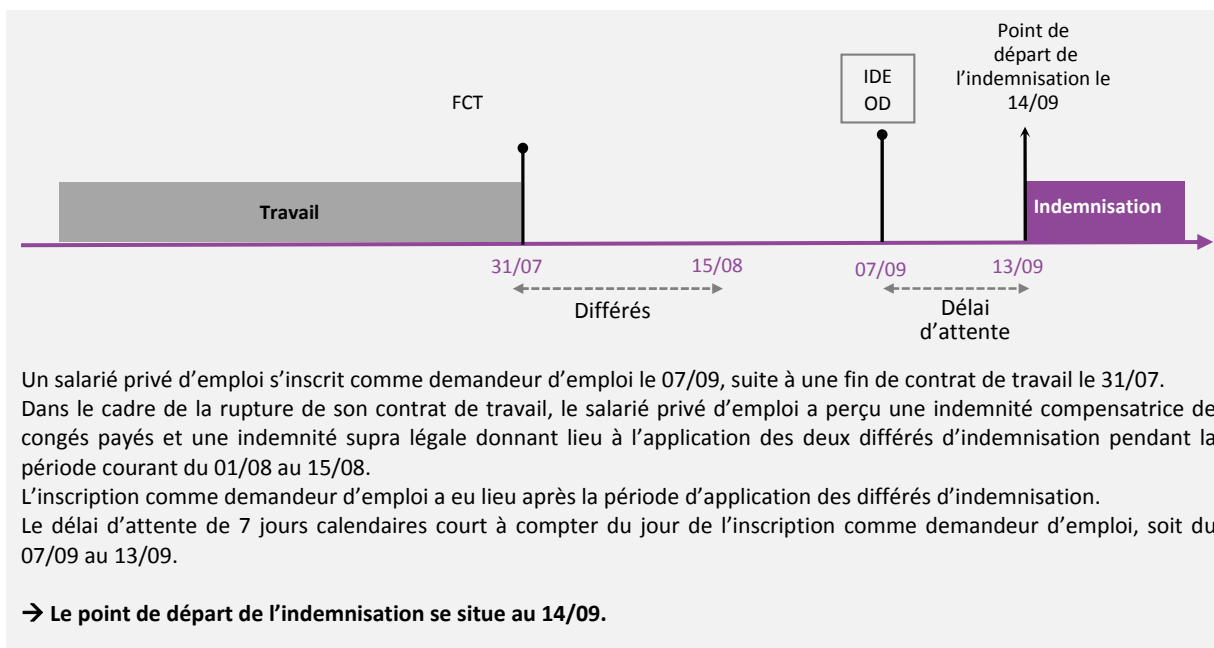
En tout état de cause, le point de départ du versement des allocations ne peut intervenir au plus tôt qu'à la date d'inscription comme demandeur d'emploi ou de l'actualisation précédant le dépôt de la demande d'allocations (Fiche 13).

Exemple 49 : Point de départ du délai d'attente au lendemain du différé d'indemnisation congés payés et du différé d'indemnisation spécifique

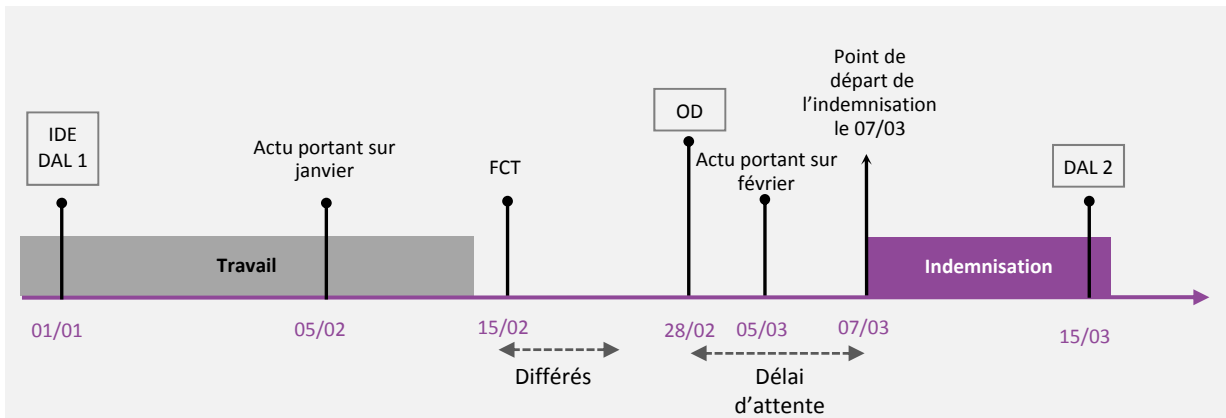


Exemple 50 : Point de départ du délai d'attente au plus tôt :

1) au jour de l'inscription comme demandeur d'emploi



2) au jour de la dernière actualisation précédant le dépôt de la DAL (dernier jour du mois civil sur lequel porte la dernière actualisation)



Un salarié privé d'emploi s'inscrit comme demandeur d'emploi et dépose une DAL le 01/01.

Il ne remplit pas les conditions d'ouverture de droits.

Il travaille et s'actualise le 05/02 : son actualisation porte sur la période du 01/01 au 31/01.

Son contrat de travail prend fin le 15/02.

Dans le cadre de cette rupture, le salarié privé d'emploi perçoit une indemnité compensatrice de congés payés et une indemnité supra légale donnant lieu à l'application des deux différés d'indemnisation pendant la période courant du 15/02 au 20/02.

Le salarié s'actualise de nouveau le 05/03 : son actualisation porte sur la période du 01/02 au 28/02.

Il dépose sa DAL le 15/03.

La dernière actualisation précédant la DAL est celle réalisée le 05/03. Le délai d'attente court à compter du 28 février, dernier jour du mois civil sur lequel porte la dernière actualisation, soit du 28/02 au 06/03.

→ Le point de départ de l'indemnisation se situe au 07/03.

FICHE 5**PAIEMENT DE L'ALLOCATION****SOMMAIRE**

1. ACOMPTE ET AVANCES	Page 97
1.1 ACOMPTE	97
1.2 AVANCES	98
1.2.1 Montant de l'avance	98
1.2.2 Régularisation de l'avance	98
1.2.3 Récupération de l'avance	99
2. CAUSES DE CESSATION DU PAIEMENT DES ALLOCATIONS	Page 99
2.1 ACTIVITES PROFESSIONNELLES, INDEMNITES JOURNALIERES DE SECURITE SOCIALE ET CONTRAT DE SERVICE CIVIQUE	99
2.2 ATTRIBUTION DE CERTAINES PRESTATIONS FAMILIALES	100
2.3 FIN D'UNE PERIODE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL OU DE DISPONIBILITE	101
2.4 CHOMAGE VOLONTAIRE, RETRAITE OU CESSATION DE RESIDENCE SUR LE TERRITOIRE	101
2.5 SANCTIONS ADMINISTRATIVES	102
3. REDUCTION DU REVENU DE REMPLACEMENT	Page 103

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 (RG art. 24 et accord d'appl. n° 10).

Il appartient toutefois à chaque allocataire de s'assurer du sérieux des déclarations faites dans ce cadre, l'absence des justificatifs suite à acomptes et avances 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 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 l'accord d'application n° 10 § 2 pour les activités salariées et par l'accord d'application n° 11 § 1 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, détermine le nombre de jours indemnisables pour le mois ;
- afin de limiter les éventuels trop-perçus inhérents à toute avance, ce nombre de jours indemnisables est affecté d'un coefficient égal à 0,8 ; celui-ci peut être modifié par le Conseil d'administration de l'Unédic, sans pouvoir être inférieur à cette valeur.

Les allocations sont versées pour le nombre de jours indemnisables 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 intégralement récupérée (RG 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 l'autorité administrative, 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 général.

2.1 ACTIVITES PROFESSIONNELLES, INDEMNITES JOURNALIERES DE SECURITE SOCIALE ET CONTRAT DE SERVICE CIVIQUE

Exercice d'une activité professionnelle (RG art. 25 § 1 a)

Le salarié privé d'emploi qui retrouve une activité professionnelle, salariée ou non, cesse d'être indemnisé, sous réserve des règles énoncées aux articles 30 à 33 du règlement général relatives au dispositif de cumul de l'allocation d'assurance et des rémunérations issues d'une activité professionnelle reprise ou conservée prévues aux articles 30 à 33 du règlement général.

Bénéfice de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (RG art. 25 § 1 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 général et l'accord d'application n° 24 : 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.). Seule la cessation de son activité et sa réinscription comme demandeur d'emploi peuvent, le cas échéant, permettre la reprise du versement de ses allocations.

Prise en charge par la sécurité sociale (RG art. 25 § 1 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 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 de travail pour une durée supérieure ou égale à 15 jours est incompatible avec la qualité de « demandeur d'emploi disponible pour occuper un emploi » : il est alors transféré dans une catégorie de demandeur d'emploi non immédiatement disponible ou cesse d'être inscrit, et n'est donc plus indemnisable.

Conclusion d'un contrat de service civique (RG art. 25 § 1 f)

Le service civique peut prendre plusieurs formes : engagement de service civique, volontariat de service civique, volontariat international en administration ou en entreprise, volontariat de solidarité internationale ou service volontaire européen. 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.

2.2 ATTRIBUTION DE CERTAINES PRESTATIONS FAMILIALES

Bénéfice du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (RG art. 25 § 1 d)

Le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant 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 (RG art. 25 § 1 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 (RG art. 25 § 3 a)

Au cours de la période de mobilité volontaire sécurisée prévue à l'art. 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'art. 6 § 1 du règlement général.

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 (RG art. 25 § 3 b)

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.

2.4 CHOMAGE VOLONTAIRE, RETRAITE OU CESSATION DE RESIDENCE SUR LE TERRITOIRE

Chômage volontaire (RG art. 25 § 2 a)

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 (88 jours travaillés ou 610 heures). En revanche, la durée d'affiliation de l'activité conservée puis perdue est utilisée intégralement pour apprécier, dans une situation ultérieure, le seuil de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées permettant d'opposer un départ volontaire.

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 (RG 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 (RG art. 25 § 2 a)

Le départ en retraite à taux plein, qu'il intervienne au moment où l'allocataire atteint l'âge légal de départ en retraite, l'âge de départ en 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 de la date d'effet de la retraite, dès lors que la demande de retraite a été déposée sans délai (c. trav. art. L. 5421-1 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'art. L. 5421-1 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 (RG art. 25 § 2 b)

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 de la convention d'assurance chômage : métropole, département d'outre-mer collectivité d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre et Miquelon. A Mayotte, les allocations issues du règlement annexé à la convention du 14 mai 2014 ou du 14 avril 2017 ne sont pas versées, sauf en cas de transfert de droit (circ. n° 2016-18 du 24 mai 2016 fiche 10).

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 décembre 2010 point 3).

2.5 SANCTIONS ADMINISTRATIVES

Cas de fraude (RG art. 25 § 4 a)

La détection de déclarations ou d'attestations mensongères ayant eu pour effet d'obtenir frauduleusement le bénéfice des allocations interrompt leur versement, sans préjudice de la récupération des sommes indûment versées et de la mise en œuvre de l'action civile ou pénale. La décision de suppression du revenu de remplacement est prise par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), au nom du préfet (c. trav. art. L. 5426-2).

Manquements aux obligations du demandeur d'emploi (RG art. 25 4 b)

La Direccte peut être amené à supprimer le revenu de remplacement pour une durée de 2 à 6 mois pour certains manquements du demandeur d'emploi à ses obligations : refus sans motif légitime à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi, refus d'élaborer ou d'actualiser un projet personnalisé d'accès à l'emploi, de répondre à une convocation des services de l'Etat chargés de l'emploi, de Pôle emploi ou de l'Afpa, de suivre une visite médicale pour vérification de l'aptitude professionnelle (C. trav. art. R. 5426-3 2°).

Cette suppression du revenu de remplacement par la Direccte peut être définitive en cas de radiation de la liste des demandeurs d'emploi par suite de fausses déclarations pour être ou demeurer inscrit sur cette liste, d'absence de déclarations ou de déclarations mensongères (C. trav. art. R. 5426-3 3°).

La suppression temporaire du revenu de remplacement, de 2 à 6 mois, s'impute sur la durée du droit à compter de la décision de la Direccte ; la suppression définitive entraîne la perte de la totalité du droit ouvert.

3. REDUCTION DU REVENU DE REMPLACEMENT

La Direccte, au nom du préfet, a également la faculté de réduire de 20 %, pour une durée de 2 à 6 mois, le montant des allocations de chômage en cas de manquement du demandeur d'emploi à d'autres obligations : celui-ci ne justifie pas d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi ou de créer ou reprendre une entreprise, refuse de suivre une action de formation ou d'aide à la recherche d'emploi, une proposition de contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation, une action d'insertion ou une offre de contrat aidé (C. trav. art. R. 5426-3 1°).

En cas de répétition de ces manquements, la réduction peut être de 50 % pour une durée de 2 à 6 mois. La Direccte peut également décider de supprimer définitivement le droit aux allocations.

En cas de sanction temporaire, la réduction s'applique sur le montant brut des allocations dues pour la période sanctionnée. Les cotisations sociales sont calculées sur la base de l'allocation restante, après déduction des 3 % du salaire journalier de référence destinés au financement de la retraite complémentaire.

FICHE 6

DROITS RECHARGEABLES A L'ALLOCATION
D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI

SOMMAIRE

1. REPRISE ET POURSUITE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION.....	Page 106
1.1 LORSQUE LE DROIT N'EST PAS EPUISÉ (PRESENCE D'UN RELIQUAT DE DROITS A VERSER)	107
1.2 LORSQUE LE DROIT N'EST PAS DECHU	108
1.3 CHOMAGE INVOLONTAIRE.....	110
1.3.1 Principes	110
1.3.2 Salarié ne justifiant pas de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées	113
1.3.3 Salarié justifiant d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées	114
1.3.3.1 Principe	114
1.3.3.2 Cas particulier de l'activité de courte durée ou de faible intensité	116
1.3.4 Saisine de l'instance paritaire en cas de chômage volontaire	118
1.3.5 Impossibilité de remise en cause ultérieure d'un départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation	118
1.4 AUTRES CONDITIONS REQUISES	121
1.5 POINT DE DEPART DE LA REPRISE OU DE LA POURSUITE DE PAIEMENT	122
2. DROIT D'OPTION	Page 124
2.1 CONDITIONS DU DROIT D'OPTION	124
2.1.1 Condition d'affiliation	124
2.1.2 Condition relative au montant de l'allocation journalière	126
2.1.3 Autres conditions	128
2.2 INFORMATION DU DEMANDEUR D'EMPLOI ET MODALITES D'EXERCICE DU DROIT D'OPTION	128
2.2.1 Information du demandeur d'emploi	128
2.2.2 Modalités d'exercice du droit d'option	128
2.3 CONSEQUENCES DU CHOIX DU DEMANDEUR D'EMPLOI	129
2.3.1 Versement du droit non épuisé en cas de refus ou de défaut de réponse	129
2.3.2 Ouverture d'un nouveau droit en cas d'exercice de l'option	129

3. RECHARGEMENT DES DROITS A L'EPUISEMENT DES DROITS	Page 131
3.1 EXAMEN DE LA SITUATION DE L'ALLOCATAIRE EN FIN DE DROITS EN VUE DU RECHARGEMENT.....	131
3.2 CONDITIONS DU RECHARGEMENT	132
3.2.1 Condition d'affiliation	132
3.2.2 Autres conditions	134
3.3 DROITS DANS LE CADRE DU RECHARGEMENT	134
3.3.1 Durée d'indemnisation	134
3.3.2 Montant de l'allocation	140
3.3.2.1 Principes	140
3.3.2.2 Exemples	141
3.3.3 Point de départ du versement	142
4. OUVERTURE D'UNE NOUVELLE PERIODE D'INDEMNISATION POSTERIEUREMENT A L'EPUISEMENT DES DROITS	Page 144
4.1 CONDITIONS DE L'OUVERTURE D'UNE NOUVELLE PERIODE D'INDEMNISATION	144
4.1.1 Condition d'affiliation	144
4.1.2 Autres conditions	145
4.2 DROITS DANS LE CADRE DE LA NOUVELLE PERIODE D'INDEMNISATION	145
4.2.1 Durée d'indemnisation	145
4.2.2 Montant de l'allocation	145
4.2.3 Point de départ du versement	145

DROITS RECHARGEABLES A L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI

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 (RG. 14/04/2017, art. 26 §1 et 2 ; C. trav. art. R. 5422-2 I al. 1) et que ses droits ne sont pas déçus.

Cependant, il existe un aménagement du principe de versement des droits jusqu'à leur épuisement (RG. 14/04/2017, 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.

Par ailleurs, les anciens titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient d'un droit d'option spécifique (Annexe XI au RG ; 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 (RG. 14/04/2017 art. 28 ; C. trav. art. R. 5422-2 I al. 2).

En cas d'impossibilité de rechargement à la date d'épuisement des droits (par exemple en cas d'affiliation inférieure à 150 h.), 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 de droit commun seront remplies (RG. 14/04/2017, art. 29).

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.

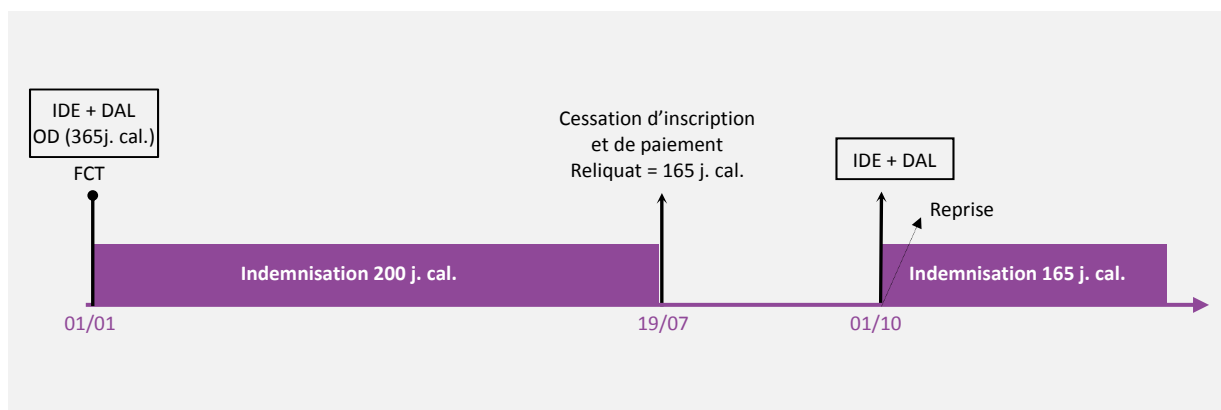
Si l'ensemble des conditions de reprise ou de poursuite du paiement de l'allocation sont satisfaites, l'allocataire sera indemnisé au titre de son droit précédemment ouvert et non épuisé, après application, le cas échéant, des deux différés d'indemnisation et du délai d'attente de 7 jours (1.5).

1.1 LORSQUE LE DROIT N'EST PAS EPUISÉ (PRESENCE D'UN RELIQUAT DE DROITS A VERSER)

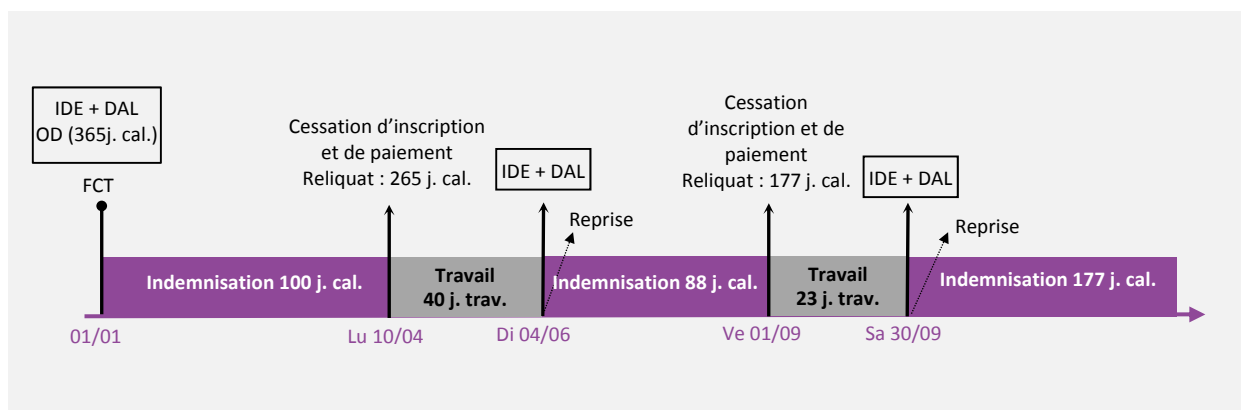
Pour être repris ou poursuivi, un reliquat de droits doit préexister, c'est-à-dire qu'au moins une allocation journalière reste à verser au demandeur d'emploi à la date à laquelle l'allocataire est indemnisable (exemples : lorsqu'il s'inscrit et dépose une demande d'allocations suite à une privation 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 général, après imputation, le cas échéant, des périodes déjà indemnisées.

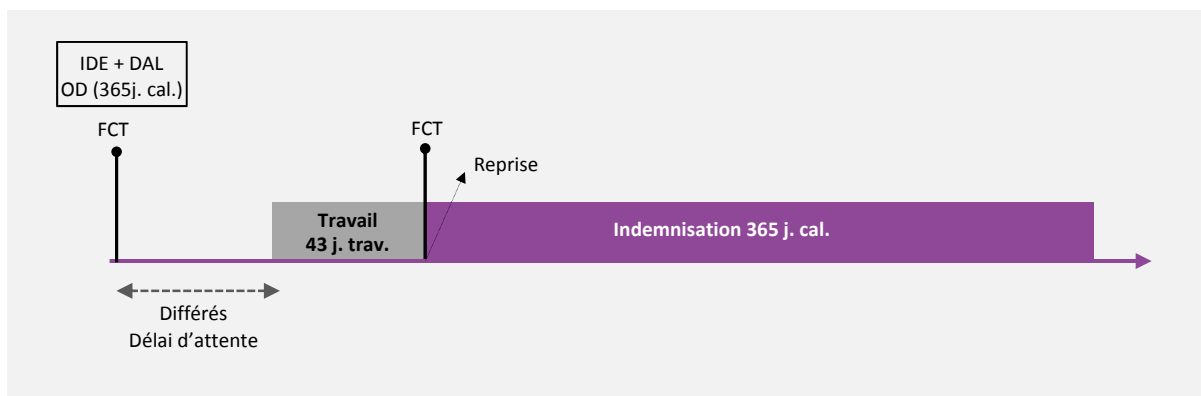
Exemple n° 51 : Mécanisme de reprise des droits après une période d'indemnisation



Exemple n° 52 : Mécanisme de reprise des droits en cas de succession de périodes d'indemnisation et de travail



Exemple n° 53 : Mécanisme de reprise des droits en présence de différés et délai d'attente immédiatement suivis d'une reprise d'emploi



Certains événements 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 § 1er a) du règlement général.

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 général.

Ainsi, la durée maximale du délai de déchéance varie en fonction des durées maximales d'indemnisation fixées à l'article 9 du règlement général ; 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 1095 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 général et du délai d'attente prévu à l'article 22 du règlement général.

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 dernier jour du mois civil pour lequel la dernière actualisation précédant la date de dépôt de la demande d'allocations a été réalisée, lorsque celle-ci est déposée postérieurement à l'inscription comme demandeur d'emploi.

Exemple 54 : 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 01/01/2018

Ouverture de droits et début d'indemnisation le 01/01/2018 pour 200 jours calendaires.

Délai de déchéance = 200 jours calendaires + 3 ans, soit le 19/07/2021.

→ Reprise des droits possible jusqu'au 19 juillet 2021.

Exemple 55 : 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 01/01/2018

Ouverture de droits le 01/01/2018 pour 200 jours calendaires.

Début d'indemnisation effective le 01/02/2018 (après différés et délai d'attente).

Délai de déchéance = 200 jours calendaires + 3 ans à compter du 01/01/2018, soit le 19/07/2021.

→ Reprise des droits possible jusqu'au 19 juillet 2021.

Exemple 56 : Computation du délai de déchéance à compter de la dernière actualisation précédant le dépôt de la DAL et en présence de différés et délai d'attente

IDE le 02/01/2018. Actualisation les 05/01/2018, 05/02/2018 et 05/03/2018. Dépôt DAL le 15/03/2018

Ouverture de droits le 28/02/2018 (dernier jour du mois civil actualisé précédant le dépôt de la DAL) pour 200 jours calendaires.

Début d'indemnisation effective le 01/04/2018 (après différés et délai d'attente).

Délai de déchéance = 200 jours calendaires + 3 ans à compter du 28/02/2018, soit le 16/09/2021.

→ Reprise des droits possible jusqu'au 16/09/2021.

→

Cas d'allongement du délai de déchéance

Des hypothèses d'allongement du délai de déchéance sont prévues par la loi.

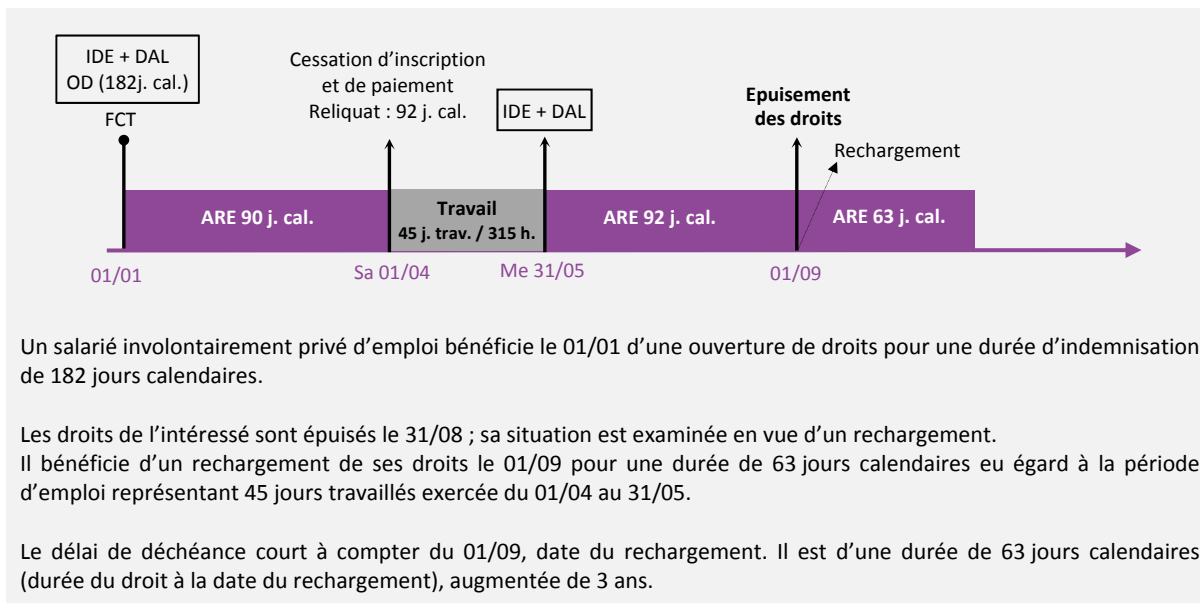
Ainsi, le délai de déchéance ne court pas :

- durant la période pendant laquelle la personne a repris un emploi sous contrat à durée déterminée (Loi n° 79-11 du 3 janvier 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 de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'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 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 5.1.).

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 §1^{er} dernier alinéa, déterminée au jour du rechargement, augmentée de 3 ans.

Exemple 57 : 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 d'un allocataire ne cessant 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

L'un des principes essentiels du régime d'assurance chômage réside dans le fait que seuls les salariés involontairement privés d'emploi 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 suite à 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.

C'est pourquoi la réglementation antérieure veillait à concilier le principe d'indemnisation de la seule privation involontaire d'emploi et la nécessité de ne pas dissuader les allocataires de reprendre un emploi, en prévoyant que le départ volontaire de la dernière activité professionnelle salariée était présumé légitime lorsque le salarié privé d'emploi pouvait prétendre à une reprise des droits, c'est-à-dire ne justifiait pas de l'affiliation minimale permettant l'ouverture d'un nouveau droit (impossibilité de bénéficier d'une réadmission à l'assurance chômage).

L'instauration en 2014 du mécanisme des droits rechargeables à l'assurance chômage a fait disparaître le mécanisme de réadmission et posé le principe de versement systématique des droits jusqu'à leur épuisement : cette évolution a conduit à repenser les modalités selon lesquelles la condition de chômage involontaire doit être appréciée en contexte de reprise ou de poursuite du paiement de l'allocation.

En effet, 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 qu'auparavant, il ne pouvait être envisagé que le demandeur d'emploi n'ait pas à justifier régulièrement de sa situation et 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, il a été considéré que la condition de chômage involontaire devait être opposable et satisfaite chaque fois que l'allocataire justifiait d'une durée d'affiliation suffisamment significative, désormais fixée à 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées (auparavant 91 jours calendaires ou 455 heures de travail).

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, en application de la réglementation actuelle, 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 droit : dans ce cas de figure, un départ volontaire ne fait pas obstacle à une poursuite ou une reprise du paiement de l'allocation (point 1.3.2).

La condition de chômage involontaire est en revanche opposable dès lors que le salarié privé d'emploi justifie d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées : pour bénéficier de la poursuite ou de la reprise de son indemnisation, il ne doit pas renoncer volontairement à sa dernière activité professionnelle salariée (point 1.3.3).

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 général (RG. 14/04/2017, art. 26 § 1er 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 (RG. 14/04/2017, 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 ou 455 heures travaillés depuis son ouverture de droit (RG. 14/04/2017, 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.

Elle représente donc une forme de droit à l'erreur du salarié nouvellement embauché, compte-tenu des droits aux allocations ouverts, et ce, pour favoriser la reprise d'emploi.

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 5.1.).

En cas de chômage volontaire, 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 (point 1.3.4.).

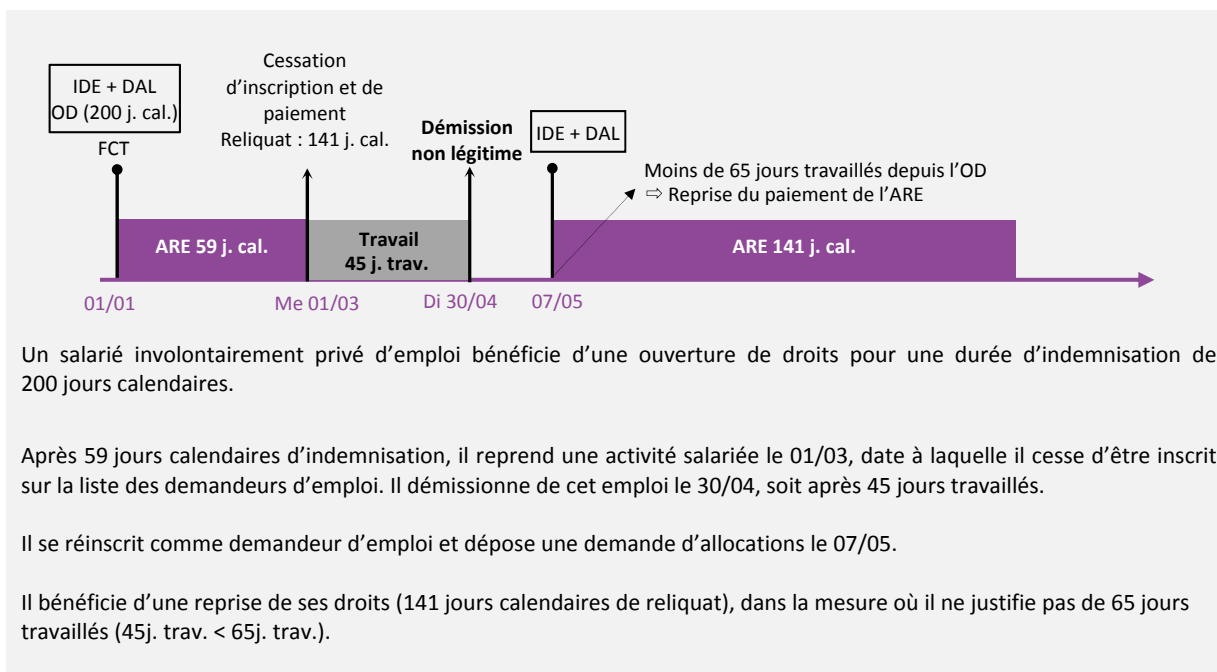
Enfin, il résulte désormais de l'article 26§2 dernier alinéa du règlement général que tout départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation ne peut être remis en cause ultérieurement (point 1.3.5). En d'autres termes, la non-opposabilité du départ volontaire joue pour le présent et l'avenir quelle que soit l'évolution de la situation de l'allocataire et le nouveau contexte d'examen au titre duquel la reprise, la poursuite ou le rechargement du droit est étudié.

1.3.2 Salarié ne justifiant pas de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées

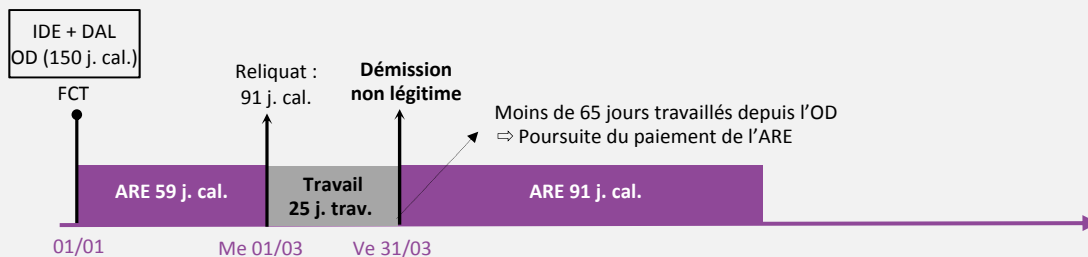
La condition de chômage involontaire requise pour la reprise ou la poursuite du paiement de l'allocation n'est pas opposable aux salariés qui ne justifient pas de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées.

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 58 : Reprise de paiement - départ volontaire après une reprise d'emploi inférieure à 65 j. travaillés



Exemple 59 : Poursuite de paiement - départ volontaire après une reprise d'emploi inférieure à 65 j. travaillés



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/01 pour une durée d'indemnisation de 150 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 30/04, soit après 25 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (150 j. – 59 j.= 91 j. calendaires de reliquat).

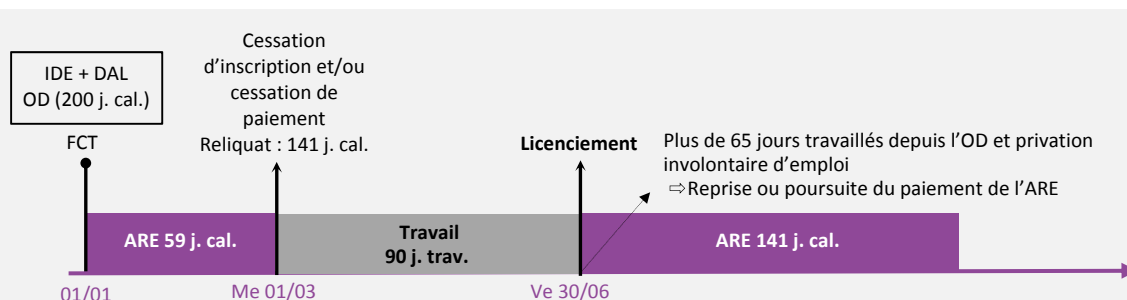
Il bénéficie de la poursuite du paiement de son allocation : le départ volontaire du 31/03 n'y fait pas obstacle dans la mesure où il ne justifie pas de 65 jours travaillés (25 j. trav. < 65 j. trav.).

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 travaillées (RG. 14/04/2017, art. 26 §1 et 2).

Exemple 60 : Reprise de paiement - chômage involontaire après reprise d'emploi supérieure à 65 j. travaillés

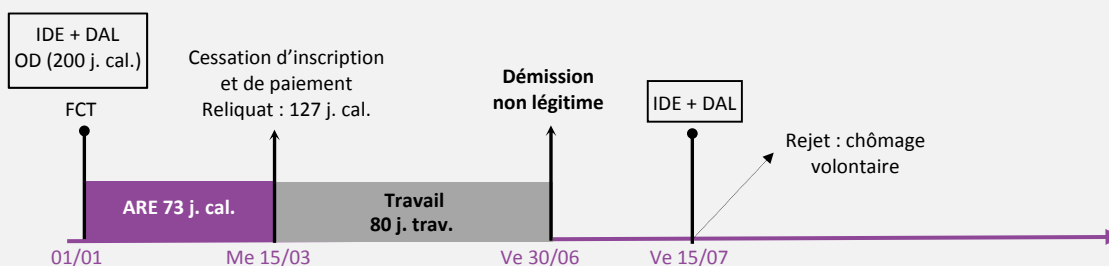


Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

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 j. travaillés (90 j. trav. > 65 j. trav.), est en situation de chômage involontaire (licenciement).

Exemple 61 : Rejet d'une reprise de paiement - chômage volontaire après reprise d'emploi supérieure à 65 j. travaillés



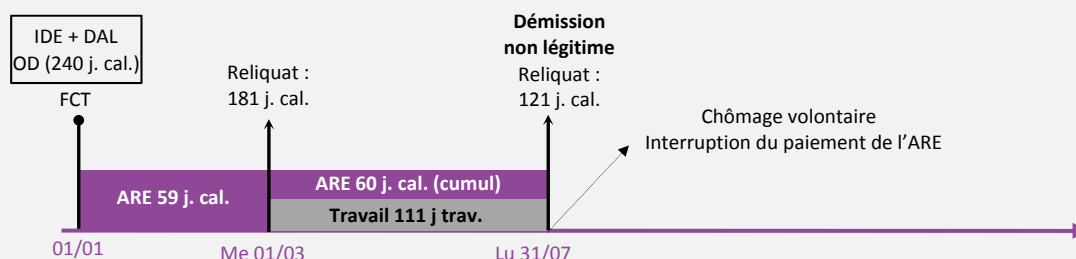
Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

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 62 : Interruption de paiement - chômage volontaire après reprise d'emploi supérieure à 65 j. 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 j. – 59 j. – 60 j. = 121 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 (111j.trav. > 65j.trav.), est en situation de chômage volontaire.

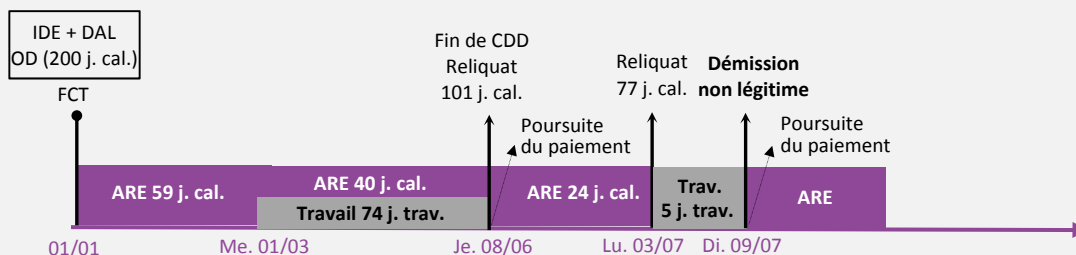
1.3.3.2 Cas particulier de l'activité de courte durée ou de faible intensité

En contexte de poursuite du paiement de l'allocation, les partenaires sociaux ont souhaité adapter la réglementation aux évolutions du marché du travail. Ainsi, 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 dix-sept heures travaillées par semaine (RG. 14/04/2017, 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.

Pour tenir compte des remarques faites par le Médiateur de Pôle emploi, les partenaires sociaux ont précisé dans la nouvelle convention que cette neutralisation des départs volontaires dans ce cas vaut, quel que soit le contexte d'examen, pour le présent et pour l'avenir (cf. point 1.3.5).

Exemple 63 : Poursuite de 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 j. 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 (74j. trav.> 65j. trav.) et se trouve en situation de chômage involontaire (fin de CDD du 08/06).

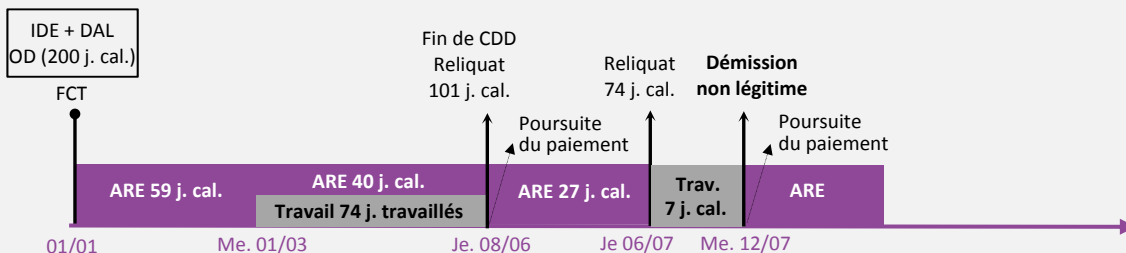
Puis, après 24 j. calendaires d'indemnisation, l'intéressé reprend une nouvelle activité salariée (temps plein) le 03/07 dont il démissionne le 09/07, soit après 5 jours travaillés.

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 j. travaillés ou 455 h. travaillées depuis l'ouverture de ses droits (74j. trav.+ 5j. trav.= 79j.trav.).

Toutefois, le départ volontaire du 09/07 met fin à une activité qui a duré moins de 6 j. travaillés (5j.trav. < 6j.trav.) : il ne fait donc pas obstacle à la poursuite de l'indemnisation.

Exemple 64 : Poursuite de paiement - départ volontaire d'une activité inférieure à 8 j. 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 j. 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 j. calendaires d'indemnisation, l'intéressé reprend le 06/07 une nouvelle activité salariée (temps plein) dont il démissionne le 12/07.

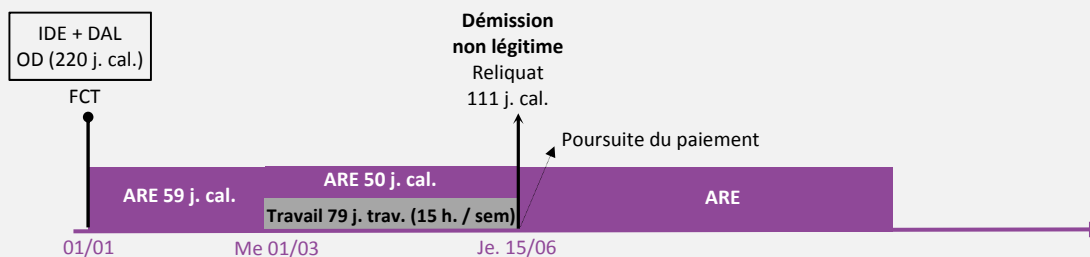
Cette activité représente 7 jours travaillés et excède donc le paramètre « moins de 6 jours travaillés ».

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 j. travaillés ou 455 h. 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 65 : Poursuite de paiement - départ volontaire d'une activité représentant moins de dix-sept 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 j. calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée à temps partiel (15 h. par semaine) le 01/03 ; il bénéficie dans ce cadre du dispositif de cumul de l'allocation et des rémunérations (50 j. 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 j. travaillés ou 455 h. travaillées depuis l'ouverture de ses droits (79j. trav.>65j. 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.

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, ce dernier 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 (Acc. d'appli. n°12 14/04/2017, § 1^{er}).

(Sur ce point : Fiche 1, point 6.2, notamment 6.2.2.2.)

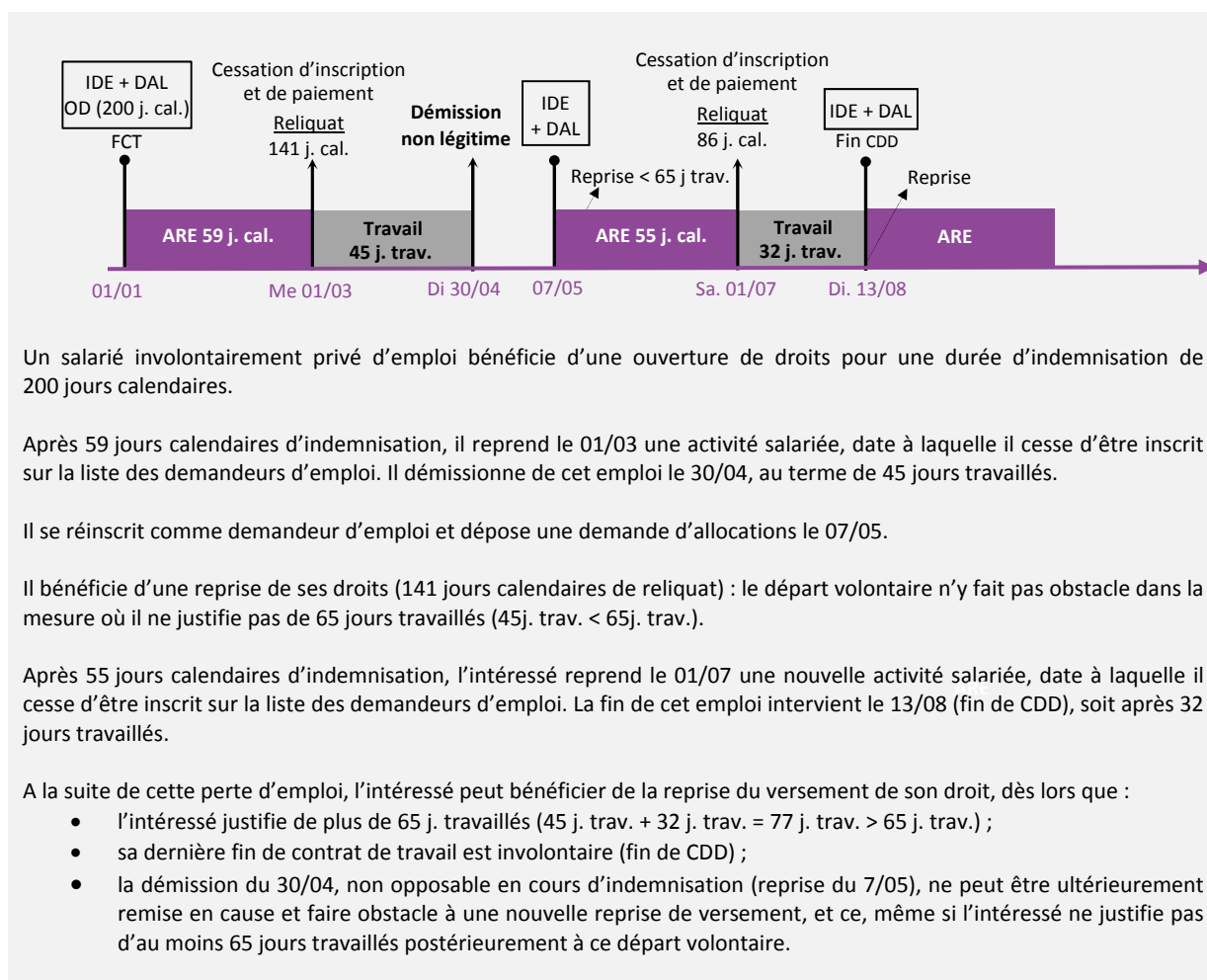
1.3.5 Impossibilité de remise en cause ultérieure d'un départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation

Il résulte de l'article 26§2 dernier alinéa 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.

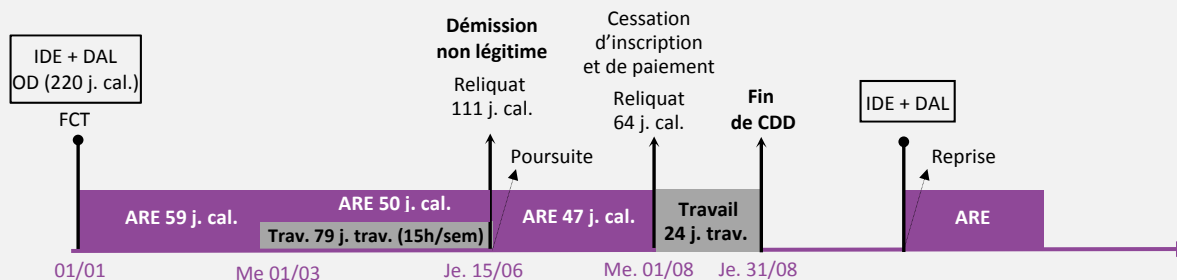
Ce principe s'applique également aux départs volontaires qui n'auraient pas été opposés en cours d'indemnisation du fait de la non-justification d'une durée d'affiliation au moins égale à 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis l'ouverture des droits.

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 droit ou un rechargement).

Exemple 66 : Inopposabilité lors d'une reprise des droits d'un départ volontaire non opposé en cours d'indemnisation (pour une précédente reprise des droits)



Exemple 67 : 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 j. calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée à temps partiel (15 h. par semaine) le 01/03 ; il bénéficie dans ce cadre du dispositif de cumul de l'allocation et des rémunérations (50 j. 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 ($220 \text{ j.} - 59 \text{ j.} - 50 \text{ j.} = 111 \text{ j.}$ de reliquat).

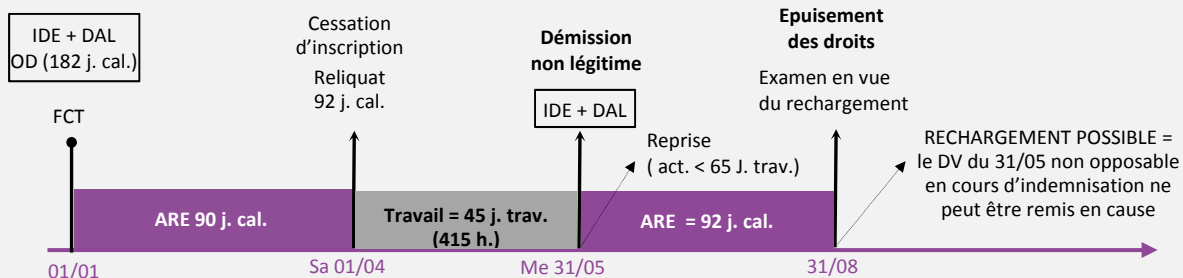
Il justifie de plus de 65 j. travaillés ou 455 h. travaillées depuis l'ouverture de ses droits (79j. trav. > 65j. trav.). Toutefois, le départ volontaire du 15/06 met fin à une activité qui représente moins de 17 heures travaillées par semaine (15 h. < 17 h.) : il ne fait donc pas obstacle à la poursuite 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 j. travaillés (79 j. trav. + 24 j. trav. = 103 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 68 : 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 182 jours calendaires.

Après 90 jours d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/04 dont il démissionne le 31/05, soit après 45 jours travaillés (415 h.).

Il se réinscrit comme demandeur d'emploi et bénéficie d'une reprise de paiement : le départ volontaire du 31/05 ne s'y oppose pas dès lors qu'il ne justifie pas d'au moins 65 jours travaillés (45 j. trav. < 65 j. trav.).

Ses droits sont épuisés le 31/08 ; 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 31/05, non opposable en cours d'indemnisation (reprise du 31/05), ne peut être ultérieurement remise en cause et faire obstacle au rechargement 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 général (Fiche 1) :

- être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi ;
- rechercher de façon effective et permanente un emploi ;
- 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, départements d'outre-mer et collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon).

1.5 POINT DE DEPART DE LA REPRISE OU DE LA POURSUITE DE PAIEMENT

Les différés d'indemnisation prévus à l'article 21 du règlement général (le différé congés payés augmenté, s'il y a lieu, du différé spécifique) sont applicables lors de toute prise en charge par l'assurance chômage (Fiche 4). Ils sont donc applicables lors de la reprise ou de la poursuite du paiement de l'allocation.

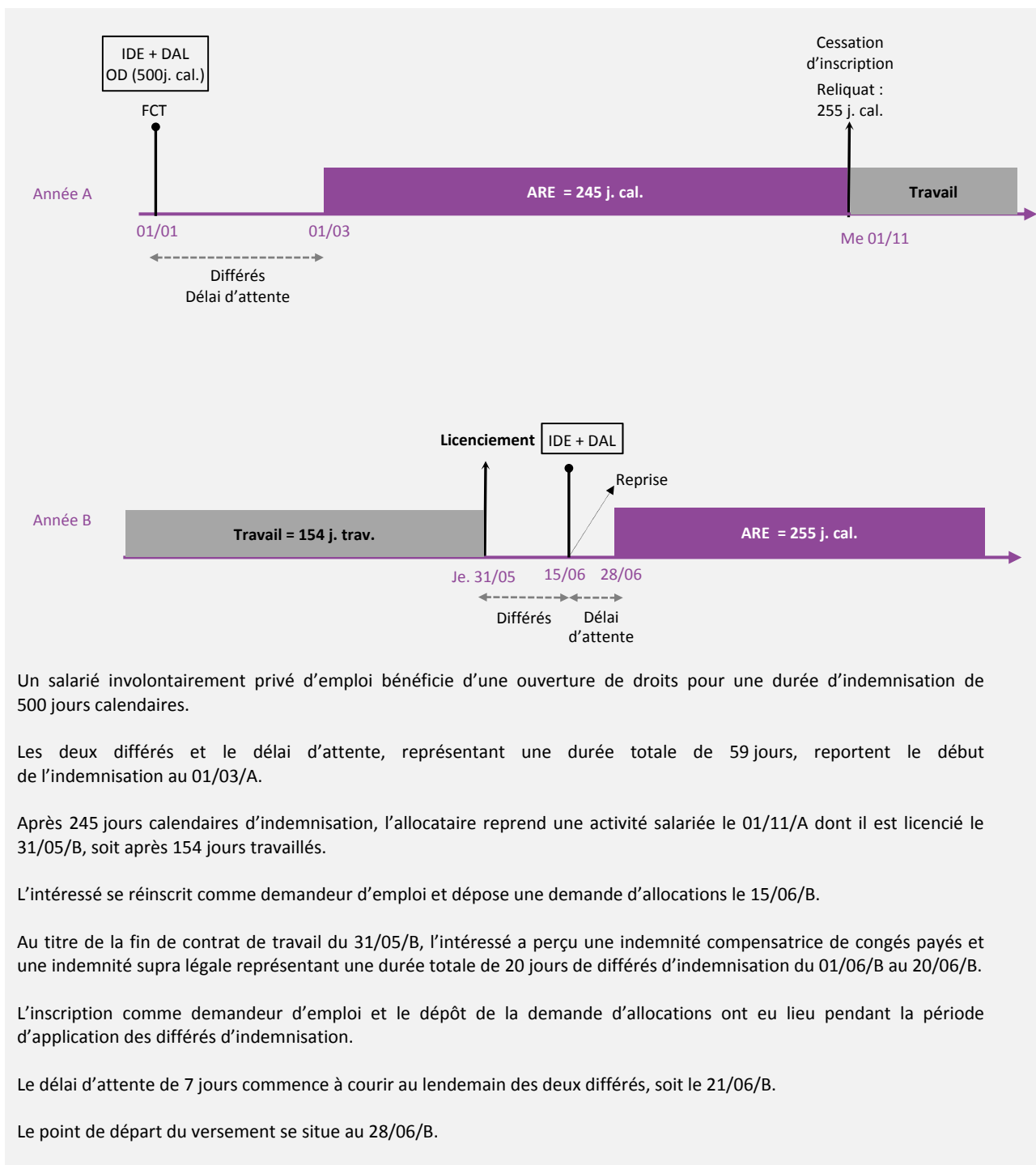
Cependant, lorsque l'indemnité compensatrice de congés payés a déjà été prise en compte pour le calcul du nombre de jours indemnissables effectué en application de l'article 31 du règlement général et qu'au moins un jour a été indemnisé dans le mois, il n'est pas procédé à la détermination du différé d'indemnisation correspondant à cette indemnité (RG. 14/04/2017, art. 21 § 1, 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 général 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 (RG. 14/04/2017, 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 69 : 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 a été mis en œuvre par les partenaires sociaux (RG. 14/04/2017, art. 26 §3 ; C. trav. art. R. 5422-2 II).

Ainsi, les demandeurs d'emploi qui remplissent certaines conditions (2.1) disposent d'un droit d'option ; ils peuvent, s'ils en font la demande (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 dépôt de la demande de l'allocataire (2.3).

2.1 CONDITIONS DU DROIT D'OPTION

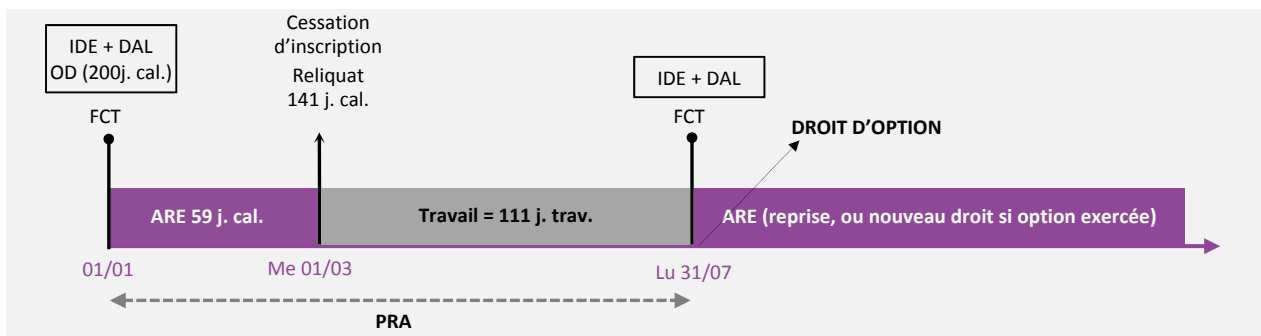
2.1.1 Condition d'affiliation

Pour bénéficier du droit d'option le salarié doit totaliser des périodes d'emploi dans les conditions définies par l'article 3 : il doit donc justifier d'une durée d'affiliation d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (RG. 14/04/2017, art. 26 § 3 al. 1).

Pour la recherche de cette condition d'affiliation, sont retenues les périodes d'emploi exercées dans le délai de 28 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. 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 général (cf. fiche 1, point 1.2.).

Exemple 70 : Condition d'affiliation remplie après une période d'emploi



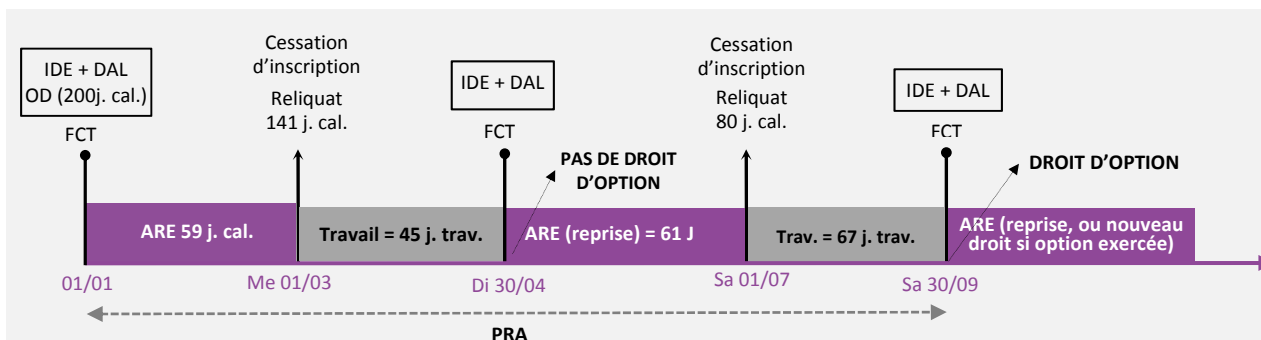
Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

Après 59 jours d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/03, qui prend fin involontairement le 31/07, soit après 111 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 31/07.

Cependant, l'intéressé, qui justifie de plus de 88 jours travaillés (111j.trav. > 88j.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 (voir point 2.1.2).

Exemple 71 : 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 30/04, soit après 45 jours travaillés.

Il bénéficie d'une reprise de ses droits non épuisés (141 j. de reliquat) ; en effet, il ne remplit pas la condition d'affiliation minimale de 88 j. travaillés requise pour bénéficier du droit d'option (45 j.trav.< 88j.trav.).

L'intéressé bénéficie d'une reprise de droits ; il est indemnisé du 01/05 au 30/06, puis reprend un nouvel emploi le 01/07, qu'il perd involontairement le 30/09, soit après 67 j. travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (200 j. – 59 j. – 61 j. = 80 j. de reliquat) dont le versement doit en principe reprendre après la fin de contrat de travail du 30/09.

Cependant l'intéressé, qui justifie de plus de 88 jours travaillés (45 j.trav.+ 67 j. trav. = 112 j.trav. > 88j.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 (voir point 2.1.2).

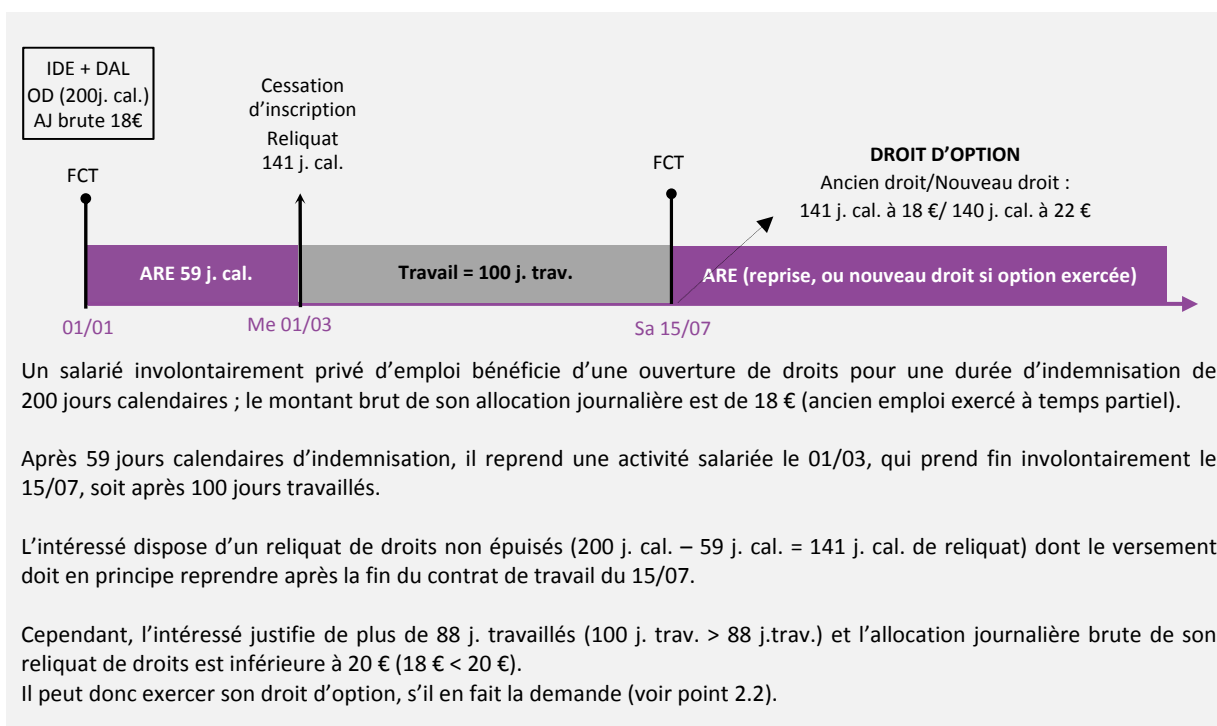
2.1.2 Condition relative au montant de l'allocation journalière

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 de l'allocation journalière qui aurait été servie en l'absence de reliquat dans le cadre d'une nouvelle ouverture de droits doit être supérieur d'au moins 30 % au montant brut de l'allocation journalière du reliquat (RG. 14/04/2017, art. 26 § 3 al. 1).

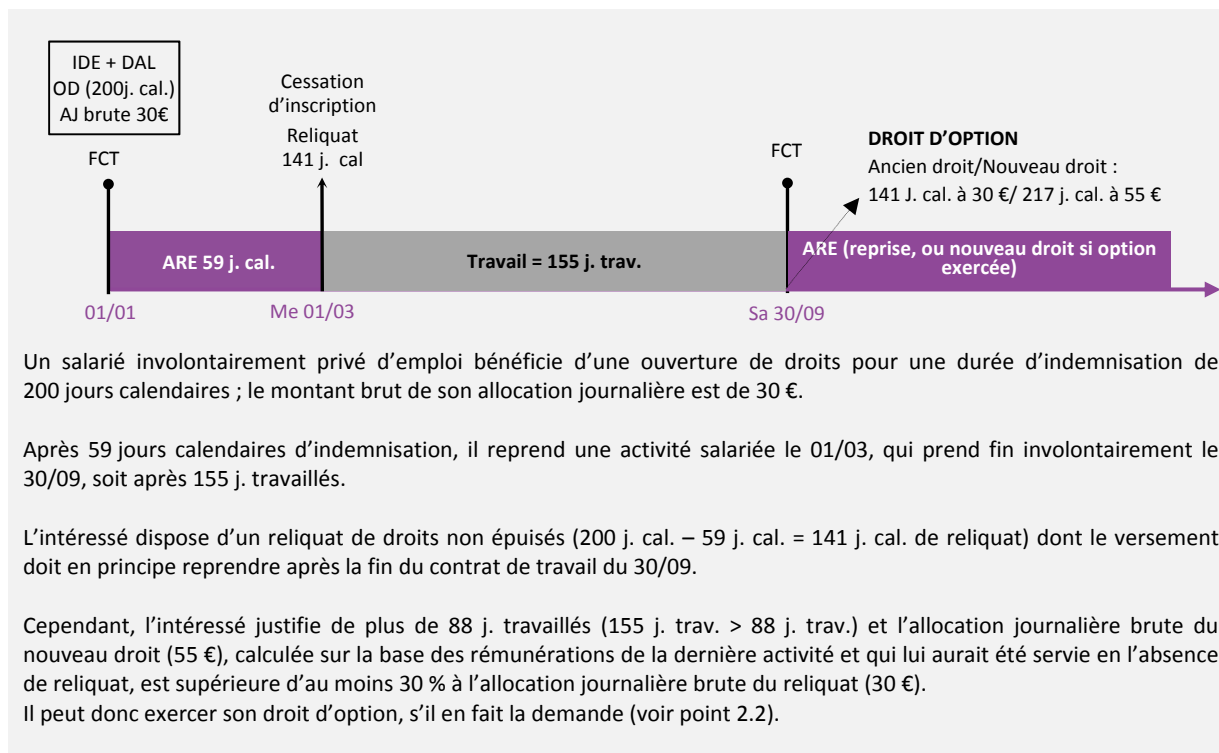
Pour apprécier la comparaison de chacune de ces deux conditions, le montant brut de l'allocation est retenu (RG. 14/04/2017, art. 19 ; Fiche 2, point 4.).

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 de l'allocation 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 bénéficie d'un droit d'option.

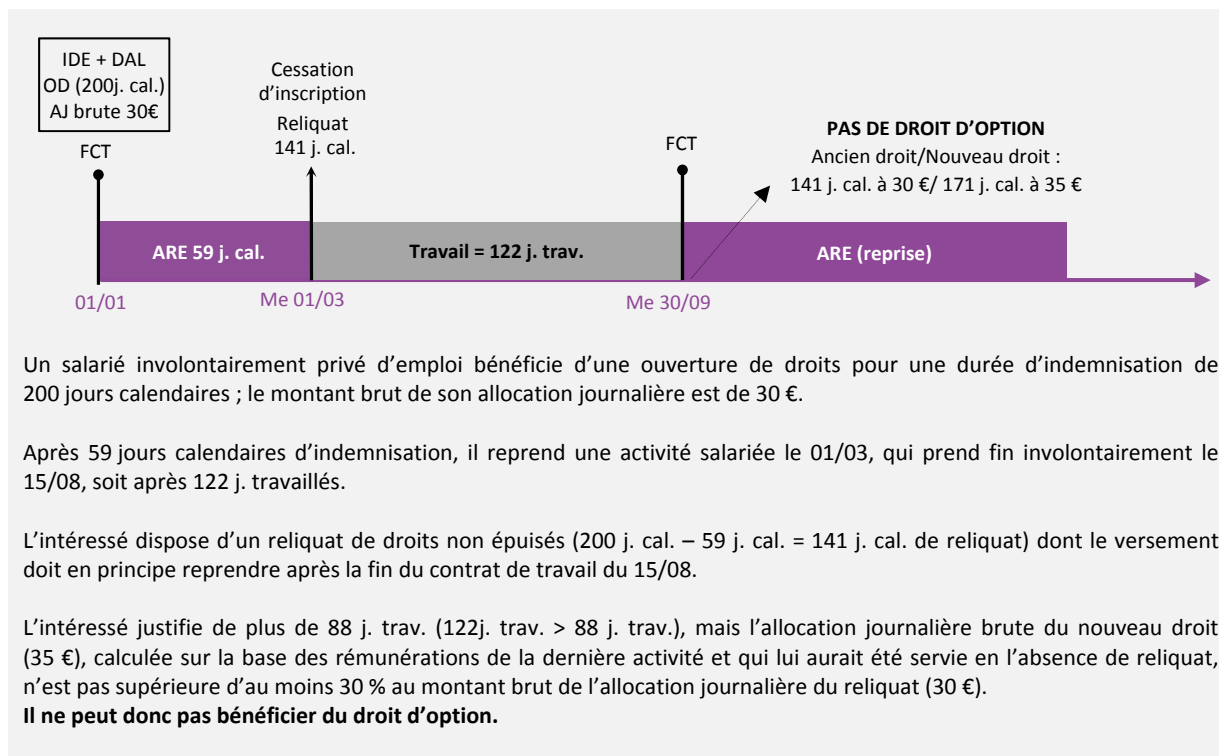
Exemple 72 : Condition relative au montant de l'allocation journalière remplie (AJ brute du reliquat inférieure à 20 €)



Exemple 73 : Condition relative au montant de l'allocation journalière remplie (AJ du nouveau droit supérieure d'au moins 30% à l'AJ du reliquat)



Exemple 74 : Condition relative au montant de l'allocation journalière non remplie (AJ du nouveau droit non supérieure d'au moins 30% à l'AJ du reliquat)



2.1.3 Autres conditions

L'option permet à l'allocataire de choisir entre le versement de son reliquat de droit 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 général, doivent être remplies (cf. notamment 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 (RG. 14/04/2017, 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 (RG. 14/04/2017, 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 droit non épuisé qui résulte du choix de la nouvelle ouverture de droit ;
- les caractéristiques de chacun des droits (le reliquat de droit non épuisé d'une part, le nouveau droit d'autre part), concernant notamment la durée et le montant de l'allocation journalière 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 droit non épuisé et la nouvelle ouverture de droits, l'allocataire dispose d'un délai de 21 jours pour faire connaître sa décision (RG. 14/04/2017, art. 26 § 3 al.6).

S'il choisit de bénéficier du nouveau droit, l'allocataire doit obligatoirement formaliser ce choix par écrit (RG. 14/04/2017, 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 (RG. 14/04/2017, art. 26 § 3 al.3).

Le reliquat de droit non épuisé issu de l'ouverture de droits précédente est déchu (RG. 14/04/2017, 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 droit (RG. 14/04/2017, 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 général ; de même, le montant de l'allocation journalière est déterminé conformément à l'ensemble des règles prévues par le règlement général (cf. fiches 1 à 3).

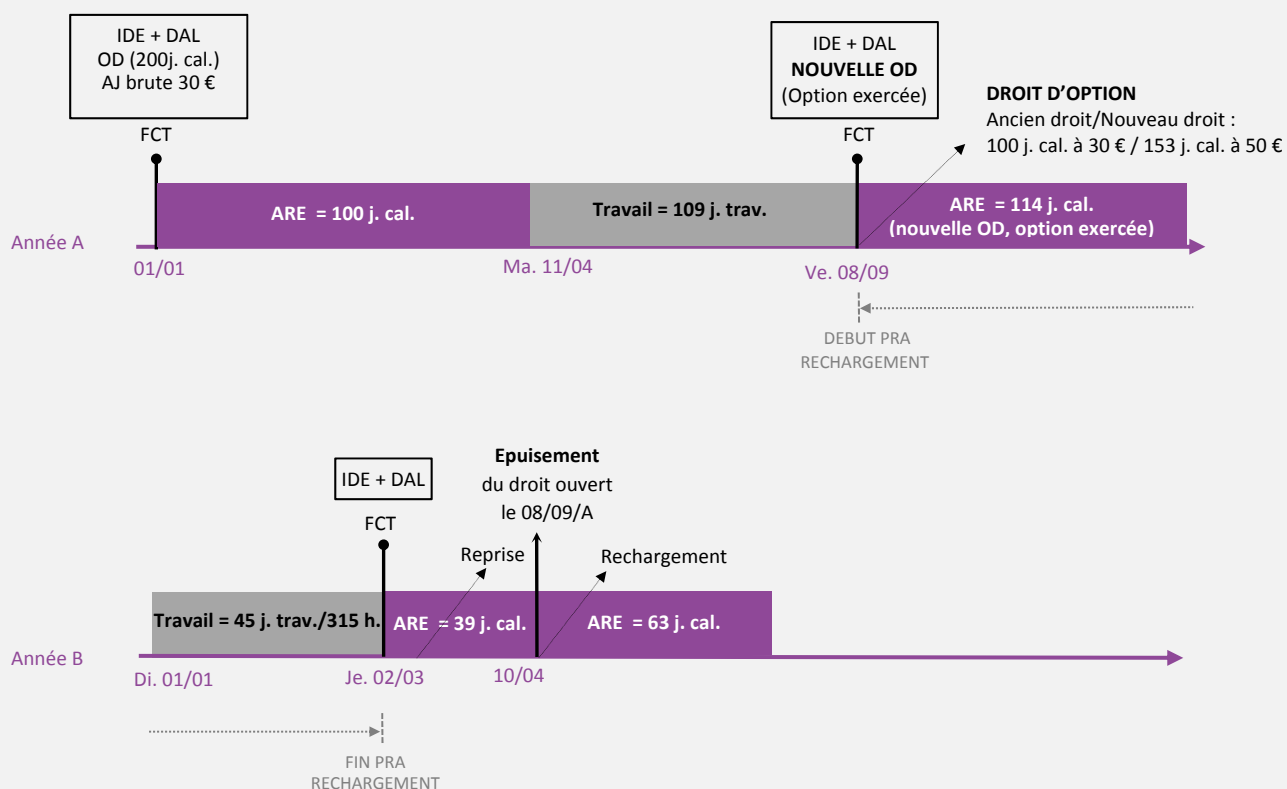
En ce qui concerne le point de départ de l'indemnisation en cas d'exercice de l'option, et étant rappelé que la mise en œuvre du droit d'option suppose une demande expresse du salarié privé d'emploi (cf. point 2.2), la nouvelle ouverture de droit prend effet à compter de la date de dépôt de cette demande de l'allocataire, sous réserve de l'application des deux différés d'indemnisation et du délai d'attente (RG. 14/04/2017, 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 (RG. 14/04/2017, art. 28 et 29 ; 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 75 : Mise en œuvre du rechargement des droits après exercice du droit d'option



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 100 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée qui prend fin involontairement le 07/09/A, soit après 109 jours travaillés.

Le 08/09/A l'intéressé, qui remplit l'ensemble des conditions requises, opte pour une nouvelle ouverture de droits (AJ de 50 € pendant 153 j. cal.) en lieu et place de la reprise de ses droits non épuisés (reliquat de droits = AJ de 30 € pendant 100 j.cal.).

Après 114 j. calendaires d'indemnisation, il reprend un emploi le 01/01/B qui prend fin involontairement le 02/03/B, soit après 45 j. travaillés (315 h. travaillées).

Il bénéficie d'une reprise de ses droits non épuisés (39 j. calendaires de reliquat).

L'intéressé est indemnisé du 03/03/B au 10/04/B, date à laquelle le droit ouvert le 08/09/A est épuisé.

A l'épuisement des droits, la situation de l'intéressé est examinée en vue d'un rechargement 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 (nouvelle OD suite à exercice du droit d'option).

La période de référence dans le cadre de laquelle l'affiliation est recherchée pour le rechargement s'étend donc du 08/09/A au 02/03/B.

Cette période de référence comprend une période de travail représentant 45 jours travaillés (315 h. travaillées).

L'intéressé remplit la condition d'affiliation minimale requise pour bénéficier d'un rechargement des droits (315 h. trav. > 115 h. trav.), ainsi que l'ensemble des autres conditions : il bénéficie d'un rechargement de ses droits pour une durée de 63 jours calendaires (45 j. trav. x 1,4).

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.

3.1 EXAMEN DE LA SITUATION DE L'ALLOCATAIRE EN FIN DE DROITS EN VUE DU RECHARGEMENT

Conformément aux dispositions de l'article 39§2 du règlement général et de l'accord d'application n° 8 du 14 avril 2017 :

- 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 (RG. 14/04/2017, art. 39 § 2 al. 1 ; Acc. d'appli. n° 8 du 14/04/2017, § 3) ; 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 (RG. 14/04/2017, art. 39 § 2 al. 1 ; Acc. d'appli. n° 8 du 14/04/2017, § 3). Ces informations doivent répondre à l'obligation de complétude et d'exactitude mentionnée à l'article 39§1^{er} alinéa 4 du règlement général.
- 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 (RG. 14/04/2017, 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 (Acc. d'appli. n° 8 du 14/04/2017, § 4).

En conclusion, il est vivement recommandé 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 des 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 d'une des conditions d'affiliation telles que prévues à l'article 3§1 du règlement général (88 jours travaillés ou 610 heures travaillées) ou à l'article 28§1 du même règlement (150 heures travaillées) au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date d'épuisement des droits (RG. 14/04/2017, art. 28 § 1^{er} al. 1).

Dans le cadre d'un rechargement des droits avec la condition minimale de 150 heures, la condition d'affiliation est donc recherchée exclusivement en heures travaillées.

Ainsi, dès lors que la condition d'affiliation minimale de 150 heures travaillées requise pour le rechargement est remplie, et si les autres conditions de droit commun sont également satisfaites (cf. 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 seule base du nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence affiliation.

A noter :

Le décompte des périodes d'emploi dans le cadre du rechargement avec la condition minimale de 150 heures est effectué en heures et en jours :

- les heures travaillées sont retenues seulement pour vérifier la condition d'affiliation exigée au titre du rechargement (150 h. minimum), mais ne peuvent plus être prises en compte pour la détermination de la durée d'indemnisation ;
- les jours travaillés constituent l'unique critère permettant de déterminer la durée d'indemnisation au titre du rechargement.

(Sur les droits dans le cadre du rechargement, et notamment la durée d'indemnisation : cf. point 3.3.1 ci-après ; cf. également fiche 2).

Cette condition d'affiliation minimale de 150 heures travaillées est recherchée dans les 28 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 (RG. 14/04/2017, art. 28 § 1^{er} al. 2, 4 et 5).

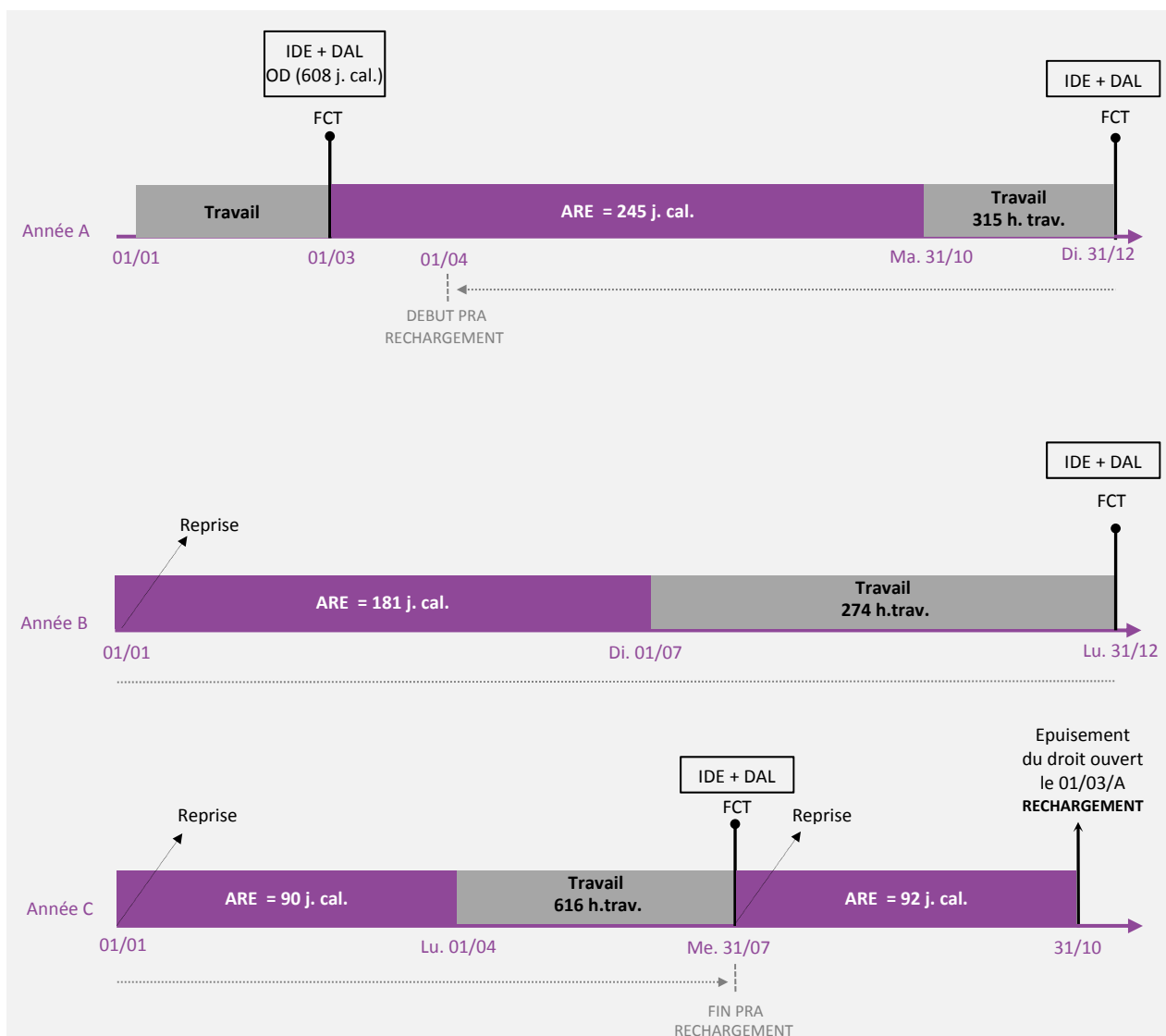
Toutefois, si au titre de la dernière fin de contrat de travail antérieure à la date de fin des droits, la condition d'affiliation n'est pas satisfaite, le salarié peut bénéficier du rechargement de ses droits s'il est en mesure de justifier que les conditions requises se trouvaient satisfaites au titre 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 (RG. 14/04/2017, art. 28 § 1^{er} al. 3).

Sont donc prises en considération, les périodes d'emploi comprises dans le délai de 28 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 général (RG. 14/04/2017, art. 28 § 1^{er} al. 1 ; cf. 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 76 : Détermination de la période de référence affiliation dans le cadre d'un rechargement et modalités de décompte de l'affiliation



Un salarié involontairement privé d'emploi âgé de moins de 53 ans bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 608 jours le 01/03/A.

Les droits ainsi ouverts sont épuisés le 31/10/C.

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 du 01/04/A au 31/07/C (28 mois précédant la dernière fin de contrat de travail antérieure à la date d'épuisement des droits).

La condition d'affiliation est remplie puisque les périodes de travail comprises dans la période de référence représentent 270 jours travaillés (45 j. trav. + 137 j. trav. + 88 j. trav. = 270 j. trav.) et 1205 heures travaillées au total (315 h. trav. + 274 h. trav. + 616 h. trav. = 1205 h. trav.).

L'intéressé remplit donc la condition d'affiliation minimale de 150 heures requise pour bénéficier d'un rechargement des droits (1205h.trav. > 150h. trav.). Il est à noter qu'il remplit en tout état de cause la condition d'affiliation de droit commun requise pour une ouverture de droits (270 jt > 88 jt ; ou 1205 h. > 610 h.).

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 général et rappelées dans le présente circulaire (cf. fiche 1 ; point 2.1.3 ci-dessus).

L'intéressé doit notamment remplir la condition de chômage involontaire ; sur ce point, il est cependant rappelé que désormais, tout départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation ne peut être remis en cause ultérieurement (RG. 14/04/2017, art. 26§2 ; cf. point 1.3.5 ci-dessus). 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

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 150 heures travaillées (RG. 14/04/2017, art. 28 §1er), il bénéficie d'un rechargement qui lui est notifié (C. trav. art. R. 5422-2 I al. 2) ;
- les heures travaillées sont essentiellement retenues pour vérifier cette condition d'affiliation exigée dans le cadre du rechargement et permettant d'accéder au droit, (cf. point 3.2.1 ci-dessus) mais ne sont plus prises en compte pour la détermination de la durée d'indemnisation ;
- comme pour l'ouverture de droit, la durée d'indemnisation au titre d'un rechargement est déterminée sur la seule base du nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence affiliation.

La réglementation du code du travail et la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage (Conv. AC 14/04/2017, art.2§2 point 3) prévoient en effet que la durée d'indemnisation est déterminée sur la seule base du nombre de jours travaillés dans la période de référence affiliation.

La durée d'indemnisation dans le cadre du rechargement est donc, comme dans le cadre d'une ouverture de droits, égale au nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence prise en compte pour le rechargement, exprimés sur une base calendaire par l'affectation du coefficient de 1,4 (ce nombre correspondant au quotient de 7 jours sur 5). Ce calcul permet ainsi de déterminer la durée d'indemnisation sur une base calendaire (cf. Fiche 3, point 1.).

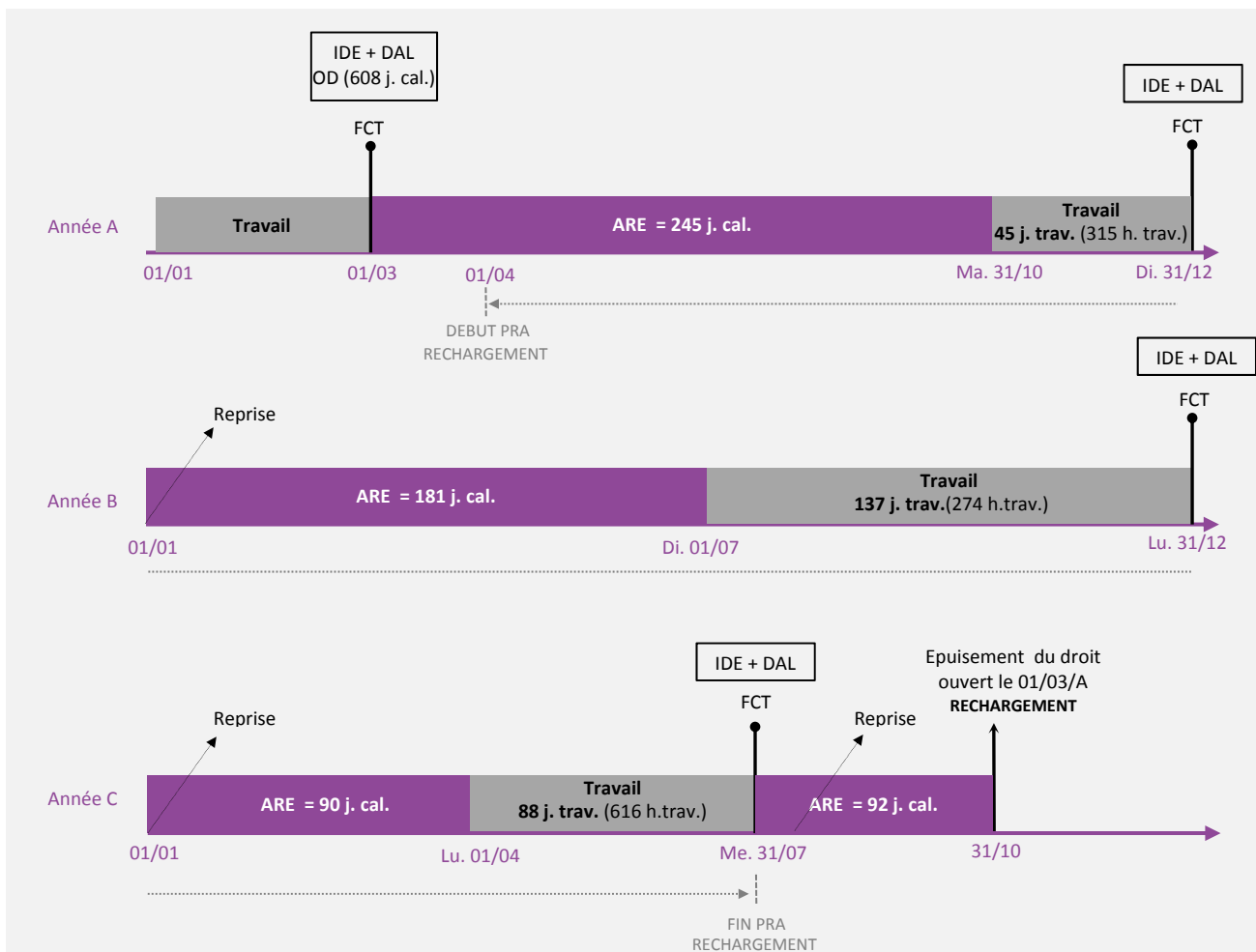
Cette durée d'indemnisation ne peut être inférieure à 30 jours calendaires (RG. 14/04/2017, art. 9 §1^{er}, al.5). En d'autres termes, dès lors que 150 heures travaillées sont décomptées, la durée minimale du rechargement est portée au seuil minimal de 30 jours calendaires.

Aussi, dans le cas où la durée d'affiliation justifiée serait d'au moins 610 heures travaillées :

- l'intéressé bénéficie d'un rechargement qui lui est notifié conformément aux dispositions légales prévoyant que le rechargement est notifié dès lors que l'intéressé justifie d'une durée d'affiliation d'au moins 150 heures au titre d'activités exercées antérieurement à la date d'épuisement des droits ;
- la durée d'indemnisation ne peut être inférieure à 30 jours. Elle est déterminée sur la base des jours travaillés décomptés dans la PRA ; la réglementation ne fixe pas de plafond aux jours travaillés pris en compte dans le cadre d'un rechargement, les plafonds de droit commun s'appliquent donc.

Il est enfin rappelé que le rechargement est prononcé au titre de la réglementation applicable lors de la précédente ouverture de droits lorsque la condition d'affiliation (88 jours travaillés ou 610 heures travaillées) prévue à l'article 3 du règlement général (cf. Fiche 1) n'est pas remplie (Acc. d'appli. n° 1 du 14/04/2017, § 5).

Exemple 77 : Détermination de la durée d'indemnisation dans le cadre d'un rechargement des droits sur les bases suivantes : 1205 h. travaillées / 270 j. 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 608 jours le 01/03/A.

Les droits ainsi ouverts sont épuisés le 31/10/C.

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 du 01/04/A au 31/07/C (28 mois précédant la dernière fin de contrat de travail antérieure à la date d'épuisement des droits).

La condition d'affiliation minimale est remplie puisque les périodes de travail comprises dans la période de référence représentent 270 jours travaillés (45 j. trav. + 137 j. trav. + 88 j. trav. = 270 j. trav.) et 1205 heures travaillées au total (315 h. trav. + 274 h. trav. + 616 h. trav. = 1205 h. trav.).

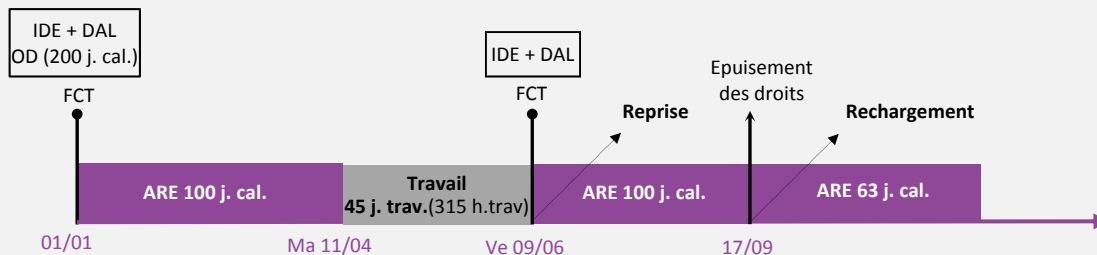
L'intéressé remplit donc la condition d'affiliation minimale de 150 heures requise pour bénéficier d'un rechargement des droits (1205h.trav. > 150h. trav.). Il est à noter qu'il remplit en tout état de cause, la condition d'affiliation de droit commun requise pour une ouverture de droits (270 jt > 88 jt ; ou 1205h. trav > 610h trav.).

La durée d'indemnisation dans le cadre du rechargement est égale au seul nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence prise en compte pour le rechargement (du 01/04/A au 31/07/C, soit les 28 mois précédant la dernière fin de contrat de travail antérieure à la date d'épuisement des droits), **lesquels sont affectés du coefficient de 1,4 correspondant au quotient de 7 jours sur 5, ce calcul permettant de déterminer la durée d'indemnisation sur une base calendaire :**

Les périodes d'emploi comprises dans cette période de référence représentent 270 jours travaillés au total (45 j. trav. + 137 j. trav. + 88 j. trav. = 270 j. trav.).

La durée d'indemnisation déterminée dans le cadre du rechargement est de 378 jours calendaires (270 j. trav. x 1,4).

Exemple 78 : Détermination de la durée d'indemnisation dans le cadre d'un rechargement des droits sur les bases suivantes : 315 h. travaillées / 45 j. 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 17/09 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 09/06 (dernière fin de contrat de travail précédant la date d'épuisement des droits).

La condition d'affiliation minimale, recherchée exclusivement en heures travaillées, est remplie :

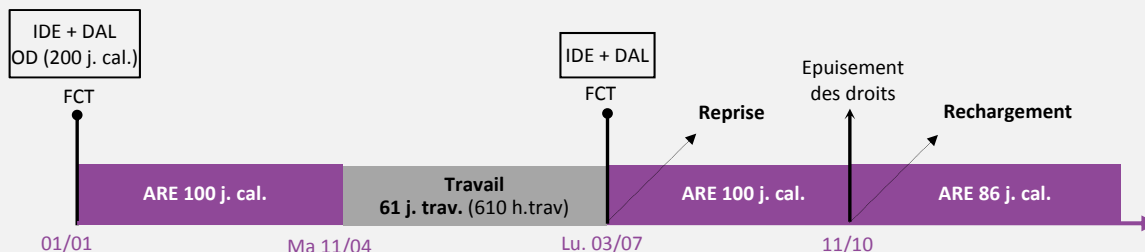
La période de travail comprise dans la période de référence représente 315 heures travaillées, et l'intéressé remplit donc la condition d'affiliation minimale requise pour bénéficier d'un rechargement des droits (315h.trav. > 150h. trav.).

La durée d'indemnisation dans le cadre du rechargement est égale au seul nombre de jours travaillés décomptés depuis la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droits initiale, lesquels sont affectés du coefficient de 1,4 correspondant au quotient de 7 jours sur 5, ce calcul permettant de déterminer la durée d'indemnisation sur une base calendaire :

La période de travail comprise dans la période de référence représente 45 jours travaillés.

La durée d'indemnisation déterminée dans le cadre du rechargement est de 63 jours calendaires (45 j. trav. x 1,4).

Exemple 79 : Détermination de la durée d'indemnisation dans le cadre d'un rechargement des droits sur les bases suivantes : 610 h. travaillées / 61 j. 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 11/10 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 03/07 (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.

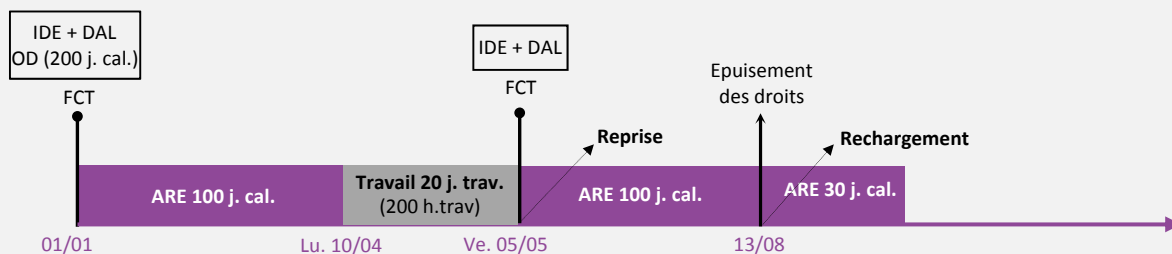
L'intéressé remplit donc la condition d'affiliation minimale requise pour bénéficier d'un rechargement des droits (610h.trav. > 150h. trav.) et, en tout état de cause, la condition d'affiliation de droit commun (610h trav. = 610h trav.).

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 travaillés décomptés depuis la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droits initiale, lesquels sont affectés du coefficient de 1,4 correspondant au quotient de 7 jours sur 5, ce calcul permettant de déterminer la durée d'indemnisation sur une base calendaire :

La période de travail comprise dans la période de référence représente 61 jours travaillés.

La durée d'indemnisation déterminée dans le cadre du rechargement est de 86 jours calendaires (61j. trav. x 1,4).

Exemple 80 : Détermination de la durée d'indemnisation dans le cadre d'un rechargement des droits sur les bases suivantes : 200 h. travaillées / 20 j. 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 13/08 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 05/05 (dernière fin de contrat de travail précédant la date d'épuisement des droits).

La condition d'affiliation minimale, recherchée exclusivement en heures travaillées, est remplie :

La période de travail comprise dans la période de référence représente 200 heures travaillées, et l'intéressé remplit donc la condition d'affiliation minimale requise pour bénéficier d'un rechargement des droits (200h.trav. > 150h. trav.).

Le principe est que la durée d'indemnisation dans le cadre du rechargement est égale au seul nombre de jours travaillés décomptés depuis la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droits initiale, lesquels sont affectés du coefficient de 1,4 correspondant au quotient de 7 jours sur 5, ce calcul permettant de déterminer la durée d'indemnisation sur une base calendaire :

La période de travail comprise dans la période de référence représente 20 jours travaillés.

La durée d'indemnisation calendaire telle qu'elle résulterait des jours travaillés s'établirait à 28 jours calendaires (20 j. trav. x 1,4 = 28).

La durée minimale d'indemnisation dans le cadre d'un rechargement étant de 30 jours calendaires, l'intéressé bénéficie d'un rechargement de ses droits pour une durée d'indemnisation portée à 30 jours calendaires.

(Sur le calcul du salaire de journalier de référence servant de base au calcul de l'allocation journalière dans ce cas de figure, voir ci-après point 3.3.2.)

3.3.2 Montant de l'allocation

3.3.2.1 Principes

Le montant de l'allocation journalière versée dans le cadre du rechargement des droits est déterminé conformément à l'ensemble des règles prévues par le règlement général (cf. fiche 2) :

- Le montant de l'allocation est ainsi calculé à partir du salaire de référence constitué des rémunérations soumises à contributions afférentes à une période dite période de référence calcul (PRC), constituée des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé.

Ce salaire de référence intègre l'ensemble des rémunérations se rapportant à cette période de référence calcul, que ces périodes soient considérées comme jours travaillés ou non dans l'affiliation au sens des modalités de décompte de la réglementation d'assurance chômage (limitation à 5 jours travaillés par semaine civile).

- Une fois ce salaire de référence constitué, un salaire journalier de référence (SJR) est déterminé. En effet, l'allocation d'aide au retour à l'emploi étant une allocation journalière, son montant est calculé sur de ce SJR.

Le SJR correspond au quotient du salaire de référence, par le nombre de jours travaillés dans la période de référence calcul dans la limite de 261 jours (RG. 14/04/2017, art. 13).

Ce nombre de jours travaillés est décompté conformément aux modalités fixées par l'article 3§2 alinéa 1 du règlement général, à raison de 5 jours travaillés par semaine civile pour chaque période d'emploi égale à une semaine civile, ou 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 (voir Fiche 1, point 1.2.).

Le nombre maximum de jours travaillés retenus, constituant la valeur du diviseur pour le calcul du salaire journalier de référence, ne peut excéder 261 jours.

Ce nombre de jours travaillés est ensuite multiplié par 1,4 (soit 7/5ème par jour) pour le convertir sur une base calendaire.

- Comme en matière d'ouverture de droits, le calcul du SJR en situation de rechargement peut être adapté par application d'un coefficient, et ce, afin de garantir l'égalité de traitement entre allocataires en termes de capital de droits.

Ce coefficient va recevoir application dans le cas où l'allocataire satisfait la condition d'affiliation minimale requise pour un rechargement (au moins 150 h. travaillées) mais le décompte du nombre de jours travaillés (inférieur à 21 jours travaillés) ne permet pas d'atteindre la durée de 30 jours calendaires minimum, correspondant à la durée minimale d'indemnisation attribuée dans le cadre du rechargement.

Dans ce cas, et comme c'est le cas pour une ouverture de droits :

- la durée d'indemnisation de l'intéressé est augmentée sur la base de la durée minimale d'indemnisation de 30 jours calendaires ;
 - en contrepartie de cette augmentation de la durée d'indemnisation et pour garantir l'égalité de traitement entre allocataires, le SJR est adapté par l'affectation d'un coefficient limité à 1 correspondant au quotient du nombre de jours travaillés sur la période de référence par 22 (RG. 14/04/2017, art. 13 al. 2 2ème puce). En d'autres termes, le SJR applicable est adapté sur la base du nombre de jours effectivement travaillés par l'allocataire.
- L'allocation journalière est calculée sur la base du SJR ainsi déterminé (cf. fiche 2 point 4).

3.3.2.2 Exemples

Exemple 81 : L'allocataire remplit la condition d'affiliation minimale requise pour un rechargement et justifie d'un nombre de jours travaillés lui permettant d'avoir droit à au moins 30 jours calendaires d'indemnisation dans le cadre du rechargement.

Premier cas de figure :

Un allocataire justifie de 1015 heures travaillées réalisées sur 145 jours travaillés.
La condition d'affiliation minimale de 150 heures est remplie.

Sur la base d'un salaire de référence de 12 180 €, la détermination du droit est effectuée de la façon suivante :

- Durée d'indemnisation => 145 j. trav. x 1,4 = 203 j. calendaires (> 30 j. calendaires).
- Calcul du SJR => 12 180 / 203 = 60 € (pas de coefficient appliqué au SJR).

Second cas de figure :

Un allocataire justifie de 610 heures travaillées réalisées sur 61 jours travaillés.
La condition d'affiliation minimale est remplie.

Sur la base d'un salaire de référence de 6100 €, la détermination du droit est effectuée de la façon suivante :

- Durée d'indemnisation => 61 j. trav. x 1,4 = 86 j. calendaires (> 30 j. calendaires).
- Calcul du SJR : 6100 / 86 = 70,93 € (pas de coefficient appliqué au SJR).

A noter : Même si le nombre d'heures travaillées est égal ou supérieur à 610 heures, la durée d'indemnisation déterminée dans le cadre du rechargement dans ce cas de figure est égale au seul nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence prise en compte pour le rechargement, les heures travaillées n'étant observées que pour déterminer si l'intéressé remplit la condition d'affiliation minimale requise pour un rechargement des droits (cf. point 3.3.1).

Exemple 82 : L'allocataire remplit la condition d'affiliation minimale requise pour un rechargement (au moins 150 h. travaillées) mais ne justifie pas d'un nombre de jours travaillés correspondant à la durée minimale d'indemnisation de 30 jours calendaires d'indemnisation attribuée dans le cadre du rechargement.

allocataire justifie de 200 heures travaillées réalisées sur 20 jours travaillés.
La condition d'affiliation minimale de 150 heures est remplie.

Sur la base d'un salaire de référence de 2000 €, la détermination du droit est effectuée de la façon suivante :

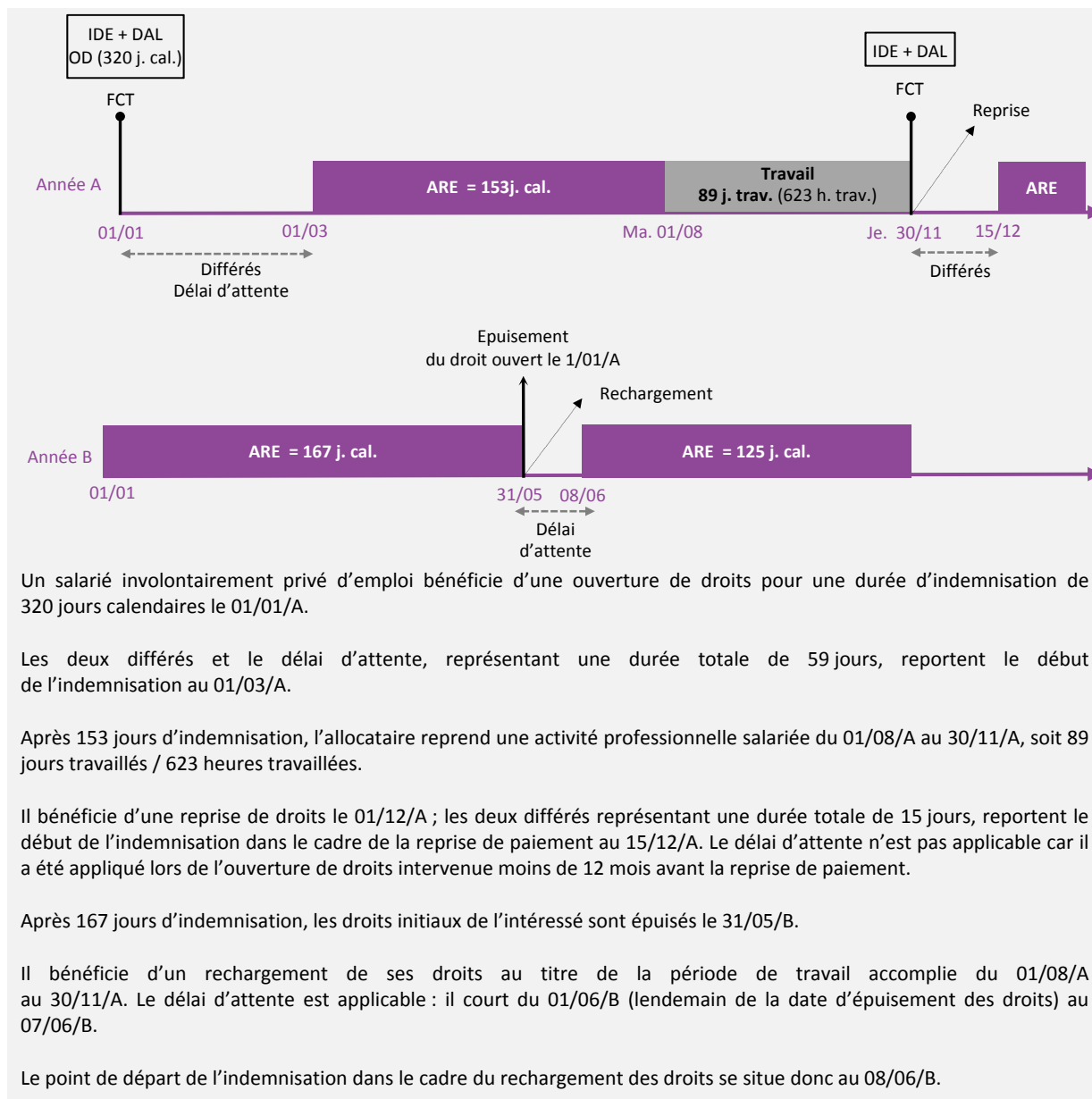
- Durée d'indemnisation => 20 j. trav. x 1,4 = 28 jours calendaires (< 30 j. calendaires)
La durée minimale d'indemnisation dans le cadre d'un rechargement étant de 30 jours calendaires, l'intéressé bénéficie d'un rechargement de ses droits pour une durée d'indemnisation portée à 30 jours calendaires.
- Calcul du SJR :
SJR théorique => $2000 / 28$ (20 j. trav. x 1,4) = 71,43 €
Application du coefficient prévu à l'art. 13 al. 2 RG
SJR retenu => $71,43 \times (20 / 22) = 71,43 \times 0,91 = 65$ €

3.3.3 Point de départ du versement

Les différés d'indemnisation prévus à l'article 21 du règlement général (le différé congés payés augmenté, s'il y a lieu, du différé spécifique) sont applicables à tout allocataire quel que soit le contexte de sa prise en charge. En conséquence, ces différés sont applicables dans le cadre du rechargement (Fiche 4 ; cf. également points 1.5 et 2.3.2 ci-dessus).

Le délai d'attente de 7 jours prévu à l'article 22 du règlement général est également applicable en cas de rechargement dès lors qu'il n'excède pas 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois (RG. 14/04/2017, art. 22) (Fiche 4 ; cf. également points 1.5 et 2.3.2 ci-dessus).

Exemple 83 : Point de départ de l'indemnisation en contexte de rechargement



4. OUVERTURE D'UNE NOUVELLE PERIODE D'INDEMNISATION POSTERIEUREMENT A L'EPUISEMENT DES DROITS

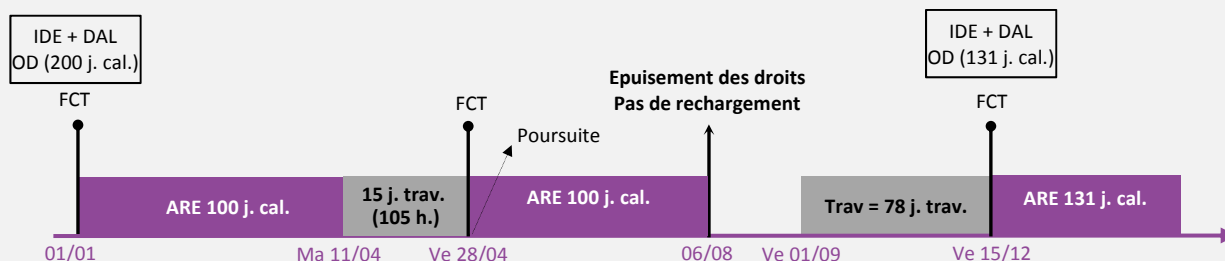
L'allocataire ayant épuisé son droit à l'allocation d'assurance et ne remplissant pas à cette date la condition d'affiliation minimale de 150 heures nécessaire au rechargement de ses droits peut bénéficier d'une nouvelle ouverture de droits lorsqu'il réunit postérieurement l'ensemble des conditions requises pour l'attribution de l'allocation (RG. 14/04/2017, art. 29).

4.1 CONDITIONS DE L'OUVERTURE D'UNE NOUVELLE PERIODE D'INDEMNISATION

4.1.1 Condition d'affiliation

Pour bénéficier d'une nouvelle ouverture de droits, l'allocataire doit justifier de la condition d'affiliation minimale requise par l'article 3 du règlement général, c'est-à-dire d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées dans les 28 ou 36 mois qui précèdent la dernière fin de contrat de travail au titre de laquelle il sollicite l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation.

Exemple 84 : Condition d'affiliation en vue d'une nouvelle ouverture de droit ARE (1)



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 06/08 de la même année.

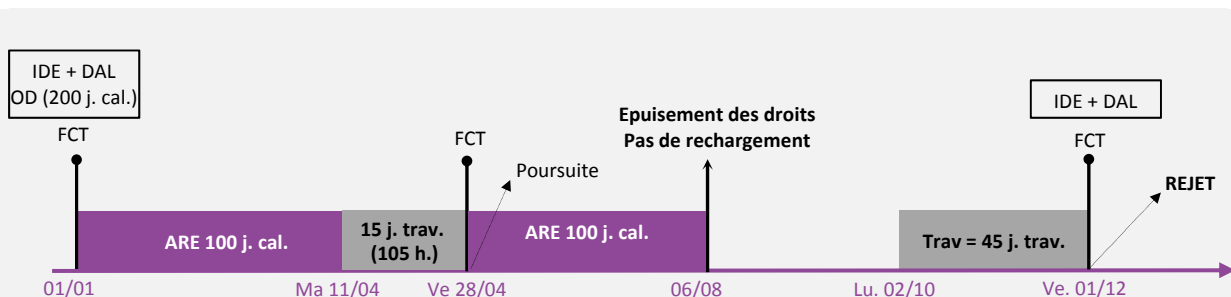
A l'épuisement des droits, la situation de l'intéressé est examinée en vue d'un rechargement des droits au titre des périodes de travail exercées antérieurement à la date de fin des droits et postérieurement à la FCT prise en compte pour l'ouverture des droits initiale. A cette date, l'intéressé ne remplit pas la condition d'affiliation minimale requise pour bénéficier d'un rechargement des droits (105h.trav. < 150h.trav.). Il cesse d'être indemnisé.

Il reprend une activité salariée du 01/09 au 15/12, soit 78 jours travaillés, à l'issue de laquelle il se réinscrit comme demandeur d'emploi et sollicite le bénéfice de l'ARE.

L'intéressé justifie de 93 jours travaillés dans la période de référence affiliation (15j.trav. + 78j.trav.). Il remplit la condition d'affiliation minimale requise pour une nouvelle ouverture de droits (93j.trav. > 88 j.trav.).

Si l'ensemble des autres conditions requises pour une nouvelle ouverture de droits sont remplies, il pourra bénéficier d'une durée d'indemnisation de 131 jours calendaires (93 j. trav. x 1,4).

Exemple 85 : Condition d'affiliation en vue d'une nouvelle ouverture de droit ARE (1)



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 06/08 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. A cette date, l'intéressé ne remplit pas la condition d'affiliation minimale requise pour bénéficier d'un rechargement des droits (105h.trav. < 150h.trav.). Il cesse d'être indemnisé.

Il reprend une activité salariée du 02/10 au 01/12, soit 45 jours travaillés, à l'issue de laquelle il se réinscrit comme demandeur d'emploi et sollicite le bénéfice de l'ARE.

L'intéressé justifie de 60 jours travaillés dans la période de référence affiliation (15 j. trav. + 45 j. trav.), il ne remplit pas la condition d'affiliation minimale requise pour une nouvelle ouverture de droits (60 j. trav. < 88 j. trav.).

4.1.2 Autres conditions

Pour bénéficier d'une nouvelle ouverture de droits, l'intéressé doit remplir toutes les conditions de droit commun prévues à l'article 4 du règlement général (Fiche 1).

4.2 DROITS DANS LE CADRE DE LA NOUVELLE PERIODE D'INDEMNISATION

4.2.1 Durée d'indemnisation

La durée d'indemnisation est égale au nombre de jours travaillés, décomptés au titre de la durée d'affiliation prise en compte pour l'ouverture des droits, affecté d'un coefficient de 1,4 ; elle ne peut être inférieure à 122 jours calendaires (Fiche 3, point 1.2.).

4.2.2 Montant de l'allocation

Le montant de l'allocation journalière est déterminé conformément à l'ensemble des règles prévues par le règlement général (Fiche 2).

4.2.3 Point de départ du versement

Les deux différés d'indemnisation prévus par l'article 21 du règlement général, et le délai d'attente prévu par l'article 22 du même texte, sont applicables à toute nouvelle ouverture de droits (Fiche 4, point 1.).

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.....	Page 147
2. ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE REPRISE PAR UN ALLOCATAIRE.....	Page 147
EN COURS D'INDEMNISATION	
2.1 DETERMINATION DU CUMUL.....	147
2.1.1 Principes (RG. 14/04/2017, art. 31)	147
2.1.2 Formules de calcul	148
2.1.3 Exemples	149
2.2 JUSTIFICATIFS ET DECLARATIONS A PRODUIRE PAR L'ALLOCATAIRE EN VUE DU PAIEMENT	150
3. ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE CONSERVEE PAR UN ALLOCATAIRE.....	Page 151
APRES UNE PERTE D'EMPLOI	
3.1 CUMUL INTEGRAL DE L'ARE AVEC LES REMUNERATIONS DES ACTIVITES CONSERVEES	152
3.2 REVISION DU DROIT EN CAS DE PERTE INVOLONTAIRE DE L'ACTIVITE CONSERVEE.....	152

FICHE 7

CUMUL DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI AVEC LES REMUNERATIONS PROCUREES PAR UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE

Conformément à l'article 3 § 2 de la convention du 14 avril 2017 relative à l'indemnisation du chômage et aux articles 30 à 34 du règlement général annexé, 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 (point 1) (concernant le cumul de l'allocation avec une rémunération issue d'une activité professionnelle non salariée : voir Fiche 8, point 1.).

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 (point 2) ou selon qu'il perd une activité alors qu'il en conserve une ou plusieurs autres (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 » : voir 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

2.1 DETERMINATION DU CUMUL

2.1.1 Principes (RG. 14/04/2017, art. 31)

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 (cf. 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 et qu'au moins un jour a été indemnisé dans le mois, il n'est pas procédé à la détermination du différé d'indemnisation correspondant à cette indemnité (RG. 14/04/2017, art. 21 § 1, al. 6).

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 (RG 14/04/2017, 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 perçue au montant net de la rémunération antérieurement perçue (Art. L. 5422-3 CT).

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 18 du règlement général. 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. Si le nombre de jours non indemnisables excède un mois, ces jours sont reportés sur le ou les mois suivants.

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 (RG 14/04/2017 art. 43§2). Les jours non indemnisés reportent d'autant la date de fin de droits.

2.1.2 Formules de calcul

→ 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 ($365 \div 12 = 30,42$).

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.

2.1.3 Exemples

Exemple 86 : Pas de dépassement du plafond de cumul

Paramètres de l'exemple

SJR = 100 €

Plafond de cumul : 3 042 € ($100€ \times 30,42$)

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 € ($57 € \times 30 \text{ j.}$)

Allocation due

Allocation due pour 30 jours : $1 710€ - (2 100€ \times 0,70) = 1 710€ - 1 470€ = 240 €$

Plafond de cumul (salaire antérieur) : 3 042 €

Cumul de l'ARE et du salaire de l'emploi repris : $240€ + 2 100€ = 2 340 €$

$2 340€ < 3 042€ \Rightarrow$ 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 = $240€ \div 57€ = 4,2$ jours.

Ce nombre est arrondi à l'entier le plus proche, soit 4 jours.

L'ARE versée est égale à 216 € ($4 \text{ j.} \times 54€$)

Pour le mois considéré, l'allocataire cumule l'ARE (216 €) avec son salaire (2 100 €), soit un revenu total de 2 316 €.

Exemple 87 : 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, cf. Fiche 2)

ARE pour 30 jours : 675 € (22,50 € x 30 j.)

Allocation due

Allocation due pour 30 jours = 675€ - (846€ x 0.70) = 675€ - 592,20€ = 82,80 €

Plafond de cumul (salaire antérieur) : 912,60 €.

Cumul de l'ARE et du salaire de l'emploi repris : 82,80 € + 846 € = 928,80 €.

928,80€ > 912,60€ => 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€ - 846€).

Nombre de jours indemnifiables

Formule de calcul du nombre de jours indemnifiables = 66,60€ ÷ 22,50 = 2,96 jours

Ce nombre est arrondi à l'entier le plus proche, soit 3 jours.

L'ARE versée est égale à 67,50 € (3j. 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 indemnifiables.

2.2 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.

A noter : les justificatifs précités peuvent également désormais 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. sécurité sociale, art. R. 133-14 résultant du décret n° 2017-858 du 9 mai 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 (cf. Fiche 13).

La déclaration sociale nominative concerne « *tout employeur de personnel salarié ou assimilé* » (C. sécurité sociale, art. L.133-5-3). Depuis le 1^{er} janvier 2017, la DSN est généralisée à l'ensemble des entreprises. Toutefois, aux termes 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 et au plus tard le 1^{er} janvier 2019 pour :

- les contrats de travail dont le début et le terme interviennent entre deux échéances successives de transmission de la déclaration sociale nominative, excepté pour les contrats de mission ;

- 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. (cf. 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 (RG 14/04/2017 art. 32 ; Acc. d'appli. n° 10 du 14/04/2017 ; cf. Fiche 5).

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. En tant que tel, il suppose donc que l'allocataire soit certain des rémunérations effectivement perçues dans ce cadre, dans l'attente de la transmission des justificatifs considérés.

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.

Toutefois, afin d'éviter toutes erreurs et tous effets dommageables pour l'allocataire, il est fortement recommandé à celui-ci de communiquer à son agence tous justificatifs opportuns dans ce cadre dès qu'il en est en possession.

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 (RG. 14/04/2017, 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 et si la rémunération de cette activité a été effectivement cumulée avec les revenus issus de l'ensemble des activités exercées par le salarié.

A défaut de cumul effectif, ce sont les règles des articles 30 à 32 du règlement général, relatives au cumul de l'ARE avec une activité reprise, qui sont applicables (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. Lorsque celui-ci n'est pas possible et que l'activité conservée se poursuit, celle-ci pourra être prise en compte dans le cadre d'une nouvelle ouverture de droit (cf. Fiche 6), 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 y en a plusieurs (RG. 14/04/2017, 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, conformément aux articles 2 et 4 e) du règlement général (cf. Fiche 1, point 6.) ;
- L'allocataire doit par ailleurs justifier, au titre de la nouvelle activité perdue, d'une affiliation d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées.

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 au moment du rechargement des droits, ou pour une nouvelle ouverture de droits.

La révision du droit s'effectue à l'issue de la perte de l'activité conservée, de la façon suivante (RG. 14/04/2017, 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) ;
- Les allocations journalières brutes 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.
Cette durée ne peut être supérieure à : 730 jours 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 ; 1095 jours pour ceux âgés de 55 ans et plus (RG. 14/04/2017, art. 9 § 1 ; cf. Fiche 3).

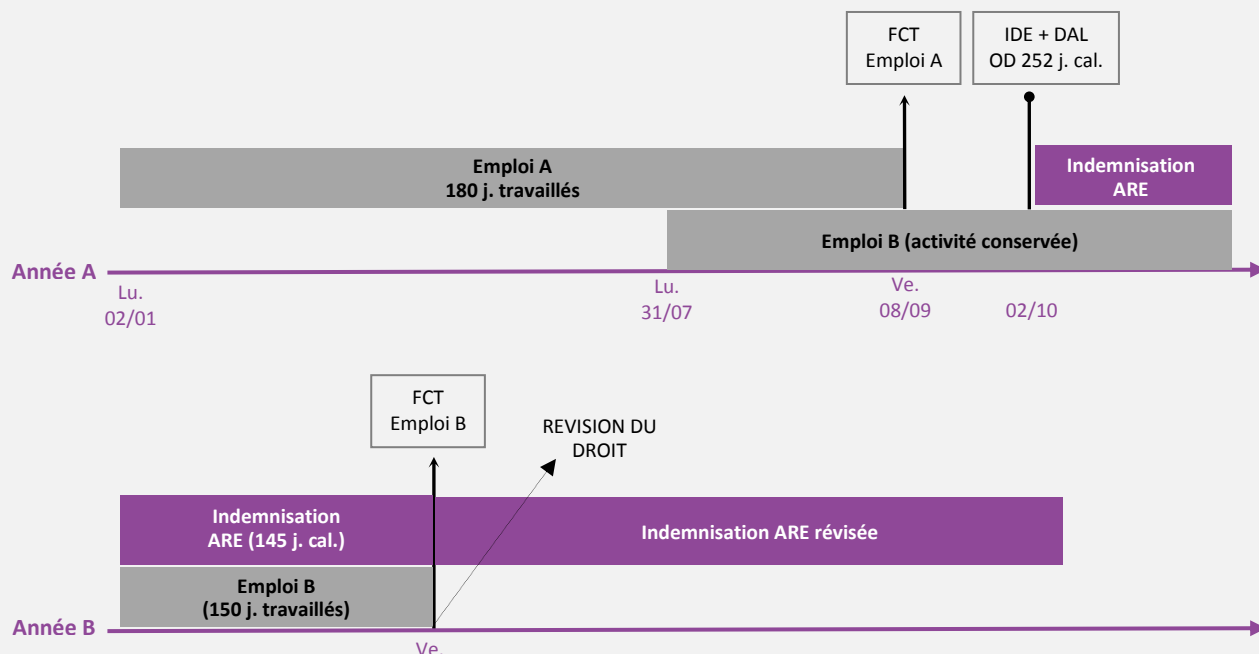
Le salaire journalier de référence est reconstitué à partir de la nouvelle allocation journalière.

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 (cf. 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 général (cf. Fiche 4).

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 (RG. 14/04/2017, art. 39 § 3).

Exemple 88 : 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 (180 j. trav. x 1,4).

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 j. 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 = 150 j. trav. x 1,4 = 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 arrondi à **173 jours calendaires**

L'allocataire a droit à une allocation journalière de 62,50 € pendant 173 jours calendaires.

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.....	Page 156
1.1 CONDITIONS D'ATTRIBUTION	157
1.2 CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES REMUNERATIONS ISSUES D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE NON SALARIEE REPRISE PAR UN ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION.....	157
1.2.1 Détermination du cumul	158
1.2.2 Précisions sur les revenus à prendre en compte pour les activités non salariées	159
1.2.2.1 Revenus à prendre en compte pour les activités non salariées non agricoles	159
1.2.2.2 Activités professionnelles non salariées agricoles	162
1.2.3 Justificatifs et déclaration des rémunérations	163
1.2.3.1 Paiement par avance	163
1.2.3.2 Paiement provisoire en l'absence de détermination des rémunérations	164
1.2.3.2.1 Montant du paiement provisoire	164
1.2.3.2.2 Régularisation	165
1.2.3.3 Activité non salariée conservée par un allocataire ayant plusieurs emplois	167
2. AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE (ARCE).....	Page 169
2.1 BENEFICIAIRES	169
2.2 CONDITIONS D'ATTRIBUTION	169
2.3 MONTANT ET VERSEMENT DE L'AIDE.....	170
2.3.1 Montant	170
2.3.2 Versement	170
2.4 IMPUTATION DE L'AIDE SUR LA DUREE D'INDEMNISATION A L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI	171
2.5 FORMALITES.....	171
2.6 PRESCRIPTIONS RELATIVES AU PAIEMENT DE L'AIDE	172
2.6.1 Prescription de la demande en paiement	172
2.6.2 Prescription de l'action en paiement	172
2.6.3 Régime social et fiscal de l'aide	172

AIDES A LA CREATION OU A LA REPRISE D'ENTREPRISE

La réglementation d'assurance chômage prévoit deux types d'aide 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 (RG 14/04/2017, art. 30 à 34 et accord d'application n°11) ;
- 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 (RG 14/04/2017, art. 35 et accord d'application n°24).

Afin d'inciter et de faciliter le reclassement des allocataires ayant un projet de reprise ou de création d'entreprise, la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage adapte les modalités de cumul de l'ARE avec une rémunération issue d'une activité professionnelle non salariée. Ces évolutions 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.

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 3 du règlement général.

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 (*voir 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 ou reprendre 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'accord d'application n°11, 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 ou reprendre une entreprise.

Il doit également résider dans le 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 (*CSS, art. R. 111-2; Fiche 1, point 7*).

Conformément à l'article 30, alinéa 2 du règlement général, 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 (*art. R. 2411-10 du code du travail*) et cesse de remplir la condition de recherche effective et permanente d'un emploi (*RG. 14/04/17, art. 4 a) et 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 REPRIS 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 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 mars 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 général 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 : le montant de l'ARE normalement dû en l'absence de reprise d'activité est réduit de 70 % des rémunérations déclarées au titre des assurances sociales (*RG. 14/04/2017, 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 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 général ;
- 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, conformément à l'article 31 du règlement général du 14 avril 2017. 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*).

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 indemnissables lors de la perception des gains. Si le nombre entier de jours non indemnissables excède un mois, le décalage est reporté, dans ce cas, sur le ou les mois suivants.

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 (*Acc. d'appli. n° 11 du 14/04/2017*). 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

L'article L. 131-6 du code de la sécurité sociale prévoit que « les cotisations d'assurance maladie et maternité, d'allocations familiales et d'assurance vieillesse des travailleurs indépendants non agricoles sont assises sur leur revenu d'activité non salariée ».

Selon cet article, le revenu d'activité non salariée considéré est celui retenu 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.

- **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 dirigeant de société sont distinctes des bénéfices réalisés par la société.

La rémunération du dirigeant ou gérant est donc indépendante des bénéfices et 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 fraction des dividendes supérieure à 10 % du capital social, des primes d'émission et des sommes versées en compte courant détenus en toute propriété ou en usufruit par le travailleur non salarié non agricole, son conjoint ou son partenaire pacsé ainsi que leurs enfants mineurs non émancipés.

Conformément à l'article L. 131-6 alinéa 3 du code de sécurité sociale, sont concernés par cette disposition les travailleurs indépendants affiliés au régime Social des indépendants (RSI) 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 dans le cadre du calcul du nombre de jours indemnisables.

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.

Gérant minoritaire/égalitaire de SARL

S'agissant des gérants minoritaires ou égaux, leur rémunération peut donner lieu à l'établissement de fiches de paie qui constituent des justificatifs permettant d'apprécier leurs revenus mensuels.

Vis-à-vis de l'assurance maladie, les gérants minoritaires ou égaux 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. A 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 sont rattachés au Régime Social des 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 fiche de paie. Ces fonctions peuvent ne pas être rémunérées.

Les présidents de SA, SAS, SASU sont affiliés au régime général de sécurité sociale.

- **Entrepreneur individuel (dont EIRL) et gérant associé unique d'EURL non soumises à l'impôt sur les sociétés**

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).

Les rémunérations mentionnées sur la déclaration sociale des indépendants (DSI), qui permet d'établir la base de calcul des cotisations sociales obligatoires, permettent d'apprécier le revenu professionnel issu de l'activité exercée. La DSI est obligatoire, y compris lorsque les rémunérations sont égales à zéro.

En outre, doit également être intégrée dans les rémunérations soumises aux assurances sociales, la fraction des dividendes supérieure à 10 % du capital social, des primes d'émission et des sommes versées en compte courant détenus en toute propriété ou en usufruit par le travailleur non salarié non agricole, son conjoint ou son partenaire pacsé ainsi que leurs enfants mineurs non émancipés.

Ces sommes sont en conséquence prises en compte dans le revenu professionnel soumis à cotisations sociales (CSS, art. L. 131-6).

L'ensemble des travailleurs indépendants sont affiliés au Régime Social des indépendants (RSI).

Micro-entreprise

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.

Sont concernés, les entrepreneurs individuels dont le chiffre d'affaires n'excède pas, pour une année civile complète en 2017, les plafonds suivants¹ :

- 82 800 € HT, pour les activités de commerce (ventes, fournitures de logements, hors location de meublés) ;
- 33 200 € HT, pour les prestations de services, hors ventes à consommer sur place et prestations d'hébergement.
- pour les activités mixtes : 82 800 € HT, pour les activités relevant de la 1^{ère} catégorie et 33 200 € HT pour les activités relevant de la 2^e catégorie (*article 50-0 du code général des impôts*).

L'accord d'application n° 11 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 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 bénéficiaires non commerciaux.

Le nombre de jours indemnifiables 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.

¹ Valeur pour 2017, 2018 et 2019 (art. 293 B code général des impôts). Ces montants sont de 82 200 € ou 32 900 € pour les revenus avant 2016

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.

Exemple 89 : Calcul du nombre de jours indemnisables par mois en cas d'exercice d'une activité en micro-entreprise

Un allocataire crée une micro-entreprise.
Salaire journalier de référence (SJR) = 100 €
AJ initiale = 57 €
Salaire 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 : $1\,021,50 \text{ €} \div 57 \text{ €} = 17,92$ 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 ; [...] ».

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 cumulée 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.

A noter :

Afin de faciliter les projets de reprise ou création d'entreprise des allocataires, tout en évitant le risque de trop perçus, la convention du 14 avril 2017 prévoit donc deux modalités de gestion des créateurs ou repreneurs d'entreprise, qui ont opté pour le cumul de l'ARE avec une rémunération :

- un paiement par avance pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise qui déclarent un montant de rémunération lors de l'actualisation mensuelle (*Fiche 8, point 1.2.3.1*) ;
- un paiement provisoire pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise qui ne peuvent déterminer le montant de leur rémunération (*Fiche 8, point 1.2.3.2*).

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 (*Accord d'application n°11 du 14 avril 2017*).

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 indemnisables, 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-perçus.

En effet, il est tenu compte des rémunérations déclarées, permettant de calculer ce nombre de jours indemnisables au titre de l'ARE ; ainsi la potentielle marge d'erreur est prise en compte; 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 indemnisables, 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 indemnisables 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 :

$$\text{Nombre de jours indemnisables} = \left(\frac{\text{ARE mensuelle} - (\text{rémunérations déclarées} \times 0,70)}{\text{AJ}} \right) \times 0,8$$

Le résultat est arrondi à l'entier le plus proche.

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 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.

Il n'est donc plus fait application de la base forfaitaire utilisée pour le calcul des cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants pour les deux premières années d'activité (*article D. 131-1 du code de la sécurité sociale*).

En effet, il est apparu que l'application d'une base forfaitaire pouvait aboutir à des situations inéquitables, dès lors qu'elle impacte défavorablement les allocataires ayant les montants d'allocation les plus faibles.

La formule de calcul est la suivante :

Allocation versée à titre provisoire = ARE mensuelle sans reprise d'activité x 0,70

Le résultat est arrondi au centième le plus proche.

Exemple 90 : Calcul du montant d'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) = 100 €.

AJ brute : 54 €

Allocation versée à titre provisoire au mois de janvier : $(54 \times 31) \times 0,70 = 1171,80$ €

1.2.3.2.2 Régularisation

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 (déclaration sociale des indépendants, attestation de l'URSSAF ou du RSI, avis d'imposition) dans les délais impartis. A 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 douze mois, les revenus professionnels tels que mentionnés sur la notification définitive de l'URSSAF ou du RSI 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 indemnisables 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 sécurité sociale Gérant majoritaire : affilié RSI 	<ul style="list-style-type: none"> Fiche de paie pour le gérant minoritaire ou égalitaire Statuts ou PV d'Assemblée générale DSI* pour le gérant majoritaire Déclaration des revenus (Cerfa 2042C pro)**/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 sécurité sociale	<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 sécurité sociale	<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 sécurité sociale (le dirigeant a le statut de salarié)	<ul style="list-style-type: none"> Fiche de paie ⇒ 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
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 RSI Assujettissement à l'impôt sur le revenu sur la totalité des bénéfices sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> DSI Déclaration des revenus (Cerfa 2042C pro)**/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 RSI Régime fiscal micro entreprise, possibilité d'option pour le versement libératoire de l'impôt sur le revenu 	<ul style="list-style-type: none"> Déclaration sociale des indépendants (DSI) 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 RSI Régime réel ou réel simplifié 	<ul style="list-style-type: none"> Déclaration sociale des indépendants (DSI) Déclaration des revenus (Cerfa 2042C pro)**/avis d'imposition 	Paiement provisoire

	Fixation et modalités des rémunérations	Régime social/fiscal	JUSTIFICATIFS des rémunérations	Présomption de paiement de l'ARE
Travailleurs indépendants agricoles	Rémunérations liées aux résultats de l'activité = Bénéfices agricoles (recettes de l'activité) déclarés au titre des BA	<ul style="list-style-type: none"> • Affilié 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 RSI sous réserve d'en remplir les conditions • Revenus déclarés dans la catégorie des BIC 	<ul style="list-style-type: none"> • Déclaration des revenus (Cerfa 2042C pro)**/avis d'imposition 	Paiement provisoire

*DSI : déclaration sociale des indépendants affiliés au RSI

** Cerfa 2042C Pro : déclaration des revenus complémentaires pour les professions non salariées

RSI : régime social des indépendants

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. Il est précisé que seul le conjoint salarié ou associé bénéficie d'une rémunération.

1.2.3.3 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 (RG. 14/04/2017, 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 donné lieu à un cumul effectif des rémunérations avant la perte de l'une des activités exercées (cf. 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.

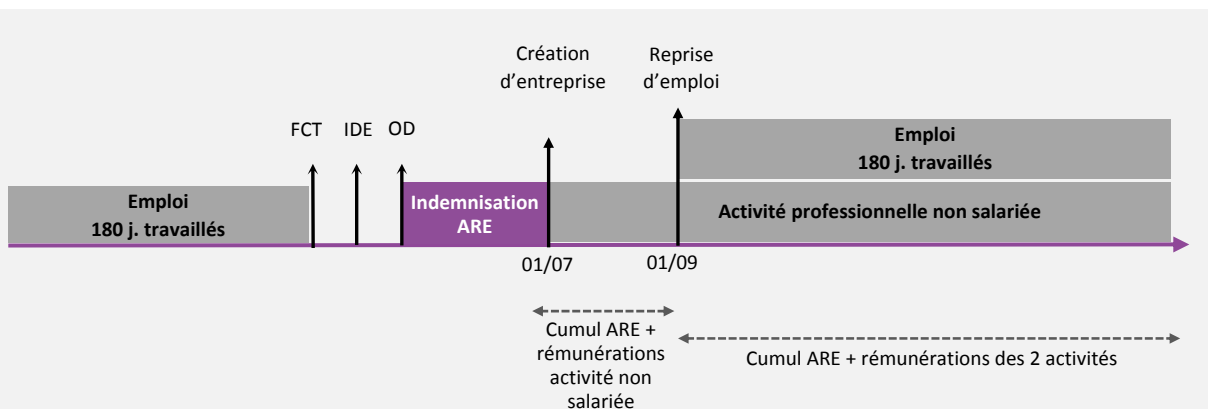
Cas des allocataires qui cumulent à la fois une activité salariée et une activité non salariée au cours du même mois

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 indemnisables est déterminé en deux étapes :

- Etape n° 1 : Détermination du nombre de jours indemnisables 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 (*Fiche 8, point 1.2.3.1 et 1.2.3.2*).
- Etape n° 2 : Détermination du nombre de jours indemnisables au regard des rémunérations de la seule activité salariée de la manière suivante :
 - **ARE due = Allocation mensuelle normalement due – 70 % de la rémunération brute de l'activité salariée reprise**
 - **Jours indemnisables = ARE due / AJ**
Le résultat est arrondi à l'entier le plus proche.
 - **ARE à verser = Nombre de jours payables x AJ brute**

Exemple 91 : Exercice simultané d'activités salariées et non salariées au cours d'un même mois



- Un allocataire bénéficie, 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 issues de l'activité non salariée : 1 000 €
ARE pour 30 jours : 1 710 € (57 € x 30 j.)
Il bénéficie du cumul de l'ARE avec ses rémunérations : $[(1\ 710\ € - (1\ 000\ € \times 0,70))/57] \times 0,8 = (1\ 010/57) \times 0,8 = 14$
➔ 14 jours indemnisables au cours du mois.
Il cumule l'ARE (14x54 €= 756 €) et ses rémunérations non salariées (1000 €), **soit un total de 1 756 € de rémunération.**
- Il reprend un emploi le 1^{er} septembre.
Salaire de l'emploi repris : 800€
Etape n°1 : $756\ € - (800\ € \times 0,70) = 196\ €$
Etape n°2 : détermination du nombre de jours indemnisables : $196/ 57 = 3$ jours indemnisables, soit un montant ARE à verser égal à 3 jours x 54 € = 162 €
Au total, il perçoit au cours du mois : 162 € + 800 € + 1 000 € = **1 962 €**

2. AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE (ARCE)

Conformément à l'article 3§3 de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et à l'article 35 du règlement général, une aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) peut être attribuée aux allocataires ayant obtenu « l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise » (ACCRE).

Il s'agit d'une aide financière versée dans la limite du reliquat des droits restants à la date de début de l'activité.

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.

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.

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'ACCRE (RG 14/04/2017, art 35). A ce titre, les personnes privées d'emploi percevant l'allocation d'assurance chômage mentionnée à l'article L. 5422-1 figurent dans la liste des bénéficiaires « *des exonérations de cotisations de sécurité sociale prévues à l'article L. 161-1-1 du code de la sécurité sociale, lorsqu'elles créent ou reprennent une activité économique, industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle, ou entreprennent l'exercice d'une autre profession non salariée* » (C. trav., art. L. 5141-1 et R. 5141-7).

Cette aide ne peut être servie simultanément au cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération (RG 14/04/2017, art. 30 à 34).

Dans les DOM, les allocataires bénéficiant de l'exonération de cotisations et de contributions prévue par l'article L. 756-5 du code de la sécurité sociale, pour une période de vingt-quatre mois, sont dispensés de justifier de l'obtention de l'ACCRE (Acc. d'appli. n° 24).

Lorsque le repreneur ou créateur d'entreprise n'a pas obtenu l'ACCRE, il ne peut bénéficier de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (RG 14/04/2017, art 35, 1^{er} alinéa).

Dans ce cas, il peut être maintenu sur la liste des demandeurs d'emploi s'il déclare être toujours à la recherche d'un emploi, et bénéficier, le cas échéant, des règles de cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération prévue à l'article 30 du règlement général (Fiche 8, point 1).

Il convient de préciser que, jusqu'à la date de début d'activité, le demandeur d'emploi engagé dans une démarche visant à la création ou à la reprise d'une entreprise, peut continuer de percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous réserve que les conditions pour en bénéficier soient toujours remplies.

L'ARCE ne peut être attribuée qu'une seule fois par ouverture de droits. En effet, l'article R. 5411-3 du code du travail conditionne l'octroi de l'ACCRE, condition préalable au versement de l'ARCE, à une périodicité d'une fois maximum par période de trois ans. Ce paramétrage s'explique par le temps nécessaire au lancement et à l'appréciation de la viabilité du projet de création ou de reprise d'entreprise. Aussi, l'ARCE destinée à favoriser ce projet de création ou reprise d'entreprise, ne peut être octroyée qu'une fois par ouverture de droits.

2.3 MONTANT ET VERSEMENT DE L'AIDE

2.3.1 Montant

Le montant de l'ARCE est égal à 45 % du montant brut du reliquat des droits restants, déduction faite de la participation de 3 % au titre du financement des retraites complémentaires :

- soit au jour de la création ou de la reprise d'entreprise ;
- soit, si cette date est postérieure, à la date de l'obtention de l'ACCRE.

2.3.2 Versement

L'aide fait l'objet de deux versements égaux (*Acc. d'appli. n° 24*) :

- 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 du règlement général.

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, dès lors que l'intéressé justifie de son admission à l'ACCRE. 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.

La demande d'ACCRE doit être déposée auprès du Centre de formalités des entreprises (CFE), dès le dépôt de la déclaration de création ou de reprise d'entreprise, et au plus tard le quarante-cinquième jour suivant ce dépôt (*C. trav., article R. 5141-7*).

L'URSSAF statue sur la demande dans un délai d'un mois à compter de la date du récépissé de dépôt. Le silence gardé par l'URSSAF pendant plus d'un mois vaut décision implicite d'acceptation.

Lorsque les conditions sont remplies, l'URSSAF, le cas échéant pour le compte du régime social des indépendants (RSI) et sous son appellation, délivre à l'intéressé une attestation d'admission au bénéfice de l'ACCRE (*C. trav., article R. 5141-12*).

Les modalités d'attribution de l'ACCRE ont été modifiées par la LFSS pour 2017. Ainsi, pour les créations ou reprises d'entreprise intervenues depuis le 1^{er} janvier 2017, le montant d'ACCRE est dégressif et varie en fonction du niveau des rémunérations du créateur ou repreneur d'entreprise (CSS, art. D. 131-1), dans les conditions suivantes :

- l'exonération de cotisations sociales est totale lorsque les revenus annuels sont inférieurs ou égaux à 75 % du PASS (29 241 € pour 2017) ;
- l'exonération de cotisations sociales est dégressive lorsque les revenus annuels sont compris entre 75 % du PASS et 100 % du PASS (39 228 € pour 2017) ;
- il n'y a pas d'exonération lorsque les revenus annuels sont au moins égaux au PASS.

Dans l'hypothèse où l'activité du créateur ou repreneur d'entreprise a effectivement démarré, mais où l'allocataire n'est pas en mesure de justifier de l'attribution de l'ACCRE, ce sont les dispositions applicables en matière de cumul de l'ARE avec les rémunérations issues de l'activité professionnelle non salariée qui trouvent à s'appliquer, si les conditions en sont remplies (RG 14/04/17, art. 30 à 34).

Dès lors que le créateur ou repreneur justifie de l'obtention de l'ACCRE, il peut opter pour le versement de l'ARCE, s'il en remplit toutes les autres conditions (Fiche 8, point 2.2).

- le second versement intervient six 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 IMPUTATION DE L'AIDE SUR LA DUREE D'INDEMNISATION A L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI

Si l'activité cesse, et sous réserve de sa réinscription comme demandeur d'emploi, l'intéressé peut bénéficier d'un éventuel reliquat de son droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi si le délai de déchéance n'est pas épuisé.

Le reliquat de droits est réduit du nombre de jours correspondant au quotient, arrêté au nombre entier 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 (Acc. d'appli. n° 24).

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.

L'admission à l'ACCRE établie par l'URSSAF ou la date de début d'activité figurant sur l'extrait Kbis permet de déterminer la date d'attribution de l'aide.

A cette date, l'allocataire, selon qu'il déclare être ou non toujours à la recherche d'un emploi, 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 général 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 (*Fiche 8, point 2.6.1.*) ;
- d'autre part, « se prescrit par deux 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 entièrement cessible et saisissable par la procédure de saisie-attribution.

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, en fonction des questions auxquelles elles ont donné lieu, 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 (RG. 14/04/2017, 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 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 le bénéficiaire a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré du bénéficiaire, 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).

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 microentreprises.

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.

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 (5 099 € en 2017). Dans ce cas, elle doit donner lieu à affiliation au régime social des indépendants (RSI). En cas de revenu inférieur, il n'y a pas d'obligation d'affiliation (CSS, art. L. 613-1).

2.2 ACTIVITE DE LOUEUR DE LOCAUX D'HABITATION MEUBLES OU DE BIENS MEUBLES

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 (art. 18) fixe les seuils au-delà desquels l'activité de loueur de locaux d'habitation meublés ou de biens meubles est considérée comme professionnelle.

L'activité de loueur de locaux d'habitation meublés est exercée à titre professionnelle lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- les recettes annuelles excèdent 23 000 € ;
- les locaux sont loués à une clientèle y effectuant un séjour à la journée, à la semaine ou au mois et n'y élit pas domicile, ou un membre du foyer fiscal est inscrit au RCS en qualité de loueur professionnel.

L'activité de loueur de biens meubles (location de voiture, par exemple) est considérée comme professionnelle dès lors que les recettes annuelles excèdent 20 % du PASS, soit 7 845,60 € en 2017.

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 indemnissables 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 du commerce, donnant lieu à rémunération, doit être considéré comme ayant repris une activité professionnelle. Dans ce cas, la prise en charge est examinée au titre des activités professionnelles non salariées (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 octobre 1990, n° pourvoi 88-19.888/K - Bull. civ. V, n° 456, page 276 ; Cass. soc. 10 novembre 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 1.1.4.).

- 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).

Ainsi, le conjoint du chef d'entreprise qui exerce de manière régulière une activité professionnelle doit, en application de l'article L. 121-4 du code de commerce, opter pour l'un des statuts suivants (Dir. Unédic n° 2008-13 du 27/03/2008) :

- conjoint collaborateur : par définition, le conjoint collaborateur ne perçoit aucune rémunération et n'a pas la qualité d'associé. Il exerce néanmoins une activité professionnelle. Dès lors, il peut percevoir l'ARE ;
- conjoint salarié : comme tout salarié, il est titulaire d'un contrat de travail. Son activité a un caractère professionnel ;
- conjoint associé : 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.

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.

- 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 SALARIES ASSOCIES D'UNE COOPERATIVE D'ACTIVITE ET D'EMPLOI

La loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire (articles 23 et 24) et les articles L. 7331-1 et suivants du code du travail définissent les missions et le fonctionnement des coopératives d'activité et d'emploi (CAE) et le statut d'entrepreneur salarié.

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 trois 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.

FICHE 9**L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI VERSEE
AU COURS D'UNE FORMATION****SOMMAIRE**

1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION	Page 183
2. REGLES D'INDEMNISATION	Page 184
2.1 DUREE	184
2.2 MONTANT	184
2.3 PAIEMENT	184
2.3.1 Fin de la formation	185
2.3.2 Refus de suivre une action de formation inscrite dans le PPAE	185
2.3.3 Interruption de stage	185
3. PROTECTION SOCIALE.....	Page 185

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), 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 5 février 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 5 février 1992).

Les modalités d'allongement de la durée d'indemnisation prévue par l'article 9§2 du règlement général sont décrites dans la Fiche 3 (*point 2.*)

1. CONDITION D'ATTRIBUTION

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, ouvrent droit au bénéfice de l'ARE « formation », conformément à l'article 4 a) du règlement général.

Ainsi, une personne licenciée en cours de congé individuel de formation (CIF) 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 (Acc. d'appli. n° 20 du 14/04/2017).

Toutefois, 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 (C. trav., art. R. 5411-10 2°) peut bénéficier de l'allocation d'aide de retour à l'emploi même si cette formation n'est pas inscrite dans le PPAE.

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 général :

- 730 jours calendaires pour les salariés privés d'emploi âgés de moins de 53 ans ;
- 913 jours calendaires pour les salariés privés d'emploi âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans (*sous réserve des possibilités d'allongement du droit décrites en fiche 3 point 2*) ;
- 1095 jours calendaires pour les salariés privés d'emploi âgés de 55 ans et plus.

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.). Toutefois, ce montant ne peut être inférieur à l'allocation minimale prévue par l'article 17 du règlement général (20,67 €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 (RG. 14/04/2017, art. 15) ;
- plafonnée à 75 % du salaire journalier de référence (RG. 14/04/2017, 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 (RG. 14/04/2017, 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.

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.

¹ Valeur au 1^{er} juillet 2017

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 5 février 1992).

2.3.2 Refus de suivre une action de formation inscrite dans le PPAE

Les allocataires qui n'ont pas exécuté ou qui ont abandonné une action de formation prévue dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi voient leur situation réexaminée par Pôle emploi dans le cadre du suivi de ce projet (C. trav., art. L. 5412-1 3° b).

En cas de motif non légitime de refus de suivre une action de formation, l'intéressé peut être radié de la liste des demandeurs d'emploi et voir, sur décision du Préfet, son allocation réduite ou supprimée de manière temporaire ou définitive (C. trav., art. R. 5426-3 1°).

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 (*cf 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.

FICHE 10

PERIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DISPONIBILITES DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

SOMMAIRE

1. CONGE SANS SOLDE, CONGE SABBATIQUE, MISE EN DISPONIBILITE.....	Page 188
1.1 LES DISPOSITIONS COMMUNES A TOUS LES ALLOCATAIRES EN PRESENCE	
DE PERIODES DE SUSPENSION NI REMUNEREES NI INDEMNISEES	189
1.1.1 Les cas de suspension ne constituant pas une période d'emploi	189
1.1.2 L'examen des droits au cours de la période de suspension	190
1.1.2.1 Absence d'activité professionnelle salariée au cours de la période de suspension	190
1.1.2.2 Exercice d'une activité professionnelle salariée au cours de la période de suspension	190
1.1.2.2.1 Justification de la situation de privation involontaire d'emploi	190
1.1.2.2.2 Justification de la condition d'affiliation	191
1.1.2.2.3 Justification des autres conditions d'attribution	193
1.1.3 Modalités d'indemnisation	194
1.1.3.1 Durée d'indemnisation	194
1.1.3.2 Point de départ de l'indemnisation	195
1.1.3.3 Paiement de l'allocation	195
1.2 LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX ALLOCATAIRES A L'ISSUE DU CONGE SANS SOLDE, CONGE SABBATIQUE OU D'UNE DISPONIBILITE.....	196
1.2.1 Situation du salarié à l'issue du congé sans solde ou du congé sabbatique	196
1.2.2 Situation du fonctionnaire à l'issue de la période de disponibilité	197
1.2.3 Mise en œuvre des règles de coordination	200
2. PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE.....	Page 201
2.1 CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI	
PENDANT UNE PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE	201
2.1.1 Privation involontaire d'emploi pendant la période de mobilité volontaire sécurisée	201
2.1.1.1 Cessation du contrat de travail dans l'entreprise d'accueil	202
2.1.1.2 Impossibilité d'une réintégration anticipée dans l'entreprise d'origine	202
2.1.2 Condition d'affiliation	202
2.1.2.1 Condition d'affiliation en cas d'ouverture de droits pendant la période de mobilité volontaire sécurisée	202
2.1.2.2 Condition d'affiliation en cas de rechargement des droits pendant la période de mobilité volontaire sécurisée	203
2.1.3 Autres conditions d'attribution	205

2.2	INDEMNISATION DU CHOMAGE PENDANT LA PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE	205
2.2.1	Durée de l'indemnisation et montant de l'allocation	205
2.2.2	Point de départ de l'indemnisation	206
2.2.3	Païement de l'allocation	206
2.3	SITUATION DU SALARIE A L'ISSUE DE LA PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE	207
2.3.1	Réintégration du salarié dans l'entreprise d'origine	207
2.3.2	Absence de réintégration du salarié dans l'entreprise d'origine	207
2.4	INDEMNISATION DU CHOMAGE POSTERIEUREMENT A LA PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE	208
2.4.1	Salarié non pris en charge par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée	208
2.4.2	Salarié pris en charge par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée	210

FICHE 10

PERIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DISPONIBILITES DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

1. CONGE SANS SOLDE, CONGE SABBATIQUE, MISE EN DISPONIBILITE

Il découle de l'introduction de la notion de « jour travaillé » dans la réglementation d'assurance chômage issue de convention du 14 avril 2017, le principe suivant : seuls les jours travaillés peuvent constituer des périodes d'emploi pour la détermination du droit à l'ARE.

En conséquence, les périodes de suspension du contrat de travail ne donnant lieu ni à rémunération, ni à indemnisation, telles que les périodes de congé sans solde et assimilés (*non réglementé par le code du travail et assimilable aux congés maison de certaines entreprises*) et congés sabbatique (*C. trav., art. L.3142-28*), ne peuvent être regardées comme des périodes d'emploi. En conséquence, elles ne peuvent pas être comptabilisées pour la détermination de la condition minimale d'affiliation (*RG 14/04/2017, art. 3§3 al. 2 et 3 ; cf. Fiche 1, point 1.2.2.2.*).

En outre, il résulte des dispositions légales du code du travail que la réglementation d'assurance chômage s'applique aux agents du secteur public dans les mêmes conditions d'accès et pour les mêmes droits que les salariés du secteur privé (*C. trav., art. L. 5424-1*).

La nouvelle convention d'assurance chômage tire donc les conséquences de la notion de jours travaillés sur la période de mise en disponibilité du fonctionnaire, le Conseil d'Etat (*CE 26 avril 2017 n° 397062*) ayant confirmé tout récemment que la période durant laquelle le fonctionnaire est placé en disponibilité (*pour convenance personnelle, de droit ou d'office*)¹, ne peut être valablement considérée comme une période d'emploi.

Dans ces conditions, les modalités d'indemnisation en présence de période de suspension du contrat 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.

¹ Article 51 de la Loi du 11 janvier 1984 pour la FPE, article 62 de la Loi du 9 janvier 1986 pour la FPH, et article 72 de la Loi du 26 janvier 1984 pour la FPT ; Décret du 13 janvier 1986 (FPT), Décret du 13 octobre 1988 (FPH) et Décret du 16 septembre 1985 (FPE).

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 congé sans solde et assimilés, de congé sabbatique et de disponibilité ne peuvent être considérées comme des jours travaillés, ces périodes ne donnant lieu ni à rémunération, ni à indemnisation.

Dès lors, ces périodes de suspension ne peuvent être regardées comme constituant des périodes d'emploi et donc, être prises en compte au titre des périodes d'emploi retenues dans le cadre de la recherche de la condition minimale d'affiliation. Le règlement général du 14 avril 2017 exclut donc expressément ces périodes de suspension (RG 14/04/2017, art. 3§3 al. 2).

Pour les mêmes motifs résultant de l'absence de prestation de travail et de traitement ou indemnisation afférents, le Conseil d'Etat ne retient pas les périodes de disponibilité de la fonction publique au titre des périodes d'emploi prises en compte dans le cadre de la mise en œuvre des règles de coordination prévues par les articles R.5424-2 et suivants du code du travail (CE 26 avril 2017 n° 397062). En effet, le Conseil d'Etat considère que les périodes d'emploi retenues pour déterminer la charge de l'indemnisation doivent correspondre à des périodes travaillées pour le compte de l'employeur.

Ce faisant, étant donné que le lien entre le fonctionnaire et l'employeur public suspendu au cours de la disponibilité doit être entièrement neutralisé pour le calcul des durées respectives d'emploi dans le secteur public et le secteur privé, les périodes de disponibilité ne peuvent être considérées comme des périodes travaillées pour l'employeur public.

Ce principe concerne de la même façon les périodes de suspension du contrat de travail des salariés du secteur privé réalisées dans le cadre d'un congé sans solde ou d'un congé sabbatique. Ces périodes non travaillées ne peuvent, de fait, être considérées comme des périodes d'emploi.

Par conséquent, la réglementation d'assurance chômage, en cohérence avec la jurisprudence du Conseil d'Etat, estime que les périodes de suspension considérées (*congés sans solde, sabbatique et disponibilité*) ne constituent pas des périodes d'emploi ; elles ne peuvent donc générer des jours travaillés retenus dans la détermination du droit au titre de l'article 3 du règlement général d'assurance chômage.

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, CIF ; cf. Fiche 1, point. 1.2.2.2.*). En effet, à l'inverse des périodes de suspension de l'article 3 §3 al. 3 (*congés sans solde, sabbatique et 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 général d'assurance chômage.

Cependant, il doit être rappelé que ces autres périodes de suspension sont exclues de la détermination du salaire de référence, étant donné qu'elles n'ont pas donné lieu à une rémunération normale (RG. 14/04/2017, art. 12 § 3 al. 1 et 2).

Pour les mêmes raisons, elles sont, en outre, neutralisées du diviseur du salaire journalier de référence. En effet, le dénominateur du SJR est constitué du nombre de jours travaillés sur la période de référence calcul (cf. Fiche 2, point 2.1.3.1.).

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 disponibilité, un congé sabbatique ou un congé sans solde et assimilés, ne peut voir ces périodes retenues au titre de l'affiliation prévue aux chapitres 1 et 2 du Titre I du règlement général (*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.

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 et assimilés, cette période constitue une période d'emploi au sens de l'article 3 du règlement général du 14 avril 2017. Cette période d'emploi peut alors, sous certaines conditions, participer à la détermination d'un droit.

1.1.2.2.1 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 général, et ce dans les conditions prévues à l'article 4 e) de ce même règlement (cf. Fiche 1, point 6).

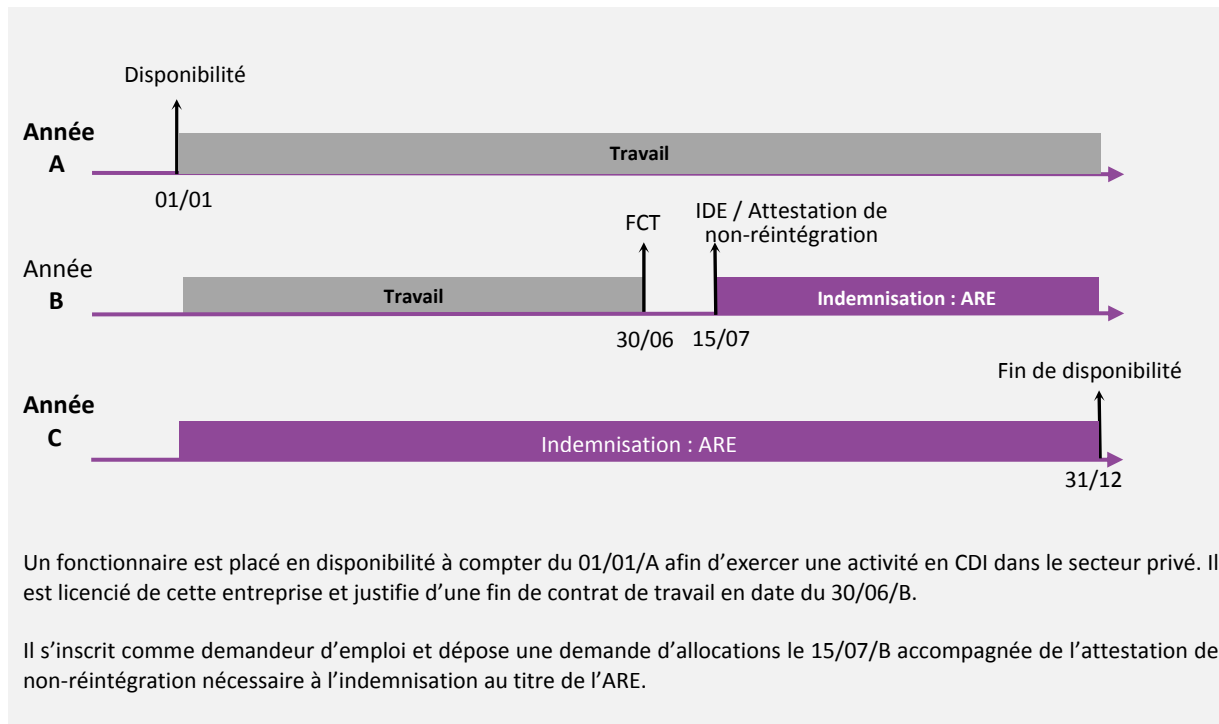
Dans tous les cas, cette condition doit pouvoir être vérifiée au moyen des éléments déclarés par l'employeur, soit via la déclaration sociale nominative, soit au moyen de l'attestation d'employeur prévue à l'article R. 1234-9 du code du travail.

Ceci étant, en cas de suspension de son contrat de travail ou de mise en disponibilité, 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.

Cette attestation est remise par le demandeur d'emploi au Pôle emploi dans le ressort duquel il est domicilié.

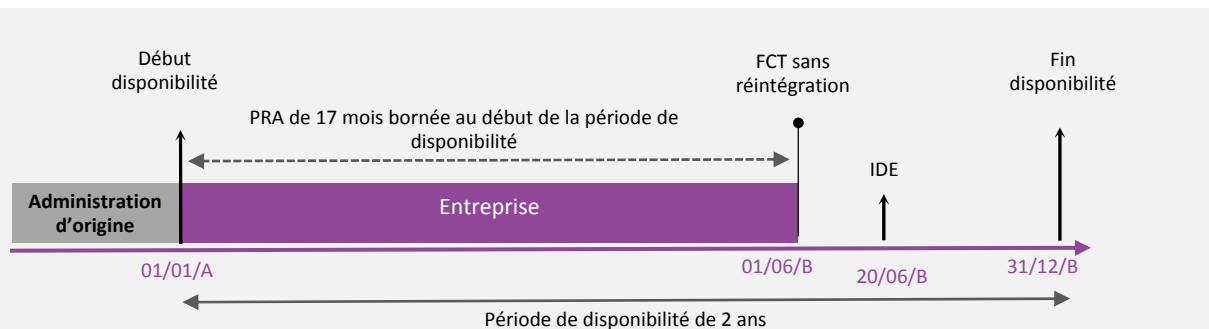
Exemple 92 : Remise de l'attestation de non-réintégration

**1.1.2.2 Justification de la condition d'affiliation**

Dans tous les cas, 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 suspension (RG 14/04/2017, art 3), pour avoir droit à l'ARE.

Cette durée d'affiliation est recherchée dans le cadre de la période de référence affiliation de 28 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 disponibilité, congé sans solde ou congé sabbatique (RG 14/04/2017, art. 3§1^{er} et 6§2 al.2).

Exemple 93 : Détermination de la PRA



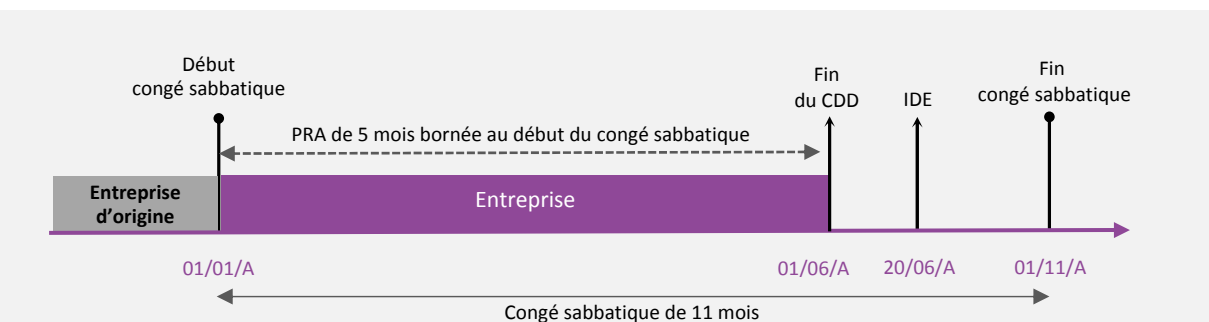
Un fonctionnaire bénéficie d'une période de disponibilité de 2 ans à compter du 01/01/A et occupe un emploi dans une entreprise.

Après 17 mois de travail au sein de l'entreprise d'accueil, le contrat prend fin à l'initiative de l'employeur (01/06/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 01/06/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 28 ou 36 mois de la période de référence affiliation.

Exemple 94 : Détermination de la PRA

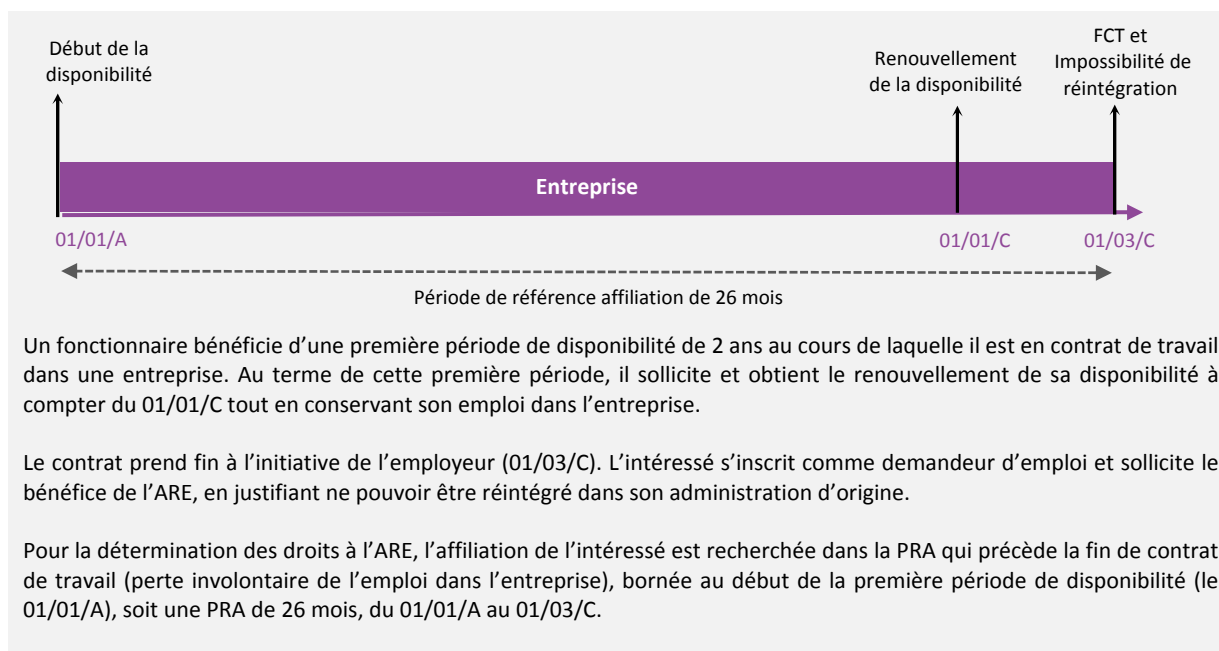


Un salarié bénéficie d'un congé sabbatique de 11 mois à compter du 01/01/A et occupe, au cours de ce congé, un emploi en CDD dans une entreprise.

Après 6 mois au sein de l'entreprise, le contrat prend fin (01/06/A). L'intéressé s'inscrit comme demandeur d'emploi et sollicite le bénéfice de l'ARE le 20/06/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 5 mois, du 01/01/A au 01/06/A.

Exemple 95 : Détermination de la PRA en cas de renouvellement



1.1.2.2.3 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 général (cf. Fiche 1).

Lors de son inscription comme demandeur d'emploi, via NPDE, ou de son actualisation, l'intéressé doit déclarer sa situation : il se trouve en congé sans solde, congé sabbatique ou il est fonctionnaire placé en disponibilité,... 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 au titre d'un congé sans solde, congé sabbatique ou d'une mise en disponibilité, 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

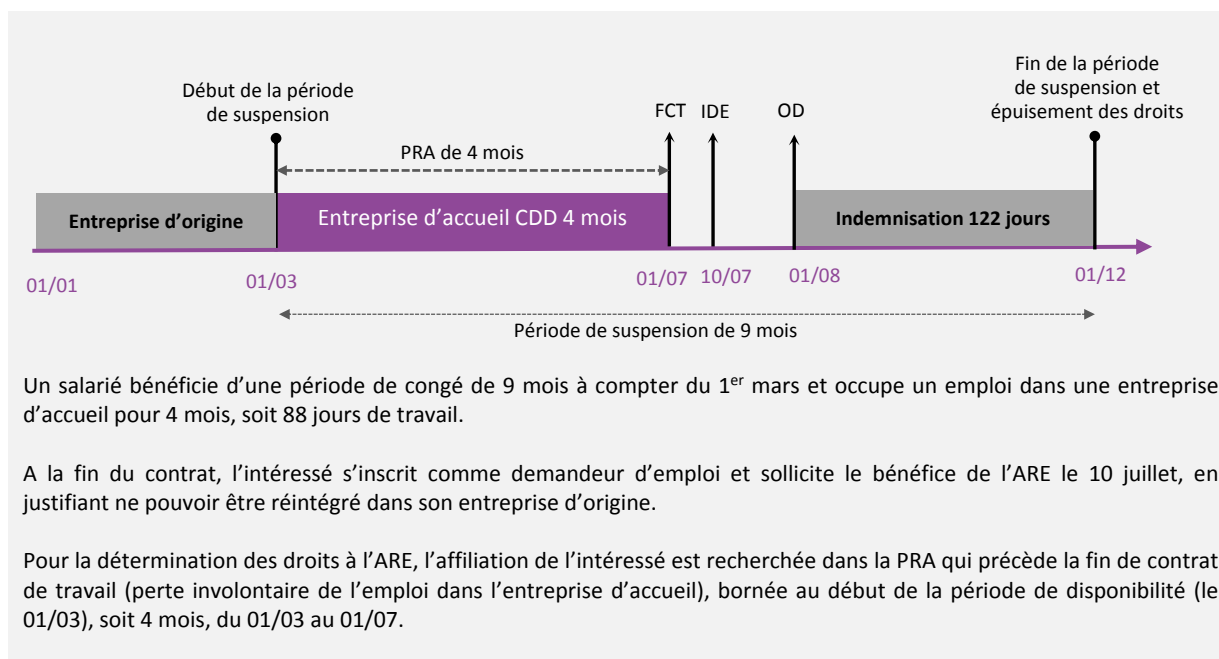
Lorsque le salarié ou l'agent dispose d'un reliquat de droit issu d'une précédente ouverture de droits à l'ARE, il peut bénéficier d'une reprise de ses droits s'il en remplit les conditions de droit commun (RG 14/04/2017 art 26 ; cf. Fiche 1).

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.

En cas d'ouverture de droit 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 général (cf. 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 général (cf. Fiche 2).

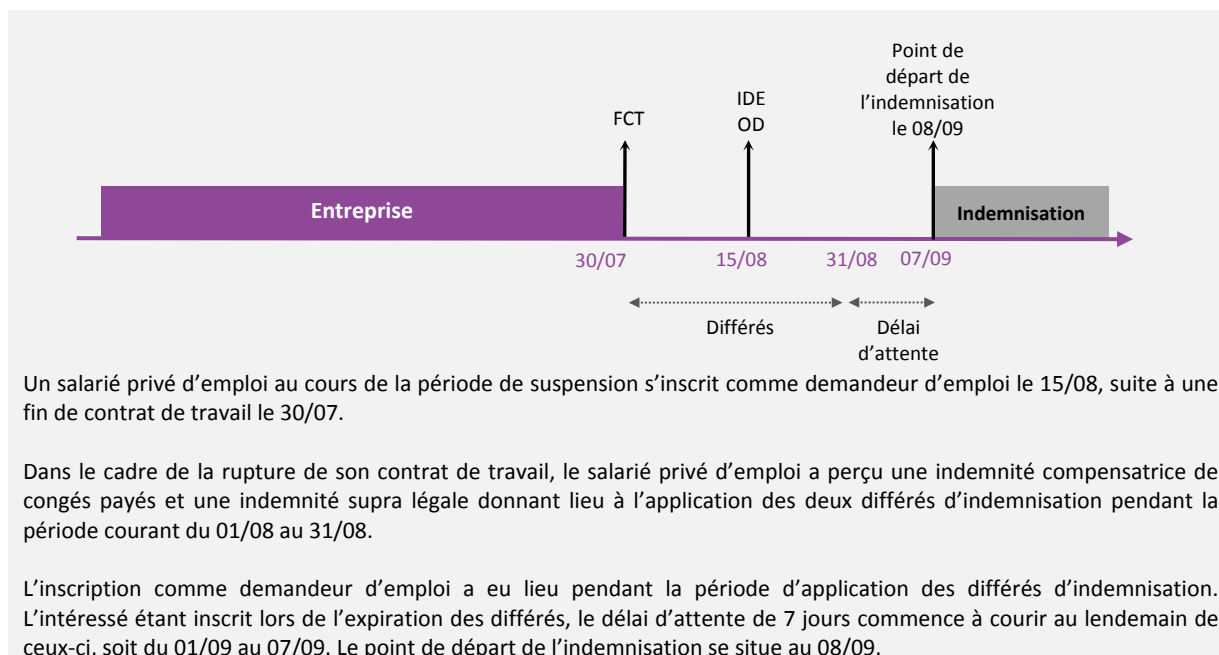
Exemple 96 : Durée d'indemnisation



1.1.3.2 Point de départ de l'indemnisation

Les deux différés d'indemnisation prévus à l'article 21 du règlement général, ainsi que le délai d'attente prévu par l'article 22 du même règlement, sont applicables pour toutes ouvertures de droits, reprises des droits ou rechargements des droits intervenant pendant une période de congé sans solde, de congé sabbatique et de disponibilité.

Exemple 97 : 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 (*RG 14/04/2017 art. 24*).

L'article 25 § 3 b) du règlement général 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 sa réintégration dans son administration/entreprise d'origine ;
- si l'allocataire demande le renouvellement de sa période de disponibilité ;
- si l'allocataire démissionne ou ne demande pas sa réintégration.

1.2 LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX ALLOCATAIRES A L'ISSUE DU CONGE SANS SOLDE, CONGE SABBATIQUE OU D'UNE DISPONIBILITE

La situation de l'agent au terme de sa disponibilité (2.2.) et du salarié au terme de son congé (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 est licencié par son employeur d'origine ou bénéficie d'une rupture conventionnelle telle que visée aux articles L1237-11 et suivants du code du travail

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 §2 du règlement général n'est plus due au terme du congé (RG 14/04/2017 art 25 §3 b).

Consécutivement à son licenciement ou à la rupture conventionnelle de son contrat de travail, 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 droit à l'ARE, s'il justifie des conditions requises (cf. 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 général n'est plus due au terme de son congé puisqu'il est réintégré dans son entreprise d'origine (RG 14/04/2017 art 25 §3 b et 26§2).

Consécutivement à sa démission, le salarié n'est pas considéré en situation de privation involontaire d'emploi.

Le demandeur d'emploi pourra bénéficier ultérieurement d'une reprise ou d'une ouverture de droit 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 (RG 14/04/2017 art. 4e et 26 § 1b ; cf. 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'accord d'application n°12.

Cas n°3 - Le salarié sollicite le renouvellement du congé

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 §2 du règlement général n'est plus due au terme de son congé (RG 14/04/2017 art 25 §3 b et 26§2).

Il pourra bénéficier ultérieurement d'une reprise de droit à l'ARE notamment s'il justifie d'au moins 65 jours travaillés ou de 455 heures travaillées depuis sa démission (RG 14/04/2017 art. 4e et 26 § 1b ; cf. 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 droit, dans les conditions de l'accord d'application n°12§1^{er}.

1.2.2 Situation du fonctionnaire à l'issue de la période de disponibilité

Cas n°1 - L'agent est placé en disponibilité d'office, faute de poste vacant en attente de sa réintégration

La demande de renouvellement ou de réintégration doit être présentée par l'agent, à son administration d'origine, en respectant un préavis de trois mois² (deux mois pour la fonction publique hospitalière³) 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'emploi⁴.

Dans cette situation, il incombe à l'administration d'origine ne pouvant réintégrer le fonctionnaire, de prendre en charge l'indemnisation du chômage de l'agent en disponibilité d'office⁵.

Cas n°2 - L'agent est placé en disponibilité d'office suite à un refus d'offre de réintégration

A l'issue de la période de disponibilité, l'agent qui refuse une offre de réintégration est placé en disponibilité d'office par son administration d'origine.

Compte tenu de la jurisprudence du Conseil d'Etat, le refus d'une offre de réintégration n'est pas considéré comme constituant une situation de privation involontaire d'emploi⁶. Au cours de cette période, l'administration n'indemnise pas l'agent, étant donné que le refus emporte les mêmes conséquences qu'un départ volontaire.

Par conséquent, l'agent ne pourra bénéficier d'une ouverture de droit à l'ARE ou d'une reprise de droit que s'il justifie des conditions requises (cf. *Fiches 1 et 6*).

Cas n°3 - L'agent sollicite le renouvellement de sa période de sa disponibilité

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 §2 du règlement général n'est plus due au terme de sa mise en disponibilité, lorsque l'agent demande le renouvellement de sa période de disponibilité (RG 14/04/2017 art 25 §3 b).

Cas n°4 - L'agent démissionne de la fonction publique ou ne sollicite pas sa réintégration

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 §2 du règlement général n'est plus due lorsque l'agent, au terme de sa période de disponibilité, ne demande pas sa réintégration ou démissionne (RG 14/04/2017 art 25 §3 b).

² Article 49 du décret 85-986 et article 26 du décret 86-68.

³ Article 37 du décret 88-976

⁴ Conseil d'Etat n°108610 du 10 juin 1992

⁵ Conseil d'Etat n°149948 (05/05/1995) n°216912 (30/09/2002) et n°306670 (17/01/2008)

⁶ Conseil d'Etat n°380116 du 24 février 2016

Cas n°5 - L'agent est licencié de son administration d'origine à la suite de la période de suspension

Lorsque le licenciement de l'agent résulte d'un autre motif que le refus de réintégration, ou l'abandon de poste⁷, l'intéressé est considéré en situation de privation involontaire d'emploi. Il peut bénéficier, comme tout demandeur d'emploi, d'une ouverture ou reprise de droit s'il remplit l'ensemble des conditions générales d'indemnisation (*cf. Fiches 1 et 6*).

Lorsque l'agent refuse trois propositions de réintégration, il peut être licencié par son administration.

Compte tenu des garanties statutaires et de la jurisprudence du Conseil d'Etat⁸, 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 février 2016 considérant n°3).

Il en va ainsi de l'agent licencié par son administration suite au refus de trois offres de réintégration, qui n'est pas considéré en situation de privation involontaire d'emploi (Conseil d'Etat n°380116 du 24 février 2016).

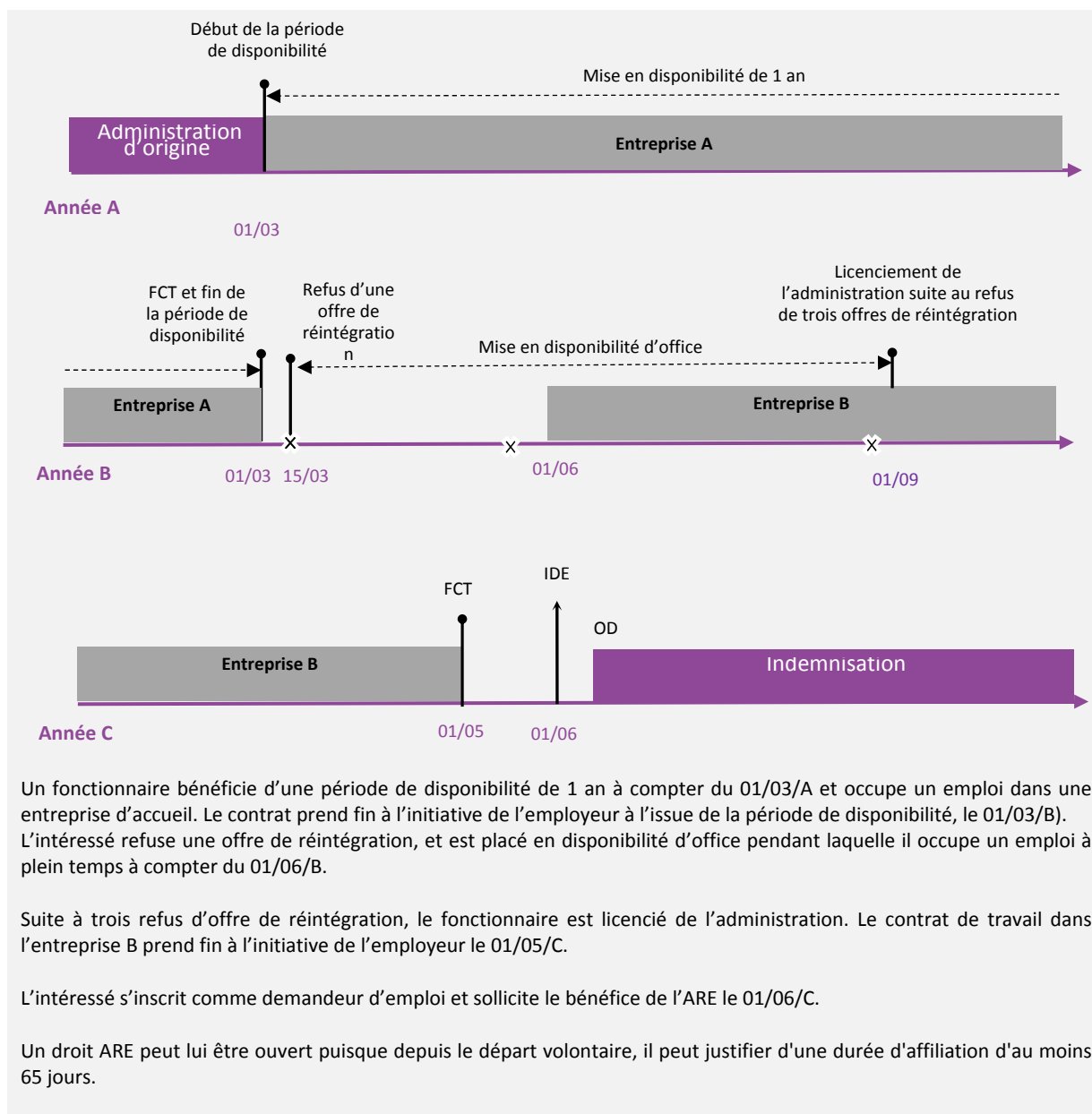
Comme pour les salariés de droit privé, l'administration qui procède au licenciement de l'agent doit mentionner le motif du licenciement sur une attestation délivrée à l'agent afin que ses droits à l'ARE puissent être examinés lorsque les règles de coordination trouvent à s'appliquer, et notamment la condition de chômage involontaire.

Ainsi, l'agent ne peut prétendre à une reprise des droits ou à une ouverture de droit à l'ARE que 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 son licenciement (*RG 14/04/2017 art. 4e et 26 § 1b ; cf. Fiches 1 et 6*).

⁷ L'abandon de poste dans la fonction publique constitue une perte volontaire d'emploi (Conseil d'Etat 24 juin 1988 n°73094)

⁸ Conseil d'Etat n°380116 du 24 février 2016

Exemple 98 : Ouverture de droit après le licenciement du fonctionnaire



Un fonctionnaire bénéficie d'une période de disponibilité de 1 an à compter du 01/03/A et occupe un emploi dans une entreprise d'accueil. Le contrat prend fin à l'initiative de l'employeur à l'issue de la période de disponibilité, le 01/03/B). L'intéressé refuse une offre de réintégration, et est placé en disponibilité d'office pendant laquelle il occupe un emploi à plein temps à compter du 01/06/B.

Suite à trois refus d'offre de réintégration, le fonctionnaire est licencié de l'administration. Le contrat de travail dans l'entreprise B prend fin à l'initiative de l'employeur le 01/05/C.

L'intéressé s'inscrit comme demandeur d'emploi et sollicite le bénéfice de l'ARE le 01/06/C.

Un droit ARE peut lui être ouvert puisque depuis le départ volontaire, il peut justifier d'une durée d'affiliation d'au moins 65 jours.

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'accord d'application n°12§1^{er} et ce lorsque la charge de l'indemnisation incombe au régime d'assurance chômage (cf. 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.

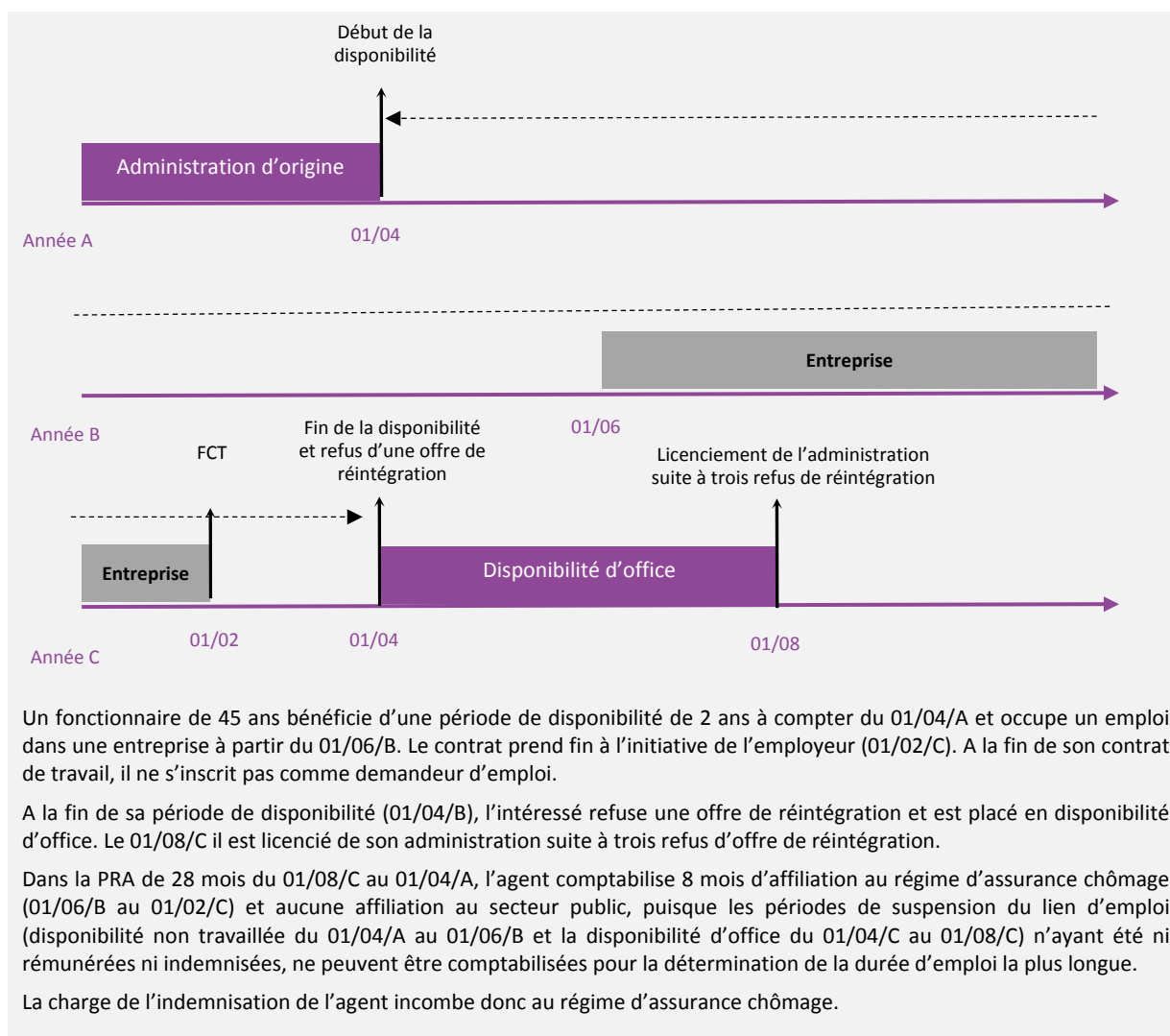
1.2.3 Mise en œuvre des règles de coordination

Dans les cas n°4 et 5 exposés ci-dessus, 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 la charge de l'indemnisation incombe.

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 3 §3 du règlement général mentionne que les périodes de disponibilité ne peuvent être considérées comme des périodes travaillées, et ne peuvent être comptabilisées pour la détermination de la durée d'emploi la plus longue. Le Conseil d'Etat a récemment rappelé ce principe dans un arrêt récent du 26 avril 2017⁹.

Exemple 99 : Détermination de la charge de l'indemnisation



⁹ Conseil d'Etat n°397062 du 26 avril 2017 et du Tribunal administratif de Melun n°1405900 du 7 juin 2016

2. PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

Les salariés qui justifient d'une ancienneté au moins égale à deux ans (vingt-quatre 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 s.*).

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 général annexé à la convention du 14 avril 2017 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 général annexé à la convention du 14 avril 2017 (RG. 14/04/2017, art. 6 ; cf. 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 de droits pendant la période de mobilité volontaire sécurisée

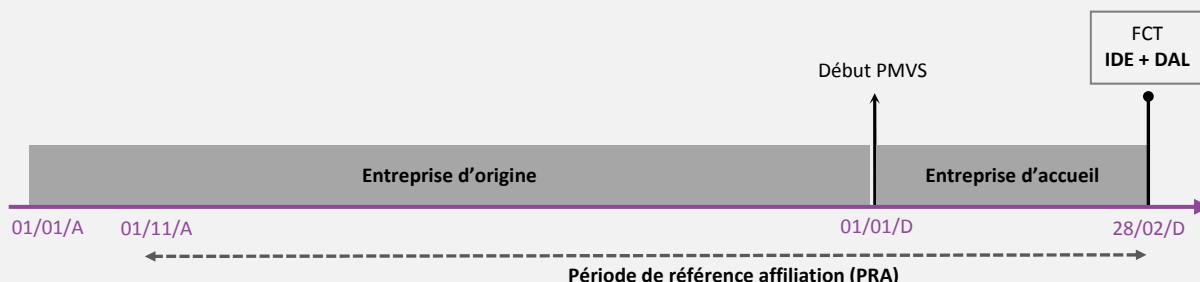
Au préalable, il convient de retenir que lorsque le salarié qui perd involontairement l'emploi exercé au sein de l'entreprise d'accueil dispose d'un reliquat de droits issu d'une précédente période d'indemnisation, il peut bénéficier d'une reprise de paiement de son allocation s'il en remplit les conditions (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 ; l'attribution de l'ARE pourra intervenir si l'intéressé justifie de la condition d'affiliation minimale requise dans ce cas (RG. 14/04/2017, art. 3 et 29 ; Fiche 1, point 1.).

Cette condition est d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillés dans les 28 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (perte involontaire de l'emploi dans l'entreprise d'accueil). 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.

La recherche des jours d'affiliation ou d'heures de travail s'effectue conformément aux dispositions de l'article 3 du règlement général annexé. 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 (RG. 14/04/2017, art. 6§1^{er} al. 2).

Exemple 100 : Recherche de l'affiliation en vue d'une ouverture de droit ARE pendant la PMVS



Un salarié ne disposant d'aucun reliquat de droits à l'ARE occupe un emploi dans l'entreprise d'origine depuis le 01/01/A. Il bénéficie d'une période de mobilité volontaire sécurisée (PMVS) à compter du 01/01/D et occupe un emploi dans une entreprise d'accueil.

Après 2 mois de travail au sein de l'entreprise d'accueil, le contrat prend fin à l'initiative de l'employeur (28/02/D). Le salarié concerné ne peut pas être réintégré de manière anticipée dans son emploi d'origine ; il s'inscrit comme demandeur d'emploi et sollicite le bénéfice de l'ARE.

Pour la détermination des droits à l'ARE, l'affiliation de l'intéressé est recherchée dans les 28 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (perte involontaire de l'emploi dans l'entreprise d'accueil), soit une période de référence affiliation (PRA) du 01/11/A au 28/02/D.

Pendant cette période, l'intéressé justifie de la condition minimale d'affiliation requise pour une ouverture de droits (88 jours travaillés) ; **la durée d'affiliation acquise au titre de l'emploi d'origine (contrat suspendu pendant la PMVS) est prise en considération.**

2.1.2.2 Condition d'affiliation en cas de rechargement des droits pendant la période de mobilité volontaire sécurisée

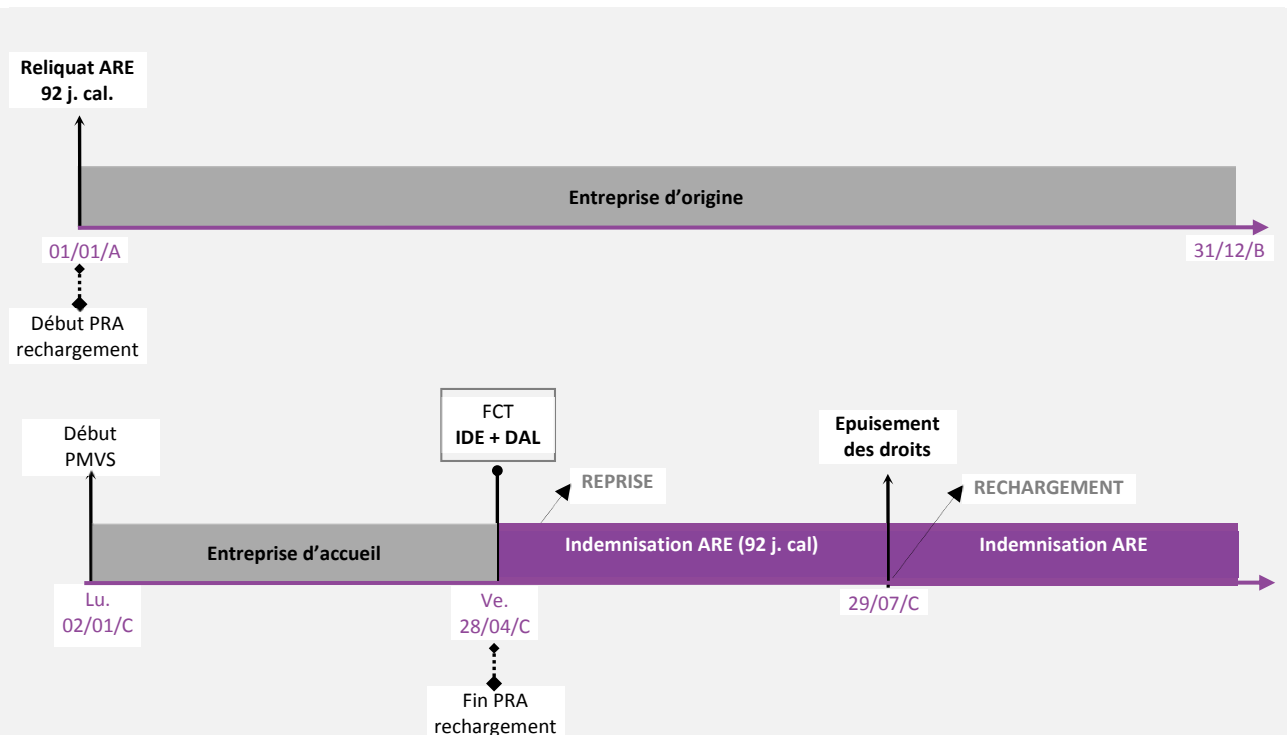
En cas d'épuisement des droits pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, l'intéressé pourra bénéficier, s'il en remplit les conditions à la date de fin des droits, d'un rechargement de ses droits (RG. 14/04/2017, art. 28 ; cf. Fiches 1 et 6).

Pour recharger ses droits, l'allocataire doit notamment justifier d'au moins 150 heures travaillées au titre d'une ou plusieurs activités exercées dans les 28 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 périodes d'affiliation comprises dans ce délai de 28 ou 36 mois et postérieures à la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droits initiale (droit épuisé).

De la même manière que pour une ouverture de droits pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, par exception à l'article 3 du règlement général annexé, à la date de fin de contrat de travail retenue pour le rechargement, 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.

Exemple 101 : Recherche de l'affiliation en vue d'un rechargement pendant la PMVS



Un salarié disposant d'un reliquat de droits à l'ARE (92 jours calendaires) occupe un emploi (temps plein) dans l'entreprise d'origine depuis le 01/01/A.

Il bénéficie d'une PMVS à compter du 02/01/C et occupe un emploi (temps plein) dans une entreprise d'accueil.

Après 85 jours travaillés au sein de l'entreprise d'accueil, le contrat prend fin à l'initiative de l'employeur (28/04/C). Le salarié concerné ne peut pas être réintégré de manière anticipée dans son emploi d'origine ; il s'inscrit comme demandeur d'emploi et sollicite le bénéfice de l'ARE.

Disposant d'un reliquat de droits à l'ARE (92 j. cal.), il bénéficie d'une reprise de paiement de l'allocation.

Le droit étant épuisé le 29/07/C, la situation de l'intéressé est examinée en vue d'un rechargement.

La période de référence dans le cadre de laquelle l'affiliation est recherchée pour le rechargement s'étend du 01/01/A au 28/04/C (28 mois précédant la dernière fin de contrat de travail – fin de l'emploi d'accueil – antérieure à la date de fin des droits).

Pendant cette période, l'intéressé justifie de la condition minimale d'affiliation requise pour un rechargement (> 150 h. travaillées) ; **la durée d'affiliation acquise au titre de l'emploi d'origine (contrat suspendu pendant la PMVS) est prise en considération.**

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 général annexé à la convention du 14 avril 2017 (RG 14/04/2017, art. 4 ; cf. 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

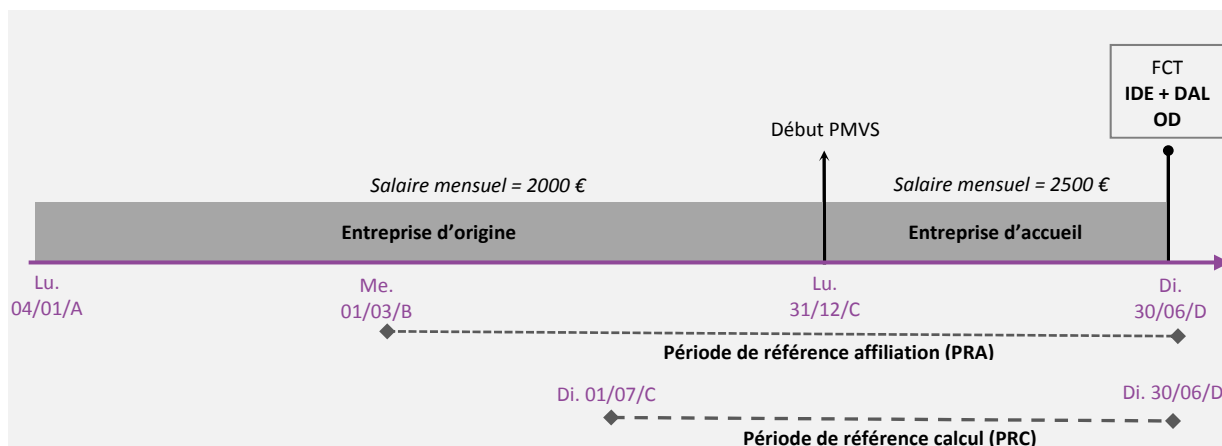
En cas d'ouverture ou de rechargement des droits pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, la durée d'indemnisation pendant cette période est déterminée en fonction de la durée d'affiliation dont justifie l'intéressé dans la période de référence de 28 ou 36 mois, étant rappelé qu'est prise en compte la durée d'affiliation acquise au titre du contrat de travail suspendu du fait de la période de mobilité volontaire sécurisée (RG. 14/04/2017, art. 6§1^{er} et 9 ; cf. Fiche 3).

La durée d'indemnisation est égale au nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence, lesquels sont affectés du coefficient de 1,4 correspondant au quotient de 7 jours sur 5, ce calcul permettant de déterminer la durée d'indemnisation sur une base calendaire.

Cette durée ne peut être supérieure à : 730 jours 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 ; 1095 jours 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 général annexé à la convention du 14 avril 2017 pour déterminer le salaire de référence, le salaire journalier de référence et l'allocation journalière (RG. 14/04/2017, art. 6§1^{er}; cf. Fiche 2).

Exemple 102 : Détermination du droit ARE pendant la PMVS



Salarié âgé de moins de 53 ans.

Emploi dans l'entreprise d'origine depuis le 04/01/A.

PMVS à compter du 31/12/C : emploi dans une entreprise d'accueil durant 6 mois, puis perte involontaire de cet emploi. Impossibilité de réintégration anticipée dans l'emploi d'origine.

Détermination des droits

Durée d'indemnisation

Période de référence affiliation (PRA) du 01/03/B au 30/06/D.

Nombre de jours d'affiliation dans la PRA : 610 jours travaillés

Durée d'indemnisation maximale : 730 jours calendaires (610 j. trav. x 1,4 = 854 j. calendaires, plafonnés à 730 j. calendaires).

Montant de l'allocation journalière

Période de référence calcul (PRC) du 01/07/C au 30/06/D.

Salaire de référence : 27 000 € [(2 000€ x 6 mois) + (2 500€ x 6 mois)].

Salaire journalier de référence : 73,97 € [27 000€ ÷ (261 j. trav. x 1,4)]

Allocation journalière : 42,16 € (73,97€ x 57%)

L'intéressé percevra une allocation journalière de 42,16 € pendant une durée maximale de 730 jours calendaires.

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 général annexé à la convention du 14 avril 2017 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 (cf. 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 (RG. 14/04/2017, 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 général annexé à la Convention du 14 avril 2017 (cf. Fiche 5).

L'article 25 § 3 a) du règlement général 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 général annexé à la convention du 14 avril 2017 n'est pas due lorsque l'allocataire est réintégré dans son entreprise (*RG. 14/04/2017, 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 général annexé à la convention du 14 avril 2017 n'est pas due lorsque l'allocataire refuse sa réintégration dans l'entreprise à la fin de la période de mobilité volontaire sécurisée (*RG. 14/04/2017, art. 25 § 3 a*)).

Le refus du salarié de réintégrer son emploi à l'issue d'une période de mobilité volontaire 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

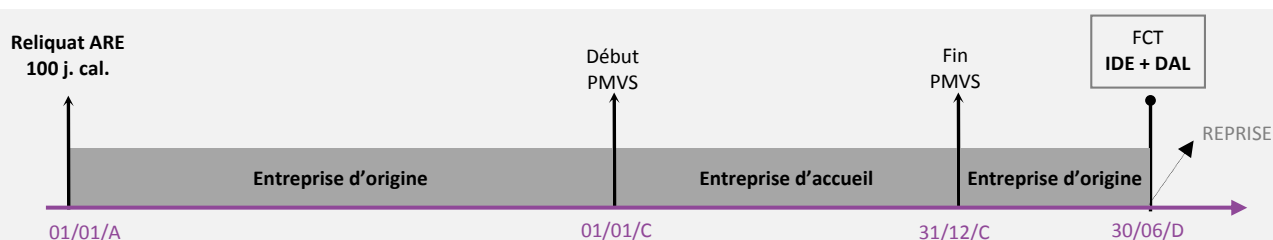
En présence d'une période de mobilité volontaire sécurisée dont a bénéficié un salarié au cours d'un contrat de travail ayant pris fin, les droits à l'assurance chômage de l'intéressé s'analyseront différemment selon qu'il a ou n'a pas été indemnisé par l'assurance chômage pendant la période de mobilité 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 (cf. Fiche 6).

Exemple 103 : Prise en charge après une PMVS en présence d'un reliquat de droit ARE



Reliquat de droit 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.

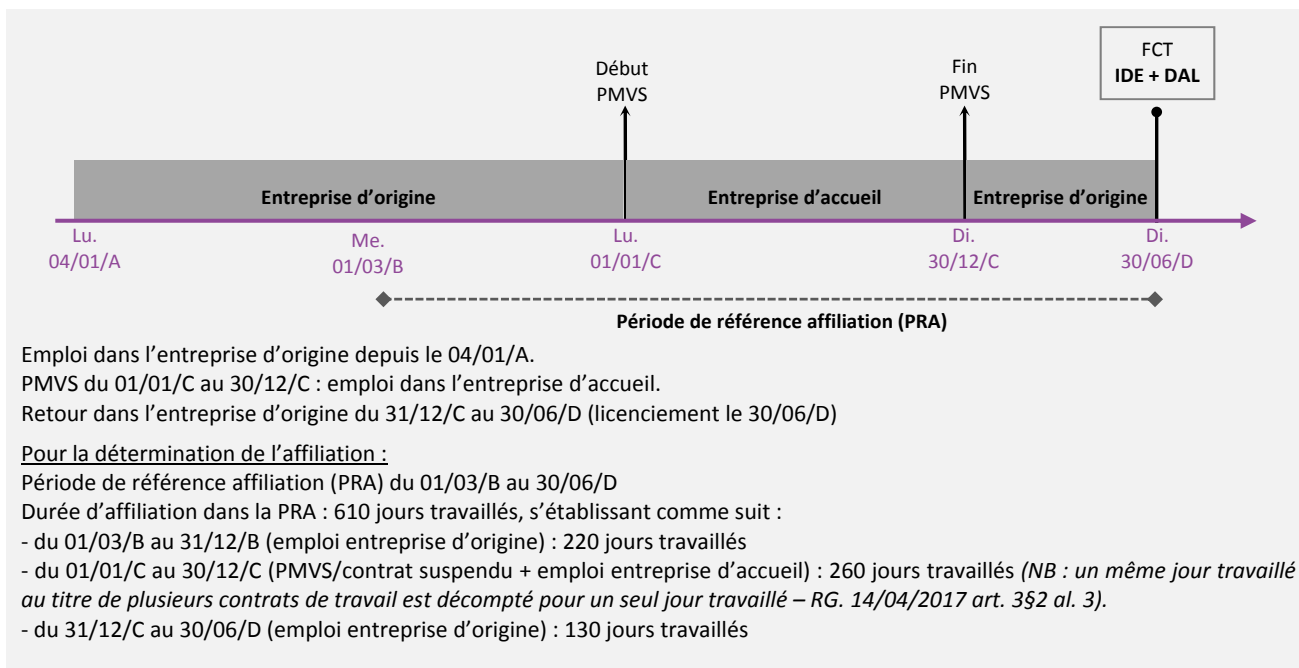
A la date d'épuisement du droit repris consécutivement à la perte de l'emploi d'origine, la situation de l'intéressé est examinée en vue d'un rechargement de ses droits (cf. Fiches 1 et 6).

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 (cf. Fiche 1).

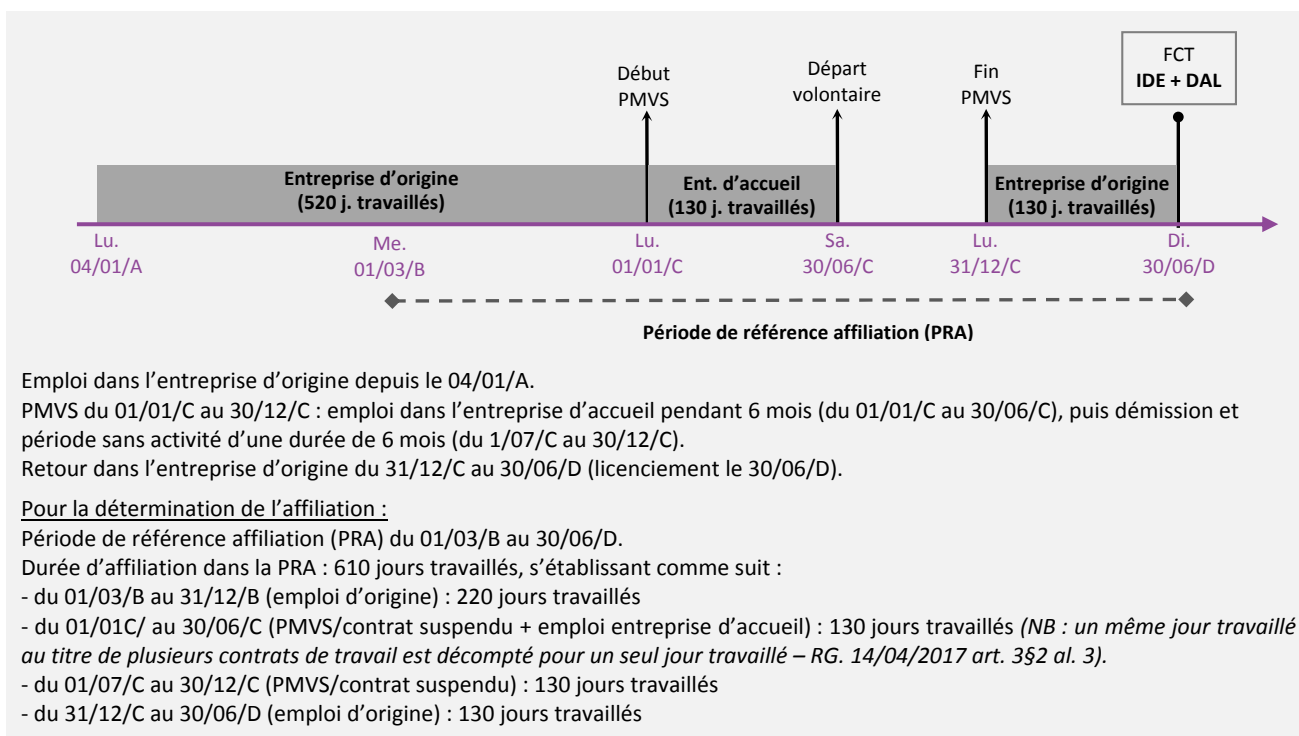
En cas d'ouverture de droits ou de rechargement, pour la détermination de l'affiliation de l'intéressé, il convient de tenir compte de la période de mobilité volontaire sécurisée selon les règles prévues par l'article 3 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017.

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 général, 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 prévues par le paragraphe précédent. Lorsque la durée d'affiliation est décomptée en heures, le nombre de jours retenu est converti en heures, à raison de 7 heures par jour de suspension retenu. ».

Exemple 104 : Prise en charge après une PMVS en l'absence d'un reliquat de droit ARE



Exemple 105 : 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 général annexé à la convention du 14 avril 2017 (cf. Fiche 2).

2.4.2 Salarié pris en charge par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée

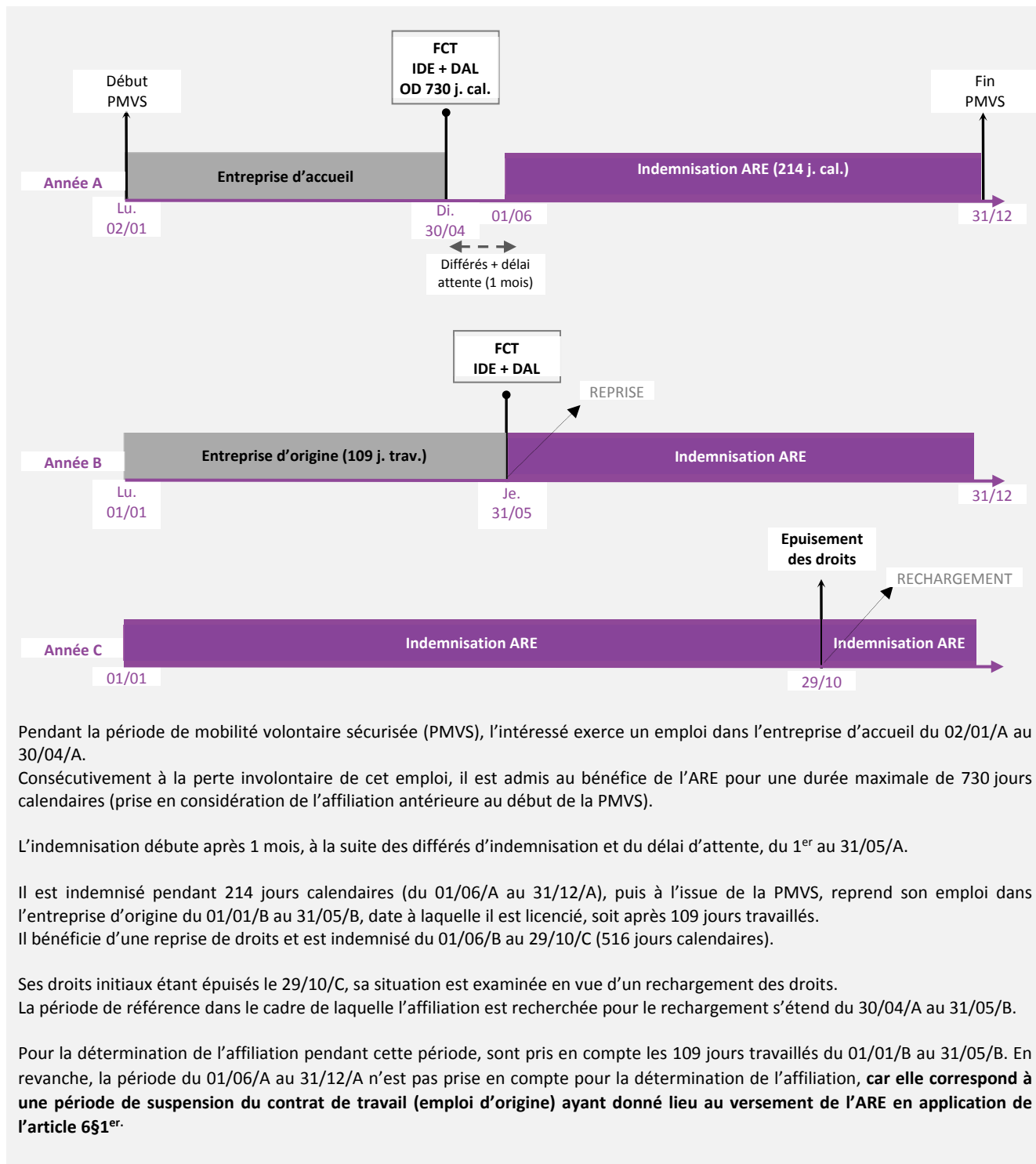
Le salarié dont le contrat de travail est rompu alors qu'il a antérieurement bénéficié d'une période de mobilité volontaire sécurisée pendant laquelle il a été indemnisé par l'assurance chômage, peut bénéficier d'une reprise du paiement de l'allocation s'il dispose d'un reliquat de droits et remplit 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.

A défaut de reliquat de droits issu d'une précédente période d'indemnisation non épuisée, la situation de l'intéressé est examinée 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 (RG. 14/04/2017, art. 3 al. 4).

Exemple 106 : Prise en charge lorsque le salarié a été indemnisé au cours de la PMVS



Pendant la période de mobilité volontaire sécurisée (PMVS), l'intéressé exerce un emploi dans l'entreprise d'accueil du 02/01/A au 30/04/A.

Consécutivement à la perte involontaire de cet emploi, il est admis au bénéfice de l'ARE pour une durée maximale de 730 jours calendaires (prise en considération de l'affiliation antérieure au début de la PMVS).

L'indemnisation débute après 1 mois, à la suite des différés d'indemnisation et du délai d'attente, du 1^{er} au 31/05/A.

Il est indemnisé pendant 214 jours calendaires (du 01/06/A au 31/12/A), puis à l'issue de la PMVS, reprend son emploi dans l'entreprise d'origine du 01/01/B au 31/05/B, date à laquelle il est licencié, soit après 109 jours travaillés.

Il bénéficie d'une reprise de droits et est indemnisé du 01/06/B au 29/10/C (516 jours calendaires).

Ses droits initiaux étant épuisés le 29/10/C, sa situation est examinée en vue d'un rechargement des droits.

La période de référence dans le cadre de laquelle l'affiliation est recherchée pour le rechargement s'étend du 30/04/A au 31/05/B.

Pour la détermination de l'affiliation pendant cette période, sont pris en compte les 109 jours travaillés du 01/01/B au 31/05/B. En revanche, la période du 01/06/A au 31/12/A n'est pas prise en compte pour la détermination de l'affiliation, **car elle correspond à une période de suspension du contrat de travail (emploi d'origine) ayant donné lieu au versement de l'ARE en application de l'article 6§1^{er}.**

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 général annexé à la convention du 14 avril 2017 (cf. Fiche 2).

ACTIVITES PROFESSIONNELLES NON DECLAREES

SOMMAIRE

1. LES OBLIGATIONS DECLARATIVES DES DEMANDEURS D'EMPLOI	Page 213
2. LES SANCTIONS DE LA NON-DECLARATION D'UNE PERIODE TRAVAILLEE	Page 213
2.1 LA NON-PRISE EN COMPTE DE LA PERIODE NON DECLAREE	213
2.2 LA NOTIFICATION ET LES VOIES DE RECOURS	214
2.3 L'EXAMEN PAR L'INSTANCE PARITAIRE	214
2.4 LA SANCTION DE L'AUTORITE ADMINISTRATIVE OU DU JUGE PENAL	214

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 droit 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 annexé à la convention du 14 avril 2017 ou de l'annexe XI à ce même règlement, de l'examen d'un droit à date anniversaire pour les annexes 8 et 10, 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 (Accord d'appl. n° 9 § 4).

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 (Accord d'appl. n° 9 § 3).

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 deux mois suivant la notification, et saisine de l'instance paritaire prévue à l'article 46 du règlement annexé à la convention du 14 avril 2017 si la sanction conduit au refus d'une ouverture de droit 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.

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 droit 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 huit 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 L'AUTORITE ADMINISTRATIVE OU DU JUGE PENAL

Le non-respect de l'obligation de déclarer une activité professionnelle peut entraîner pour l'allocataire une sanction par l'autorité administrative, soit le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, par délégation du Préfet de région. Celui-ci peut supprimer le revenu de remplacement pour une période de 2 à 6 mois, voire à titre définitif si la période non déclarée est d'une durée conséquente (C. trav. art. R. 5426-3 3°).

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 deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. Cette peine peut aller jusqu'à cinq ans d'emprisonnement et 375 000 euros d'amende en cas de constitution de délit d'escroquerie (C. pénal art. 441-6).

FICHE 12**PRESTATIONS INDUES****SOMMAIRE**

1. LES INDUS CONCERNES PAR LA PROCEDURE DE RECUPERATION	Page 216
1.1 LA PRESCRIPTION	216
1.1.1 Délais de prescription	216
1.1.2 Point de départ et interruption de la prescription	217
1.1.3 Effets de la prescription	217
1.2 SEUIL DE RECUPERATION DES INDUS	217
2. LA PROCEDURE AMIABLE DE RECUPERATION DES INDUS	Page 218
2.1 LA NOTIFICATION DE L'INDU	218
2.1.1 Mentions obligatoires	218
2.1.2 Relance	219
2.2 LE DELAI DE CONTESTATION	219
2.3 LA DEMANDE DE REMISE DE DETTE	220
3. LA PROCEDURE CONTENTIEUSE DE RECUPERATION DES INDUS	Page 221
3.1 MISE EN DEMEURE PREALABLE A LA CONTRAINTE	221
3.2 LA PROCEDURE DE LA CONTRAINTE	222
3.3 L'OPPOSITION A CONTRAINTE	222
3.4 LES EFFETS DE LA CONTRAINTE.....	223
3.4.1 En l'absence d'opposition du débiteur	223
3.4.2 En cas d'opposition du débiteur	223

PRESTATIONS INDUES

L'article 119 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a ajouté un nouvel alinéa 2 à l'article L. 5426-8-1 du code du travail, lequel permet à Pôle emploi d'effectuer des retenues sur les allocations à venir, dès lors que le demandeur d'emploi n'en conteste pas le caractère indu. En modifiant l'article L. 5426-8-2 du code du travail, il a également doté Pôle emploi de 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 à l'article 27 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017.

1. LES INDUS CONCERNES PAR LA PROCEDURE DE RECUPERATION

Cette procédure s'applique aux indus non prescrits, quelle que soit la convention 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 et du § 4 de l'article 27 du règlement annexé à la convention du 14 avril 2017, l'action en répétition des prestations d'assurance chômage indûment versées se prescrit par trois ans, à compter du jour de leur versement.

En cas de fraude ou de fausse déclaration, l'action en répétition se prescrit par dix ans à compter du jour de versement des prestations indues (C. trav., art. L. 5422-5). 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 septembre 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, qui vise désormais les allocations d'assurance chômage, 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.

Le montant défini par la réglementation s'entend toutes allocations et aides du régime d'assurance chômage confondues, au jour où Pôle emploi s'apprête à entamer la procédure de récupération : si à un indu s'ajoute un autre indu non prescrit, ces sommes doivent être cumulées pour apprécier si elles peuvent être réclamées (RG, art. 27§5).

A défaut, l'allocation inférieure au seuil de 77€ est admise en non-valeur, mesure de gestion administrative résultant de l'impossibilité dans laquelle se trouve Pôle emploi de récupérer sa créance.

Ce classement administratif et comptable est une mesure provisoire ; il n'entraîne pas l'abandon de la créance par Pôle emploi.

Cette mesure est sans effet sur le droit de l'assurance chômage et n'emporte ni extinction de la créance, ni prescription de l'action en récupération. En conséquence, si la créance a été admise de façon automatique en non-valeur en raison de son faible montant (inférieur à 77€), et qu'un nouvel indu s'ajoute au précédent, la procédure de récupération est réactivée dès lors que le seuil d'admission en non-valeur de 77€ vient à être dépassé.

Pour l'appréciation du seuil, il convient de prendre en compte la somme cumulée au titre des indus non prescrits sur l'année civile au cours de laquelle ils ont été versés (RG, art. 27§5).

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.

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 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 deux 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 deux 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 deux 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 deux 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 deux 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 deux 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 suivants, 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 § 5 de l'accord d'application n° 12 du 14 avril 2017.

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. 2e civ., 7 févr. 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.

Le 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 (réduction, 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 euros, les services de Pôle emploi peuvent examiner directement la demande, sans avoir à saisir l'instance paritaire.

¹ Art. L. 5426-8-1 C. trav.

² Art. L. 5426-8-2 C. trav.

³ « *nemo auditur propriam turpitudinem allegans* »

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 juin 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'un mois après la lettre de relance, soit deux 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'un 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 huit 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 quinze 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, 4 mars 2016 n° 394886, en matière d'indu d'allocations d'assurance chômage ; CE, 15 février 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 d'instance pour les sommes inférieures ou égales à 10 000 € ;
- tribunal de grande instance pour les sommes supérieures à 10 000 €.

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 huit 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.

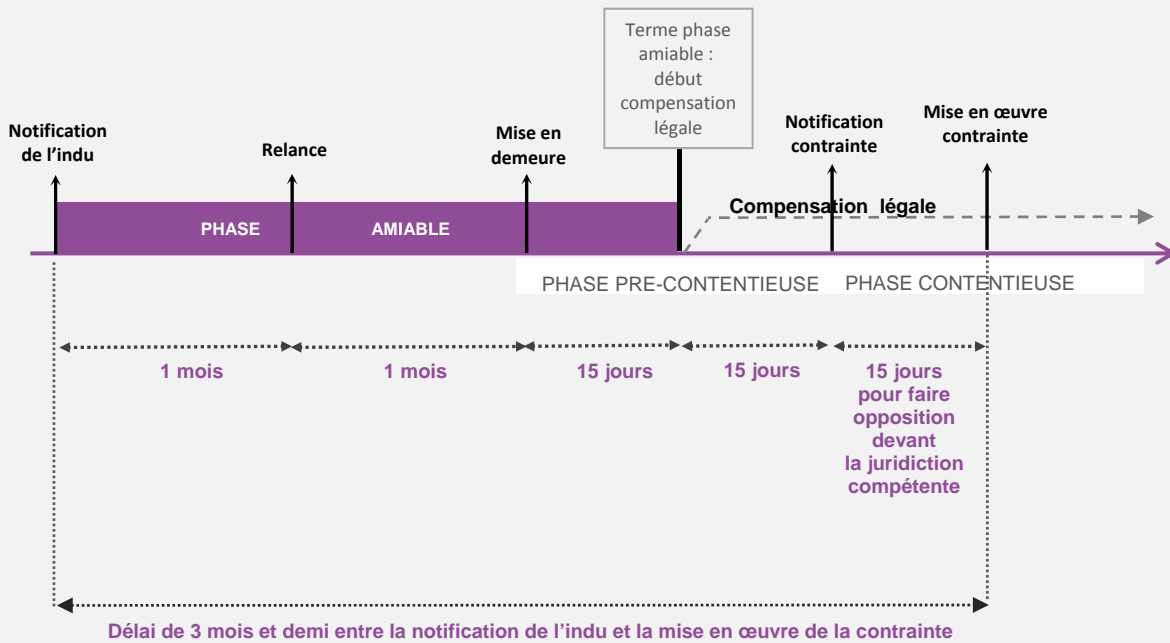
S'il estime ceux-ci non fondés, il rejette l'opposition et la contrainte se trouve validée. La décision du juge est exécutoire de droit à titre provisoire, c'est-à-dire que Pôle emploi peut poursuivre son exécution même en cas de recours du débiteur devant une Cour d'appel. Elle devient définitive à l'épuisement du délai d'appel d'un 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	Page 226
1.1 LA DEMANDE D'ALLOCATIONS.....	226
1.2 EXAMEN DES DROITS	228
1.2.1 Instruction des demandes d'allocations	228
1.2.2 Informations transmises par les employeurs	229
2. LES DEMANDES D'AIDES	Page 230
3. DISPOSITIF DE RECHARGEMENT DES DROITS.....	Page 230
4. DEMANDE DE REVISION DU DROIT EN CAS DE PERTE INVOLONTAIRE D'UNE ACTIVITE CONSERVEE	Page 231
5. NOTIFICATION DE LA DECISION	Page 231
5.1 NOTIFICATION D'ADMISSION, DE REPRISE DE PAIEMENT OU DE RECHARGEMENT	231
5.2 NOTIFICATION DE REJET.....	232
6. INFORMATION DE L'ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION.....	Page 233
6.1 INFORMATION MENSUELLE.....	233
6.2 EN CAS D'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE	233
6.3 EN CAS DE SOMMES INDUMENT VERSEES	234
6.4 EN CAS D'EXERCICE DU DROIT D'OPTION OUVERT AUX ANCIENS TITULAIRES D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION	234

DEMANDE D'ALLOCATIONS ET INFORMATION DU SALARIE PRIVE D'EMPLOI

Les articles 39 à 43 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 ainsi que l'accord d'application n°8 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.

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 l'opérateur dépend la détermination du juste 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.

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 (convention pluriannuelle du 18 décembre 2014 et convention Unédic-Pôle emploi du 21 décembre 2012).

1. LES DEMANDES DE VERSEMENT DES ALLOCATIONS

1.1 LA DEMANDE D'ALLOCATIONS

La législation sociale, comme la convention 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.

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, lors d'une transmission par voie électronique (RG. 14/04/2017, art. 39 § 1er).

A défaut de parvenir lui-même à déposer cette demande, le salarié privé d'emploi peut procéder à cette demande dans les services de Pôle emploi, également par voie électronique.

Les démarches et formalités sont accomplies uniquement par l'usage d'un téléservice, 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 (RG. 14/04/2017, art. 39 §1^{er} al. 1^{er}), 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, 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 (RG. 14/04/2017, art. 39 § 1^{er} ; Acc. d'appli. n° 8 § 2 du 14/04/2017).

Ces données d'authentification sont certifiées dans les conditions prévues à l'article R.5312-41 du code du travail, 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 (Acc. d'appli. n° 8 § 3 al. 3 du 14/04/2017) contenus notamment dans les informations transmises par les employeurs (renvoi au point 1.2. 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 (Acc. d'appli. n° 8 § 1 du 14/04/2017).

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 (RG 14/04/2017, art 30 et 32 ; Acc d'appli n°11 du 14/04/2017 §1^{er} ; Acc. d'appli. n° 9 du 14/04/2017).

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 et, le cas échéant, dans l'attestation prévue à l'article R. 1234-9 du code du travail (RG., 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 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'accord d'application n° 8 du 14 avril 2017 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 (RG. 14/04/2017, art. 40 § 2, convention Unédic-Pôle emploi du 21 décembre 2012).

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. (Acc. d'appli. n° 8 § 3 al. 1 et 2 du 14/04/2017).

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.

En tout état de cause, afin d'apprécier le caractère involontaire du chômage, l'intéressé doit nécessairement justifier sa demande avec les pièces nécessaires à cet examen afin d'ouvrir un droit (Acc. d'appli. n° 8 § 3 al. 3 du 14/04/2017).

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.

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 (Acc. d'appli. 14/04/2017 n° 8, § 3 al. 4 et 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 (Acc. d'appli. n° 8 § 3 al. 3 du 14/04/2017, Fiche 1 point 6) contenus notamment dans les informations transmises par les employeurs dans le cadre de :

- la déclaration sociale nominative prévue à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale ;
- et 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 (RG. 14/04/2017, art. 40 § 1).

La déclaration sociale nominative 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. séc. soc., art. R. 133-14 résultant du décret n° 2017-858 du 9 mai 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 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.

Ainsi, dans le cadre de ces déclarations, l'employeur communique notamment les périodes d'emploi, 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 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, et au plus tard le 1^{er} janvier 2019 pour :

- les contrats de travail dont le début et le terme interviennent entre deux échéances successives de transmission de la déclaration sociale nominative, excepté pour les contrats de mission ;
- 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.

Ainsi, 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.

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).

Les employeurs dont l'effectif est au moins égal à 10 salariés 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).

En cas d'absence de délivrance par l'employeur de l'attestation 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 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail).

Ainsi, au terme 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 (RG. 14/04/2017, 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 (RG. 14/04/2017, art. 39 § 2 ; Acc. d'appli. 14/04/2017 n° 8, § 3 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 (RG. 14/04/2017, art. 39 § 2 al. 1 ; Acc. d'appli. 14/04/2017 n°8, § 3).

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 (RG. 14/04/2017, art. 39 § 2 al. 2).

4. DEMANDE DE 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 professionnelle 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 (RG. 14/04/2017, 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.

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 (RG. 14/04/2017, 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 par l'accord d'application n° 8 (Acc. d'appli. 14/04/2017 n° 8, § 4). Ils font l'objet d'un examen par le Bureau de l'Unédic (Acc. d'appli. 14/04/2017 n°8, § 4 al. 7).

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 (RG. 14/04/2017, art. 43 § 1er al. 1 ; Acc. d'appli. 14/04/2017 n°8, § 4 al. 1) :

- 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 sur la période d'affiliation retenue ;
- 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.

Elle comporte également des informations relatives à l'exercice d'une activité professionnelle par l'allocataire en cours d'indemnisation, à savoir (RG. 14/04/2017, art. 43 § 1^{er} al. 2 ; Acc. d'appli. 14/04/2017 n° 8, § 4 al. 2) :

- l'intérêt d'une reprise d'activité professionnelle ;
- les conséquences de la perte d'une activité professionnelle conservée, en cours d'indemnisation.

La notification de reprise de versement de l'allocation comprend également ces éléments et précise la date à partir de laquelle le paiement est poursuivi (Acc. d'appli. 14/04/2017 n° 8, § 4 al. 3).

Elle précise également 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 (RG 14/04/2017, art. 26§3).

Par ailleurs, la notification de rechargement des droits précise les éléments retenus pour le calcul de l'allocation et la détermination de la durée d'indemnisation (Acc. d'appli. 14/04/2017 n° 8, § 4 al. 4).

Il est en outre 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 (Acc. d'appli. 14/04/2017 n° 8, § 3 al. 6).

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 doit, si la condition d'affiliation supplémentaire observée sur la PRA est remplie, informer 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.

Cette notification comporte notamment les informations suivantes (Acc. d'appli. 14/04/2017 n° 8, § 4 al. 5 et 6) :

- le motif de la décision et la base légale et 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. (RG 14/04/2017, art. 39 §4)

Durant sa période d'indemnisation, l'allocataire est régulièrement informé de sa situation au regard du régime d'assurance chômage (RG 14/04/2017, art. 27 et 44).

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 (RG. 14/04/2017, art. 44 § 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.

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 (Acc. d'appli. 14/04/2017 n° 9, § 4 ; Fiche 11).

Toutefois, en cas d'obstacle à une ouverture de droit ou un rechargement de droit, 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.

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 (RG. 14/04/2017, art. 27 § 2).

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 deux 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., L.5426-8-1 ; RG 14/04/2017, art. 27§2 al. 2 ; Fiche 12, point 1.2.).

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., L.5426-8-2 ; RG 14/04/2017, 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 (Acc. d'appli. 14/04/2017 n° 8, § 1^{er}).

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).

FICHE 14

ENTREE EN VIGUEUR

SOMMAIRE

1. PRINCIPE : ENTREE EN VIGUEUR AU 1^{ER} OCTOBRE 2017	Page 236
1.1 FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL INTERVENANT A COMPTER DU 1ER OCTOBRE 2017	236
1.2 PROCEDURE DE LICENCIEMENT ENGAGEE ANTERIEUREMENT AU 1ER OCTOBRE 2017	237
1.2.1 Prise en compte de la date de l'entretien préalable	237
1.2.2 Prise en compte de la date de présentation de la lettre de convocation à la 1 ^{ère} réunion des instances représentatives du personnel	238
2. DISPOSITIONS DEROGATOIRES	Page 238
2.1 MESURES ENTRANT EN VIGUEUR AU 1ER NOVEMBRE 2017	239
2.1.1 Mesures concernées	239
2.1.2 Règlementation applicable aux salariés dont la fin de contrat de travail intervient entre le 1 ^{er} octobre 2017 et le 31 octobre 2017	239
2.1.3 Disposition spécifique au cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec la rémunération issue d'une activité salariée	240
2.2 MESURES ENTRANT EN VIGUEUR AU 1ER JANVIER 2018	240
2.2.1 Mesures concernées	240
2.2.2 Règlementation applicable aux salariés dont la fin de contrat de travail intervient entre le 1 ^{er} octobre 2017 et le 31 décembre 2017	241
2.2.3 Disposition spécifique au cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec la rémunération issue d'une activité non salariée	241

FICHE 14

ENTREE EN VIGUEUR

La convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage a été agréée par arrêté ministériel du 4 mai 2017 (J.O. du 6 mai 2017).

Cette convention entre en vigueur le 1^{er} octobre 2017 (Conv. 14/04/2017, art.13).

Les règles relatives aux contributions prévues par cette convention entrent en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2017 pour les rémunérations versées à compter de cette date (cf. circulaire dédiée).

Les règles d'indemnisation prévues par cette convention sont applicables aux salariés dont la fin de contrat de travail (terme du préavis) intervient à compter du 1^{er} octobre 2017.

En cas de rupture du contrat de travail dans le cadre d'une procédure de licenciement, cette convention s'applique uniquement aux procédures de licenciement engagées à compter du 1^{er} octobre 2017.

Toutefois, par dérogation, certaines mesures nécessitant des adaptations au plan opérationnel, entrent en vigueur le 1^{er} novembre 2017 et d'autres mesures au 1^{er} janvier 2018.

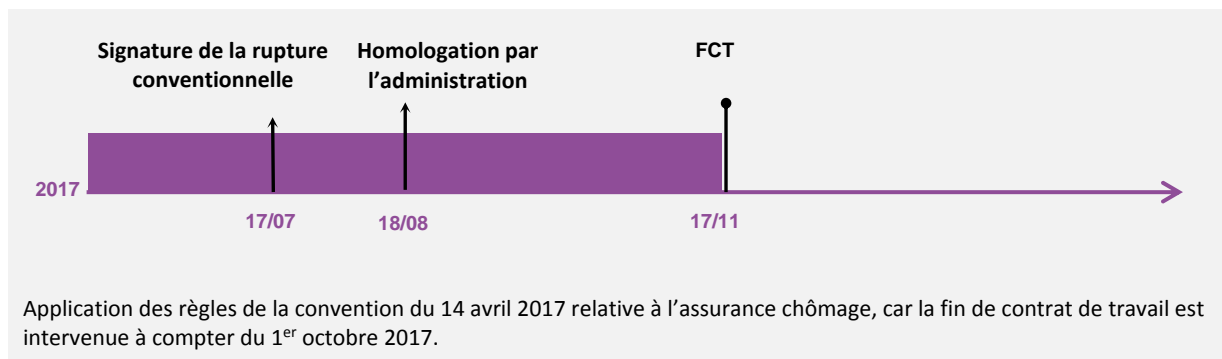
1. PRINCIPE : ENTREE EN VIGUEUR AU 1^{ER} OCTOBRE 2017

1.1 FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL INTERVENANT A COMPTER DU 1^{ER} OCTOBRE 2017

La convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, est applicable aux salariés dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} octobre 2017 (Conv. 14/04/2017, art.14§1^{er}).

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).

Exemple 107 : application de la convention du 14.04.2017



A titre d'exception, la date de fin de contrat de travail correspond à la date de notification de la lettre de licenciement en cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle (C. trav., art. L.1226-4 al.3).

1.2 PROCEDURE DE LICENCIEMENT ENGAGEE ANTERIEUREMENT AU 1^{ER} OCTOBRE 2017

Les salariés dont la procédure de licenciement a été engagée avant le 1^{er} octobre 2017 relèvent de la convention du 14 mai 2014, de son règlement général annexé et de ses annexes (Conv. 14/04/2017, art.14§2).

A l'inverse de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, ces dispositions particulières concernent non seulement les procédures de licenciement engagées sur un motif économique mais également les procédures de licenciement engagées sur un motif individuel.

Par procédure de licenciement engagée antérieurement à la date du 1^{er} octobre 2017 (jusqu'au 30 septembre 2017 inclus), il y a lieu d'entendre :

- la date de l'entretien préalable visé aux articles L. 1232-2 à L. 1232-5 et L. 1233-11 du code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel, prévue aux articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail.

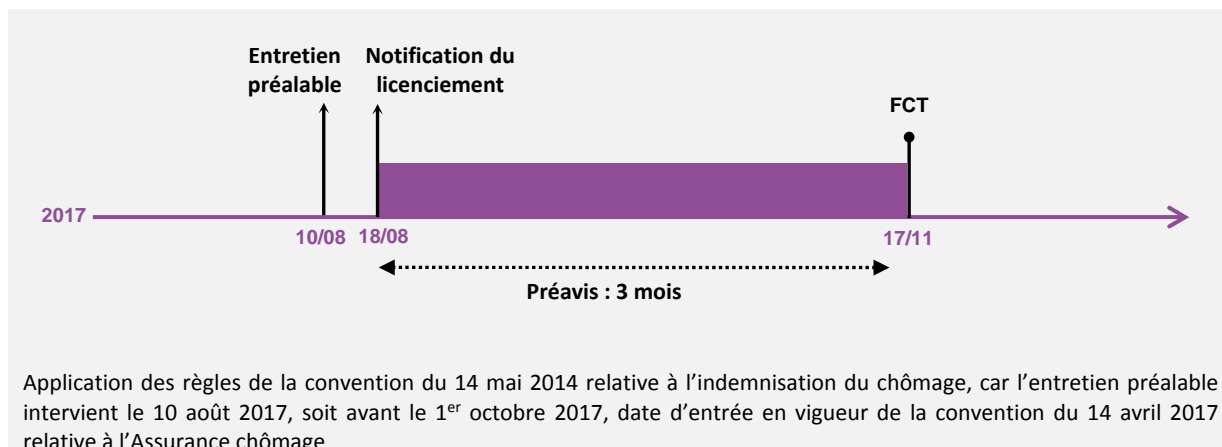
La date de l'entretien préalable ou la date d'engagement de la procédure de licenciement doit être renseignée par l'employeur dans la déclaration sociale nominative événementielle et à la rubrique 4 de l'attestation d'employeur délivrée au salarié (C. trav., R.1234-9).

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 ;
- tout licenciement pour motif économique concernant moins de 10 salariés sur une période de 30 jours ;
- tout licenciement pour motif économique dans une entreprise dépourvue de représentants du personnel.

Exemple 108 : application de la convention du 14.05.2014



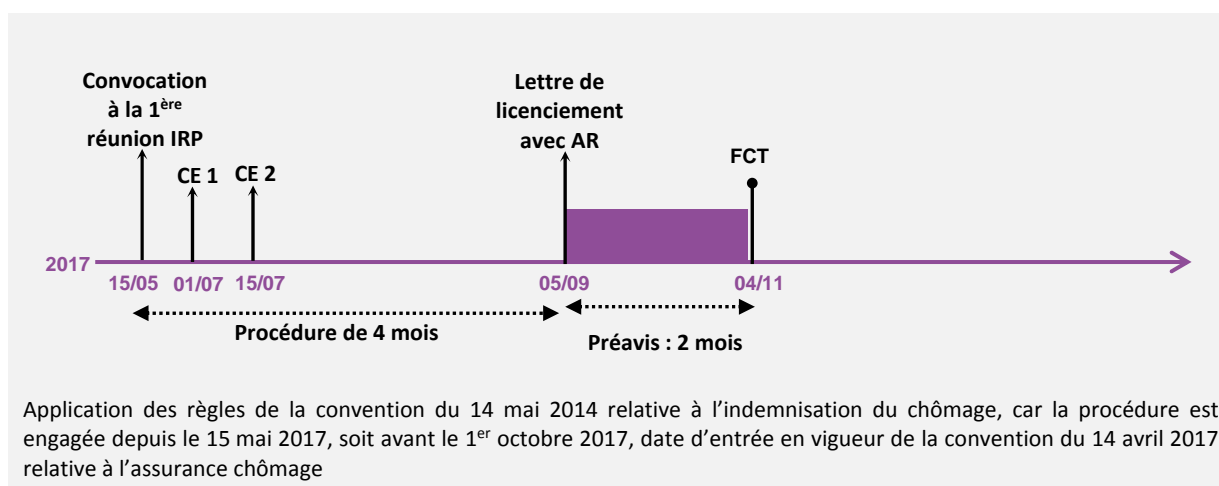
Application des règles de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, car l'entretien préalable intervient le 10 août 2017, soit avant le 1^{er} octobre 2017, date d'entrée en vigueur de la convention du 14 avril 2017 relative à l'Assurance chômage

1.2.2 Prise en compte de la date de présentation de la lettre de convocation à la 1^{ère} réunion des instances représentatives du personnel

La première réunion des instances représentatives correspond à la première réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, 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., R.1234-9).

Exemple 109 : Licenciement collectif pour motif économique dans une entreprise de 50 salariés et plus



2. DISPOSITIONS DEROGATOIRES

Les paragraphes 3, 4 et 5 de l'article 14 de la convention du 14 avril 2017 prévoient des dispositions dérogatoires pour que certaines mesures puissent être effectivement mises en œuvre par Pôle emploi.

Ainsi, dans l'attente de l'effectivité de certaines nouvelles règles issues de la convention du 14 avril 2017, les précédentes règles issues de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage demeurent applicables à des allocataires dont la fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture des droits est intervenue à compter du 1^{er} octobre 2017 et au plus tard le 31 décembre 2017.

2.1 MESURES ENTRANT EN VIGUEUR AU 1^{ER} NOVEMBRE 2017

L'article 14§3 de la convention du 14 avril 2017 prévoit les articles 1 à 46, 61 et 62 du règlement général annexé à la convention précitée, ainsi que les articles 1 à 55 des annexes VIII et X audit règlement général, entrent en vigueur le 1^{er} novembre 2017 (Conv. 14/04/2017, art.14§3 al.1^{er}).

A partir de cette date, ces dispositions sont applicables aux salariés involontairement privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} novembre 2017.

2.1.1 Mesures concernées

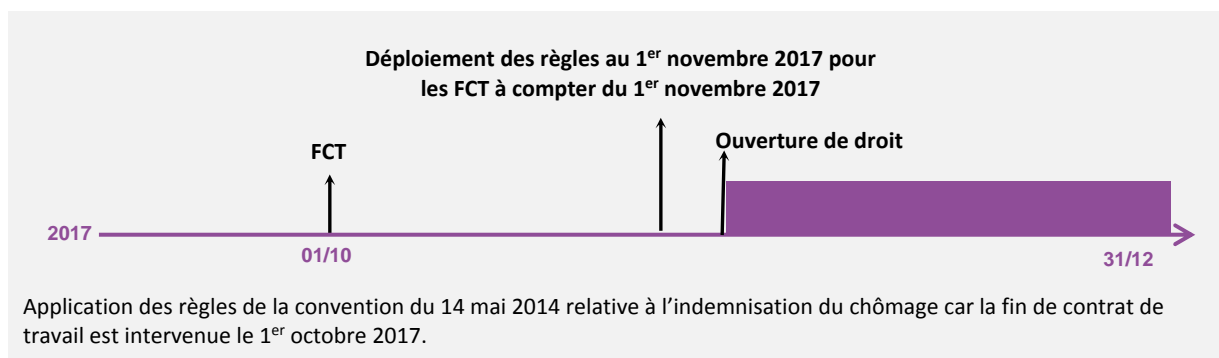
Il s'agit pour l'essentiel :

- des règles concernant les nouvelles modalités de détermination du droit à l'ARE - calcul de l'affiliation, détermination de la durée d'indemnisation, calcul du SJR (RG 14/04/2017 - art. 3, 9, 13) ;
- des nouvelles règles applicables aux salariés seniors (RG 14/04/2017 - art. 3, 9) ;
- de l'évolution du diviseur compris dans la formule de calcul du différé d'indemnisation spécifique (RG 14/04/2017 - art. 21§2) ;
- des nouvelles modalités de versement de l'aide à la reprise et à la création d'entreprise (RG 14/04/2017 - art. 35) ;
- de la non remise en cause d'un départ volontaire non opposé pour la poursuite ou la reprise de paiement des allocations (RG 14/04/2017 - art. 26§2 al.4) ;
- de la suppression de l'annexe IV au règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, relative aux salariés intérimaires.

2.1.2 Règlementation applicable aux salariés dont la fin de contrat de travail intervient entre le 1^{er} octobre 2017 et le 31 octobre 2017

Les règles correspondantes aux mesures exposées au point 2.1.1, et telles que prévues par la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, s'appliquent aux salariés dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1^{er} octobre 2017 et jusqu'au 31 octobre 2017 inclus (Conv. 14/04/2017, art.14§3 al.2).

Exemple 110 : Déploiement des règles au 1^{er} novembre 2017 pour les FCT à compter du 1^{er} novembre 2017



Par conséquent, le droit à l'ARE demeure attribué dans les conditions prévues par la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage lorsque la fin de contrat de travail prise en considération intervient à compter du 1^{er} octobre 2017 et jusqu'au 31 octobre 2017.

Ainsi, à titre d'exemple, une fin de contrat de travail temporaire intervenue le 15 octobre 2017 pourra donner lieu à l'ouverture d'un droit ARE au titre de l'annexe IV au règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

Les droits ARE ainsi liquidés et notifiés aux allocataires concernés, ne font pas l'objet d'un réexamen ou d'un nouveau calcul postérieurement à la date du 31 octobre 2017.

Dans le cas d'une reprise de droit ARE ouvert sous l'empire d'une convention antérieure à celle du 14 avril 2017 suite à une fin de contrat de travail intervenue à compter du 1^{er} octobre 2017, le reliquat de droits est inchangé sous réserve de l'article 14§5 al.2 de la convention du 14 avril 2017 (cf. point 2.2.3. ci-dessous).

2.1.3 Disposition spécifique au cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec la rémunération issue d'une activité salariée

A compter du 1^{er} novembre 2017, la nouvelle règle d'arrondi « à l'entier le plus proche » prévue à l'article 31 alinéa 2 puce 3 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 (cf. fiche n°7 pt.2.1.2.), est applicable à l'ensemble des salariés involontairement privés d'emploi indemnisés ou susceptibles d'être indemnisés par l'assurance chômage, quelle que soit la convention au titre de laquelle les droits ont été ouverts (Conv. 14/04/2017, art.14§5 al.1^{er}).

2.2 MESURES ENTRANT EN VIGUEUR AU 1^{ER} JANVIER 2018

L'article 14§4 de la convention du 14 avril 2017 prévoit que les articles 3§3 alinéas 2 et 3, 6§2, 7, 8, 23 alinéa 3, 25§3 b) et 30 alinéa 3 du règlement général annexé à la convention précitée entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2018 (Conv. 14/04/2017, art.14§4 al.1^{er}).

A partir de cette date, ils sont applicables aux salariés involontairement privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} janvier 2018.

2.2.1 Mesures concernées

Il s'agit :

- de la non assimilation à de l'affiliation des périodes de congés sans solde, sabbatique et de disponibilité (RG 14/04/2017 - art. 3§3 al.2) ainsi que des conditions d'indemnisation au cours de ces périodes (RG 14/04/2017 - art. 6§2, 25§3 b) ;
- des modalités relatives à l'ordonnancement de l'examen des fins de contrats de travail comprises dans le délai de forclusion (RG 14/04/2017 - art. 7 et 8) ;
- de la précision apportée au plus tôt sur le point de départ du versement des allocations (RG 14/04/2017 - art. 23 al.3) ;
- des nouvelles modalités de cumul de l'ARE avec les rémunérations issues de l'exercice d'une activité professionnelle non salariée (RG 14/04/2017 - art. 30 al.3).

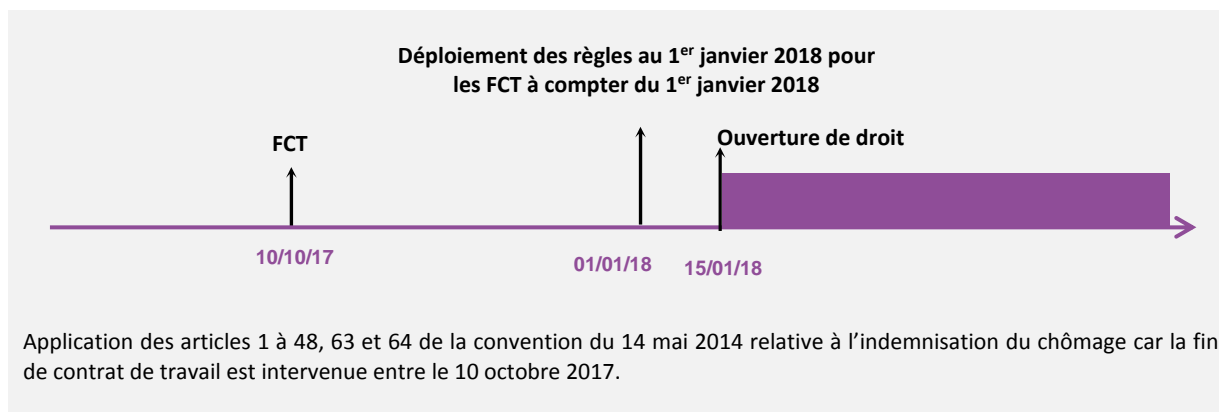
2.2.2 Règlements applicables aux salariés dont la fin de contrat de travail intervient entre le 1^{er} octobre 2017 et le 31 décembre 2017

Les règles correspondantes aux mesures exposées au point 2.2.1. ci-dessus, et telles que prévues par la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, s'appliquent aux salariés dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1^{er} octobre 2017 et jusqu'au 31 décembre 2017 (Conv. 14/04/2017, art.14§4 al.2).

En d'autres termes, pour l'application de ces mesures, toute fin de contrat de travail intervenue au plus tard avant le 31 décembre 2017 continue de relever des dispositions prévues au titre des mesures précitées telles que réglementées dans la convention du 14 mai 2014.

Les droits ARE ainsi liquidés et notifiés aux allocataires concernés, ne font pas l'objet d'un réexamen ou d'un nouveau calcul postérieurement à la date du 31 décembre 2017.

Exemple 111 : déploiement des règles au 1^{er} janvier 2018 pour les FCT à compter du 1^{er} janvier 2018



2.2.3 Disposition spécifique au cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec la rémunération issue d'une activité non-salariée

A compter du 1^{er} janvier 2018, les nouvelles modalités de cumul de l'ARE avec les rémunérations issues de l'exercice d'une activité professionnelle non salariée (Acc. d'appli. n°11 du 14/04/2017 ; cf. fiche n°8), sont applicables à l'ensemble des salariés involontairement privés d'emploi indemnisés ou susceptibles d'être indemnisés par l'assurance chômage, quelle que soit la convention au titre de laquelle les droits ont été ouverts (Conv. 14/04/2017, art.14§5 al.2).

Pièce jointe n° 2



Liste des sigles et abréviations utilisés

Sigles et abréviations utilisés

Acc. d'appli. :	Accord d'application
ACCRE :	Aide aux demandeurs d'emploi créant ou reprenant une entreprise
AGS :	Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés
ARCE :	Aide à la création ou à la reprise d'entreprise
ARE :	Allocation d'aide au retour à l'emploi
AREF :	Allocation d'aide au retour à l'emploi versée au cours d'une formation
Art. :	Article
BIC :	Bénéfices industriels et commerciaux
BNC :	Bénéfices non commerciaux
C. :	Code
C. com. :	Code de commerce
C. sec. soc. :	Code de la sécurité sociale
C. serv. nat. :	Code du service national
C. tourisme :	Code du tourisme
C. trav. :	Code du travail
CA :	Conseil d'administration
CA :	Chiffre d'affaires
CAE :	Coopérative d'activité d'emploi
CANSSM :	Caisse autonome nationale de la sécurité sociale des mines
CAPE :	Contrat d'appui au projet d'entreprise
Cass. soc. :	Cour de cassation chambre sociale
CDI :	Contrat à durée indéterminée
CET :	Compte épargne temps
CFE :	Centre de formalités des entreprises
CGI :	Code général des impôts
Chap. :	Chapitre
CIF :	Congé individuel de formation
Circ. :	Circulaire
CNAV :	Caisse nationale d'assurance vieillesse
CNE :	Contrat nouvelle embauche
CONV :	Convention
CPF :	Compte personnel de formation
CRDS :	Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CSG :	Contribution sociale généralisée
CSP :	Contrat de sécurisation professionnelle
CT :	Contrat de travail
DAL :	Demande d'allocations
DDTEFP :	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DGEFP :	Direction générale du travail et de la formation professionnelle
DGT :	Direction générale du travail
Dir. :	Directive
DIRECCTE :	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DSI :	Déclaration sociale des indépendants
DSN :	Déclaration sociale nominative

EURL :	Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée
FCT :	Fin du contrat de travail
FNE :	Fonds national de l'emploi
HT :	Hors taxe
ICCP :	Indemnités compensatrices de congés payés
IDE :	Inscription comme demandeur d'emploi
IP :	Instance paritaire
JORF :	Journal officiel de la République Française
NPDE :	Nouveau parcours du demandeur d'emploi
OD :	Ouverture de droits
PACS :	Pacte civil de solidarité
PAJE :	Prestation d'accueil du jeune enfant
PAP :	Parcours d'accompagnement personnalisé
PASS :	Plafonnement annuel de la sécurité sociale
PMVS :	Période de mobilité volontaire sécurisée
PPAE :	Projet personnalisé d'accès à l'emploi
PRA :	Période de référence affiliation
PRC :	Période de référence calcul
PRS :	Période de référence saisonnière
RCS :	Registre du commerce et des sociétés
RCT :	Rupture du contrat de travail
Règl. :	Règlement
RG. :	Règlement général
RSI :	Régime social des indépendants
SA :	Société anonyme
SARL :	Société à responsabilité limitée
SASU :	Société par actions simplifiée unipersonnelle
SCOP :	Société coopérative de production
SCP :	Société civile professionnelle
SEL :	Société d'exercice libéral
SJR :	Salaire journalier de référence
SMIC :	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
Sv. :	Suivant(s)
URSSAF :	Union de recouvrement pour la sécurité sociale et les allocations familiales
VRP :	Voyageur représentant placier