



MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

OUTILS DE LA GRH

ÉDITION 2021

Guide relatif à l'indemnisation du chômage dans la fonction publique civile



REMERCIEMENTS

Ce guide a été élaboré avec le concours de la direction générale des collectivités locales, de la direction générale de l'offre de soins, de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et de Pôle emploi.

www.fonction-publique.gouv.fr

Conception et rédaction :

La Direction générale de l'administration
et de la fonction publique

Graphisme et réalisation :

Jouve / Gilles Morin

Crédit photographique :

Adobe Stock
Février 2021

SOMMAIRE

FICHE N° 1 :	
FONDEMENTS JURIDIQUES DE L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE	7
1 - Le droit des agents publics à une protection en cas de privation d'emploi.....	7
2 - Les principaux textes régissant l'indemnisation du chômage des agents du secteur public.....	10
3 - La coordination communautaire : règlement (CE) n° 883/2004 modifié et son règlement d'application n° 987/2009 en vigueur depuis le 1 ^{er} mai 2010	14
4 - Le recours juridictionnel.....	15
FICHE N° 2 :	
CHAMP D'APPLICATION DU DÉCRET N° 2020-741 DU 16 JUIN 2020 RELATIF AU RÉGIME PARTICULIER D'ASSURANCE CHÔMAGE APPLICABLE À CERTAINS AGENTS PUBLICS ET SALARIÉS DU SECTEUR PUBLIC	17
1 - Le champ d'application personnel.....	17
2 - Le champ d'application territorial.....	18
3 - Le champ d'application matériel.....	18
FICHE N° 3 :	
L'OUVERTURE DU DROIT À L'INDEMNISATION CHÔMAGE	21
1 - Les cas de privations involontaires d'emploi (Article 2).....	21
2 - Les cas assimilés à des privations involontaires d'emploi (Article 3).....	24
3 - Les autres cas prévus par des dispositions législatives et réglementaires spéciales.....	27
4 - Annexe : Tableau de concordance des motifs de privation d'emploi.....	31
FICHE N° 4 :	
DURÉE D'AFFILIATION, DURÉE D'INDEMNISATION, DURÉE D'EMPLOI ET COORDINATION	33
1 - La durée d'affiliation.....	33
2 - La durée d'indemnisation.....	34
3 - La durée d'emploi et les règles de coordination.....	34
4 - Reliquat, rechargement des droits et droit d'option.....	36
5 - La révision du droit en cas de perte d'une activité conservée.....	37

FICHE N° 5 :	
FOCUS SUR LES AGENTS EN SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL	39
1 - La non-réintégration ou le non-réemploi : un cas spécifique de privation involontaire d'emploi	39
2 - L'impact d'une période de suspension, volontaire ou non, de la relation de travail sur la détermination des droits à chômage	42
FICHE N° 6 :	
LA DÉTERMINATION DU MONTANT DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI (ARE)	45
1 - La période de référence	45
2 - Le salaire de référence	46
3 - Le calcul de l'allocation journalière	48
4 - L'ARE versée au cours d'une formation	48
5 - Les retenues fiscales et sociales	48
6 - Autres aides versées par le régime d'assurance chômage	50
FICHE N° 7 :	
LE VERSEMENT DE L'ARE (ÉLIGIBILITÉ, MAINTIEN, CESSATION, DIFFÉRÉS)	51
1 - Les conditions pour bénéficier du versement de l'ARE	51
2 - Le maintien du versement de l'ARE	52
3 - La cessation du versement de l'ARE	54
4 - Le point de départ du versement	56
FICHE N° 8 :	
PROTECTION SOCIALE ET PRISE EN COMPTE DANS LA PENSION DE RETRAITE	59
1 - La protection sociale des demandeurs d'emploi	59
2 - La prise en compte dans la retraite	59
FICHE N° 9 :	
LES RÈGLES DE CUMUL	65
1 - Cumul avec les revenus tirés d'une activité	65
2 - Cumul avec les prestations de sécurité sociale	66
FICHE N° 10 :	
LA COORDINATION ENTRE LES EMPLOYEURS PUBLICS EN AUTO-ASSURANCE ET PÔLE EMPLOI	69
1 - La coordination relative aux examens de droit et l'information du demandeur d'emploi	69
2 - L'échange d'informations entre Pôle emploi et les employeurs publics en auto-assurance	72



FICHE N° 1

FONDEMENTS JURIDIQUES DE L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

1 - Le droit des agents publics à une protection en cas de privation d'emploi

1-1 - L'auto-assurance sans délégation de gestion

Les employeurs du secteur public, dont la liste est définie à l'article L. 5424-1 du code du travail assurent eux-mêmes leurs agents contre le risque lié à la privation d'emploi et, à ce titre, gèrent eux-mêmes et prennent à leur charge l'indemnisation au titre du chômage de ces agents : c'est le principe de l'auto-assurance. Aucune contribution d'assurance chômage n'est ainsi due dans ces cas.

1-2 - L'auto-assurance avec délégation de gestion

En application de l'article L. 5424-2 du code du travail, l'employeur public peut déléguer à Pôle emploi la gestion de l'indemnisation du chômage de ses agents. L'employeur demeure en auto-assurance et assume donc la charge financière du chômage. En revanche, il délègue la gestion de l'indemnisation à Pôle emploi, sous réserve du remboursement des sommes versées et du versement de frais de gestion, établis conventionnellement entre Pôle emploi et l'employeur déléguant.

Cette option permet à l'employeur public d'alléger les contraintes administratives liées à la mise en œuvre de la réglementation chômage, qui peut être considérée comme complexe et changeante. Sur ce point, il est vivement recommandé de se référer au site Internet de Pôle emploi (<https://www.pole-emploi.fr/accueil/>) à la rubrique relative aux employeurs publics.

Cette délégation de gestion prend la forme d'une convention signée entre l'employeur et Pôle emploi. Dans la fonction publique de l'Etat, la convention signée entre l'Etat et Pôle emploi est déclinée dans chaque ministère au moyen d'annexes conventionnelles opérationnelles, ce qui permet de tenir compte des spécificités de gestion des employeurs.

L'offre de service de Pôle emploi ne permet pas de conclure une convention de gestion lorsqu'un même employeur emploie des personnels sous le régime de l'auto-assurance et sous le régime de l'adhésion au régime d'assurance chômage.

1-3 - L'adhésion au régime d'assurance chômage

Les employeurs publics, hormis l'Etat et ses établissements publics administratifs, peuvent adhérer au régime d'assurance chômage selon des modalités qui diffèrent en fonction de la nature de l'employeur et du statut des personnels concernés. L'adhésion est enregistrée en URSSAF¹.

En tout état de cause, pour tous les employeurs publics, l'adhésion au régime d'assurance chômage peut être limitée aux seuls apprentis.

L'indemnisation du chômage est alors prise en charge par le régime d'assurance chômage et les contributions d'assurance chômage, identiques à celles en vigueur pour les employeurs ayant l'obligation de s'assurer, doivent être versées.

Les employeurs publics ayant adhéré au régime d'assurance chômage se voient appliquer le régime juridique issu du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public².

1-3-1 - L'adhésion révocable



L'article L. 5424-2 du code du travail identifie les employeurs pouvant adhérer à titre révocable au régime d'assurance chômage.

Il s'agit :

- des collectivités territoriales, pour leurs agents non titulaires ;
- des établissements publics administratifs autres que ceux de l'Etat, pour leur personnel non statutaire ;
- des groupements d'intérêt public, pour leurs agents non statutaires ;
- des établissements publics d'enseignement supérieur et des établissements publics à caractère scientifique, technologique (EPST), pour leurs agents non titulaires.

L'adhésion vaut pour les seuls agents visés ci-dessus : les autres agents restent placés sous le régime de l'auto-assurance. L'adhésion vise l'ensemble des services de l'employeur dès lors que ceux-ci ne sont pas dotés d'une personnalité juridique distincte. Elle prend effet au premier jour du mois civil suivant la date de la signature du contrat d'adhésion et est conclue pour une durée de six ans renouvelable par reconduction tacite.

L'ACOSS³ prévoit l'application d'une période dite « de stage » de six mois : les droits aux allocations de chômage ne peuvent être ouverts par Pôle emploi qu'après l'écoulement d'une période de six mois depuis la date d'effet de l'adhésion. Bien que l'employeur public soit tenu de verser les contributions pendant cette période, les agents qui perdent leur emploi au cours de la période de stage relèvent de l'auto-assurance.

¹ Pour plus de précisions sur la procédure d'adhésion, il est conseillé de se reporter à la note ACOSS n° 2012-0000063 du 24 mai 2012.

² En vertu de la disposition prévue à l'avant-dernier alinéa du IV de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (LTFP).

³ Agence centrale des organismes de sécurité sociale.

En outre, la période de stage est assimilée à une période d'emploi dans le secteur public. Lorsque la fin du contrat de travail intervient avant l'expiration de la période de stage, toutes les périodes d'emploi accomplies pour le compte de l'employeur public concerné, y compris celles postérieures au contrat d'adhésion, relèvent du secteur public pour la recherche de la charge de l'indemnisation. En revanche, lorsque la fin du contrat de travail est postérieure à la date d'expiration de la période de stage, toutes les périodes d'emploi antérieures à la fin de la période de stage accomplies chez l'employeur adhérent, y compris les périodes antérieures à l'adhésion, sont considérées comme des périodes de participation au régime d'assurance chômage.

1-3-2 - L'adhésion irrévocable

Les employeurs visés aux 3°, 4°, 4° bis, 6° et 7° de l'article L. 5424-1 du code du travail peuvent adhérer à titre irrévocable au régime d'assurance chômage. La procédure d'adhésion est détaillée par la note ACOSS n° 2012-000063 du 24 mai 2012.

Il s'agit :

- des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat pour leurs salariés ;
- des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales ou des sociétés d'économie mixte dans lesquelles les collectivités territoriales ont une participation majoritaire, pour leurs salariés ;
- des chambres des métiers et de l'artisanat et des chambres d'agriculture seulement pour leurs salariés non statutaires et des établissements et services d'utilité agricole de ces chambres, pour tous leurs salariés ;
- des chambres de commerce et d'industrie, pour leurs personnels ;
- des entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, pour leurs salariés soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières ;
- de la société anonyme La Poste, dans le cas où l'Etat ne détiendrait plus la majorité de son capital, pour l'ensemble des personnels ;
- des établissements d'enseignement mentionnés à l'article L. 916-1 du code de l'éducation, pour les assistants d'éducation.

1-4 - L'adhésion obligatoire au régime d'assurance chômage

En application de l'article L. 5424-3 du code du travail, l'adhésion est obligatoire lorsque l'employeur recrute à titre temporaire des salariés qui relèvent des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle lorsque l'activité exercée bénéficie de l'aménagement des conditions d'indemnisation prévues par l'article L.

5424-20. L'employeur est alors invité à se référer à la réglementation d'assurance chômage afin de connaître les modalités de financement de cette adhésion.

L'adhésion vaut pour ces seuls salariés.

2 - Les principaux textes régissant l'indemnisation du chômage des agents du secteur public

Les régimes d'auto-assurance chômage permettent de tenir compte des règles statutaires propres à chaque catégorie de personnel, qui peuvent différer substantiellement des règles du code du travail et comprennent donc des règles spécifiques. Toutefois, ils connaissent aussi des règles du régime d'assurance chômage auxquelles ils renvoient très largement.

La différence structurelle entre régimes implique que des différences de règle soient possibles, voire nécessaires, d'une part, entre les régimes particuliers d'auto-assurance chômage et le régime d'assurance chômage et, d'autre part, entre les régimes particuliers d'auto-assurance chômage eux-mêmes, en fonction du statut applicable à chaque catégorie de personnel considérée. A l'inverse, par exemple, la rupture conventionnelle individuelle de la fonction publique ouvre droit à chômage selon des modalités similaires à la rupture conventionnelle dans le secteur privé alors même qu'il s'agit de dispositifs spécifiques donnant lieu à l'application de règles différentes.

2-1 - Des règles générales d'indemnisation des demandeurs d'emploi

Au titre des règles communes applicables à tous les demandeurs d'emploi, quel que soit le régime d'assurance dont ils relèvent, le code du travail comporte :

- les articles L. 5411-1 à L. 5413-1 et R. 5411-1 à R. 5412-8 (droits et obligations du demandeur d'emploi) ;
- les articles L. 5421-1 à L. 5421-4 et R. 5421-2 à R. 5421-3 (dispositions générales relatives à l'indemnisation des travailleurs privés d'emploi) ;
- les articles L. 5424-1 à L. 5424-5-1 et R. 5424-2 à R. 5424-6 (dispositions relatives aux régimes particuliers d'auto-assurance chômage) ;
- les articles L. 5425-1 à L. 5425-9 et R. 5425-1 à R. 5425-20 (maintien des droits au revenu de remplacement du demandeur indemnisé) ;
- les articles L. 5426-1, L. 5426-1-1, L. 5426-2 à L. 5426-9 et R. 5426-1 à R. 5426-24 (contrôle et sanctions) ;
- les articles L. 5524-1 à L. 5524-9 et R. 5524-1 à R. 5524-10 (Mayotte) ;
- l'article L. 6227-9 (apprentis).

2-2 - Des règles partagées avec le régime d'assurance chômage

En outre, l'article L. 5424-1 du code du travail renvoie à l'application des articles L. 5422-2 et L. 5422-3 du même code pour les modalités d'attribution, de liquidation et de paiement de l'allocation chômage.

» BON À SAVOIR

Ainsi, qu'un employeur relève du régime d'assurance chômage ou du régime d'auto-assurance :

- la durée d'indemnisation du chômage de ses anciens agents sera calculée dans les mêmes conditions, tenant compte de l'âge des intéressés et de leurs conditions d'activité professionnelle antérieure (c'est-à-dire de leur durée d'affiliation) ;
- l'allocation est calculée par référence à la rémunération antérieure, dans les mêmes conditions, et peut être modulée en raison de l'âge et de la durée d'indemnisation des intéressés.

Dans la mesure où les conditions d'application de ces articles sont prévues par la réglementation d'assurance chômage, cette réglementation s'applique, avec les adaptations rendues nécessaires par les particularités statutaires, aux employeurs relevant des régimes d'auto-assurance.

Les paramètres techniques de ce régime font l'objet d'accords conclus entre les partenaires sociaux puis agréés par le ministre chargé de l'emploi. Jusqu'au 31 octobre 2019, s'appliquaient la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et les documents qui y sont annexés. A compter du 1^{er} novembre 2019, c'est le décret de carence modifié n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage ainsi que les textes subséquents, qui ont pris progressivement le relais de cette convention, en l'absence d'accords entre les partenaires sociaux.

Enfin, dans la mesure où Pôle emploi verse l'ARE pour les employeurs relevant d'une convention de gestion, Pôle emploi applique alors les mêmes modalités de paiement que celles prévues pour le régime d'assurance chômage.

2-3 - Des règles propres et spécifiques à chaque régime

Outre ce corpus partagé, les régimes de l'assurance chômage, d'une part, et de l'auto-assurance, d'autre part, appliquent des réglementations propres et spécifiques, en particulier en ce qui concerne les cas d'ouverture du droit à l'allocation.

En effet, depuis l'intervention de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, de la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) et du décret du 16 juin 2020, les cas d'ouverture du droit à l'allocation chômage sont prévus dans les dispositions spéciales afférentes à chaque régime de chômage.

2-3-1 - Pour le régime d'assurance chômage



Les règles du régime d'assurance chômage sont définies à plusieurs niveaux :

- les conditions d'ouverture du droit à l'allocation chômage sont prévues aux articles L. 5422-1 et L. 5422-1-1 du code du travail ;
- le principe d'une durée d'indemnisation, tenant compte de l'âge et des conditions d'activité professionnelle antérieure des intéressés ainsi que, le cas échéant, du suivi d'une formation est fixé à l'article L. 5422-2 du même code ;
- le principe de la reprise des droits non épuisés est fixé à l'article L. 5422-2-1 du code du travail ;
- les modalités de calcul de l'allocation sont déterminées à l'article L. 5422-3 de ce code ;
- les modalités de paiement de l'allocation sont quant à elles définies aux articles L. 5422-4 à L. 5422-8 du même code.

Le financement du régime est assuré par un ensemble de contributions et d'affectations d'impositions de toutes natures versées à l'Unédic, gestionnaire du régime d'assurance chômage (articles L. 5422-9 à L. 5422-12 du code du travail).

Les mesures d'application de ces dispositions font l'objet d'accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, agréés par le ministre chargé de l'emploi. En l'absence d'accord ou d'agrément, ces mesures sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Ces mesures font l'objet d'une circulaire publiée par l'Unédic explicitant l'ensemble de la réglementation d'assurance chômage⁴. Quel que soit le régime chômage adopté, les employeurs sont invités à consulter cette circulaire pour l'application et la compréhension de toutes les règles qui sont reprises de la réglementation d'assurance chômage.

2-3-2 - Pour les régimes de l'auto-assurance



L'article L. 5424-1 du code du travail a été complété en 2019 afin de prévoir les cas d'ouverture du droit à l'allocation chômage des régimes d'auto-assurance.

Toutefois, ces dispositions générales ne font pas opposition à l'application de règles spéciales, prévues par nombre de dispositions législatives et réglementaires d'ordre statutaire traitant de cas d'ouverture de l'allocation spécifiques aux personnels de la fonction publique. Parmi celles-ci se trouvent le IV de l'article 72 de la LTFP pour les personnels qu'il concerne ou encore l'article L. 4123-7 du code de la défense pour les personnels militaires.

⁴ Actuellement, il s'agit de la circulaire n° 2019-12 du 1^{er} novembre 2019 ainsi que des circulaires qui sont venues la compléter. Il est recommandé de se référer à cette documentation pour tout questionnement éventuel sur la réglementation d'assurance chômage ainsi que toutes les fois où le présent guide se réfère à la documentation de l'Unédic.

Outre ces dispositions législatives, les régimes de l'auto-assurance sont caractérisés par l'existence d'un corpus juridique étoffé par la jurisprudence administrative.

Deux circulaires interministérielles des 21 février 2011 et 3 janvier 2012, ont également procédé à la synthèse des règles applicables, bien qu'elles soient devenues obsolètes depuis leur publication.

Jusqu'en 2019, seul le régime de l'indemnisation du chômage des militaires privés d'emploi avait été précisé par la voie réglementaire, sous la forme des articles R. 4123-30 à R. 4123-37 du code de la défense.

Sur le même modèle, les agents de la fonction publique concernés par le IV de l'article 72 de la LTFP sont dorénavant couverts par le décret du 16 juin 2020, qui mentionne l'ensemble des règles de chômage spécifiques à ces agents publics, rendues nécessaires par les règles statutaires qui leur sont applicables, et précise leur articulation avec la réglementation de l'assurance chômage.

2-4 - L'articulation entre les règles du régime d'assurance chômage de droit commun et les régimes particuliers d'assurance chômage

Le décret du 16 juin 2020 crée une règle d'articulation entre les règles spécifiques qu'il prévoit et la réglementation d'assurance chômage : les premières s'appliquent par priorité aux secondes et ces dernières s'appliquent sous réserve qu'elles ne soient pas contraires aux premières.

» BON À SAVOIR

Concrètement, en l'absence de dispositions spécifiques dans ce décret, les règles applicables sont celles de la réglementation de l'assurance chômage, sous réserve qu'elles trouvent à s'appliquer directement aux agents. Ainsi, tous les sujets qui ne figurent pas dans le décret sont traités par la réglementation d'assurance chômage. Il convient alors de se référer à la documentation produite par le régime de l'assurance chômage.

3 - La coordination communautaire : règlement (CE) n° 883/2004 modifié et son règlement d'application n° 987/2009 en vigueur depuis le 1^{er} mai 2010

3-1 - Maintien des droits ouverts en France au sein d'un État membre de l'espace économique européen (EEE)

Lorsqu'il quitte le territoire national pour chercher un emploi dans un autre Etat membre de l'Union européenne (UE), un Etat membre de l'EEE non membre de l'UE, au Royaume-Uni ou en Suisse, l'allocataire peut bénéficier du maintien du versement de son allocation de chômage, pendant une durée de trois mois, à compter de la date à laquelle l'intéressé a cessé d'être à la disposition des services de Pôle emploi, « sans que la durée totale pour laquelle des prestations sont servies puisse excéder la durée totale des droits auxquels l'intéressé peut prétendre en application de la législation de l'Etat compétent ».

Les prestations sont versées directement au demandeur d'emploi par l'institution de l'Etat de provenance. Il appartient donc à Pôle emploi (ou le cas échéant à l'employeur public) de prendre en charge le versement de l'allocation ainsi exportée. Ces dispositions sont prévues à l'article 64 du règlement (CE) n° 883/2004.

En revanche, les dispositions visées à l'article 69 du règlement (CEE) n° 1408/71 prévoient que les prestations auxquelles peut prétendre l'allocataire dans le cadre du maintien des droits sont versées par l'institution de l'Etat de destination sur la base des indications portées sur le formulaire E303, au nom et pour le compte de l'Etat compétent. Ces dispositions demeurent applicables en cas de recherche d'emploi dans un Etat membre de l'EEE non membre de l'Union européenne (Norvège, Islande et Liechtenstein) ou en Suisse. Le Royaume-Uni continue d'appliquer les règlements de coordination des systèmes de sécurité sociale jusqu'au 31 décembre 2020. L'accord de commerce et de coopération conclu entre l'Union européenne et le Royaume-Uni prévoit un protocole de coordination de sécurité sociale applicable à compter du 1^{er} janvier 2021. Il est donc conseillé de s'y reporter ainsi qu'à la documentation y afférente pour les cas se présentant à compter de cette date.

A chaque règlement applicable est associé le formulaire correspondant pour exporter les allocations chômage : E 303 pour le règlement (CEE) n° 1408/71, U2 pour le règlement (CE) n° 883/2004.

3-2 - Validation de périodes travaillées au sein de l'espace économique européen au titre de l'assurance chômage

En principe, l'agent qui perd un emploi doit demander une allocation de chômage dans le pays où il a travaillé en dernier lieu.

Les périodes de travail effectuées dans un Etat membre de l'EEE (dans l'UE ou hors UE), au Royaume-Uni ou en Suisse peuvent être retenues comme périodes d'affiliation dès lors que la dernière activité professionnelle exercée relève du champ d'application territorial du régime d'assurance chômage ou de l'auto-assurance ou, par exception, lorsque la dernière activité exercée dans l'un des Etats précités a été accomplie en qualité de travailleur frontalier. Selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, ce principe de « totalisation » ne doit toutefois pas être mis en œuvre lorsque cela aurait pour effet de priver l'allocataire d'un droit acquis en application des seules dispositions de la réglementation d'assurance chômage française. Par exemple, la démission du dernier emploi occupé dans un Etat membre de l'EEE (dans l'UE ou hors UE), au Royaume-Uni ou en Suisse suivie d'une période de travail de moins de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées lors du retour en France, ne peut avoir pour effet de priver l'intéressé du bénéfice, le cas échéant, d'une reprise de droits si l'intéressé justifie d'un reliquat de droits non déchu(s) précédemment en France.

Les règles habituelles de l'indemnisation du chômage s'appliquent, notamment celles relatives aux conditions d'ouverture de droits.

Depuis le 1^{er} mai 2010, le salaire de référence est déterminé exclusivement sur la base des rémunérations perçues en France postérieurement aux activités exercées dans un Etat membre de l'EEE ou en Suisse (sauf dans le cas des travailleurs frontaliers). Il appartient désormais à Pôle emploi ou à l'employeur public de calculer les prestations d'assurance chômage en tenant compte exclusivement du salaire ou des revenus professionnels perçus par l'intéressé pour la ou les dernière(s) activité(s) salariée(s) exercée(s) en France.

Pour plus de renseignements sur cette législation, il est conseillé de se reporter à la documentation produite par Pôle emploi (rubrique relative à l'allocation chômage à l'étranger).

3-3 - Coordination

Les périodes d'activité exercée dans un autre Etat membre de l'Union européenne ne sont pas prises en considération dans l'application des règles de coordination énoncées aux articles R. 5424-2 à R. 5424-6 du code du travail.

Cependant, les règles de totalisation (réglementation européenne) s'appliquent, quand bien même les règles de coordination entre secteur public et privé (réglementation française) ne s'appliquent pas. Ainsi, par exemple, une activité dans le secteur public hors de France ne sera pas prise en compte comme période entrant dans le champ du secteur public au sens des règles de coordination, quand bien même elle pourra ouvrir droit à l'indemnisation.

4 - Le recours juridictionnel

Les décisions prises par l'employeur public dans le cadre de l'indemnisation du chômage en auto-assurance d'un agent public relèvent de la juridiction administrative. En particulier, relèvent de la compétence de la juridiction administrative les litiges relatifs à l'ouverture du droit à l'allocation d'assurance chômage, notamment à l'allocation de

⁵ Tribunal des conflits, 8 juin 2020, n° 4187.

retour à l'emploi, à son versement ou à sa récupération en cas d'indu, quand ils opposent un agent public, privé de son emploi, soit à l'Etat, soit à Pôle emploi dans les cas où l'Etat a confié à cet organisme la gestion de cette allocation⁵. Par extension, ce principe trouve à s'appliquer dans les cas où un agent public engage un contentieux contre un employeur de la fonction publique autre que l'Etat.

Ces décisions doivent mentionner les voies et délais de recours administratif. En effet, en application de l'article R. 421-5 du code de justice administrative, « *les délais de recours contre une décision administrative ne sont opposables qu'à la condition d'avoir été mentionnés, ainsi que les voies de recours, dans la notification de la décision* ». Il en va de même pour les décisions de Pôle emploi intervenant dans ce champ.

Le juge judiciaire est compétent dans les autres cas, c'est-à-dire :

- lorsque le contentieux oppose un agent public à l'Unédic⁶ ;
- lorsque le contentieux oppose un salarié en contrat « emploi-solidarité », soit à un employeur public en auto-assurance, soit à l'Unédic⁷.

⁶ CE, 16 février 2011, n° 341748.

⁷ Tribunal des conflits, 15 décembre 2008, n° 3685.



FICHE N° 2

CHAMP D'APPLICATION DU DÉCRET N° 2020-741 DU 16 JUIN 2020 RELATIF AU RÉGIME PARTICULIER D'ASSURANCE CHÔMAGE APPLICABLE À CERTAINS AGENTS PUBLICS ET SALARIÉS DU SECTEUR PUBLIC

1 - Le champ d'application personnel

Le décret du 16 juin 2020 s'applique aux agents civils mentionnés au premier alinéa du IV de l'article 72 de la LTFP précitée, soit les agents des trois versants de la fonction publique et de leurs établissements publics administratifs.

Sont ainsi concernés, de manière non exhaustive :

- les fonctionnaires titulaires et stagiaires des trois versants de la fonction publique,
- les agents fonctionnaires et non fonctionnaires d'Orange et les personnels de La Poste,
- les personnels des groupements d'intérêt public,
- les agents contractuels de droit public relevant de ces versants,
- les magistrats,
- les ouvriers de l'Etat,
- les maîtres et documentalistes de l'enseignement privé,
- les praticiens hospitaliers ainsi que les internes et associés⁸,
- les vacataires,
- les personnels statutaires des chambres de métier et de l'artisanat et des chambres d'agriculture.

Comme expliqué précédemment, les personnels sous statut militaire sont expressément en dehors du champ du IV de l'article 72 de la LTFP, dans la mesure où la réglementation chômage de ces personnels est d'ores et déjà définie dans le code de la défense.

⁸ 2° de l'article L. 6153-1 du code de la santé publique.

Le présent guide s'adresse donc en priorité aux employeurs d'agents relevant de ce champ. En effet, le décret du 16 juin 2020 n'a pas pour objectif de s'appliquer aux personnels n'entrant pas dans le champ de la fonction publique, vue au sens large.

Ainsi, ne sont pas concernés par ce décret les salariés non statutaires des chambres de métiers et de l'artisanat et des chambres d'agriculture, les personnels des chambres de commerce et d'industrie, les salariés des entreprises publiques ou des sociétés publiques locales ou encore les salariés des entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières soumis au statut national du personnel de ces industries.

Pour les personnels fonctionnaires employés dans les entreprises publiques et sociétés publiques locales, leur qualité de fonctionnaire dans leur administration d'origine suffit à ce qu'ils soient intégrés dans le champ du décret et donc à ce qu'ils bénéficient de la réglementation particulière prévue par ce texte.

La définition d'un champ d'application personnel implique que la réglementation spécifique applicable à ces agents leur soit appliquée dans tous les cas de figure. Ce décret s'impose donc tant aux employeurs en auto-assurance qu'à ceux qui adhèrent au régime d'assurance chômage en vertu de l'article L. 5424-2 du code du travail, dès lors que ce régime est amené à indemniser des agents publics relevant de ce décret. Il s'applique également à tous les agents publics français, qu'ils exercent en France métropolitaine, en outre-mer⁹ ou à l'étranger. Il s'agit ainsi d'assurer la pleine équité et identité de traitement entre les personnels considérés, sans qu'importe le régime dont ils relèvent, d'éviter les doublons de norme et empêcher les risques d'oubli.

2 - Le champ d'application territorial

Ce décret concerne tous les agents publics civils relevant des employeurs de la fonction publique¹⁰, qu'ils travaillent en France métropolitaine, en outre-mer ou à l'étranger.

3 - Le champ d'application matériel

L'article 1^{er} du décret du 16 juin 2020 a pour objet de préciser l'articulation entre les règles spécifiques du régime particulier d'auto-assurance chômage dont relèvent les personnels mentionnés précédemment et les règles du régime d'assurance chômage auxquelles il est renvoyé très largement dans un souci d'équité inter-régimes et d'économie de la norme.

Comme indiqué dans la fiche n° 1, ce décret a pour objet de rassembler au sein d'un même texte, à des fins d'accessibilité et de clarification du droit, les règles spécifiques applicables aux personnels compris dans son champ. Il n'a pas vocation, en revanche, à

⁹ Avec l'application des règles particulières à Mayotte pour les agents bénéficiant de l'ARE-Mayotte (ARE-M).

¹⁰ Ne sont pas concernés les agents de droit local.

réitérer les règles communes à l'ensemble des régimes d'assurance et d'auto-assurance chômage, ni à recopier les règles du régime d'assurance chômage. Les règles du régime d'assurance chômage s'appliquent par renvoi à ces personnels lorsque leur application ne nécessite pas d'adaptation.

Les adaptations portées par ce décret peuvent ne s'appliquer qu'à certains des personnels relevant de ce droit (généralement les personnels de droit public), les personnels de droit privé (qui relèvent du code du travail) étant le plus souvent pleinement couverts par les règles du règlement général.

Ainsi :

- les agents de droit public relevant d'un employeur en auto-assurance qui a la charge de l'ARE se verront appliquer en priorité les règles du décret et la réglementation d'assurance chômage, tant que celle-ci n'édicte pas une règle incompatible avec ce décret ou avec le cadre statutaire applicable à ces agents. Ainsi, pour ces agents, les articles 2 et 3 ainsi que les cas particuliers d'ouverture du droit à chômage prévus par des textes spéciaux se substituent à l'article 2 du règlement général d'assurance chômage. Par exemple : un fonctionnaire qui démissionne dans le cadre d'une restructuration et perçoit une indemnité de départ volontaire se verra accorder le droit à l'ARE s'il remplit toutes les conditions pour en bénéficier ;
- les agents de droit public relevant d'un employeur en auto-assurance ayant adhéré au régime d'assurance chômage sont gérés dans le cadre défini à l'article 1^{er}, c'est-à-dire que les règles du décret du 16 juin 2020 s'appliquent à eux dans les mêmes conditions que pour les agents relevant de l'auto-assurance. Par exemple : le fonctionnaire qui conclut une rupture conventionnelle en application de la LTFP ne pourra pas se voir refuser le bénéfice de l'ARE par Pôle emploi, au motif que la rupture conventionnelle qu'il a conclue n'entrerait pas dans le champ du règlement d'assurance chômage ;
- les personnels de droit privé relevant d'un employeur en auto-assurance qui a conservé la charge de l'ARE auront, comme les agents de droit public, un régime double. Ainsi, lorsqu'ils sont mentionnés expressément dans le décret, ils ont droit à l'allocation chômage dans les conditions prévues par ce texte. Dans tous les autres cas non prévus par le texte, la réglementation d'assurance chômage s'applique à eux, y compris l'article 2 du règlement général d'assurance chômage qui prévoit les cas d'ouverture à l'ARE propres aux salariés de droit privé (licenciement, fin de contrat, rupture conventionnelle). Ainsi, par exemple, les personnels de droit privé qui refusent de renouveler leur contrat pour un motif ne pouvant pas être considéré comme légitime n'auront pas de droit à l'ARE ;
- enfin, les personnels de droit privé relevant d'un employeur en auto-assurance ayant adhéré au régime d'assurance chômage se voient directement appliquer la réglementation d'assurance chômage par l'effet de l'article 1^{er}. L'agent qui conclut une rupture conventionnelle en application du code du travail bénéficiera de l'ARE, s'il en remplit les conditions, par application de la réglementation d'assurance chômage.





FICHE N° 3

L'OUVERTURE DU DROIT À L'INDEMNISATION CHÔMAGE

Les articles 2 et 3 du décret du 16 juin 2020 précisent les cas de privation involontaire d'emploi et assimilés ouvrant droit à l'allocation du régime particulier d'auto-assurance chômage dont relèvent les agents mentionnés dans la fiche n° 2.

Les listes ci-dessous ne sont pas exhaustives. Elles ont pour simple objectif d'expliquer le décret et d'illustrer les cas généraux d'ouverture qu'il mentionne. Ainsi, la notion de privation d'emploi doit faire l'objet d'une analyse concrète de la part de l'autorité en charge de l'apprécier, dans le cadre des dispositions en vigueur.

Dans l'attente de l'évolution de la norme NEODES dans le cadre de la DSN Fonction publique, les employeurs qui remplissent l'attestation employeur le font en respectant les équivalences présentées dans le tableau annexé à la fin de la présente fiche.

1 - Les cas de privations involontaires d'emploi (article 2)

1-1 - Radiations d'office des cadres ou des contrôles et licenciements

Le 1^{er} de l'article 2 vise les privations involontaires d'emploi qui prennent la forme d'une radiation d'office des cadres ou des contrôles (pour les fonctionnaires, les magistrats et les ouvriers de l'Etat) ou d'un licenciement (pour les personnels de droit public et ceux de droit privé).

Ces situations recouvrent des cas variés, parmi lesquels figurent notamment :

- le licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- le licenciement ou la radiation d'office des cadres ou des contrôles pour un motif disciplinaire (révocation, mise à la retraite d'office) ;
- le licenciement pour inaptitude physique¹¹ ;

¹¹ Pour rappel, un demandeur d'emploi doit être apte au travail pour bénéficier de l'allocation chômage. Le fait qu'un agent ait été licencié pour inaptitude physique n'emporte aucune conséquence automatique sur son aptitude au travail, au regard du droit à l'indemnisation du chômage. L'aptitude au travail est donc appréciée concrètement, comme expliqué dans la fiche n° 7.

- la radiation d'office des cadres ou des contrôles ouvrant droit à la retraite pour invalidité ;
- la radiation d'office des cadres ou des contrôles du fait de la perte de droits civiques ;
- le licenciement après refus de trois postes en disponibilité ;
- le licenciement prévu à l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure ;
- le licenciement des ouvriers de l'Etat de la défense nationale ;
- le licenciement pour tout motif des contractuels de droit public ;
- le licenciement après un congé des titres IV, V et VI du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- le refus du nouveau contrat proposé à un agent dont l'activité est transférée dans les conditions prévues à l'article 14 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ou à l'article L. 1224-3-1 du code du travail¹².

Dans la lignée de la jurisprudence constante sur le sujet, il est toutefois dérogé à cette règle dans deux cas précisés au 1° de l'article 2 :

- le licenciement pour abandon de poste dans la fonction publique ne constitue pas une privation involontaire d'emploi ouvrant droit à l'allocation chômage. Cette exclusion est d'ailleurs cohérente avec les règles du régime particulier d'auto-assurance chômage des militaires¹³ dans lequel la radiation des cadres par mesure disciplinaire pour motif de désertion n'ouvre pas droit à l'allocation chômage ;
- le cas dans lequel un fonctionnaire opte pour la perte de la qualité d'agent titulaire de la fonction publique territoriale, mentionné à l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale n'ouvre pas droit à l'allocation chômage.

1-2 - Le terme du contrat

Le 2° de l'article 2 vise la privation d'emploi résultant, pour les personnels contractuels de droit public et de droit privé, du terme de leur contrat lorsque celui-ci n'est pas renouvelé à l'initiative de l'employeur.

Aux termes du 3° de l'article 2, il en va de même lorsqu'il est mis fin au contrat durant ou au terme de la période d'essai à l'initiative de l'employeur¹⁴.

Par ailleurs, la fin de contrat de travail ouvre droit au chômage indépendamment de la nature du contrat ou de sa qualification. A titre d'exemple, la fin de contrats spécifiques,

¹² Circulaire du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique (NOR : BCF0926531C).

¹³ Article R. 4123-35 du code de la défense.

¹⁴ Comme dans les cas prévus à l'article 9 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, à l'article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale et à l'article 7 du décret du 6 février 1991.

tels que, par exemple, le contrat de projet, créé par l'article 17 de la LTFP et régi par le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique constitue un cas de perte involontaire d'emploi ouvrant droit au bénéfice de l'allocation chômage.

» BON À SAVOIR

Il convient enfin d'indiquer que ce cas couvre toute fin de la relation de travail, que cette dernière soit ou non matérialisée par un contrat en bonne et due forme. Si l'affectation d'un agent non titulaire dans la fonction publique prend fin, il aura droit à l'indemnisation chômage, quand bien même il n'a pas signé de contrat, dès lors qu'il remplit tous les critères faisant de lui un agent contractuel de fait.

1-3 - Le placement d'office en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré pour raison de santé

Le 4° de l'article 2 procède à la généralisation d'une solution jurisprudentielle : les agents publics placés d'office, pour raison de santé, en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré ne sont mis dans cette situation que s'ils ne peuvent être reclassés, ce qui implique donc une perte involontaire d'emploi.

Ce cas représente toutefois une possibilité de dernier recours, rappelant qu'il revient à l'employeur de respecter les règles en vigueur, notamment en ce qui concerne le reclassement des agents pour raison de santé.

1-4 - L'impossibilité de réintégration ou de réemploi

Le 5° de l'article 2 reprend la solution issue d'une jurisprudence constante depuis 1992¹⁵, aux termes de laquelle peuvent être regardés comme involontairement privés d'emploi les agents ayant sollicité leur réintégration à l'issue d'une période de mise en disponibilité et qui ont vu leur demande non satisfaite en raison de l'absence d'un poste vacant. Cette position est étendue à l'ensemble des périodes de suspension de la relation de travail à l'issue desquelles un agent a droit d'être réintégré ou réemployé et ne peut pas l'être faute pour l'employeur d'avoir pu lui proposer un poste vacant.

Sont ainsi exclus les cas de réintégration ou de réemploi de droit en surnombre, de maintien en surnombre ou de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi.

Ces règles sont applicables aux agents ayant sollicité leur réintégration ou leur réemploi dans les délais prescrits par les dispositions statutaires applicables¹⁶ ou de manière anticipée sans délai¹⁷.

¹⁵ CE, 10 juin 1992, n° 108610.

¹⁶ CE, 27 janvier 2017, n° 392860 ; CAA Bordeaux, 9 octobre 2007, n° 06BX00670.

¹⁷ CE, 14 octobre 2005, n° 248705 ; CAA Versailles, 10 décembre 2015, n° 14VE02710.

En revanche, les agents n'ayant pas présenté leur demande de réintégration dans le délai prescrit par les dispositions statutaires applicables peuvent bénéficier d'une allocation d'assurance chômage uniquement s'ils n'ont pas pu être réintégrés après que ce délai s'est écoulé à compter de la demande de réintégration¹⁸.

Sur ces points, il est toutefois rappelé qu'en principe l'autorité administrative compétente doit prendre dans un délai raisonnable les mesures nécessaires pour affecter un agent dans un emploi vacant de son grade¹⁹.

Un agent qui perd son emploi exercé durant une période de suspension de la relation de travail ne peut bénéficier de l'allocation chômage que s'il justifie ne pas avoir pu être réintégré ou réemployé par son employeur d'origine²⁰. En effet, dans ce cas particulier et contrairement aux cas de privation d'emploi sans possibilité de réintégration ou de réemploi, l'agent dans cette situation n'est réellement privé d'emploi que si son employeur d'origine ne peut pas lui proposer d'emploi vacant. Dans le cas contraire, il s'agit de la poursuite normale de la période de suspension de la relation de travail, laquelle ne constitue pas une privation involontaire d'emploi en elle-même. Le décret reprend ainsi le principe prévu par le règlement général d'assurance chômage aujourd'hui fixé à l'article 6§2 du règlement général d'assurance chômage.

Enfin, un agent mis en disponibilité d'office ou en congé non rémunéré faute de poste vacant est considéré comme ayant involontairement perdu son emploi et est présumé à la recherche d'un emploi, ce qui lui donne donc droit à l'ARE.

En revanche, il demeure nécessaire que l'agent s'inscrive comme demandeur d'emploi, quand bien même cet agent est présumé être à la recherche d'un emploi, au sens de l'article L. 5421-1 du code du travail²¹. Toutefois, pour ces agents, le projet personnalisé d'accès à l'emploi tel que prévu à l'article L. 5411-6-1 du code du travail sera allégé.

Pour de plus amples détails sur la notion de suspension de la relation de travail et ses implications, il convient de se reporter à la fiche n° 5.

2 - Les cas assimilés à des privations involontaires d'emploi (article 3)

L'article 3 précise les cas de privation d'emploi pouvant être assimilés à une privation involontaire d'emploi.

2-1 - La démission légitime

Le 1° de cet article 3 reprend l'état du droit actuel concernant l'ouverture du droit à l'allocation chômage pour les personnels démissionnant pour un motif légitime.

¹⁸ CE, 27 janvier 2017, n° 392860.

¹⁹ CE, 11 juillet 1975, n° 95293.

²⁰ Cette notion s'entend, du point de vue des règles de mobilité, en opposition à l'employeur d'accueil (auprès duquel l'agent effectue sa période de suspension de la relation de travail).

²¹ Contrairement à une partie de la solution issue de la décision CE, 28 juillet 2004, n° 243387.

L'article 2§2 du règlement général d'assurance chômage prévoit ainsi que les salariés qui démissionnent pour un motif légitime sont assimilés à des salariés involontairement privés d'emploi. Cet article liste les motifs pouvant être qualifiés de la sorte. Dans le régime mahorais, l'annexe XI au règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte régit ces situations.

Il est à noter que relève en particulier des cas de démission légitime la situation de l'agent qui démissionne volontairement d'une activité salariée représentant une affiliation de moins de 65/91 jours travaillés ou 455 heures travaillées.

» BON À SAVOIR

En se référant aux motifs légitimes au sens des mesures d'application du régime d'assurance chômage, le décret du 16 juin 2020 revient sur la situation antérieure qui laissait la liberté à l'autorité administrative d'apprécier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les motifs d'une démission permettaient d'assimiler celle-ci à une perte involontaire d'emploi²². Il est dorénavant nécessaire de se référer aux mêmes motifs que ceux de la réglementation d'assurance chômage, afin, d'une part, d'assurer l'équité entre agents publics et agents de droit privé, dans la mesure où leur statut n'a pas d'incidence sur cette appréciation et, d'autre part, d'éviter les différences de gestion entre employeurs publics.

2-2 - Le non-renouvellement du contrat par l'agent, pour motif légitime

Le 2° de l'article 3 du décret reprend l'état du droit actuel. Ce cas recouvre toutes les situations dans lesquelles le non-renouvellement du contrat par l'agent ne procède pas de sa volonté propre mais s'impose à lui comme une nécessité. Dans la mesure où l'agent n'a ainsi d'autre choix que de refuser le renouvellement du contrat, il est perçu comme ayant été involontairement privé d'emploi.

Cette règle est différente de celle pratiquée dans la réglementation de l'assurance chômage, aux termes de laquelle toutes les fins de contrat ouvrent droit à l'allocation chômage.

Dans la mesure où l'appréciation du caractère légitime du refus de renouvellement est à la main de l'autorité administrative compétente, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, il est précisé ce qu'il faut entendre par « motif légitime ».

²² CE, 25 septembre 1996, n° 135197.

Ainsi, devraient pouvoir être considérés comme légitimes les refus liés à :

2-2-1 - Des considérations d'ordre personnel



En ce sens, par exemple, peut être légitime un des motifs suivants :

- rapprochement familial ;
- raisons tenant à la santé²³ ou à la sécurité²⁴.

A contrario, par exemple, ne sont pas considérés comme légitimes :

- la conclusion d'un pacte civil de solidarité et un éloignement du lieu de travail, deux mois suivant la fin de contrat non renouvelé²⁵ ;
- le refus de renouvellement fondé sur l'incertitude relative à l'avenir professionnel²⁶ ;
- le choix de d'installer dans un autre département²⁷ ;
- la volonté de suivre une formation qualifiante²⁸ ;
- les difficultés personnelles vécues par un proche²⁹ ;
- le refus de renouvellement de contrat d'un agent souhaitant trouver un poste plus adapté à son profil, alors que le profil du poste du contrat initial est parfaitement clair et que l'employeur ne s'est pas engagé à faire évoluer le statut de ce poste³⁰ ;
- la perte de confiance en l'employeur³¹ ;

2-2-2 - Une modification substantielle du contrat sans justification de l'employeur :



Par exemple, sont considérées comme ayant un caractère substantiel :

- la réduction de la durée du contrat³² ;
- l'inadéquation de la qualification du poste³³ ou des conditions de sa rémunération.

A contrario, ne sont pas considérées ainsi les modifications de contrat suivantes :

- la modification des horaires de garde de l'agent sans incidence financière³⁴ ;
- la modification substantielle du contrat par l'employeur justifiée par les besoins du service³⁵.

²³ Par raisonnement *a contrario* : CAA de Nancy, 15 octobre 2015, n° 14NC01800.

²⁴ CAA de Marseille, 27 mars 2020, n° 18MA02177 ou CAA de Nancy, 17 juin 2004, n° 03NC00106.

²⁵ CAA de Bordeaux, 25 juin 2019, n° 17BX02702.

²⁶ Même arrêt.

²⁷ CAA de Bordeaux, 15 mai 2018, n° 16BX01942.

²⁸ CAA de Nancy, 5 juillet 2016, n° 15NC00553 ; CAA de Versailles, 23 février 2017, n° 15VE02872.

²⁹ CAA de Bordeaux, 31 décembre 2018, n° 16BX03859.

³⁰ CAA de Bordeaux, 26 octobre 2017, n° 15BX03702.

³¹ CAA de Bordeaux, 7 février 2008, n° 05BX02045.

³² CE, 13 janvier 2003, n° 229251.

³³ *A contrario* : CAA de Lyon, 13 juillet 2012, n° 11LY01938.

³⁴ CAA de Bordeaux, 7 février 2008, n° 05BX02045.

³⁵ CE, 8 novembre 2019, n° 408514.

Tous ces motifs, dont la liste n'est pas exhaustive, font néanmoins l'objet d'une appréciation concrète par le juge, adaptée aux circonstances particulières de chaque relation de travail.

Il est rappelé qu'il revient à l'employeur de proposer clairement un renouvellement de contrat, quand il l'estime nécessaire. Ainsi, l'employeur ne peut pas arguer d'un refus de l'agent s'il n'a pas expressément proposé un renouvellement du contrat prétendument refusé³⁶. Cette position a néanmoins été nuancée récemment par le Conseil d'Etat, qui a considéré qu'il est possible de considérer que « *l'agent contractuel qui fait connaître à son employeur, avant que ce dernier lui ait notifié son intention de renouveler ou non le contrat, qu'il refuse un tel renouvellement, sans que ce refus soit fondé sur un motif légitime, ne saurait, alors même qu'aucune proposition de renouvellement de son contrat ne lui aurait ensuite été faite, être regardé comme involontairement privé d'emploi à l'issue de son contrat de travail à durée déterminée* »³⁷.

En revanche, le fait que l'employeur ne respecte pas les délais qui lui sont impartis pour proposer le renouvellement d'un contrat n'a pas d'incidence sur le bénéfice de l'allocation chômage, hormis si le retard éventuel a eu un rôle déterminant sur le refus de l'agent³⁸.

3 - Les autres cas prévus par des dispositions législatives et réglementaires spéciales

3-1 - La rupture conventionnelle

Le 2° du IV de l'article 72 de la LTFP ouvre le droit à l'allocation chômage, d'une part, aux fonctionnaires dont la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle conclue en application du I de cet article 72 et, d'autre part, aux agents publics en contrat à durée indéterminée et aux ouvriers de l'Etat qui concluent une rupture conventionnelle en application des dispositions réglementaires prévues au III de ce même article.

En outre, concernant la Caisse des dépôts et consignations, le quatrième alinéa de l'article 73 de la même loi ouvre ce droit en cas de rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif pour rupture conventionnelle collective. Cet article 73 rend applicables aux personnels de la Caisse des dépôts et consignations régis par le statut général de la fonction publique de l'Etat et agents contractuels de droit public employés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux salariés de la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines transférés à la Caisse des dépôts et consignations à compter du 1^{er} mai 2005, les dispositions des articles L. 1237-19 à L. 1237-19-14 du code du travail relatives à ce cas particulier de rupture.

Dans ces deux cas, le droit à l'ARE est ouvert dans les conditions de droit commun.

Dans l'attestation employeur, les employeurs sont invités à indiquer le motif « rupture conventionnelle ».

³⁶ Voir en ce sens, par exemple : CAA De Bordeaux, 2 novembre 2016, n° 15BX00018.

³⁷ CE, 28 décembre 2017, n° 407009.

³⁸ CAA de Nantes, 17 octobre 2014, n° 13NT02222.

3-2 - La démission avec indemnité de départ volontaire dans le cadre d'une restructuration

Le droit à l'ARE est ouvert aux agents privés d'emploi en conséquence d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu à l'attribution d'une indemnité de départ volontaire (IDV), en vertu du 3° du IV de l'article 72 de la LTFP.

Ce droit concerne notamment les IDV versées :

- aux fonctionnaires de l'Etat en application de l'article 62 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- aux ouvriers de l'Etat du ministère de la défense en application du I de l'article 150 de la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009 ;
- en application de dispositions réglementaires et notamment l'article 1^{er} du décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire, le décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale et le décret n° 98-1220 du 29 décembre 1998 instituant une indemnité de départ volontaire au profit de fonctionnaires, agents stagiaires et agents contractuels en fonctions dans un établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986.

Dans l'attestation employeur, les employeurs sont invités à indiquer le motif « licenciement pour autre motif ».

3-3 - Les divers dispositifs *ad hoc*

A titre indicatif, les cas d'indemnisation relevant de cette catégorie concernent les personnels suivants :

- fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi licenciés³⁹ ;
- personnels de direction et directeurs des soins des établissements hospitaliers involontairement privés d'emploi au cours de leur recherche d'affectation⁴⁰ ;
- fonctionnaire appartenant au corps de directeur des soins de la fonction publique hospitalière placé en disponibilité d'office au cours d'une période de recherche d'affectation⁴¹ ;
- fonctionnaire appartenant aux grades et emplois des personnels de direction des établissements hospitaliers placé en disponibilité d'office au cours d'une période de recherche d'affectation⁴² ;

³⁹ V de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984.

⁴⁰ Septième alinéa de l'article 50-1 de la loi du 9 janvier 1986.

⁴¹ Article 24-7 du décret du 19 avril 2002.

⁴² Article 25-6 du décret n° 2005-921 du 2 août 2005 portant statut particulier des grades et emplois des personnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 (1° et 2°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

- fonctionnaire appartenant au corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière placés en disponibilité d'office au cours d'une période de recherche d'affectation⁴³ ;
- praticiens hospitaliers involontairement privés d'emploi au cours de leur recherche d'affectation⁴⁴ ;
- praticiens hospitaliers placés en disponibilité d'office en application de l'article L. 6152-5-2 du code de la santé publique⁴⁵ ;
- fonctionnaire territorial stagiaire qui perd involontairement son emploi⁴⁶ ;
- non renouvellement du contrat de travailleur handicapé⁴⁷ ;
- non renouvellement du contrat PACTE⁴⁸.

3-4 - La notion de « fin de contrat »

► BON À SAVOIR

Pour permettre une application pleine et entière des règles du règlement d'assurance chômage aux agents publics, il convient que les employeurs et Pôle emploi fassent une lecture adaptée de la notion de « fin de contrat », en assimilant à cette notion l'ensemble des privations d'emploi listées aux articles 2 et 3 du décret du 16 juin 2020, qu'elles prennent la forme d'une fin de contrat (pour les agents contractuels de droit public) ou la forme soit d'une radiation unilatérale des cadres ou des contrôles (situation dans laquelle il y a absence de contrat), soit d'une suspension de la relation de travail (situation dans laquelle n'intervient aucune fin de contrat puisque le lien n'est pas rompu).

A cet égard, constitue une période de suspension de la relation de travail toute période durant laquelle l'agent ne travaille plus pour son employeur et n'est plus rémunéré par celui-ci sans pour autant que soit rompu tout lien de travail entre eux. Correspondent notamment à cette définition toutes les périodes de détachement, de disponibilité ou encore de congé non rémunéré ou sans salaire (voir fiche n° 5).

⁴³ Article 30-2 du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière.

⁴⁴ Sixième alinéa de l'article L. 6152-5-2 du code de la santé publique.

⁴⁵ Articles R. 6152-50-7 ou R. 6152-236-7 du code de la santé publique.

⁴⁶ Article 17 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

⁴⁷ Articles 8 des décrets n° 95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, n° 96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et n° 97-185 du 25 février 1997 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique hospitalière pris pour l'application de l'article 27 de la loi du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

⁴⁸ Articles 19 ou 20 des décrets n° 2005-900 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 32-2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, n° 2005-902 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 22 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et n° 2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

3-5 - Cas particuliers prévus par la réglementation d'assurance chômage

Le règlement général de l'assurance chômage prévoit des cas particuliers de privation d'emploi pouvant aboutir à une ouverture de droit à l'ARE. Ils sont cités ici parce qu'ils s'appliquent aux agents relevant de l'auto-assurance. Pour de plus amples détails, il est toutefois conseillé de se reporter à la documentation produite par l'Unédic.

3-5-1 - La « neutralisation » de la démission



Le e) de l'article 4 du règlement général et du règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte dispose que pour ouvrir des droits à l'ARE, un agent ne doit pas avoir quitté volontairement (sauf démission avec IDV, pour les agents publics) son dernier emploi sauf si, depuis le départ volontaire, il peut être justifié d'une nouvelle période d'affiliation d'au moins 65 jours travaillés (91 jours à Mayotte) ou 455 heures travaillées s'achevant par une perte involontaire d'emploi. Cette nouvelle perte d'emploi permet de neutraliser la démission qui, elle, n'ouvrait pas droit à l'ARE.

Après neutralisation de la démission, il est fait application des règles de coordination, conformément à l'interprétation du Conseil d'Etat⁴⁹. Il en résulte qu'un employeur public en auto-assurance peut se trouver, le cas échéant, débiteur de l'ARE d'un de ses anciens agents démissionnaire, si celui-ci peut justifier d'une nouvelle période d'affiliation d'au moins 65/91 jours ou 455 heures travaillées s'achevant par une perte involontaire d'emploi.

3-5-2 - Le réexamen de la demande d'allocation au-delà de 121 jours de chômage non indemnisé



L'agent démissionnaire qui n'a pas retrouvé d'activité salariée au moins 121 jours après la fin de la relation de travail au titre de laquelle Pôle emploi a prononcé un refus d'admission peut solliciter le réexamen de sa situation. Cette demande se fait auprès du débiteur potentiel de l'ARE⁵⁰, déterminé en application des règles de coordination. L'intéressé doit apporter des éléments attestant ses recherches actives d'emploi, ainsi que ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre des actions de formation. Les motifs de la démission ne sont pas pris en compte. Dans l'affirmative, il est procédé à l'ouverture de droits au 122^{ème} jour de chômage.

⁴⁹ CE, 30 décembre 2002, n° 224462 ; CE, 12 juillet 2018, n° 414896.

⁵⁰ Le réexamen à 121 jours est prévu à l'article 46 bis §1^{er} du règlement d'assurance chômage. Cet examen est possible si l'intéressé :
- a quitté l'emploi au titre duquel les allocations lui ont été refusées depuis au moins 121 jours ;
- remplit les autres conditions requises pour l'ouverture d'un droit à l'ARE.

Dans le cas des demandeurs d'emploi relevant du régime d'assurance chômage, l'instance paritaire se prononce au regard des éléments apportés par le demandeur d'emploi qui atteste ses recherches actives d'emploi, ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre une action de formation. Pour les demandeurs d'emploi relevant de l'auto-assurance avec convention de gestion, l'examen est mené par le directeur d'agence de Pôle emploi. En cas de décision favorable, le point de départ de l'indemnisation est fixé au 122^{ème} jour suivant la fin de la relation de travail (ou l'épuisement du droit initial, dans le cas d'un rechargement). Ce délai est allongé le cas échéant des périodes indemnisées par la sécurité sociale d'au moins 21 jours consécutifs.

4 - Annexe : Tableau de concordance des motifs de privation d'emploi

Agents de droit public		Principaux cas de ruptures ouvrant droit à l'ARE			Principaux cas de ruptures n'ouvrant pas droit à l'ARE		
Statut	Ruptures secteur Public	Rupture PE CDI	Codes sur l'AE	Ruptures secteur Public	Rupture PE CDI	Codes sur l'AE	
Agents titulaires et non titulaires (contractuels en CDI et ouvriers de l'Etat)	Licenciement : • Pour insuffisance professionnelle • Pour inaptitude physique • Disciplinaire (révocation/ congédiement) • Pour perte d'une condition de nomination • Après une période de suspension de la relation de travail en cas de refus de réintégration ou de réemploi par l'administration	Licenciement pour autre motif	20	Radiation des cadres/licenciement pour abandon de poste	Démission	59	
	Impossibilité de réintégration de droit par l'administration au terme d'une période de suspension de la relation de travail (disponibilité par exemple) ou avant son terme normal, faute de poste vacant						
	Démission légitime	Démission (PE qualifie le caractère légitime au regard du décret chômage n° 2020-741 du 16 juin 2020)	59	Démission non légitime*			
	Démission avec versement d'une indemnité de départ volontaire pour restructuration	Licenciement pour autre motif	20	Démission avec versement d'une indemnité de départ volontaire hors restructuration*			
	Rupture conventionnelle	Rupture conventionnelle	88				
	Placement d'office en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré pour raisons de santé	Licenciement pour autre motif					
Agents titulaires	Radiation d'office des cadres	Licenciement pour autre motif	20				
	Mise à la retraite d'office pour invalidité	Mise à la retraite par l'employeur	38	Mise à la retraite	Départ à la retraite à l'initiative du salarié	39	
Ouvriers de l'Etat	Radiation d'office des contrôles	Licenciement pour autre motif	20				
	Mise à la retraite d'office pour invalidité	Mise à la retraite par l'employeur		Mise à la retraite	Départ à la retraite à l'initiative du salarié	39	
Statut	Ruptures secteur Public	Rupture PE CDD	Codes sur l'AE	Ruptures secteur Public	Rupture PE CDD	Codes sur l'AE	
Agents non titulaires (contractuels en CDD/apprentis)	Fin de contrat (contrats de toutes durées)	Fin de contrat	31	Licenciement pour abandon de poste	Rupture anticipée d'un CDD ou d'un contrat d'apprentissage à l'initiative du salarié	37	
	Refus légitime de renouvellement de CDD pour un motif lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur			Refus non légitime de renouvellement de contrat			
	Licenciement (rupture anticipée par l'employeur d'un CDD)			Démissions non légitimes*			
	Fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur (contrats de toutes durées)	Fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur	34	Fin de période d'essai à l'initiative de l'agent (contrats de toutes durées)	Fin de période d'essai à l'initiative du salarié	35	
	Rupture CDD pour faute grave	Rupture anticipée d'un CDD pour faute grave	95				
	Licenciement pour inaptitude physique	Rupture anticipée d'un CDD pour inaptitude constatée par le médecin du travail	50				
	Fin de contrat des apprentis	Fin de contrat d'apprentissage	81				
	Démissions légitimes	Fin de contrat					

* Il est rappelé que la démission dans ce cadre ne ferme pas toute possibilité d'ouvrir droit à l'ARE :

- le motif de démission peut ainsi être neutralisé lorsque le demandeur d'emploi a, depuis sa démission, exercé une activité salariée suffisamment longue s'achevant par une privation involontaire d'emploi ;

- lorsque la situation de chômage suite à la démission se prolonge au-delà de 121 jours, les droits à l'ARE du demandeur d'emploi peuvent être réexaminés.





FICHE N° 4

DURÉE D’AFFILIATION, DURÉE D’INDEMNISATION, DURÉE D’EMPLOI ET COORDINATION

Le droit à indemnisation du chômage dans la fonction publique se réfère à des notions propres à la réglementation d’assurance chômage.

Ainsi, l’article L. 5424-1 du code du travail renvoie-t-il à l’article L. 5422-2 du code du travail pour la détermination du droit à l’allocation. Cet article constitue l’assise juridique des notions de durées d’affiliation, durées d’indemnisation et durées d’emploi.

La présente fiche rappelle succinctement ce que recouvrent ces notions dans la réglementation d’assurance chômage et les adaptations nécessaires pour la fonction publique.

Pour la définition générale de ces concepts, il est toutefois fortement recommandé de se reporter à la documentation officielle publiée par l’Unédic ou par Pôle emploi notamment pour s’adapter aux différents changements de réglementation.

1 - La durée d’affiliation

L’ARE est accordée aux demandeurs d’emploi qui justifient d’une durée d’activité suffisante au cours de la « période de référence affiliation ».

La durée d’affiliation est fixée à l’article 3 du règlement général d’assurance chômage et à l’article 3 du règlement d’assurance chômage applicable à Mayotte. Il est conseillé de se reporter à la réglementation applicable, car ces paramètres sont susceptibles d’être modifiés fréquemment en fonction des négociations de l’assurance chômage. Les sites Internet de Pôle emploi (<https://www.pole-emploi.fr/accueil/>, à la rubrique relative aux allocations chômage) et de l’Unédic (<https://www.unedic.org/>, à la rubrique « réglementation ») comportent toutes les informations relatives à ces règles du régime d’assurance chômage.

Les périodes d’emploi qui ne sont ni rémunérées ni indemnisées ne sont pas retenues au titre de la durée d’affiliation.

2 - La durée d'indemnisation

La durée d'indemnisation est la durée pendant laquelle sera versée l'allocation chômage. Actuellement, cette durée ne peut pas être inférieure à 182 jours calendaires⁵¹.

Ses modalités de calcul sont définies par l'article 9 du règlement général d'assurance chômage ou par l'article 11 du règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte. Il est conseillé de se reporter à la réglementation applicable, car ces paramètres sont susceptibles d'être modifiés fréquemment en fonction des négociations de l'assurance chômage. Les sites Internet de Pôle emploi (<https://www.pole-emploi.fr/accueil/>, à la rubrique relative aux allocations chômage) et de l'Unédic (<https://www.unedic.org/>, à la rubrique « réglementation ») comportent toutes les informations relatives à ces règles du régime d'assurance chômage.

3 - La durée d'emploi et les règles de coordination

Les articles R. 5424-2 à R. 5424-6 du code du travail fixent notamment les règles de détermination du débiteur de l'allocation de chômage, lorsque l'agent privé d'emploi a travaillé successivement pour plusieurs employeurs publics en auto-assurance et pour le compte d'employeurs privés et publics ayant adhéré au régime d'assurance chômage. Ces règles s'appliquent également lorsque l'intéressé a travaillé successivement, pendant la période de référence affiliation, pour le compte de plusieurs employeurs exclusivement en auto-assurance.

3-1 - Détermination du débiteur

En application de l'article R. 5424-2 susmentionné, lorsque la durée totale d'emploi accomplie pendant la période de référence affiliation pour le compte d'un ou plusieurs employeurs privés ou publics ayant adhéré au régime d'assurance chômage a été plus longue que l'ensemble des périodes d'emploi accomplies pour le compte d'un ou plusieurs employeurs en auto-assurance, la charge de l'indemnisation incombe au régime d'assurance chômage. Dans le cas contraire, cette charge incombe à l'employeur public en auto-assurance ou à celui des employeurs en auto-assurance qui a employé l'intéressé pendant la période la plus longue.

Selon le même principe, lorsque l'intéressé a travaillé successivement pour plusieurs employeurs en auto-assurance, la charge de l'indemnisation revient à celui des employeurs qui a employé l'intéressé pendant la période la plus longue.

⁵¹ Article R. 5422-1 du code du travail et, pour les demandeurs d'emploi mahorais, article R. 5524-4 de ce code. Pour les demandeurs d'emploi relevant de l'article 7-1 du décret n° 2020 425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail, cette durée est ramenée à 122 jours calendaires.

En cas d'égalité des durées de travail, la charge de l'indemnisation incombe :

- à celui des employeurs publics en auto-assurance qui a employé l'intéressé pendant la durée la plus longue, si le dernier contrat de travail en date ou engagement liait l'intéressé à un employeur en auto-assurance ;
- au régime d'assurance chômage si le dernier employeur relevait du secteur privé ou relevait du secteur public et avait adhéré au régime d'assurance chômage.

» BON À SAVOIR

En cas d'égalité de durée d'emploi, la charge financière incombera à l'employeur avec lequel l'agent a été lié par son dernier engagement en date.

La loi désigne, dans certains cas spéciaux, le débiteur de l'allocation et fixe ainsi la charge financière de l'ARE. Cette règle s'applique essentiellement dans le secteur hospitalier. Ainsi, en principe, le Centre national de gestion supporte la charge liée au versement de l'ARE aux personnels de direction, directeurs des établissements hospitaliers⁵², directeurs des soins⁵³ et praticiens hospitaliers⁵⁴ involontairement privés d'emploi au cours de leur recherche d'affectation.

3-2 - Modalités de calcul des durées d'emploi

Les durées de travail accomplies pour les différents employeurs sont déterminées en jours. Un correctif est appliqué lorsque la durée hebdomadaire de travail de l'intéressé est inférieure à la moitié de la durée de travail légale ou conventionnelle. En application de l'article R. 5424-4 du code du travail, le calcul de périodes d'emploi doit alors s'effectuer après application d'un coefficient égal au rapport entre la durée hebdomadaire de travail de l'intéressé et la durée légale de travail ou la durée de travail conventionnelle lorsque celle-ci est inférieure à la durée légale.

3-3 - Détermination de la durée d'emploi

L'ensemble des périodes de travail effectuées pendant la période de référence affiliation doit être pris en compte dans la détermination de la durée d'emploi (article R. 5424-5 du code du travail). Cela implique donc par exemple que les périodes de suspension de la relation de travail doivent être prises en compte également, si elles sont rémunérées ou indemnisées, au titre de la maladie par exemple (cf. fiche n° 5).

⁵² Septième alinéa de l'article 50-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

⁵³ Article 24-7 du décret n° 2002-550 du 19 avril 2002 portant statut particulier du corps de directeur des soins de la fonction publique hospitalière.

⁵⁴ Article L. 6152-5-2 du code de la santé publique.

4 - Reliquat, rechargement des droits et droit d'option

Par principe un droit ouvert est versé jusqu'à épuisement, peu importe les pertes d'emploi intervenues sous réserve du respect de la condition de privation d'emploi ouvrant droit à l'indemnisation.

En conséquence, en présence d'un reliquat de droit avec de la coordination public-privé, la réadmission avec comparaison des capitaux prévue par la convention d'assurance chômage de 2011 en cas de perte d'un nouvel emploi permettant de nouveaux droits ne s'applique plus depuis le 1^{er} octobre 2014 au profit du dispositif des droits rechargeables.

Cela implique qu'en présence d'un droit ouvert :

- l'examen est mené en vue d'une reprise des droits à l'ARE en priorité,
- il n'y a plus de comparaison effectuée entre le montant global du reliquat et le montant global des nouveaux droits pour déterminer la charge de l'indemnisation en cas de réadmission avec coordination public-privé.

La charge de l'indemnisation demeure donc celle qui est définie à l'ouverture du droit excepté dans le cadre de l'exercice du droit d'option et lorsque le demandeur d'emploi adhère au contrat de sécurisation professionnelle.

Ainsi, en vertu de l'article R. 5422-2 du code du travail (inapplicable à Mayotte⁵⁵), le demandeur d'emploi peut prolonger son droit à indemnisation à plusieurs titres.

Lorsque le demandeur d'emploi a exercé une activité salariée⁵⁶ alors qu'il n'avait pas encore épuisé les droits à allocation dont il bénéficiait auparavant, il a droit au versement du reste de ces droits jusqu'à leur épuisement s'il remplit les conditions pour bénéficier de l'ARE.

En outre, si le demandeur d'emploi justifie d'une durée d'affiliation d'au moins 910 heures ou 130 jours⁵⁷ au titre d'activités exercées antérieurement à la date d'épuisement des droits, il bénéficie, à cette date, de droits à l'allocation d'assurance dont la durée et le montant prennent en compte ces activités (principe des droits rechargeables). Dans ce cas, l'allocation est à la charge de l'employeur qui décide de la nouvelle admission, après application des règles de coordination.

Lorsque le demandeur d'emploi n'a pas épuisé les droits à l'allocation d'assurance qui lui ont été précédemment accordés et qu'il remplit les conditions pour ouvrir de nouveaux droits, il peut opter pour une durée et le montant d'indemnisation auquel il a droit en fonction de cette durée, prenant exclusivement en compte ces nouveaux droits. Cette option est conditionnée à ce que :

⁵⁵ Article R. 5524-3 du code du travail.

⁵⁶ Le terme « salariat » est entendu largement comme relation de subordination juridique donnant lieu à l'exécution de tâches en contrepartie du versement d'une rémunération.

⁵⁷ 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées pour les demandeurs d'emploi relevant de l'article 71 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail.

- le montant de l'allocation journalière du reliquat soit inférieur ou égal à 20 euros ;
- ou, le montant global du droit servi en l'absence de reliquat soit supérieur au montant de global du reliquat d'au moins 30 %⁵⁸.

Pour les agents indemnisés selon les règles en vigueur à Mayotte, c'est l'article 9 du règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte qui prévoit les règles de réadmission : il n'y a ni rechargement des droits, ni droit d'option. Le demandeur d'emploi à Mayotte peut ainsi bénéficier d'une nouvelle période d'indemnisation ou d'une reprise de ses droits, c'est-à-dire du versement d'un reliquat.

5 - La révision du droit en cas de perte d'une activité conservée

L'activité est considérée comme conservée dès lors qu'elle a été effectivement exercée concomitamment à l'activité perdue et qu'il existe dans la période de référence mentionnée à l'article 11 du règlement d'assurance chômage, un cumul des rémunérations issues de cette activité avec les rémunérations issues de l'une ou plusieurs des activités perdues (article 33 du même règlement).

Les demandes de révision du droit à indemnisation en cas de privation d'une ou plusieurs activités conservées ayant été exercées de façon concomitante en cours d'indemnisation ne sont pas soumises à l'application des règles de coordination. La demande de révision doit être effectuée auprès de l'organisme ou de l'employeur qui verse l'ARE. La révision du droit et le versement du droit révisé incombe alors à l'organisme ou l'employeur qui a la charge de l'indemnisation en cours.

⁵⁸ Ces règles ne sont pas applicables dans les cas couverts par l'annexe XI annexé au règlement général d'assurance chômage.





FICHE N° 5

FOCUS SUR LES AGENTS EN SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Les périodes de suspension de la relation de travail entre un agent public et son employeur (détachement, disponibilité, congés non rémunérés) ont des impacts sur le droit à indemnisation au titre du chômage de ces agents.

La suspension de la relation de travail est comprise très largement et s'entend de toute période durant laquelle l'agent ne travaille plus pour son employeur et n'est plus rémunéré par celui-ci sans pour autant que soit rompu tout lien de travail entre eux. Correspondent notamment à cette définition toutes les périodes de détachement, de disponibilité ou encore de congé non rémunéré ou sans salaire, quel que soit le statut de l'agent.

Les périodes d'abandon de poste ne constituent pas des périodes de suspension de la relation de travail, dès lors qu'elles induisent une rupture de la relation de travail, qui se concrétise par un licenciement⁵⁹. En tout état de cause, ces périodes n'entrent pas en compte dans la durée d'affiliation ou la durée d'emploi car elles ne sont ni rémunérées ni indemnisées.

1 - La non-réintégration ou le non-réemploi : un cas spécifique de privation involontaire d'emploi

1-1 L'absence d'emploi vacant empêchant la réintégration ou le réemploi de l'agent à l'issue d'une période de suspension de la relation de travail

Trois critères jurisprudentiels⁶⁰ ont été dégagés pour qualifier la privation involontaire d'emploi d'un agent en demande de réintégration ou de réemploi au sein de son administration d'origine :

⁵⁹ L'agent public qui abandonne son poste est considéré comme ayant renoncé aux garanties qu'il tient du statut. Il peut donc être radié des cadres sans observation d'une procédure disciplinaire.

⁶⁰ CE, 27 janvier 2017, n° 392860.

- la demande doit être adressée dans les conditions réglementaires prévues par le statut de l'agent concerné ;
- il n'existe pas d'emploi vacant au sein de l'administration d'origine ou l'administration d'origine ne propose pas à l'agent d'emplois vacants répondant aux exigences posées par les règles applicables en matière de réintégration (adéquation au grade par exemple)⁶¹ ;
- le maintien ou le placement en disponibilité du fait de l'absence d'emploi vacant ne doit pas résulter de la volonté de l'agent.

► BON À SAVOIR

Dans ce cas précis, l'agent n'a droit à l'ARE qu'au terme du délai de prévenance prévu par les textes. S'il refuse un poste qui lui est proposé, alors que ce dernier correspond aux exigences réglementaires, l'agent perd son droit à l'ARE. L'agent perd également le droit à l'ARE s'il est réintégré ou réemployé, puisqu'il n'est alors plus privé d'emploi.

Subséquentement, l'agent n'a pas droit à l'ARE s'il est réintégré, réemployé, maintenu en surnombre ou pris en charge au titre d'un dispositif particulier applicable aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi.

1-2 - La disponibilité ou le congé non rémunéré pour raisons de santé

L'agent public placé dans cette situation peut bénéficier de l'ARE s'il n'a pas encore bénéficié d'un reclassement. Logiquement, s'il est reclassé ou s'il reprend ses fonctions, il ne peut plus bénéficier de l'ARE. Ainsi, le droit à l'ARE n'est ouvert qu'en dernier recours afin de permettre aux agents de percevoir un revenu de remplacement du fait de cette privation involontaire d'emploi.

Les règles existant en cas d'occupation d'un emploi pendant une disponibilité ou un congé non rémunéré d'office (cf. supra) s'appliquent dans ce cas également.

Il est rappelé que pour bénéficier de l'ARE, il faut être physiquement apte à exercer un emploi. Ainsi, dans la majorité des cas, l'agent en disponibilité ou en congé ne peut pas bénéficier de l'ARE, puisqu'il n'est pas apte. Si l'agent est considéré comme apte, la durée de son indemnisation ne tiendra pas compte des périodes d'arrêt maladie dépassant les 15 jours ou des périodes d'accident du travail comprises dans la période d'affiliation de référence (ce qui est nécessairement le cas en disponibilité ou congé non rémunéré pour raison de santé).

Enfin, si cette période non rémunérée donne lieu au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale, elle ne peut pas ouvrir droit à l'ARE.

⁶¹ CE, 17 novembre 2008, n° 306670.

1-3 - Les autres périodes de suspension de la relation de travail

Il est important de noter que ce n'est pas la suspension de la relation de travail en tant que telle qui fait naître le droit à l'indemnisation chômage. Ainsi, un agent qui est privé d'un emploi exercé durant une période de suspension de la relation de travail n'a pas un droit automatique à l'ARE. Il doit en effet justifier de l'impossibilité rencontrée par son employeur d'origine⁶² pour le réintégrer ou le réemployer, selon les règles de son statut.

» BON À SAVOIR

Il appartient à l'employeur d'origine de l'agent de fournir le plus rapidement possible cette attestation de non-réintégration à l'agent qui en fait la demande, afin de ne pas faire opposition à ce que l'agent fasse valoir ses droits à l'ARE.

L'article L. 231-4 du code des relations entre le public et l'administration prévoit que le silence gardé par l'administration pendant deux mois vaut rejet en matière de relations entre l'administration et ses agents. A défaut de réponse expresse de l'administration dans un délai de deux mois, l'agent est donc considéré comme n'ayant pas pu être réintégré par décision implicite.

En revanche, si l'agent est réintégré ou réemployé, il n'est plus considéré comme étant privé d'emploi et n'a donc pas droit à l'ARE, quand bien même il a été privé de l'emploi exercé durant une période de suspension de la relation de travail. De même, si l'agent renouvelle sa demande de suspension de la relation de travail, il n'aura pas droit à l'ARE car il n'aura pas demandé sa réintégration.

Enfin, il ressort de ces éléments que ne peut pas constituer une privation d'emploi ouvrant droit à l'ARE la fin prématurée d'un détachement par l'employeur d'accueil. Dans ce cas, les règles statutaires⁶³ ont prévu que l'agent est rémunéré par l'organisme d'accueil jusqu'à ce qu'il soit réintégré par son employeur d'origine. Si c'est l'agent qui met fin à son détachement de manière prématurée, il cesse d'être rémunéré si son administration d'origine ne peut pas le réintégrer mais il a droit à l'ARE car son administration d'origine doit le mettre en disponibilité d'office dans l'attente de sa réintégration.

⁶² Cette notion s'entend, du point de vue des règles de mobilité, en opposition à l'employeur d'accueil (auprès duquel l'agent effectue sa période de suspension de la relation de travail).

⁶³ Deuxième alinéa de l'article 24 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ; dernier alinéa de l'article 67 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ; article 17-2 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition.

2 - L'impact d'une période de suspension, volontaire ou non, de la relation de travail sur la détermination des droits à chômage

2-1 - La détermination de la période d'affiliation de référence et de la durée d'affiliation

Quand bien même un agent a été en période de suspension de la relation de travail, la période d'affiliation de référence comprendra cette période de suspension.

En outre si cette période a été rémunérée ou indemnisée, elle sera comptabilisée dans la durée d'affiliation.

On entend par « rémunération » tout salaire versé en contrepartie de l'exécution de tâches définies, dans le cadre d'un lien de subordination juridique. La rémunération que se verse un microentrepreneur, par exemple, n'entre pas dans cette catégorie et la période de microentrepreneuriat n'est donc pas prise en compte pour la détermination du droit à l'ARE.

De même, l'indemnisation de la période doit correspondre à une période d'emploi. Les agents indemnisés au titre du chômage ne peuvent donc voir prise en compte la période afférente de privation d'emploi.

A titre d'exemple :

- sont considérées comme des périodes de suspension de la relation de travail indemnisées ou rémunérées : les congés de maladie, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption avec maintien de rémunération ou versement d'indemnités journalières de Sécurité sociale. De manière générale, tous les congés rémunérés ou indemnisés sont pris en compte ;
- ne sont pas considérées comme des périodes de suspension de la relation de travail indemnisées ou rémunérées : les périodes de disponibilité (uniquement auprès de l'employeur d'origine. En effet, si un agent travaille pendant sa disponibilité, il est en période de travail auprès de l'employeur avec lequel il a contracté), les congés non rémunérés, les périodes de chômage, l'abandon de poste, la suspension de fonctions, l'exclusion temporaire de fonctions,...

C'est le sens de l'article 4 du décret du 16 juin 2020, qui vient modifier l'article R. 5424-5 du code du travail.

2-2 - Les règles de coordination et la durée d'emploi

Lorsque l'agent travaille durant une telle période de suspension de la relation de travail, il y a lieu d'appliquer les règles de coordination des articles R. 5424-2 à R. 5424-5 du code du travail.

Si l'agent exerce une activité relevant du champ du régime de l'assurance chômage ou de celui du régime particulier de l'auto-assurance durant la période de suspension de la relation de travail, cette activité sera comptabilisée comme une durée d'emploi à la charge du régime dont relève l'employeur avec lequel il a une relation de travail.

En outre, les règles de coordination s'appliquent y compris dans le cas où l'agent est placé ou maintenu en disponibilité ou en congé non rémunéré en cas d'impossibilité pour son employeur d'origine, faute d'emploi vacant, de le réintégrer ou de le réemployer⁶⁴.

2-3 - Les règles de cumul

Aucun principe ne s'oppose à ce que les agents mis d'office en disponibilité ou en congé non rémunéré dans l'attente que leur administration d'origine leur propose un poste vacant occupent une activité durant cette période. Les règles de cumul entre ARE et rémunérations doivent alors s'appliquer.

Le tableau ci-après synthétise les éléments de cette fiche.

	Suspension de la relation de travail		
	VOLONTAIRE	INVOLONTAIRE	
			Pour défaut de poste vacant
Caractéristiques	Détachement, disponibilité, congé non rémunéré ou sans salaire.	L'agent dont la relation de travail avec l'employeur a été suspendue est placé ou maintenu en disponibilité d'office ou en congé non rémunéré du fait de l'impossibilité pour son employeur d'origine de le réintégrer ou de le réemployer, faute d'emploi vacant.	L'agent placé ou maintenu d'office en disponibilité ou congé pour raison de santé.
Cas d'ouverture du droit à chômage	Non	Oui	Oui
Droit à l'ARE pendant la suspension	Oui, mais pour avoir droit à l'ARE au titre d'un emploi perdu pendant une suspension de la relation de travail, l'agent doit justifier avoir demandé sa réintégration et ne pas avoir pu être réintégré par son administration d'origine.	Oui	Oui (si l'agent est apte)
Cessation du droit à l'ARE pendant la suspension	Oui : • si l'agent est réintégré ou réemployé par son administration d'origine ; • ou s'il ne demande pas sa réintégration ; • ou si l'agent renouvelle sa période de suspension à l'issue de son terme.	Oui : • si l'agent est réintégré ou réemployé par son administration d'origine ; • ou s'il occupe un emploi durant cette période.	Oui : • si l'agent est reclassé ou reprend ses fonctions ; • ou s'il occupe un emploi durant cette période.
Période de référence affiliation	Recherche de la durée d'affiliation sur la période de droit commun.		
Détermination de la durée d'affiliation et de la durée d'emploi	Les périodes non rémunérées et non indemnisées ne sont pas prises en compte pour la détermination des durées d'affiliation et d'emploi.		
Règles de cumul	Application des règles de cumul ARE-rémunération si l'agent occupe un emploi pendant la période de disponibilité ou de congé non rémunéré d'office.	Application des règles de cumul ARE-rémunération.	

⁶⁴ CE, 20 juin 2018, n° 408299.





FICHE N° 6

LA DÉTERMINATION DU MONTANT DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI (ARE)

En vertu de l'article L. 5422-3 du code du travail, l'ARE « est calculée soit en fonction de la rémunération antérieurement perçue dans la limite d'un plafond, soit en fonction de la rémunération ayant servi au calcul des contributions mentionnées au 1° de l'article L. 5422-9 et à l'article L. 5422-11. / Elle ne peut excéder le montant net de la rémunération antérieurement perçue. / Elle peut comporter un taux dégressif en fonction de l'âge des intéressés et de la durée de l'indemnisation ».

Les modalités de calcul de l'ARE sont précisées par la réglementation d'assurance chômage, applicable aux agents relevant de l'autoassurance, avec quelques adaptations propres aux règles statutaires de ces agents. Il est conseillé de se reporter à la réglementation applicable, car ces paramètres sont susceptibles d'être modifiés fréquemment en fonction des négociations de l'assurance chômage. Les sites Internet de Pôle emploi (<https://www.pole-emploi.fr/accueil/>, à la rubrique relative aux allocations chômage) et de l'Unédic (<https://www.unedic.org/>, à la rubrique « réglementation ») comportent toutes les informations relatives à ces règles du régime d'assurance chômage.

1 - La période de référence

1-1 - Dans la réglementation générale d'assurance chômage

La période de référence pour le calcul du salaire de référence est prévue à l'article 11 du règlement général.

1-2 - Dans la réglementation d'assurance chômage applicable à Mayotte

La période de référence pour le calcul du salaire de référence est prévue à l'article 13 du règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte.

2 - Le salaire de référence

» BON À SAVOIR

La réglementation d'assurance chômage peut comporter des dispositions spécifiques sur la notion de rémunération. Toutefois, demeure le principe que le salaire de référence prend en compte, les rémunérations :

- afférentes à la période de référence pour le calcul du salaire de référence, quand bien même ces rémunérations peuvent être perçues en-dehors de cette période ;
- trouvant leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat ou de la relation de travail ;
- correspondant à la rémunération habituelle de l'agent déclarée par l'employeur.

En principe sont donc exclues :

- les sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la rupture du contrat ou de la relation de travail (indemnités de licenciement, de départ, indemnités compensatrices de congés non pris, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, etc.) ;
- les rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà des limites prévues à l'article L. 3121-21 du code du travail ;
- les rémunérations correspondant aux périodes de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- les majorations de rémunérations ne résultant pas, dans leur principe et leur montant, de dispositions législatives ou réglementaires ou ne relevant pas d'une convention ou d'un accord collectifs, 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 contrat de travail à temps plein ou de tout autre accroissement du temps de travail, d'un changement d'employeur, d'une promotion ou de l'attribution de nouvelles responsabilités effectivement exercées.

En outre, certaines rémunérations réduites afférentes à des périodes d'activité expressément listées peuvent ne pas être prises en compte, soit d'office soit sur demande du demandeur d'emploi (en fonction de la réglementation d'assurance chômage applicable). Ces périodes d'activité réduite sont listées par les mesures d'application de la réglementation d'assurance chômage et portent essentiellement sur les périodes d'activité à temps partiel pour enfants, pour maladie, au titre de l'activité partielle ou pour réorientation professionnelle.

De manière générale, cette liste doit être lue comme s'appliquant aux agents relevant de l'auto-assurance dès lors que leur statut prévoit l'attribution de périodes de temps partiel ou de suspension de la relation de travail dont l'objet est équivalent aux périodes listées par la réglementation d'assurance chômage. L'article 8 du décret du 16 juin 2020 prévoit par ailleurs expressément cette équivalence dans les cas de temps partiel thérapeutique, de temps partiel pour proche aidant et de temps partiel pour enfants.

Comme toutes les règles qui sont définies par la réglementation d'assurance chômage, il est conseillé de se reporter au site Internet de Pôle emploi (<https://www.pole-emploi.fr/accueil/>), à la rubrique relative aux allocations chômage) ainsi qu'à la documentation générale produite par l'Unédic (<https://www.unedic.org/>, à la rubrique « réglementation ») à l'occasion de la publication de chaque convention d'assurance chômage.

» BON À SAVOIR

Dans la mesure où les employeurs publics en auto-assurance ne versent pas de contributions au régime d'assurance, c'est la rémunération antérieure qui doit servir d'assiette de calcul à l'allocation chômage. Par analogie avec les demandeurs d'emploi relevant du régime d'assurance chômage, il s'agit de tenir compte de tous les éléments de rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et d'appliquer le même plafond que dans la réglementation générale, conformément à l'objectif poursuivi par l'article 7 du décret du 16 juin 2020.

Au regard des éléments précédents, les employeurs sont donc invités à tenir compte de tous les éléments rémunérateurs à finalité rétributive, versés à leurs agents. Pour les fonctionnaires, il s'agit en particulier :

- du traitement de base ;
- de l'indemnité de résidence ;
- du supplément familial de traitement ;
- des primes, indemnités et gratifications ;
- des avantages en nature.

Les sommes ayant le caractère de remboursement de frais ne sont pas prises en compte, de même que les sommes compensant l'exposition de frais par l'agent au cours de l'exercice de ses fonctions, ne pouvant s'apparenter à un élément de rémunération.

Sont également exclues du salaire de référence les indemnités exceptionnelles visant seulement à compenser une mobilité géographique ou fonctionnelle suite à restructuration de service (par exemple : première part de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat, prime de restructuration de service).

A l'inverse, la majoration de rémunération outre-mer et les indemnités géographiques versées à raison de l'exercice par l'agent qui les perçoit de missions dans le cadre de sujétions territoriales ou techniques particulières doivent être incluses dans le salaire de référence, comme c'est d'ailleurs le cas de telles primes dans le secteur privé. Etant entendu que, si elles sont versées par fractions, ces primes seront exclues du salaire de référence, s'il n'est pas possible de déterminer à quelle période elles se réfèrent.

L'indemnité de résidence à l'étranger et les autres indemnités assimilées à l'indemnité de résidence, doivent également être prises en compte en totalité dans le salaire de référence, eu égard à leur caractère rémunérateur des fonctions exercées dans des conditions spécifiques. Il en va de même du complément indemnitaire annuel qui, s'il peut ne pas être récurrent, est justifié par l'exercice normal des fonctions. L'indemnité

compensatrice de CSG ou la garantie individuelle du pouvoir d'achat ayant les mêmes effets qu'une augmentation du point d'indice (augmentation du coût brut du travail pour compenser une perte de rémunération nette), elles doivent également entrer dans cette catégorie.

Le salaire de référence ainsi déterminé ne peut pas dépasser la somme des salaires mensuels dans la limite d'un plafond fixé à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale et compris dans la période de référence.

3 - Le calcul de l'allocation journalière

Le montant de l'allocation journalière brute est calculé sur la base du salaire journalier de référence. Ce dernier s'obtient à partir du salaire de référence susmentionné, par une formule qui diffère en fonction de la réglementation d'assurance chômage applicable. Cette réglementation et ses interprétations peuvent être consultés directement sur site Internet de Pôle emploi (<https://www.pole-emploi.fr/accueil/>), à la rubrique relative aux allocations chômage) ou celui de l'Unédic (<https://www.unedic.org/>), à la rubrique « réglementation »).

4 - L'ARE versée au cours d'une formation

Les allocataires peuvent poursuivre une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi ou une action de formation non inscrite dans ledit projet mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation. Dans ce cas, ils perçoivent l'ARE « formation » (AREF), dont le montant ne peut être inférieur à un montant fixé et revalorisé par le régime d'assurance chômage.

La durée de versement de l'AREF est égale à celle de l'ARE.

5 - Les retenues fiscales et sociales

5-1 - Le prélèvement à la source

Toutes les allocations chômage sont assimilées fiscalement à des salaires. Le prélèvement à la source, directement opéré par Pôle emploi pour l'ARE (hormis dans le cas de l'auto-assurance sans délégation où ce prélèvement est effectué par l'employeur), s'applique aussi aux demandeurs d'emploi qui perçoivent des allocations en France mais demeurent fiscalement à l'étranger.

5-2 - La contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS)

La CSG de 6,2 % est prélevée sur le montant brut de l'ARE après abattement de 1,75 % au titre des frais professionnels, pour la partie inférieure à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Les allocations de chômage perçues par des personnes dont le montant du revenu fiscal de référence de l'avant-dernière année n'excède pas les seuils mentionnés au 1^o du III de l'article L. 136-8 du présent code sont soumises au taux réduit de CSG fixé à 3,8 %. En-deçà, les allocataires sont exonérés de CSG. Enfin, dans les conditions prévues à l'article R. 6342-2 du code du travail, l'AREF n'est soumise à aucune retenue sociale et n'entre pas dans l'assiette de CSG et de CRDS⁶⁵.

La CRDS de 0,5 % est précomptée sur le montant brut de l'allocation après abattement de 1,75 % au titre des frais professionnels.

Par ailleurs, ce prélèvement de la CSG et de la CRDS ne doit pas avoir pour conséquence de porter le montant net de l'allocation en-deçà du montant du salaire minimum de croissance.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux agents relevant de la sécurité sociale mahoraise et aux allocataires fiscalement domiciliés hors de France.

5-3 - Le 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 supplémentaire à ce régime local. Son taux est fixé à 1,5 % pour le régime général (1,2 % pour le régime agricole). Cette cotisation est soumise aux mêmes règles que la CSG tant en ce qui concerne l'assiette que les seuils.

5-4 - La contribution de sécurité sociale à Mayotte

Pour les allocataires relevant de la caisse de sécurité sociale de Mayotte, l'ARE est uniquement soumise à une contribution sociale dont le taux évolue progressivement entre 2020 et 2036 dans les conditions définies à l'article 28-3 de l'ordonnance n° 96-1122 du 20 décembre 1996 relative à l'amélioration de la santé publique, à l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, au financement de la sécurité sociale à Mayotte et à la caisse de sécurité sociale de Mayotte.

Cette contribution ne peut pas avoir pour effet de réduire le montant des allocations de chômage en-deçà du montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance brut applicable à Mayotte.

⁶⁵ c) du 1^o III de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale.

5-5 - La cotisation de sécurité sociale pour les allocataires fiscalement domiciliés hors de France

Ces allocataires ne sont pas redevables de la CSG. En revanche, l'allocation chômage perçue donne lieu au prélèvement d'une cotisation de sécurité sociale dont le taux est fixé à 2,8 %⁶⁶ lorsqu'ils bénéficient à titre obligatoire de la prise en charge de leurs frais de santé dans les conditions prévues à l'article L. 160-1 du code de la sécurité sociale. Cette cotisation est due au régime d'assurance maladie dont l'intéressé relevait à la date à laquelle le revenu de remplacement ou l'allocation lui a été attribué⁶⁷.

6 - Autres aides versées par le régime d'assurance chômage

L'allocation décès, l'aide pour congés non payés et l'aide à l'allocataire arrivant au terme de ses droits sont versés par Pôle emploi dans le cadre de l'offre de service liée aux conventions de gestion.

⁶⁶ Articles L. 131-2, L. 131-9 et D. 242-12 du code de la sécurité sociale.

⁶⁷ Article L. 131-3 du code de la sécurité sociale.



FICHE N° 7

LE VERSEMENT DE L'ARE (ÉLIGIBILITÉ, MAINTIEN, CESSATION, DIFFÉRÉS)

1 - Les conditions pour bénéficier du versement de l'ARE

Les conditions pour bénéficier de l'ARE sont multiples. En principe, un travailleur a droit à l'ARE s'il est privé d'emploi (fiche n° 3) mais il doit également être apte au travail et rechercher un emploi.

1-1 - L'aptitude physique

L'aptitude au travail des demandeurs d'emploi est mentionnée au d) du 3° de l'article L. 5412-1 du code du travail : les demandeurs d'emploi peuvent être soumis à une visite médicale destinée à vérifier leur aptitude au travail ou à certains types d'emploi. Si un demandeur d'emploi refuse de se soumettre à cette visite médicale, il risque d'être radié de la liste des demandeurs d'emploi.

Les services médicaux de main d'œuvre, qui effectuaient ce contrôle, ont été supprimés. De fait, la vérification de l'aptitude au travail des demandeurs d'emploi n'est dorénavant plus effectuée.

Néanmoins, l'aptitude physique n'étant pas appréciée par l'ancien employeur, un demandeur d'emploi peut être considéré comme apte à un emploi alors même qu'il a été privé de son emploi précédent pour invalidité. Aucun principe ne s'oppose donc à ce qu'un agent radié de la fonction publique pour ce dernier motif bénéficie de l'ARE (et vice versa).

1-2 - La recherche d'emploi

Pour être considéré comme étant à la recherche d'un emploi, un travailleur privé d'emploi doit s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de Pôle emploi et accomplir des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise. Comme indiqué dans la fiche n° 3, cette condition de recherche d'emploi n'est toutefois pas opposable aux agents involontairement privés d'emploi du fait de leur placement en disponibilité d'office ou en congé non rémunéré, faute de réintégration ou de réemploi auprès de leur employeur d'origine.

En application de l'article L. 5426-1 du code du travail, le contrôle de la recherche d'emploi de tous les demandeurs d'emploi est de la compétence de principe de Pôle emploi, y compris ceux relevant d'un employeur en auto-assurance sans délégation de gestion.

Pour tous les demandeurs d'emploi, Pôle emploi a la responsabilité de la gestion de la liste des demandeurs d'emploi. Dans ce cadre, Pôle emploi prend, le cas échéant, une décision de radiation de la liste de demandeurs d'emploi, dans les cas prévus aux articles L. 5412-1 et L. 5412-2 du code du travail.

Pôle emploi a également la responsabilité du versement de l'ARE, uniquement dans les cas où il le fait pour le compte du régime d'assurance chômage ou d'un employeur public ayant conclu avec lui une convention de délégation de la gestion de l'indemnisation du chômage. Dans ce cadre, Pôle emploi prend, le cas échéant, une décision de suppression du bénéfice de l'ARE, dans les cas prévus à l'article R. 5426-3 du code du travail.

Les employeurs qui assurent eux-mêmes la gestion et la charge du versement de l'ARE (sans convention de gestion) constituent un cas particulier : ils doivent s'assurer que le demandeur d'emploi remplit toutes les conditions auxquelles le versement de l'ARE est subordonné⁶⁸. Pour ce faire, Pôle emploi adresse à l'employeur public concerné un courrier d'information sur la situation du demandeur d'emploi qu'il indemnise. Ce courrier mentionne, le cas échéant, les changements de situation du demandeur d'emploi ainsi que l'éventuel motif de radiation de la liste des demandeurs d'emploi. L'employeur public peut également se rapprocher de Pôle emploi, en cas de doute sur l'effectivité de la recherche d'emploi de ses anciens agents. Il appartient à Pôle emploi de contrôler la réalité de la recherche d'emploi et de radier le cas échéant le demandeur d'emploi de la liste des demandeurs d'emploi. En revanche, c'est l'employeur qui est compétent en matière de versement de l'ARE et qui prend, le cas échéant, une décision de suppression du bénéfice de l'ARE, dans les cas prévus à l'article R. 5426-3 du code du travail.

2 - Le maintien du versement de l'ARE

Les cas de maintien de l'allocation chômage sont prévus par le chapitre V du titre II du livre IV de la cinquième partie du code du travail, directement applicable à tous les demandeurs d'emploi.

2-1 - Les cas de cumul

Il s'agit essentiellement des cas de cumul avec l'activité ou la retraite, dont les conditions sont fixées par la réglementation d'assurance chômage (*cf.* fiche n° 9). De manière générale, sont considérés comme des cas de maintien du versement de l'ARE tous les cas dans lesquels il n'est pas expressément prévu de faire cesser ce versement (*cf. infra*).

⁶⁸ CE, 18 octobre 2006, n° 287782.

2-2 - Le maintien de droits en fonction de l'âge de l'allocataire

En outre, la réglementation d'assurance chômage prévoit que les allocataires âgés de 62 ans continuent d'être indemnisés jusqu'aux limites d'âge applicables. Ces éléments sont précisés à l'article 9 § 3 du règlement général d'assurance chômage.

Dans le régime mahorais, ce droit est ouvert dans les mêmes conditions à partir de l'âge de 61 ans⁶⁹.

2-3 - Le maintien de droits pour les allocataires créateurs ou repreneurs d'entreprise

Enfin, l'article 5 du décret du 16 juin 2020 prévoit le maintien du versement de l'allocation chômage sous la forme d'un capital aux agents entrant dans le champ du décret qui créent ou reprennent une entreprise et qui ont obtenu l'exonération de cotisations prévue à l'article L. 131-6-4 du code de la sécurité sociale.

Ce cas de maintien de versement vient compléter ceux prévus par la réglementation d'assurance chômage, afin d'assurer l'équité entre demandeurs d'emploi, quel que soit le régime dont ils relèvent.

Dans la réglementation d'assurance chômage, l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) est considérée comme étant une simple modalité de versement de l'allocation chômage et non une allocation distincte. Ainsi, un allocataire qui crée ou reprend une entreprise se voit proposer deux choix : soit il continue de bénéficier de son allocation mensuelle, soit il peut demander le bénéfice de cette allocation sous forme d'ARCE.

Cette dernière est attribuée aux allocataires justifiant de l'obtention de l'exonération mentionnée à l'article L. 131-6-4 du code de la sécurité sociale précité. Le montant de l'ARCE est égal à 45 % du reliquat des droits à chômage du demandeur et donne lieu à deux versements égaux. Le premier intervient à la date à laquelle l'allocataire réunit l'ensemble des conditions d'attribution de l'aide. Le second paiement intervient six mois après la date du premier paiement, sous réserve que le bénéficiaire justifie toujours exercer l'activité au titre de laquelle l'aide a été accordée.

» BON À SAVOIR

Aussi, par souci d'équité entre demandeurs d'emploi, l'article 5 du décret précité met en œuvre ce droit d'option pour les allocataires relevant de l'auto-assurance. Il s'agit ici de prévoir une modalité optionnelle de versement de l'allocation chômage, consistant dans le versement de celle-ci en deux fois plutôt que mensuellement, selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'ARCE du régime d'assurance chômage.

⁶⁹ Article 11 du règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte.

Il est à noter que les agents relevant des règles de sécurité sociale mahoraises ne peuvent pas bénéficier de ce dispositif, dès lors que l'article L. 131-6-4 du code de la sécurité sociale ne leur est pas applicable.

3 - La cessation du versement de l'ARE

L'article 6 du décret du 16 juin 2020 vient compléter la réglementation d'assurance chômage en ce qui concerne les cas de cessation du versement de l'allocation pour tenir compte des spécificités statutaires des personnels concernés par ce décret.

3-1 - Les cas prévus par la loi

Les 1^o et 2^o de l'article 6 précité déclinent les règles de cessation de versement de l'allocation chômage prévues à l'article L. 5421-4 du code du travail aux agents publics relevant de régimes spéciaux de retraite.

Pour rappel, l'article L. 5421-4 dispose :

« Le revenu de remplacement cesse d'être versé :

1^o Aux allocataires ayant atteint l'âge prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale justifiant de la durée d'assurance, définie au deuxième alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, requise pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein ;

2^o Aux allocataires atteignant l'âge prévu à l'article L. 161-17-2 du même code augmenté de cinq ans ;

3^o Aux allocataires bénéficiant d'une retraite attribuée en application des articles L. 161-17-4, L. 351-1-1, L. 351-1-3, L. 351-1-4 et des II et III des articles L. 643-3 et L. 723-10-1 du code de la sécurité sociale, des articles L. 732-18-1 à L. 732-18-3 du code rural et de la pêche maritime et des troisième et septième alinéas du I de l'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999 (n° 98-1194 du 23 décembre 1998) »⁷⁰.

Ainsi, aux termes de cet article L. 5421-4, l'allocation chômage cesse d'être versée aux allocataires :

- ayant atteint l'âge de 62 ans et justifiant de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- atteignant l'âge de 67 ans, correspondant à l'âge d'annulation de la décote (âge du taux plein) ;

⁷⁰ Pour Mayotte, l'article L. 5524-2 du code du travail procède à une adaptation, rendue nécessaire par les règles particulières de retraite applicable aux agents mahorais. Ces règles particulières de retraite ne s'appliquent toutefois pas aux fonctionnaires de Mayotte, aux fonctionnaires civils et militaires de l'Etat et magistrats relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite, aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers relevant de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales et aux ouvriers relevant du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat exerçant à Mayotte.

- bénéficiant d'une retraite dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention⁷¹, d'une retraite pour carrière longue⁷², d'une retraite de travailleur handicapé⁷³, d'une retraite pour incapacité permanente⁷⁴, d'une cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante dans les conditions prévues 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.

L'ensemble des dispositifs de retraite cités à l'article L. 5421-4 précité sont ceux du régime général d'assurance vieillesse ou du régime d'assurance vieillesse des salariés agricoles.

Or, une grande partie des agents auxquels s'applique le décret du 16 juin 2020 sont affiliés, non pas aux régimes d'assurance vieillesse des salariés non agricoles et agricoles, mais à des régimes spéciaux de retraite (cas des fonctionnaires, des magistrats et des ouvriers de l'Etat).

Aussi, les 1° et 2° de l'article 6 de ce décret ont pour objet de préciser comment se déclinent les cas de cessation de versement prévus à l'article L. 5421-4 pour les agents publics relevant d'un régime spécial de retraite.

Ainsi, le 1° tient compte de l'existence de nombre de limites d'âge statutaires inférieures à l'âge du taux plein de droit commun fixé à 67 ans. En effet, dans les régimes spéciaux de retraite de la fonction publique, la limite d'âge vaut âge du taux plein.

Le 2° décline le 3° de l'article L. 5421-4 en mentionnant les cas de retraite anticipée des régimes spéciaux de retraite équivalents à ceux listés à ce même 3° : carrière longue⁷⁵, handicap⁷⁶, amiante⁷⁷.

Par exception, le cas de la mise à la retraite pour invalidité à la suite d'une radiation d'office des cadres ou des contrôles est exclu de ces situations de cessation de versement, dans la mesure où cette retraite peut, dans les régimes spéciaux de retraite applicables aux agents publics, avoir lieu à tout âge et procède de la volonté de l'employeur. En ce sens, ce cas constitue une privation involontaire d'emploi (cf. fiche n° 3).

⁷¹ Article L. 161-17-4 du code de la sécurité sociale.

⁷² Article L. 351-1-1 et II des articles L. 643-3 et L. 723-10-1 du code de la sécurité sociale ; article L. 732-18-1 du code rural et de la pêche maritime.

⁷³ Article L. 351-1-3 et III des articles L. 643-3 et L. 723-10-1 du code de la sécurité sociale ; article L. 732-18-2 du code rural et de la pêche maritime.

⁷⁴ Article L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale ; article L. 732-18-3 du code rural et de la pêche maritime.

⁷⁵ Article L. 25 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) ; article 26-1 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ; article 22 ter du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

⁷⁶ 5° du I de l'article L. 24 du CPCMR ; article 25 du décret du 26 décembre 2003 précité ; 3° du I de l'article 21 du décret du 5 octobre 2004 précité.

⁷⁷ Décret n° 2001-1269 du 21 décembre 2001 relatif à l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité à certains ouvriers de l'Etat relevant du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ; article 146 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 ; décret n° 2006-418 du 7 avril 2006 relatif à l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité à certains fonctionnaires et agents non titulaires relevant du ministère de la défense ; décret n° 2013-435 du 27 mai 2013 relatif à l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité à certains fonctionnaires et agents non titulaires relevant du ministère chargé de la mer ; décret n° 2017-435 du 28 mars 2017 relatif à la cessation anticipée d'activité des agents de la fonction publique reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante ; loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 ; décret n° 2018-413 du 30 mai 2018 relatif aux modalités de calcul de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante des fonctionnaires et ouvriers de l'Etat en fonction dans l'entreprise mentionnée à l'article 78 de la loi du 28 décembre 2001 de finances rectificative pour 2001.

3-2 - Les cas prévus par la réglementation d'assurance chômage

Par ailleurs, la réglementation d'assurance chômage elle-même prévoit des règles, fixées à chaque article 25 du règlement et du règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte, aux termes desquelles l'allocation chômage n'est pas ou n'est plus due.

Les sites Internet de Pôle emploi (<https://www.pole-emploi.fr/accueil/>, à la rubrique relative aux allocations chômage) et de l'Unédic (<https://www.unedic.org/>, à la rubrique « réglementation ») comportent toutes les informations relatives à ces règles du régime d'assurance chômage.

L'article 6 du décret du 16 juin 2020 décline ces règles aux spécificités de la fonction publique. Ainsi, le 3° de cet article prévoit que les agents reprenant une activité professionnelle, y compris au cours d'une suspension de la relation de travail, perdent le bénéfice de l'allocation⁷⁸. Seules les dispositions relatives au cumul entre ARE et activité professionnelle permettent de faire échec à la cessation du versement de l'ARE. Il en va de même lorsque le demandeur d'emploi opte pour le versement en deux parts, prévu à l'article 5 du décret du 16 juin 2020, puisque l'article 5 prévoit précisément un maintien de l'ARE. Toutefois, dans les faits, ce maintien conduisant à un versement de l'ARE en capital, il n'y a pas lieu de continuer à verser une ARE mensuelle aux demandeurs d'emploi concernés.

Les 4° et 5° de cet article, inspirés du b de l'article 25§3 du règlement général et de la jurisprudence administrative⁷⁹, prévoient que l'allocation cesse d'être versée lorsque l'agent en situation de suspension de la relation de travail refuse sa réintégration ou demande le renouvellement de celle-ci.

Il est par ailleurs rappelé que la réintégration auprès de l'employeur d'origine constitue une reprise d'activité au sens de cet article 25.

4 - Le point de départ du versement

La réglementation d'assurance chômage prévoit l'application de délais pour le versement de l'ARE.

4-1 - Les différés d'indemnisation

La réglementation d'assurance chômage prévoit l'application de périodes différant le versement de l'ARE⁸⁰. Dès lors que ces différés sont afférents à la nature même du revenu de remplacement qu'est l'ARE et touchent à l'égalité devant le service public de l'emploi, ces dispositions sont applicables aux agents relevant d'employeurs en auto-assurance. En effet, l'existence de ces différés s'explique par la nature même de l'ARE qui constitue un revenu de remplacement et non un complément de revenu en cas de privation d'emploi. L'appli-

⁷⁸ Ce faisant, il transpose une solution issue de la jurisprudence administrative (CAA de Nantes, 31 décembre 2010, n° 09NT02664).

⁷⁹ Le 4° reprend la solution fixée et confirmée dans les décisions CE, 24 février 2016, n° 380116 et CE, 20 juin 2018, n° 406355.

⁸⁰ Article 21 du règlement général d'assurance chômage et article 20 du règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte.

cation de ces différés garantit ainsi que tous les demandeurs d'emploi bénéficient d'un traitement équitable en matière d'indemnisation du chômage, en neutralisant l'impact des possibilités individuelles ou collectives de négociation des indemnités de rupture.

La fonction publique ne comporte donc aucune spécificité qui ferait opposition à l'application de ces périodes de différés. En revanche, le statut des agents de la fonction publique requiert une application adaptée des différés prévus par la réglementation d'assurance chômage actuelle.

Ainsi, le différé d'indemnisation « congés payés » intègre l'indemnité compensatrice de congés non pris des agents contractuels de la fonction publique.

Le différé d'indemnisation spécifique, quant à lui, comprend toutes les indemnités et sommes inhérentes à la rupture de la relation de travail dès lors que le montant de ces sommes ou leurs modalités de calcul ne résultent pas de l'application d'une disposition législative : en somme, les montants supra-légaux reportent le point de départ de l'indemnisation chômage.

Pour l'application de ce différé à la fonction publique, il y a lieu de raisonner par assimilation, eu égard aux finalités de ce dispositif, et de considérer que dès lors que le versement d'une indemnité est prévu par la loi pour les agents de la fonction publique, alors le différé d'indemnisation spécifique ne s'applique pas (cas de l'indemnité de départ volontaire pour restructuration, de l'indemnité de rupture anticipée du contrat⁸¹ ou de l'indemnité de fin de contrat versée à l'issue du contrat d'activité⁸², par exemple).

Cependant, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) étant une indemnité dont le montant peut être modulé par négociation de gré à gré et non par un texte réglementaire, il convient de l'intégrer au différé d'indemnisation spécifique.

En effet, la rupture conventionnelle est prévue au I de l'article 72 de la LTFP. Le principe du versement d'une ISRC et les modalités de calcul du montant minimal de cette indemnité sont précisées au deuxième alinéa de ce I. La rédaction de cet alinéa est similaire à celle du premier alinéa de l'article L. 1237-13 du code du travail, applicable aux salariés relevant de ce code, excepté en ce qui concerne la référence à un décret pour fixer le montant plancher de l'ISRC. Ce décret est intervenu en fin d'année 2019 sous la forme du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles, dont les articles 2 et 3 fixent respectivement un minimum et un maximum pour l'ISRC.

Eu égard à ces éléments, il y a lieu d'intégrer dans le différé d'indemnisation spécifique uniquement la partie de l'ISRC dont le montant ne résulte pas d'une disposition légale, c'est-à-dire tout ce qui est supérieur au montant minimum. C'est donc le minimum prévu à l'article 2 du décret du 31 décembre 2019 précité qui constituera l'« indemnité minimale de rupture conventionnelle » prévue dans l'attestation employeur. Pôle emploi calculera ensuite la différence entre l'indemnité réellement versée et cette somme minimale.

⁸¹ Article 17 de la LTFP.

⁸² Décret n° 2009-1482 du 1^{er} décembre 2009 relatif au contrat d'activité applicable à l'Institut national de recherches archéologiques préventives.

Le calcul de ces périodes de différés dépend des informations comprises dans l'attestation employeur. Le cas échéant, Pôle emploi calcule donc les différés en fonction de ces éléments, fournis par l'employeur.

Les sites Internet de Pôle emploi (<https://www.pole-emploi.fr/accueil/>, à la rubrique relative aux allocations chômage) et de l'Unédic (<https://www.unedic.org/>, à la rubrique « réglementation ») comportent toutes les informations relatives à ces règles du régime d'assurance chômage.

4-2 - Le délai d'attente

L'allocation de chômage n'est pas versée immédiatement. Il faut attendre un délai minimum appelé « délai d'attente »⁸³.

Les sites Internet de Pôle emploi (<https://www.pole-emploi.fr/accueil/>, à la rubrique relative aux allocations chômage) et de l'Unédic (<https://www.unedic.org/>, à la rubrique « réglementation ») comportent toutes les informations relatives à ces règles du régime d'assurance chômage.

4-3 - L'articulation entre ces délais

Le délai d'attente et les différés d'indemnisation ne font que repousser le point de départ de l'indemnisation mais ils n'affectent pas la durée même de cette indemnisation.

L'articulation entre ces différés et ce délai est fixée par chaque réglementation d'assurance chômage applicable. Il est donc fortement conseillé de se reporter à la documentation produite par le régime d'assurance chômage.

⁸³ Article 22 du règlement général d'assurance chômage et article 21 du règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte.



FICHE N° 8

PROTECTION SOCIALE ET PRISE EN COMPTE DANS LA PENSION DE RETRAITE

1 - La protection sociale des demandeurs d'emploi

Les bénéficiaires de l'allocation d'assurance chômage conservent la qualité d'assuré social et bénéficient du maintien de leurs droits aux prestations en espèce du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont ils relevaient antérieurement⁸⁴.

De même, les personnes qui, pendant un congé parental ou à l'issue de ce congé, sont involontairement privées d'emploi bénéficient, tant que dure leur indemnisation, de leurs droits aux prestations en espèces du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont elles relevaient antérieurement au congé parental d'éducation.

Par ailleurs, la règle de coordination des régimes leur permet de bénéficier de leurs droits aux prestations maladie, maternité, invalidité et décès pendant 12 mois après l'expiration de leurs droits au chômage⁸⁵.

2 - La prise en compte dans la retraite

2-1 - Au régime général

Les périodes pendant lesquelles l'assuré s'est trouvé en situation de chômage et a bénéficié du versement de l'ARE (chômage indemnisé) ou n'a bénéficié du versement d'aucune allocation (chômage involontaire non indemnisé) sont prises en considération en vue de l'ouverture du droit à une pension de retraite dans certaines conditions⁸⁶.

⁸⁴ Article L. 311-5 du code de la sécurité sociale.

⁸⁵ Articles L. 161-8 et R.161-3 du code de la sécurité sociale.

⁸⁶ 2° et 3° de l'article L. 351-3 du code de la sécurité sociale et article R. 351-12 du même code.

Le tableau suivant synthétise l'ensemble de ces dispositions.

Type de période	Détails	Validation au titre de la pension	Références
Pour les personnes involontairement privées d'emploi après le 1 ^{er} janvier 1980, n'ayant pas atteint l'âge d'annulation de la décote et bénéficiant du versement de l'ARE		Un trimestre d'assurance par période de 50 jours indemnisés, dans la limite de quatre trimestres par année civile.	c. du 4 ^o) de l'article R. 351-12 du code de la sécurité sociale.
Pour les personnes involontairement privées d'emploi après le 1 ^{er} janvier 1980, n'ayant pas atteint l'âge d'annulation de la décote et dont la période de chômage n'a fait l'objet d'aucune indemnisation	Pour les périodes postérieures au 1 ^{er} janvier 2011	La première période de chômage non indemnisée est prise en compte dans la limite d'un an et demi, sans que plus de six trimestres d'assurance puissent être comptabilisés. Chaque période ultérieure de chômage non indemnisé, qu'elle soit continue ou non, est prise en compte à condition qu'elle succède, sans solution de continuité, à une période de chômage indemnisé, dans la limite d'un an. Cette limite peut être portée à cinq ans lorsque l'assuré justifie d'une durée de cotisation d'au moins vingt ans, est âgé d'au moins 55 ans à la date où il cesse de bénéficier d'une allocation chômage et ne relève pas à nouveau d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse.	d. du 4 ^o) de l'article R. 351-12 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue du décret n° 2011-934 du 1 ^{er} août 2011.
	Pour les périodes antérieures au 1 ^{er} janvier 2011	La première période de chômage non indemnisée est prise en compte dans la limite d'un an. Chaque période ultérieure, qu'elle soit continue ou non, est prise en compte à condition qu'elle succède, sans solution de continuité, à une période de chômage indemnisé, dans la limite d'un an. Cette limite peut être portée à cinq ans lorsque l'assuré justifie d'une durée de cotisation d'au moins vingt ans, est âgé d'au moins 55 ans à la date où il cesse de bénéficier d'un revenu de remplacement ou d'une allocation chômage et ne relève pas à nouveau d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse.	d. du 4 ^o) de l'article R. 351-12 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2011-934 du 1 ^{er} août 2011.
Pour les personnes en situation de chômage involontaire constaté pour les périodes antérieures au 1 ^{er} janvier 1980		50 jours équivalent à un trimestre, dans la limite de quatre trimestres par année civile.	b. du 4 ^o) de l'article R. 351-12 du code de la sécurité sociale.

En outre, bien que non visés au c. du 4^o) de l'article R. 351-12 du code de la sécurité sociale, les différés d'indemnisation sont validés en tant que périodes de chômage indemnisé par application du e. du 4^o) de cet article. En effet, les jours correspondants à ces différés sont totalisés avec les jours d'indemnisation et sont donc compris dans les périodes de chômage indemnisé.

Pour le régime général d'assurance vieillesse, la circulaire CNAV n° 2017-1 du 13 janvier 2017 (fiches 3.2, 3.3, 3.4 et 3.5 notamment) rappelle que la validation de ces périodes est subordonnée à la reconnaissance de la qualité d'assuré social du régime général, antérieurement à la période de chômage. Pour faire valider ces périodes auprès de la CNAV, les agents publics doivent donc avoir cotisé au régime général.

Enfin, l'article R. 351-13 du code de la sécurité sociale et la circulaire susmentionnée définissent la procédure alors applicable :

- pour les périodes de chômage indemnisé postérieures au 1^{er} janvier 1980 : la prise en compte de ces périodes est subordonnée à leur signalement aux caisses « vieillesse » (CARSAT) par les organismes débiteurs des indemnités chômage. A défaut de signalement, l'intéressé peut produire une attestation établie par l'organisme débiteur précisant l'identité du bénéficiaire, la nature de l'allocation et les périodes d'indemnisation ;
- pour les périodes de chômage non indemnisé postérieures au 1^{er} janvier 1980 :
 - Avant le 1^{er} juillet 2012 : l'assuré doit produire une déclaration sur l'honneur précisant qu'il était en état de chômage involontaire et n'a pas perçu d'indemnisation. Il joint à sa demande tout document précisant sa situation, notamment une attestation de cessation de paiement délivrée par l'organisme qui lui servait les indemnités ;
 - Après le 1^{er} juillet 2012 : l'organisme débiteur doit transmettre aux caisses de retraite les renseignements nécessaires à la validation des périodes assimilées au titre du chômage non indemnisé. Dans l'attente de la dématérialisation des échanges avec la

CNAV, l'assuré peut déclarer sur l'honneur qu'il était en état de chômage involontaire et n'a pas perçu d'indemnisation. Il joint tout document précisant sa situation, notamment une attestation de cessation de paiement délivrée par l'organisme qui lui servait les indemnités ;

- pour les périodes antérieures au 1^{er} janvier 1980, l'assuré doit produire une attestation de versement des indemnités de chômage (carte de chômage ou attestation des services de l'emploi), si la période de chômage n'est pas reportée sur son relevé de carrière.

Lorsque les employeurs publics sont en auto-assurance « pure » (ils gèrent et financent eux-mêmes l'ARE), ils doivent signaler aux CARSAT les périodes de chômage à compter du 1^{er} janvier 1980. Dans les autres cas, cette charge revient à Pôle emploi.

Il est à noter qu'il existe un dispositif de validation par présomption de ces périodes (antérieures à 1980), dans la limite de huit trimestres, à condition que l'assuré atteste sur l'honneur la réalité et la durée de cette période et produise tout document de nature à étayer sa déclaration. Si les conditions d'une validation par présomption ne sont pas réunies, notamment lorsque la période lacunaire excède huit trimestres, l'assuré sera invité à soumettre son dossier à la Commission de Recours Gracieux (circulaire CNAV n° 35/82 du 5 avril 1982).

L'ensemble de ces dispositions sont propres au régime général et ce guide n'a pas vocation à expliciter ces règles ni à se substituer ou à compléter les circulaires produites par la CNAV. Pour plus de renseignements, il est donc vivement conseillé de se reporter à la législation du régime général.

Enfin, le régime mahorais prévoit la validation des périodes de chômage indemnisé dans les mêmes conditions⁸⁷.

2-2 - Dans les régimes spéciaux de la fonction publique

Ce dispositif de périodes assimilées n'a pas été repris dans les régimes spéciaux de retraite de la fonction publique. Il n'est donc pas prévu que les périodes de chômage des fonctionnaires et des ouvriers de l'Etat soient prises en compte dans la pension versée par les régimes auxquels ils sont affiliés.

Cependant, ces personnels bénéficient de plusieurs dispositifs pour la prise en compte dans la pension des périodes de chômage qu'ils subissent.

En premier lieu, l'article L. 65 du code des pensions civiles et militaires de retraite⁸⁸ prévoit spécialement une affiliation rétroactive au régime général lorsqu'un fonctionnaire quitte le service sans pouvoir obtenir une pension du régime spécial de la fonction publique.

⁸⁷ Article 8 de l'ordonnance n° 2002-411 du 27 mars 2002 relative à la protection sanitaire et sociale à Mayotte et article 3 du décret n° 2003-589 du 1^{er} juillet 2003 portant application des dispositions du titre II (Assurance vieillesse) et du chapitre Ier du titre VI (Allocation spéciale pour les personnes âgées) de l'ordonnance n° 2002-411 du 27 mars 2002.

⁸⁸ Disposition reprise à l'article 64 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales et mentionnée à l'article 46 du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

En outre, si, en principe, chaque régime est compétent pour valider les périodes de chômage qui suivent l'activité professionnelle ayant donné lieu à affiliation dans son régime, lorsque le régime spécial ne prévoit pas la validation des périodes de chômage, le régime général valide les périodes de chômage si l'assuré a été affilié à ce régime avant son affiliation au régime spécial, soit en tant que salarié possédant la qualité préalable d'assuré social, soit en tant que travailleur indépendant⁸⁹. En tout état de cause, ces règles étant dépendantes de chaque régime de retraite, il est conseillé de se reporter à la documentation de ces régimes, en particulier celle de la CNAV.

Enfin, pour le bénéfice du dispositif inter-régimes de retraite anticipée pour carrière longue, les périodes de chômage (et celles d'activité partielle) sur toute la carrière sont réputées cotisées à hauteur de quatre trimestres maximum⁹⁰.

2-3 - Dans les régimes complémentaires

Les périodes de chômage peuvent faire l'objet d'une validation dans les régimes de retraite complémentaire auxquels sont affiliés les agents publics contractuels, c'est-à-dire l'Agirc-Arrco et l'Ircantec essentiellement. Les règles ci-dessous ne concernent que la gestion du chômage en auto-assurance (avec ou sans délégation). Les employeurs ayant adhéré au régime d'assurance chômage sont régis par les règles de ce régime, documentées par l'Unédic.

2-3-1 - A l'Agirc-Arrco



Les accords de l'Agirc-Arrco prévoient la validation de points à la retraite complémentaire pour les demandeurs d'emploi indemnisés dans ce cadre, uniquement si une convention entre l'employeur concerné et l'Agirc-Arrco le prévoit⁹¹.

2-3-2 - A l'Ircantec



A l'Ircantec, des points sont attribués pour les périodes de chômage indemnisées au titre d'un emploi relevant de l'Ircantec. Toutefois, cette institution différencie les périodes de chômage indemnisées donnant lieu à prélèvement de cotisations au titre de la retraite complémentaire de ces périodes ne donnant pas lieu à un tel prélèvement.

Dans le premier cas, la totalité des périodes visées est validée dans le régime sous réserve du versement des cotisations afférentes.

⁸⁹ Articles D. 173-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

⁹⁰ Articles L. 351-1-1 et D. 351-1-2 du code de la sécurité sociale ; articles L. 25 bis et D. 16-2 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

⁹¹ Article 79 de l'accord national interprofessionnel instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire du 17 novembre 2017.

Dans le second cas, seule une période d'un an peut faire l'objet d'une validation gratuite, sous réserve de l'application d'un délai de carence de trois mois⁹² et que, durant les douze mois précédant la perte de l'emploi au titre duquel est versée l'indemnisation, le participant ait acquis contre cotisations un nombre de points IRCANTEC au moins égal à celui qu'aurait obtenu un affilié rémunéré sur la même période au salaire minimum de croissance.

2-3-3 - Le financement de la validation des périodes de chômage dans les régimes de retraite complémentaire :

Dans le régime d'assurance chômage (hors Mayotte), le financement de la validation des périodes de chômage dans les régimes de retraite complémentaire est prévu à l'article 19 et au titre XIII du règlement général.

Aux termes de l'article 19 du règlement général d'assurance chômage, l'Unédic, gestionnaire du régime d'assurance chômage, finance les points de retraite des demandeurs d'emploi à partir d'une participation forfaitaire de 3 % assise sur le salaire journalier de référence ainsi que selon des modalités fixées par des conventions conclues entre l'Unédic et les régimes de retraite complémentaire. L'accord du 14 avril 2017 relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire, conclu entre les partenaires sociaux, prévoit les règles de financement de la retraite complémentaire des demandeurs d'emploi⁹³. Pour les régimes Agirc-Arrco, le mode de financement est directement prévu par ce texte ; pour les autres régimes de retraite complémentaire, l'accord prévoit une règle générale de financement, déclinée dans des conventions conclues entre l'Unédic et ces régimes. L'Ircantec, qui constitue le régime de retraite complémentaire principal auxquels les agents publics sont susceptibles d'être affiliés, a conclu une convention avec l'Unédic en 2017⁹⁴.

Le titre XIII du règlement général prévoit quant à lui le champ du financement par l'assurance chômage des points de retraite complémentaire. Sont essentiellement concernés les bénéficiaires de l'allocation d'assurance chômage mentionnée à l'article L. 5422-1 du code du travail, y compris les agents relevant d'un employeur initialement en auto-assurance ayant adhéré au régime d'assurance chômage en vertu de l'article L. 5424-2 du code du travail.

Par définition, ces dispositions ne s'appliquent donc pas aux personnels bénéficiant de l'ARE, telle que prévue à l'article L. 5424-1 du code du travail.

⁹² Article 11 ter de l'arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret du 23 décembre 1970.

⁹³ Cet accord semble être toujours en vigueur quand bien même il porte sur des textes qui ont été remplacés par les conventions d'assurance chômage successives.

⁹⁴ Convention entre l'Unédic et l'Ircantec du 20 décembre 2017.





FICHE N° 9

LES RÈGLES DE CUMUL

L'article L. 5425-1 du code du travail prévoit que l'allocation d'assurance chômage peut se cumuler avec les revenus tirés d'une activité occasionnelle ou réduite ainsi qu'avec les prestations de sécurité sociale ou d'aide sociale dans les conditions et limites fixées par la réglementation d'assurance chômage.

De manière générale, sur les modalités de cumul entre l'ARE et d'autres types de revenus, il est impératif de se reporter à la réglementation applicable et à la documentation afférente produite par l'Unédic.

1 - Cumul avec les revenus tirés d'une activité

La loi, d'une part, prévoit 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'emploi⁹⁵ ;
- l'allocataire peut accomplir des tâches d'intérêt général pendant une durée maximale de 50 heures par mois (lorsqu'il y a rémunération) ou de 80 heures par mois (dans le cas contraire), sur 6 mois maximum. Dans le premier cas, leur indemnisation est complétée par une rémunération directement versée par l'organisme qui l'emploie⁹⁶.

Par ailleurs, la réglementation d'assurance chômage prévoit des dispositions spécifiques de cumul entre l'ARE et une rémunération, d'une part, pour les allocataires qui reprennent une activité professionnelle, salariée ou non, et, d'autre part, pour les agents ayant plusieurs activités professionnelles qui sont privés de l'une d'elles tout en conservant certaines activités rémunérées⁹⁷. Les fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi en particulier peuvent remplir les conditions de ce dernier cumul lorsqu'ils ont eu plusieurs employeurs simultanément.

Ces dispositions sont précisées par les articles 30 à 34 du règlement général d'assurance chômage et, pour Mayotte, par les articles 28 à 32 du règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte.

⁹⁵ Article L. 5425-8 du code du travail.

⁹⁶ Articles L. 5425-9, R. 5425-19 et R. 5425-20 du code du travail.

⁹⁷ L'activité est considérée comme conservée dès lors qu'elle a été effectivement exercée concomitamment à l'activité perdue et qu'il existe dans la période de référence mentionnée à l'article 11 du règlement d'assurance chômage, un cumul des rémunérations issues de cette activité avec les rémunérations issues de l'une ou plusieurs des activités perdues (article 33 du même règlement).

2 - Cumul avec les prestations de sécurité sociale

2-1 - ARE et pension de vieillesse

La réglementation d'assurance chômage prévoit des conditions de cumul entre l'ARE et un avantage de vieillesse, pour les allocataires âgés de 50 ans et plus pouvant prétendre à un tel avantage.

Actuellement l'ARE est ainsi réduite d'un pourcentage du montant de l'avantage de vieillesse effectivement perçu qui croît avec l'âge de l'allocataire. En effet, plus l'allocataire est âgé, plus le montant de son avantage de vieillesse est susceptible de s'accroître. Cette règle ne s'applique toutefois pas aux bénéficiaires d'une pension militaire qui peuvent cumuler intégralement l'ARE et leur pension, avant l'âge d'ouverture des droits à pension de droit commun (62 ans actuellement).

Enfin, de manière complémentaire, l'article L. 5425-2 du code du travail dispose que :
« Les personnes mentionnées à l'article L. 5421-4 de moins de soixante-cinq ans et ne pouvant percevoir qu'une pension de vieillesse à taux plein calculée sur une durée de cotisation inférieure à 150 trimestres bénéficient sous condition de ressources d'une allocation complémentaire à la charge de l'Etat jusqu'à la date à laquelle elles peuvent faire liquider au taux plein l'ensemble des pensions auxquelles elles peuvent prétendre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat./La période pendant laquelle cette allocation complémentaire est versée n'est pas prise en considération en vue de l'ouverture de droits à pension. »

2-2 - ARE et pension d'invalidité

L'ARE peut également être cumulée avec une pension d'invalidité.

L'allocataire bénéficiaire d'une pension de première catégorie peut cumuler intégralement l'ARE avec sa pension.

Pour les bénéficiaires d'une pension de deuxième ou troisième 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 de sécurité sociale, l'ARE peut être cumulée avec la pension dès lors que les revenus perçus au titre de l'exécution effective de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture du droit à l'ARE ont été cumulés avec la pension. Dans le cas contraire, l'ARE versée est diminuée du montant de la pension.

La perception du revenu de remplacement peut conduire à une modification du montant de la pension d'invalidité conformément aux articles L. 341-12, L. 341-13 et R. 341-17 du code de la sécurité sociale. Il n'existe pas de dispositions analogues dans les régimes spéciaux de la fonction publique en ce qui concerne l'allocation d'invalidité temporaire, mais elle doit suivre les mêmes règles de cumul si elle est accordée dans les mêmes conditions que la pension d'invalidité du régime général. En outre, la pension d'invalidité et la rente viagère d'invalidité versées par les régimes spéciaux de la fonction publique constituent des avantages de vieillesse qui entrent dans le champ du paragraphe 2-1- précédent, de cumul entre ARE et avantages de vieillesse.

2-3 - ARE et autres prestations sociales

Pour mémoire (fiche n° 8), les allocataires d'assurance chômage conservent leur qualité d'assuré pendant toute la durée d'indemnisation et bénéficient du maintien de leurs droits aux prestations en nature (remboursement des frais médicaux, pharmaceutiques) et en espèces (indemnités journalières) du régime obligatoire dont ils relevaient antérieurement. Au terme de leur indemnisation, ils bénéficient pendant 12 mois du maintien de leurs droits aux prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès.

Les périodes au cours desquelles l'allocataire est pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces, ou est susceptible de l'être, interrompent le service des allocations.

L'article R. 323-11 du code de la sécurité sociale prévoit également que « *l'attribution de l'indemnité journalière prévue à l'article L. 323-4 est exclusive de l'allocation de chômage* » et l'article R. 331-5 du code de sécurité sociale indique que « *les dispositions des articles R. 323-10 et R. 323-11 sont applicables à l'indemnité journalière de repos* ».

Enfin, dans l'hypothèse où l'agent reste atteint d'une incapacité permanente, qui résulte de l'accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il peut percevoir une rente dont l'attribution s'effectue lorsque l'état de l'agent est déclaré consolidé. Cette rente accident du travail/maladie professionnelle est intégralement cumulable avec l'allocation chômage. Par analogie, il semble en aller de même pour l'allocation temporaire d'invalidité, propre aux dispositions statutaires de la fonction publique.





FICHE N° 10

LA COORDINATION ENTRE LES EMPLOYEURS PUBLICS EN AUTO-ASSURANCE ET PÔLE EMPLOI

1 - La coordination relative aux examens de droit et l'information du demandeur d'emploi

Le règlement d'assurance chômage prévoit des examens obligatoires à mener au titre de l'ARE (rechargement et révision du droit) et des examens à l'initiative du demandeur d'emploi (ouverture de droits, reprise de droit et droit d'option).

Des règles de coordination entre Pôle emploi et les employeurs publics en auto-assurance sont donc nécessaires pour mettre en œuvre ces différents examens.

1-1 - La demande d'allocations

L'article 39§1^{er} du règlement d'assurance chômage prévoit que : « *Le versement des allocations d'aide au retour à l'emploi est conditionné au dépôt d'une demande d'allocations dont le contenu est fixé par l'Unédic et transmise par voie électronique, à Pôle emploi, dans les conditions prévues par les articles R. 5312-38 à R. 5312-46 du code du travail.* »

L'examen d'une demande d'allocations relève systématiquement de Pôle emploi, que le demandeur d'emploi bénéficie ou non d'un droit à l'ARE.

1-1-1 - En l'absence de droit, l'examen est mené en vue d'une admission à l'ARE

- examen d'une première ouverture de droit ou d'une réadmission postérieure à l'épuisement d'un droit ARE ;
- examen d'une ouverture de droit en présence d'un reliquat de droit à l'ARE déchu relevant du secteur public ou privé.

A l'occasion d'une demande d'allocations en l'absence de droits, Pôle emploi examine la charge de l'indemnisation après application des règles de coordination public-privé.

1-1-2 - En présence d'un reliquat de droit à l'ARE, l'examen est mené en vue d'une reprise de droit à l'ARE



En application du I de l'article R. 5422-2 du code du travail : « *Lorsque l'intéressé a exercé une activité salariée alors qu'il n'avait pas encore épuisé les droits à l'allocation d'assurance qui lui avaient été précédemment accordés, il bénéficie, en cas de perte de cette nouvelle activité, de la reprise du versement du reliquat de ses droits jusqu'à leur épuisement.* »

Lorsqu'un demandeur d'emploi s'inscrit à Pôle emploi et que le dernier examen mené au titre de l'ARE a abouti à un rejet pour compétence du secteur public, Pôle emploi présume l'existence d'un reliquat à l'ARE relevant du secteur public.

Le demandeur d'emploi se voit donc notifier un rejet à l'ARE l'invitant à faire reprendre son indemnisation auprès du dernier employeur public désigné compétent pour assurer la charge de son indemnisation.

Dans le cas où le reliquat de droit serait déchu, l'employeur devra attester dans les plus brefs délais, les éléments du droit et sa date de déchéance au demandeur d'emploi ou à l'agence Pôle emploi dont il relève, afin que Pôle emploi réexamine la situation de l'intéressé.

Dans le cas où l'employeur n'aurait pas ouvert le droit à l'ARE suite au rejet de Pôle emploi (rejet pour prescription, chômage volontaire, condition d'âge...), l'employeur devra l'attester au demandeur d'emploi ou à l'agence Pôle emploi dont il relève, afin que Pôle emploi réexamine la situation de l'intéressé.

1-2 - Le rechargement des droits

En application des articles 28 et 39§2 du règlement d'assurance chômage, à la date d'épuisement des droits à l'ARE, si le demandeur d'emploi justifie des conditions d'ouverture de droits au titre d'activités exercées antérieurement à cette date, il bénéficie de droits à l'allocation d'assurance dont la durée et le montant prennent en compte ces activités.

Afin d'assurer la continuité du service des allocations, l'employeur public qui indemnise :

- informe le demandeur d'emploi 30 jours avant la fin prévisionnelle de ses droits, et lui indique que l'examen du rechargement de ses droits sera effectué par Pôle emploi ;
- atteste au demandeur d'emploi ou à l'agence Pôle emploi dont il relève, sa fin de droits une fois qu'elle est atteinte.

L'examen du rechargement des droits relève systématiquement de Pôle emploi :

- l'examen est mené en vue d'une admission au titre de l'ARE ;
- l'examen est effectué sans démarche du demandeur d'emploi, sans demande d'allocations, sur la base de l'attestation par l'employeur certifiant les éléments du droit et sa date d'épuisement.

L'attention des employeurs est portée tout particulièrement sur la nécessité de transmettre très rapidement la fin de droits au demandeur d'emploi ou à l'agence Pôle emploi dont il relève.

A l'occasion du rechargement, Pôle emploi examine la charge de l'indemnisation après application des règles de coordination public-privé.

1-3 - La révision du droit en cas de perte involontaire d'une activité conservée en cours d'indemnisation ou lors d'une prise en charge

En application de l'article 39§3 du règlement d'assurance chômage, en cas de perte involontaire d'une activité conservée en cours d'indemnisation ou lors d'une prise en charge, et sous réserve de justifier de la condition d'affiliation, l'allocataire bénéficie de la révision de son droit à l'ARE conformément à l'article 34 du règlement d'assurance chômage.

L'examen de la révision du droit relève de la compétence de celui qui a la charge de l'indemnisation :

- l'examen est mené au lendemain de la fin de contrat de l'activité conservée, en vue d'une révision du droit à l'ARE ;
- l'examen est effectué sans démarche du demandeur d'emploi autre que celle de fournir l'attestation d'emploi pour l'activité conservée perdue.

A cette occasion, en cas de coordination public-privé, soit en cas de :

- perte d'une activité conservée relevant de l'auto-assurance alors que l'intéressé est indemnisé par Pôle emploi ;
- perte d'une activité conservée relevant du régime d'assurance chômage ou d'un employeur en auto-assurance alors que l'intéressé est indemnisé par un employeur en auto-assurance ;
- les règles de coordination public-privé ne s'appliquent pas. Ainsi, celui qui a la charge de l'indemnisation révisé le droit en cours, quel que soit le régime d'assurance dont relève l'activité perdue, et demeure compétent pour verser le droit ARE révisé.

1-4 - Le droit d'option

En application de l'article 26§3 du règlement d'assurance chômage et de son annexe XI, lorsque le demandeur d'emploi n'a pas épuisé les droits à l'allocation d'assurance qui lui ont été précédemment accordés et qu'il remplit les conditions pour ouvrir de nouveaux droits, il peut opter pour une durée, et le montant d'indemnisation auquel il a droit en fonction de cette durée, prenant exclusivement en compte ces nouveaux droits.

Le droit d'option peut être exercé à l'occasion d'une reprise de droits suite à une inscription à Pôle emploi ou en cours d'indemnisation.

L'examen du droit d'option relève systématiquement de Pôle emploi :

- l'examen est mené en vue d'une admission au titre de l'ARE ;
- l'examen est effectué suite à la demande de droit d'option effectuée par le demandeur d'emploi auprès de l'employeur public, sur la base de l'attestation par l'employeur certifiant le reliquat de droits à la date de la demande du droit d'option.

Si le demandeur d'emploi est éligible au droit d'option, Pôle emploi envoie une proposition de droit d'option en indiquant le montant, la durée et le capital des deux droits (reliquat et nouveau droit auquel il pourrait prétendre) afin que la personne confirme dans les 21 jours son choix d'opter.

A l'occasion du droit d'option, Pôle emploi examine la charge de l'indemnisation après application des règles de coordination public-privé.

L'exercice d'un droit d'option par un demandeur d'emploi indemnisé par un employeur public implique systématiquement un arrêt de l'indemnisation par cet employeur à la date de la demande du droit d'option.

Dans les cas où le demandeur d'emploi ne serait finalement pas éligible au droit d'option ou que ce dernier ne donne pas suite à la proposition du droit d'option par Pôle emploi, l'employeur devra poursuivre l'indemnisation.

2 - L'échange d'informations entre Pôle emploi et les employeurs publics en auto-assurance

2-1 - La délivrance par l'employeur de l'attestation lors de la fin du contrat de travail

Dès le terme de la relation de travail, l'intéressé doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi. Dans le cadre de cette inscription, l'employeur public a l'obligation de remettre à son ancien agent une attestation lui permettant de faire valoir ses droits et de transmettre ce même document à Pôle emploi.

Cette pratique trouve son fondement au premier alinéa de l'article R. 1234-9 du code du travail : « *L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi* ».

L'appréciation du motif de privation d'emploi revient à l'employeur en auto-assurance⁹⁸ ou à Pôle emploi, lorsqu'il agit dans le cadre d'une convention de délégation de gestion ou d'une adhésion au régime d'assurance chômage. L'appréciation ne peut pas être faite dans le cadre de l'examen de la demande d'allocation par Pôle emploi ou par un autre employeur public à qui incomberait la charge de l'indemnisation. La transmission de ce document à Pôle emploi vise à faciliter l'inscription du demandeur d'emploi au chômage, à raccourcir le délai de traitement de son dossier et permet de mettre à jour les dossiers des demandeurs d'emploi en cas de reprise d'activité.

⁹⁸ CE, 2 novembre 2005, n° 272373.

L'attention des employeurs est portée sur la nécessité de transmettre très rapidement l'attestation d'assurance chômage à leur ancien agent.

Enfin, les employeurs d'au moins 11 salariés ont l'obligation de transmettre l'attestation d'assurance chômage à Pôle emploi par voie électronique.

2-2 - Les informations fournies par Pôle emploi lorsque la charge de l'indemnisation relève d'un employeur en auto-assurance

2-2-1 - Les informations fournies au demandeur d'emploi

Lorsque Pôle emploi détermine que la charge de l'indemnisation relève du secteur public, il notifie au demandeur d'emploi une décision de rejet pour compétence du secteur public sur laquelle sont précisées :

- le nom de l'employeur public désigné compétent ;
- les éléments ayant conduit à déterminer la charge de l'indemnisation : date d'inscription, date d'examen, date de la fin de contrat de travail, période de référence affiliation, durée(s) d'emploi notamment.

Le demandeur d'emploi est invité à se retourner vers l'employeur public compétent afin qu'il étudie sa demande d'allocations. Lorsque la charge de l'indemnisation relève du secteur public, Pôle emploi n'étudie pas les conditions d'ouverture de droit, notamment le chômage involontaire.

La décision de rejet pour compétence du secteur public est accompagnée :

- **d'une demande d'attestation mensuelle d'actualisation (DAMA)** à remettre à l'employeur.

Il s'agit d'un document sur lequel l'employeur qui a la charge de l'indemnisation atteste ses coordonnées pour que Pôle emploi lui expédie chaque mois l'attestation mensuelle d'actualisation (AMA) du demandeur d'emploi (cf. point suivant) :

- **d'une fiche de liaison** à remplir par l'employeur pour informer Pôle emploi dans des contextes précis.

L'employeur n'est pas tenu d'utiliser ce document, il peut utiliser un autre modèle d'attestation.

Il est rappelé cependant les contextes dans lesquels l'employeur doit réglementairement informer Pôle emploi :

- attestation de l'épuisement du droit pour l'examen du rechargement par Pôle emploi (en précisant les éléments du droit et la date du dernier jour indemnisé en ARE) ;

- attestation des éléments du droit (à la date de la demande) pour l'examen du droit d'option par Pôle emploi ;
- attestation du refus d'une reprise de droit par l'employeur pour atteinte du délai de déchéance pour le réexamen de la situation par Pôle emploi (en précisant les éléments du droit à l'inscription) ;
- attestation du refus de rechargement par l'employeur pour l'examen du droit à l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou à la rémunération de fin de formation par Pôle emploi (en précisant le motif de rejet).

Pôle emploi pourra également demander au demandeur d'emploi les éléments du droit secteur public en cas d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ou d'éligibilité à l'allocation des travailleurs indépendants (ATI).

2-2-2 - Les informations fournies à l'employeur



Afin de percevoir ses allocations, un demandeur d'emploi indemnisé par un employeur public en auto-assurance doit actualiser sa situation tous les mois auprès de Pôle emploi.

Cette actualisation permet au demandeur d'emploi de maintenir ou non son inscription et de déclarer les événements suivants : formation, reprises d'activités, congé maladie/maternité, perception d'une nouvelle pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie et pension de retraite.

Suite à l'actualisation, Pôle emploi envoie l'attestation mensuelle d'actualisation (AMA) du demandeur d'emploi à l'employeur public désigné compétent.

L'AMA précise les éléments suivants : dates d'inscription, catégorie d'inscription, dates et éléments déclarés, date et motif de cessation d'inscription, date et motif de décision de sanction (en précisant la sanction à appliquer qu'il appartient à l'employeur de mettre en œuvre).

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**