



Titre CIRCULAIRE N° 2009-10 du 22 avril 2009
Objet MISE EN ŒUVRE DES REGLES ISSUES DE LA CONVENTION DU
19 FEVRIER 2009 RELATIVE A L'INDEMNISATION DU CHOMAGE
Origine Direction des Affaires Juridiques
INSR0016 - JLE

RESUME : Transmission de 10 fiches techniques relatives à l'indemnisation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) prévue par le règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009.

"Document émis pour action après validation par signature de la Direction de l'UNEDIC"



Paris, le 22 avril 2009

CIRCULAIRE N° 2009-10

MISE EN ŒUVRE DES REGLES ISSUES DE LA CONVENTION DU 19 FEVRIER 2009 RELATIVE A L'INDEMNISATION DU CHOMAGE

A la suite de la signature de l'accord du 23 décembre 2008 relatif à l'indemnisation du chômage par le Medef, la CGPME, l'UPA, et la CFDT, la Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage a été adoptée par les mêmes organisations. Elle comporte l'ensemble des dispositions permettant la mise en application des mesures nouvelles définies par l'accord du 23 décembre.

Cet accord prévoit que tout demandeur d'emploi qui justifie de 4 mois d'affiliation à l'assurance chômage dans une période de 28 mois s'il a moins de 50 ans et 36 mois s'il a 50 ans ou plus, est susceptible d'être indemnisé au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, alors qu'antérieurement, une prise en charge n'était possible qu'après au minimum 6 mois de travail au cours des 22 derniers mois.

Par ailleurs, le mécanisme de détermination des durées d'indemnisation est sensiblement simplifié par rapport à celui que représentaient les quatre filières de durées d'indemnisation du dispositif précédent. Désormais, la durée d'indemnisation d'un demandeur d'emploi est fixée en fonction de sa durée d'affiliation à l'assurance chômage selon la règle : un jour d'affiliation permet l'acquisition d'un jour d'indemnisation. La limite maximale d'indemnisation est portée à 24 mois (23 mois antérieurement) pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 50 ans lors de la fin du contrat de travail. Cette limite est maintenue à 36 mois pour ceux qui ont 50 ans et plus (Art. 2 § 2 de la Convention).

Afin de favoriser le retour à l'emploi des allocataires, la nouvelle Convention d'assurance chômage prévoit que le revenu de remplacement pourra, pour partie, être servi sous une forme capitalisée aux repreneurs ou créateurs d'entreprise et sous la forme d'une allocation différentielle aux allocataires qui reprennent un emploi moins rémunéré que le précédent (Art. 2 § 4 et § 5 de la Convention).

Unedic

80, rue de Reuilly - 75605 PARIS CEDEX 12

Tél : 01 53 17 20 00 - Internet : www.unedic.fr

Toujours dans cette perspective, les règles autorisant un cumul partiel d'allocations et de salaires sont maintenues pour les allocataires qui exercent une activité réduite ou occasionnelle. Le nouveau texte prévoit toutefois qu'un groupe de travail paritaire examinera les aménagements susceptibles d'être apportés à ces dispositions pour maintenir le caractère de revenu de remplacement du dispositif (Art. 2 § 3 de la Convention).

A noter aussi que, s'agissant des allocataires en chômage saisonnier, le texte ne restreint pas, comme le précédent, les prises en charge à trois admissions.

La convention prévoit également que la participation de l'assurance chômage au financement des dépenses de fonctionnement, d'investissement et d'intervention de Pôle emploi est égale à 10 % des contributions d'assurance chômage collectées.

Concernant ces contributions, une réduction des taux est prévue à effet du 1^{er} janvier et du 1^{er} juillet de chaque année, lorsque le résultat d'exploitation du semestre précédent dégage un excédent de 500 millions d'euros, la baisse ne pouvant, toutefois, être de plus de 0,5 point du taux global. Cette réduction du taux pourra intervenir aussi, si sur la durée de la convention, l'endettement net de l'Unédic devient inférieur à l'équivalent d'un mois de contribution ; le taux est alors réduit de façon à baisser l'endettement net à ce niveau.

Enfin, la Convention du 19 février 2009 confie aux instances paritaires régionales (IPR) le soin d'examiner certaines situations individuelles des demandeurs d'emploi en vue de se prononcer sur leurs droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Ces instances veillent, également, aux termes de la loi, à la bonne application de la réglementation de l'assurance chômage.

La convention est conclue pour une durée de deux ans à compter du 1^{er} avril 2009. Elle s'applique à tous les salariés involontairement privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est postérieure au 31 mars 2009. Toutefois, la situation de ceux dont la procédure de licenciement a été engagée avant le 1^{er} avril 2009 reste régie par les dispositions de la convention du 18 janvier 2006.

Les fiches techniques jointes à la présente circulaire explicitent de façon détaillée les nouvelles règles applicables.

Jean-Luc Bérard,

Vu par le signataire avant transmission
Directeur général

P.J. : 10 Fiches techniques

Sommaire

FICHE 1 :

Conditions d'attribution

FICHE 2 :

Durée d'indemnisation

FICHE 3 :

Détermination de l'allocation journalière

FICHE 4 :

Reprise - Réadmission

FICHE 5 :

Paielement de l'allocation

FICHE 6 :

Chômage total sans rupture du contrat de travail

FICHE 7 :

L'allocation d'aide au retour à l'emploi versée au cours d'une formation

FICHE 8 :

Chômage saisonnier

FICHE 9 :

Activités professionnelles non déclarées

FICHE 10 :

Entrée en vigueur de la Convention du 19 février 2009 et du règlement général annexé

Sigles et abréviations utilisés

Acc. d'appli.	: Accord d'application
Art.	: Article
ARE	: Allocation d'aide au retour à l'emploi
ASR	: Allocation spécifique de reclassement
C.	: Code
C. trav.	: Code du travail
C. sec. soc.	: Code de sécurité sociale
CANSSM	: Caisse autonome nationale de sécurité sociale dans les mines
CIF	: Congé individuel de formation
Cir.	: Circulaire
CNE	: Contrat nouvelles embauches
CT	: Contrat de travail
CRDS	: Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CRP	: Convention de reclassement personnalisé
CSG	: Contribution sociale généralisée
CTP	: Contrat de transition professionnelle
DDTEFP	: Direction départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	: Direction générale du travail
Dir.	: Directive
ICCP	: Indemnités compensatrices de congés payés
IDE	: Inscription comme demandeur d'emploi
IPR	: Instance paritaire régionale
FCT	: Fin du contrat de travail
PPAE	: Projet personnalisé d'accès à l'emploi
PRA	: Période de référence affiliation
PRC	: Période de référence calcul
PRS	: Période de référence saisonnière
RCT	: Rupture du contrat de travail
Règl.	: Règlement
RG.	: Règlement général
SJR	: Salaire journalier de référence
Sv.	: Suivants
UE	: Union Européenne

FICHE 1

Conditions d'attribution

SOMMAIRE

1. Condition d'affiliation

- 1.1. Fin de contrat de travail prise en considération
- 1.2. Durée d'affiliation ou de travail requise
 - 1.2.1. Nombre d'heures ou de jours de travail requis
 - 1.2.2. Recherche des jours d'affiliation ou de travail
 - 1.2.3. Plafonnement mensuel de la durée d'affiliation

2. Condition de recherche d'emploi

3. Condition d'aptitude physique

4. Condition d'age

5. Condition de chômage involontaire

- 5.1. Les cessations de contrat de travail à l'origine d'un chômage involontaire
 - 5.1.1. Licenciement
 - 5.1.2. Rupture conventionnelle du contrat de travail au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail
 - 5.1.3. Fin de contrat à durée déterminée, dont notamment les contrats à objet défini
 - 5.1.4. Démissions considérées comme légitimes
 - 5.1.5. Rupture de contrat de travail pour cause économique
 - 5.1.6. Rupture de contrat de travail à retenir pour l'appréciation de la condition relative au chômage involontaire
- 5.2. Les ruptures de contrat de travail à l'origine d'un chômage volontaire
 - 5.2.1. Saisine de l'instance paritaire régionale au terme de 121 jours de chômage
 - 5.2.2. Procédure

6. Condition de résidence sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage

FICHE 1

Conditions d'attribution

Pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les salariés privés d'emploi doivent justifier d'une période d'affiliation prévue à l'article 3 du règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage et de l'ensemble des conditions d'attribution du revenu de remplacement, prévues à l'article 4 du règlement général annexé à cette convention.

Les conditions sont les suivantes :

- être inscrits comme demandeurs d'emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) prévu par l'article R. 5411-14 du code du travail ;
- être à la recherche effective et permanente d'un emploi ;
- ne pas avoir atteint l'âge normal de départ à la retraite ;
- être physiquement aptes à l'exercice d'un emploi ;
- ne pas avoir quitté volontairement leur dernière activité professionnelle salariée ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière, dès lors que depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une période d'affiliation de 91 jours ou d'une période de travail d'au moins 455 heures ;
- résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage (territoire métropolitain, départements d'outre-mer et collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon) ;
- justifier d'une période d'affiliation de 122 jours ou 610 heures dans une période de 28 ou 36 mois selon l'âge du demandeur d'emploi (voir ci-après).

1. Condition d'affiliation

La condition d'affiliation requise est recherchée au cours d'une période de référence dont le terme est la fin du contrat de travail à la suite de laquelle le salarié privé d'emploi s'est inscrit comme demandeur d'emploi. La justification de la durée d'affiliation est fonction des périodes d'emploi ou assimilées qui se situent dans une période de référence.

1.1. Fin de contrat de travail prise en considération

La fin de contrat prise en considération pour apprécier la condition d'affiliation est en principe la dernière. Elle doit se situer dans les 12 mois précédant l'inscription comme demandeur d'emploi (RG., art. 7 § 1^{er}).

La fin du contrat de travail correspond au terme du préavis.

Ce délai de 12 mois est allongeable dans les cas énoncés par l'article 7 § 2 à 4 du règlement général :

- 1) des journées d'interruption de travail ayant donné lieu au service des prestations en espèces de l'assurance maladie, des indemnités journalières de repos de l'assurance maternité au titre des assurances sociales, des indemnités journalières au titre d'un congé de paternité, des indemnités journalières au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;

- 2) des périodes durant lesquelles une pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger a été servie ;
- 3) des périodes de congé obtenu pour élever un enfant en application de dispositions contractuelles. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 2 ans ;
- 4) des périodes suivant la rupture du contrat de travail intervenue à l'initiative du salarié, pour élever son enfant, dans les conditions définies aux articles L. 1225-66 et L. 1225-67 du code du travail, lorsque l'intéressé n'a pu être réembauché par son ancien employeur dans l'année suivant la rupture ;
- 5) des périodes de congé parental d'éducation obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 1225-47 à L. 1225-51 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- 6) des périodes de versement de l'allocation parentale d'éducation ou du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant, suite à une fin de contrat de travail ;
- 7) des périodes de congé de présence parentale obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 1225-62 et L. 1225-63 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- 8) des périodes de versement de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale suite à une fin de contrat de travail ;
- 9) des périodes durant lesquelles l'intéressé a assisté un handicapé dont l'incapacité permanente était telle qu'il percevait - ou aurait pu percevoir, s'il ne recevait pas déjà à ce titre un avantage de vieillesse ou d'invalidité - l'allocation aux adultes handicapés visée par l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale, et dont l'état nécessitait l'aide effective d'une tierce personne justifiant l'attribution de l'allocation compensatrice ou de la prestation de compensation visée à l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 3 ans ;
- 10) des périodes durant lesquelles l'intéressé a été conduit à démissionner pour accompagner son conjoint qui s'était expatrié pour occuper un emploi salarié ou une activité professionnelle non salariée hors du champ d'application territorial de la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage défini à l'article 4, alinéa 1er de la dite convention. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 3 ans ;
- 11) des périodes de stage de formation professionnelle continue visée aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail ;
- 12) des périodes de congé pour la création d'entreprise ou de congé sabbatique obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 3142-78 à L. 3142-83 et L. 3142-91 et L. 3142-96 du code du travail ;
- 13) des périodes durant lesquelles l'intéressé a créé ou repris une entreprise. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 2 ans ;
- 14) de la durée des missions confiées par suffrage au titre d'un mandat électif, politique ou syndical exclusif d'un contrat de travail ;
- 15) des périodes de congé d'enseignement ou de recherche obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 6322-53 à L. 6322-58 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- 16) de la durée des missions accomplies dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif ;
- 17) des périodes durant lesquelles ont été accomplies des obligations contractées à l'occasion du service national, en application de l'article L. 111-2, 1er et 2e alinéas, du code du service national ;
- 18) des périodes durant lesquelles l'intéressé a fait l'objet d'une mesure d'incarcération qui s'est prolongée au plus 3 ans après la rupture du contrat de travail survenue pendant la période de privation de liberté.

1.2. La durée d'affiliation ou de travail requise

1.2.1. Nombre d'heures ou de jours de travail requis

L'allocation d'aide au retour à l'emploi peut être accordée aux demandeurs d'emploi qui justifient d'au moins 122 jours d'affiliation ou 610 heures de travail :

- si le demandeur d'emploi est âgé de moins de 50 ans à la fin de son contrat de travail, l'affiliation est recherchée dans les 28 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (terme du préavis) ;
- si le demandeur d'emploi est âgé de 50 ans ou plus à la fin de son contrat de travail, l'affiliation est recherchée dans les 36 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (terme du préavis).

Si la condition d'affiliation minimale n'est pas satisfaite, aucun droit ne peut être ouvert, sauf dans l'hypothèse d'une fermeture définitive de l'entreprise. Dans ce cas en effet, les salariés licenciés sont dispensés de remplir cette condition (RG., art. 5).

1.2.2. Recherche des jours d'affiliation ou de travail

La recherche de cette durée d'affiliation ou de travail s'effectue en tenant compte des périodes d'emploi accomplies dans une ou plusieurs entreprises entrant dans le champ d'application du régime d'assurance chômage (employeurs du secteur privé visés à l'article L. 5422-13 du code du travail) et conformément aux articles R. 5424-5 et suivants du code du travail, des périodes d'emploi accomplies pour le compte d'employeurs publics relevant de l'article L. 5424-1 du code du travail (Dir. Unédic n° 35-94 du 20/10/1994).

Doivent également être prises en compte, les périodes d'emploi ou d'assurance accomplies dans un autre Etat membre de l'Union européenne, de l'espace économique européen ou de la Confédération suisse, conformément au Règlement communautaire n° 1408/71.

Selon l'article 3 alinéa 5 du règlement général, les périodes de suspension du contrat de travail sont comptabilisées à raison d'une journée d'affiliation par journée de suspension ou, lorsque la durée d'affiliation est calculée en heures, à raison de 5 heures de travail par journée de suspension.

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

En revanche, les périodes de suspension du contrat de travail, au cours desquelles a été exercée une activité professionnelle non salariée, ne sont pas retenues, sauf si elles ont été exercées dans le cadre d'un congé pour la création d'entreprise (C. trav., art. L. 3142-78) ou d'un congé sabbatique (C. trav., art. L. 3142-91).

L'article 3 du règlement général prévoit deux cas d'assimilation à une période d'emploi pour la recherche de la condition d'affiliation :

- d'une part, les actions de formation des livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail non rémunérées par le régime d'assurance chômage sont assimilées à des heures de travail ou, à raison de 5 heures, à des jours d'affiliation dans la limite des deux tiers du nombre de jours d'affiliation ou d'heures de travail dont le salarié privé d'emploi justifie dans la période de référence ;
- d'autre part, le dernier jour du mois de février est compté pour trois jours d'affiliation ou 15 heures de travail.

1.2.3. Plafonnement mensuel de la durée d'affiliation

Le plafond mensuel du nombre d'heures retenu pour la recherche de la condition d'affiliation est fixé à 260 heures par mois (RG., art. 3).

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

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

Lorsque le nombre d'heures effectuées au cours du mois civil est supérieur au plafond de 260 heures et que l'intéressé a exercé plusieurs activités dans le mois, le plafond est déterminé pour chaque emploi, au prorata du nombre d'heures effectuées au titre de cet emploi dans le mois civil. Puis, pour chaque emploi, les heures ainsi plafonnées sont retenues au prorata du nombre de jours au cours desquels cet emploi a été effectué au cours de la période de référence.

2. Condition de recherche d'emploi

Peuvent prétendre au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi :

➤ **les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi auprès de Pôle emploi et à la recherche effective et permanente d'un emploi (RG., art. 4 a) et b))**

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

Le PPAE est élaboré et actualisé conjointement par le demandeur d'emploi et Pôle emploi ou, le cas échéant, tout autre organisme participant au service public de l'emploi. Ce projet précise, en tenant compte de la formation du demandeur d'emploi, de ses qualifications, de ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles, de sa situation personnelle et familiale ainsi que de la situation du marché du travail local, la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu. (C. trav., art. L. 5411-6-1)

➤ **les personnes qui accomplissent une action de formation inscrite dans leur PPAE (RG., art. 4 a))**

En effet, le PPAE comprend également les actions que Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre dans le cadre de l'accompagnement personnalisé du demandeur d'emploi, notamment en ce qui concerne les actions de formation et d'aide à la mobilité. Ainsi, dès lors que le demandeur d'emploi accomplit une action de formation inscrite dans son PPAE, il est réputé accomplir un acte de recherche d'emploi lui permettant de percevoir, s'il y a lieu, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (C. trav., art. L. 5411-7).

L'âge minimum pour l'obtention de la dispense de recherche d'emploi est porté, pour les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, à 58 ans en 2009, 59 ans en 2010 et 60 ans en 2011 ; la dispense sera elle-même abrogée à compter du 1^{er} janvier 2012 (C. trav., art. L. 5421-3 al. 2).

3. Condition d'aptitude physique

Le bénéfice des prestations de chômage est réservé aux personnes aptes physiquement à l'exercice d'un emploi (C. trav., art. L. 5421-1 ; RG., art. 4 d)). Cette condition est présumée satisfaite dès lors qu'une personne est inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi.

En cas d'incertitude ou de contestation de la condition d'aptitude, il appartient au préfet du département de statuer sur l'aptitude physique de l'intéressé.

Les personnes invalides de 1^{ère} catégorie, au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire capables d'exercer une activité rémunérée, peuvent être inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi.

Les personnes invalides de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, bénéficiaires d'une pension de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie liée à leur incapacité totale de travail, ne peuvent pas, en principe, être inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi, pendant la durée de leur incapacité. (C. trav., art. L. 5411-5). Toutefois, l'attribution d'une pension d'invalidité de la 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie par un organisme de sécurité sociale n'implique pas, nécessairement, que son bénéficiaire soit inapte au travail au sens de l'article L. 5421-1 du code du travail. L'inscription comme demandeur d'emploi est donc possible.

4. Condition d'âge

Peuvent prétendre au bénéfice des prestations de chômage, les travailleurs privés d'emploi âgés de moins de 60 ans.

Toutefois, les personnes âgées d'au moins 60 ans qui ne remplissent pas les conditions pour percevoir une retraite à taux plein, peuvent bénéficier des allocations de chômage jusqu'à ce qu'elles justifient du nombre de trimestres requis au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale (tous régimes confondus) pour percevoir une pension à taux plein, et au plus tard jusqu'à l'âge de 65 ans.

En application de l'article 5 III de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, la durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes pour bénéficier d'une retraite à taux plein est de 160 trimestres pour les personnes nées avant 1949. Depuis le 1^{er} janvier 2009, elle est de :

- 161 trimestres pour les personnes nées en 1949,
- 162 trimestres pour les personnes nées en 1950,
- 163 trimestres pour les personnes nées en 1951,
- 164 trimestres pour les personnes nées en 1952 et après.

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

5. Condition de chômage involontaire

Seule est indemnisable la privation involontaire d'emploi (C. trav., art. L. 5422-1 ; RG., art. 1^{er} § 1^{er}).

Le chômage est involontaire lorsque la rupture du contrat de travail n'est pas du fait du salarié. Le règlement de l'assurance chômage énumère les modes de rupture de contrat de travail à l'origine d'un chômage involontaire.

L'article 2 du règlement général précise que sont considérés comme involontairement privés d'emploi, les salariés dont la cessation de contrat de travail résulte :

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

Toutefois, l'article 4 e) du règlement général précise que le demandeur d'emploi n'est pas en situation de chômage involontaire lorsque la fin de contrat de travail intervenue pour une des causes énoncées ci-dessus est précédée d'un départ volontaire, et que, depuis ce départ volontaire, il justifie d'une période d'emploi inférieure à 91 jours ou 455 heures.

Aux termes de l'article R. 1234-9 du code du travail, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié les attestations et justificatifs nécessaires pour l'exercice de ses droits auprès de Pôle emploi.

L'attestation sur laquelle l'employeur procède à ces déclarations doit être conforme au modèle établi par l'Unédic (C. trav., art. R. 1234-10). Elle comporte l'ensemble des rubriques et éléments permettant à l'employeur de caractériser le mode de rupture du contrat de travail et son motif.

De son côté, le salarié, lorsqu'il remplit sa demande d'allocation, précise le mode de rupture de son contrat de travail, et s'il y a lieu, les conditions de sa cessation d'activité.

5.1. Les cessations de contrat de travail à l'origine d'un chômage involontaire

5.1.1. Licenciement

Sur l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi, l'indication par l'employeur selon laquelle le contrat a pris fin par suite d'un licenciement est suffisante pour qualifier le chômage d'involontaire.

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

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

Aux termes de l'article L. 1237-13 du code du travail, la convention de rupture détermine, notamment, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de rupture du contrat de travail envisagée.

La signature de la convention de rupture fait courir le délai de rétractation de 15 jours, au cours duquel chacune des parties peut revenir sur sa décision.

Il s'agit d'un délai calendaire, qui démarre au lendemain du jour de la signature de la convention et se termine au 15ème jour.

La demande d'homologation ne peut être formulée qu'à l'issue du délai de rétractation, soit au lendemain de la fin de ce délai.

S'agissant des salariés protégés, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Cette autorisation, qui est donnée selon les règles habituelles (C. trav., art. L. 2411-3 sv.), vaut homologation.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande.

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

Le DDTEFP notifie sa décision par écrit à chacune des parties, qu'il s'agisse d'une acceptation ou d'un refus, dans le délai d'instruction qui lui est imparti.

A défaut de réponse dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

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

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

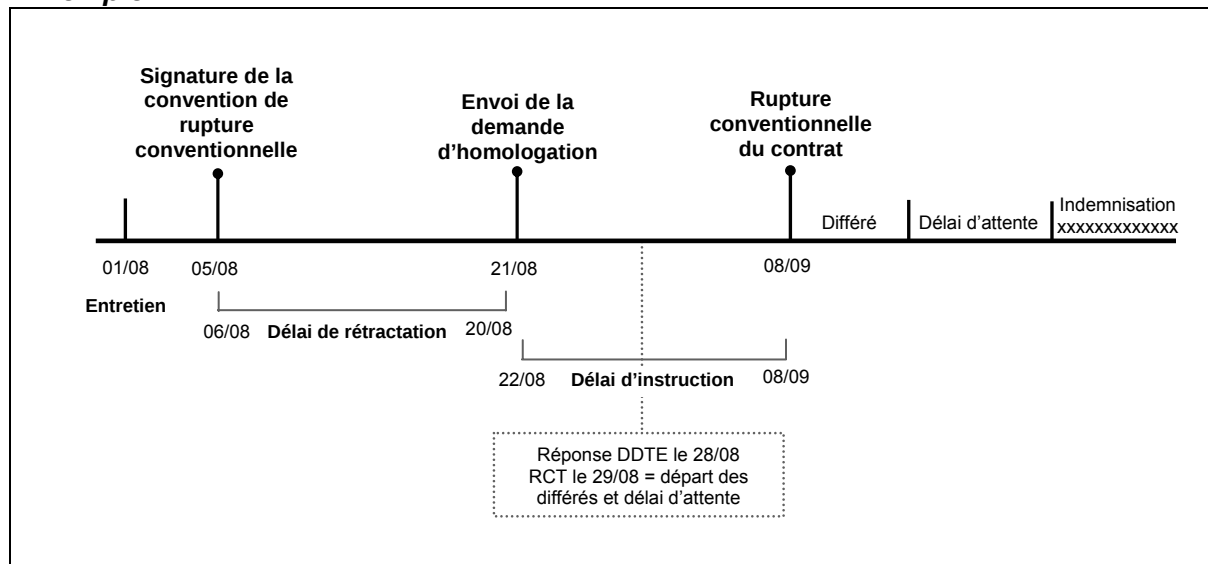
Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, la date de rupture du contrat de travail déterminée par la convention de rupture conventionnelle, correspond à la date de fin de contrat.

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

Le salarié dont le contrat fait l'objet d'une rupture conventionnelle remplit la condition de chômage involontaire.

Sur l'attestation d'employeur destinée à Pôle Emploi, l'indication par l'employeur selon laquelle le contrat a pris fin suite à une rupture conventionnelle suffit à qualifier le chômage d'involontaire.

Exemple n° 1



5.1.3. Fin de contrat à durée déterminée, dont notamment les contrats à objet défini

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

De même, lorsque les parties modifient par avenant le terme du contrat de travail initialement prévu, la cessation du contrat s'analyse comme une privation involontaire d'emploi.

La fin du contrat d'apprentissage, contrat de travail de type particulier, ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage. Il en va de même lorsque la résiliation du contrat d'apprentissage intervient sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou sur décision du conseil de prud'hommes (C. trav., art. L. 6222-18).

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

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

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

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

5.1.4. Démissions considérées comme légitimes

L'accord d'application n°14 prévoit différents cas de démissions considérés comme légitimes.

- 1) Démission suite à un changement de résidence du salarié âgé de moins de 18 ans qui rompt son contrat de travail pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce la puissance parentale.**
- 2) Démission suite à un changement de résidence du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de résidence pour exercer un nouvel emploi salarié ou non salarié.**

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

- être la suite d'une mutation au sein d'une entreprise ;
- être la conséquence d'un changement d'employeur décidé par l'intéressé ;
- correspondre à l'entrée, dans une nouvelle entreprise, d'un travailleur qui était antérieurement privé d'activité ;
- correspondre à une création ou une reprise d'entreprise par le conjoint de l'intéressé.

- 3) Démission suite à un changement de résidence du salarié qui rompt son contrat de travail et dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité, dès lors que moins de deux mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat et la date du mariage ou de la conclusion du pacte civil de solidarité.**

Pour l'application de cette règle, il n'est pas exigé que la fin du contrat soit antérieure au mariage ou au pacte civil de solidarité. La démission doit être considérée comme légitime toutes les fois que moins de deux mois se sont écoulés entre la démission ou la fin du contrat

et le mariage ou le pacte civil de solidarité, quel que soit l'ordre dans lequel sont survenus ces événements.

4) Démission intervenue pour cause de changement de résidence justifiée par une situation où le salarié est victime de violences conjugales.

Le départ volontaire est légitime si le changement de domicile ne permet pas la poursuite du contrat de travail. L'intéressé doit en outre justifier avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République.

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

5) Démission d'un salarié victime d'actes délictueux au sein de son entreprise

La démission imputable à un acte présumé délictueux constitue un cas de chômage involontaire. On entend par acte délictueux tout comportement réprimé pénalement.

Est considéré comme involontaire le chômage du salarié qui démissionne et porte plainte contre son employeur, auteur à son endroit d'un acte délictueux.

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

6) Démission suite à non-paiement des salaires

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

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

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

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

7) Démission d'un journaliste consécutive à l'une des situations énoncées à l'article L. 7112-5 du code du travail

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

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

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

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

8) Départ du salarié du fait de la mise en œuvre d'une clause de résiliation automatique du contrat de travail dit "*de couple ou indivisible*"

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

La cessation du contrat de travail est réputée légitime si le salarié quitte son emploi du fait du licenciement ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur.

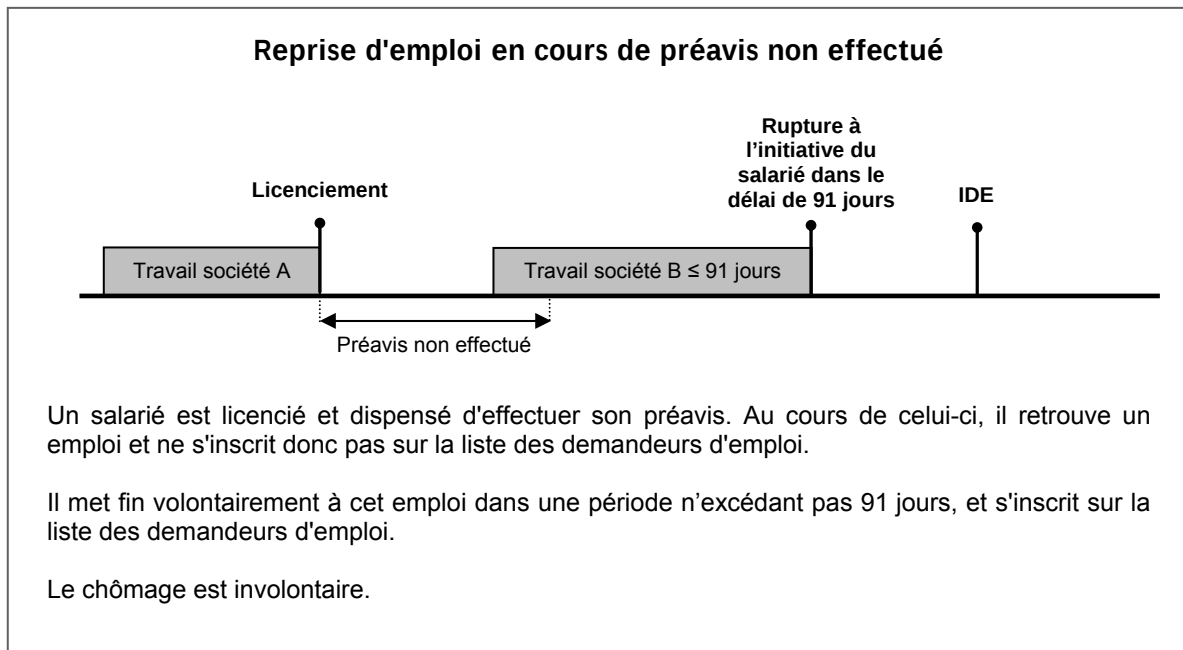
Lorsque la cessation du contrat de l'un des conjoints résulte de la démission de l'autre, l'accord d'application n°14 ne s'applique pas.

9) Démission, au cours d'une période n'excédant pas 91 jours, d'un emploi repris postérieurement à un licenciement ou à une fin de contrat de travail à durée déterminée

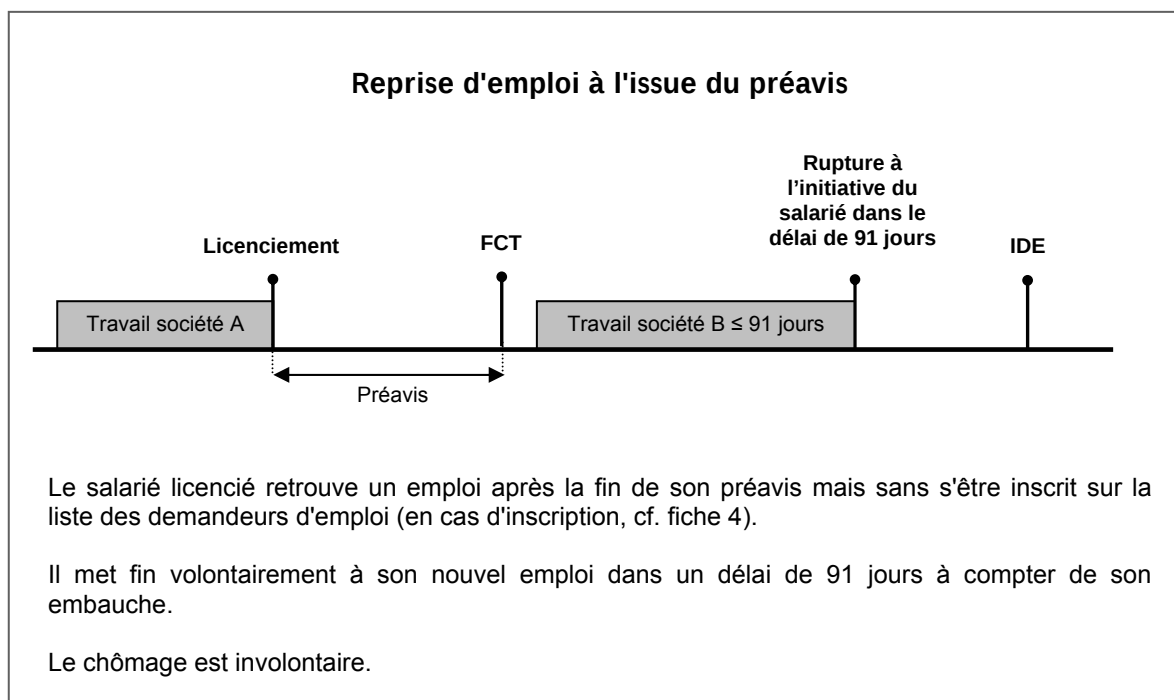
Le chômage qui suit la rupture du contrat de travail, à l'initiative du salarié, intervenue dans les 91 jours suivant l'embauche pour un emploi repris postérieurement à un licenciement ou à une fin de contrat de travail à durée déterminée, ou à une fin de mission d'intérim, est réputé involontaire.

Cette disposition vise à faciliter la mobilité professionnelle.

Exemple n° 2



Exemple n° 3



10) Démission d'un salarié totalisant 3 années d'affiliation motivée par une embauche à laquelle l'employeur met fin dans les 91 jours

Sont en chômage involontaire, les personnes justifiant de 3 années d'affiliation continue (RG, art. 3) et ayant démissionné de leur emploi pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée à laquelle l'employeur met fin avant 91 jours.

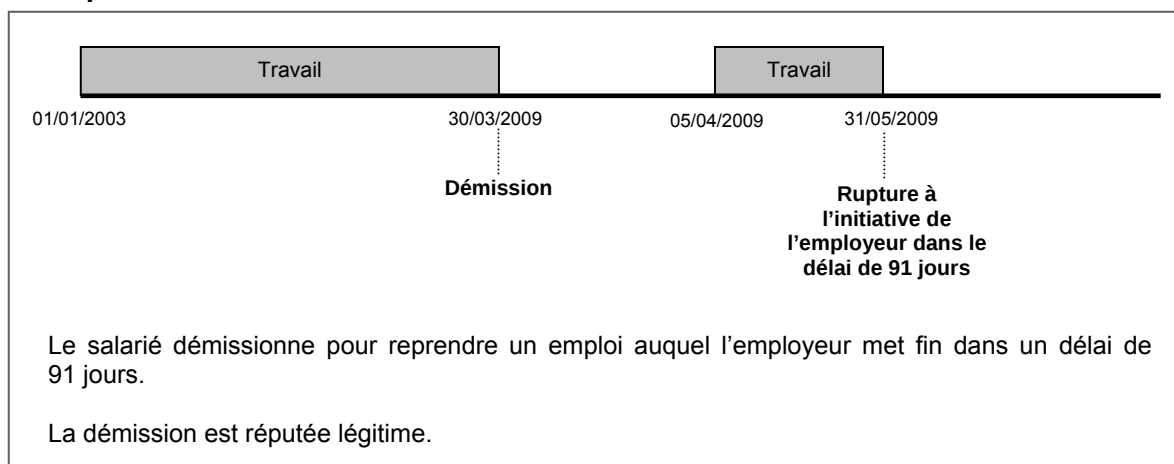
La condition de 3 années consécutives s'apprécie à la date de fin de contrat résultant de la démission.

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

A cet effet, sont prises en compte toutes les périodes d'activités salariées exercées auprès d'un employeur privé ou public visé à l'article L. 5424-1 du code du travail, de même que toutes les périodes d'activité salariée exercées dans un autre Etat de l'Union Européenne, de l'Espace économique européen (UE plus Liechtenstein, Islande, Norvège) ou dans la Confédération suisse, par un ressortissant de l'un de ces Etats.

S'agissant d'un ressortissant d'un État tiers, sont prises en compte les périodes d'activités exercées dans un autre État de l'Union Européenne à l'exception du Danemark (Règlement (CE) n° 859/2003 du 14 mai 2003, JOUE du 20 mai 2003).

Exemple n° 4



11) Démission d'un contrat aidé

S'agissant des :

- contrat initiative emploi à durée déterminée (CIE),
- contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE),
- contrat d'avenir (CA),
- contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA),
- contrat unique d'insertion (CUI),
- contrat emploi jeune (CEJ).

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

12) Démission d'un salarié pour créer ou reprendre une entreprise

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

13) Démission d'un salarié pour conclure un ou plusieurs contrats de volontariat de solidarité internationale ou associatifs, pour une ou plusieurs missions de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif

Ces contrats ou ces missions doivent avoir une durée continue minimale d'un an. Cette disposition s'applique également lorsque la mission a été interrompue avant l'expiration de la durée minimale continue d'un an d'engagement prévue initialement par le contrat de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif.

14) Démission de la dernière activité professionnelle salariée pour l'application de l'article 9 § 2 du règlement général

En cas de reprise des droits antérieurs, le départ volontaire de la dernière activité professionnelle salariée est réputé légitime (point 1.1.4., fiche 4).

Cette disposition vise à faciliter la reprise d'emploi.

5.1.5. La rupture de contrat de travail pour cause économique

➤ Dispositions légales

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

"Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa".

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

➤ Conséquence au regard de l'assurance chômage

Toute période de chômage consécutive à des ruptures de contrat de travail qui, quelle que soit leur nature (licenciement, rupture négociée, démission, etc.), relèvent de l'article L. 1233-3 du code du travail, est indemnisable par l'assurance chômage.

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

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

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

5.1.6. Rupture de contrat de travail à retenir pour l'appréciation de la condition relative au chômage involontaire

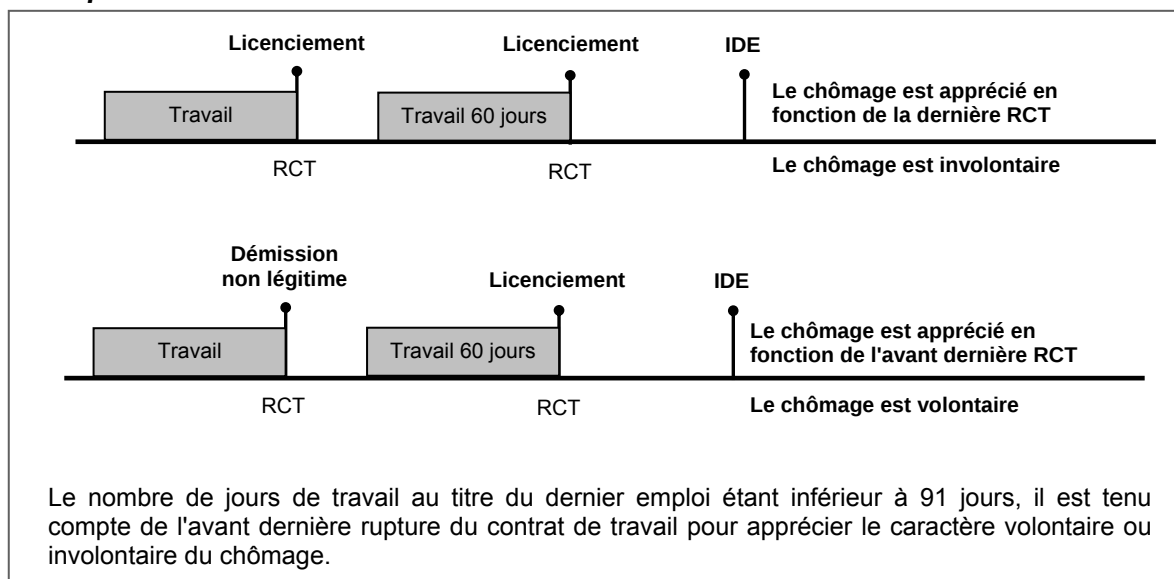
La rupture de contrat de travail à retenir pour apprécier la condition de chômage involontaire est la dernière dans le temps par rapport à l'inscription comme demandeur d'emploi. Ainsi, si cette rupture correspond à l'une de celles visées à l'article 2 du règlement général, le chômage qui s'ensuit est involontaire. Toutefois, si l'intéressé a quitté volontairement un emploi précédent, la rupture de contrat correspondant à cet emploi sera retenue pour l'appréciation du chômage si moins de 91 jours d'affiliation ou moins de 455 heures de travail sont totalisés postérieurement à ce départ volontaire (RG., art. 4).

Pour la recherche des 91 jours d'affiliation ou 455 heures de travail :

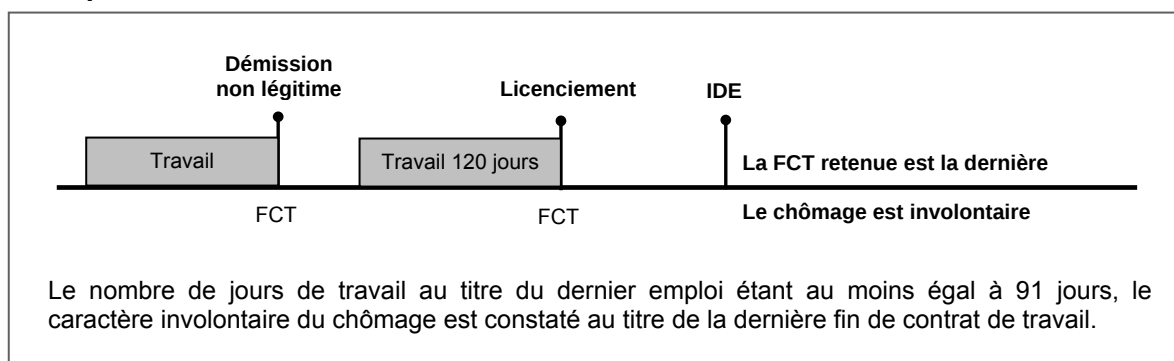
- le recours à l'article 3 du règlement général (point 1.2.) est possible ; toutefois les périodes de formation visées aux Livres Troisième et Quatrième de la Sixième partie du code du travail sont assimilées à des jours d'affiliation ou à des heures de travail dans la limite des 2/3 de l'affiliation dont l'intéressé justifie postérieurement au départ volontaire ;
- les jours de réduction du temps de travail non pris par le salarié, ayant donné lieu au paiement de l'indemnité compensatrice de repos supplémentaire dans le cadre de la réduction du temps de travail sont pris en compte, conformément à l'accord d'application

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

Exemple n° 5



Exemple n° 6



5.2. Les ruptures de contrat de travail à l'origine d'un chômage volontaire

A l'exception des cas visés au point 5.1.4., le chômage consécutif à une rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié est volontaire et donne lieu à une décision de rejet de la demande d'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Toutefois, l'accord d'application n°12 § 1^{er} prévoit que, si le demandeur d'emploi n'est pas reclassé après 121 jours de chômage, il peut solliciter un examen de sa situation individuelle par l'instance paritaire régionale. Cet examen a pour objet de rechercher si, au cours de la période de 121 jours, l'intéressé a accompli des efforts en vue de se reclasser.

5.2.1. Saisine de l'instance paritaire régionale au terme de 121 jours de chômage

Afin de faire réexaminer sa situation individuelle par l'instance paritaire régionale, le demandeur d'emploi intéressé doit :

- demander expressément le réexamen de ses droits ;
- avoir quitté l'emploi au titre duquel les allocations lui ont été refusées depuis au moins 121 jours ;
- remplir toutes les autres conditions auxquelles le règlement général subordonne l'ouverture d'une période d'indemnisation, à l'exception de celle prévue à l'article 4 e) du règlement général.

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

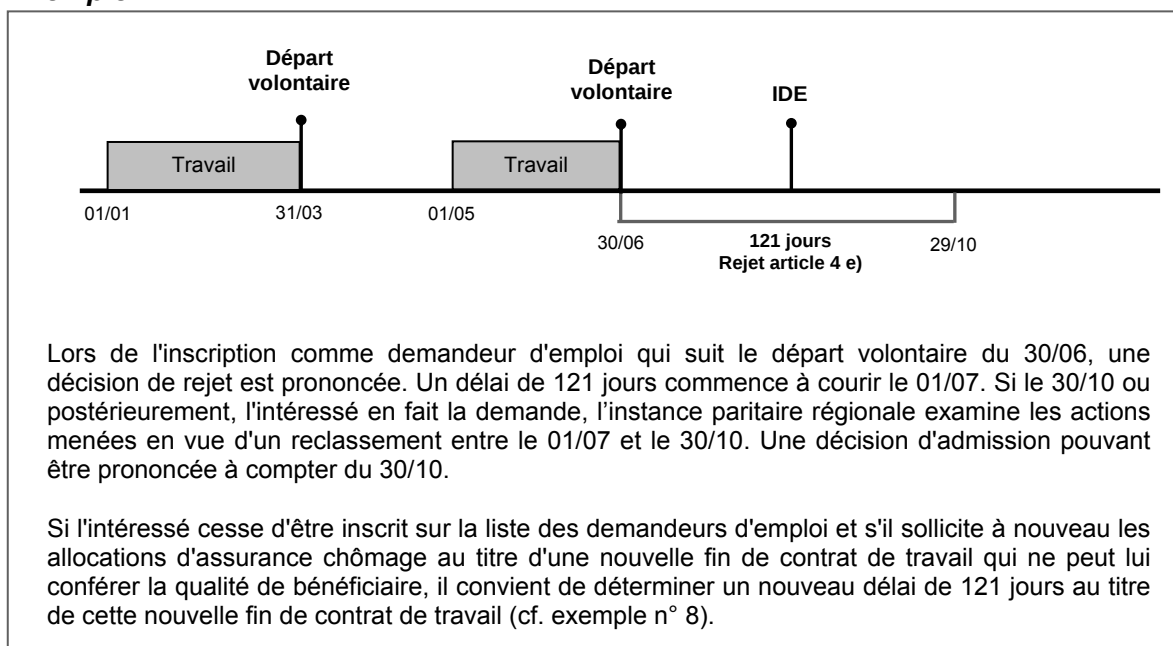
Le délai de 121 jours est allongé des périodes ayant donné lieu à une prise en charge au titre des indemnités journalières de la sécurité sociale, à condition que celles-ci aient été versées au moins pour 21 jours consécutifs.

L'objectif poursuivi par l'accord d'application n°12 § 1^{er} est de permettre, au terme d'un délai de 121 jours, la prise en charge de salariés n'ayant pas été involontairement privés d'emploi mais ayant manifesté, au cours de ce délai, une volonté claire de se réinsérer professionnellement. L'appréciation de l'instance paritaire régionale doit reposer sur la constatation de cette volonté.

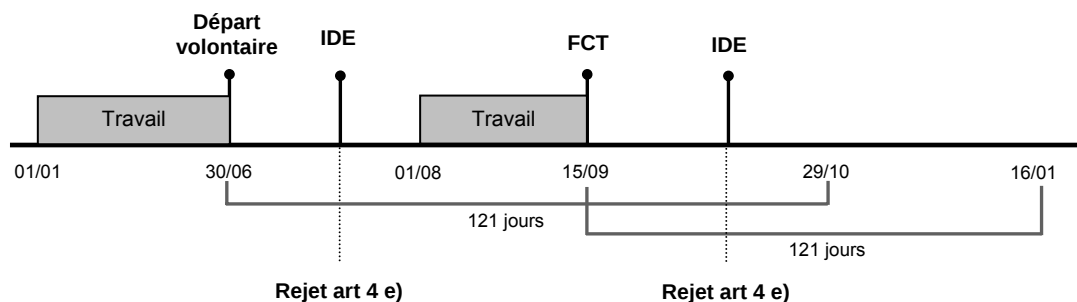
L'examen de la situation de l'intéressé porte sur les éléments attestant ses efforts de reclassement, ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre des actions de formation, de réinsertion ou de requalification. Les motifs du départ volontaire ne doivent pas être pris en considération.

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

Exemple n° 7



Exemple n° 8



Suite à l'inscription comme demandeur d'emploi qui suit la démission du 30/06, une décision de rejet est prononcée.

Le délai de 121 jours court à compter du 01/07.

L'intéressé cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi puis reprend une activité du 01/08 au 15/09.

Le 16/09, il se réinscrit comme demandeur d'emploi, une décision de rejet est alors prononcée car l'intéressé ne justifie pas de 91 jours d'affiliation ou de 455 heures de travail depuis la démission du 30/06. Un nouveau délai de 121 jours commence donc à courir le 16/09.

Dans l'hypothèse où l'intéressé demande l'examen de sa situation au titre de la période écoulée entre le 01/07 et le 29/10 et que l'instance paritaire régionale estime que son comportement manifeste sa volonté de se reclasser, une décision d'admission à compter du 30/10 lui est notifiée.

La période d'affiliation prise en considération au titre de cette ouverture de droits est celle précédant la fin de contrat de travail du 30/6.

En effet, c'est le chômage survenant 121 jours après cette fin de contrat de travail qui est qualifié d'involontaire.

L'intéressé ayant la qualité de bénéficiaire, le délai de 121 jours qui a commencé à courir le 16/09 devient sans objet.

En l'absence de demande de réexamen au 29/10 ou en cas de rejet de la demande par l'instance paritaire régionale à cette date, l'intéressé peut demander l'examen de sa situation au titre de la période écoulée entre le 16/09 et le 16/01.

En cas de décision positive, la période d'affiliation à retenir est celle précédant la fin de contrat du 15/09.

C'est en effet suite à cette fin de contrat de travail que le délai de 121 jours a commencé à courir et que l'instance paritaire régionale a examiné la situation de l'intéressé.

Les efforts de reclassement des intéressés sont appréciés, en principe, sur la période de 121 jours de chômage qui court à compter du lendemain de la fin du contrat de travail au titre de laquelle les allocations de chômage ont été refusées. Toutefois, cette période est suspendue en cas de prise en charge d'au moins 21 jours consécutifs au titre des indemnités journalières de sécurité sociale.

Ainsi, le dépôt tardif par l'intéressé de sa demande de réexamen ne peut, en principe, conduire à apprécier ses efforts de reclassement sur une période plus longue.

5.2.2. Procédure

La notification de rejet au titre de l'article 4 e) du règlement général adressée au salarié en situation de chômage volontaire est accompagnée d'un formulaire de demande d'examen de la situation individuelle par l'instance paritaire régionale.

L'intéressé est informé que sa demande d'examen doit être retournée, dûment complétée, dans les 15 jours précédant l'échéance du 121^e jour suivant la fin de son contrat de travail.

6. Condition de résidence sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage

Les personnes qui résident dans un territoire d'outre-mer ou sur le territoire d'un autre Etat ne relèvent pas de l'assurance chômage française. En conséquence, dès lors qu'une personne transfère sa résidence hors du champ d'application de l'assurance chômage visé à l'article 4 de la convention (territoire métropolitain, départements d'outre-mer, collectivités d'outre mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon), le versement des allocations doit être interrompu.

FICHE 2

Durée d'indemnisation

SOMMAIRE

1. Détermination de la durée d'indemnisation

2. Réduction de la durée d'indemnisation

- 2.1. Imputation partielle des stages rémunérés au titre du régime public
- 2.2. Imputation des durées de la convention de reclassement personnalisé ou du contrat de transition professionnelle
- 2.3. Imputation des aides au reclassement

3. Maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite

- 3.1. Condition du maintien
- 3.1. Cas relevant de l'Instance Paritaire Régionale (IPR)

4. Durée d'indemnisation en cas de réadmission

FICHE 2

Durée d'indemnisation

En application de l'article 11 du règlement général, la durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation pour l'ouverture du droit. Cette durée ne peut être inférieure à 122 jours, ni excéder 730 jours. Toutefois, cette limite est portée à 1095 jours pour les salariés privés d'emploi âgés de 50 ans et plus.

La durée ainsi définie peut être réduite, le cas échéant, par l'imputation de périodes de formation, le versement d'aide au reclassement ou la mise en œuvre des règles issues de l'article 9 du règlement général (réadmission).

Enfin, les allocataires en cours d'indemnisation à l'âge de 60 ans et 6 mois (61 ans à compter du 1^{er} janvier 2010), peuvent bénéficier du maintien de leurs allocations jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge auquel ils peuvent faire valoir leur droit à la retraite à taux plein.

1. Détermination de la durée d'indemnisation

La durée d'indemnisation est déterminée en fonction de la durée d'affiliation ou de travail au cours de la période de référence de 28 mois. Cette période est de 36 mois lorsque le salarié privé d'emploi est âgé d'au moins 50 ans (Fiche 1). La condition d'âge s'apprécie à la date de la dernière fin de contrat de travail.

Lorsqu'un salarié est privé d'emploi par suite de la fermeture définitive de son établissement, sa durée d'indemnisation est au minimum de 122 jours, même si l'affiliation est inférieure (Fiche 1).

2. Réduction de la durée d'indemnisation

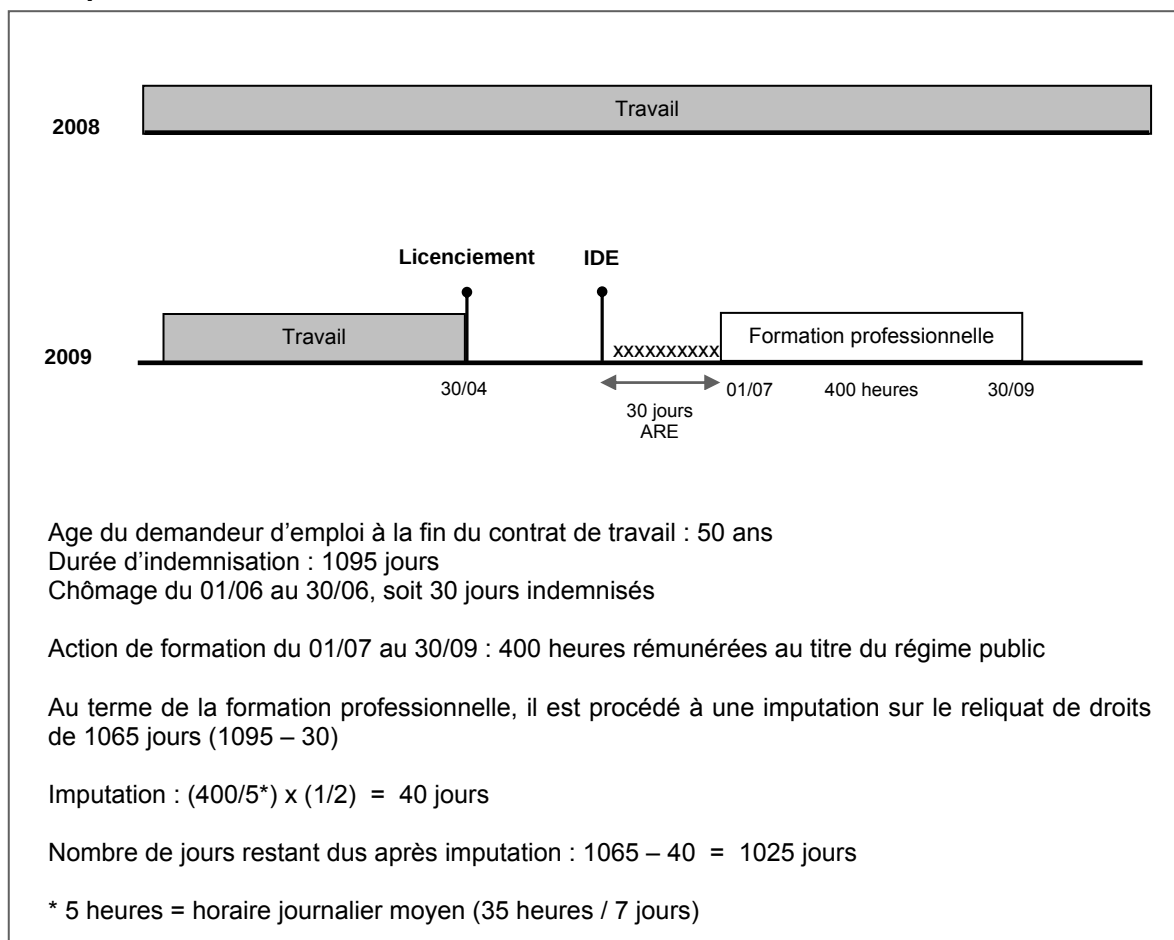
2.1. Imputation partielle des stages rémunérés au titre du régime public

En application de l'article L. 5422-2 du code du travail et de l'article 12 du règlement général, les périodes de formation rémunérées par l'Etat ou les régions s'imputent sur la durée d'indemnisation lorsqu'un droit est ouvert pour 1095 jours (RG., art. 11 § 1^{er} alinéa 2), à raison d'une durée correspondant à la moitié de la durée de la formation.

Pour les allocataires qui, à la date de l'entrée en stage, pouvaient encore prétendre à une durée de droit supérieure à un mois, la réduction ne peut conduire à un reliquat de droit inférieur à 30 jours (RG., art. 12).

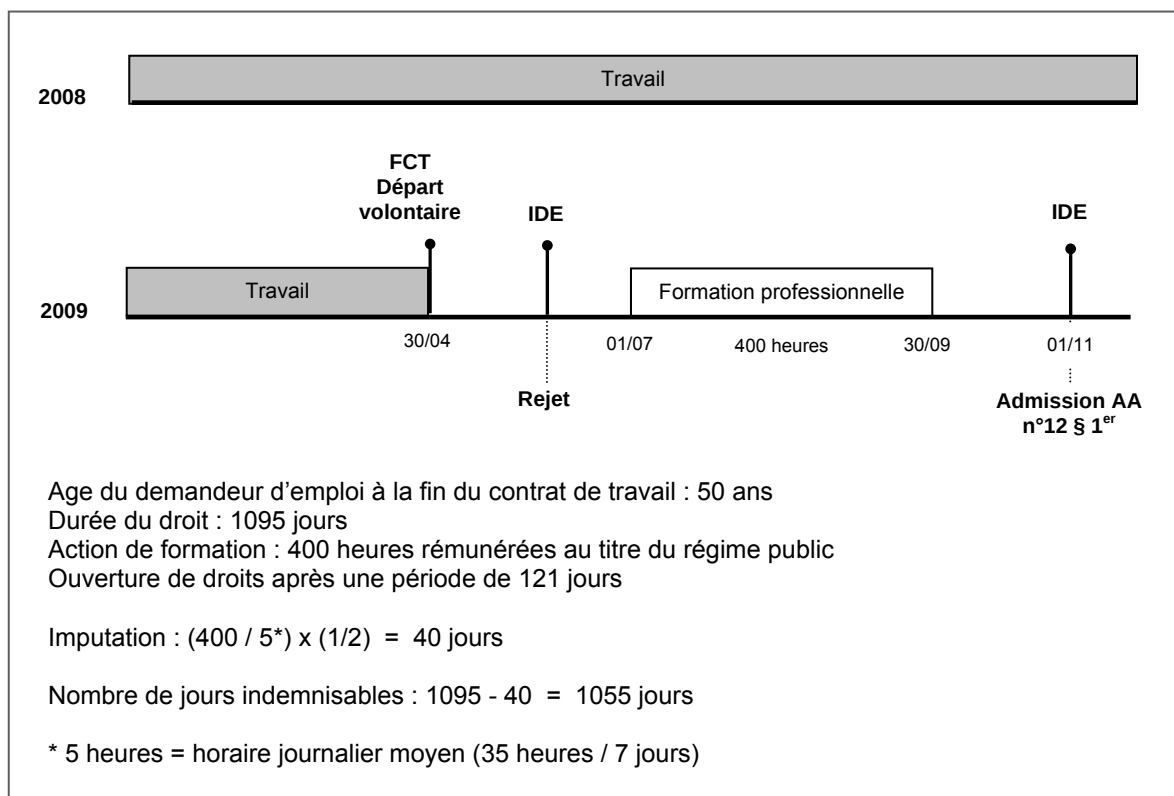
Les périodes sont imputées sur les durées de façon chronologique.

Exemple n°9



L'imputation s'opère dès lors que la formation rémunérée est postérieure à la fin de contrat de travail ouvrant les droits, même si cette formation est antérieure au premier jour indemnisable.

Exemple n°10



2.2. Imputation des durées de la convention de reclassement personnalisé ou du contrat de transition professionnelle

La durée d'indemnisation à l'allocation d'aide au retour à l'emploi est diminuée du nombre de jours indemnisés au titre de la convention de reclassement personnalisé prévue à l'article L. 1233-65 et suivants du code du travail ou du contrat de transition professionnelle visé par l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006, dont l'intéressé a bénéficié à la fin du même contrat de travail (C. trav., art. R. 5422-2 et art. 10 de l'ordonnance).

2.3. Imputation des aides au reclassement

L'accompagnement personnalisé dont bénéficie chaque allocataire peut donner lieu à la mobilisation des aides au reclassement de l'assurance chômage prévues aux articles 33 et 34 du règlement général. Tel est le cas pour :

- l'aide différentielle de reclassement (RG., art. 33, Acc. d'appli. n°24).
- l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (RG., art. 34, Acc. d'appli. n°25).

La durée que représente le montant de l'aide est imputée sur le reliquat des droits restants au jour du premier versement de l'aide.

Ainsi, si l'intéressé sollicite à nouveau le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, le reliquat des droits ouverts au titre de la précédente admission est réduit du nombre de jours correspondant au quotient arrondi au nombre entier, résultant du rapport entre le montant total brut de l'aide et le montant journalier brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi afférent au reliquat.

3. Maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite

3.1. Condition du maintien

Les durées d'indemnisation peuvent être prorogées pour les allocataires âgés de 60 ans et 6 mois en 2009 ou 61 ans en 2010, jusqu'à ce qu'ils obtiennent une retraite à taux plein, et au plus tard jusqu'à 65 ans, s'ils remplissent cette condition.

L'article 11 § 3 du règlement général fixe les conditions de ce maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite :

- a) être en cours d'indemnisation depuis un an au moins, soit avoir perçu au moins 365 jours d'indemnisation depuis l'ouverture du droit ;
- b) justifier de 12 ans d'affiliation à l'assurance chômage ou de périodes assimilées, dont 1 an continu ou 2 ans discontinus dans les 5 années précédant la fin de contrat prise en compte pour l'ouverture de droit.

Dans le cadre de la recherche des 12 ans d'affiliation, les périodes d'assurance et/ou d'emploi accomplies sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse par un ressortissant de l'un de ces Etats, sont prises en considération (Règl. CEE n° 1408/71, art. 67).

Sont également prises en considération, les périodes d'assurance et/ou d'emploi accomplies sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne (à l'exception du Danemark) par un ressortissant d'un Etat tiers (Règl CE n° 859/2003 du Conseil du 14 mai 2003).

Les périodes assimilées, sans limite ou dans la limite de 5 ans, selon le cas, à des emplois salariés relevant du régime d'assurance chômage, sont :

1) Sans limite

- les périodes de travail pour le compte d'un employeur visé aux articles L. 5424-1 à L. 5424-5 du code du travail,
- les périodes de travail accomplies dans les départements d'outre-mer avant le 1er septembre 1980,
- les périodes de travail accomplies avant le 3 juillet 1962 en Algérie et avant le 31 décembre 1956 au Maroc et en Tunisie.

2) Dans la limite de 5 ans

- les périodes de formation visées aux articles L. 6313-1 à L. 6313-11 du code du travail,
- les périodes de majoration de la durée d'assurance vieillesse dans les conditions définies par les articles L. 351-4 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale,
- les périodes de congé parental visé aux articles L. 1225-62 à L. 1225-64 du code du travail,
- les périodes d'affiliation obligatoire au titre de l'assurance vieillesse visées à l'article L. 381-1 du code de la sécurité sociale pour les bénéficiaires du complément familial, de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant ou du complément de libre choix d'activité de cette prestation, de l'allocation journalière de présence parentale ou pour les personnes assumant la charge d'un handicapé,
- les périodes d'affiliation volontaire au titre de l'assurance vieillesse des salariés de nationalité française travaillant hors du territoire français ou des parents chargés de famille ne relevant pas à titre personnel d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse (CSS, art. L. 742-1, 1° et 2°),
- les périodes pour lesquelles les cotisations à l'assurance vieillesse ont été rachetées en application de la loi du 10 juillet 1965, pour des activités exercées hors métropole par des salariés expatriés autorisés par ailleurs à souscrire une assurance volontaire.

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

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

- les trimestres validés par l'assurance vieillesse (périodes d'assurance, périodes assimilées, périodes reconnues équivalentes, majoration d'assurance) ;
- les trimestres validés par les autres régimes de base obligatoires français ;

Pour les personnes qui relèvent du champ d'application personnel du règlement CEE n°1408/71 sont prises en compte :

- les périodes validées par les régimes des Etats membres de l'UE, des Etats parties à l'EEE et de la Confédération suisse.

Pour les ressortissants d'un Etat tiers, sont prises en compte :

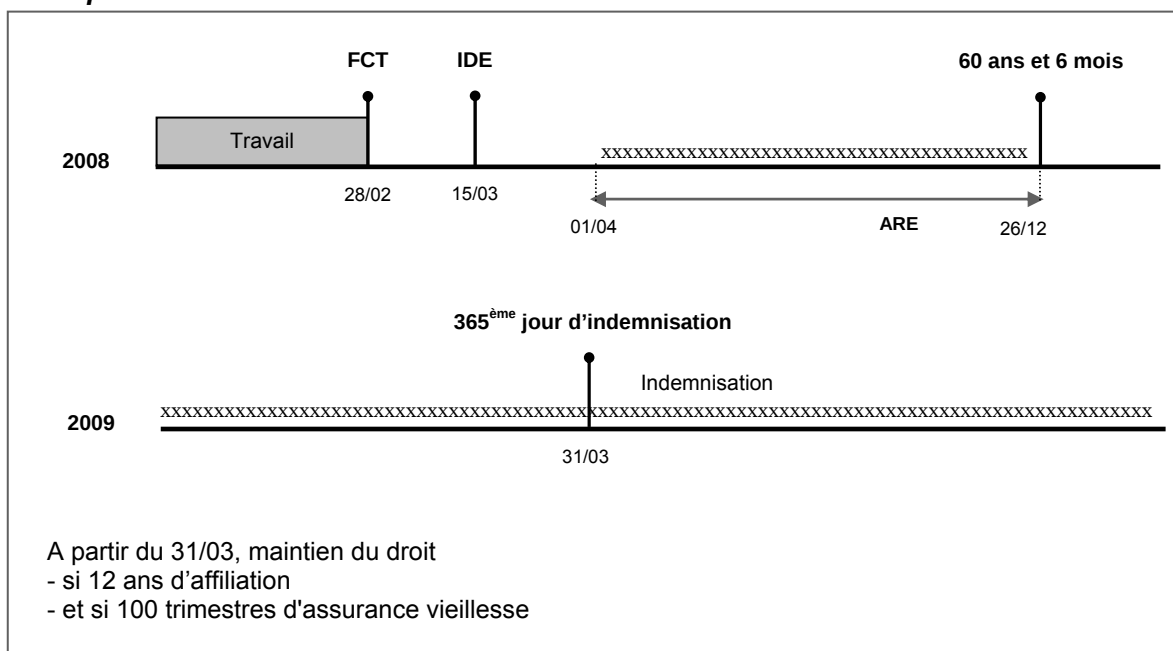
- les périodes validées par les régimes des Etats membres de l'Union européenne (à l'exception du Danemark).

Si les périodes déclarées sur la ou les attestation(s) d'employeur ne sont pas suffisantes (personnes ne justifiant pas de 100 trimestres d'affiliation au régime d'assurance chômage), une information complémentaire est sollicitée.

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

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

Exemple n°11



3.1. Cas relevant de l'Instance Paritaire Régionale (IPR)

Lorsque les conditions susvisées sont remplies, la décision de maintien relève de la compétence de l'IPR dans les deux cas suivants :

- La fin de contrat de travail est intervenue par suite d'une démission (Acc. d'appli. n°12 § 5).

Les allocataires dont les droits ont été ouverts à la suite d'un examen de l'IPR au titre de l'accord d'application n°12 peuvent bénéficier du maintien jusqu'à l'âge de la retraite sous réserve d'un accord de l'IPR.

En revanche, le dossier des allocataires dont les droits ont été ouverts suite à une démission considérée comme légitime en application de l'accord d'application n°15 n'a pas à être soumis à l'IPR.

- Le licenciement est intervenu pendant la durée d'application d'une convention du FNE (Acc. d'appli. n°12 § 5).

Sont visés, les salariés qui ont renoncé à adhérer à une convention du FNE conclue par leur employeur. Le licenciement pris en considération est celui qui précède l'ouverture de droits.

4. Durée d'indemnisation en cas de réadmission

En cas de réadmission en présence d'un reliquat de droit antérieur, la durée d'indemnisation est calculée conformément à l'article 9 § 3 du règlement général (Fiche 4).

FICHE 3

Détermination de l'allocation journalière

SOMMAIRE

1. Période de référence calcul

- 1.1. Nombre de jours de la période de référence calcul
- 1.2. Détermination de la période de référence calcul
 - 1.2.1. Principe
 - 1.2.2. Exceptions

2. Salaire de référence

- 2.1. Principe
- 2.2. Exception : salaire de référence établi à partir de rémunérations reconstituées
- 2.3. Plafonnement du salaire de référence

3. Montant brut de l'allocation

- 3.1. Règles générales
- 3.2. Montant en cas de travail à temps partiel
- 3.3. Montant en cas de chômage saisonnier
- 3.4. Montant en cas de perception d'avantage de vieillesse
 - 3.4.1. Principe
 - 3.4.2. Cas particulier des pensions de retraite militaire
- 3.5. Montant en cas de perception d'une pension d'invalidité
- 3.6. Participation au financement de retraites complémentaires

4. Montant net de l'allocation

FICHE 3

Détermination de l'allocation journalière

Le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est calculé à partir d'un salaire de référence constitué des rémunérations soumises à contributions afférentes à une période désignée ci-après "*période de référence calcul ou PRC*".

1. Période de référence calcul

1.1. Nombre de jours de la période de référence calcul

Conformément à l'article 13 du règlement général, la période de référence calcul (PRC) est constituée des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé ou si le dernier jour travaillé et payé correspond au terme d'un mois civil, la PRC est constituée de 12 mois civils incluant ce mois.

Cette période de référence ne peut être prolongée.

Quelle que soit la nature de l'activité du salarié ou quelle que soit sa durée de travail, tous les jours calendaires compris dans la période de référence calcul sont pris en considération.

La durée de la période de référence calcul étant égale à 12 mois civils, la valeur du diviseur à prendre en compte est égale à 365 jours, même en cas d'année bissextile, desquels sont retranchés les jours d'absence et les jours n'ayant pas donné lieu à l'affiliation.

1.2. Détermination de la période de référence calcul

1.2.1. Principe

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

1.2.2. Exceptions

L'accord d'application n°5 pris pour l'application des articles 13 et 14 du règlement général permet de prendre en considération le dernier jour travaillé payé "normal" lorsque le salarié n'exerçait plus qu'une activité réduite dans l'entreprise ou ne recevait plus qu'un salaire réduit à la fin de son contrat de travail.

Cela permet de décaler le terme de la période de référence calcul et de fixer, pour le calcul du montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, une période de référence au cours de laquelle les rémunérations versées étaient normales.

Les situations visées par cet accord d'application sont les suivantes :

- 1) salarié ayant accepté de travailler à temps partiel dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel conclue en application de l'article L. 5123-2 4° du code du travail et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de la période de 2 ans correspondant à la mise en œuvre du dispositif ou à l'issue de cette période ;
- 2) salarié ayant accepté le bénéfice d'une convention de préretraite progressive visée à l'ancien article R. 322-7 du code du travail et ayant été licencié au cours de cette convention ;
- 3) salarié ayant été autorisé par la sécurité sociale à reprendre un emploi à temps partiel en restant indemnisé au titre des indemnités journalières, en application de l'article L. 433-1 dernier alinéa du code de la sécurité sociale, et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de cette période ;
- 4) salarié ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation à temps partiel visé aux articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail ou d'un congé de présence parentale prévu aux articles L. 1225-62 à L. 225-65 du même code et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de ce congé ;

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

- 5) salarié ayant bénéficié d'un congé de fin de carrière ou d'une cessation anticipée d'activité, prévus par une convention ou un accord collectifs et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de ce congé ou de la période de cessation anticipée d'activité ;
- 6) salarié ayant été indemnisé au titre du chômage partiel visé à l'article L. 5122-1 du code du travail et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de cette période ;
- 7) salarié ayant bénéficié d'une période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise en application des articles L. 3142-78 à L. 3142-80 du code du travail et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de cette période ;
- 8) salarié ayant accepté, en raison de la situation exceptionnelle de l'entreprise (redressement ou liquidation judiciaire), de continuer à y exercer une activité suivant un horaire de travail réduit en ayant cessé d'être indemnisé au titre du chômage partiel, le contingent d'heures indemnissables à ce titre étant épuisé, et ceci dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus de 12 mois ;
- 9) salarié ayant accepté de continuer d'exercer son activité suivant un horaire de travail réduit décidé au niveau d'une unité de production par une convention ou un accord collectifs conclus en raison de difficultés économiques, et ceci dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'un an ;
- 10) à la suite d'une maladie ou d'un accident, le salarié ayant accepté, dans l'entreprise où il était précédemment occupé, de nouvelles fonctions moins rémunérées que les précédentes, et ceci dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'un an ;
- 11) salarié ayant accepté à la suite de difficultés économiques, et en application d'un accord collectif, d'exercer la même activité suivant le même horaire, en contrepartie d'un salaire réduit, et ceci dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'un an.

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

2. Salaire de référence

2.1. Principe

Les rémunérations à prendre en compte sont les rémunérations brutes correspondant à un travail effectif, dès lors que sont remplies les conditions suivantes :

- se rapporter à la période de référence calcul ;
- avoir servi au calcul des contributions ;
- trouver sa contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail ;
- correspondre à la rémunération habituelle.

S'agissant de la dernière condition, les majorations de rémunérations intervenues pendant la période de référence servant au calcul du revenu de remplacement sont prises en compte dans les conditions et limites prévues par l'accord d'application n°6 pris pour l'application de l'article 14 § 3 du règlement général.

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

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

Sont exclues du salaire de référence, les majorations de rémunérations qui ne s'expliquent pas par l'une des causes visées ci-dessus et qui sont constatées au cours de la période de préavis ou du délai de prévenance (Acc. d'appli. n°6 § 2 alinéa 1^{er}).

S'agissant des autres augmentations de rémunérations constatées pendant la période de référence et qui ne s'expliquent pas par l'une de ces causes, elles peuvent être prises en compte sur décision favorable de l'instance paritaire régionale.

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

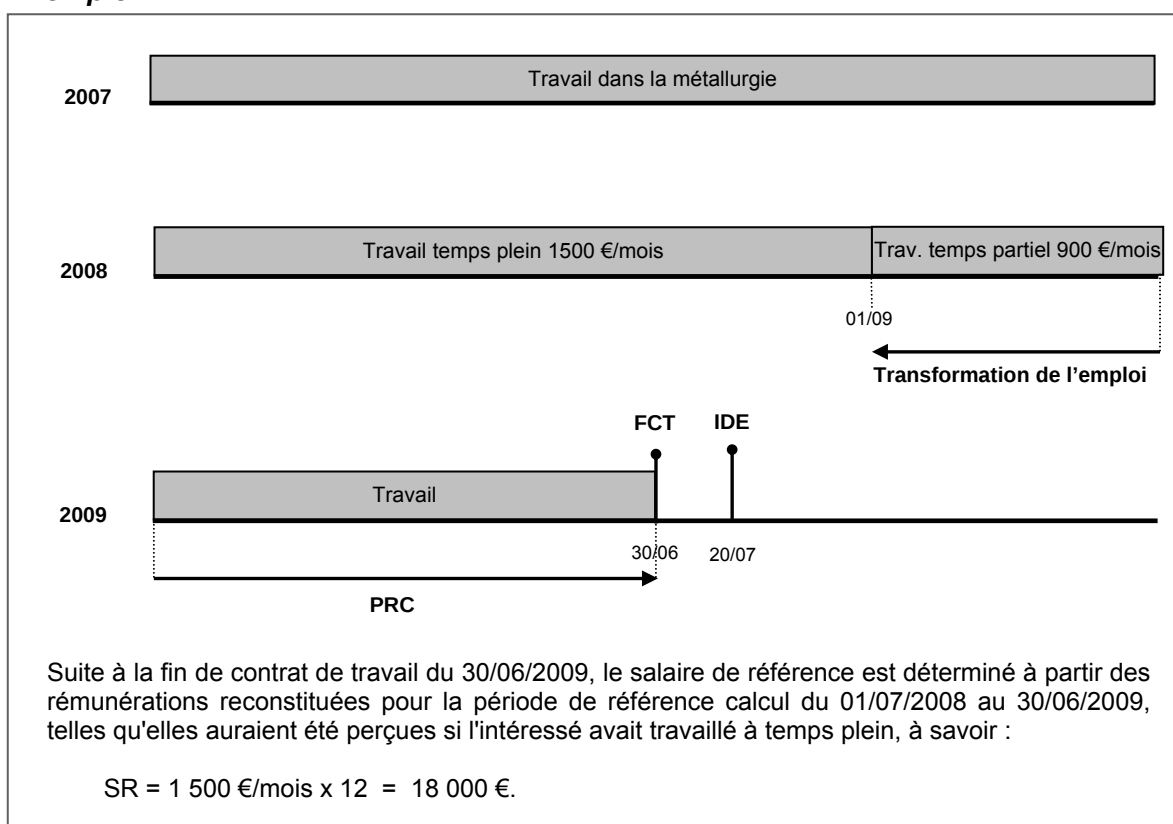
D'autre part, dans une décision du 31 octobre 2007 (pourvoi n°04-17096), la Chambre sociale de la Cour de Cassation a jugé que l'indemnité compensatrice conventionnelle de jours de congés, liés à la réduction du temps de travail non pris par le salarié à la date de la rupture de son contrat de travail,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

2.2. Exception : salaire de référence établi à partir de rémunérations reconstituées

Selon l'accord d'application n°5 pris pour la mise en oeuvre des articles 13 et 14 du règlement général, le salaire de référence des salariés occupés à temps partiel peut être établi à partir des rémunérations reconstituées sur la base d'un salaire correspondant à un travail à temps plein, dès lors que les contributions ont pu être versées sur cette base, et sous réserve que la fin de contrat de travail intervienne dans les 2 ans suivant la transformation de l'emploi à temps plein en un emploi à temps partiel.

Peuvent bénéficier de l'accord d'application n°5 les "salariés des entreprises de la métallurgie" relevant de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Exemple n° 12



Pour l'application de la mesure, l'employeur doit indiquer sur l'attestation employeur destinée à Pôle emploi :

- à la rubrique 7.1 colonne 5 "*salaire mensuel brut*", les salaires réellement perçus par le travailleur privé d'emploi ;
- à la colonne 7 "*observations*", les salaires ayant donné lieu au versement des contributions sur une base temps plein reconstitué.

2.3. Plafonnement du salaire de référence

Le salaire de référence ne peut dépasser la somme des salaires mensuels plafonnés conformément à l'article 43 du règlement général et compris dans la période de référence (RG., art. 13 § 2).

Sont exclues, les rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà de 260 heures par mois.

Il est procédé au plafonnement mensuel des rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà de 260 heures dans les mêmes conditions que pour la recherche de l'affiliation (Fiche 1).

3. Montant brut de l'allocation

3.1. Règles générales

Le montant brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (RG., art. 15) est égal au montant le plus élevé entre :

- 40,4 % du salaire journalier de référence + 10,93 € ¹;
- et
- 57,4 % du salaire journalier de référence.

Ce montant ne peut être inférieur à 26,66 € ². Il ne peut toutefois excéder 75 % du salaire journalier de référence.

Le montant minimal de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est différent en cas d'accomplissement d'une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (Fiche 6).

3.2. Montant en cas de travail à temps partiel

Lorsque le salarié privé d'emploi était employé selon un horaire inférieur à la durée légale du travail ou à la durée instituée par une convention ou un accord collectifs, la partie fixe de l'allocation (10,93 € ¹) et l'allocation minimale (26,66 € ²) sont réduites proportionnellement à l'horaire particulier de l'intéressé (RG., art. 16 1^{er} tiret, Acc. d'appli. n°7).

Dans cette situation, un coefficient réducteur est appliqué. Il est égal au quotient obtenu en divisant le nombre d'heures de travail correspondant à l'horaire de l'intéressé pendant la période servant au calcul du salaire de référence, par l'horaire légal, conventionnel ou résultant de l'accord collectif correspondant à la même période.

3.3. Montant en cas de chômage saisonnier

Les allocataires dont le chômage est saisonnier sont indemnisés sur la base d'un montant d'allocation minoré. Ainsi, le salaire journalier de référence, la partie fixe de l'allocation et l'allocation minimale sont réduits proportionnellement au nombre de jours d'affiliation dans les 12 derniers mois (RG., art. 14 § 5 et 16 al. 3). Le chômage saisonnier est défini par l'accord d'application n°4.

3.4. Montant en cas de perception d'avantage de vieillesse

3.4.1. Principe

Conformément à l'article 18 § 1^{er} du règlement général, le montant de l'allocation servie aux allocataires âgés de 50 ans et plus bénéficiant d'avantages de vieillesse ou d'autres revenus de remplacement à caractère viager, y compris ceux acquis à l'étranger, est égal à la différence entre le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et une somme calculée

¹ valeur au 1er juillet 2008

² valeur au 1er juillet 2008

en fonction d'un pourcentage compris entre 25 % et 75 % de l'avantage vieillesse selon l'âge de l'intéressé.

L'accord d'application n°2 pris pour l'application de l'article 18 § 1^{er} du règlement général précise que cette règle est mise en œuvre dans les conditions suivantes :

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

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

Elles s'appliquent également aux pensions de vieillesse acquises à l'étranger.

Dans tous les cas, le montant de l'allocation journalière, résultant de l'application des règles de cumul, ne peut être inférieur à celui de l'allocation minimale (26,66 € ³), et ne peut excéder 75 % du salaire journalier de référence, sous réserve, toutefois, des dispositions relatives aux anciens salariés à temps partiel (RG., art. 17).

3.4.2. Cas particulier des pensions de retraite militaire

L'accord d'application n°3 prévoit que les salariés privés d'emploi âgés de moins de 60 ans qui bénéficient d'une pension militaire peuvent, par dérogation à l'accord d'application n°2, percevoir l'allocation d'assurance chômage sans réduction.

Par conséquent :

- avant 60 ans, l'allocation est intégralement cumulable avec la pension de retraite militaire ;
- à partir de 60 ans, l'allocation est diminuée de 75 % de l'avantage de vieillesse, dans les conditions prévues par l'accord d'application n°2.

3.5. Montant en cas de perception d'une pension d'invalidité

Conformément à l'article 18 § 2 du règlement général, le montant de l'allocation servie aux allocataires bénéficiant d'une pension d'invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie au titre de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, est diminué du montant de la pension d'invalidité.

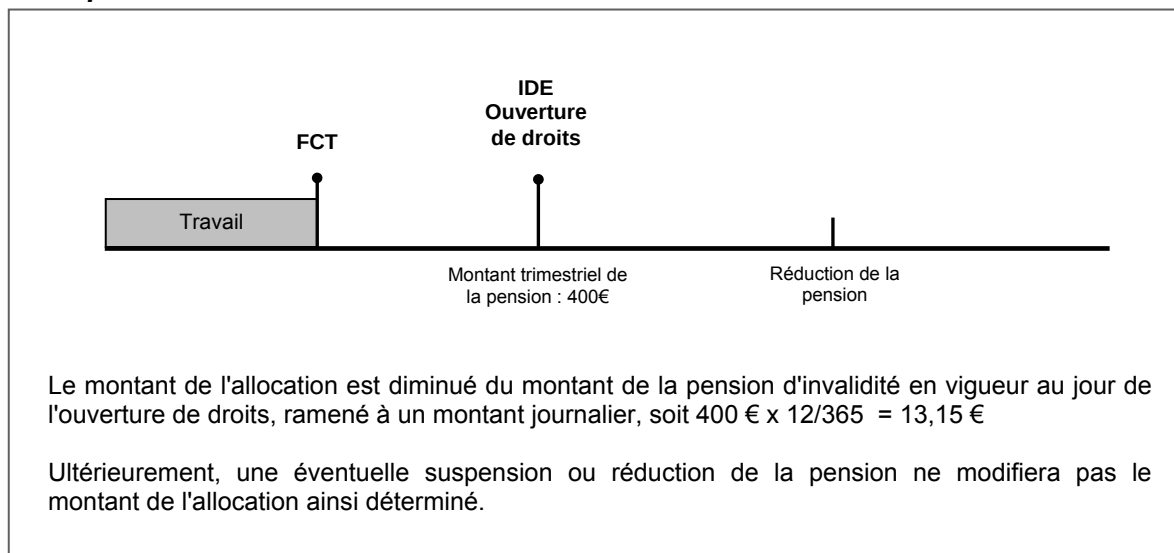
La pension d'invalidité peut être suspendue, supprimée ou révisée en fonction de la capacité de gains de l'intéressé.

Pour l'application de la règle de cumul, le montant de la pension d'invalidité retenu est celui en vigueur au jour de l'ouverture des droits ; il est constant pendant toute la durée de prise en charge afférente à cette ouverture de droits.

L'article 18 § 2 du règlement général s'applique aux pensions d'invalidité acquises à l'étranger.

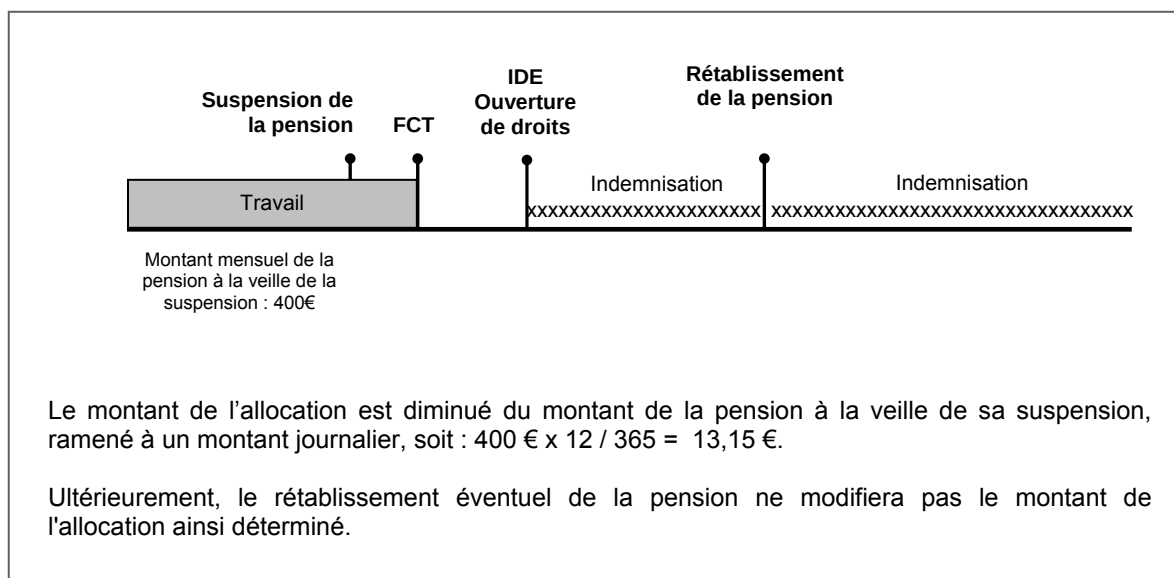
³ Valeur au 1er juillet 2008

Exemple n° 13



Lorsqu'au jour de l'ouverture de droits, la pension est suspendue, le montant retenu pour l'application de la règle de cumul est celui de la pension à la veille de sa suspension. Ainsi, l'éventuel rétablissement ultérieur de la pension sera sans incidence sur le montant de l'allocation.

Exemple n° 14



Toutefois, lorsque le versement de la pension d'invalidité est suspendu pour un motif médical ou interrompu, la règle de cumul n'est pas appliquée, le montant de l'allocation de chômage n'est pas minoré.

3.6. Participation au financement de retraites complémentaires

Tous les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, y compris lorsqu'ils sont en formation (Fiche 7), participent au financement des retraites complémentaires (RG., art. 19).

Cette participation est assise sur le salaire journalier de référence servant au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Elle est égale à 3 % du salaire journalier de référence.

Toutefois, ce prélèvement ne peut conduire à verser une allocation journalière brute inférieure au montant de l'allocation minimale (26,66 € ⁴).

4. Montant net de l'allocation

Les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi domiciliés fiscalement en France sont assujettis à la CSG, à la CRDS et, le cas échéant, au régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle.

➤ La contribution sociale généralisée (CSG)

La contribution sociale généralisée de 6,2 % est prélevée sur le montant brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, après abattement de 3 % au titre des frais professionnels.

Les allocataires non redevables de l'impôt sur le revenu sont totalement exonérés de CSG si leur revenu de référence n'excède pas une limite de revenu qui varie en fonction du nombre de parts retenu pour le calcul de l'impôt.

Toutefois, sont assujettis à la CSG au taux réduit de 3,8 %, les allocataires non redevables de l'impôt, mais dont le revenu fiscal de référence est supérieur à la limite de revenu prévue par le barème établi par les services fiscaux (Dir. Unédic n°2007-32 du 23/11/2007).

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

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

Une contribution pour le remboursement de la dette sociale de 0,5 % est précomptée sur le montant brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi après abattement de 3 % pour prendre en compte les frais liés à la recherche d'emploi.

Les personnes non redevables de l'impôt sur le revenu, dont le revenu fiscal de référence n'excède pas une limite de revenu qui varie en fonction du nombre de parts retenu pour le calcul de l'impôt (C. sec. soc., art. L. 136-2-III 1°), sont exonérées de la CRDS.

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

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

Les allocataires assujettis à la CSG et affiliés au régime local d'assurance maladie d'Alsace Moselle sont soumis à une cotisation à ce régime local. Son taux est fixé à 1,60 % ⁵ (1,30 % pour les salariés du régime agricole).

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

➤ Seuil d'exonération

Depuis le 1^{er} janvier 1998, les conditions d'exonération de la contribution sociale généralisée (CSG) sont appréciées en opérant une compensation entre le revenu fiscal de référence et une limite de revenus variant en fonction du nombre de parts retenu pour le calcul de l'impôt. Cette même comparaison est effectuée pour l'exonération de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) depuis le 1^{er} janvier 2001.

⁴ valeur au 1er juillet 2008

⁵ valeur au 1er janvier 2009

Chaque année, un arrêté ministériel fixe le barème correspondant aux limites de revenus à prendre en considération au regard du revenu fiscal de référence figurant sur l'avis d'imposition.

Exemple n° 15

ARE = 108,80 €

1) Contribution sociale généralisée :

Seuil d'exonération = 44 € (depuis le 1^{er} juillet 2008)
Base d'exonération = 108,80 €
108,80 € > 44 €

Assiette = 105,54 € (108,80 € x 97 %)
Taux (allocataire imposable) = 6,2 %
Montant CSG = 6,54 € (105,54 € x 6,2 %)

ARE – CSG = 102,26 €
102,26 € > 44 €
Montant retenu CSG = 6,54 €

2) Contribution pour le remboursement de la dette sociale

Seuil d'exonération = 44 € (depuis le 1^{er} juillet 2008)
Base d'exonération = ARE - CSG = 102,26 €
102,26 € > 44 €

Assiette = 105,54 € (108,80 € x 97 %)
Taux = 0,5 %
Montant CRDS = 0,53 € (105,54 € x 0,5 %)

ARE - (CSG + CRDS) = 101,73 €
101,73 € > 44 €
Montant retenu CRDS = 0,53 €

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

Seuil d'exonération = 44 € (depuis le 1^{er} juillet 2008)
Base d'exonération = ARE – (CSG + CRDS) = 101,73 €
101,73 > 44 €

Assiette = 105,54 € (108,80 € x 97 %)
Taux = 1,6 % (salarié non agricole)
Montant de la cotisation au régime local = 1,69 € (105,54 € x 1,6 %)

ARE – (CSG + CRDS + cotisation au régime local) = 100,04 €
100,04 € > 44 €
Montant retenu = 1,69 €

4) Montant net versé

108,80 € - (6,54 € + 0,53 € + 1,69 €) = 100,04 €

FICHE 4

Reprise / Réadmission

SOMMAIRE

1. Reprise des droits

1.1. Conditions de la reprise

- 1.1.1. Ne pas avoir épuisé la totalité de ses droits
- 1.1.2. Ne pas être déchu de ses droits
- 1.1.3. Ne pas justifier d'une durée d'affiliation permettant une réadmission
- 1.1.4. Justifier des autres conditions d'ouverture de droits

1.2. Point de départ de l'indemnisation

2. Réadmission

2.1. Conditions de la réadmission

- 2.1.1. Les conditions d'ouverture de droits doivent être à nouveau satisfaites
- 2.1.2. Réadmission sur demande expresse du demandeur d'emploi

2.2. Modalités de la réadmission en présence d'un reliquat de droits

- 2.2.1. Principe
- 2.2.2. Condition du maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite en cas de réadmission
- 2.2.3. Point de départ de l'indemnisation

FICHE 4

Reprise / Réadmission

1. Reprise des droits

1.1. Conditions de la reprise

Lorsque le service des allocations a été interrompu, il peut être repris si l'allocataire :

- n'a pas épuisé la totalité de ses droits ;
- n'est pas déchu de ses droits ;
- ne justifie pas de la durée minimale d'affiliation permettant une réadmission ;
- justifie des autres conditions d'ouverture de droits.

1.1.1. Ne pas avoir épuisé la totalité de ses droits

Il doit exister un reliquat de droits, c'est-à-dire qu'une allocation, au moins, reste à verser au demandeur d'emploi.

La durée du reliquat correspond à la durée totale accordée en application de l'article 11 du règlement général lors de l'admission, ou en application de l'article 9 § 3 du règlement général en cas de réadmission, après imputation des périodes indemnisées.

Certains événements peuvent en outre avoir pour effet de réduire ce reliquat : stages rémunérés au titre du régime public, convention de reclassement personnalisé, versement d'aides au reclassement (Fiche 2 - point 2.).

1.1.2. Ne pas être déchu de ses droits

La reprise d'un droit dont le service a été interrompu ne peut intervenir après le terme du délai de déchéance fixé par l'article 9 § 2 a) du règlement général.

La durée de ce délai correspond à la durée des droits ouverts, déterminée lors de l'admission (RG., art. 11 § 1^{er}) ou de la réadmission, lorsqu'elle résulte de la comparaison prévue par l'article 9 § 3 du règlement général, augmentée de 3 ans.

Ainsi, la durée maximum du délai de déchéance est de 5 ans, lorsque le demandeur d'emploi âgé de moins de 50 ans justifie d'une durée d'indemnisation de 24 mois. Elle est de 6 ans, lorsque le demandeur d'emploi âgé d'au moins 50 ans justifie d'une durée d'indemnisation de 36 mois (Fiche 1).

Le point de départ est la date à laquelle toutes les conditions d'ouverture de droits sont réunies, même si l'indemnisation est reportée à une date ultérieure en raison des différés d'indemnisation prévus à l'article 21 du règlement général et du délai d'attente prévu à l'article 22 du règlement général.

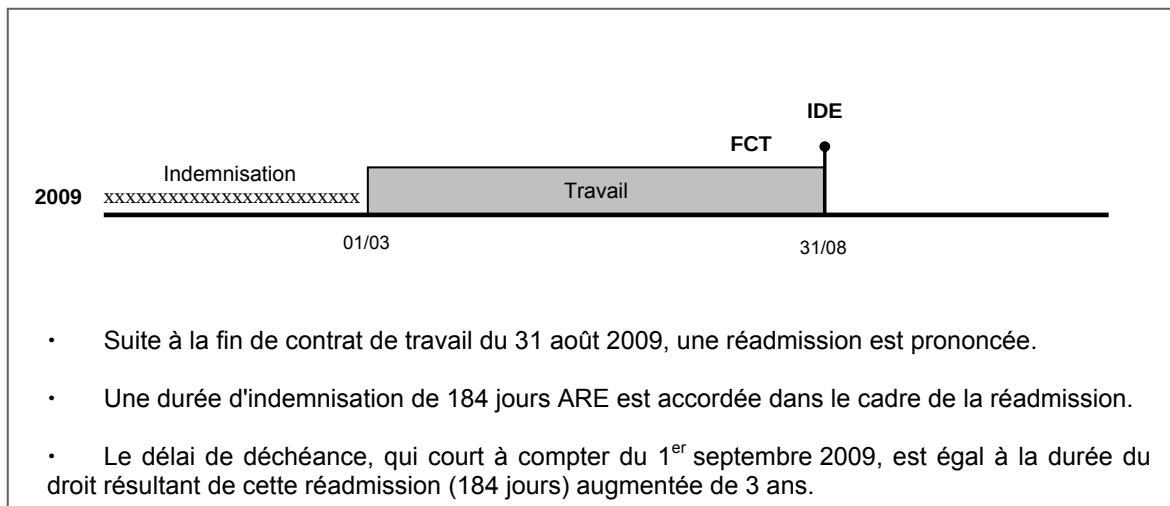
Cette date ne peut être antérieure à l'inscription comme demandeur d'emploi.

Ce délai ne court pas durant la période où la personne a repris un emploi sous contrat à durée déterminée, ainsi qu'en cas de versement du complément de libre choix d'activité ou de l'allocation journalière de présence parentale.

De même, ce délai n'est pas opposable à l'allocataire qui bénéficie du maintien de ses droits jusqu'à l'âge de la retraite ou 65 ans ou qui a cessé d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi suite à un changement de résidence.

Lorsque le droit est ouvert suite à une décision de réadmission, le délai de déchéance est égal à la durée calculée selon les modalités prévues à l'article 9 § 3 du règlement général, déterminée au jour de cette réadmission, augmentée de 3 ans.

Exemple n° 16



1.1.3. Ne pas justifier d'une durée d'affiliation permettant une réadmission

Lorsqu'un allocataire justifie à nouveau de la durée d'affiliation prévue par l'article 3 du règlement général, sa situation est examinée en vue d'une décision de réadmission (Point 2.1.1.).

Toutefois, une exception est prévue par l'article 10 du règlement général.

Lorsqu'un allocataire est admis au bénéfice des allocations de chômage après une fin de contrat de travail survenue à l'âge de 57 ans et 6 mois ou postérieurement, ses droits sont repris, sauf s'il demande expressément à être réadmis au titre d'une ou plusieurs activités exercées après l'admission précédente.

A compter du 1^{er} janvier 2010, cette condition d'âge à la fin du contrat de travail est portée à 58 ans (RG., art. 10).

1.1.4. Justifier des autres conditions d'ouverture de droits

Il s'agit de toutes les conditions prévues à l'article 4 du règlement général (Fiche 1) :

- inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ou accomplissement d'une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi ;
- recherche effective d'un emploi ;
- aptitude physique à l'exercice d'un emploi ;
- condition d'âge ;
- résidence sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (territoire métropolitain, départements d'outre mer et collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon) ;
- chômage involontaire.

La condition relative au chômage involontaire reçoit une application particulière dans le cas d'une reprise des droits.

En effet, le départ volontaire de la dernière activité professionnelle exercée est présumé légitime lorsque le travailleur privé d'emploi ne justifie pas de l'affiliation minimale permettant une réadmission (Acc. d'appli. n°14, chap. 1 § 3).

Par ailleurs, l'article 9 § 2 b) du règlement général prévoit que cette condition de chômage involontaire n'est pas opposable aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge de la retraite, et au plus tard jusqu'à 65 ans.

1.2. Point de départ de l'indemnisation

Le différé d'indemnisation "*congés payés*" visé à l'article 21 § 1^{er} du règlement général, ainsi que le différé d'indemnisation spécifique visé à l'article 21 § 2 du règlement général, sont applicables en cas de reprise de droits (Fiche n°5).

S'agissant du délai d'attente de 7 jours visé à l'article 22 du règlement général, il n'est mis en oeuvre qu'une seule fois par ouverture de droits. En conséquence, si ce délai est expiré avant l'interruption de l'indemnisation, il ne peut être décompté une nouvelle fois lors de la reprise des droits (Fiche n°5).

2. Réadmission

2.1. Conditions de la réadmission

La réadmission est l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation au profit d'un travailleur privé d'emploi précédemment pris en charge par l'assurance chômage (RG., art. 9 § 1^{er}). Pour bénéficier d'une réadmission, l'allocataire doit remplir les conditions visées aux articles 3 et 4 du règlement général et déposer une nouvelle demande d'allocations.

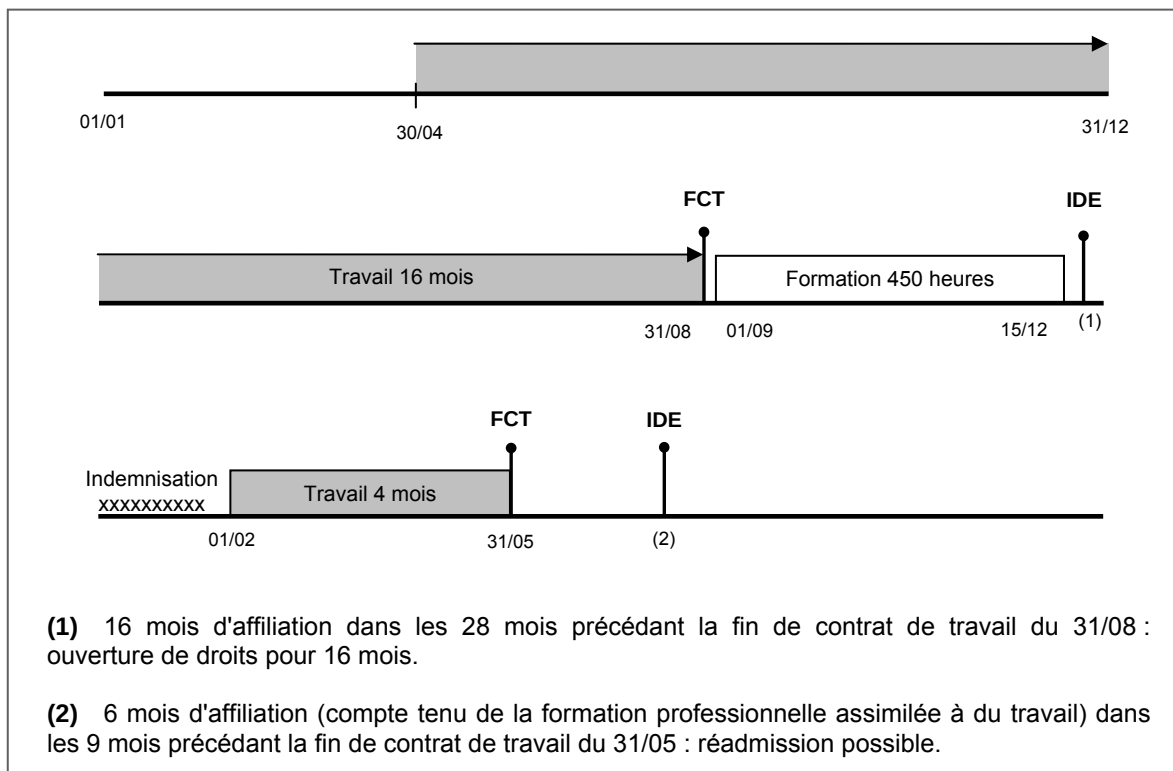
2.1.1. Les conditions d'ouverture de droits doivent être à nouveau satisfaites

Lorsqu'un salarié privé d'emploi justifie à nouveau de l'affiliation prévue par l'article 3 du règlement général, sa situation est examinée en vue d'une réadmission (Fiche 1).

Ainsi, dès lors qu'une personne justifie de 122 jours ou 610 heures de travail dans les 28 mois précédant la fin de son dernier contrat de travail, une réadmission est prononcée, si elle en fait la demande, même s'il existe un reliquat de droits.

Pour la recherche de la condition d'affiliation, seules sont prises en considération les périodes d'activité ou périodes assimilées postérieures à la fin de contrat de travail précédemment prise en considération pour l'ouverture des droits.

Exemple n°17



2.1.2. Réadmission sur demande expresse du demandeur d'emploi

Lorsque les droits antérieurs ont été ouverts après une fin de contrat de travail survenue à l'âge de 57 ans et 6 mois ou postérieurement (RG., art. 10), les dispositions relatives à la réadmission prévues à l'article 9 § 1^{er} et 9 § 3 du règlement général ne s'appliquent que si l'intéressé en fait expressément la demande. A défaut, le service de l'allocation est repris dans les conditions antérieures.

A compter du 1^{er} janvier 2010, cet âge est porté à 58 ans (RG., art. 10).

Sur la possibilité de déclencher une réadmission dans la cadre du cumul de l'ARE et d'une rémunération, voir circulaire Unédic n°2009-12 relative aux aides au reclassement.

2.2. Modalités de la réadmission en présence d'un reliquat de droits

2.2.1. Principe

En application de l'article 9 § 3 du règlement général, l'allocataire bénéficie à la fois du montant global le plus élevé et du montant le plus élevé de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

- Dans un premier temps, le montant global du droit qui serait ouvert en l'absence de reliquat est comparé avec le montant global du reliquat du droit ouvert au titre de la précédente admission. Le montant le plus élevé est retenu.
- Dans un deuxième temps, le montant brut de l'allocation journalière qui serait servie en l'absence de reliquat est comparé avec le montant brut de l'allocation journalière versée au titre de la précédente admission. Le montant le plus élevé est retenu.

- Dans un troisième temps, la durée d'indemnisation est calculée en divisant le montant global retenu par le montant brut de l'allocation journalière retenu.

La durée issue de l'application des règles de réadmission est assurée quel que soit le résultat. Cette durée n'est ni majorée à 122 jours, ni réduite à 700 ou 1 095 jours.

En particulier, lorsque le reliquat d'un droit ouvert au titre d'un texte antérieur à la Convention du 19 février 2009 est supérieur à 1 095 jours, si la durée obtenue après application des dispositions exposées au présent article est supérieure à 1 095 jours, cette durée est garantie.

Exemple n°18

- Un salarié privé d'emploi âgé de moins de 50 ans est admis au bénéfice des allocations de chômage pour une durée totale de 700 jours à 26 €.
- Après 400 jours d'indemnisation, l'intéressé retrouve une activité professionnelle salariée de 182 jours. Il est admis pour une durée de 182 jours à 29 €.

a) Droit initial

L'intéressé ayant perçu 400 jours d'allocations, son reliquat est de 300 jours d'allocations, au taux journalier de 26 €

Montant global = $300 \times 26 = 7\,800$ €

b) Droit nouveau

Durée totale 182 jours à 29 €

Montant global = 5 278 €

c) Dans le cadre de la réadmission, sont accordés :

- le montant global le plus élevé : 7 800 €
- le montant brut de l'allocation journalière le plus élevé : 29 €

Durée maximale d'indemnisation : $\frac{7\,800}{29} = 269$ jours

(Le résultat du quotient est toujours arrondi au nombre entier supérieur)

Les périodes d'activité qui précèdent cette réadmission ne pourront être prises en compte pour une réadmission ultérieure.

Par ailleurs, l'acquisition de points de retraite complémentaire pendant les périodes d'indemnisation consécutives à une réadmission s'effectue toujours sur la base du salaire journalier de référence retenu pour le calcul de l'allocation.

Pour déterminer le montant global du reliquat et celui du droit qui serait susceptible d'être servi en l'absence de reliquat, les durées et les montants journaliers pris en compte sont ceux qui seraient susceptibles d'être notifiés à la date de la réadmission.

Le montant des allocations journalières retenu tient compte du salaire journalier de référence, éventuellement revalorisé, de la partie fixe et de l'allocation minimale en vigueur à la date de la réadmission.

Le montant à prendre en compte est le montant brut de l'allocation après retenue au titre de la participation au financement des régimes de retraite complémentaire.

2.2.2. Condition du maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite en cas de réadmission

L'allocataire qui réunit les conditions pour recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation lui donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge où il a droit à la retraite et au plus tard jusqu'à 65 ans, peut bénéficier d'une réadmission s'il en fait expressément la demande (RG., art. 10).

Dans cette hypothèse, le maintien de l'indemnisation, telle qu'elle résulte de la réadmission, jusqu'à l'âge de la retraite, est possible si les conditions prévues par l'article 11 § 3 du règlement sont à nouveau réunies, notamment celle relative à la durée d'indemnisation préalable d'au moins un an.

En pratique, dans la plupart des cas, si la durée d'indemnisation consécutive à la réadmission est inférieure à un an, une reprise sera prononcée.

2.2.3. Point de départ de l'indemnisation

Le différé d'indemnisation "*congés payés*" visé à l'article 21 § 1^{er} du règlement général, ainsi que le délai de différé d'indemnisation spécifique visé à l'article 21 § 2 du règlement général sont applicables en cas de réadmission.

En revanche, le délai d'attente de 7 jours ne s'applique pas en cas de réadmission intervenant dans un délai de 12 mois à compter de la précédente admission (RG., art. 22 ; Fiche 5).

FICHE 5

Paielement de l'allocation

SOMMAIRE

1. Point de départ de l'indemnisation

1.1. Différés d'indemnisation

1.1.1. Différé d'indemnisation congés payés (RG., art. 21 § 1^{er})

1.1.2. Différé d'indemnisation spécifique

1.1.2.1. Assiette de calcul du différé spécifique

1.1.2.1.1. Indemnités exclues de l'assiette

1.1.2.1.2. Indemnités ou sommes incluses dans l'assiette

1.1.2.2. Calcul du différé spécifique

1.1.3. Articulation des deux différés d'indemnisation prévus à l'article 21 du règlement général

1.1.4. Calcul des différés d'indemnisation au terme d'un contrat inférieur à 91 jours

1.2. Délai d'attente

1.2.1. Application

1.2.2. Point de départ

2. Acomptes et avances

2.1. Acomptes

2.2. Avances

3. Causes de cessation du paiement de l'allocation

3.1. Cas dans lesquels l'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est pas due

3.2. Cas dans lesquels l'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est plus due

3.3. Cas de cessation du paiement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi

4. Réduction du revenu de remplacement par le Préfet

FICHE 5

Paiement de l'allocation

L'allocation est payée mensuellement à terme échu pour tous les jours ouvrables ou non. Le point de départ des paiements est fixé au terme d'un différé d'indemnisation congés payés augmenté d'un différé d'indemnisation spécifique en cas de versement d'indemnités supra légales, et d'un délai d'attente de 7 jours. Les allocations cessent d'être versées lorsque l'intéressé ne remplit plus l'une des conditions d'attribution ou de maintien des droits.

1. Point de départ de l'indemnisation

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

1.1. Différés d'indemnisation

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

- d'un différé d'indemnisation congés payés correspondant au nombre de jours qui résulte de la division, par le salaire journalier de référence, du montant de l'indemnité compensatrice de congés payés versée par le dernier employeur ;
- augmenté d'un différé d'indemnisation spécifique correspondant au nombre de jours qui résulte de la division, par le salaire journalier de référence, des sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail dont le montant ou les modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative. Ce différé d'indemnisation spécifique est limité à 75 jours.

Lorsque l'allocataire est pris en charge à la suite d'une fin de contrat de travail dont la durée a été inférieure à 91 jours, ces différés sont déterminés dans les conditions fixées par l'accord d'application n°8.

Les différés d'indemnisation sont applicables en cas de première admission, de reprise ou de réadmission.

Les différés d'indemnisation visés aux paragraphes 1^{er} et 2 de l'article 21 du règlement général ont le même objet : limiter, sous certaines conditions, le cumul de sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail avec le revenu de remplacement accordé au titre de l'assurance chômage.

1.1.1. Différé d'indemnisation congés payés (RG., art. 21 § 1^{er})

La durée du différé d'indemnisation est calculée en divisant le montant des indemnités compensatrices de congés payés versé par le dernier employeur, par le salaire journalier de référence déterminé dans les conditions fixées à l'article 13 § 1^{er} du règlement général.

Le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est différé du nombre de jours ainsi obtenus, étant précisé que le point de départ du différé est fixé au lendemain de la fin du contrat de travail (terme du préavis). Le nombre de jours ainsi déterminé est arrondi au nombre entier inférieur.

Une particularité est à signaler s'agissant des personnes qui relèvent d'une caisse de congés payés visée à l'article L. 3141-30 du code du travail. Le différé d'indemnisation est déterminé à partir du nombre de jours correspondant aux congés payés acquis au titre du dernier emploi et ce nombre de jours est déterminé par la caisse elle-même.

Dans cette situation, la période de référence "*congés payés*" s'étend du 1^{er} avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours (C. trav., art. R. 3141-3). Au cours de cette période, l'intéressé a droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail ; si, après totalisation, le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur (C. trav., art. L. 3141-7).

Le point de départ du différé d'indemnisation est fixé au lendemain de la fin du contrat de travail (terme du préavis).

1.1.2. Différé d'indemnisation spécifique

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

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

1.1.2.1. Assiette de calcul du différé spécifique

L'assiette de calcul du différé d'indemnisation spécifique est constituée de toutes les indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat, à l'exception de celles dont le montant ou les modalités de calcul résultent directement de l'application d'une disposition législative.

1.1.2.1.1 Indemnités exclues de l'assiette

1) L'indemnité légale de licenciement (C. trav., art. L. 1234-9)

Cette indemnité est versée aux salariés licenciés ayant une ancienneté au moins égale à un an et qui ne sont pas licenciés pour faute grave ou lourde.

Conformément à l'article R. 1234-1 du code du travail, l'indemnité légale de licenciement ne peut être inférieure à une somme calculée, par année de service dans l'entreprise, et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Le taux de l'indemnité minimum de licenciement est désormais le même, quel que soit le motif du licenciement (C. trav., art. R. 1234-2).

En cas de licenciement, l'indemnité légale est calculée sur la base de :

- 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- plus 2/15^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté ;

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou le tiers des trois derniers mois, si cette formule se révèle plus avantageuse pour le salarié. Si cette dernière formule est retenue, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel sont prises en compte au prorata (C. trav., art. R. 1234-4).

2) L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est librement fixée par les parties. Elle ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement (C. trav., art. L. 1237-13).

Lorsqu'elle n'excède pas ce montant, elle est exclue de l'assiette de calcul du différé spécifique.

3) L'indemnité compensatrice de réduction du temps de travail

Dans une décision du 31 octobre 2007 (pourvoi n°04-17096), la Chambre sociale de la Cour de Cassation a jugé que l'indemnité compensatrice conventionnelle de jours de congés liés à la réduction du temps de travail non pris par le salarié à la date de la rupture de son contrat de travail, n'était pas inhérente à la rupture du contrat de travail. En conséquence, elle n'entre pas dans l'assiette du différé d'indemnisation spécifique prévu à l'article 21 § 2 du règlement général.

4) L'indemnité spéciale de licenciement

L'indemnité spéciale de licenciement prévue à l'article L. 1226.14 du code du travail est égale au double de l'indemnité légale de licenciement quelle que soit l'ancienneté du salarié. Elle est destinée aux accidentés du travail ou aux personnes atteintes d'une maladie professionnelle, dont le reclassement est impossible ou refusé par l'intéressé.

Elle est calculée sur la base du salaire moyen des trois derniers mois, que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail (C. trav., art. L. 1226-16).

5) L'indemnité de licenciement des journalistes

Cette indemnité, prévue à l'article L. 7112-3 du code du travail et suivants, est due aux journalistes lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture du contrat. Elle est également due aux journalistes démissionnaires en cas de cession ou cessation du journal ou de modification dans son orientation (C. trav., art. L. 7112-5).

Son montant est égal à un mois de rémunération par année d'ancienneté ou fraction d'année, sans pouvoir excéder 15 mensualités.

6) L'indemnité de licenciement des assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes morales

Les assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes morales justifiant d'une ancienneté d'au moins 2 ans au service du même employeur bénéficient, sauf faute grave, d'une indemnité légale de licenciement particulière prévue aux articles L. 423-12 et D. 423-4 du code de l'action sociale et des familles.

Le montant minimum de cette indemnité est égal, par année d'ancienneté, à deux dixièmes de la moyenne mensuelle des sommes perçues par les intéressés au titre des six meilleurs mois consécutifs de salaire versés par l'employeur qui les licencie.

7) L'indemnité de licenciement du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile

Cette indemnité, prévue à l'article L. 423-1 du code de l'aviation civile est accordée, sauf en cas de faute grave, au personnel licencié sans droit à pension à jouissance immédiate. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée. Le taux et les modalités de calcul de cette indemnité sont fixés par voie réglementaire (C. aviation, art. R. 423-1) :

- pour le personnel des sections A, B et C, un mois de salaire mensuel minimum garanti par année de services dans l'entreprise, plafonné à 12 mensualités ;
- pour le personnel de la section D, un demi mois de salaire mensuel minimum garanti par année de services dans l'entreprise, plafonné à 6 mensualités.

8) L'indemnité de licenciement des marins

L'article 102-3 du code du travail maritime précise que le marin ayant 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même armateur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement.

Cette indemnité ne peut être inférieure à une somme correspondant à 1/10^e du salaire de référence par année effectuée au service du même armateur.

Le salaire de référence est le salaire brut mensuel moyen soumis à cotisation, perçu au cours des trois derniers mois.

9) L'indemnité de clientèle des VRP

Les VRP perçoivent, selon les cas, l'indemnité de clientèle prévue à l'article L. 7313-13 du code du travail, une indemnité spéciale de rupture ou une indemnité de licenciement.

L'indemnité versée est exclue de l'assiette pour le montant n'excédant pas l'indemnité légale de licenciement, définie par l'article L. 1234-9 du code du travail.

10) L'indemnité de mise à la retraite

Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à une indemnité au moins équivalente à l'indemnité légale de licenciement (C. trav., art. L. 1237-7).

11) L'indemnité de départ à la retraite

En application des articles L. 1237-9 et suivants du code du travail, tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour faire valoir son droit à la retraite a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article D. 1237-1 du code du travail :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est le salaire moyen des 12 derniers mois s'il est supérieur au salaire moyen des 3 derniers mois.

12) L'indemnité de fin de contrat à durée déterminée

Elle est due en cas de cessation du contrat de travail à durée déterminée provoquée par l'arrivée du terme. Son montant est, en principe, de 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat (C. trav., art. L. 1243-8 sv.).

Ce montant peut être limité à 6 % par une convention ou un accord collectif de branche étendu, en contrepartie d'un accès privilégié à la formation professionnelle pour le salarié (C. trav., art. L. 1243-9).

Le contrat de travail à objet défini est un nouveau contrat à durée déterminée, introduit par l'article 6 de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008. Il prévoit également une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute à la rupture du contrat.

13) L'indemnité de fin de mission

Elle est égale au moins à 10 % de la rémunération totale brute et versée par l'entreprise de travail temporaire, lorsque le contrat de travail temporaire n'est pas renouvelé ou transformé en contrat à durée indéterminée par l'entreprise utilisatrice (C. trav., art. L. 1251-32).

14) L'indemnité de rupture du contrat "nouvelles embauches" (CNE)

Le CNE a été abrogé par l'article 9 de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008. En cas de rupture du CNE dans les deux premières années, une indemnité est due par l'employeur.

Son montant s'élève à 8 % du montant total de la rémunération brute due au salarié depuis la conclusion de son contrat (Ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2008 relative au contrat nouvelles embauches).

15) Les minima des sanctions indemnitaires prévues par le code du travail

Il s'agit d'indemnités ou de sommes prévues par le législateur et accordées par le juge aux salariés en raison de l'irrégularité de la rupture de leur contrat de travail. Ces sommes sont exclues de l'assiette dès lors que le taux et les modalités de calcul résultent directement d'une disposition légale.

Il s'agit, notamment :

- de l'indemnité accordée par le juge en cas de licenciement jugé "*sans motif réel et sérieux*" ; son montant est au minimum égal à 6 mois de salaires (C. trav., art. L. 1235-3), lorsque le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté et que l'entreprise emploie habituellement au moins 11 salariés ;
Le minimum de 6 mois de salaires est porté à 12 mois, lorsque le juge prononce la nullité du licenciement et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat ;
- de l'indemnité égale à un mois de salaire, prévue par l'article L. 1245-2 du code du travail en cas de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ;
- des dommages et intérêts prévus à l'article L. 1243-4 du code du travail dont le montant est au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat initialement prévu ;
- de l'indemnité égale à un mois de salaire, prévue par l'article L. 1251-41 du code du travail qui est accordée par le juge lorsque la mission d'intérim est requalifiée en contrat à durée indéterminée ;
- de l'indemnité au plus égale à 1 mois de salaire prévue par l'article L. 1235-2 du code du travail lorsque la procédure de licenciement n'a pas été observée.

1.1.2.1.2. Indemnités ou sommes incluses dans l'assiette

1) Principe

Les indemnités ou sommes inhérentes à une rupture de contrat, quelle que soit leur nature, dont le montant ou les modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application des dispositions législatives listées ci-dessus, entrent dans l'assiette de calcul du différé spécifique de l'article 21 § 2 du règlement général.

Il s'agit, d'une part, des indemnités ou sommes prévues par des dispositions autres que législatives, d'autre part, de la fraction des indemnités ou sommes versées au-delà des minima ou des maxima prévus par la loi pour les salariés ayant acquis au moins 2 ans d'ancienneté et dans une entreprise qui occupe habituellement au moins 11 salariés.

2) Liste indicative

- Les indemnités de licenciement versées aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté ou dont l'entreprise occupe habituellement moins de 11 salariés ;
- l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (C. trav., art. L. 1237-13) pour la fraction excédant le montant de l'indemnité légale de licenciement ;
- l'indemnité conventionnelle de rupture, pour la part dépassant les minima légaux ;
- les sommes prévues dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour la part dépassant les minima légaux ;
- les indemnités de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée (versées à l'amiable) ou accordées par le juge pour la fraction excédant celles de l'article L. 1243-4 du code du travail ;
- l'indemnité de clientèle, l'indemnité spéciale de rupture ou l'indemnité de licenciement accordée aux VRP et aux journalistes, pour la part dépassant l'indemnité légale de licenciement ;
- les indemnités de non-concurrence ;
- les indemnités transactionnelles versées au moment de la rupture du contrat de travail ou postérieurement à la fin de contrat de travail ;
- les indemnités accordées par le juge (C. trav., art. L. 1235-2 et 1235-3) pour la part excédant les minima légaux ;

Si tout ou partie de ces sommes est versé postérieurement à la fin du contrat de travail ayant ouvert des droits, le bénéficiaire et l'employeur débiteur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé doivent être remboursées, qu'elles soient versées en exécution d'une décision de justice, à l'amiable ou à titre transactionnel.

1.1.2.2. Calcul du différé spécifique

1) Principe

Le différé spécifique est ainsi calculé :

- la masse des indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail (N),
- réduite de la somme des indemnités légales et obligatoires dont le taux et les modalités de calcul résultent directement d'une disposition législative (IL),
- est divisée par le salaire journalier de référence (SJR).

Le nombre entier de jours du différé spécifique (D) ainsi obtenu ne peut toutefois dépasser 75 jours (RG., art. 21 § 2).

$$D = (N - IL) \times \frac{1}{SJR}$$

Le salaire journalier de référence est celui défini par l'article 14 § 4 du règlement général. Dans le cas d'une réadmission avec application de l'article 9 § 3 du règlement général, le salaire journalier de référence pris en considération est celui servant au calcul de l'allocation (Fiche 4).

2) Salarié ayant travaillé à l'étranger

Dans l'hypothèse d'un salarié ayant occupé un emploi à l'étranger, il convient de reconstituer le montant théorique de l'indemnité légale de licenciement que l'intéressé aurait perçue en France pour une ancienneté comparable.

Cette indemnité "équivalente" est établie en appliquant les règles de calcul prévues par les dispositions légales, à la moyenne mensuelle des salaires perçus au cours des 12 ou des 3 derniers mois civils précédant la fin du contrat de travail.

Ainsi, entre dans l'assiette la somme obtenue par différence entre l'indemnité portée sur l'attestation d'employeur habituelle ou sur l'imprimé E 301, et l'indemnité légale ainsi reconstituée.

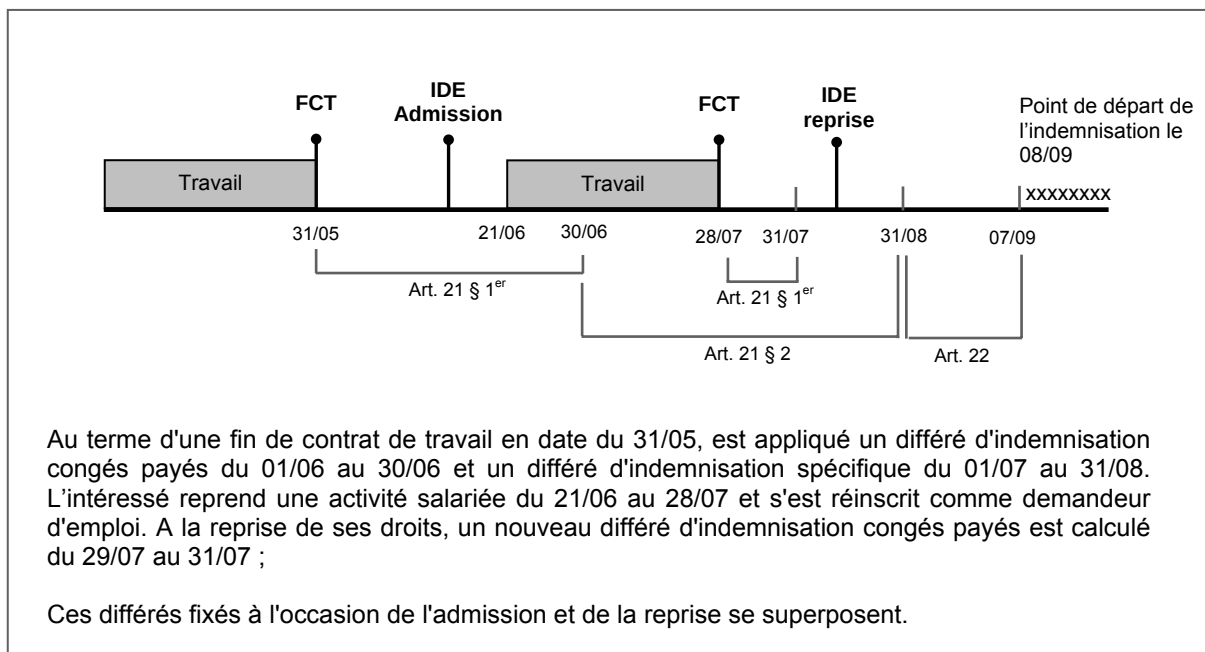
1.1.3. Articulation des deux différés d'indemnisation prévus à l'article 21 du règlement général

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

Le différé d'indemnisation congés payés visé à l'article 21 § 1^{er} est augmenté, s'il y a lieu, du différé d'indemnisation spécifique (RG., art. 21 § 2).

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

Exemple n° 19



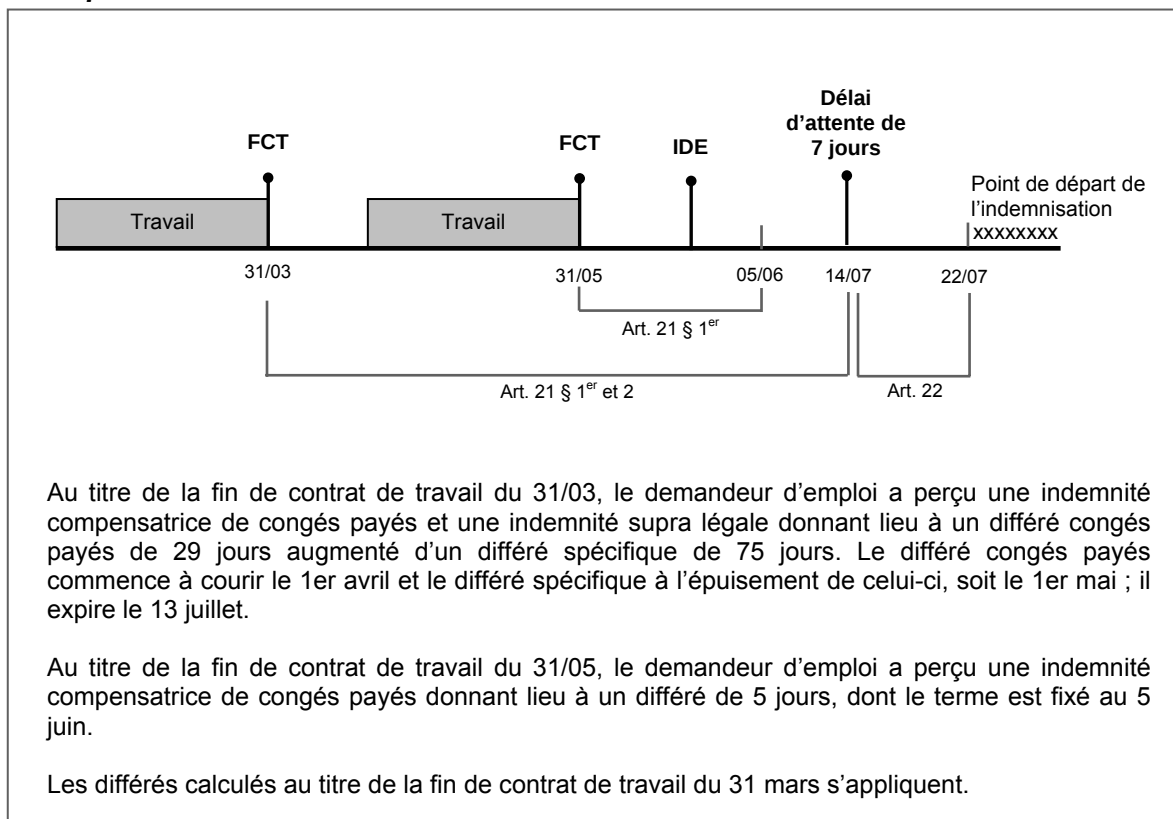
1.1.4. Calcul des différés d'indemnisation au terme d'un contrat inférieur à 91 jours

Le point de départ de l'indemnisation est déterminé en prenant en compte toutes les fins de contrat de travail qui se situent dans les 91 jours précédant la dernière fin de contrat.

L'accord d'application n°8 pris pour l'application de l'article 21 § 3 du règlement général précise que les indemnités versées à l'occasion de chacune de ces fins de contrat de travail donnent lieu au calcul des différés d'indemnisation visés à l'article 21 § 1^{er} et 2 du règlement général. Chacun de ces différés d'indemnisation court à compter du lendemain de la fin de contrat de travail à laquelle il se rapporte.

Le différé d'indemnisation applicable est celui qui expire le plus tardivement.

Exemple n° 20



1.2. Délai d'attente

1.2.1. Application

L'article 22 du règlement général prévoit un report de la prise en charge au terme d'un délai d'attente de 7 jours.

Toutefois, en cas de réadmission intervenant dans les 12 mois suivant l'admission précédente, ce délai n'est pas applicable (RG., art. 22, al. 2).

1.2.2. Point de départ

Le point de départ du délai d'attente est fixé :

- au lendemain du différé d'indemnisation congés payés et du différé d'indemnisation spécifique applicables, si l'intéressé est inscrit comme demandeur d'emploi à cette date et si les autres conditions d'attribution des allocations sont remplies ;
- au jour de l'inscription comme demandeur d'emploi, si celle-ci a lieu à l'issue du différé d'indemnisation congés payés et du différé d'indemnisation spécifique, ou à partir du jour où toutes les conditions d'attribution des allocations sont satisfaites ;

Le délai d'attente s'applique dès lors qu'est prononcée une admission au titre des articles 3 et 4 du règlement général ou une réadmission dans le cadre de l'article 9 § 1^{er} du règlement général. Le versement des allocations n'est reporté qu'une seule fois par ouverture de droits.

Toutefois, en cas de réadmission à l'allocation d'aide au retour à l'emploi intervenant dans les 12 mois de l'admission précédente, le délai d'attente ne s'applique pas (RG., art. 22 al. 2). Le point de départ de ce délai de 12 mois est la date d'ouverture du droit précédent, c'est-à-dire la date à laquelle toutes les conditions d'ouverture de droits étaient réunies. Cette date ne peut être antérieure à l'inscription comme demandeur d'emploi.

Le délai d'attente est un délai préfix.

Si le délai d'attente n'a pas commencé à courir lors de l'admission, il est appliqué à la reprise du droit antérieur.

2. Acomptes et avances

En cours de paiement, les allocataires peuvent bénéficier d'acomptes ou d'avances sur leurs allocations (Acc. d'appli. n°10).

2.1. Acomptes

Les acomptes sur allocation correspondent à des paiements partiels à valoir sur la somme qui sera due à l'échéance normale. Ainsi, si sa situation le justifie en cours de mois, l'allocataire peut demander un acompte. L'acompte qui lui est versé est calculé en fonction du nombre de jours indemnisables, c'est-à-dire pour lesquels toutes les conditions d'attribution des allocations sont remplies. Son montant est égal au nombre de jours multiplié par le montant de l'allocation et sera déduit du paiement du mois entier.

L'acompte correspond à un paiement partiel à valoir sur le montant d'une somme due à échéance normale.

2.2. Avances

Dans le but de ne pas retarder le paiement des allocations des demandeurs d'emploi qui ont exercé une activité occasionnelle ou réduite au cours d'un mois (RG, art. 24), une avance sur allocations est accordée à l'allocataire dans l'attente des justificatifs de l'activité exercée (bulletins de salaires). Cette avance est calculée sur la base des déclarations de l'intéressé lors de l'actualisation mensuelle.

Les allocations ainsi calculées, affectées d'un coefficient de 0,80, sont versées en fin de mois sans attendre les justificatifs qui permettront de déterminer exactement la somme due (Acc. d'appli. n°10 § 2). Ceux-ci doivent être fournis au cours du mois civil suivant, afin de pouvoir régulariser le paiement du mois passé. Les allocations restant dues sont alors versées avec le paiement du mois suivant.

Dans le cas où l'allocataire n'a pas transmis ses bulletins de salaires dans le mois qui suit, l'avance est récupérée sur les paiements des mois suivants. Aucune nouvelle avance ne peut être versée tant que l'intéressé n'a pas fourni les justificatifs attendus.

Si l'avance n'a pu être récupérée intégralement sur les deux paiements suivants, le solde est recouvré sous forme d'indu. De même, si l'intéressé cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi ou voit son revenu suspendu ou supprimé par le DDTEFP, Pôle emploi lui notifie un indu à rembourser sans délai.

3. Causes de cessation du paiement de l'allocation

L'article 25 du règlement général énumère les différents cas de cessation des paiements.

3.1. Cas dans lesquels l'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est pas due

➤ Reprise d'une activité professionnelle

Le salarié privé d'emploi qui retrouve une activité professionnelle, salariée ou non, cesse d'être indemnisé, sous réserve des règles énoncées aux articles 28 à 32 du règlement général

relatives à l'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation avec une rémunération.

➤ **Versement de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise**

L'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est pas due lorsque l'allocataire bénéficie de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise prévue par l'accord d'application n°25 pris pour l'application de l'article 34 du règlement général.

➤ **Prise en charge par la sécurité sociale**

Le service des allocations est interrompu pendant la période d'indemnisation au titre de l'assurance maladie ou maternité.

➤ **Versement du complément de libre choix d'activité versé au titre de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)**

Le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant, lorsqu'il est versé à taux plein, n'est pas cumulable avec le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (C. sec. soc., art. L. 532-2).

Si ce complément est servi à taux partiel, deux situations doivent être distinguées :

- la mère ou le père bénéficie du complément de libre choix d'activité tout en poursuivant son activité à temps partiel ; si elle (il) perd son emploi et s'inscrit comme demandeur d'emploi, elle (il) peut percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi tout en continuant à bénéficier du complément de libre choix d'activité ;
- la mère ou le père perd son emploi alors qu'elle (il) ne bénéficie pas du complément de libre choix d'activité. Elle (il) ne peut demander à la fois le bénéfice de ce complément et celui des allocations de chômage. Si elle (il) obtient le bénéfice du complément de libre choix alors qu'elle (il) est indemnisée(é) au titre des allocations de chômage, le versement de l'allocation doit être interrompu.

➤ **Versement de l'allocation journalière de présence parentale**

Le bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale fait obstacle au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

L'article L. 544-8 du code de la sécurité sociale prévoit expressément que *"le versement des indemnités dues aux demandeurs d'emploi est suspendu au début du versement de l'allocation journalière de présence parentale et est, à la date de cessation de celle-ci, repris et poursuivi jusqu'à son terme"*.

3.2. Cas dans lesquels l'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est plus due

➤ **Age de la retraite**

Les allocations de chômage cessent d'être versées au demandeur d'emploi qui peut prétendre à une retraite à taux plein et ne remplit donc plus la condition prévue à l'article 4 c) du règlement général (Fiche 1).

➤ **Résidence en dehors du champ territorial du régime d'assurance chômage**

L'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est plus due lorsque l'intéressé cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage (territoire métropolitain, départements d'outre mer, collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon) et ne remplit donc plus la condition prévue à l'article 4 f) du règlement général.

3.3. Cas de cessation du paiement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi

➤ Suppression temporaire ou définitive du revenu de remplacement par le Préfet

Dans le cadre du suivi de la recherche d'emploi, le Préfet peut supprimer temporairement ou définitivement le revenu de remplacement dans les conditions prévues à l'article R. 5426-3 du code du travail.

En cas de suppression temporaire du droit aux allocations, de 2 à 6 mois, la durée du droit à l'ARE est diminuée de la période de suppression.

La suppression définitive du droit entraîne la perte de la totalité du droit ouvert et non épuisé, à compter de la date d'effet de la décision du Préfet.

➤ Déclarations inexactes ou attestations mensongères

L'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse d'être versée au demandeur d'emploi qui a fait des déclarations inexactes ou mensongères ayant eu pour effet d'obtenir frauduleusement les allocations, sans préjudice de l'action civile ou pénale (Fiche 8).

Toutefois, le revenu de remplacement est supprimé pour une durée de 2 à 6 mois lorsque ce manquement est lié à une activité déclarée d'une durée prévue par l'accord d'application n°9 (C. trav., art. R. 5426-3).

4. Réduction du revenu de remplacement par le Préfet

Le Préfet peut réduire le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi en cas de manquement du demandeur d'emploi aux obligations relatives à la recherche d'emploi (C. trav., art. R. 5426-3).

Le Préfet réduit le montant de l'allocation de 20 % ou 50 % pour une durée allant de 2 à 6 mois (C. trav., art. R. 5426-3).

Cette réduction s'applique aux allocations dues pendant la période sanctionnée par l'autorité administrative. Elle est opérée sur le montant brut de l'allocation.

Les cotisations sociales sont calculées sur la base du montant journalier de l'allocation réduit après déduction de la participation au financement de la retraite complémentaire.

La fraction saisissable de l'allocation est calculée sur le montant journalier réduit net. C'est ce montant qui est déclaré au fisc.

Les périodes d'indemnisation selon un montant d'allocation réduit sont validées au titre de l'assurance vieillesse et des retraites complémentaires.

FICHE 6

Chômage total sans rupture du contrat de travail

SOMMAIRE

1. Les conditions d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi

- 1.1. Le chômage doit avoir un caractère collectif
- 1.2. Le chômage doit être total
- 1.3. Le chômage doit résulter d'une cessation temporaire d'activité

2. Les conditions relatives à la durée préalable de suspension

- 2.1. Principe
- 2.2. Exception à la durée préalable de suspension
- 2.3. Décision de l'instance paritaire régionale

3. Le point de départ et la durée de l'indemnisation du chômage sans rupture du contrat de travail

- 3.1. Point de départ de l'indemnisation
 - 3.1.1. Au plus tôt à partir du 15^e jour de chômage
 - 3.1.2. Dès le 1^{er} jour de chômage
- 3.2. Durée de l'indemnisation

4. Montant de l'allocation

5. Conséquences d'une fin de contrat de travail

- 5.1. La fin de contrat de travail intervient pendant la suspension du contrat de travail ou avant 122 jours de reprise d'activité
- 5.2. La fin de contrat de travail intervient après 122 jours de reprise d'activité

6. Le chômage sans rupture du contrat de travail consécutif à une catastrophe naturelle

- 6.1. Les conditions d'intervention du régime d'assurance chômage
- 6.2. Le montant de l'allocation forfaitaire
- 6.3. Le point de départ et la durée de l'indemnisation
 - 6.3.1. Le point de départ de l'indemnisation
 - 6.3.2. La durée de l'indemnisation

FICHE 6

Chômage total sans rupture du contrat de travail

L'allocation d'aide au retour à l'emploi peut être accordée aux salariés dont le contrat de travail est suspendu depuis 6 semaines (42 jours) et qui remplissent les conditions d'attribution de cette allocation.

L'article 6 du règlement général dispose que dans l'hypothèse d'une réduction ou d'une cessation d'activité d'un établissement, les salariés en chômage total de ce fait depuis 42 jours, sans que le contrat de travail ait été rompu, peuvent être admis à l'ARE, pendant en principe 182 jours. L'attribution de l'allocation est subordonnée aux décisions de l'Instance paritaire régionale.

1. Les conditions d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi

Pour bénéficier de l'ARE, le salarié doit remplir les conditions d'ouverture de droits prévues aux articles 3 et 4 du règlement général (Fiche 1), à l'exception de celle relative à la rupture du contrat de travail (RG., art. 6). Par conséquent, les intéressés doivent s'inscrire comme demandeur d'emploi.

L'accord d'application n°12 § 3 énonce les conditions spécifiques qui doivent être réunies pour l'attribution de l'ARE aux salariés concernés.

1.1. Le chômage doit avoir un caractère collectif

Le chômage doit résulter de la cessation d'activité d'un établissement ou d'un atelier, ou d'une partie d'établissement ou d'atelier. Il doit donc concerner un groupe différencié de salariés affectés à la même activité.

Par conséquent, l'arrêt de travail ne doit pas affecter des salariés isolés au sein d'ateliers ou de services dont les activités ne sont pas arrêtées, ou encore dans l'exercice de leur profession, comme c'est le cas pour les assistantes maternelles employées par des particuliers, les employés de maison, ainsi que les concierges et gardiens d'immeubles à usage d'habitation.

Les causes pouvant provoquer la suspension d'activité sont variées : elles peuvent être dues à un sinistre, à un motif d'ordre économique ou technique.

En outre, le texte vise la suspension résultant de causes inhérentes à l'activité de l'entreprise. Ce qui écarte les suspensions du contrat de travail résultant d'une cause personnelle (maladie, congé sans solde, etc.).

1.2. Le chômage doit être total

Les salariés peuvent bénéficier de l'indemnisation du chômage sans rupture du contrat de travail s'ils se trouvent dans une situation de "*chômage total*", c'est-à-dire s'ils n'exercent plus aucune activité professionnelle dans l'entreprise au titre de ce contrat.

Toutefois, il n'est pas requis que les salariés, confrontés à un arrêt total de leur activité dans l'entreprise, soient dans une situation de privation totale d'emploi. Ils peuvent bénéficier des dispositions du chômage sans rupture du contrat au titre d'une seule activité, et conserver parallèlement une activité réduite chez un autre employeur, sous réserve que les conditions prévues aux articles 28 à 32 du règlement général soient respectées.

1.3. Le chômage doit résulter d'une cessation temporaire d'activité

Le chômage doit résulter de la cessation temporaire d'activité et concerner des salariés pour lesquels il existe une perspective réelle de reprise de travail.

2. Les conditions relatives à la durée préalable de suspension

Le chômage sans rupture du contrat de travail doit durer depuis au moins 42 jours (C. trav., art. R. 5122-9 ; RG, art. 6). Toutefois, il existe des exceptions à cette durée préalable de suspension du contrat de travail.

2.1. Principe

Ce n'est qu'à l'expiration de 42 jours de chômage que les conditions d'ouverture des droits peuvent se trouver réunies.

Les 42 jours doivent être consécutifs, sans qu'il puisse être tenu compte des arrêts intermittents de travail inférieurs à cette durée. Ainsi, le salarié qui ne travaille que 2 jours par semaine par suite de réduction d'activité de l'établissement qui l'emploie, ne peut prétendre au bénéfice des allocations au titre de l'article 6 du règlement général.

Ce délai court à compter de la cessation d'activité, même si le salarié n'était pas encore inscrit comme demandeur d'emploi. Il suffit que cette inscription soit intervenue à la date de prise en charge. Pour les personnels navigants de la marine marchande et les marins pêcheurs, le point de départ du délai de 42 jours est le lendemain du dernier jour d'embarquement administratif.

Par ailleurs, si le salarié a été indemnisé par la sécurité sociale durant la période de suspension de son contrat, les journées ayant donné lieu au paiement d'indemnités journalières doivent être retenues pour le calcul des 42 jours.

2.2. Exception à la durée préalable de suspension

La durée minimum de 42 jours de chômage n'est pas exigée si les salariés concernés ne peuvent pas être indemnisés durant ce délai au titre de l'accord national interprofessionnel ou d'un accord professionnel relatif au chômage partiel du fait de l'épuisement du contingent d'heure indemnisable à ce titre.

L'article 6 alinéa 2 du règlement général prévoit dans ce cas que la prise en charge peut avoir lieu dès le premier jour de chômage. Pour que cette exception s'applique, deux éléments doivent être vérifiés :

- **Les intéressés doivent avoir bénéficié, au cours de l'année civile, d'allocations conventionnelles complémentaires, en application :**
 - de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel par les employeurs,
 - d'accords professionnels particuliers, pour les branches non couvertes par l'accord susvisé ou prévoyant une indemnisation plus favorable.

Ces allocations complémentaires conventionnelles sont versées aux bénéficiaires des allocations spécifiques de chômage partiel visées à l'article L. 5122-1 du code du travail.

- **Les salariés doivent avoir été indemnisés pour un nombre d'heures de chômage partiel au moins égal au contingent indemnisable visé par l'article R. 5122-6 du code du travail et fixé par arrêté ministériel.**

Le contingent annuel d'heures indemnissables a été fixé pour 2009 à 800 heures pour l'ensemble des branches professionnelles (arrêté ministériel du 30 décembre 2008).

Toutefois, pour les industries du textile, de l'habillement et du cuir, pour l'industrie automobile et les sous-traitants qui réalisent avec elle au minimum 50 % de leur chiffre d'affaires, ainsi que pour le commerce des véhicules automobiles, ce contingent a été porté à 1 000 heures.

En cas de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise, l'article R. 5122-7 du code du travail fixe un contingent spécifique d'heures indemnissables au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail. Celui-ci est de 100 heures par an et s'impute sur les heures comprises au sein du contingent de 800 ou 1 000 heures.

Cependant, n'étant pas visé par l'article 6 alinéa 2 du règlement général, ce contingent annuel de 100 heures ne permet pas aux salariés qui l'ont épuisé d'être pris en charge par l'assurance chômage avant 42 jours.

La justification des heures indemnisées au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel doit résulter d'une attestation de l'employeur.

2.3. Décision de l'instance paritaire régionale

L'intervention de l'assurance chômage dans le cadre de l'article 6 du règlement est subordonnée à une décision de l'instance paritaire régionale.

L'instance paritaire régionale est saisie si les conditions énoncées par l'article 6 du règlement général et l'accord d'application n°12 § 3 sont réunies. A défaut, les demandes font l'objet d'un rejet administratif.

Pour prendre sa décision, l'instance paritaire régionale dispose d'un large pouvoir d'appréciation. Elle se prononce en opportunité afin de permettre la sauvegarde des emplois lorsque l'entreprise est confrontée à des difficultés passagères. A cette fin, elle apprécie la situation de l'entreprise et le caractère du ralentissement d'activité qui a provoqué la suspension des contrats de travail.

Bien que l'intervention de l'assurance chômage ne soit pas subordonnée à celle du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, la décision prise par l'administration et les faits sur lesquels elle a été fondée peuvent constituer des éléments de réflexion pour l'instance paritaire régionale.

L'instance paritaire régionale précise dans sa décision le point de départ et la durée de prise en charge au titre du chômage total sans rupture du contrat de travail.

3. Le point de départ et la durée de l'indemnisation du chômage sans rupture du contrat de travail

3.1. Point de départ de l'indemnisation

3.1.1. Au plus tôt à partir du 15^e jour de chômage

Le point de départ du versement des allocations durant la période de chômage sans rupture du contrat de travail est fixé par l'instance paritaire régionale, sans que sa décision puisse avoir pour effet l'indemnisation des 14 premiers jours (accord d'application n° 12 § 3). Si le point de départ de l'indemnisation est fixé au 15^e jour de chômage, un rappel d'allocations de chômage doit être effectué dès lors que l'examen de la situation intervient postérieurement au 42^e jour.

3.1.2. Dès le 1^{er} jour de chômage

Si le contingent annuel prévu par l'article R. 5122-6 du code du travail est épuisé (Point 2.2.2.2. ci-dessus), l'instance paritaire régionale peut fixer le point de départ de l'ARE au premier jour de chômage constaté (RG., art. 6 al. 2).

3.2. Durée de l'indemnisation

Les salariés privés d'emploi, admis au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les conditions prévues par l'article 6, peuvent être indemnisés à ce titre pour une durée correspondant à leur affiliation, dans la limite de 182 jours (RG., art. 11 § 2 al. 1^{er}), sous réserve qu'ils soient toujours considérés comme étant à la recherche d'un emploi (C. trav., art. R. 5122-9).

Cette condition étant réexaminée par le préfet en cas de suspension d'activité de l'établissement supérieure à trois mois, il s'ensuit que la durée initiale des droits ne peut excéder 91 jours. La prolongation éventuelle des droits, dans la limite de 182 jours, est subordonnée à la décision du préfet relative à la condition de recherche d'emploi (C. trav., art. R. 5122-9).

Toutefois, en cas de sinistre ou de calamité naturelle, l'indemnisation peut se poursuivre jusqu'à la date prévue de reprise de l'activité, dans la limite de la durée d'indemnisation fixée par l'article 11 § 1^{er} du règlement général. Dans cette hypothèse, l'instance paritaire régionale doit, lors de la saisine, être informée de la date prévue de reprise de l'activité ; dès lors que celle-ci se situe au-delà des 182 jours d'indemnisation (RG, art. 11 § 2), l'instance paritaire régionale doit prévoir le réexamen du dossier quelques temps avant cette échéance.

4. Montant de l'allocation

Le montant de l'allocation est déterminé en application des articles 13 à 19 du règlement général (Fiche 3).

5. Conséquences d'une fin de contrat de travail

Dans l'hypothèse où l'entreprise est conduite à rompre tout ou partie des contrats de travail des salariés indemnisés au titre du chômage sans rupture du contrat de travail, il convient d'examiner les droits des salariés concernés.

Les derniers s'analysent différemment selon que les salariés ont travaillé ou non après la suspension et selon la durée de cette période de travail.

5.1. La fin de contrat de travail intervient pendant la suspension du contrat de travail ou avant 122 jours de reprise d'activité

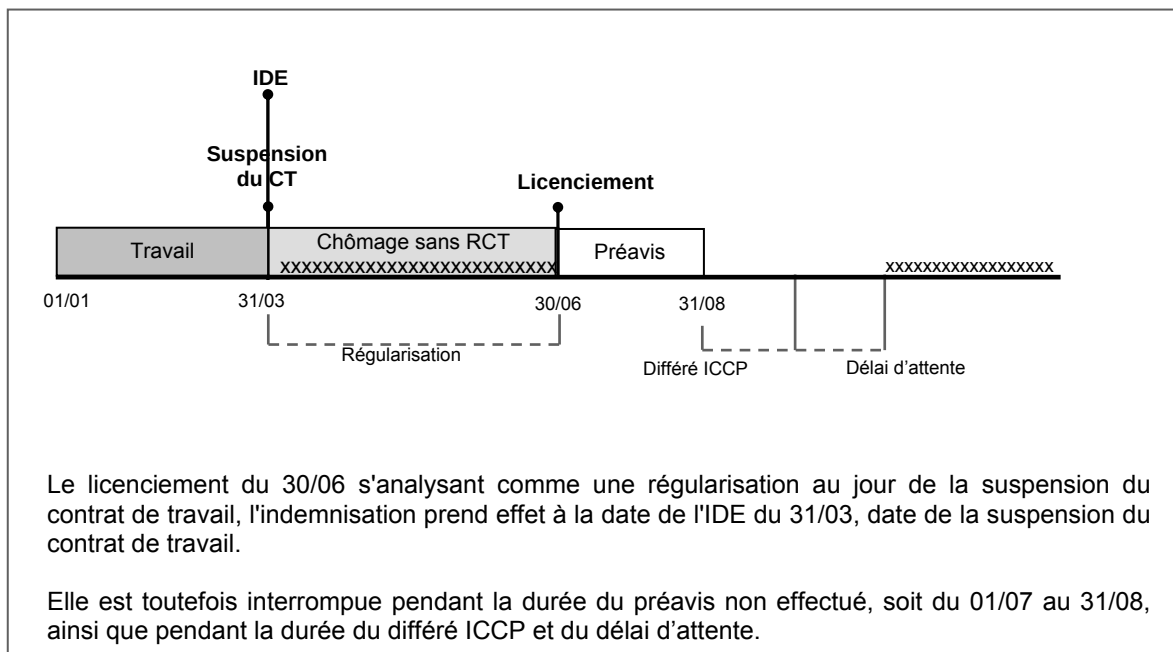
Si l'employeur licencie les salariés durant la période de suspension de leur contrat de travail ou pendant une reprise d'activité qui a duré moins de 122 jours ou moins de 610 heures de travail, la situation de l'intéressé est régularisée à la date de suspension du contrat. Toutefois, les différés d'indemnisation et le délai d'attente courent à compter de la fin de contrat de travail.

Il en va de même quand la rupture du contrat de travail intervient au-delà des périodes indemnisées par l'assurance chômage au titre du chômage sans rupture du contrat de travail.

La rupture du contrat de travail intervenue dans ces conditions a les conséquences suivantes :

- la durée des droits est déterminée en fonction de la durée d'affiliation appréciée au jour de la suspension du contrat de travail.
- le point de départ de l'indemnisation est fixé au jour de l'inscription comme demandeur d'emploi, sous réserve des différés d'indemnisation et du délai d'attente (RG., art. 21 et 22).
- enfin, les périodes indemnisées au titre du chômage sans rupture du contrat de travail s'imputent sur la durée des droits résultant de l'application de l'article 11 § 1^{er} du règlement général.

Exemple n° 21



5.2. La fin de contrat de travail intervient après 122 jours de reprise d'activité

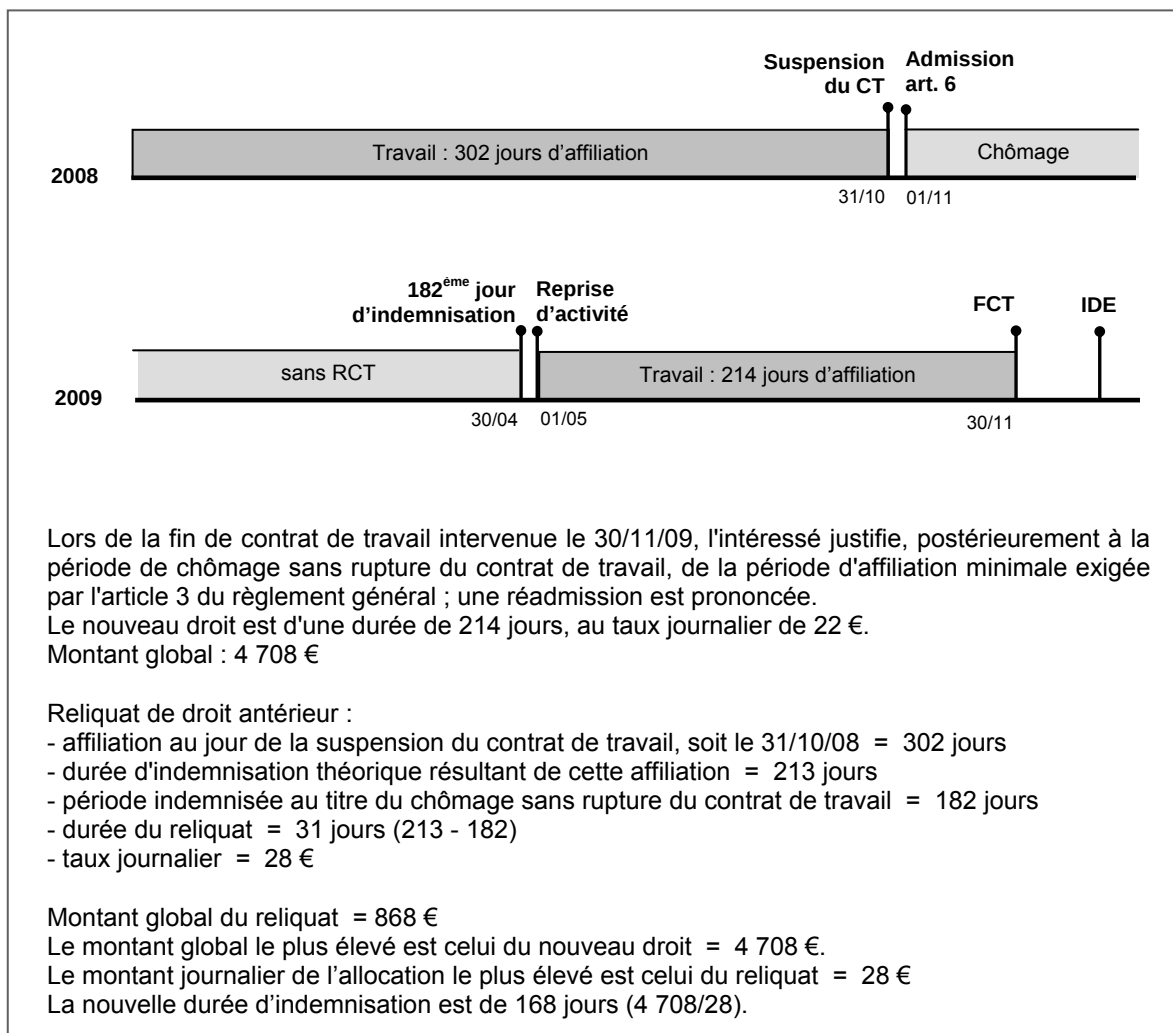
Si le contrat de travail est rompu après une reprise d'activité égale ou supérieure à 122 jours ou 610 heures, une réadmission peut être prononcée.

L'ouverture des droits est appréciée en fonction de l'affiliation postérieure à la période d'indemnisation au titre de l'article 6 du règlement général.

S'il y a lieu de procéder à une réadmission, les règles de l'article 9 § 3 du règlement général s'appliquent.

S'agissant du droit antérieur, l'affiliation est appréciée au jour de la suspension du contrat de travail et les périodes indemnisées au titre du chômage sans rupture du contrat de travail s'imputent sur la durée du droit.

Exemple n° 22



6. Le chômage sans rupture du contrat de travail consécutif à une catastrophe naturelle

Les Partenaires sociaux peuvent prendre, à l'occasion d'événements naturels catastrophiques, des mesures spécifiques visant à indemniser les salariés des entreprises affectées par la catastrophe. Ils prennent, à cet effet, des accords particuliers, par dérogation à l'article 6 du règlement général et conformément à l'article L. 5422-22 du code du travail, en vue de verser une allocation forfaitaire pendant les 42 premiers jours de chômage sans rupture du contrat de travail aux salariés des territoires sinistrés.

6.1. Les conditions d'intervention du régime d'assurance chômage

Les pouvoirs publics doivent avoir déclaré par arrêté préfectoral ou par arrêté interministériel les périodes et les zones visées par le sinistre ainsi que les activités concernées.

6.2. Le montant de l'allocation forfaitaire

Le montant de l'allocation forfaitaire est fixé par l'accord.

6.3. Le point de départ et la durée de l'indemnisation

6.3.1. Le point de départ de l'indemnisation

L'allocation forfaitaire est versée dès le premier jour de l'arrêt de travail.

6.3.2. La durée de l'indemnisation

Le versement de l'allocation forfaitaire s'effectue pour tous les jours chômés, dans la limite de 42 jours. Cette période ne s'impute pas sur la durée réglementaire d'indemnisation.

A partir du 43^e jour de suspension du contrat de travail, les dispositions de l'article 6 du règlement général s'appliquent et l'allocation d'aide au retour à l'emploi prend s'il y a lieu le relais. S'agissant des suspensions d'activité dues à un sinistre ou à une calamité naturelle, l'instance paritaire régionale peut décider que l'indemnisation se poursuivra au-delà de la limite de 182 jours et jusqu'à la date prévue de la reprise d'activité de l'entreprise.

Les périodes ainsi indemnisées au titre de l'ARE à partir du 43^e jour de suspension du contrat de travail s'imputent sur la durée réglementaire susceptible d'être accordée en cas de rupture du contrat de travail.

FICHE 7

L'allocation d'aide au retour à l'emploi versée au cours d'une formation

SOMMAIRE

1. Condition d'attribution

2. Règles d'indemnisation

- 2.1. Durée
- 2.2. Montant
- 2.3. Paiement

- 2.3.1. La fin de la formation
- 2.3.2. Refus de suivre une action de formation s'inscrivant dans le PPAE

3. Protection sociale

FICHE 7

L'allocation d'aide au retour à l'emploi versée au cours d'une formation

Le bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), qui suit une formation prévue dans le cadre de son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi ARE « formation ».

Lorsque la durée de la formation est inférieure ou égale à 40 heures, il conserve le statut de demandeur d'emploi immédiatement disponible à la recherche d'un emploi, et demeure inscrit dans la catégorie 1, 2 ou 3 de la liste des demandeurs d'emploi (C. trav., art. R. 5411-10 2°). Il continue donc à bénéficier de l'ARE en conservant son statut de demandeur d'emploi.

En revanche, l'accomplissement d'une formation supérieure à 40 heures donne lieu à un changement de catégorie de la liste des demandeurs d'emploi, le demandeur d'emploi n'étant plus immédiatement disponible pour la recherche d'un emploi. L'allocataire devient alors stagiaire de la formation professionnelle et relève de la catégorie 4 qui vise les *"personnes sans emploi, non immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi"* (C. trav., art. L. 5411-3, arrêté du 5 février 1992).

1. Condition d'attribution

Toutes les actions de formations qualifiantes ou diplômantes, d'adaptation ou de développement des compétences, d'orientation ou de conversion, inscrites dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi de chaque demandeur d'emploi afin de retrouver un emploi tel qu'envisagé par le PPAE, ouvrent droit au bénéfice de l'ARE « formation », conformément à l'article 4 a) du règlement général.

Ainsi, une personne licenciée en cours de congé individuel de formation (CIF) pourra poursuivre sa formation tout en bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous réserve que cette formation soit validée par Pôle emploi ou tout autre organisme participant au service public de l'emploi, dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (Acc. d'appli. n°20).

Toutefois, le stagiaire qui suit une action de formation n'excédant pas au total 40 heures, ou dont les modalités d'organisation, notamment sous forme de cours du soir ou par correspondance, lui permettent de rechercher simultanément un emploi (C. trav., art. R. 5411-10 2°) peut bénéficier de l'allocation d'aide de retour à l'emploi même si cette formation n'est pas inscrite dans le PPAE.

2. Règles d'indemnisation

2.1. Durée

L'allocation d'aide au retour à l'emploi est versée, au cours des périodes de formation, dans la limite des durées prévues à l'article 11 du règlement général.

2.2. Montant

Le montant brut de l'ARE servie pendant la formation est égal au montant brut de l'ARE servie pendant la période de chômage (Fiche 3). Toutefois, ce montant ne peut être inférieur à l'allocation minimale prévue par l'article 17 du règlement général (19,11 €⁶).

Par conséquent, cette allocation minimale est toujours versée pendant la formation, même si, à la veille de l'entrée en stage, l'ARE est :

- affectée d'un coefficient réducteur pour temps partiel ou chômage saisonnier (RG., art. 16),
- plafonnée à 75 % du salaire journalier de référence (RG., art. 17),
- diminuée par suite de perception d'un avantage de vieillesse ou une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie (RG., art. 18).

2.3. Paiement

L'ARE « formation » est versée dans les mêmes conditions que l'ARE. Les cas d'interruption sont identiques à ceux de l'ARE (Fiche 5). Toutefois, trois cas sont spécifiques à la situation du salarié privé d'emploi en formation.

2.3.1. La fin de la formation

Le versement de l'ARE « formation » cesse à la fin du stage. Si l'intéressé n'est pas reclassé à la fin de la formation, il continue de bénéficier de l'ARE dans la limite des droits notifiés.

Il retrouve alors son statut de demandeur d'emploi immédiatement disponible à la recherche d'un emploi avec une inscription dans la catégorie 1, 2, ou 3 de la liste des demandeurs d'emploi, (C. trav., art. R. 5411-10).

2.3.2. Refus de suivre une action de formation s'inscrivant dans le PPAE

Les allocataires qui n'ont pas exécuté ou qui ont abandonné une action de formation prévue dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi voient leur situation réexaminée par Pôle emploi dans le cadre du suivi du projet personnalisé d'accès à l'emploi (C. trav., art. L. 5412-1 3° b).

En cas de motif non légitime de refus de suivre une action de formation, Pôle emploi saisit le Préfet, qui peut décider de supprimer de manière temporaire ou définitive le droit de l'allocataire au revenu de remplacement (C. trav., art. R. 5426-3).

3. Protection sociale

Le salarié privé d'emploi qui perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi pendant sa formation bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Par conséquent, l'ARE « formation » n'est pas soumise à :

- la contribution sociale généralisée (CSG) ;
- la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- la cotisation du régime local d'Alsace Moselle.

Les autres retenues destinées au financement de l'assurance maladie, maternité, invalidité, décès et la cotisation forfaitaire au titre du risque accident du travail ou du trajet sont intégralement financées par l'assurance chômage, sans être prélevées sur l'allocation.

⁶ Valeur au 1er juillet 2008

Pour bénéficier d'une couverture sociale complète, les stagiaires suivant une formation à l'étranger doivent se procurer auprès de leur caisse de sécurité sociale, soit les formulaires E 101 et E 111, si la formation est suivie en tout ou partie dans un Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, soit un certificat de détachement si elle est suivie dans un pays tiers.

FICHE 8

Chômage saisonnier

SOMMAIRE

1. Détermination du chômage saisonnier

1.1 Chômage saisonnier résultant de la fin d'une activité saisonnière

1.1.1. Appréciation du caractère saisonnier du chômage

1.1.2. Exceptions à l'application du chômage saisonnier

1.2. Chômage saisonnier résultant du rythme d'activité

1.2.1. Principe

1.2.2. Exceptions

2. Détermination du coefficient réducteur

FICHE 8

Chômage saisonnier

1. Détermination du chômage saisonnier

L'accord d'application n°4, pris pour l'application des articles 14 § 5 et 16 tiret 2 du règlement général, prévoit que le chômage saisonnier est apprécié au cours d'une période de référence de 3 ans fixée de date à date.

Cette "*période de référence saisonnière*" a pour terme la fin du contrat de travail précédant la période de chômage qui fait l'objet d'une demande d'indemnisation.

L'accord d'application n°4 distingue deux situations :

- le chômage saisonnier lié à la perte d'activités saisonnières (Acc. d'appli. n°4, chap. 1 § 1^{er}) ;
- le chômage saisonnier lié au rythme d'activité du salarié (Acc. d'appli. n°4, chap. 1 § 2).

1.1. Chômage saisonnier résultant de la fin d'une activité saisonnière

1.1.1. Appréciation du caractère saisonnier du chômage

L'accord d'application n°4 chapitre 1 § 1^{er} énonce : "*Est chômeur saisonnier, le salarié privé d'emploi qui a exercé, au cours de 2 des 3 années précédant la fin de son contrat de travail, une activité saisonnière réputée comme telle, dès lors qu'elle est exercée dans l'un des secteurs d'activité désignés ci-après :*

- *exploitations forestières,*
- *centres de loisirs et vacances,*
- *sport professionnel,*
- *activités saisonnières liées au tourisme,*
- *activités saisonnières agricoles (récoltes, etc.),*
- *casinos et cercles de jeux".*

Sont concernées les personnes qui sont réembauchées d'une saison à l'autre dans ces secteurs d'activité et qui se trouvent en chômage pendant la morte saison.

La liste des activités dites saisonnières est limitative. Elle concerne des secteurs soumis à des variations d'activité liées à des facteurs climatiques, techniques ou socio-économiques.

Cette liste concerne des secteurs professionnels (exploitations forestières, centres de loisirs et vacances, sport professionnel, casinos et cercles de jeux) ainsi que des travaux à caractère saisonnier liés au tourisme et à l'agriculture. Dans le tourisme, il s'agit des activités qui concourent directement au développement d'une saison touristique.

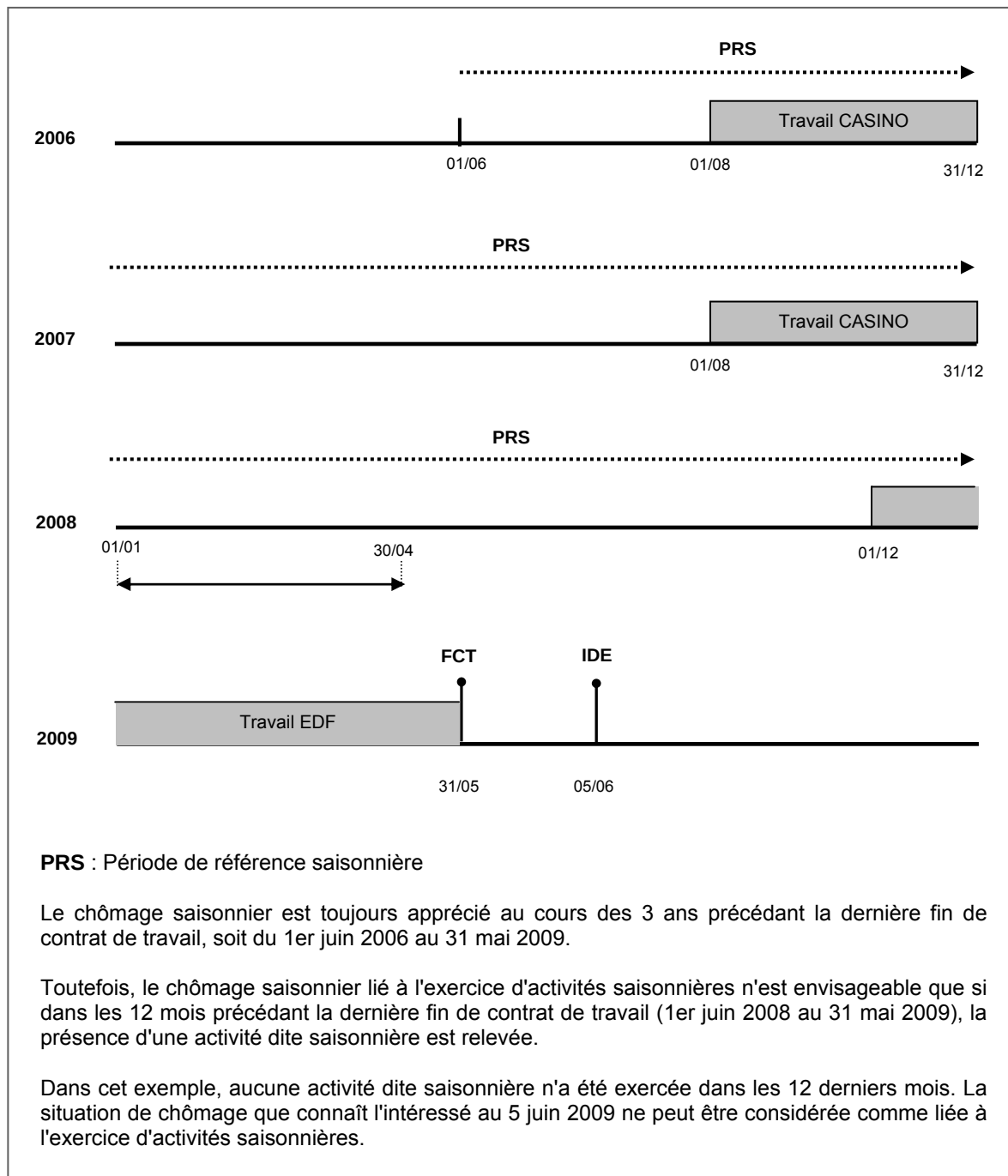
Le chômage saisonnier ne doit pas être opposé à des personnes ayant exercé une activité au sein d'une entreprise située dans une région touristique dont l'activité est permanente mais s'accroît de façon générale à certaines périodes et ce, pour l'ensemble de l'entreprise.

a) L'activité saisonnière doit avoir été exercée au cours des 12 derniers mois

L'analyse de l'activité relevant des secteurs saisonniers (voir ci-dessus) est effectuée lorsque dans les 12 mois précédant la dernière fin de contrat de travail, le salarié privé d'emploi a exercé au moins une des activités saisonnières et connu des périodes d'inactivité.

Sont considérées comme des périodes d'inactivité au cours de ces 12 derniers mois, toutes les périodes au cours desquelles l'intéressé n'a exercé aucune activité professionnelle salariée ou non.

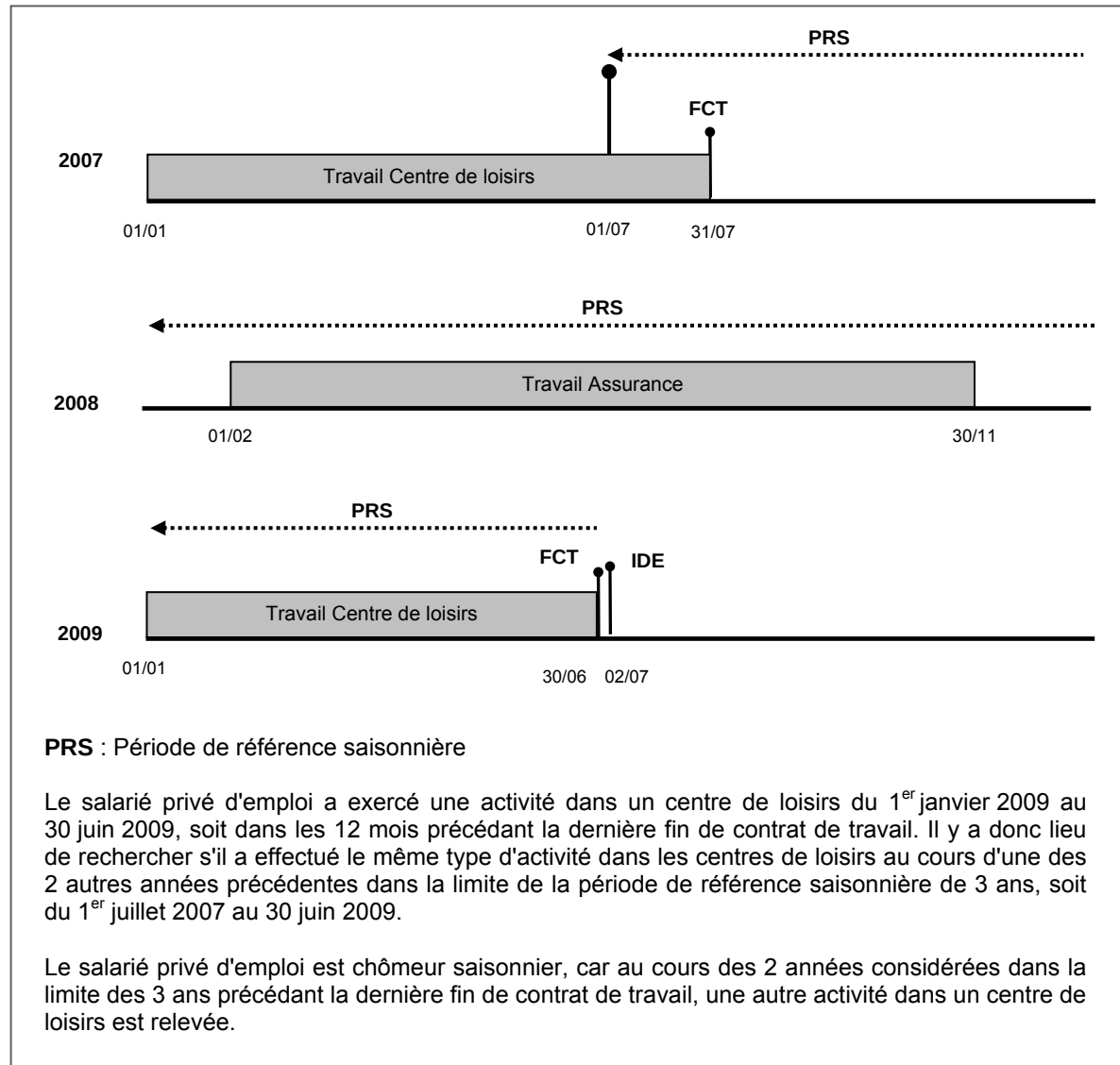
Exemple n° 23



b) Le même type d'activité doit avoir été exercé au cours de 2 années distinctes

Si le même type d'activité ou d'emploi a été exercé au cours de 2 années distinctes, le salarié privé d'emploi est chômeur saisonnier au sens de l'accord d'application n°4 chapitre § 1^{er}.

Exemple n° 24



En revanche, si au cours de la "*période de référence saisonnière*", il apparaît que l'intéressé a travaillé 2 années, consécutives ou non, dans des secteurs d'activités saisonnières différents, le chômage n'est pas considéré comme saisonnier.

1.1.2. Exceptions à l'application du chômage saisonnier

a) Première indemnisation au titre de l'assurance chômage

L'accord d'application n°4, chapitre 1 § 3 - point 3.1. prévoit que la notion de chômage saisonnier n'est pas mise en oeuvre lorsque le salarié privé d'emploi n'a jamais été indemnisé au titre de l'assurance chômage.

L'indemnisation au titre de l'assurance chômage peut être assurée par un autre gestionnaire que Pôle emploi ; il peut s'agir d'un employeur public relevant de l'article L. 5424-1 du code du travail ou d'une institution d'assurance chômage d'un État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse. Dans ce cas, le demandeur d'emploi ayant déjà été indemnisé au titre de l'assurance chômage, le chômage est considéré comme saisonnier.

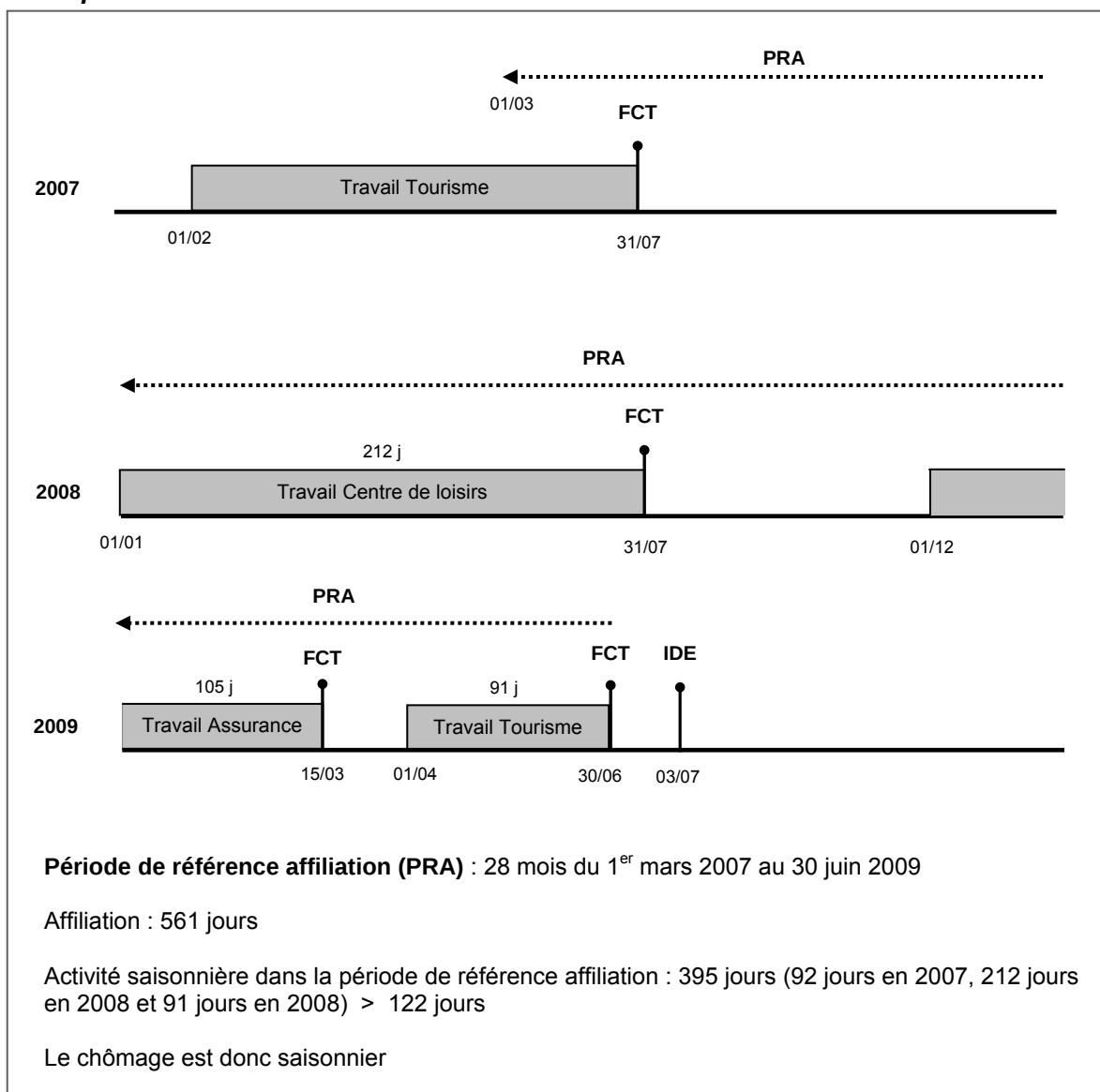
b) Chômage saisonnier fortuit

L'accord d'application n°4, chapitre 1 § 3 point 3.3. prévoit que le chômage saisonnier résultant de l'exercice d'activités saisonnières doit être considéré comme fortuit lorsque l'ensemble de ces activités ne représente pas plus de la moitié de la condition d'affiliation retenue pour l'ouverture de droits prévue à l'article 3 du règlement général.

Ainsi, lorsque le demandeur d'emploi justifie d'une affiliation de 360 jours, et que l'ensemble des activités saisonnières comprises dans la période de référence saisonnière n'excède pas 180 jours, le caractère saisonnier de son chômage est considéré comme fortuit.

Les emplois saisonniers peuvent avoir été exercés dans des secteurs d'activité différents. Ils doivent néanmoins être visés par l'accord d'application n° 4 - chapitre 1 § 1^{er}.

Exemple n°25



➤ Recherche de l'activité saisonnière

La recherche de la durée de l'activité saisonnière s'effectue exclusivement en jours, sauf dans les deux cas suivants :

- lorsque la durée d'affiliation visée à l'article 3 du règlement général n'est pas satisfaite en nombre de jours mais en nombre d'heures ;
- lorsque la condition d'affiliation ne peut être appréciée qu'en heures de travail au regard du règlement général ou des annexes applicables.

Dans ces deux cas, la durée de l'activité saisonnière est recherchée exclusivement en heures.

➤ Cas d'assimilation

L'article 3 du règlement général ou des annexes précise que certaines situations sont assimilées à des jours d'affiliation ou à des heures de travail. Il en est ainsi des heures de formation professionnelle visées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail (à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage) et du dernier jour du mois de février qui est pris en compte pour 3 jours d'affiliation ou 15 heures de travail (Fiche 1).

Pour l'appréciation de la fortuité, les actions de formation visées à l'article 3 du règlement général ne sont pas assimilées à des périodes d'activité saisonnières.

Par ailleurs, si l'activité saisonnière est exercée au cours du mois de février, la fortuité est appréciée en comptabilisant le 28 ou le 29 de ce mois pour 3 jours, s'il est nécessaire de recourir à ce cas d'assimilation pour déterminer la durée d'affiliation retenue.

1.2. Chômage saisonnier résultant du rythme d'activité

1.2.1. Principe

Le chômage saisonnier au sens de l'accord d'application n°4 – chapitre 1 § 2 est celui qui se répète chaque année à la même époque.

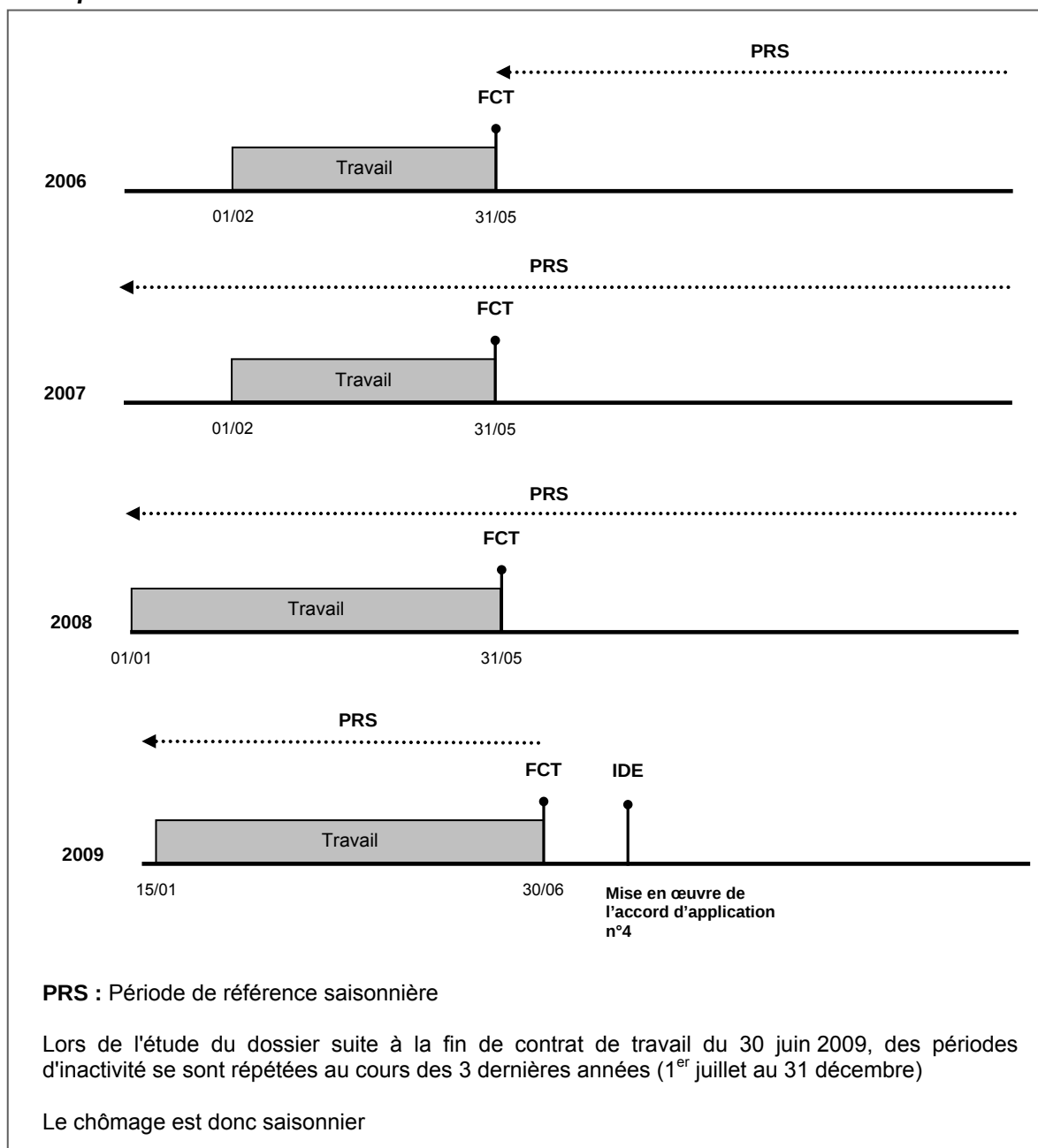
Sont concernés les salariés privés d'emploi qui se trouvent en chômage saisonnier par suite de l'exercice d'activités (saisonnières ou non) résultant d'un rythme saisonnier.

Au sein de la période de référence de 3 ans, sont prises en compte toutes les activités professionnelles salariées ou non salariées.

Ainsi, les activités en cause peuvent se situer en dehors du champ d'application du régime d'assurance chômage (artisan, etc.), relever de l'article L. 5424-1 du code du travail (enseignant d'un établissement public, etc.) ou avoir été exercées à l'étranger (expatrié, etc.).

L'inventaire et la délimitation dans le temps des périodes d'activité rémunérée permettent de faire apparaître les éventuelles périodes d'inactivité. Si ces dernières se sont répétées chaque année à la même époque, le demandeur d'emploi est indemnisé dans les conditions prévues par le chapitre 2 de l'accord d'application n°4.

Exemple n°26



1.2.2. Exceptions

a) Première indemnisation au titre de l'assurance chômage

Il y a lieu de se reporter au point 3.3.1.1.2. a).

b) Salariés âgés de 50 ans ou plus

Conformément au point 3.3. a) du chapitre 1 § 3 de l'accord d'application n°4, le chômage saisonnier n'est pas opposable au salarié privé d'emploi, âgé de 50 ans ou plus, qui justifie de 3 ans d'appartenance effective à une ou plusieurs entreprises dans les 5 dernières années précédant la fin du contrat de travail.

Les 3 années au cours des 5 dernières années peuvent être discontinues.

Il y a lieu de retenir toutes les périodes d'activité salariée exercées auprès d'un employeur privé ou public visé à l'article L. 5424-1 du code du travail, de même que toutes les périodes d'activité salariée exercées dans un autre Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse.

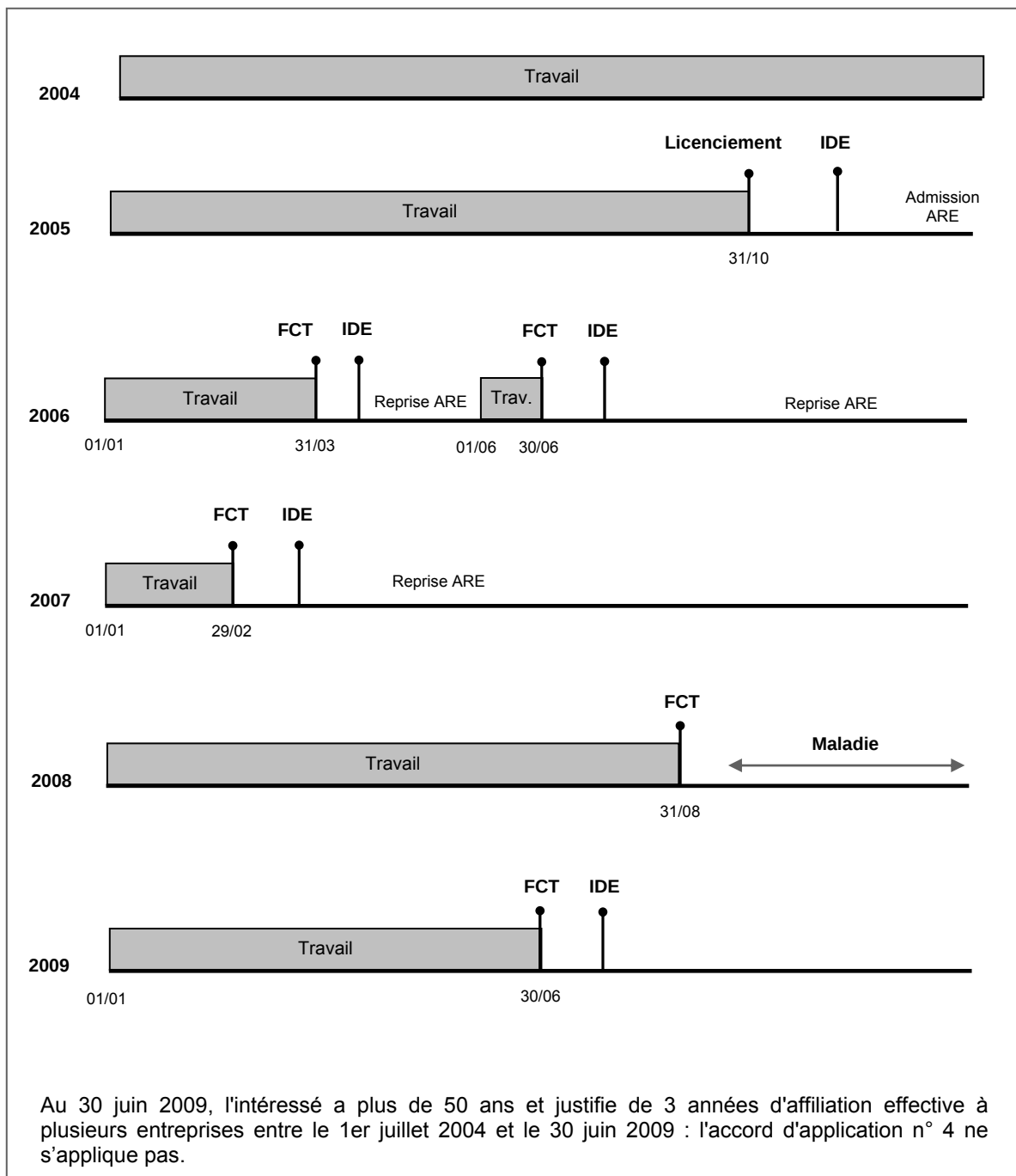
A cet égard, il n'est pas tenu compte des périodes assimilées à de l'affiliation visées à l'article 3 du règlement général.

c) Reliquat de droit non saisonnier

Le chômage saisonnier n'est pas opposable au salarié privé d'emploi qui peut prétendre au reliquat de droit auquel ne sont pas appliquées les règles relatives au chômage saisonnier.

Toutefois, cette règle ne fait pas obstacle à l'application des dispositions de l'article 9 du règlement général relatif à la réadmission.

Exemple n°27



Périodes d'inactivité en raison de circonstances fortuites

En application du point 3.3. b) du chapitre 1 § 3 de l'accord d'application n°4, il convient d'examiner systématiquement si les éléments qui sont à l'origine de la perte de travail et du chômage répété peuvent être considérés comme fortuits. Dans cette hypothèse, les règles relatives au chômage saisonnier ne sont pas mises en œuvre.

La recherche du caractère fortuit d'un chômage répété s'effectue dans les trois ans qui précèdent la fin du contrat de travail. Au cours de cette période, il est notamment recherché si les différentes interruptions d'activité sont liées à d'autres causes que le rythme d'activité de l'intéressé ou celui d'une ou plusieurs entreprises.

L'accord d'application n°4 précise que le caractère fortuit du chômage saisonnier peut être retenu si un ou plusieurs des éléments suivants caractérisent la situation de l'intéressé :

- la variété des secteurs d'activité dans lesquels l'intéressé a travaillé,
- la nature et la durée différente des contrats,
- l'attitude du travailleur privé d'emploi chaque fois qu'il s'est retrouvé sans emploi (recherche d'une mobilité professionnelle ou géographique, démarches en vue d'une formation professionnelle, etc.).

En outre, il convient de s'attacher aux caractéristiques des différentes périodes d'arrêts de travail (longueur, répétition sur l'année, etc.).

En tout état de cause, l'accord d'application n°4 précise que les périodes saisonnières qui n'excèdent pas 15 jours sont d'office réputées fortuites.

2. Détermination du coefficient réducteur

L'accord d'application n°4, chapitre 2 § 1^{er}, prévoit que les périodes de chômage qui ont un caractère saisonnier sont indemnisées sur la base d'une allocation d'un montant minoré.

Ainsi, le montant du salaire journalier de référence retenu pour la détermination de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et calculé suivant les dispositions du règlement général ou de ses annexes est affecté d'un coefficient réducteur égal au quotient du nombre de jours d'affiliation constaté dans les 12 mois précédant la fin de contrat de travail, par 365.

Pour le calcul de l'allocation, le coefficient ainsi déterminé s'applique également à l'allocation minimale et à la partie fixe prévues à l'article 15 du règlement général.

La partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (10,93 € ⁷), l'ARE minimale (26,66 € ⁸) et le salaire journalier de référence, sont affectés d'un coefficient réducteur (RG., art. 14 § 5 et 16 2ème tiret) (Fiche 1).

Dans ce cas, l'application du coefficient "temps partiel" prévu à l'article 16 tiret 1 du règlement général est écartée.

Le coefficient réducteur saisonnier est obtenu à partir de la formule suivante :

$$\text{Coefficient} = \frac{\text{Nombre de jours d'affiliation dans les 12 derniers mois précédant la fin de contrat de travail}}{365}$$

Les jours d'affiliation correspondent aux périodes durant lesquelles le demandeur d'emploi a été titulaire d'un contrat de travail.

⁷ valeur au 1er juillet 2008

⁸ valeur au 1er juillet 2008

Sont prises en compte :

- les activités relevant des articles L. 5422-13 et L. 5424-1 du code du travail, y compris celles qui n'ont pas été déclarées à terme échu lors de l'actualisation mensuelle ;
- les activités exercées au sein d'un Etat membre de l'Union européenne, de l'un des trois Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen (Liechtenstein, Islande, Norvège) ou de la Confédération suisse, par un ressortissant de l'un de ces Etats ;
- les activités exercées au sein d'un Etat membre de l'Union européenne (à l'exception du Danemark) s'il s'agit d'un ressortissant d'un Etat tiers ;
- les activités ayant donné lieu à un assujettissement dans le cadre de l'annexe IX au règlement général ;
- les périodes durant lesquelles le contrat de travail est suspendu.

En revanche, les périodes assimilées à de l'affiliation, dans les conditions visées à l'article 3 du règlement général, ne sont pas prises en considération.

Le coefficient réducteur est appliqué sur le montant du salaire journalier de référence ainsi que sur l'allocation minimale et la partie fixe prévues à l'article 15 du règlement général. En pratique, l'application du coefficient réducteur conduit à minorer le montant de l'allocation versée au demandeur d'emploi.

Les conditions d'indemnisation du chômage saisonnier sont déterminées lors de l'ouverture du droit et ne sont pas reconsidérées à l'occasion d'une décision de reprise du droit précédemment ouvert.

Exemple n° 28

- Le montant initial du salaire journalier de référence est égal à 53,36 €.
 - Le coefficient réducteur est égal à 0,4.
 - Après application du coefficient réducteur :
 - . le salaire journalier de référence est égal à 21,34 € ($53,36 \text{ €} \times 0,4$)
 - . l'allocation minimale est égale à 10,66 € ($26,66 \text{ €} \times 0,4$)
 - . la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est égale à 4,37 € ($10,93 \text{ €} \times 0,4$)
 - Détermination de l'allocation :
 - . $(21,34 \text{ €} \times 40,4 \text{ \%}) + 4,37 \text{ €} = 12,99 \text{ €}$
 - . $21,34 \text{ €} \times 57,4 \text{ \%} = 12,25 \text{ €}$
 - . allocation minimale = 10,93 €
 - . plafond = $21,34 \text{ €} \times 75 \text{ \%} = 16,01 \text{ €}$
- ⇒ Après application du coefficient réducteur, l'allocation d'aide au retour à l'emploi est égale à 12,99 €, montant le plus favorable dans la limite du plafond.

FICHE 9

Activités professionnelles non déclarées

SOMMAIRE

1. Notion d'activité non déclarée

- 1.1. Activité professionnelle
- 1.2. Modalités de la déclaration
- 1.3. Justification de l'activité

2. Conséquences de la non déclaration d'une activité

- 2.1. Répétition des prestations indûment versées
- 2.2. Non-prise en compte de l'activité en vue d'une réadmission
- 2.3. Suppression du versement des allocations

FICHE 9

Activités professionnelles non déclarées

Le travailleur privé d'emploi a l'obligation de déclarer chaque mois les activités qu'il a exercées. Le défaut de déclaration entraîne la répétition des sommes indûment versées et la non-prise en compte de l'activité en vue d'une réadmission (RG., art. 9 § 1^{er} ; Acc. d'appli. n°9).

1. Notion d'activité non déclarée

1.1. Activité professionnelle

Toute activité professionnelle occasionnelle ou réduite, salariée ou non salariée, reprise ou conservée, exercée en France ou à l'étranger, doit être déclarée chaque mois, à terme échu, et attestée ultérieurement par l'envoi d'un justificatif tel que le bulletin de salaire.

A contrario, le travailleur privé d'emploi qui omet de remplir cette obligation est considéré comme n'ayant pas déclaré cette activité.

1.2. Modalités de la déclaration

Le travailleur privé d'emploi actualise sa situation de demandeur d'emploi chaque mois, à terme échu (RG, art. 24).

Cette actualisation porte sur les événements du mois civil échu et permet au demandeur d'emploi de renouveler sa recherche d'emploi pour le mois à venir (C. trav., art. L. 5411-1 sv.) ; il déclare :

- les événements survenus au cours du mois écoulé, susceptibles d'affecter son droit aux allocations et sa disponibilité pour la recherche d'un emploi ;
- s'il recherche toujours un emploi pour le mois à venir ; si tel n'est pas le cas, il doit indiquer depuis quelle date et pour quel motif.

S'agissant des allocataires dispensés de recherche d'emploi, leur situation est actualisée une fois par an. Ceci ne les dispense pas de signaler tout changement dans leur situation, et notamment toute reprise d'activité professionnelle.

1.3. Justification de l'activité

La déclaration d'une activité doit être justifiée par la fourniture d'un bulletin de salaire ou de tout justificatif d'activité non salariée pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise (inscription au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, etc.). L'examen et la saisie des éléments figurant sur ces documents garantissent l'exactitude des informations nécessaires à la détermination du nombre de jours indemnissables et au paiement des allocations (RG., art. 24 et 28 § 2).

Sur la base des justificatifs d'activité fournis par l'allocataire et en prenant en compte le montant du paiement provisoire, il est procédé à une régularisation des sommes dues lors du versement des allocations les mois suivants (RG., art. 24 ; Fiche 5).

2. Conséquences de la non déclaration d'une activité

2.1. Répétition des prestations indûment versées

En cas de non-déclaration d'une activité, les allocations correspondant aux jours d'activité non déclarés sont considérées comme indues et récupérées selon la procédure de répétition des indus.

Le délai pour récupérer l'indu est fixé à 3 ans. En cas de fraude ou de fausse déclaration, ce délai est porté à 10 ans, à compter du versement des allocations indues (RG., art. 26 § 2).

2.2. Non-prise en compte de l'activité en vue d'une réadmission

En application du § 3 de l'accord d'application n°9, la non-déclaration d'une activité supérieure à 3 jours calendaires au cours d'un mois civil entraîne :

- la non-prise en compte des périodes d'emploi non déclarées pour la recherche d'affiliation en vue d'une réadmission dans le cadre de l'article 9 § 1^{er} du règlement général ;

Ainsi, lors de la recherche de la durée d'affiliation, l'exclusion des périodes d'emploi non déclarées réduit d'autant l'affiliation et donc la durée d'indemnisation afférente au nouveau droit ou peut conduire à rejeter une demande de réadmission.

- l'exclusion du salaire de référence des rémunérations afférentes aux activités non déclarées. Les jours correspondant aux rémunérations non déclarées sont retranchés du diviseur du salaire journalier de référence.

2.3. Suppression du versement des allocations

Si des éléments du dossier permettent de constater l'existence de déclarations inexactes ou mensongères du demandeur d'emploi faites en vue de percevoir indûment le revenu de remplacement :

- 1) les éléments sont transmis au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, lequel peut décider de supprimer le revenu de remplacement pour une durée de 2 à 6 mois, voire à titre définitif (C. trav., art. R. 5426-3).
- 2) le cas échéant, le juge, civil ou pénal, est saisi afin de faire sanctionner le comportement fautif de l'allocataire. Aux termes de l'article L. 5429-1 du code du travail, le fait de bénéficier frauduleusement des allocations de chômage est puni d'une amende de 4 000 €.

FICHE 10

Entrée en vigueur de la Convention du 19 février 2009 et de ses textes d'application

La Convention du 19 février 2009, relative à l'indemnisation du chômage, est applicable aux salariés dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} avril 2009.

Toutefois, les salariés dont la procédure de licenciement a été engagée avant le 1^{er} avril 2009 relèvent de la Convention du 18 janvier 2006, de son règlement général annexé et de ses annexes (Conv., art. 10 § 2).

Par procédure de licenciement engagée antérieurement à la date du 1^{er} avril 2009 (jusqu'au 31 mars 2009 inclus), il y a lieu d'entendre :

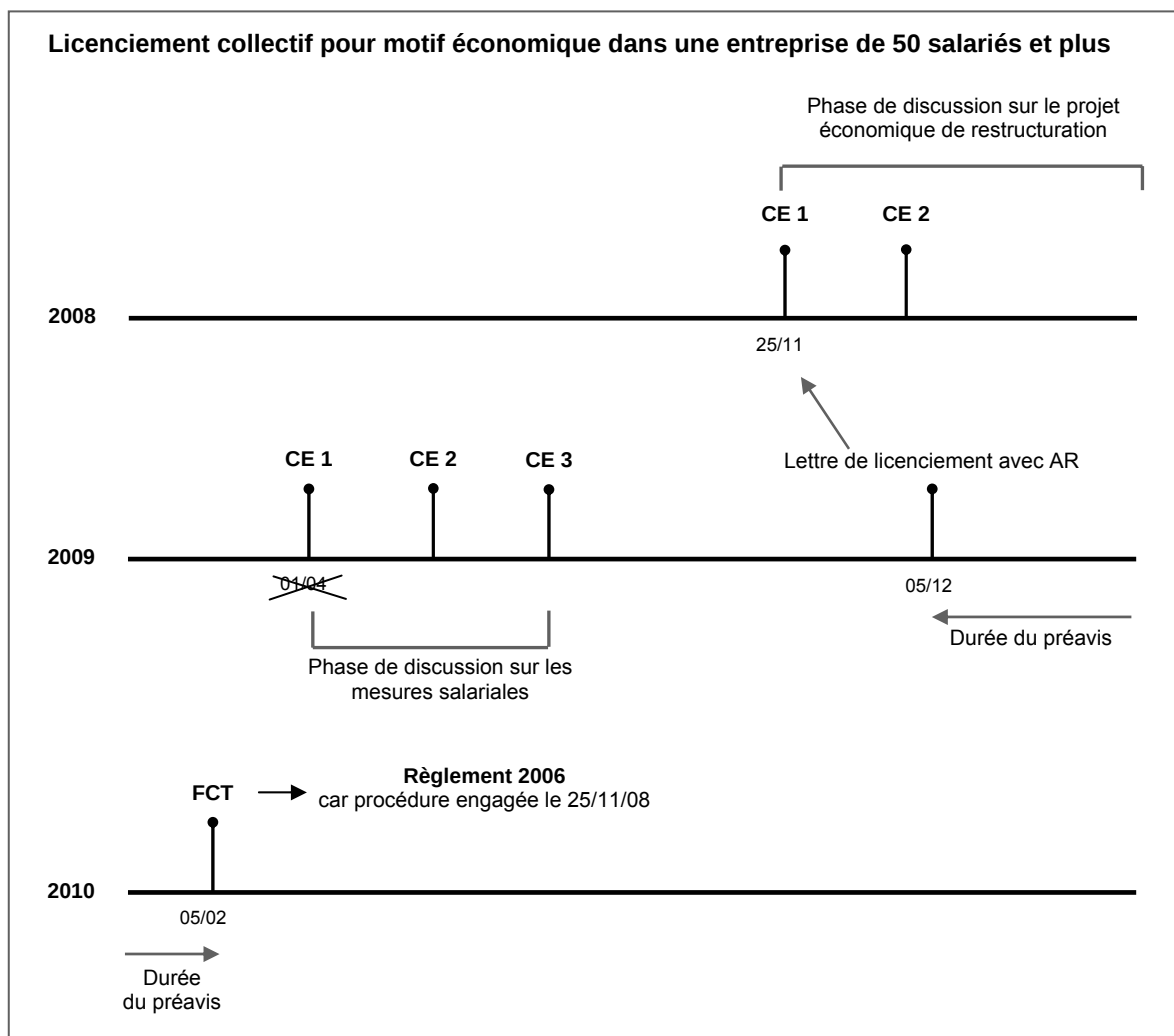
- la date de l'entretien préalable visé aux articles L. 1232-2 à L. 1232-4 du code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel, prévue à l'article L. 2323-6 du code du travail.

La première réunion des instances représentatives du personnel concerne les licenciements pour motif économique et correspond à la première réunion du comité d'entreprise, prévue par l'article L. 2323-6 du code du travail, lorsque le licenciement pour motif économique est un licenciement collectif dans une entreprise d'au moins 50 salariés.

Lorsque le licenciement pour motif économique est un licenciement collectif dans une entreprise de moins de 50 salariés, l'engagement de la procédure correspond à la première réunion des délégués du personnel, à laquelle renvoie l'article L. 2313-7 du code du travail.

En cas de licenciement pour motif économique de 10 salariés ou plus dans une période de 30 jours, il convient de demander à l'employeur de préciser la date de la première réunion des instances représentatives du personnel.

Exemple n° 29



Pour tout licenciement pour motif économique intervenant dans une entreprise ne comportant pas d'instances représentatives du personnel, ou dans une entreprise de moins de 10 salariés, ainsi que pour tout licenciement pour un motif inhérent à la personne du salarié, c'est la date de l'entretien préalable qui doit être retenue.

C'est au moment de l'instruction de la demande d'allocations qu'il est procédé à la détection des salariés privés d'emploi susceptibles d'être concernés par ces dispositions.

La date de l'entretien préalable ou la date d'engagement de la procédure de licenciement doit être portée par l'employeur à la rubrique 4 de l'attestation employeur (destinée à Pôle emploi).

Si cette information fait défaut, la lettre de convocation à l'entretien préalable ou la lettre de notification de licenciement permettra de vérifier que la date de cet entretien est antérieure au 1^{er} avril 2009.

Les salariés involontairement privés d'emploi compris dans une procédure de licenciement engagée avant le 1^{er} avril 2009 bénéficient de toutes les règles d'indemnisation prévues par le règlement général annexé à la Convention du 18 janvier 2006, en particulier des durées d'indemnisation fixées à l'article 12 (Cir. Unédic n°2006-14 du 21 juillet 2006).