

ASSURANCE CHÔMAGE

L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE EN GRANDE-BRETAGNE



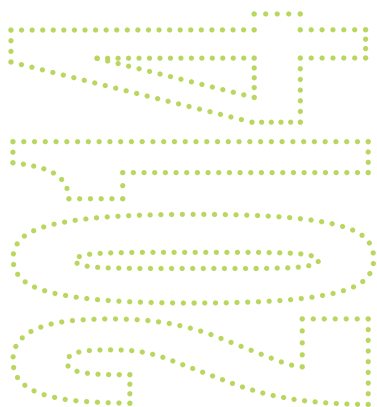
Unédic



N° 2011/40221.2.

Direction des Affaires Juridiques

L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE EN GRANDE-BRETAGNE



POPULATION TOTALE → 63 896 071 habitants
en 2013*

TAUX DE CHÔMAGE → 7,1 % (décembre 2013)

SALAIRE MINIMUM LÉGAL → Un salaire minimum national (National minimum wage) a été créé en avril 1999 pour tous les salariés de plus de 21 ans. Il a progressivement été étendu aux salariés âgés de moins de 21 ans.

Ainsi, quatre taux horaires différents sont applicables, selon l'âge des intéressés.

Ces taux sont les suivants :

- 6,31 £ (soit 7,63 €)** pour les salariés âgés de 21 ans et plus ;
- 5,03 £ (soit 6,08 €) pour les salariés âgés de 18 à 20 ans ;
- 3,72 £ (soit 4,49 €) pour les salariés âgés de 16 et 17 ans ;
- 2,68 £ (soit 3,24 €) pour les apprentis.

* (Source Eurostat)

** Dans ce document, les montants sont convertis en euros, selon le taux de conversion des monnaies, pour le 2^e trimestre 2014, en application du règlement CEE n°574/72.

RÉSUMÉ

L'assurance chômage britannique fait partie du régime de protection sociale obligatoire. Financée par les cotisations sociales des salariés et des employeurs, sa gestion est assurée par les Jobcentre Plus sous la tutelle du "Department for Work and Pensions".

La Jobseeker's allowance liée au versement préalable de cotisations, JSA(C), assure au salarié privé d'emploi un revenu de remplacement s'il remplit les conditions d'attribution de l'allocation, et notamment la condition d'affiliation minimale correspondant au versement d'un certain montant de cotisations au cours d'une période de référence constituée des deux années fiscales les plus récentes. Le montant de l'indemnité est forfaitaire et varie selon l'âge du demandeur d'emploi. La durée d'indemnisation est limitée à 182 jours.

Les demandeurs d'emploi qui n'ont pas droit à la JSA(C) peuvent bénéficier d'allocations versées sous conditions de ressources.

ABSTRACT

In Great Britain, unemployment insurance is a branch of the mandatory social protection system. Financed by employees and employers contributions, the unemployment insurance is managed by the Jobcentre Plus under the control of the Department for Work and Pensions.

Contribution-based Jobseeker's Allowance (JSA C) is provided to unemployed people who meet the eligibility criteria and who have paid a certain amount of contributions within the 2 last tax years. JSA(C) is a flat rate benefit varying according to age. The duration of benefits is limited to 182 days.

The jobseeker who does not meet the eligibility criteria of the JSA(C) can claim income-based benefits.

SOMMAIRE

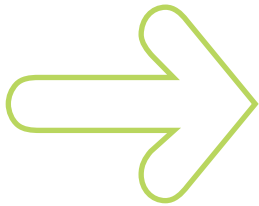
1 →	PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU SYSTÈME BRITANNIQUE	
	LE SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE	5
2 →	HISTORIQUE	
	UNE ASSISTANCE DE L'ETAT AUX PLUS DÉMUNIS DÈS LA FIN DU XIX ^e SIÈCLE	8
	LA MISE EN PLACE DU DISPOSITIF D'ASSURANCE CHÔMAGE	8
	GUICHET UNIQUE ET REFORMES DE L'ACCOMPAGNEMENT	9
3 →	LE DISPOSITIF D'ASSURANCE CHÔMAGE	
	LA JSA (C) : UNE ALLOCATION LIEE AU VERSEMENT PREALABLE DE COTISATIONS	11
	FINANCEMENT	11
	CONDITIONS D'ATTRIBUTION	11
	MONTANT DE L'ALLOCATION	12
	DURÉE DE L'INDEMNISATION	12
	RÉADMISSION, REPRISE, CUMUL DE LA JSA (C) AVEC LE REVENU D'UNE ACTIVITÉ RÉDUITE	12
	SCHEMA SUR L'INDEMNISATION DU DEMANDEUR D'EMPLOI EN GRANDE-BRETAGNE	14
4 →	LE DISPOSITIF D'ASSISTANCE	
	L'UNIVERSAL CREDIT	16
	LA JSA (IB) : UNE ALLOCATION VERSÉE SOUS CONDITIONS DE RESSOURCES	19
5 →	L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ ET LE SUIVI DE LA RECHERCHE D'EMPLOI	
	RÔLE DES JOBCENTRE PLUS	22
	L'ACCOMPAGNEMENT DU DEMANDEUR D'EMPLOI	22
	LE WORK PROGRAMME	23

ANNEXE

TABLEAU SYNTHÉTIQUE : INDEMNISATION COMPAREE FRANCE / GRANDE-BRETAGNE	26
---	----



1



**PRÉSENTATION
GÉNÉRALE
DU SYSTÈME
BRITANNIQUE**

1

PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU SYSTÈME BRITANNIQUE

Le système de protection sociale

Le système de protection sociale britannique repose sur les idées développées par Lord William Beveridge au début des années 1940 : la protection sociale doit être universelle et uniforme. Elle doit ainsi s'étendre à l'ensemble de la population, couvrir tous les risques sociaux et garantir des prestations égales pour tous dans le cadre d'un système unique géré par les pouvoirs publics. Si l'économie du régime s'est depuis éloignée des principes originaux, la conception universaliste de Beveridge continue de caractériser le système de sécurité sociale en Grande-Bretagne.

L'ASSURANCE CHÔMAGE, REFLET DE LA CONCEPTION BEVERIDGIENNE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le système d'indemnisation du chômage est pleinement intégré au régime de protection sociale obligatoire. Financé par l'impôt et par les contributions des employeurs et des salariés au " National Insurance Fund", sa gestion est assurée par l'Etat.

UN SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI PILOTÉ PAR L'ETAT

Le service ministériel en charge des politiques de l'emploi, de la protection sociale et du service

public de l'emploi est le Department for Work and Pension (DWP). Les services aux demandeurs d'emploi sont délivrés par les Jobcentre Plus, nés de la fusion entre 2002 et 2006 des services de placement et d'une partie de l'agence en charge des prestations.

Le service public de l'emploi britannique se caractérise ainsi par un système relativement centralisé au sein duquel les partenaires sociaux jouent un rôle marginal. Ils ne participent pas à l'élaboration des règles d'indemnisation définies par le législateur et sont peu impliqués dans l'élaboration et la gestion des politiques de l'emploi.

UN OPÉRATEUR UNIQUE : LES JOBCENTRE PLUS

Pilotés par le Department for Work and Pension, les Jobcentre Plus assurent seuls l'essentiel des missions du service public de l'emploi britannique. Leurs objectifs découlent ainsi directement de la stratégie du gouvernement et de ses arbitrages budgétaires.

Les agences locales des Jobcentre Plus sont des guichets uniques en charge de toutes les ressources et prestations d'accompagnement auxquelles peuvent prétendre les personnes en âge de travailler. L'ensemble des services d'indemnisation, de suivi et de placement sont ainsi rassemblés en un même point d'entrée.

UNE ALLOCATION CHÔMAGE BASÉE SUR LES COTISATIONS OU SUR LES RESSOURCES

Remarquablement stable jusqu'au début des années 80, le système d'indemnisation du chômage en Grande-Bretagne a connu depuis une succession de réformes. Introduit en 1995, le « Jobseekers Act » a réformé le régime indemnitaire et mis en place une allocation unique d'indemnisation du chômage. La Jobseeker's allowance (JSA) est, depuis lors, restée l'allocation versée aux personnes actives en situation de chômage.

Elle peut revêtir la forme :

- d'une allocation chômage liée au versement préalable de cotisations (Contribution-based jobseeker's allowance) ou,
- d'une allocation versée sous conditions de ressources (Income-based jobseeker's allowance).

Bien que toujours servie sur une partie du territoire britannique, la JSA versée en fonction des ressources est cependant vouée à être remplacée, à horizon 2017, par une nouvelle allocation. En effet, dans le cadre de la réforme de l'aide sociale initiée en 2012, une nouvelle prestation, l'Universal credit, a fusionné six prestations versées sous condition de ressources.

Intitulée « Welfare Reform Act 2012 », cette réforme, progressivement introduite sur le territoire britannique depuis octobre 2013, vise à simplifier le système de prestations existant et à renforcer l'incitation à la reprise d'emploi.

Une logique d'externalisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi

En matière d'accompagnement des demandeurs d'emploi, le service public de l'emploi britannique recourt à des opérateurs privés de placement et externalise de manière croissante les programmes de lutte contre le chômage qui se sont suivis au fil des réformes (New Deal, Flexible New Deal, Work Programme).

Le Jobcentre Plus, guichet unique et point d'entrée dans le système d'indemnisation et de placement, continue de jouer un rôle central dans les premiers mois de chômage.



2



HISTORIQUE

2

HISTORIQUE

Une assistance de l'Etat aux plus démunis dès le début du XIX^e siècle

Dès le début du XIX^e siècle, l'Etat apporte une assistance aux plus démunis, dans le cadre de la Old Poor Law puis de la New Poor Law, en 1834. Les aides sont accordées selon l'état de besoin (means tested) de personnes qui doivent en contrepartie travailler au sein de centres de travail (workhouses). Dans le même temps, des sociétés de secours mutuel (associations) pouvoient aux besoins de leurs membres en difficulté.

La mise en place du dispositif d'assurance chômage

- Dès 1911, un véritable dispositif d'assurance chômage est introduit par le National Insurance Act selon lequel l'Etat doit indemniser le chômage, à condition que l'individu concerné ait suffisamment cotisé au préalable. L'assurance maladie et l'assurance invalidité sont également instituées par cette loi.

DES PRESTATIONS ÉGALES POUR TOUS

- En 1942, Beveridge¹ propose de verser à l'ensemble de la population des prestations uniformes pour couvrir les risques de maladie et les risques d'atteinte aux revenus de l'individu ou de sa famille. Les principes posés en 1911 sont alors étendus, et le système d'assurance chômage

reste, à l'exception de certains ajustements liés au suivi de la recherche d'emploi, quasiment inchangé jusqu'en 1996.

- En 1996, suite à une importante réforme du régime indemnitaire (Jobseekers Act 1995), la Jobseeker's Allowance remplace, pour tous les demandeurs d'emploi, l'Unemployment Benefit et l'Income Support.

LA JOBSEEKER'S ALLOWANCE (USA)

Depuis 1997, la volonté du Gouvernement est de s'assurer que les individus trouvent un réel avantage à exercer un emploi rémunéré plutôt que de rester dépendants des prestations (Make work pay) :

- un salaire minimum national a été introduit pour la première fois en 1999 ;

- de nouveaux crédits d'impôt ont été décidés en faveur des faibles revenus (Working Families Tax Credit en 1999 et Children's Tax Credit en avril 2001, respectivement remplacés en 2003 par le Work Tax Credit et le Child Tax Credit) ;
- des exonérations de cotisations sociales ciblées ont été consenties pour promouvoir l'emploi et un nouveau taux d'imposition a également été décidé en faveur des bas salaires.

- En 1998, Le gouvernement a mis en œuvre les mesures du New Deal, au cœur de sa stratégie de Welfare to Work, pour permettre aux demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences recherchées par les employeurs et éviter ainsi qu'ils ne restent trop longtemps au chômage. Ainsi, outre les chômeurs de longue durée, les programmes "New Deal" visent des populations jugées fragiles, telles que les jeunes, les parents isolés ou les travailleurs handicapés et leur assurent un suivi personnalisé.

¹ Homme politique et économiste britannique, Lord William Beveridge a développé dans un rapport présenté au gouvernement britannique au début des années 1940, des concepts qui ont marqué une étape fondamentale dans l'évolution des idées en matière de protection sociale.

Guichet unique et réformes de l'accompagnement

- L'année 2002 marque le regroupement du service public de l'emploi et d'une partie de l'agence en charge des prestations en un guichet unique. Les **"jobcentre plus"** sont désormais les seuls points d'entrée vers le système d'indemnisation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi.
- En 2009, le régime de recherche d'emploi (Jobseekers Regime) est réformé et les programmes New Deal refondus en un seul programme intitulé **"The flexible New Deal"**. De ces deux réformes naît le "Jobseekers Regime Flexible New Deal" introduit en deux phases à partir d'avril 2009². Abandonné en octobre 2010, le "Flexible new deal" est remplacé en juin 2011 par le "Work Programme" entièrement sous-traité à des prestataires privés. Le **"Work programme"** contraste avec les programmes précédents qui ciblaient des catégories identifiées de demandeurs d'emploi et crée un programme global regroupant toutes les populations de demandeurs d'emploi. Le jobcentre plus continue toutefois de jouer un rôle clé dans les premiers mois de chômage.
- En 2012, une vaste réforme de l'aide sociale a modifié le système d'indemnisation du chômage. Une nouvelle allocation, l'Universal Credit, a été créée. Progressivement introduite sur le territoire britannique depuis octobre 2013, elle remplace six prestations³ versées sous conditions. L'allocation chômage versée sous conditions de ressources (Income-based Jobseeker's Allowance) est intégrée à cette nouvelle allocation et ne sera plus servie sur le territoire britannique à partir 2017.

² "L'emploi et les politiques de l'emploi pendant la crise : une approche internationale" ; Fiche Royaume-Uni p.179, Conseil d'orientation pour l'emploi, mai 2012

³ JSA (IB), Income-based employment et Support allowance, Income support, Child tax credits, Working tax credits, housing benefit.



3



**LE DISPOSITIF
D'ASSURANCE
CHÔMAGE**

3

LE DISPOSITIF D'ASSURANCE CHÔMAGE

la JSA(C), une allocation liée au versement préalable de cotisations

Le dispositif d'assurance⁴ concerne les salariés, y compris les fonctionnaires, et les personnes titulaires d'un mandat électoral soumis à taxation.

Financement

Il n'existe pas de contribution distincte pour le risque chômage. Au-delà d'un certain seuil de rémunération, employeurs et salariés versent une cotisation globale au National Insurance Fund. En deçà de ce seuil, aucune cotisation salariale ou patronale n'est versée.

Les salaires sont ainsi soumis à cotisations dès lors qu'ils sont supérieurs à 153 £ (183,60 €) par semaine.

Entre 111 £ (133,20 €) et 153 £ par semaine, les salaires ne sont pas soumis à cotisations. Les salariés dont les rémunérations se situent entre ces seuils peuvent néanmoins bénéficier des prestations de sécurité sociale liées au versement préalable de cotisations. Si le salaire hebdomadaire est inférieur à 111 £, aucune prestation de sécurité sociale versée sous conditions de cotisation ne peut être servie.

SALARIÉS RELEVANT DU RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE PUBLIC

• Cotisations salariales (du 06/04/14 au 05/04/15)

SALAIRE HEBDOMADAIRE	TAUX DE COTISATION
< 153 £	non assujettis
De 153 £ à 805 £	12%
Au-delà de 805 £	2% sur la partie au-delà de 805 £

• Cotisations patronales (du 06/04/14 au 05/04/15)

SALAIRE HEBDOMADAIRE	TAUX DE COTISATION
< 153 £	non assujettis
Au-delà de 153 £	13,8%

Les cotisations sont versées sur la totalité du salaire hebdomadaire supérieur aux seuils de cotisations.

Conditions d'attribution

POUR BÉNÉFICIER DE L'ALLOCATION CHÔMAGE, IL FAUT REMPLIR LES CONDITIONS SUIVANTES :

- Etre apte au travail et disponible pour l'emploi ;
- Ne pas être étudiant à temps plein ;
- Avoir signé un Jobseeker's agreement ;
- Rechercher activement un emploi ;
- Avoir au moins 18 ans et ne pas avoir atteint l'âge de la retraite ;
- Ne pas exercer d'activité rémunérée d'une durée égale ou supérieure à 16 heures par semaine.
- Résider en Grande Bretagne (sous réserve des dispositions du règlement CE n°883/2004) ;
- Remplir les conditions d'affiliation suivantes :
 - des cotisations doivent avoir été payées sur un montant de salaire égal à 26 fois le seuil de salaire assurable de 111 £ au cours des 2 années fiscales de référence ;

⁴ La réglementation présentée ici s'applique à la Grande Bretagne et non au Royaume-Uni (L'Irlande du Nord dispose de son propre régime d'indemnisation du chômage). Seules les règles du régime général seront exposées dans le présent document ; Il ne sera ainsi pas tenu compte des spécificités applicables en Ecosse et au Pays de Galles. Ne sont pas concernées l'île de Man et les îles anglo-normandes, qui disposent de leur propre réglementation.

- et des cotisations doivent avoir été payées ou créditées sur un montant de salaire égal à 50 fois le seuil de salaire assurable de 111 £, au cours des 2 années fiscales de référence.

La prise en compte des deux années fiscales les plus récentes pour ouvrir des droits permet de s'assurer que l'intéressé a récemment versé des contributions et qu'il a conservé un lien étroit avec le marché du travail.

INCIDENCES D'UNE PERTE D'EMPLOI IMPUTABLE AU SALARIÉ

Le caractère involontaire de la perte d'emploi ne figure pas parmi les conditions d'attribution de l'allocation. Toutefois, les dispositions législatives relatives aux circonstances dans lesquelles la JSA n'est pas due visent le licenciement pour faute et la démission.

En cas de perte d'emploi due à un licenciement pour comportement fautif (misconduct) ou à une démission sans raison valable (just cause), un agent indépendant (decision maker) est immédiatement saisi du dossier et doit se prononcer non seulement sur l'existence et la gravité du «misconduct» ou l'existence et la pertinence de la «just cause», et le cas échéant, sur la durée de la sanction à appliquer à l'intéressé (de 1 à 26 semaines).

L'indemnisation débute néanmoins jusqu'à ce qu'une décision de sanction soit prononcée. Dès que celle-ci est prononcée, le droit de l'intéressé est interrompu pour la durée de la sanction (de 1 à 26 semaines).

La durée d'indemnisation est également réduite pour une durée équivalente à la durée de la sanction.

Montant

LE MONTANT DE L'ALLOCATION EST FORFAITAIRE, VARIABLE EN FONCTION DE L'ÂGE DE L'ALLOCATAIRE

Les montants forfaitaires⁵ d'indemnisation, prévus par tranches d'âge, sont les suivants :

- Pour les moins de 25 ans : 57,35 £ (69,36 €) par semaine ;
- Pour les 25 ans et plus : 72,40 £ (87,57 €) par semaine.

Le montant d'allocation ainsi défini (personal rate) sera versé à l'intéressé, sous réserve du plafond (benefit cap) instauré en avril 2013 et des déductions prévues en cas de cumul de la JSA avec d'autres revenus ou d'autres prestations de sécurité sociale.

DEPUIS AVRIL 2013, LE MONTANT TOTAL DES ALLOCATIONS SERVIES NE PEUT DÉPASSER UN PLAFOND DE :

500 £ / semaine pour un couple avec ou sans enfant
500 £ / semaine pour un parent célibataire avec enfant à charge
350 £ / semaine pour un adulte sans enfant à charge

Lorsqu'un demandeur d'emploi remplit à la fois les conditions d'attribution de la JSA (C) et les conditions d'attribution de la JSA (IB)⁶, il peut bénéficier de la seconde dès le début de l'indemnisation sur demande expresse de sa part⁷.

Dans certains cas, l'ouverture de droits au titre de la JSA (IB) se fait automatiquement dès le début de l'indemnisation, notamment lorsque la demande d'allocation est déposée par un couple dont les deux membres sont sans emploi.

Durée d'indemnisation

UNE DURÉE D'INDEMNISATION LIMITÉE À 6 MOIS POUR TOUS LES ALLOCATAIRES

La durée de versement de la JSA (C) est limitée à 182 jours (26 semaines) pour tous les bénéficiaires, quels que soient leur âge et le montant des cotisations qu'ils ont versées avant d'être au chômage. Des prestations d'assistance peuvent, sous certaines conditions, prendre le relais à l'issue de cette période.

CONDITIONS D'UNE RÉADMISSION

Pour être de nouveau admis au bénéfice de la prestation d'assurance, un demandeur d'emploi doit avoir suffisamment travaillé pour s'ouvrir de nouveaux droits et remplir toutes les conditions d'attribution de la JSA(C).

La nouvelle période de référence porte sur les 2 années fiscales les plus récentes, à condition que l'une au moins soit différente des années ayant servi à la précédente ouverture de droits.

⁵ Montants forfaitaires en vigueur depuis le 7 avril 2014

⁶ La JSA (IB) est l'allocation chômage versée sous conditions de ressources (voir p. 19)

⁷ En effet, bénéficier de la JSA (IB) permet d'accéder à certaines aides (ex. prise en charge des frais de cantine scolaire).

Ainsi, lorsque la reprise d'activité a eu lieu à cheval sur deux années fiscales, l'intéressé peut s'être ouvert de nouveaux droits même s'il n'a travaillé que quelques semaines. En effet, l'année fiscale qui s'est achevée pendant la reprise d'activité est prise en compte pour la nouvelle période de référence.

Une personne peut ainsi avoir droit à la JSA(C) pendant 182 jours sur la base des années fiscales 2011/2012 et 2012/2013 et avoir à nouveau droit à 182 jours d'indemnisation sur la base des années fiscales 2012/2013 et 2013/2014, en ayant travaillé seulement pendant quelques semaines entre ses 2 périodes de chômage.

Exemple 1

Le 2 janvier 2014, une personne se voit ouvrir des droits à la JSA(C) pendant 182 jours sur la base des années fiscales⁸ 2011/2012 et 2012/2013.

→ Les périodes d'activité salariée intervenues entre le 6 avril et le 31 décembre 2013 ne sont pas prises en compte. Les versements débutent le 9 janvier 2014 et l'intéressé reprend une activité le 28 mars suivant, après 78 jours d'indemnisation.

Après un mois d'activité, l'intéressé présente une nouvelle demande d'allocations. A cette date (le 28 avril 2014), les années fiscales de référence retenues pour l'examen de sa demande sont les années 2012/2013 et 2013/2014.

→ Les périodes de cotisation postérieures au 6 avril 2013 sont donc prises en compte. Si elles sont suffisantes, l'intéressé est réadmis, pour une nouvelle période de 182 jours ; si elles ne le sont pas, une reprise de droits peut être prononcée.

CONDITIONS D'UNE REPRISE DE DROITS

Afin de ne pas pénaliser un allocataire qui reprend une activité professionnelle avant d'avoir épuisé ses droits à la JSA(C), la loi prévoit qu'il peut bénéficier du reliquat de ses droits lors d'une nouvelle demande d'allocations, si les conditions suivantes sont remplies :

- la période écoulée entre ses deux demandes n'est pas supérieure à 12 semaines ;
- l'intéressé n'a pas travaillé assez longtemps

pour s'ouvrir de nouveaux droits, et ne peut donc bénéficier d'une réadmission.

Exemple 2

Un bénéficiaire de la JSA(C) retrouve un emploi après 50 jours d'indemnisation, perd cet emploi et présente une nouvelle demande d'allocations.

→ Si, après examen du dossier et des périodes d'affiliation récentes, il s'avère que l'intéressé ne s'est pas ouvert de nouveaux droits, ce dernier bénéficie d'une reprise des 132 jours restants.

CUMUL DE LA JSA(C) AVEC LES REVENUS D'UNE ACTIVITÉ RÉDUITE

Il est possible de cumuler la JSA(C) avec des revenus issus d'une activité à temps partiel de moins de 16 heures par semaine. Le montant de la prestation d'assurance est alors réduit pour tout revenu perçu au-delà de 5 £ (6 €).

⁸ En Grande-Bretagne, l'année fiscale commence le 6 avril et se termine le 5 avril de l'année suivante

L'INDEMNISATION

DU DEMANDEUR D'EMPLOI EN GRANDE-BRETAGNE

3

LE DISPOSITIF D'ASSURANCE CHÔMAGE

ALLOCATION BASEE SUR LES CONTRIBUTIONS Jobseeker's allowance Contribution based (JSA-C)

Perte d'emploi						
Conditions à réunir pour l'ouverture de droits						
Etre au chômage	Affiliation	Recherche d'emploi	Aptitude	Disponibilité	Age	Résidence
Privation d'emploi involontaire ou volontaire	Avoir contribué à hauteur de : <ul style="list-style-type: none"> • 26 fois le seuil de salaire assurable au cours des 2 dernières années fiscales • et 50 fois le seuil de salaire assurable au cours des 2 dernières années fiscales précédant l'inscription comme DE 	Recherche active d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Etre apte au travail • Disponible pour le marché du travail • Prêt à accepter tout emploi approprié 	<ul style="list-style-type: none"> • Ne pas exercer d'activité rémunérée d'une durée de plus de 16 h par semaine • Ne pas être étudiant à temps plein 	<ul style="list-style-type: none"> • 18 ans minimum ; • 64 ans maximum 	Domiciliation en Angleterre, Pays de Galles, Ecosse

Ouverture de droits

Durée d'indemnisation	Montant d'indemnisation				
<p>Affiliation recherchée : sur les 2 dernières années fiscales</p> <p>↓</p> <p>Une durée fixe</p> <p>182 jours</p>	<p>Montants forfaitaires en fonction de l'âge</p> <p>↓</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Moins de 25 ans</th> <th>25 ans et plus</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>57,35 £ par semaine (69,36 €)</td> <td>72,40 £ par semaine (87,57 €)</td> </tr> </tbody> </table>	Moins de 25 ans	25 ans et plus	57,35 £ par semaine (69,36 €)	72,40 £ par semaine (87,57 €)
Moins de 25 ans	25 ans et plus				
57,35 £ par semaine (69,36 €)	72,40 £ par semaine (87,57 €)				

Point de départ de l'indemnisation

Le paiement débute après un délai de 3 jours

Indemnisation

Reprise d'une activité pendant l'indemnisation	Reprise d'une activité après l'interruption de l'indemnisation						
<p>Cumul Allocation / rémunération possible</p> <p>si l'activité réduite ne dépasse pas 16h/semaine.</p> <p>Le montant de la JSA(C) est réduit dès que les revenus de l'activité dépassent 5 £ / semaine</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Reprise des droits</th> <th>Réadmission possible</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>si la période pendant laquelle l'allocation n'a pas été versée n'a pas duré plus de 12 semaines</td> <td>si les conditions d'ouverture de droits sont à nouveau remplies.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>La nouvelle période de référence porte sur les 2 années fiscales les plus récentes à condition que l'une au moins soit différente de celles ayant servi à la précédente ouverture de droit</td> </tr> </tbody> </table>	Reprise des droits	Réadmission possible	si la période pendant laquelle l'allocation n'a pas été versée n'a pas duré plus de 12 semaines	si les conditions d'ouverture de droits sont à nouveau remplies.		La nouvelle période de référence porte sur les 2 années fiscales les plus récentes à condition que l'une au moins soit différente de celles ayant servi à la précédente ouverture de droit
Reprise des droits	Réadmission possible						
si la période pendant laquelle l'allocation n'a pas été versée n'a pas duré plus de 12 semaines	si les conditions d'ouverture de droits sont à nouveau remplies.						
	La nouvelle période de référence porte sur les 2 années fiscales les plus récentes à condition que l'une au moins soit différente de celles ayant servi à la précédente ouverture de droit						



4



**LE DISPOSITIF
D'ASSISTANCE**

4

LE DISPOSITIF D'ASSISTANCE

L'Universal Credit

L'Universal Credit est une nouvelle prestation progressivement introduite depuis octobre 2013 dans le cadre de la réforme de l'aide sociale. Elle vise à fusionner et remplacer, à terme 2017, certaines aides et crédits d'impôt attribués sous conditions de ressources. Destiné aux personnes en âge de travailler, l'Universal credit est également une prestation dont le versement est lié aux ressources de la personne ou de son foyer. Mise en œuvre par étapes, cette nouvelle allocation ne s'applique, en 2013-2014, qu'à certaines zones géographiques. Son application sera étendue à l'ensemble du territoire britannique à partir de 2017.

Conditions d'attribution

Afin de pouvoir bénéficier de l'Universal credit (UC), tout demandeur doit remplir des conditions de base et certaines conditions financières. Ainsi, toute personne a droit au bénéfice de l'Universal Credit s'il satisfait aux conditions suivantes :

- le demandeur doit être âgé de 18 ans minimum⁹ ;
- ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite ;
- résider en Grande Bretagne ;
- ne pas être étudiant à temps plein ;
- avoir signé un engagement ("claimant commitment") ;
- ne pas disposer d'un capital d'un montant supérieur à 16 000 £.

Engagements du bénéficiaire

• Le **"Claimant commitment"** est l'une des conditions d'attribution de l'Universal credit. Il s'agit d'un engagement qui formalise les obligations auxquelles une personne qui demande à bénéficier de l'Universal credit doit se conformer.

Ainsi, en contrepartie de l'allocation, l'intéressé doit participer à un ou plusieurs entretiens destinés à favoriser un retour à l'emploi (**"Work-focused interview requirement"**). Il doit également s'engager à accomplir certaines actions (ex : bilan de compétences) visant à accélérer ce retour (**"work preparation requirement"**). Dans le cas des personnes inaptes au travail, un bilan de santé et d'aptitude au travail est prescrit dans le cadre du «work preparation requirement».

• Le **"work search requirement"** est un autre engagement auquel le demandeur de l'Universal credit doit souscrire. Il consiste en toute action raisonnable (ex : création d'un profil en ligne) menée dans le but d'obtenir un emploi rémunéré. Certaines limitations, afférentes à la nature particulière de l'emploi recherché, à sa localisation ou au niveau de rémunération demandé, peuvent toutefois être apportées à cet engagement.

• Le **"Work availability requirement"** est un engagement par lequel le demandeur s'engage à être disponible immédiatement pour un emploi rémunéré.

Un entretien permet de contrôler que l'intéressé respecte bien tous les engagements pris dans le cadre de l'Universal Credit.

Certaines limitations, afférentes à la nature

⁹ Sous certaines conditions, la limite d'âge peut être de 16 ans.

particulière de l'emploi recherché, à sa localisation ou au niveau de rémunération demandé, peuvent toutefois être apportées à cet engagement.

Montant

L'Universal credit est une allocation versée sous conditions de ressources. Calculé sur une base mensuelle, son montant dépend des revenus et du capital de l'intéressé et de son foyer le cas échéant.

ÉTAPE 1 : DÉTERMINATION DU CAPITAL PAR LE JOBCENTRE PLUS

Le capital correspond à l'épargne et aux revenus exceptionnels. Certains éléments, tels que les parts sociales ou la valeur de la résidence principale, ne sont pas pris en compte.

Si l'évaluation est inférieure à 6000 £ (7 200 €), le montant de l'UC n'est pas affecté, si elle est supérieure à 16 000 £ (19 200€) l'intéressé n'a pas droit au versement de l'allocation.

Dans le cas où l'évaluation du montant du capital de la personne ou de son foyer se situe entre 6 000 £ et 16 000 £, le Jobcentre Plus prendra en compte un revenu équivalant à 4,35 £ (5,26 €) pour chaque tranche de 250 £ (302,39 €) au-dessus de 6 000 £.

ÉTAPE 2 : DÉTERMINATION DU MONTANT MENSUEL MAXIMAL

Il s'agit du montant maximal d'UC auquel l'intéressé a droit s'il n'a ni capital, ni revenu.

Il est obtenu en prenant en compte les éléments suivants :

- une allocation de base ;
- le ou les enfants à charge ;
- le ou les enfants handicapés ;
- les coûts de logement ;
- l'aptitude à exercer un emploi ;
- l'aptitude à accomplir des activités en lien avec le retour à l'emploi ;
- les coûts liés à la garde d'enfant(s).

Le montant de l'allocation de base dépend de l'âge et de la situation de l'intéressé :

SITUATION DU DEMANDEUR	ALLOCATION MENSUELLE STANDARD
Célibataire < 25 ans	249,28 £ (301,52 €)
Célibataire ≥ 25 ans	314,67 £ (380,61 €)
Couple, âge < 25 ans	391,29 £ (473,29 €)
Couple, âge ≥ 25 ans	493,95 £ (597,46 €)

ÉTAPE 3 : DÉTERMINATION DES REVENUS PAR LE JOBCENTRE PLUS

Les revenus évalués correspondent aux revenus réguliers de l'intéressé ou de son foyer et incluent les rémunérations régulières (revenus du travail, revenus d'activités non-salariées, prestations sociales).

ÉTAPE 4 : DÉTERMINATION DES REVENUS DÉDUCTIBLES DU MONTANT MAXIMAL DE L'UC

Afin d'apprécier les revenus qui vont être déduits du montant maximal de l'UC, le Jobcentre Plus doit déterminer les revenus qu'il prend ou ne prend pas en compte. Un certain montant des revenus d'activité est ainsi ignoré. Cette partie des revenus non prise en compte constitue "l'allocation travail". Son montant varie suivant que l'intéressé a ou non des dépenses liées au logement.

• Montant de l'allocation de travail en cas d'absence de dépense liée au logement

SITUATION DU DEMANDEUR	ALLOCATION TRAVAIL
CÉLIBATAIRE	
• sans enfant à charge	111 £ (134,26 €)
• avec 1 ou plusieurs enfants à charge	734 £ (887,82 €)
• avec incapacité de travail limitée	647 £ (782,59 €)
COUPLE	
• aucun enfant à charge	111 £ (134,26 €)
• avec enfant(s) à charge	536 £ (648,32 €)
• un ou les 2 membres du couple ont une incapacité de travail limitée	647 £ (782,59 €)

• **Montant de l'allocation de travail en cas de dépense liée au logement**

SITUATION DU DEMANDEUR ↓	ALLOCATION TRAVAIL ↓
CÉLIBATAIRE	
• sans enfant à charge	111 £ (134,26 €)
• avec 1 ou plusieurs enfants à charge	263 £ (318,11 €)
• avec incapacité de travail limitée	192 £ (232,23 €)
COUPLE	
• aucun enfant à charge	111 £ (134,26 €)
• avec enfant(s) à charge	222 £ (258,52 €)
• un ou les 2 membres du couple ont une incapacité de travail limitée	192 £ (232,23 €)

Exemple 3

Cas d'une personne célibataire sans enfant et sans dépense liée au logement

Revenu d'activité : 100 £ / mois

Allocation travail : 111 £

→ Les revenus d'activité mensuels étant inférieurs de 11 £ à l'allocation travail, aucune somme ne sera déduite du montant maximum de l'UC pour une personne célibataire sans enfant. Si les revenus d'activité sont d'un montant supérieur à l'allocation travail, le Jobcentre Plus calcule 65 % de la différence et déduit ce montant du montant maximal de l'UC. Cela signifie que l'intéressé perdra 65 pence d'UC pour chaque pound de revenus d'activité supérieur au montant de l'allocation travail.

Exemple 4

Cas d'une personne mariée ayant un enfant et des dépenses liées au logement

Revenus d'activité : 422 £ / mois

Allocation travail : 222 £

→ Les revenus d'activité mensuels étant supérieurs de 200 £ à l'allocation travail, 65% de ce dépassement seront déduits du montant maximum de l'UC, soit $200 \times 65\% = 130$ £ à soustraire.

ÉTAPE 5 : APPLICATION DU PLAFOND D'ALLOCATIONS

Le "benefit cap" constitue le plafond qui ne peut être dépassé en cas de cumul de plusieurs allocations. Son montant dépend de la situation de l'intéressé ou de son foyer.

Il correspond à :

- 2 167 £ (2 621,13 €) / mois pour un couple (avec ou sans enfant à charge) ;
- 2 167 £ / mois pour un parent isolé avec un enfant à charge ;
- 1 517 £ (1 834,91 €) / mois pour une personne célibataire sans enfant.

Ainsi, les personnes soumises à ce plafond doivent additionner les allocations perçues rentrant dans le champ d'application du "benefit cap" (ex : JSA (C)) et comparer, selon leur situation, le résultat avec les montants maximum correspondants. Si ce résultat est inférieur ou égal au plafond, le montant de l'Universal Credit n'est pas réduit. Dans le cas où le résultat est supérieur au plafond, le montant de l'Universal Credit est réduit afin que le montant total des allocations perçues ne dépasse pas le plafond.

Durée

L'UC est versé tant que les conditions d'attribution sont remplies.

Sanctions

Le montant de l'Universal Credit peut être réduit lorsque le bénéficiaire a, sans raison valable, refusé un stage, refusé de postuler à un emploi rémunéré, décliné une offre d'emploi rémunéré, ou quitté son emploi.

D'autres sanctions peuvent également intervenir dans le cas où l'intéressé ne remplirait pas les obligations liées par exemple à l'entretien de vérification.

La réduction du montant de l'Universal Credit peut s'appliquer sur une période fixe ne pouvant excéder 26 semaines ou sur une période continue jusqu'à ce que l'intéressé remplisse de nouveau les engagements qu'il a méconnus.

La JSA(IB), une allocation versée sous conditions de ressources

Financée par l'impôt, l'allocation chômage versée sous conditions de ressources fait partie des allocations et crédits d'impôt qui sont progressivement remplacés par l'Universal Credit. La JSA (IB) continue toutefois d'être servie sur une partie du territoire britannique mais sera définitivement remplacée par l'Universal Credit en 2017.

Conditions d'attribution

La situation familiale et les ressources de l'intéressé sont prises en compte pour l'attribution de la JSA (IB).

Un demandeur d'emploi dont le conjoint travaille à plein temps n'a pas droit à la JSA (IB).

Ainsi, pour pouvoir prétendre à la JSA (IB), le demandeur d'emploi doit :

- Avoir au moins 18 ans¹⁰ et ne pas avoir atteint l'âge de la retraite ;
- Être apte au travail et disponible pour l'emploi ;
- Avoir signé un jobseeker's agreement ;
- Rechercher activement un emploi ;
- Ne pas être étudiant à temps plein ;
- Ne pas exercer d'activité rémunérée d'une durée supérieure ou égale à 16 heures par semaine ;
- Résider en Grande Bretagne (sous réserve des dispositions du règlement CE n°883/2004) ;
- Ne pas disposer de ressources (épargne comprise) supérieures à 16 000 £, soit 19 200 €. A partir de 6000 £ de ressources (soit 7200 €), le montant de l'allocation est réduit.

OBLIGATION DE DEMANDE CONJOINTE D'ALLOCATION (JOINT CLAIM)

Depuis 2002, tous les couples sans enfant dont les membres sont âgés de moins de 45 ans, en cas de nouvelle demande ou s'ils en bénéficient déjà afin que les versements se poursuivent, doivent réaliser une demande conjointe d'allocation.

Cette obligation de demande conjointe d'allocation vise à garantir que les deux personnes concernées effectuent des démarches de recherche d'emploi et bénéficient toutes les deux de l'aide et des conseils nécessaires afin de trouver un emploi. Dans ce cas, toutes les deux doivent remplir toutes les conditions d'attribution susmentionnées et chacune doit signer un jobseeker's agreement.

Montant forfaitaire

ATTRIBUTION SELON L'ÂGE ET LA SITUATION FAMILIALE

- **Pour une personne seule**, le montant hebdomadaire de l'allocation dite individuelle (personal allowance) varie en fonction de la tranche d'âge dans laquelle elle se situe :
 - pour les moins de 25 ans : 57,35 £ (69,36 €) par semaine ;
 - pour les 25 ans et plus : 72,40 £ (87,57 €) par semaine.
- **Pour un couple**, le montant hebdomadaire de l'allocation varie selon l'âge des conjoints, si l'un des conjoints est handicapé, et enfin selon que le couple a des enfants ou non :
 - si les deux ont moins de 18 ans : 57,35 £ (69,36 €) ;
 - si les deux ont moins de 18 ans et un enfant à charge : 86,65 £ (104,80 €) ;
 - si l'un a moins de 18 ans et l'autre moins de 25 ans : 57,35 £ (69,36 €) ;
 - si l'un a moins de 18 ans et l'autre plus de 25 ans : 72,40 £ (87,57 €) ;
 - si les deux conjoints ont plus de 18 ans : 113,70 £ (137,52 €).

Le montant de l'allocation pour un couple est supérieur au montant de l'allocation individuelle seulement lorsque les deux membres du couple sont majeurs. Toutefois, le montant de l'allocation du couple demeure inférieur au montant que représenterait l'allocation individuelle multipliée par deux.

- **Pour un parent isolé**
 - âgé de moins de 18 ans : 57,35 £ (69,36 €) ;
 - âgé de 18 ans ou plus : 72,40 £ (87,57€).

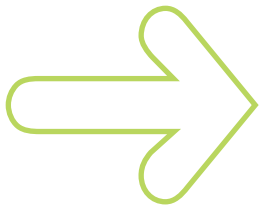
¹⁰ Dans certains cas particuliers, la JSA (IB) peut être versée à partir de 16 ans.

Durée de versement

La durée du versement est illimitée. La JSA (IB) peut être versée aussi longtemps que l'intéressé remplit les conditions d'attribution de l'allocation. Outre le cas dans lequel la personne ne remplit plus les conditions d'attribution de l'allocation, le versement peut également être interrompu en cas de comportement fautif du bénéficiaire. La durée de la suspension peut ainsi varier de 4 semaines à 3 ans selon le degré de gravité du comportement fautif.



5



**L'ACCOMPAGNEMENT
PERSONNALISÉ
ET LE SUIVI DE
LA RECHERCHE
D'EMPLOI**

5

L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ ET LE SUIVI DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

Créé en 2002, le Jobcentre Plus assure seul les missions du service public de l'emploi britannique. Le réseau des Jobcentre représente ainsi l'unique point d'entrée des demandeurs d'emploi dans le système d'indemnisation et de placement. En matière d'accompagnement, les programmes de retour à l'emploi sont toutefois externalisés de manière croissante vers des prestataires privés.

Rôle des Jobcentre Plus

Les services aux demandeurs d'emploi sont délivrés par les Jobcentre Plus. Nés de la fusion, entre 2002 et 2006, des Jobcentre qui délivraient les prestations et des bureaux de l'Agence pour les prestations sociales (Benefits Agency) chargée de l'indemnisation, les Jobcentre Plus sont placés sous l'autorité du Department for Work and Pensions. Les agences locales des Jobcentre Plus sont des guichets uniques en charge de toutes les ressources et prestations d'accompagnement auxquelles peuvent prétendre les personnes en âge de travailler. Restructurée en 2011, l'Agence Jobcentre Plus dispose désormais de sept directions régionales (cinq en Angleterre, une en Ecosse et une au Pays de Galles), subdivisées en 37 districts.

MISSIONS

Les missions du réseau Jobcentre Plus sont les suivantes :

- aider les chômeurs à trouver et à conserver un

emploi en leur apportant les informations, le soutien et les formations nécessaires pour un retour à l'emploi ;

- inciter les employeurs à multiplier les opportunités d'emploi ;
- s'assurer que chacun est bien informé concernant les prestations auxquelles il peut prétendre (aides au logement, crédits d'impôts, etc.) et l'aider à en faire la demande ;
- verser, rapidement et efficacement, les prestations dues aux personnes sans emploi ;
- appuyer les entreprises pour le recrutement, collecter des offres d'emploi, prospecter le marché du travail ;
- travailler avec les partenaires locaux.

L'accompagnement du demandeur d'emploi

PREMIER ENTRETIEN ET JOBSEEKER'S AGREEMENT

Dès son inscription comme demandeur d'emploi, l'intéressé est convoqué à un "New Jobseeker Interview" au Jobcentre Plus. C'est au cours de cet entretien que sera signé le Jobseeker's Agreement. Ce dernier est un contrat très formaliste qui reprend les droits et obligations exposés au cours de l'entretien au demandeur d'emploi (conditions de disponibilité du demandeur d'emploi, type d'emploi recherché, démarches de recherche d'emploi à entreprendre, services offerts par le Jobcentre plus). Pendant cette période, le demandeur d'emploi doit mener seul ses recherches d'emploi.

UNIVERSAL JOBMATCH

Dès le début du chômage, les demandeurs d'emploi sont informés de l'existence d'un site internet créé pour favoriser la rencontre de l'offre et de la demande d'emploi et faciliter la recherche d'emploi. Mis en place en 2012, ce service en ligne sur le portail internet du gouvernement britannique permet ainsi aux employeurs de diffuser des offres d'emploi et aux demandeurs d'emploi d'y déposer leur CV afin de retrouver un emploi. L'utilisation de "l'universal jobmatch" n'est pas obligatoire mais permet au Jobcentre Plus, si le demandeur d'emploi l'accepte, de suivre et de contrôler la recherche active d'emploi.

ENTRETIEN OBLIGATOIRE APRÈS 13 SEMAINES

Après 13 semaines de chômage, le demandeur d'emploi est convoqué pour un entretien approfondi (13 week review) au cours duquel un bilan de situation est mené par le conseiller. Celui-ci vérifie les actions qui ont été menées par l'intéressé pour retrouver un emploi, identifie les barrières empêchant un retour vers l'emploi ainsi que les aides susceptibles d'être mises en place afin d'accélérer ce reclassement. Si à ce stade l'intéressé n'a pas trouvé d'emploi, son conseiller l'invite à élargir ses recherches à d'autres types d'emploi que ceux définis lors du premier entretien. Une modification du Jobseeker's Agreement peut alors s'avérer nécessaire.

L'orientation du demandeur d'emploi vers un programme spécifique de retour vers l'emploi est également envisageable à ce stade.

Si le demandeur d'emploi ne se présente pas à l'entretien ou ne suit pas les recommandations de son conseiller, le montant de ses allocations peut être réduit.

APRÈS 6 MOIS, L'ENTRETIEN DE RELANCE

Dans le cas où l'intéressé n'aurait pas retrouvé d'emploi à l'issue d'une période de 26 semaines, un entretien de relance (restart interview) permet au conseiller de refaire le point avec le demandeur d'emploi sur sa situation et ses difficultés à retrouver un emploi.

A cette occasion, le Jobseeker's Agreement peut être révisé, et l'intéressé peut réexaminer les offres de formation ou la possibilité de bénéficier d'un programme spécifique ou d'une aide à la création d'entreprise. Le cas échéant, un nouvel entretien de "relance" a lieu après 12 mois de chômage.

L'entretien est obligatoire et toute absence injustifiée peut entraîner des sanctions telles que la réduction du montant de la JSA.

LE WORK PROGRAMME

Le "work programme" remplace depuis juin 2011, le « Flexible new deal » supprimé en octobre 2010. Mis en œuvre par des opérateurs

privés pour le compte des jobcentre plus, ce programme a pour but d'accélérer le retour des bénéficiaires de certaines prestations (chômeurs de longue durée ou demandeurs d'emploi susceptibles de le devenir) vers un emploi durable. Rémunérés selon leurs résultats, les opérateurs privés doivent assurer un service minimum⁹ mais sont libres de fixer leurs propres règles en fonction de l'économie locale et de la situation du marché de l'emploi. Les conditions d'intégration au «Work programme» peuvent en conséquence varier en fonction des différentes localités.

Jusqu'à l'instauration du Work programme, l'accompagnement s'organisait en phases successives, à 3, 6 et 12 mois, avec un suivi qui s'intensifiait au fil du temps, des entretiens plus fréquents et la participation obligatoire à des activités. A 12 mois, les demandeurs d'emploi étaient orientés, dans le cadre du « Flexible New Deal » vers des prestataires extérieurs chargés de les accompagner pendant un an au plus, limitant ainsi le suivi des Jobcentre plus aux 12 premiers mois.

La réforme « Get Britain Working » vise, depuis 2011, la modernisation des services des Jobcentre plus et donne aux conseillers plus de responsabilités pour évaluer les besoins individuels des demandeurs d'emploi et leur offrir un appui individualisé incluant un accès plus souple aux différentes mesures d'aide au retour à l'emploi. Ils peuvent ainsi orienter vers le Work programme, un chômeur indemnisé rencontrant des difficultés, sans attendre 12 mois. Ce programme contraste avec les programmes précédents qui ciblaient des catégories identifiées de demandeurs d'emploi et regroupe désormais toutes les populations de chômeurs organisant ainsi un suivi adapté à chaque demandeur d'emploi. Le Jobcentre plus, guichet unique et point d'entrée dans le système d'indemnisation et de placement des demandeurs d'emploi, continue de jouer un rôle clé dans les premiers mois de chômage.

⁹ Le service minimum, variable selon les prestataires, peut par exemple inclure un contact régulier avec un conseiller attitré, la mise à disposition des outils et moyens nécessaires à un retour rapide vers l'emploi, un diagnostic approfondi de la situation du candidat, la définition et la mise en œuvre d'un plan d'action personnalisé ou le suivi dans l'emploi.

L'AIDE À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

Mise en place à l'automne 2011, l'aide à la création d'entreprise (New Enterprise allowance) est une aide destinée aux demandeurs d'emploi de plus de 18 ans, bénéficiaires de la JSA depuis plus de trois mois et dont le projet de création a été réputé viable. La "New Enterprise allowance" consiste en certaines prestations de conseil (soutien au créateur) et en une aide financière d'un montant de 1 274 £ (1 541 €) maximum, versée pendant 26 semaines. Le demandeur d'emploi peut également bénéficier d'un prêt à taux préférentiel d'un montant de 1000 £ (1 209 €) maximum.



ANNEXE

TABLEAU SYNTHÉTIQUE

Indemnisation comparée France / Grande-Bretagne

	ASSURANCE CHÔMAGE FRANCE	ASSURANCE CHÔMAGE GRANDE-BRETAGNE : JSA (C)
SALARIÉS CONCERNÉS →	<ul style="list-style-type: none"> • Les personnes exerçant une activité salariée dans le secteur privé sont assurées contre le risque chômage • Les salariés du secteur public sont assurés contre le risque chômage dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé mais c'est l'employeur public qui en a la charge administrative et financière 	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les salariés à l'exception des femmes mariées qui ont choisi, avant avril 1977, de ne pas être assurées
RUPTURES DU CT OUVRANT DROIT À INDEMNISATION →	Tout licenciement, fin de CDD, démission pour motif légitime, rupture conventionnelle	Tout licenciement, fin de CDD, démission pour motif légitime. (La démission sans motif légitime ou le licenciement pour faute peuvent entraîner une suspension des droits)
CONDITION D'AFFILIATION →	Justifier d'au moins 122 jours ou 610 heures d'affiliation au cours des : <ul style="list-style-type: none"> • 28 derniers mois précédant la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 50 ans • 36 derniers mois précédant la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits pour les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus 	<ul style="list-style-type: none"> • Des cotisations doivent avoir été payées, sur l'une au moins des 2 années fiscales de référence, sur un montant de salaires égal à 26 fois le « seuil de salaire assurable » de 111 £ • Des cotisations doivent avoir été payées ou créditées, au cours des 2 années fiscales de référence, sur un montant de salaires égal à 50 fois le « seuil de salaire assurable » de 111 £
DURÉE D'INDEMNISATION →	La durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation (1 jour cotisé = 1 jour indemnisé), dans la limite de : <ul style="list-style-type: none"> • 24 mois pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 50 ans • 36 mois pour les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus Maintien des droits possible jusqu'à l'âge de la retraite, sous réserve d'en remplir les conditions	L'allocation chômage liée au versement préalable de cotisations ouvre droit à 182 jours d'indemnisation
MONTANT DE L'ALLOCATION CHÔMAGE →	L'ARE est calculée à partir des 12 derniers mois de salaire. L'ARE journalière est égale à : <ul style="list-style-type: none"> • 57,4 % du SJR si le salaire retenu est compris entre 2041 € et 12124 € • 40,4% du SJR* + partie fixe (11,64 €/jour) si le salaire retenu est compris entre 1240 € et 2041 € • 28,38 €/jour (ARE minimale) si le salaire retenu est compris entre 1128 € et 1240 € • 75 % du salaire brut si le salaire mensuel brut retenu est inférieur à 1128 € 	Les prestations sont forfaitaires et varient selon l'âge du demandeur d'emploi. <ul style="list-style-type: none"> • Pour les 16-24 ans : 57,35 £ (69,36 €) par semaine • Pour les 25 ans et plus : 72,40 £ (87,57 €) par semaine
RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'ALLOCATION CHÔMAGE →	ARE soumise à l'impôt sur le revenu, à la CSG et à la CRDS	La JSA (C) est imposable mais n'est pas soumise à cotisations sociales
CONTRIBUTIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE →	6,4 % du salaire de référence à raison de : <ul style="list-style-type: none"> • 4 % à la charge de l'employeur • 2,4 % à la charge du salarié Modulation de la part des contributions à la charge de l'employeur en cas de recours à des CDD d'usage ou certains CDD de courte durée depuis juillet 2013 Plafond mensuel : 12 516 €	Cotisation globale à la sécurité sociale : <ul style="list-style-type: none"> • 13,8% à la charge des employeurs sur les salaires > 153 £ (185 €) par semaine • 12% à la charge des salariés sur les salaires > 153 £ (185 €) par semaine et 2% sur la tranche > 805 £ (973,70 €)