

CIRCULAIRE n° 2020-12 du 6 octobre 2020

Direction des Affaires Juridiques

DAJ

Règlementation d'assurance chômage

en vigueur, modifiée par le décret n°2020-929 du 29 juillet 2020 pour la période comprise entre le 1^{er} août et le 31 décembre 2020

Objet

Les fiches techniques formant la circulaire n°2019-12 du 1^{er} novembre 2019 sont actualisées pour tenir compte des mesures d'aménagement de la réglementation d'assurance chômage applicables sur la période comprise entre le 1^{er} août et le 31 décembre 2020 ; les dispositions modifiées font notamment suite à la publication du décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage.

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

CIRCULAIRE n° 2020-12 du 6 octobre 2020

Direction des Affaires Juridiques

Règlementation d'assurance chômage en vigueur modifiée par le décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 pour la période comprise entre le 1^{er} août et le 31 décembre 2020

Résumé

Dans un contexte de mesures exceptionnelles prises pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales liées à la crise sanitaire due à l'épidémie de Covid-19, la réglementation d'assurance chômage en vigueur, issue du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, a fait l'objet d'un certain nombre d'aménagements.

Ainsi, le décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage, qui modifie le décret n°2020- 425 du 14 avril 2020 (voir circulaire Unédic n°2020-06 du 29 avril 2020¹) :

- ▶ prévoit le report au 1^{er} janvier 2021, de l'entrée en vigueur des dispositions relatives à la détermination du droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, initialement fixée au 1^{er} avril 2020 puis reportée au 1^{er} septembre 2020 par le décret n° 2020-361 du 27 mars 2020 ;
- ▶ modifie temporairement la condition d'affiliation minimale pour les salariés privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient entre le 1^{er} août et le 31 décembre 2020 : celle-ci est fixée à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (4 mois), par dérogation à l'article 3 du règlement d'assurance chômage issu du décret n° 2019-797. La durée minimale d'indemnisation est ramenée, à titre temporaire et dérogatoire, et en cohérence avec la nouvelle condition d'affiliation, à 122 jours calendaires ;
- ▶ neutralise la mesure de dégressivité de l'allocation chômage, en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2019, pour la période du 1^{er} mars au 31 décembre 2020.

La présente circulaire, ainsi que ses 13 fiches techniques, décrivent les nouvelles dispositions applicables pour la période comprise entre le 1^{er} août et le 31 décembre 2020. La révision tient également compte des évolutions introduites par trois autres décrets (n° 2020-361 du 27 mars 2020, n° 2020-425 du 14 avril 2020, n° 2020-741 du 16 juin 2020).

À brève échéance, une concertation entre l'État et les Partenaires sociaux visant à adapter la réglementation d'assurance chômage devant s'appliquer au 1^{er} janvier 2021, va s'ouvrir. En conséquence, une prochaine circulaire exposera la réglementation applicable à compter du 1^{er} janvier 2021.

CIRCULAIRE n° 2020-12 du 6 octobre 2020

Direction des Affaires Juridiques

Règlementation d'assurance chômage en vigueur modifiée par le décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 pour la période comprise entre le 1^{er} août et le 31 décembre 2020

Pour mémoire, les règles en vigueur relatives au régime d'assurance chômage sont déterminées par le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage des travailleurs privés d'emploi dit « décret de carence ».

Afin de tenir compte des conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid 19, ce texte fait l'objet d'aménagements introduits, notamment, par le décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, dont certains sont limités dans le temps.

Par ailleurs, différents décrets ont également modifié la réglementation d'assurance chômage :

- ▶ décret n° 2020-361 du 27 mars 2020 portant modification du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié relatif au régime d'assurance chômage (voir circulaire Unédic susvisée n°2020-06) ;
- ▶ décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du Code du travail, qui instaure, notamment, un allongement de la période de référence affiliation ainsi que du délai de forclusion (voir circulaire Unédic susvisée n°2020-06) ;
- ▶ décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.

Le décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, il prévoit, tout d'abord un report au 1^{er} janvier 2021 de l'entrée en vigueur des dispositions du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 qui, conformément à l'article 5 de ce dernier, devaient s'appliquer à compter du 1^{er} septembre 2020.

Sont concernées, les dispositions relatives :

- ▶ à la durée d'indemnisation (Art. 9 § 1^{er} alinéas 1 à 9 et § 2 du règlement d'assurance chômage) ;
- ▶ au salaire de référence (Art. 11 § 1^{er} et § 2, 12 § 1^{er}, 3 et 4 du règlement d'assurance chômage) ;
- ▶ au salaire journalier de référence (Art. 13 du règlement d'assurance chômage) ;
- ▶ aux différés d'indemnisation (Art. 21 et 23 du règlement d'assurance chômage) ;
- ▶ à la reprise du versement de l'ARCE (Art. 26 § 1^{er}, dernier alinéa du règlement d'assurance chômage).

En conséquence, pour toutes les dispositions visées ci-dessus, la situation des salariés dont la fin de contrat de travail intervient avant le 1^{er} janvier 2021 ou dont la procédure de licenciement est engagée

avant cette même date demeure régie par la réglementation issue du règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017.

Par ailleurs, le décret n°2020-425 du 14 avril 2020, modifié par le décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, prévoit à titre temporaire d'autres dispositions :

- ▶ la condition minimale d'affiliation nécessaire à l'ouverture de droits ou à leur rechargement, y compris à l'exercice du droit d'option ou à la révision du droit, est ramenée à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (Décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, art. 3, créant l'article 7-1 du décret du 14 avril 2020) ;
- ▶ la période de référence affiliation reste fixée à 24 ou 36 mois, selon l'âge du demandeur d'emploi, sous réserve de l'allongement jusqu'à trois mois au titre du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 ;
- ▶ la durée minimale d'indemnisation est ramenée à 122 jours calendaires (Décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, art. 3, créant l'article 7-1 du décret du 14 avril 2020) ;
- ▶ le dispositif de dégressivité est neutralisé entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2020 (Décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, art. 2, modifiant l'article 7 du décret du 14 avril 2020).

Il est précisé que la condition d'affiliation minimale de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées, ainsi que la durée minimale d'indemnisation fixée à 122 jours calendaires, instaurées à titre temporaire et dérogoratoire à l'article R. 5422-1 du Code du travail et à certains articles du règlement d'assurance chômage annexé au décret n°2019-797 du 26 juillet 2019, sont applicables aux salariés dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} août 2020, quelle que soit la date d'engagement de la procédure de licenciement.

Enfin, il est rappelé qu'a été maintenue, à effet au 1^{er} avril 2020, l'application des dispositions du règlement d'assurance chômage aux salariés des ambassades et consulats situés en France, qui relevaient antérieurement de l'annexe IX prévue par l'article 2 bis du règlement d'assurance chômage (Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, art. 5 III 2°).

La présente circulaire et ses 13 fiches techniques constituent donc une actualisation au 1^{er} août 2020 de la circulaire Unédic n° 2019-12 et décrivent les règles applicables pour la période comprise entre le 1^{er} août et le 31 décembre 2020 inclus (une annexe rappelle les textes applicables en fonction de la date de fin de contrat de travail ou d'engagement de la procédure de licenciement). Elles feront l'objet d'une actualisation afin de tenir compte des évolutions réglementaires retenues à la suite de la concertation entre l'État et les Partenaires sociaux, qui devraient entrer en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Christophe VALENTIE



Directeur général

Pièces jointes

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

FICHES TECHNIQUES

SOMMAIRE GENERAL

FICHE 1 Conditions d'attribution	page 1
FICHE 2 Détermination de l'allocation journalière	page 45
FICHE 2bis Détermination de l'allocation journalière	page 73
FICHE 3 Durée d'indemnisation	page 81
FICHE 4 Point de départ de l'indemnisation	page 101
FICHE 5 Paiement de l'allocation	page 121
FICHE 6 Droits rechargeables à l'allocation d'aide au retour à l'emploi	page 129
FICHE 7 Cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec les rémunérations procurées par une activité professionnelle salariée	page 173
FICHE 8 Aides à la création ou à la reprise d'entreprise	page 189
FICHE 9 L'allocation d'aide au retour à l'emploi versée au cours d'une formation	page 213
FICHE 10 Périodes de suspension du contrat de travail et disponibilités des trois fonctions publiques	page 219
FICHE 11 Activités professionnelles non déclarées	page 243

FICHE 12

Prestations indues

page 247

FICHE 13

Demande d'allocations et information du salarié privé d'emploi

page 257

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES TEXTES APPLICABLES

page 269

ANNEXE AUX FICHES 7 ET 8

Notion d'activité professionnelle

page 271

Pièce jointe n° 1



13 fiches techniques

FICHE 1

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

SOMMAIRE

1. CONDITION D’AFFILIATION	4
1.1. FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL PRISE EN CONSIDÉRATION	4
1.2. DURÉE D’AFFILIATION REQUISE	7
1.2.1. Nombre d’heures travaillées ou de jours travaillés requis	7
1.2.1.1. Notion de jours travaillés	7
1.2.1.2. Condition d’affiliation requise pour l’ouverture des droits (Règlement d’assurance chômage 26/07/2019, art. 3)	7
1.2.1.3. Condition d’affiliation requise pour le rechargement des droits (Règlement d’assurance chômage 26/07/2019, art. 28)	9
1.2.2. Modalités de décompte des jours travaillés (Règlement d’assurance chômage 26/07/2019, art. 3)	10
1.2.2.1. Principes	10
1.2.2.2. Modalités de décompte des jours travaillés	10
1.2.2.2.1. Modalités de décompte en présence de périodes de suspension du contrat de travail	13
1.2.2.2.2. Modalités de décompte en présence d’actions concourant au développement des compétences	14
1.2.3. Plafonnement mensuel de la durée d’affiliation	14
2. CONDITION DE RECHERCHE D’EMPLOI	15
2.1. LA DÉFINITION ET L’ACTUALISATION DU PPAE	15
2.2. LES PERSONNES QUI ACCOMPLISSENT UNE ACTION DE FORMATION INSCRITE DANS LEUR PPAE OU FINANCÉE EN TOUT OU PARTIE PAR LA MOBILISATION DU CPF	16
3. CONDITION D’APTITUDE PHYSIQUE	17
4. CONDITION D’ÂGE.....	18
4.1. ÂGE LÉGAL D’ACCÈS À LA RETRAITE AU SENS DU 1° DE L’ARTICLE L. 5421-4 DU CODE DU TRAVAIL.....	18
4.1.1. Âge légal d’accès à la retraite	18
4.1.2. Durée d’assurance nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein	18
4.2. ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE À TAUX PLEIN QUELLE QUE SOIT LA DURÉE D’ASSURANCE	19
4.3. APPRÉCIATION DE LA CONDITION D’ÂGE	21
4.4. RÉGIMES PARTICULIERS	21

5. CONDITION DE NON-CUMUL DE L'ALLOCATION AVEC CERTAINES PENSIONS DE RETRAITE	21
5.1. PERCEPTION D'UNE RETRAITE ANTICIPÉE.....	22
5.1.1. Titulaires d'une carrière longue	22
5.1.2. Travailleurs handicapés	22
5.2. AUTRES CAS DE RETRAITE VISÉS.....	22
5.2.1. Titulaires d'une incapacité permanente	22
5.2.2. Titulaires d'un compte professionnel de prévention (C2P)	23
5.2.3. Travailleurs victimes de l'amiante	23
6. CONDITION DE CHÔMAGE INVOLONTAIRE	23
6.1. CESSATIONS DE CONTRAT DE TRAVAIL À L'ORIGINE D'UN CHÔMAGE INVOLONTAIRE	25
6.1.1. Licenciement	25
6.1.2. Fin de contrat à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou fin de contrat de mission	25
6.1.2.1. Fin de contrat à durée déterminée	25
6.1.2.2. Fin de contrat de mission	26
6.1.3. Rupture anticipée du contrat à durée déterminée ou du contrat de mission, à l'initiative de l'employeur	26
6.1.4. Démissions considérées comme légitimes assimilées à une privation involontaire d'emploi	26
6.1.5. Rupture du contrat de travail pour cause économique	32
6.2. AUTRES CESSATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL OUVRANT DROIT À L'ARE	33
6.2.1. Rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail	33
6.2.2. Ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif : congé de mobilité et rupture conventionnelle collective	34
6.3. DÉMISSION MOTIVÉE PAR UN PROJET PROFESSIONNEL RÉEL ET SÉRIEUX.....	35
6.4. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL À RETENIR POUR L'APPRÉCIATION DE LA CONDITION RELATIVE AU CHÔMAGE INVOLONTAIRE	35
6.5. CHÔMAGE VOLONTAIRE.....	38
6.5.1. Saisine de l'instance paritaire	39
6.5.2. Délai de 121 jours de chômage non indemnisé	39
6.5.2.1. Ouverture des droits	39
6.5.2.2. Reprise du paiement de l'allocation	41
6.5.2.3. Rechargement des droits	42
6.5.3. Appréciation de l'instance paritaire	42
6.5.4. Point de départ du versement de l'allocation	42
7. CONDITION DE RÉSIDENCE SUR LE TERRITOIRE RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DE L'ASSURANCE CHÔMAGE.....	43

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

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

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

Toutefois, le décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail, modifié par le décret n°2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage, prévoit un certain nombre d'aménagements afin de tenir compte des conséquences économiques et sociales de l'épidémie de covid-19, notamment en matière de durée d'affiliation, d'allongement de la période de référence affiliation (PRA) et de délai de forclusion.

Ainsi, par dérogation aux articles 3 et 28 et au paragraphe 3 de l'article 26 du règlement d'assurance chômage figurant à l'annexe A au décret du 26 juillet 2019, pour les allocataires dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} août 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, quelle que soit la date d'engagement de la procédure de licenciement, la condition d'affiliation minimale pour l'ouverture d'un droit à l'ARE est fixée temporairement à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (Décret n°2020-425 du 14 avril 2020, art. 7-1, dans sa version consolidée).

En conséquence, les conditions d'attribution de l'ARE au titre d'une ouverture de droits sont les suivantes :

- ▶ justifier d'une durée d'affiliation de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au cours d'une période de référence affiliation de 24 ou 36 mois selon l'âge du demandeur d'emploi, pouvant être allongée jusqu'à 27 mois ou 39 mois¹, dès lors que la période courant du 1^{er} mars 2020 au 31 mai 2020 est comprise dans la PRA ;
- ▶ être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- ▶ être à la recherche effective et permanente d'un emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) prévu par l'article R. 5411-14 du code du travail ou non inscrite dans ledit projet mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation mentionné à l'article L. 6323-1 du code du travail ;
- ▶ ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite et ne pas justifier de la durée d'assurance requise pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein ou ne pas avoir fait liquider une retraite visée à l'article L. 5421-4 3° du code du travail ;

¹ Pour les salariés dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 16 avril 2020, la PRA est allongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020, et dans la limite du nombre de jours de cette période de crise sanitaire concomitants à la PRA (Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, art. 5 ; Arrêté du 22 juillet 2020, art. 5 ; Décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, art. 3).

- ▶ être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;
- ▶ ne pas avoir quitté volontairement, sauf démissions légitimes ou démission pour poursuivre un projet professionnel, la dernière activité professionnelle salariée ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière dès lors que depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une durée d'affiliation de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées ;
- ▶ résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (territoire métropolitain, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre et Miquelon).

Les conditions ci-dessus sont également applicables à un rechargement des droits (Fiche 6, point 3. 2).

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

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

1. CONDITION D'AFFILIATION

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

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

À noter : En raison de l'épidémie de covid-19, la période de référence affiliation (PRA) est exceptionnellement prolongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 pour les salariés dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 16 avril 2020, soit une PRA pouvant aller jusqu'à de 27 ou 39 mois (Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, art. 5 ; Arrêté du 22 juillet 2020, art 5). En effet, seuls permettent l'allongement les jours de la période du 1^{er} mars 2020 au 31 mai 2020 qui sont compris dans la PRA. Il ne s'agit donc pas d'un allongement forfaitaire de 92 jours.

1.1. FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL PRISE EN CONSIDÉRATION

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

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

Le terme du délai de 12 mois (dit délai de forclusion) est ainsi fixé à la veille de l'inscription comme demandeur d'emploi si le demandeur d'emploi est déjà inscrit. Il est fixé à la veille du premier jour du

mois au cours duquel la demande d'allocations a été déposée (c'est-à-dire le dernier jour du mois civil précédent le mois au cours duquel la demande d'allocations a été déposée) lorsque le demandeur d'emploi a réalisé le dépôt de sa demande d'allocations postérieurement à son inscription comme demandeur d'emploi.

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

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

À noter : Dans le cadre des mesures exceptionnelles prises en raison de l'épidémie de covid-19, le décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail ajoute un nouveau cas d'allongement (voir ci-après).

Il s'agit des situations suivantes :

- ▶ des journées d'interruption de travail ayant donné lieu au service des prestations en espèces de l'assurance maladie, des indemnités journalières de repos de l'assurance maternité au titre des assurances sociales, des indemnités journalières au titre d'un congé de paternité, des indemnités journalières au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- ▶ des périodes durant lesquelles une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, a été servie ;
- ▶ des périodes durant lesquelles ont été accomplies des obligations contractées à l'occasion du service national, en application de l'article L. 111-2, 1^{er} et 2^e alinéas, du code du service national et de la durée des missions accomplies dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de service civique, dans ses différentes formes possibles, dans les conditions prévues à l'article L. 120-1 du même code.

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

- ▶ des périodes de stage de formation professionnelle continue mentionnée aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail ;
- ▶ des périodes durant lesquelles l'intéressé a fait l'objet d'une mesure d'incarcération qui s'est prolongée au plus 3 ans après la rupture du contrat de travail survenue pendant la période de privation de liberté ;
- ▶ des périodes suivant la rupture du contrat de travail intervenue à l'initiative du salarié, pour élever son enfant, dans les conditions définies aux articles L. 1225-66 et L. 1225-67 du code du travail, lorsque l'intéressé n'a pu être réembauché par son ancien employeur dans l'année suivant la rupture ;
- ▶ des périodes de congé parental d'éducation obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 1225-47 à L. 1225-51 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;

- ▶ des périodes de congé pour la création d'entreprise ou de congé sabbatique obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 3142-105 à L. 3142-107, L. 3142-28 à L. 3142-30 et L. 3142-119 4° du code du travail ;
- ▶ de la durée des missions confiées par suffrage au titre d'un mandat électif, politique ou syndical (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 7 § 2 i)), ainsi que la durée des fonctions ministérielles ; ces missions et fonctions poursuivant un motif d'intérêt général et étant exclusives d'un contrat de travail ;
- ▶ des périodes de versement du complément de libre choix d'activité ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, dans le cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant, suite à une fin de contrat de travail ;
- ▶ des périodes de congé d'enseignement ou de recherche obtenu avant le 31 décembre 2018 dans les conditions fixées par les articles L. 6322-53 à L. 6322-58 du code du travail, et encore en cours, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- ▶ des périodes de versement de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale suite à une fin de contrat de travail ;
- ▶ des périodes de congé de présence parentale obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 1225-62 et L. 1225-63 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- ▶ des périodes durant lesquelles l'intéressé a assisté un handicapé dont l'incapacité permanente était telle qu'il percevait - ou aurait pu percevoir, s'il ne recevait pas déjà à ce titre un avantage de vieillesse ou d'invalidité - l'allocation aux adultes handicapés visée par l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale, et dont l'état nécessitait l'aide effective d'une tierce personne justifiant l'attribution de l'allocation compensatrice ou de la prestation de compensation visée à l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 3 ans ;
- ▶ des périodes durant lesquelles l'intéressé a accompagné son conjoint qui s'était expatrié pour occuper un emploi salarié ou une activité professionnelle non salariée hors du champ d'application visé à l'article 2 du décret n° 2019-797. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 3 ans ;
- ▶ des périodes de congé obtenu pour élever un enfant en application de dispositions contractuelles. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 2 ans ;
- ▶ des périodes durant lesquelles l'intéressé a créé ou repris une entreprise. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 2 ans ;
- ▶ des jours non couverts par un contrat de travail compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020. L'allongement prévu dans ce cas conduit à un délai de forclusion maximal de 15 mois (Décret n°2020-425 du 14 avril 2020, art. 7 II ; Arrêté du 22 juillet, art. 5) (cf. Circulaire n° 2020-06 du 29 avril 2020, point 2.2, p. 10).

1.2. DURÉE D’AFFILIATION REQUISE

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

1.2.1.1. Notion de jours travaillés

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

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

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

Par ailleurs, certaines périodes non travaillées et ne faisant l’objet ni d’une rémunération, ni d’une indemnisation, ne sont pas prises en compte au titre de la durée d’affiliation (Règlement d’assurance chômage 26/07/2019, art. 3 § 3 - Fiche 1, point 1.2.2.2.1).

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

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

Pour les salariés privés d’emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} août 2020 et jusqu’au 31 décembre 2020, l’allocation d’aide au retour à l’emploi peut être accordée aux demandeurs d’emploi qui justifient, au titre de la durée d’affiliation, d’au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au cours d’une période dite période de référence affiliation (PRA).

Par principe, la durée de cette période dépend de l’âge du demandeur d’emploi à la date de la fin de son contrat de travail :

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

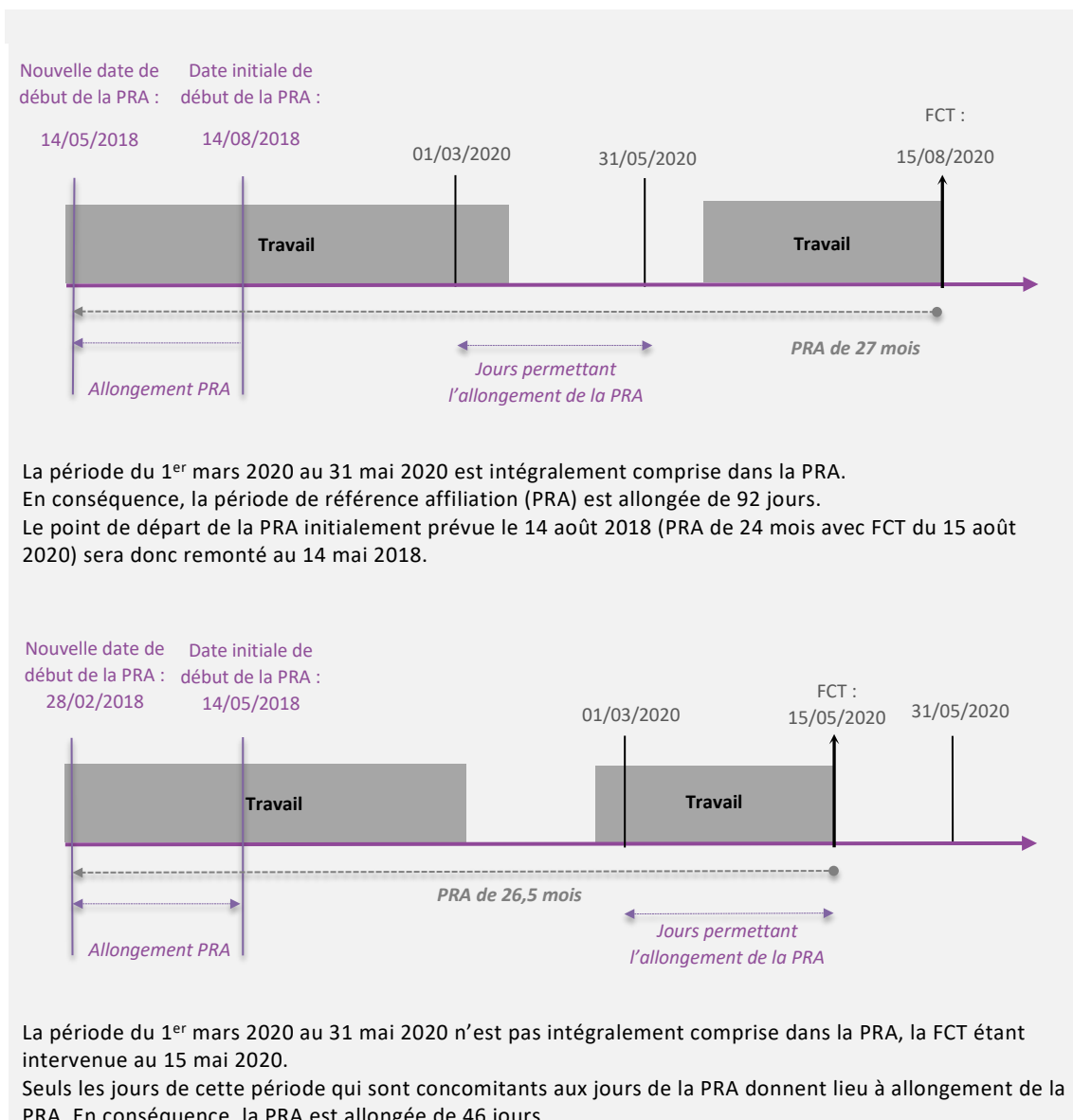
Dans le cadre des mesures exceptionnelles prises en raison de l’épidémie de covid-19, pour les travailleurs privés d’emploi à compter du 16 avril 2020, la période de référence affiliation est prolongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 (dans la limite du nombre de jours de cette période de crise sanitaire concomitants à la PRA) (Décret n°2020-425 du 14 avril 2020, art. 5 ; Arrêté du 22 juillet 2020, art. 5 ; Décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, art. 3) (voir Circulaire n°2020-06 du 29 avril 2020, point 2.2, p. 37).

En conséquence :

- ▶ si le demandeur d’emploi est âgé de moins de 53 ans à la fin de son contrat de travail, l’affiliation est recherchée dans les 27 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (terme du préavis) ;
- ▶ si le demandeur d’emploi est âgé de 53 ans et plus à la fin de son contrat de travail, l’affiliation est recherchée dans les 39 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (terme du préavis).

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

Exemple 0 - Allongement de la période de référence affiliation



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

Plusieurs remarques doivent être formulées.

- ▶ La recherche de l'affiliation s'effectue en jours travaillés ou en heures travaillées lors d'une ouverture de droits. En d'autres termes, dès lors que le demandeur d'emploi justifie, soit de 88 jours travaillés, soit de 610 heures travaillées (pour les fins de contrat de travail intervenant entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020), un droit peut lui être ouvert sous réserve de la justification des autres conditions explicitées dans la présente fiche.

- ▶ La recherche de l'affiliation s'effectue en jours travaillés ou en heures travaillées. Ce double mode de décompte n'a d'impact que sur la seule satisfaction de la condition d'affiliation. Il n'est pas utilisé pour la détermination de la durée d'indemnisation qui est appréciée sur la seule base des jours travaillés (Fiche 3, point 1.).
- ▶ Par ailleurs, lorsque la condition d'affiliation minimale est remplie exclusivement en heures (soit 610 heures travaillées), sans qu'il ne soit justifié d'au moins 88 jours travaillés, la durée d'indemnisation est, dans ce cas, portée à la durée minimale d'indemnisation telle que fixée par la réglementation, soit 122 jours calendaires, pour les fins de contrat de travail intervenant entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020 (Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, art. 7-1 III modifié par décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, art. 3 ; Fiche 3, point 1.2.1). En conséquence, afin de garantir l'égalité de traitement entre allocataires, le salaire journalier de référence est affecté d'un coefficient (RG. 14/04/2017, art. 13 al. 2 dans sa rédaction en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020 - Fiche 2, point 3.2).
- ▶ Enfin, si la condition d'affiliation minimale au titre des jours travaillés ou des heures travaillées (88 jours travaillés ou 610 heures travaillées) n'est pas satisfaite, aucun droit ne peut être ouvert, sauf dans l'hypothèse d'une fermeture définitive de l'entreprise. Dans ce cas en effet, les salariés licenciés sont dispensés de remplir cette condition (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 5).

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

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

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

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

En raison de l'épidémie de covid-19, pour les salariés privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020, et par dérogation au I de l'article R. 5422-2 du code du travail, l'allocataire doit notamment justifier de la condition minimale d'affiliation de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date d'épuisement de ses droits (Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, art. 7-1 II modifié par Décret n°2020-929 du 29 juillet 2020, art. 3).

Ainsi, la condition minimale d'affiliation requise au titre d'un rechargement des droits est alignée sur celle prévue en cas d'une ouverture de droits pour toutes les fins de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} août 2020, peu important la date d'épuisement du droit, dans le cadre de cette mesure exceptionnelle (Fiche 6, point 3.2.1). Ainsi, qu'un examen soit mené au titre d'une ouverture de droits ou d'un rechargement à l'épuisement des droits, la condition d'affiliation est celle visée à l'article 7-1 II du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 modifié par le décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, art. 3.

Dès lors que le droit ouvert est épuisé et qu'un volume de jours travaillés ou d'heures travaillées atteint le seuil de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées, alors le rechargement est notifié.

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

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

À noter : Dans le cadre des mesures exceptionnelles prises en raison de l'épidémie de covid-19, pour les travailleurs privés d'emploi à compter du 16 avril 2020, la période de référence affiliation est prolongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020. Seuls permettent l'allongement les jours de la période du 1^{er} mars 2020 au 31 mai 2020 qui sont compris dans la PRA. Il ne s'agit donc pas d'un allongement forfaitaire de 92 jours.

En conséquence, la période d'affiliation est portée au maximum à 27 mois pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 53 ans à la fin de contrat de travail et à 39 mois pour les demandeurs d'emploi âgés de 53 ans et plus à la date de fin de contrat de travail (Décret n°2020-425 du 14 avril 2020, art. 5) (voir Circulaire n°2020-06 du 29 avril 2020, point 2.2, p. 37).

Par ailleurs, lorsque la condition d'affiliation minimale de 610 heures travaillées est remplie, sans qu'il ne soit justifié d'au moins 88 jours travaillés, la durée d'indemnisation est, dans ce cas, portée à la durée minimale d'indemnisation, soit 122 jours calendaires, dans le cadre des mesures exceptionnelles dues à la crise sanitaire (Fiche 6, point 3.3.1).

La seule particularité du rechargement au regard de l'ouverture de droits réside dans la procédure simplifiée d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

1.2.2. Modalités de décompte des jours travaillés

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

1.2.2.1. Principes

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

Doivent également être prises en compte, les périodes d'emploi ou d'assurance accomplies dans un autre État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et de la Confédération suisse (Règl. CE n° 883/2004, art. 61 - Circ. Unédic n° 2010-23 du 17/12/2010 - Circ. Unédic n° 2012-17 du 04/07/2012 - Circ. Unédic n° 2012-21 du 17/08/2012).

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

1.2.2.2. Modalités de décompte des jours travaillés

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

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

Ainsi, le nombre de jours pris en compte pour la durée d'affiliation requise correspond au nombre de jours travaillés à raison :

- ▶ de 5 jours travaillés par semaine civile pour chaque période d'emploi égale à une semaine civile ;
- ▶ du nombre de jours travaillés par semaine civile lorsque la période d'emploi est inférieure à une semaine civile, dans la limite de 5 jours travaillés.

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

- ▶ un même jour travaillé au titre de plusieurs contrats de travail est décompté pour un seul jour travaillé ;
- ▶ quel que soit le nombre d'heures travaillées effectivement réalisées au cours d'une même journée, cette journée est décomptée pour un jour travaillé ;
- ▶ quel que soit le nombre de jours travaillés sur une semaine civile considérée, le nombre de jours travaillés pris en compte au titre de la durée d'affiliation ne pourra jamais excéder 5 jours au cours de cette semaine civile. Pour autant, l'ensemble des rémunérations perçues sur la période de référence, et le cas échéant, le sixième jour travaillé de la semaine civile, demeurent pris en compte dans le salaire de référence, tel que défini aux articles 11 et suivants du règlement général annexé à la convention relative à l'assurance chômage du 14 avril 2017, servant à la détermination de l'allocation journalière (Fiche 2, point 2.1.1).

En conséquence, compte tenu de la durée des périodes de référence de 24 ou 36 mois, allongées, le cas échéant, du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020², et de la sélection des jours travaillés au sein de ces périodes, dans des limites variant selon l'âge des salariés privés d'emploi, le nombre maximal de jours retenus est égal à :

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

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

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

² Pour les salariés dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 16 avril 2020, la PRA est allongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020, et dans la limite du nombre de jours de cette période de crise sanitaire concomitants à la PRA (Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, art. 5 ; Arrêté du 22 juillet 2020, art. 5 ; Décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, art. 3).

Exemple 1 - Période d'emploi au moins égale à une semaine civile

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

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

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

Exemple 2 - Période d'emploi inférieure à une semaine civile

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

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

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

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

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

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

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

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

Exemple 3 - Chevauchement de périodes d'emploi

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Exemple 4 - Décompte des périodes d'emploi et des périodes de suspension assimilables au sein d'une semaine civile

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

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

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

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

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

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

- ▶ des périodes de suspension du contrat de travail au cours desquelles a été exercée une activité professionnelle non salariée, sauf si celle-ci a été exercée dans le cadre d'un congé pour la création d'entreprise (C. trav., art. L. 3142-105) ;

- ▶ des périodes de suspension du contrat de travail correspondant à une période de mobilité volontaire sécurisée pendant laquelle le salarié a bénéficié de l'allocation en raison de la cessation involontaire du contrat de travail exercé pendant cette période (Fiche 10, point 2).

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

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

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

Aux termes de l'article 3 § 3 dernier alinéa du règlement d'assurance chômage, les actions concourant au développement des compétences mentionnées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail, non rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées, dans la limite des 2/3 du nombre de jours travaillés ou d'heures travaillées dont le salarié privé d'emploi justifie dans la période de référence affiliation :

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

1.2.3. Plafonnement mensuel de la durée d'affiliation

Au cours d'1 mois, le nombre d'heures travaillées retenu pour la recherche de la condition d'affiliation ne peut excéder la durée maximale du travail telle que fixée à l'article L. 3121-21 du code du travail. En conséquence, conformément à l'article 3 § 2 alinéa 4 du règlement d'assurance chômage, cette limite est fixée, sur une base mensuelle, à 260 heures.

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

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

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

Exemple 5 - Plafonnement mensuel de la durée d'affiliation

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

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

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

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

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

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

2. CONDITION DE RECHERCHE D'EMPLOI

L'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est également conditionnée à l'inscription comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi ainsi qu'à la recherche effective et permanente d'un emploi ou l'accomplissement d'une action de formation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 4 a) et b)).

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

2.1. LA DÉFINITION ET L'ACTUALISATION DU PPAE

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

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

local, la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu.

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

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

Les sanctions sont fixées par le législateur. Plusieurs situations entraînent la radiation de la liste des demandeurs d'emploi car elles ne correspondent pas aux engagements pris par celui-ci dans le cadre de son PPAE (C. trav., art. L. 5412-1 et R. 5412-1). Il en va ainsi de la situation du demandeur d'emploi refusant deux offres raisonnables d'emploi. En effet, le demandeur d'emploi ne peut refuser plus de deux offres raisonnables d'emploi durant la durée de son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi (C. trav., art. L. 5412-1 2° - Instruction Pôle emploi n° 2019-1 du 03/01/2019), sauf à justifier d'un motif légitime pour le faire (C. trav., art. L. 5412-1 2° - Instruction Pôle emploi n° 2019-1 du 03/01/2019). À défaut, il peut être sanctionné par une radiation (C. trav., art. L. 5412-1) allant de 1 à 4 mois selon la nature du manquement et de sa répétition (C. trav., art. R. 5412-5) ou une suppression de son revenu de remplacement (C. trav., art. L. 5426-2) pour une durée variant de 1 à 4 mois (C. trav., art. R. 5426-3 et R. 5412-4 - Instruction Pôle emploi n° 2019-1 du 03/01/2019).

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

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

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

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

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

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

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

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

3. CONDITION D'APTITUDE PHYSIQUE

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

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

À noter, depuis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « Loi Travail », lorsque le médecin du travail établit l'avis d'inaptitude d'un salarié, il peut :

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

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

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

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

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

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

4. CONDITION D'ÂGE

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

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

4.1. ÂGE LÉGAL D'ACCÈS À LA RETRAITE AU SENS DU 1° DE L'ARTICLE L. 5421-4 DU CODE DU TRAVAIL

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

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

4.1.1. Âge légal d'accès à la retraite

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

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

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

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

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

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

- ▶ 164 trimestres validés pour les assurés nés en 1952 ;
- ▶ 165 trimestres validés pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1953 et le 31 décembre 1954 ;
- ▶ 166 trimestres validés pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1955 et le 31 décembre 1957 ;
- ▶ 167 trimestres validés pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1958 et le 31 décembre 1960 ;
- ▶ 168 trimestres validés pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1961 et le 31 décembre 1963 ;
- ▶ 169 trimestres validés pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1964 et le 31 décembre 1966 ;
- ▶ 170 trimestres validés pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1967 et le 31 décembre 1969 ;
- ▶ 171 trimestres validés pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1970 et le 31 décembre 1972 ;
- ▶ 172 trimestres validés pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1973.

4.2. ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE À TAUX PLEIN QUELLE QUE SOIT LA DURÉE D'ASSURANCE

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

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

Pour les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1955, cet âge limite est atteint selon la progressivité suivante :

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

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

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

4.3. APPRÉCIATION DE LA CONDITION D'ÂGE

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

Les demandeurs d'emploi dont les pièces d'état civil portent mention uniquement de l'année de naissance, sans mois ni quantième, sont réputés nés le 31 décembre.

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

Si seuls l'année et le mois de naissance sont connus, ces personnes sont considérées nées le 1^{er} jour du mois de leur naissance.

4.4. RÉGIMES PARTICULIERS

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

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

L'article 4 c) du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 prévoit que ne peuvent bénéficier de l'allocation de chômage, les travailleurs privés d'emploi bénéficiant d'une retraite en application des articles L. 161-17-4, L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale et aux troisième et septième alinéas du I. de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999.

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

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

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

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

5.1. PERCEPTION D'UNE RETRAITE ANTICIPÉE

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

5.1.1. Titulaires d'une carrière longue

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

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

5.1.2. Travailleurs handicapés

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

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

5.2. AUTRES CAS DE RETRAITE VISÉS

5.2.1. Titulaires d'une incapacité permanente

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

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

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

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

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

5.2.3. Travailleurs victimes de l'amiante

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

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

6. CONDITION DE CHÔMAGE INVOLONTAIRE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1. CESSATIONS DE CONTRAT DE TRAVAIL À L'ORIGINE D'UN CHÔMAGE INVOLONTAIRE

6.1.1. Licenciement

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

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

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

6.1.2.1. Fin de contrat à durée déterminée

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.2.2. Fin de contrat de mission

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cas n° 1 - Démission suite à un changement de résidence du salarié âgé de moins de 18 ans qui rompt son contrat de travail pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce l'autorité parentale (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 a)).

Cas n° 2 - Démission suite à un changement de résidence du salarié âgé d'au moins 18 ans, placé sous sauvegarde de justice, curatelle ou tutelle, qui rompt son contrat de travail pour suivre son parent désigné mandataire spécial, curateur ou tuteur (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 b)).

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

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

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

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

Cas n° 4 - Démission suite à un changement de résidence du salarié qui rompt son contrat de travail et dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un PACS, dès lors que moins de 2 mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat de travail et la date du mariage ou de la conclusion du pacte civil de solidarité (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 d)).

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

Cas n° 5 - Démission du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 e)).

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

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

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

S'agissant d'autre part des :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Exemple 6 - Reprise d'emploi en cours de préavis non effectué

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

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

Exemple 7 - Reprise d'emploi à l'issue du préavis

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

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

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

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

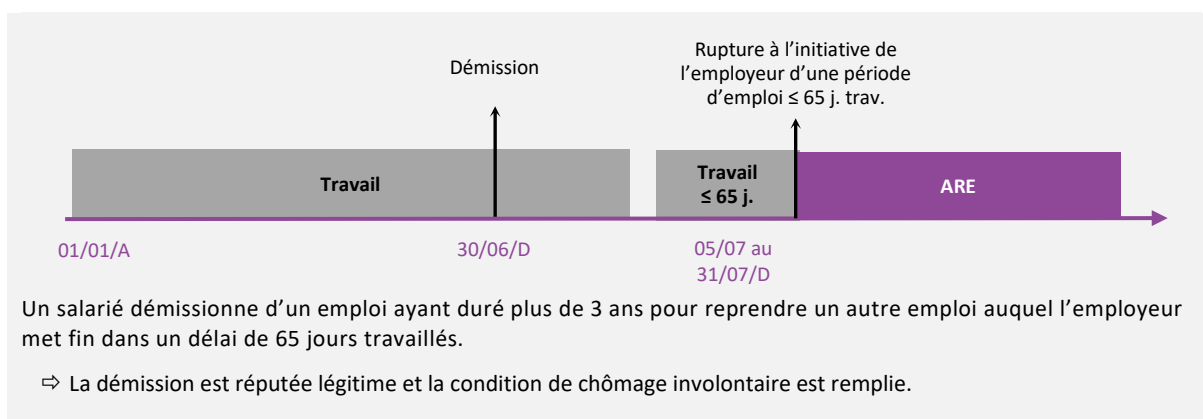
La condition de 3 années d'affiliation consécutives s'apprécie à la date de fin du contrat de travail résultant de la démission.

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

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

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

Exemple 8 - Rupture du contrat de travail postérieure à une démission dans un délai n'excédant pas 65 jours travaillés



À noter : les aménagements apportés, dans le cadre des mesures exceptionnelles prises pour faire face aux effets de l'épidémie de covid-19, au cas de démission légitime prévu à l'article 2 l) du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, étaient provisoires et concernaient les démissions intervenues avant le 17 mars 2020 et pour les décisions de prises en charge jusqu'au 31 mai 2020 (Décret n°2020-425 du 14 avril 2020 ; Circulaire n°2020-06 du 29 avril 2020, point 2.2., p. 12) (voir point 6.4, p. 37).

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

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

La cessation du contrat de travail est réputée légitime si le salarié quitte son emploi du fait du licenciement, d'une rupture conventionnelle du contrat au sens des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail ou à l'article L. 421-12-2 du code de la construction et de l'habitation, d'une rupture d'un commun accord du contrat de travail selon les modalités prévues par les articles L. 1237-17 à L. 1237-19-14 du code du travail ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En cas de refus d'un employeur de procéder aux vaccinations obligatoires dans les délais impartis ou de remettre le bulletin de vaccination de l'enfant, il revient alors à l'assistant maternel d'être à l'initiative de la rupture du contrat de travail afin de ne pas risquer un retrait d'agrément [Assemblée nationale, question écrite n° 13915 et réponse du ministère des Solidarités et de la Santé (publiée le 11 décembre 2018)].

La mise en œuvre de cette disposition implique la justification par l'assistant maternel qui sollicite le bénéfice de l'ARE, du refus par l'employeur de faire vacciner l'enfant. En effet, la démission doit être liée au refus de l'employeur de faire vacciner l'enfant gardé par l'assistant maternel. Cette justification

peut être apportée au moyen de la lettre de démission mentionnant, le cas échéant, ce motif de démission. À défaut, une attestation sur l'honneur indiquant le motif de la démission est produite par l'assistant maternel.

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

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

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

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

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

Toutefois, au vu des circonstances et éléments du dossier, une prise en charge par l'assurance chômage peut intervenir lorsque les faits invoqués par le demandeur d'emploi sont ceux qui motiveraient une démission légitime au sens de l'article 2 § 2 du règlement d'assurance chômage (plus particulièrement : démission intervenue pour cause de non-paiement des salaires (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 h)) ; démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 i)).

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

6.1.5. Rupture du contrat de travail pour cause économique

Dispositions législatives

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

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

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

économiques ou à des mutations technologiques, conformément à la définition visée au premier alinéa de l'article L. 1233-3 du code du travail.

Conséquence au regard de l'assurance chômage

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

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

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

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

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

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

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

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

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

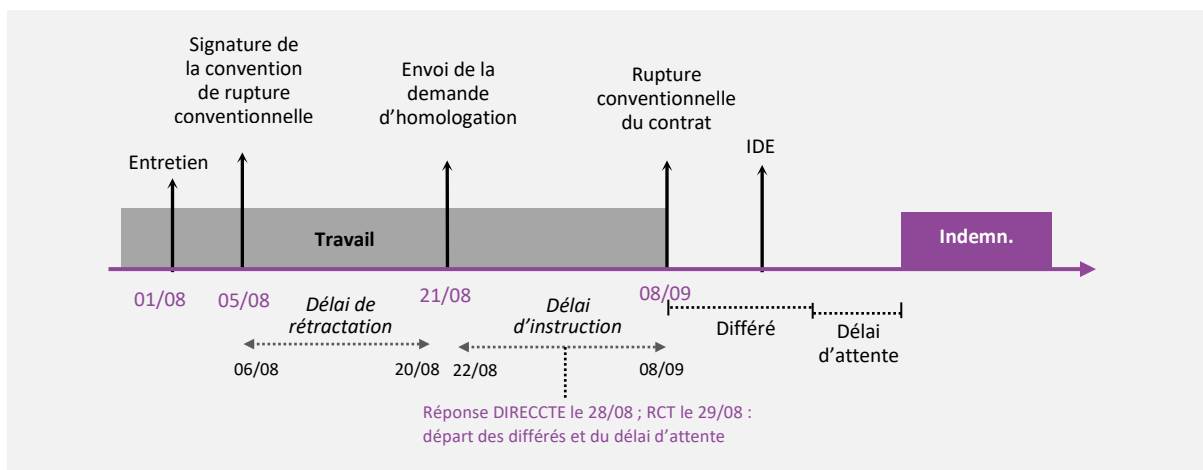
Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, la date de rupture du contrat de travail déterminée par la convention de rupture conventionnelle, correspond à la date de fin de contrat.

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

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

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

Exemple 9 - Rupture conventionnelle et examen des droits



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

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

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

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

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

6.3. DÉMISSION MOTIVÉE PAR UN PROJET PROFESSIONNEL RÉEL ET SÉRIEX

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

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

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

6.4. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL À RETENIR POUR L'APPRÉCIATION DE LA CONDITION RELATIVE AU CHÔMAGE INVOLONTAIRE

L'article 4 e) du règlement d'assurance chômage dispose que les salariés privés d'emploi ne doivent pas avoir quitté volontairement leur dernière activité professionnelle, ou une activité autre que la dernière dès lors que, depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une durée d'affiliation d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées.

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

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

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

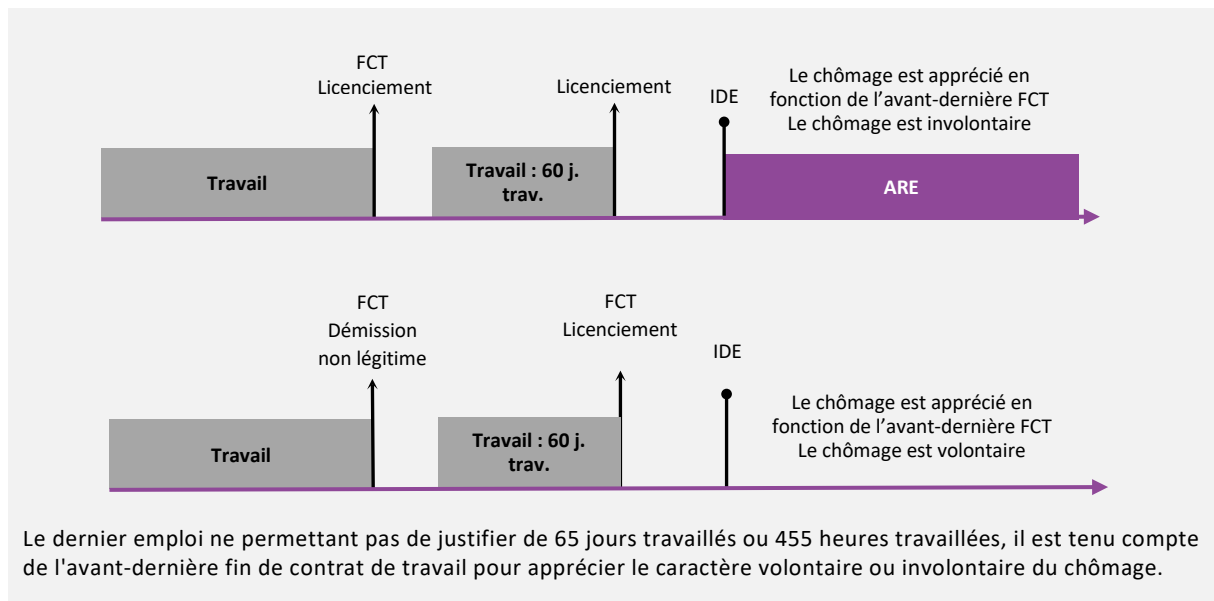
En effet, la cessation involontaire du dernier contrat de travail, précédée d'une démission intervenue depuis moins de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées, conduit à considérer que le chômage présente un caractère volontaire (sauf cas prévus par l'article 2 § 2).

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

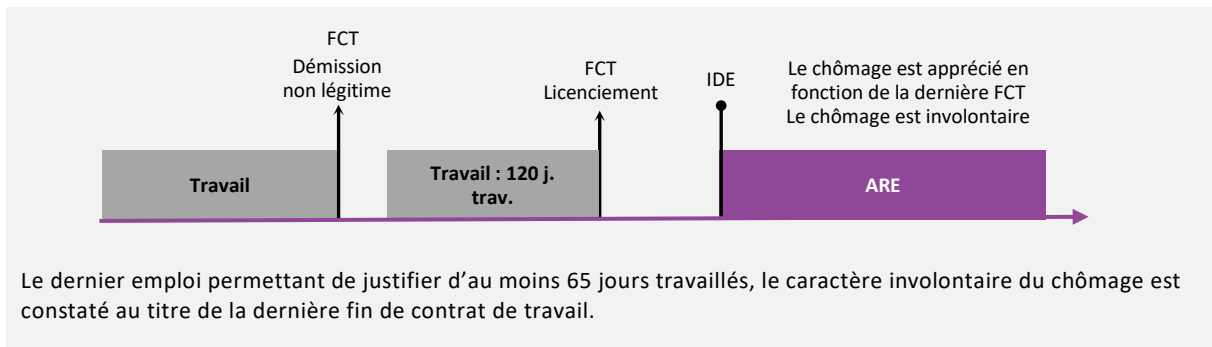
Pour la recherche des 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées :

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

Exemple 10 - Fin de contrat à retenir pour l'appréciation de la condition de chômage involontaire (1)



Exemple 11 - Fin de contrat à retenir pour l'appréciation de la condition de chômage involontaire (2)



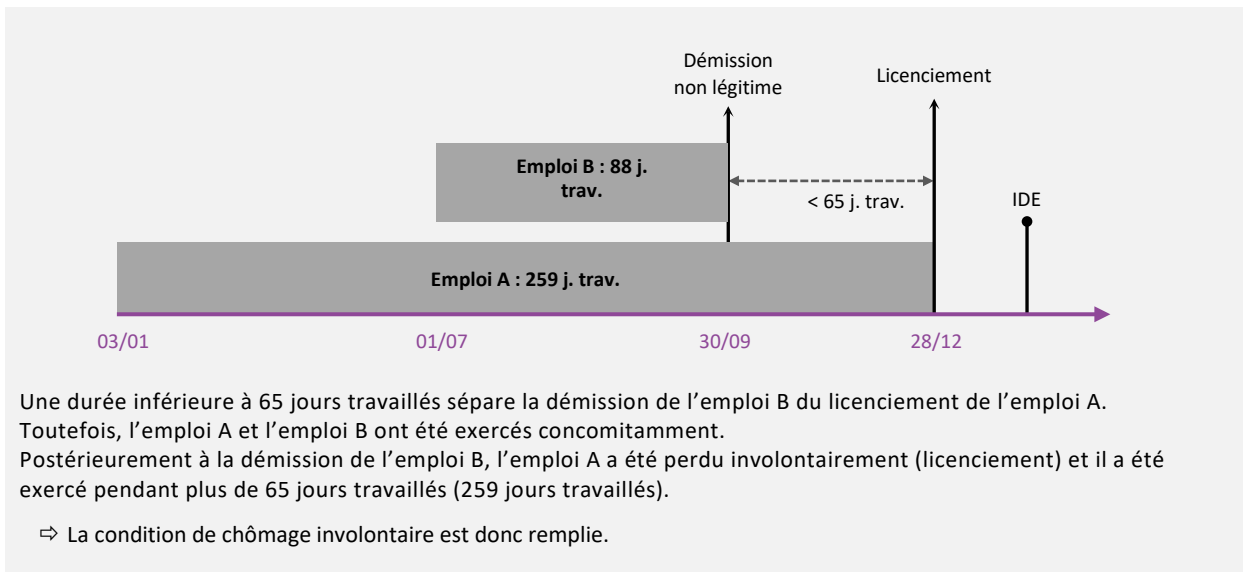
Les dispositions de l'article 4 e) du règlement d'assurance chômage doivent toutefois recevoir une application particulière dans l'hypothèse où l'intéressé se trouve dans une situation de cumul d'emplois.

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

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

- ▶ le demandeur d'emploi justifie d'une durée d'activité d'au moins 65 jours travaillés au titre de son dernier emploi (ayant pris fin involontairement ou visé par le § 3 de l'article 2) ;
- ▶ les conditions d'attribution de l'ARE sont par ailleurs également satisfaites conformément aux articles 3 et 4 du règlement d'assurance chômage.

Exemple 12 - Fin de contrat à retenir pour l'appréciation de la condition de chômage involontaire en situation de cumul d'emplois



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

6.5. CHÔMAGE VOLONTAIRE

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

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

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

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

6.5.1. Saisine de l'instance paritaire

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

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

Le salarié démissionnaire doit quant à lui apporter auprès de l'instance paritaire des éléments attestant ses recherches actives d'emploi, ainsi que ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre des actions de formation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 46 bis § 1^{er} bis c)).

6.5.2. Délai de 121 jours de chômage non indemnisé

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

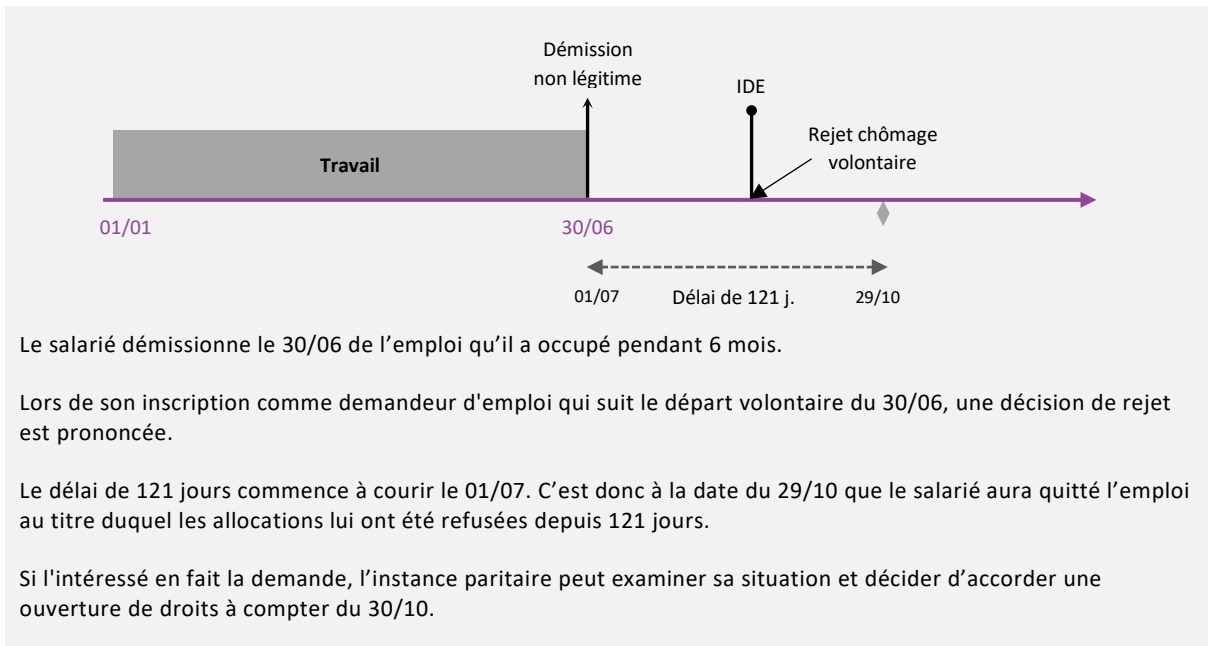
6.5.2.1. Ouverture des droits

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

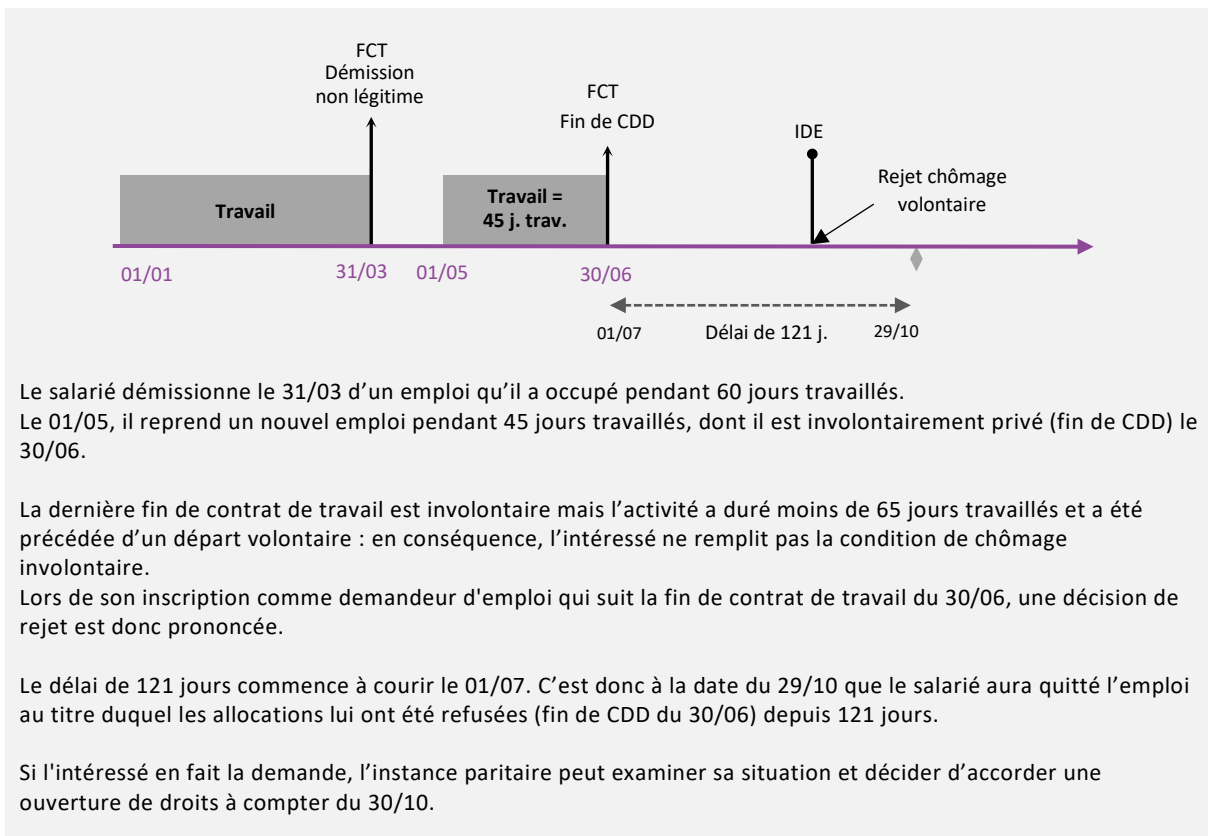
Le délai de 121 jours de chômage court dès le lendemain de la fin du contrat de travail au titre de laquelle les allocations ont été refusées. Pour l'application de cette règle, il n'y a pas lieu de rechercher si le départ volontaire est antérieur à la fin de contrat de travail au titre de laquelle les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

L'examen de la situation du salarié démissionnaire, à sa demande, ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de 121 jours suivant la date à laquelle il a été radié de la liste des demandeurs d'emploi (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er} bis b)).

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



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



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

6.5.2.2. Reprise du paiement de l'allocation

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

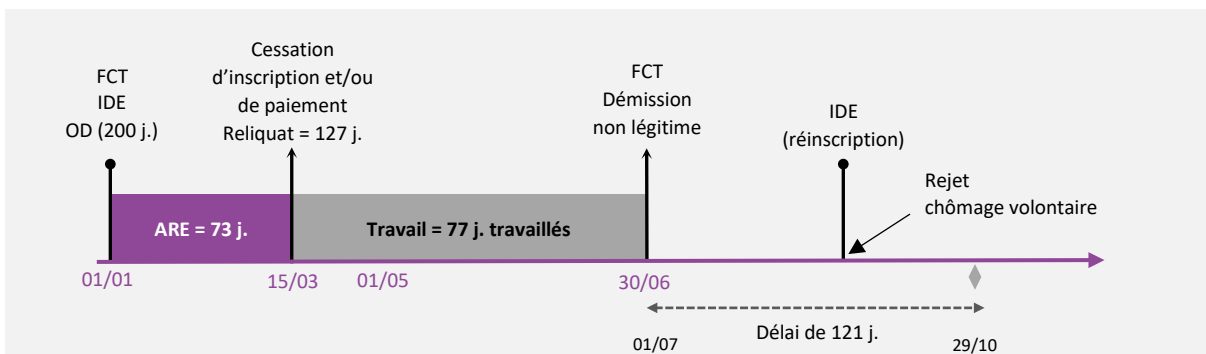
La condition de chômage involontaire est vérifiée lors de toute réinscription comme demandeur d'emploi et lors de toute reprise du versement des allocations (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 2 et 40 § 2).

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

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

Lorsque le salarié démissionnaire saisit l'instance paritaire dans les conditions visées aux points précédents, le point de départ de la reprise des droits est alors fixé au 122^e jour à compter de la radiation de la liste des demandeurs d'emploi (Fiche 2 bis).

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



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

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

Il se réinscrit comme demandeur d'emploi après son départ volontaire du 30/06. Il dispose de 127 jours de reliquat de droits mais ne peut toutefois bénéficier d'une reprise de paiement, en raison du caractère volontaire du chômage.

En effet, le départ volontaire s'y oppose dans la mesure où l'intéressé justifie de plus de 65 jours travaillés (77 j. trav. > 65 j. trav.).

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

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

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

6.5.2.3. Rechargement des droits

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

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

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

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

6.5.3. Appréciation de l'instance paritaire

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

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

6.5.4. Point de départ du versement de l'allocation

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

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

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

Le délai de 121 jours est allongé des périodes indemnisées au titre des indemnités journalières de sécurité sociale d'une durée au moins égale à 21 jours consécutifs ; le point de départ du versement des allocations est décalé du nombre de jours correspondant et ne peut être antérieur à l'inscription comme demandeur d'emploi ou, le cas échéant, au premier jour du mois au cours duquel la demande a été déposée.

7. CONDITION DE RÉSIDENCE SUR LE TERRITOIRE RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

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

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

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

Il peut toutefois être maintenu pendant 3 mois maximum en cas d'inscription comme demandeur d'emploi dans un pays membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou en Suisse, en application de l'article 64 du règlement CE n° 883/2004 (Circ. Unédic n° 2010-23 du 17/12/2010).

FICHE 2

DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE

SOMMAIRE

1. PÉRIODE DE RÉFÉRENCE CALCUL.....	47
1.1. DURÉE DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE CALCUL.....	47
1.2. DÉTERMINATION DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE CALCUL.....	48
1.2.1. Principe	48
1.2.2. Exceptions	48
2. SALAIRE DE RÉFÉRENCE	50
2.1. PRINCIPE	50
2.1.1. Rémunérations se rapportant à la période de référence calcul	50
2.1.2. Rémunérations trouvant leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail	52
2.1.3. Rémunérations correspondant à la rémunération habituelle du salarié	53
2.1.3.1. Exclusion des périodes de suspension du contrat de travail	53
2.1.3.2. Modalités de prise en compte des variations de rémunération	53
2.2. PLAFONNEMENT DU SALAIRE DE RÉFÉRENCE	54
2.3. EXCEPTION : SALAIRE DE RÉFÉRENCE ÉTABLI À PARTIR DE LA DERNIÈRE RÉMUNÉRATION CONNUE.....	55
3. SALAIRE JOURNALIER DE RÉFÉRENCE.....	55
3.1. PRINCIPE	55
3.2. CAS PARTICULIER : CALCUL DU SJR ADAPTÉ EN CAS D'ATTEINTE DE LA CONDITION D'AFFILIATION UNIQUEMENT EN HEURES	56
4. DÉTERMINATION DU MONTANT BRUT DE L'ALLOCATION	57
4.1. SALARIÉS QUI TRAVAILLAIENT À TEMPS PLEIN	57
4.2. SALARIÉS QUI TRAVAILLAIENT À TEMPS PARTIEL.....	58
5. COEFFICIENT DE DÉGRESSIVITÉ.....	60

5.1. ALLOCATAIRES CONCERNÉS.....	61
5.2. DÉCOMPTE DU DÉLAI DE 182 JOURS.....	61
5.2.1. Principe	61
5.2.2. Exceptions	63
5.3. CALCUL DE L'ALLOCATION AFFECTÉE DE LA DÉGRESSIVITÉ.....	64
6. CUMUL DE L'ARE AVEC UN AUTRE REVENU DE REMPLACEMENT.....	65
6.1. CUMUL DE L'ARE AVEC UN AVANTAGE DE VIEILLESSE	65
6.1.1. Avantages de vieillesse et autres revenus de remplacement à caractère viager	65
6.1.2. Pensions militaires	66
6.2. CUMUL DE L'ARE AVEC UNE PENSION D'INVALIDITÉ	66
6.2.1. Principes	66
6.2.2. Cumul de l'ARE et de la pension d'invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie	67
6.2.3. Déduction du montant de la pension d'invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie	68
7. MONTANT NET DE L'ALLOCATION.....	70

FICHE 2

DÉTERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE

Dans la période comprise entre le 1^{er} novembre 2019 et le 31 décembre 2020 (salariés dont la fin de contrat de travail ou l'engagement de la procédure de licenciement intervient dans cette période), les articles 11 §1^{er}, 12 § 1^{er} et 3, 13 (1^{er} alinéa), du règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, le § 7 de l'accord d'application n° 1, les accords d'application n° 5 et n°6, le § 2 de l'accord d'application n° 12 et le § 2 de l'accord d'application n° 18 restent en vigueur (Décret n° 2019-797, art. 5). La présente fiche renvoie donc aux dispositions issues du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

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

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

En effet, le plafonnement du nombre de jours travaillés est applicable uniquement pour le décompte de l'affiliation.

Depuis le 1^{er} novembre 2019 (sont visées les fins de contrat à compter du 1^{er} novembre 2019 ou les procédures de licenciement engagées à compter du 1^{er} novembre 2019 : voir fiche 14), il est instauré un coefficient de dégressivité égal à 0,7 à partir du 183^e jour d'indemnisation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17 bis). Cette dégressivité concerne les allocataires âgés de moins de 57 ans à la date de fin de leur contrat de travail et dont l'allocation journalière est supérieure ou égale à 84,67 € (valeur à compter du 1^{er} juillet 2020).

Toutefois, le décret n°2020-425 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage suspend le mécanisme de dégressivité pour la période du 1^{er} mars au 31 décembre 2020.

1. PÉRIODE DE RÉFÉRENCE CALCUL

1.1. DURÉE DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE CALCUL

Conformément à l'article 11 du règlement général dans sa version annexée à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage (qui reste applicable pour tous les faits générateurs antérieurs au 1^{er} janvier 2021), la période de référence calcul (PRC) est constituée des 12 mois civils précédant le dernier jour travaillé payé.

Si ce dernier jour travaillé payé correspond au terme d'1 mois civil, la période de référence calcul est constituée des 12 mois civils incluant ce mois.

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

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

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

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.

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

1.2.2. Exceptions

L'accord d'application n° 5 dans sa version issue de la convention relative à l'assurance chômage du 14 avril 2017 pris pour l'application des articles 11 et 12 du règlement général, toujours en vigueur à titre transitoire, permet de reporter le terme de la période de référence calcul afin de prendre en considération le dernier jour travaillé payé correspondant à une rémunération normale. En d'autres termes, le terme de la période de référence calcul est « remonté » jusqu'au dernier jour travaillé payé ayant donné lieu à une rémunération habituelle. Ce report a lieu lorsque le salarié n'exerçait plus qu'une activité réduite dans l'entreprise ou ne recevait plus qu'un salaire réduit à la fin de son contrat de travail.

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

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

- 1) salarié ayant accepté de travailler à temps partiel dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel conclue en application des articles R. 5123-40 et R. 5123-41 du code du travail et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du même code ou d'une rupture conventionnelle collective au sens des articles L. 1237-17 et suivants du même code au cours de la période de 2 ans correspondant à la mise en œuvre du dispositif ou à l'issue de cette période ;

- 2) salarié ayant accepté le bénéfice d'une convention de préretraite progressive visée à l'ancien article R. 322-7 du code du travail et ayant été licencié, ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du même code ou d'une rupture conventionnelle collective au sens des articles L. 1237-17 et suivants du même code au cours de l'application de la convention ;
- 3) salarié ayant été autorisé par la sécurité sociale à reprendre un emploi à temps partiel en restant indemnisé au titre des indemnités journalières, en application de l'article L. 433-1 troisième alinéa du code de la sécurité sociale, et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de cette période ;
- 4) salarié ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation à temps partiel visé aux articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail ou d'un congé de présence parentale prévu aux articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du même code et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de ce congé. La recherche d'un dernier jour travaillé et payé à temps plein est limitée aux seules situations dans lesquelles le demandeur d'emploi n'est pas susceptible de percevoir le complément de libre choix d'activité à taux partiel ou la prestation partagée d'éducation de l'enfant ;
- 5) salarié ayant bénéficié d'un congé de fin de carrière ou d'une cessation anticipée d'activité, prévus par une convention ou un accord collectif et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de ce congé ou de la période de cessation anticipée d'activité ;
- 6) salarié ayant été indemnisé au titre de l'activité partielle visée à l'article L. 5122-1 du code du travail et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du même code au cours de cette période ;
- 7) salarié ayant bénéficié d'une période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise en application des articles L. 3142-105 à L. 3142-119 du code du travail et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du même code ou d'une rupture conventionnelle collective au sens des articles L. 1237-17 et suivants du même code au cours de cette période ;
- 8) salarié ayant accepté, en raison de la situation exceptionnelle de l'entreprise (redressement ou liquidation judiciaire), de continuer à y exercer une activité suivant un horaire de travail réduit en ayant cessé d'être indemnisé au titre de l'activité partielle, le contingent d'heures indemnifiables à ce titre étant épuisé, dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'1 an ;
- 9) salarié ayant accepté de continuer d'exercer son activité suivant un horaire de travail réduit décidé au niveau d'une unité de production par une convention ou un accord collectif conclu en raison de difficultés économiques, et ceci dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'1 an ;
- 10) salarié ayant accepté, à la suite d'une maladie ou d'un accident dans l'entreprise où il était précédemment occupé, de nouvelles fonctions moins rémunérées que les précédentes, et ceci dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'1 an ;
- 11) salarié ayant accepté à la suite de difficultés économiques et en application d'un accord collectif, d'exercer la même activité suivant le même horaire, en contrepartie d'un salaire réduit, dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'1 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 prises en compte dans la détermination du salaire de référence sont constituées des rémunérations brutes :

- ▶ entrant dans l'assiette des contributions d'assurance chômage (RG 14/04/2017, art. 11 § 1^{er}) ; à noter que l'extension aux contributions patronales d'assurance chômage du dispositif de réduction générale des cotisations sociales, mise en place à compter du 1^{er} octobre 2019, ne fait pas obstacle à cette condition ;
- ▶ n'ayant pas déjà servi pour une précédente ouverture de droits (RG 14/04/2017, art. 11 § 1^{er}) ;
- ▶ se rapportant à la période de référence calcul (RG 14/04/2017, art. 12 § 1^{er} en vigueur pour tout fait générateur antérieur au 01/01/2021) ;
- ▶ trouvant leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 12 § 2) ;
- ▶ correspondant à la rémunération habituelle du salarié (RG 14/04/2017, art. 12 § 3).

Ces conditions sont cumulatives.

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

Sur la définition de rémunération habituelle, (voir point 2.1.3).

2.1.1. Rémunérations se rapportant à la période de référence calcul

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

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

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

Ces primes à périodicité sont donc prises en compte à hauteur des périodes afférentes à la PRC, ainsi qu'au prorata des jours pour lesquels une rémunération a été retenue dans la constitution du salaire de référence.

Exemple 17 - Prise en compte d'une prime au prorata temporis

Une prime annuelle de 4 000 € est perçue au cours de la période de référence calcul. Toutefois, seuls 3 mois complets sur les 12 se rapportant à la prime sont compris dans la PRC.

Dans l'hypothèse où toutes les rémunérations afférentes à la PRC auraient été prises en compte, la prime sera retenue dans le salaire de référence au prorata temporis, soit à hauteur de 1 000 € [4 000 x (3 mois ÷ 12 mois)].

Dans l'hypothèse où certaines rémunérations auraient été écartées du salaire de référence (du fait de rémunérations inhabituelles ou d'absence de rémunération due à des suspensions du contrat de travail notamment), la prime sera prise en compte dans le salaire de référence par le moyen d'un second prorata.

À titre d'exemple, dans la PRC, 5 mois complets d'activité sont recensés, mais 1 mois sur ces 5 mois a été écarté de la constitution du salaire de référence du fait d'absences rendant la rémunération anormale. Dans ce cas, la prime initiale de 4 000 €, pour laquelle un premier prorata relatif à l'afférence a permis de retenir 1 000 €, sera finalement retenue dans le salaire de référence à hauteur de 800 € [1 000 x (4 mois ÷ 5 mois)].

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

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

À noter : Les primes exceptionnelles de pouvoir d'achat (loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018, loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019, Ordonnance n°2020-385 du 1er avril 2020) sont prises en compte en totalité dans le salaire de référence, car elles sont attribuées en contrepartie du travail.

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

Exemple 18 - Détermination du salaire de référence sur une période d'emploi de 6 jours au cours d'une semaine civile

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

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

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

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

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

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

Principe

Pour la détermination du salaire de référence, afin de retenir une valeur reflétant le plus fidèlement la rémunération habituellement perçue, seules sont prises en compte les rémunérations qui constituent la contrepartie normale de l'exécution du contrat de travail.

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

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

Par exemple, l'indemnité compensatrice de compte épargne temps (CET) éventuellement perçue par le salarié lors de la rupture de son contrat de travail n'est pas prise en compte pour le calcul du salaire de référence, dans la mesure où il s'agit d'une indemnité compensatrice globale représentant la valorisation monétaire de l'ensemble des éléments compris dans le CET, sans distinction, et inhérente à la rupture du contrat ; sauf si des éléments permettent de distinguer les sommes ayant alimenté le CET (ex. JRTT non pris conformément à la jurisprudence : Soc. 31/10/2007 n° 04-17096).

Cas de sommes versées au titre des congés payés

Est prise en compte dans le salaire de référence, l'indemnité de congés payés versée au salarié pendant l'exécution de son contrat, qui constitue la rémunération versée au titre des congés pris par le salarié dans le cadre de la relation de travail (C. trav., art. L. 3141-24). Lorsque cette indemnité est versée pour une période de congés comprise dans la période de référence calcul, elle est intégrée dans le salaire de référence, sauf lorsque le montant de l'indemnité est inférieur au salaire habituel ou si l'indemnité est versée par une caisse de congés payés. Dans cette situation, ces sommes sont considérées comme des rémunérations ne correspondant pas à la rémunération habituelle du salarié (point 2.1.3).

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

Cette indemnité donnant lieu au calcul d'un différé congés payés (Fiche 4, point 1.1), la prendre en compte dans le salaire de référence serait incohérent. Toutefois, elle peut être retenue dans le salaire d'activité(s) reprise(s) en cours d'indemnisation, lors du calcul du nombre de jours indemnifiables dans le cadre de la mise en œuvre des règles de cumul de l'ARE avec une rémunération ; dans ce cas, dès lors qu'au moins un jour a été indemnifié dans le mois, elle ne donne pas lieu au calcul d'un différé (RG 14/04/2017, art. 21 § 1^{er} - Fiche 4).

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

2.1.3. Rémunérations correspondant à la rémunération habituelle du salarié

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

2.1.3.1. Exclusion des périodes de suspension du contrat de travail

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

Ainsi, les périodes d'activité partielle, qui constituent une suspension du contrat de travail, ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire de référence, dès lors qu'elles se traduisent par une baisse de la rémunération habituelle.

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

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

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

2.1.3.2. Modalités de prise en compte des variations de rémunération

L'article 12 § 3 al. 3 du règlement général, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020 (Fiche 14), prévoit que les variations de rémunération intervenues pendant la période de référence servant au calcul du revenu de remplacement sont prises en compte dans les conditions et limites prévues par l'accord d'application n° 6 pris pour l'application de l'article 12 § 3 du règlement général (RG 14/04/2017, art. 12 § 3 al. 3, en vigueur jusqu'au 31/12/2020).

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

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

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

Sont en revanche exclues du salaire de référence, les majorations de rémunération qui ne s'expliquent pas par l'une des causes visées ci-dessus et qui sont constatées au cours de la période de préavis ou du délai de prévenance (Acc. d'appli. n° 6 du 14/04/2017, § 2 al. 1^{er}).

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

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

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

La rémunération habituelle est établie à partir des rémunérations déclarées par l'employeur (Acc. d'appli. n° 6 du 14/04/2017, § 3).

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

2.2. PLAFONNEMENT DU SALAIRE DE RÉFÉRENCE

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

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

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

En aucun cas, le salaire de référence ne peut dépasser la somme des salaires mensuels plafonnés compris dans la période de référence calcul, conformément à l'article 49 du règlement général (RG 14/04/2017, art. 11 § 2). En effet, ce plafond correspond à celui appliqué à l'assiette des contributions, soit 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

2.3. EXCEPTION : SALAIRE DE RÉFÉRENCE ÉTABLI À PARTIR DE LA DERNIÈRE RÉMUNÉRATION CONNUE

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

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

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

3. SALAIRE JOURNALIER DE RÉFÉRENCE

3.1. PRINCIPE

L'allocation d'aide au retour à l'emploi étant une allocation journalière, son montant est calculé sur la base d'un salaire journalier de référence (SJR). Ce SJR est déterminé en fonction du nombre de jours travaillés dans la période de référence calcul et tient compte des salaires perçus au titre de chaque jour travaillé.

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

La formule de calcul du SJR est donc la suivante :

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

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

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

- ▶ 5 jours travaillés par semaine civile pour les périodes d'emploi égales à une semaine civile ;
- ▶ du nombre de jours travaillés par semaine civile lorsque la ou les périodes d'emploi sont inférieures à une semaine civile, dans la limite de 5 jours travaillés (Fiche 1, point 1.2.2.2).

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

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

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

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

Lorsque la condition d'affiliation minimale est remplie exclusivement en heures (soit 610 heures travaillées pour les travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020), sans qu'il ne soit justifié du nombre de jours de travail minimum, soit 88 jours travaillés, la durée d'indemnisation est, dans ce cas, portée à la durée minimale d'indemnisation, soit 122 jours calendaires et ce, en application de l'article 3 du décret n°2020-929 du 29 juillet 2020, modifiant l'article 7 du décret du 14 avril 2020, par dérogation à l'article R. 5422-1 du code du travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 9 § 1^{er} - Fiche 3, point 1.2.1).

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

En conséquence, le montant du SJR résultant du calcul tel que précisé au point 3.1 ci-dessus, est affecté d'un coefficient, de sorte que le capital de droits servi est bien le même.

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

Ainsi, lorsque la condition d'affiliation est remplie en nombre d'heures (610 heures minimales au cours de la période de référence de 24 ou 36 mois précédant la fin de contrat de travail prise en compte, le cas échéant, allongée des jours compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020, soit 27 ou 39 mois précédant la fin de contrat de travail prise en compte¹), mais n'est pas atteinte en nombre de jours, le SJR est, dans ce cas, adapté par l'affectation d'un coefficient visant à corriger l'écart entre le nombre de jours travaillés dans la période de référence affiliation et le nombre de jours travaillés minimum normalement requis, soit 88 jours défini comme suit :

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

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

Ainsi, pour corriger la majoration liée à une durée d'indemnisation portée à la durée minimale d'indemnisation de 122 jours calendaires, soit à un niveau supérieur au nombre de jours travaillés, le SJR est affecté d'un coefficient tenant compte de l'écart entre, d'une part, le nombre de jours travaillés minimum fixé par la réglementation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3) et, d'autre part, le nombre de jours travaillés par l'allocataire décompté conformément aux modalités de l'article 3 § 2 (Fiche 1, point 1.2.2.2). Ce SJR adapté est retenu pour déterminer le montant de l'allocation journalière, ainsi que pour le calcul des différés, de la participation au titre des retraites complémentaires, des règles de cumul de l'ARE avec une rémunération, qui permettent de déterminer le montant des droits.

¹ Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail

Exemple 19 - Adaptation du salaire journalier de référence en vue d'une ouverture de droits

Condition d'affiliation minimale : 610 heures ou 88 jours travaillés.

Un allocataire justifie de 61 jours travaillés, à raison de 10 heures par jour, soit 610 heures travaillées. Son salaire de référence s'élève à 6 100 €.

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

Le SJR retenu est de 49,29 €.

Le calcul du SJR adapté par l'affectation d'un coefficient est également applicable en situation de rechargement, selon des modalités identiques que pour une ouverture de droits, compte tenu de l'alignement de la condition minimale d'affiliation.

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

4. DÉTERMINATION DU MONTANT BRUT DE L'ALLOCATION

4.1. SALARIÉS QUI TRAVAILLAIENT À TEMPS PLEIN

L'allocation journalière est constituée, selon le cas :

- ▶ soit d'une partie proportionnelle et d'une partie fixe respectivement de 40,4 % du salaire journalier de référence et de 12,05 €² ;
- ▶ soit d'une partie uniquement proportionnelle égale à 57 % du salaire journalier de référence.

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

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

Le montant qui en résulte constitue l'allocation brute, c'est-à-dire l'allocation avant déduction de la CSG et de la CRDS. Elle ne peut être inférieure à 29,38 €³ par jour (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 14).

² Valeur au 01/07/2020

³ Valeur au 01/07/2020.

Le montant minimal de l'allocation est différent en cas d'accomplissement d'une action de formation prévue par le projet personnalisé d'accès à l'emploi ou une action de formation non inscrite au PPAE, mais financée en tout ou partie par la mobilisation du CPF. Il est fixé à 21,04 € (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17 - Fiche 9, point 2.2).

Exemple 20 - En situation de temps plein

Premier cas : SJR = 35 €

Détermination du montant le plus élevé :

- $(35 \text{ €} \times 40,4 \%) + 12,05 \text{ €} = 26,19 \text{ €}$
- $35 \text{ €} \times 57 \% = 19,95 \text{ €}$
- Allocation minimale = 29,38 €

Le résultat le plus favorable correspond au montant de l'allocation minimale, soit 29,38 €.

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

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

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

Deuxième cas : SJR = 60 €

- $(60 \text{ €} \times 40,4 \%) + 12,05 \text{ €} = 36,29 \text{ €}$
- $60 \text{ €} \times 57 \% = 34,20 \text{ €}$

Le résultat le plus favorable est retenu, soit 36,29 €.

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

⇒ Le montant brut de l'allocation journalière s'établit à 34,49€.

Troisième cas : SJR = 75 €

- $(75 \text{ €} \times 40,4 \%) + 12,05 \text{ €} = 42,35 \text{ €}$
- $75 \text{ €} \times 57 \% = 42,75 \text{ €}$

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

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

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

4.2. SALARIÉS QUI TRAVAILLAIENT À TEMPS PARTIEL

Lorsque le salarié privé d'emploi était, avant sa période de chômage, employé selon un horaire inférieur à la durée légale du travail ou à la durée instituée par une convention ou un accord collectif, la partie fixe de l'allocation (12,05 €) et l'allocation minimale (29,38€) sont réduites au prorata de l'horaire contractuel particulier de l'intéressé (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 15).

Dans cette situation, afin de tenir compte de la durée du travail observée par l'intéressé, il est appliqué un coefficient réducteur égal au quotient du nombre d'heures de travail correspondant à l'horaire de l'intéressé pendant la période servant au calcul du salaire de référence, par l'horaire légal, conventionnel ou résultant de l'accord collectif correspondant à la même période.

Exemple 21 - En situation de temps partiel

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

Premier cas : SJR = 50 €

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

- $(50 \text{ €} \times 40,4 \%) + (12,05 \times 0,86) = 30,56 \text{ €}$
- $50 \text{ €} \times 57 \% = 28,50 \text{ €}$
- $29,38 \text{ €} \times 0,86 = 25,27 \text{ €}$

Le résultat le plus favorable est retenu, soit 30,56 €.

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

⇒ Le montant brut de l'allocation journalière s'établit à 29,06 €.

Deuxième cas : SJR = 70 €

- $(70 \text{ €} \times 40,4\%) + (12,05 \times 0,86) = 38,64 \text{ €}$
- $70 \text{ €} \times 57 \% = 39,90 \text{ €}$
- $29,38 \text{ €} \times 0,86 = 25,27 \text{ €}$

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

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

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

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

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

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

5. COEFFICIENT DE DÉGRESSIVITÉ

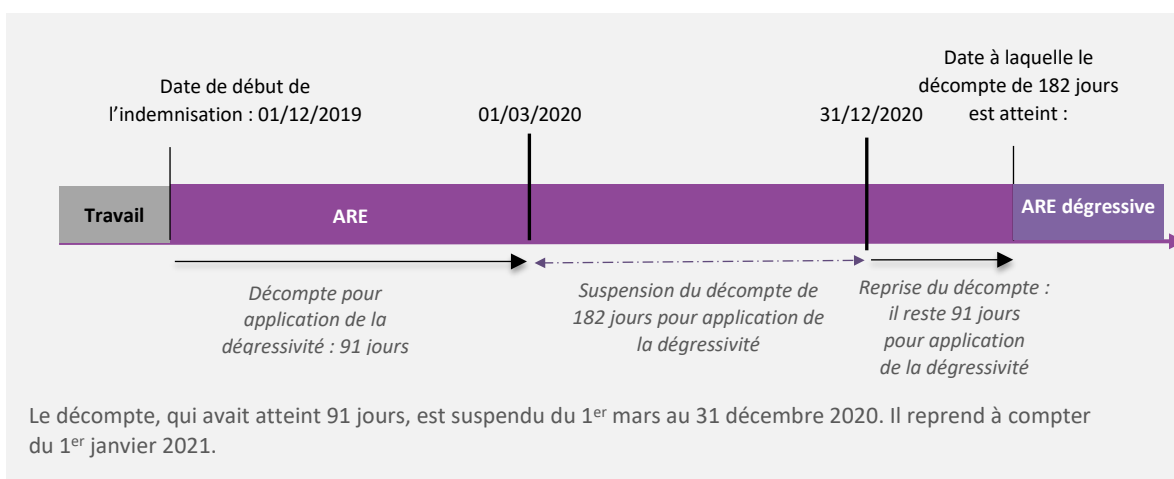
REPORT DE LA MESURE AU 1^{er} JANVIER 2021 (Décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage) :

Le délai de 182 jours à l'issue duquel l'allocation journalière est affectée d'un coefficient de dégressivité en application de l'article 17 bis du règlement d'assurance chômage fait l'objet d'une suspension selon les modalités suivantes :

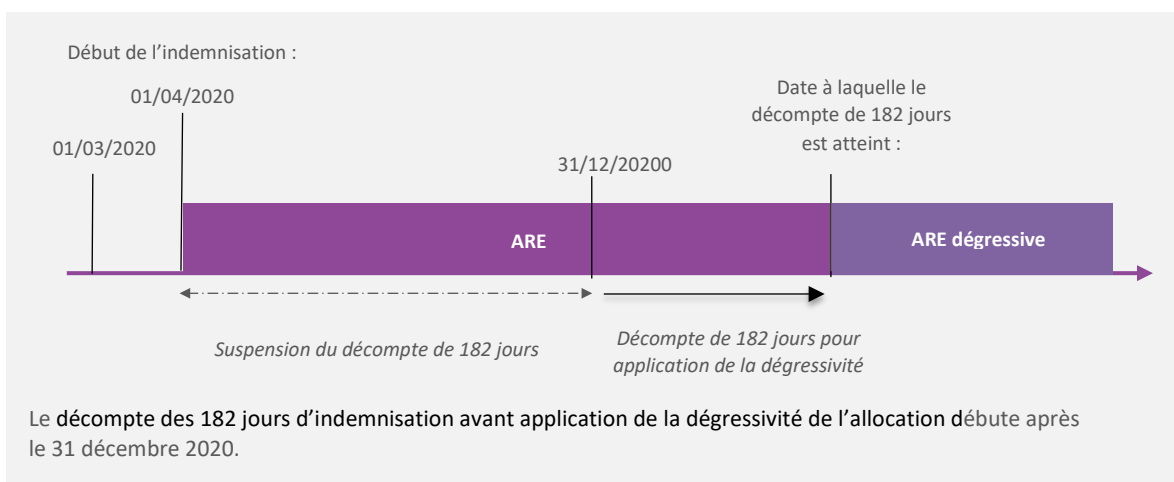
- ▶ Pour les allocataires ayant un droit en cours à l'allocation d'aide au retour à l'emploi ouvert avant le 1er mars 2020, la durée de la suspension est de 306 jours calendaires ;
- ▶ Pour les allocataires ayant un droit en cours à l'allocation d'aide au retour à l'emploi ouvert compter du 1er mars 2020, la durée de la suspension est égale au nombre de jours calendaires compris entre le point de départ de l'indemnisation et le 31 décembre 2020.

En conséquence, aucune dégressivité ne peut affecter l'ARE avant le 1^{er} mars 2021, compte tenu de la reprise du décompte des 182 jours à compter du 1^{er} janvier 2021.

Exemple - Dégressivité - Point de départ de l'indemnisation antérieur au 1^{er} mars 2020



Exemple - Dégressivité - Point de départ de l'indemnisation postérieur au 1^{er} mars 2020



5.1. ALLOCATAIRES CONCERNÉS

Sont soumis au coefficient de dégressivité, les allocataires :

- ▶ âgés de moins de 57 ans à la date de fin de leur contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droit, le rechargement de droit, la révision de droit à la suite de la perte d'une activité conservée ou le droit d'option.
À noter : le fait d'atteindre l'âge de 57 ans en cours d'indemnisation ne fait pas obstacle à l'application du coefficient de dégressivité :
- ▶ pour l'allocataire dont l'allocation était déjà affectée d'un coefficient de dégressivité, le fait d'atteindre l'âge de 57 ans ne met pas fin à l'application de ce coefficient de dégressivité ;
- ▶ pour l'allocataire dont l'allocation n'était pas encore affectée d'un coefficient de dégressivité (délai de 183 jours indemnisés au titre de l'ARE non atteint), le fait d'atteindre l'âge de 57 ans ne fait pas obstacle à l'application de ce coefficient dans la mesure où cet âge n'était pas atteint lors de la fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture ou le rechargement de droits ;
- ▶ dont le montant d'allocation journalière initiale est supérieur à 84,67 € avant déduction, le cas échéant, d'une pension d'invalidité, d'un avantage vieillesse et de la participation au financement de la retraite complémentaire (correspondant à un salaire journalier de référence supérieur à 148,54 €).

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

5.2. DÉCOMPTE DU DÉLAI DE 182 JOURS

5.2.1. Principe

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

- ▶ d'une première période durant laquelle durée et montant correspondent à une allocation journalière à taux plein (avant application du coefficient de dégressivité) pendant 182 jours indemnisés ;
- ▶ d'une seconde période durant laquelle durée et montant correspondent à une allocation journalière à taux réduit (après application du coefficient de dégressivité) pendant la durée d'indemnisation restante.

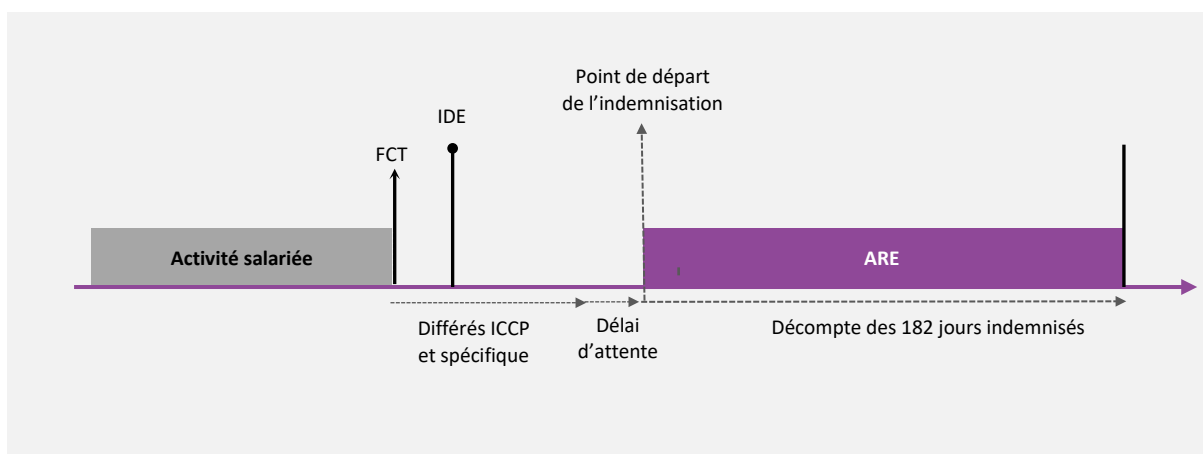
Ainsi, l'allocation journalière est affectée d'un coefficient de dégressivité lorsque l'intéressé a été indemnisé au moins 182 jours au titre d'une allocation journalière à taux plein.

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

Le décompte des 182 jours indemnisés à l'issue duquel le coefficient de dégressivité est appliqué débute à compter du premier jour indemnisé.

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

Exemple 22 - Point de départ du décompte



Exemple 23 - Mise en œuvre du décompte

Un salarié âgé de 50 ans s'inscrit comme demandeur d'emploi le 18/11/A à la suite de la perte involontaire de son activité le 13/11/A. Toutes les conditions d'ouverture de droit sont remplies. Le montant de son allocation journalière initiale à l'ouverture de droit s'élève à 140€ (il est donc concerné par la mesure de dégressivité à l'épuisement du compteur de 182 AJ), pour une durée d'indemnisation de 450 jours calendaires.

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

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

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

Du 06/12/A au 31/12/A, 26 allocations ont été versées, par conséquent, 26 AJ sont imputées au compteur de 182 AJ. Le compteur s'élève donc désormais à $182 - 26 = 156$ AJ.

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

Au terme du mois de février, le décompte du délai s'élève donc désormais à 182 AJ - 24 AJ en janvier - 14 AJ en février = 144 AJ. Aucun autre événement ne survient au cours des 4 mois suivants.

La 182^e allocation journalière est versée le 26 juin année B. Ainsi, à compter du 27 juin année B, l'allocation journalière versée sera affectée du coefficient de dégressivité.

5.2.2. Exceptions

Jusqu'au 31 mars 2020, l'ensemble des périodes de formation inscrites au PPAE ou non inscrites dans ce projet, mais financées en tout ou partie par la mobilisation du CPF ne participent pas au décompte du délai de 182 jours (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17 bis §2).

Le compteur de 182 jours est alors suspendu pour toute la durée de la période de formation.

Exemple 24 -

Un allocataire, concerné par le dispositif de dégressivité, bénéficie d'une ouverture de droits pour 400 jours. Après 40 jours d'indemnisation, il entre en formation pour 180 jours : pendant ces 40 jours + 180 jours, soit 220 jours, il bénéficie d'une AJ non affectée du coefficient de dégressivité.

À sa sortie de formation, il bénéficie de 142 jours d'AJ sans coefficient de dégressivité (182 jours – 40 jours d'indemnisation). Puis, le coefficient de dégressivité est appliqué sur le reliquat de droits (38 jours).

En outre, le décompte des 182 jours repart à zéro dans certaines situations :

- ▶ l'exercice du droit d'option conduisant à choisir le droit servi en l'absence de reliquat de droits fait redémarrer un nouveau décompte de 182 jours, à compter de la date d'ouverture du nouveau droit ;
- ▶ de même lors de la révision du droit suite à la perte d'une activité conservée, le décompte est remis à zéro à compter de la date de révision du droit ;
- ▶ en tout état de cause, ce compteur est remis à zéro lors de toute nouvelle ouverture de droits, dont le rechargement.

Depuis le 1^{er} avril 2020, les modalités selon lesquelles ces périodes de formation indemnisées sont décomptées du délai de 182 jours, sont précisées par arrêté (arrêté du 11 mars 2020 relatif à l'application du dispositif de dégressivité de l'allocation d'aide au retour à l'emploi en cas d'accomplissement d'une action de formation par l'allocataire).

Cet arrêté définit les actions de formation permettant la suspension du décompte des 182 jours afférent au dispositif de dégressivité de l'allocation : il s'agit de l'action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi de l'allocataire ou financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation qui remplit les conditions suivantes :

1° L'action de formation :

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

2° Le suivi de l'action de formation rend l'intéressé indisponible pour occuper un emploi. Ne donnent ainsi pas lieu à suspension du délai de 182 jours les actions de formations dont la durée n'excède pas quarante heures au total ainsi que les actions de formations organisées sous forme de cours du soir ou par correspondance ou selon toute autre modalité permettant à l'intéressé d'occuper simultanément un emploi.

Par ailleurs, la période de bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), ayant donné lieu à une indemnisation au titre de l'ASP, ne participe pas au décompte du délai de 182 jours.

5.3. CALCUL DE L'ALLOCATION AFFECTÉE DE LA DÉGRESSIVITÉ

Le coefficient appliqué à l'allocation journalière (AJ) est égal à 0,7, soit une baisse de 30 % du montant de l'allocation journalière. Toutefois, compte tenu de l'application aux allocataires concernés par le coefficient de dégressivité d'un plancher d'allocation égal à 84,67 €, la baisse du montant de l'allocation peut ainsi être moindre que 30 %.

En d'autres termes, l'application du coefficient de dégressivité de 0,7 ne peut conduire à un montant d'AJ inférieur à 84,67 €.

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

Tableau - Mise en œuvre du coefficient de dégressivité

Montant AJI	$AJI \leq 84,67\text{€}$	$84,67\text{€} < AJI < 120,47\text{€}$	$AJI \geq 120,47\text{€}$
Montant de l'AJ après application du coef. à l'épuisement du décompte de 182 AJ	<i>Pas d'application du coefficient</i>	$AJ = 84,67 \text{ €}$	$AJ = AJ \times 0,7$ <i>Le résultat est arrondi au centième le plus proche</i>

Pour les allocataires concernés par le dispositif de dégressivité, dont l'AJI calculée lors de l'ouverture de droits est comprise entre 84,67 € et 120,47 €, le montant d'AJI affecté du coefficient de dégressivité correspond donc au montant plancher, c'est-à-dire 84,67 €.

Exemple 25 - Application du coefficient de dégressivité

Un salarié âgé de 54 ans s'inscrit comme demandeur d'emploi à la suite de la perte involontaire de son activité le 14/11/2020. Toutes les conditions d'ouverture de droit sont remplies. Un droit lui est donc ouvert :

Durée du droit = 913 jours

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

Au lendemain de l'épuisement du compte de 182 AJ : $AJI = 140 \times 0,7 = 98 \text{ €}$.

Exemple 26 - Application du coefficient de dégressivité

Un salarié âgé de 35 ans s'inscrit comme demandeur d'emploi à la suite de la perte involontaire de son activité le 31/12/2020. Toutes les conditions d'ouverture de droit sont remplies. Un droit lui est donc ouvert :

Durée du droit = 300 jours.

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

Au lendemain de l'épuisement du compte de 182 AJ : $AJI = 110 \times 0,7 = 77 \text{ €} < 84,67 \text{ €}$.

Du fait du plancher, l'AJI est égale à 84,67 €

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

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

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

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

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

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

Conformément à l'article 18 § 1^{er} du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797, le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, éventuellement affectée d'un coefficient de dégressivité, servie aux allocataires âgés de 50 ans et plus bénéficiant d'avantages de vieillesse ou d'autres revenus de remplacement à caractère viager, y compris ceux acquis à l'étranger, est égal à la différence entre le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et une somme calculée en fonction d'un pourcentage compris entre 25 % et 75 % de l'avantage de vieillesse selon l'âge de l'intéressé.

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

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

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

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

Dans tous les cas, le montant de l'allocation journalière, résultant de l'application des règles de cumul, ne peut être inférieur à celui de l'allocation minimale (29,38 €), et ne peut excéder 75 % du salaire journalier de référence, sous réserve, toutefois, des dispositions fixant le montant de l'allocation en cas d'activité à temps partiel (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 15 - point 4.2).

6.1.2. Pensions militaires

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

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

Par conséquent :

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

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

6.2.1. Principes

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

La pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie visée par l'article L. 341-4 précité est cumulable avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi, dans les conditions prévues par l'article R. 341-17 du code de la sécurité sociale⁴, dès lors que les revenus perçus au titre de l'exécution effective de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture de droit ont été eux aussi cumulés avec la pension. Si cette condition n'est pas remplie, l'allocation d'aide au retour à l'emploi est diminuée du montant de la pension d'invalidité (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 18 § 2).

⁴ « La pension doit être suspendue, en tout ou partie, par la caisse primaire d'assurance maladie lorsqu'il est constaté que le montant cumulé de la pension d'invalidité, calculée conformément aux dispositions de la section 3 du présent chapitre, et des salaires ou gains de l'intéressé excède, pendant deux trimestres consécutifs, le salaire trimestriel moyen de la dernière année civile précédant l'arrêt de travail suivi d'invalidité... ».

Il est à noter que la pension d'invalidité du régime général est transformée en pension de vieillesse à l'âge d'ouverture de la pension de vieillesse (en principe, 62 ans pour les générations nées après 1955). Toutefois, depuis le 1^{er} septembre 2017, les allocataires indemnisés continuent de percevoir leur pension d'invalidité, ainsi cumulable avec l'ARE, jusqu'à l'âge maximum de 62 ans et 6 mois (C. sec. soc., art. D. 341-1).

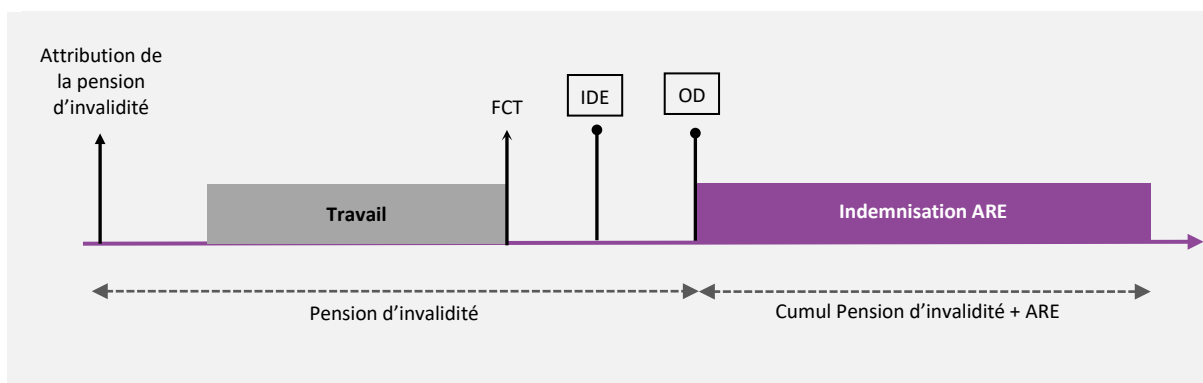
Cette règle s'applique également aux pensions des régimes spéciaux ou autonomes, dès lors qu'elles équivalent aux pensions d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie du régime général.

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

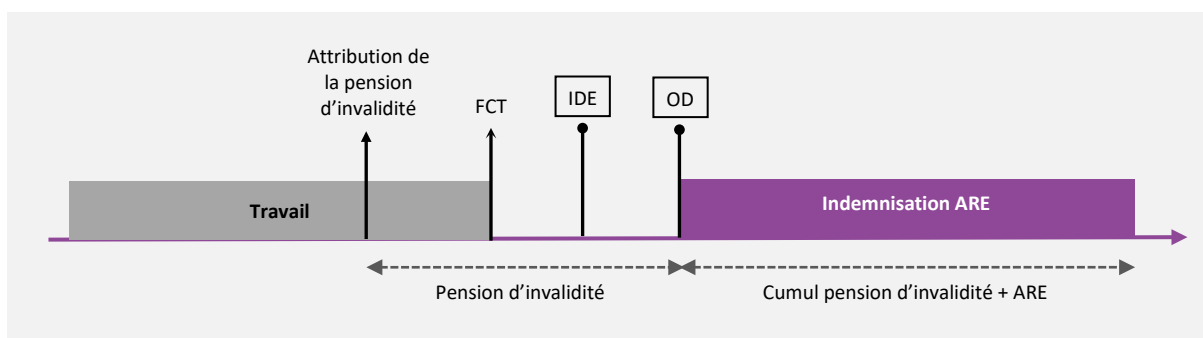
6.2.2. Cumul de l'ARE et de la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie

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

Exemple 27 - Cumul de l'ARE avec une pension d'invalidité attribuée avant la période de travail

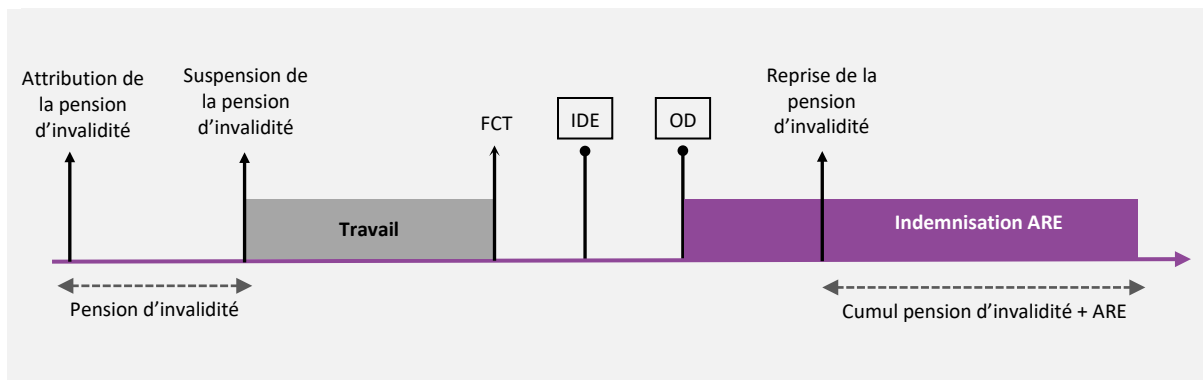


Exemple 28 - Cumul de l'ARE avec une pension d'invalidité attribuée pendant la période de travail



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

Exemple 29 - Cumul ARE et pension d'invalidité dont le versement est repris après une suspension



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

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

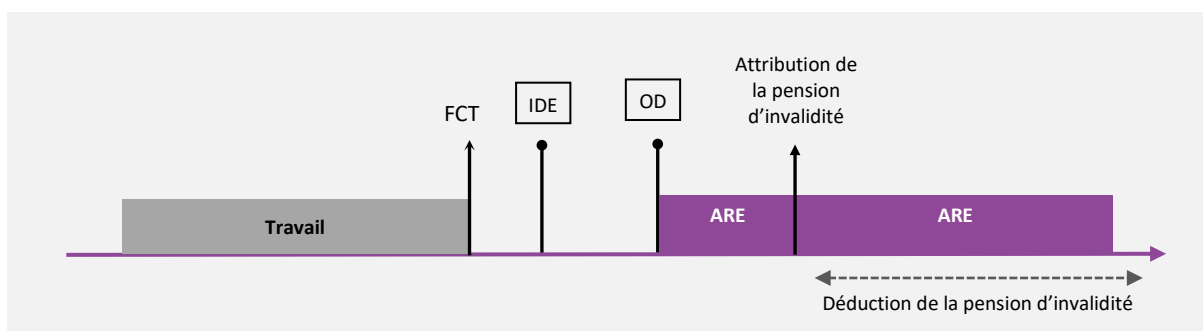
6.2.3. Déduction du montant de la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie

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

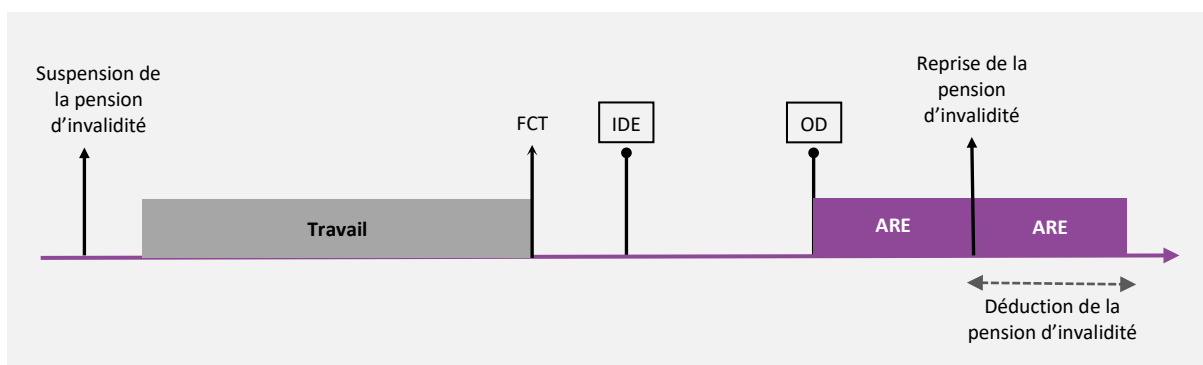
Exemple 30 - Déduction de la pension sur le montant de l'allocation journalière

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

Exemple 31 - Attribution d'une pension d'invalidité en cours d'indemnisation



Exemple 32 - Reprise du paiement d'une pension d'invalidité en cours d'indemnisation



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

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

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

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

7. MONTANT NET DE L'ALLOCATION

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

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

La contribution sociale généralisée (CSG)

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

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

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

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

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

Le prélèvement de la CSG ne doit pas avoir pour conséquence de réduire le montant de l'allocation versée à un montant inférieur au SMIC journalier, soit 51 €⁵.

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

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

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

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

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

Le prélèvement de la CRDS ne doit pas avoir pour conséquence de réduire le montant de l'allocation versée à un montant inférieur au SMIC journalier, soit 51 €⁶.

⁵ Valeur au 1^{er} janvier 2020

⁶ Valeur au 1^{er} janvier 2020

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

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

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

Cotisations de sécurité sociale

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

Exemple 33 - Modalités de calcul du montant net de l'allocation

ARE brute = 108,80 €

1. Contribution sociale généralisée (CSG)

- Seuil d'exonération = 51 €
- Base d'exonération = 108,80 €
- 108,80 € > 51 €
- Assiette = 106,90 € (108,80 € x 98,25 %)
- Taux (allocataire imposable) = 6,2 %
- Montant CSG = 6,63 € (106,90 € x 6,2 %)

ARE – CSG = 102,17 €

102,17 € > 51 €

⇒ Montant retenu CSG = 6,63 €

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

- Seuil d'exonération = 51 €
- Base d'exonération = ARE – CSG = 102,17 €
- 102,17 € > 51 €
- Assiette = 106,90 € (108,80 € x 98,25 %)
- Taux = 0,5 %
- Montant CRDS = 0,53 € (106,90 € x 0,5 %)

ARE – (CSG + CRDS) = 101,64 €

101,64 € > 51 €

⇒ Montant retenu CRDS = 0,53 €

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

- Seuil d'exonération = 51 €
- Base d'exonération = ARE – (CSG + CRDS) = 101,64 €
- 101,64 € > 51 €
- Assiette = 106,90 € (108,80 € x 98,25 %)
- Taux = 1,50 % (salarié non agricole)
- Montant de la cotisation au régime local = 1,60 € (106,90 € x 1,50 %)

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

⇒ Montant retenu = 1,60 €

4. Montant net versé

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

FICHE 2 BIS**SALARIÉS DÉMISSIONNAIRES****SOMMAIRE**

1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ARE.....	74
1.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION SPÉCIFIQUES	75
1.1.1.1. Condition d'affiliation	75
1.1.2. Justification d'un projet professionnel réel et sérieux	75
1.1.2.1. Procédure (CEP, CPIR, examen du caractère réel et sérieux...)	75
1.1.2.2. Décision de la CPIR (validité, recours...)	76
1.1.3. Condition de recherche d'emploi	77
1.2. AUTRES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ARE	77
2. PROCÉDURE ET TRAITEMENT DE LA DEMANDE D'ALLOCATIONS	78
3. CESSATION DU VERSEMENT DE L'ARE	79
4. REPRISE DU VERSEMENT DE L'ARE.....	79

SALARIÉS DÉMISSIONNAIRES

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

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

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

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

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

1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ARE

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

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

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

1.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION SPÉCIFIQUES

1.1.1.1. Condition d'affiliation

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

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

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

1.1.2. Justification d'un projet professionnel réel et sérieux

Le salarié souhaitant démissionner de son contrat de travail et bénéficier d'une prise en charge par l'assurance chômage au titre de l'article L. 5422-1 II du code du travail, doit justifier d'un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou d'un projet de création ou de reprise d'entreprise dont le caractère réel et sérieux est attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR dénommée Transitions Pro- *nom de la région*, au terme de l'ANI du 15 mars 2019) ou par le FONGECIF (jusqu'au 31 décembre fin 2019).

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

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

Mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle (CEP) :

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

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

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

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

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

Examen du caractère réel et sérieux :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.1.3. Condition de recherche d'emploi

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

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

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

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

1.2. AUTRES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ARE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. PROCÉDURE ET TRAITEMENT DE LA DEMANDE D'ALLOCATIONS

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

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

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

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

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

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

3. CESSATION DU VERSEMENT DE L'ARE

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

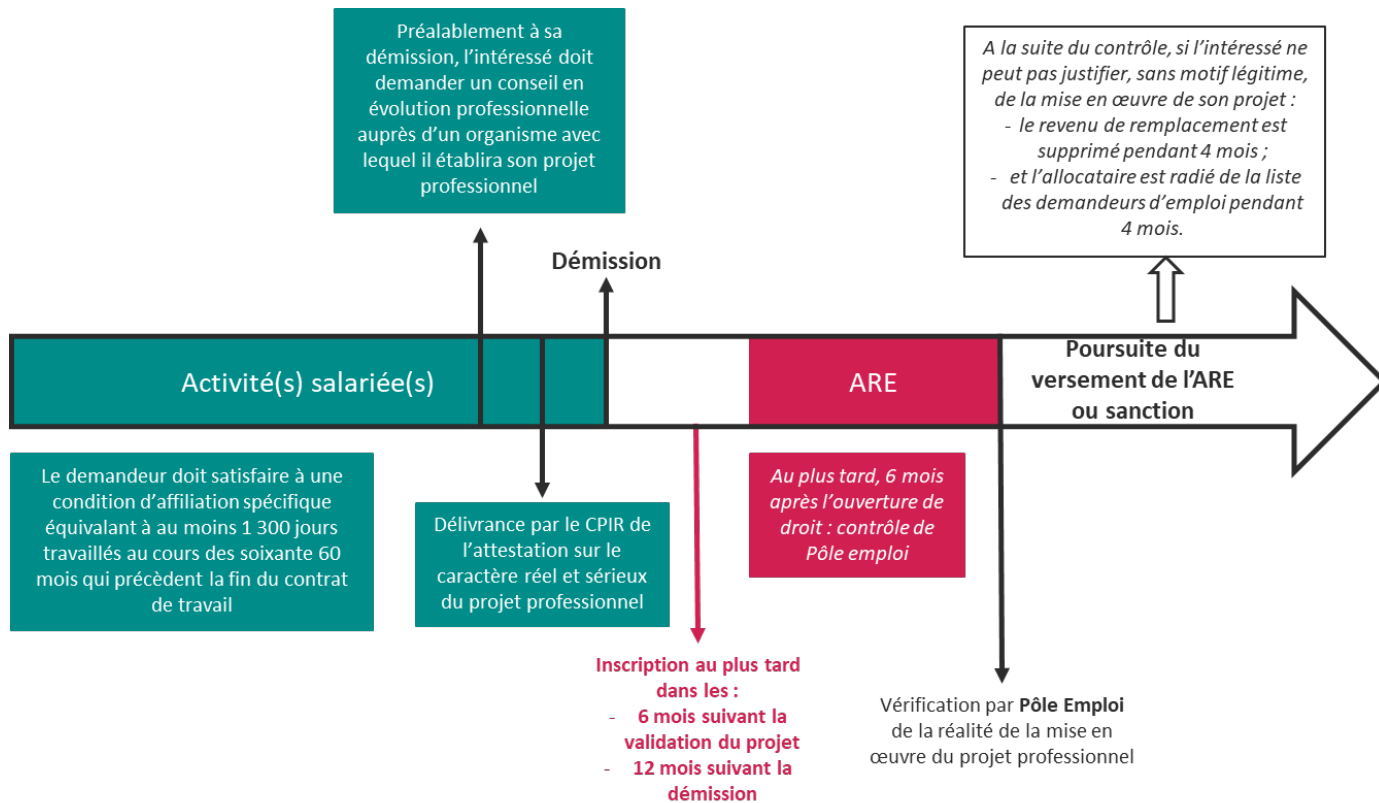
Les autres cas prévus par le règlement d'assurance chômage, dans lesquels l'ARE n'est pas due, trouvent également à s'appliquer (Règlement d'assurance chômage, art. 25)

4. REPRISE DU VERSEMENT DE L'ARE

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

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

Schéma récapitulatif



FICHE 3

DUREE D'INDEMNISATION

SOMMAIRE

1. DÉTERMINATION DE LA DURÉE D'INDEMNISATION.....	83
1.1. MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA DURÉE D'INDEMNISATION	83
1.2. DURÉE D'INDEMNISATION MINIMALE	84
1.2.1. En cas d'ouverture de droits	84
1.2.2. En cas de rechargement des droits	85
1.3. DURÉES D'INDEMNISATION MAXIMALES.....	87
2. ALLONGEMENT DE LA DURÉE D'INDEMNISATION	87
2.1. CONDITIONS À REMPLIR POUR BÉNÉFICIER DE L'ALLONGEMENT.....	87
2.2. MODALITÉS DE L'ALLONGEMENT	89
2.3. NOTIFICATION DE L'ALLONGEMENT.....	91
3. MAINTIEN DE L'INDEMNISATION JUSQU'À L'AGE DE LA RETRAITE.....	92
3.1. CONDITIONS DU MAINTIEN	92
3.2. CAS RELEVANT DE L'INSTANCE PARITAIRE VISÉE À L'ARTICLE L. 5312-10 DU CODE DU TRAVAIL	94
4. IMPUTATION DE CERTAINES PÉRIODES SUR LA DURÉE D'INDEMNISATION.....	95
4.1. IMPUTATION PARTIELLE DES STAGES RÉMUNÉRÉS PAR L'ÉTAT OU LES RÉGIONS.....	95
4.2. IMPUTATION DES DURÉES DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP) OU DU PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ (PAP)	96
4.3. IMPUTATION DE LA DURÉE REPRÉSENTÉE PAR LE MONTANT DE L'AIDE À LA REPRISE OU À LA CRÉATION D'ENTREPRISE (ARCE)	98

DURÉE D'INDEMNISATION

Compte tenu des conséquences liées à l'épidémie de covid-19 et par cohérence avec la mesure temporaire ramenant la condition d'affiliation minimale à 4 mois (voir Fiche 1, point 1.2.1.2.), la durée minimale d'indemnisation, par dérogation à l'article R. 5422-1 du code du travail, au dixième alinéa du paragraphe 1er de l'article 9 du règlement d'assurance chômage figurant à l'annexe A du décret du 26 juillet 2019, est ramenée à 122 jours calendaires pour les travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient entre le 1er août 2020 et le 31 décembre 2020 (Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, art. 7-1 III modifié par décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, art. 3).

Le calcul de la durée d'indemnisation continue de s'effectuer selon les modalités prévues par le règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 pour les travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient avant le 1^{er} janvier 2021.

Autrement dit, pour ces allocataires, la durée d'indemnisation reste déterminée exclusivement en fonction du nombre de jours travaillés. En effet, l'article 9 § 1^{er} alinéa 1 dans sa rédaction issue du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 prévoit que la durée d'indemnisation est égale au nombre de jours travaillés. Ces modalités sont, à ce stade, applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

Il résulte de ces principes, les conséquences suivantes, en application de l'article 9, § 1^{er} alinéa 1 et § 2 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017, de l'article 9, § 1^{er} alinéas 10 à 12 et § 3, de l'article 10 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 et de l'article 7-1 III du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 :

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

Enfin, concernant les seniors :

- ▶ l'allongement de la durée maximale d'indemnisation initialement notifiée pour les allocataires âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de leur fin de contrat de travail, des périodes ayant donné lieu au versement de l'ARE ou de l'AREF pendant une période de formation visée à l'article 4 b) du règlement annexé au décret n° 2019-797 ;
- ▶ les allocataires en cours d'indemnisation à l'âge de 62 ans, peuvent bénéficier du maintien de leurs allocations jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge auquel ils peuvent faire valoir leur droit à la retraite à taux plein ;
- ▶ l'imputation de périodes de formation rémunérées par l'État et les régions.

1. DÉTERMINATION DE LA DURÉE D'INDEMNISATION

1.1. MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA DURÉE D'INDEMNISATION

La durée d'indemnisation est déterminée sur la seule base du nombre de jours travaillés pris en compte dans la période de référence (dite « PRA ») de 24 mois précédant la fin de contrat de travail, ou de 36 mois pour les salariés involontairement privés d'emploi âgés de 53 ans et plus (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 9 § 1^{er} al. 1).

À noter : en raison de l'épidémie de covid-19, la période de référence affiliation a exceptionnellement été prolongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020, dès lors que la période courant du 1^{er} mars 2020 au 31 mai 2020 est comprise dans la PRA, soit une période de référence totale maximale de 27 ou 39 mois (Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, art. 5, voir Fiche n° 1).

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

À noter : une exception à ce principe concerne les travailleurs à domicile relevant de l'annexe V du règlement annexé au décret n° 2019-797. En effet, pour ce public, les heures travaillées sont divisées par 7 pour être converties en jours travaillés à partir desquels la durée d'indemnisation est déterminée (Circulaire, à paraître, relative aux annexes).

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

- ▶ 5 jours travaillés lorsque la période d'emploi couvre l'intégralité de la semaine civile ;
- ▶ du nombre de jours travaillés lorsque la période d'emploi est inférieure à une semaine civile, dans la limite de 5 jours par semaine civile (Fiche 1, point 1.2.2.2).

Afin de garantir le versement des allocations sur chaque jour du mois civil considéré (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 24 al. 1), le nombre de jours travaillés sur la période de référence affiliation est multiplié par le coefficient de 1,4.

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

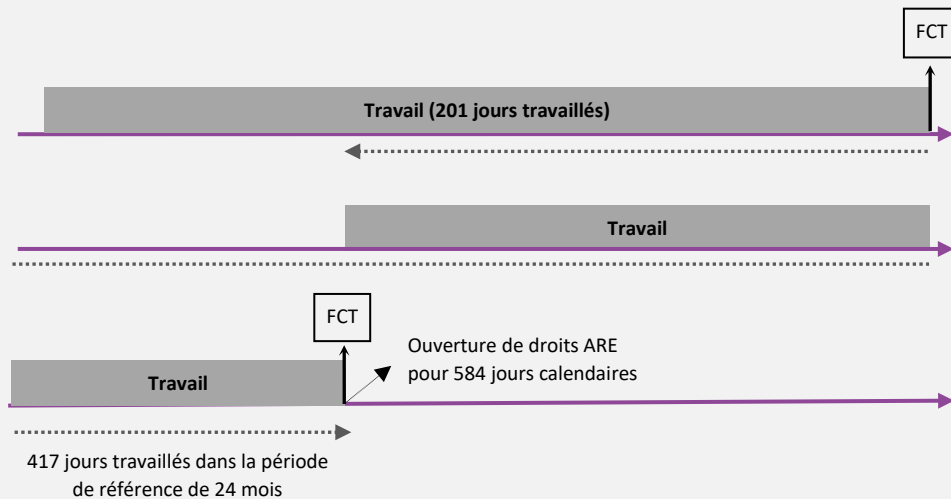
Le résultat de cette multiplication permet la conversion du nombre de jours travaillés en jours calendaires ; il est arrondi à l'entier supérieur.

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

Exemple 34 - Détermination de la durée d'indemnisation en cas d'ouverture de droits

Lors d'une ouverture de droits, un allocataire de moins de 53 ans justifie de 417 jours travaillés dans la période de référence de 24 mois précédant la fin du contrat de travail intervenue au cours de l'année C. Il remplit donc la condition d'affiliation d'au moins 88 jours travaillés (Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, art. 7-1 I modifié par décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, art. 3) et peut prétendre à une ouverture de droits ARE sous réserve de remplir l'ensemble des conditions d'attribution.

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



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

1.2. DURÉE D'INDEMNISATION MINIMALE

1.2.1. En cas d'ouverture de droits

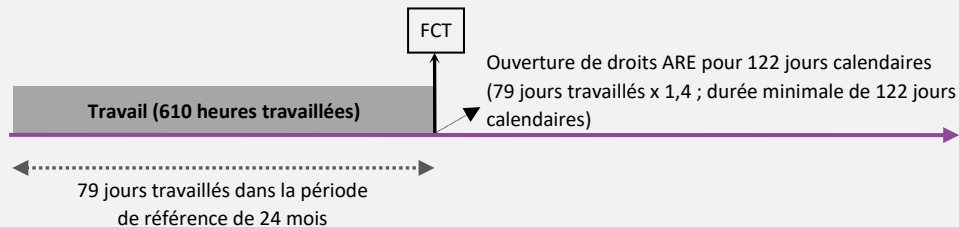
Lorsque l'intéressé remplit la condition d'affiliation de 610 heures travaillées (Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, art. 7-1 II modifié par décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, art. 3) mais sans justifier de 88 jours travaillés, la durée d'indemnisation est fixée à 122 jours calendaires (Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, art. 7-1 III modifié par décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, art. 3). Elle est donc portée à un niveau supérieur à la conversion du nombre de jours travaillés sur une base calendaire. Le salaire journalier de référence de l'intéressé est, dans ce cas, adapté (Fiche 2, point 3.2).

Exemple 35 - Détermination de la durée d'indemnisation en cas d'ouverture de droits avec au moins 610 heures travaillées mais moins de 88 jours travaillés

Lors d'une ouverture de droits, un allocataire de moins de 53 ans justifie de 79 jours travaillés et de 610 heures travaillées dans la période de référence de 24 mois précédant la fin du contrat de travail.

La condition d'affiliation minimale est remplie en heures travaillées mais pas en jours travaillés.

Sa durée d'indemnisation correspond à 79 jours travaillés multiplié par 1,4 = 111 jours : **la durée minimale de 122 jours calendaires est retenue.**



1.2.2. En cas de rechargement des droits

En application du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, la condition d'affiliation requise au titre du rechargement est désormais identique à celle prévue au titre d'une ouverture de droits, soit 610 heures travaillées ou 88 jours travaillés (Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, art. 7-1 II modifié par décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, art. 3 - Fiche 6, point 3.2.1).

La différence entre ouverture de droits et rechargement est donc uniquement liée à la procédure « simplifiée » de rechargement.

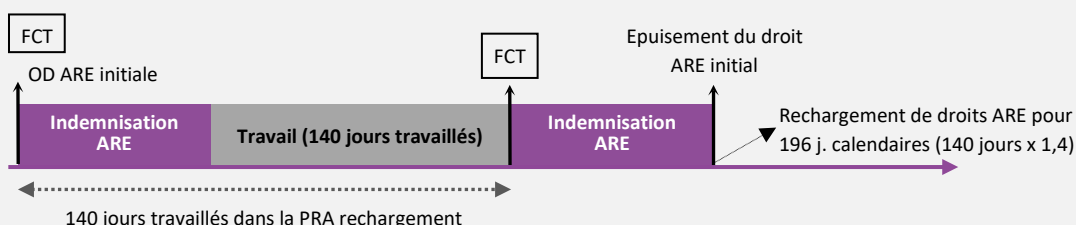
Comme s'agissant de l'ouverture de droits, la durée d'indemnisation au titre d'un rechargement est déterminée sur la seule base du nombre de jours travaillés retenus au titre de l'affiliation dans la période de référence, exprimés sur une base calendaire par l'affectation du coefficient de 1,4 (Fiche 6, point 3.3.1).

Ainsi, à l'épuisement d'un droit ARE, lorsque l'intéressé remplit cette condition d'affiliation de 610 heures travaillées ou 88 jours travaillés, il bénéficie du rechargement. La durée d'indemnisation de ce droit rechargé est déterminée sur la base des jours travaillés sans pouvoir être inférieure à 122 jours calendaires (Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, art. 7-1 III modifié par décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, art. 3). Ainsi, comme dans le cas d'une ouverture de droit, lorsque l'intéressé atteint le seuil de rechargement de 610 heures travaillées mais sans justifier de 88 jours travaillés, la durée d'indemnisation est de 122 jours calendaires et le salaire journalier de référence est alors adapté (Fiche 2, point 3.2.).

Exemple 36 - Détermination de la durée d'indemnisation en cas de rechargement des droits avec 610 heures travaillées et au moins 88 jours travaillés

Lors d'un rechargement des droits à l'épuisement des droits, un allocataire de moins de 53 ans justifie de 980 heures travaillées au cours de 140 jours travaillés dans la période de référence de 24 mois précédant la dernière fin de contrat de travail antérieure à l'épuisement des droits, et postérieures à la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits initiale.

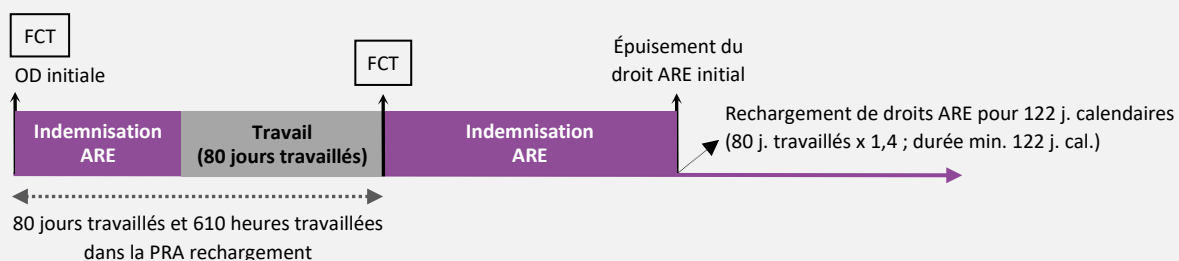
Sa durée d'indemnisation correspond à 140 jours travaillés multiplié par 1,4, soit **196 jours calendaires**.



Exemple 37 - Détermination de la durée d'indemnisation en cas de rechargement des droits avec au moins 610 heures travaillées et moins de 88 jours travaillés

Lors d'un rechargement des droits à l'épuisement des droits, un allocataire de moins de 53 ans justifie de 610 heures travaillées réparties sur 80 jours travaillés dans la période de référence de 24 mois entre la fin de contrat de travail ayant permis l'ouverture initiale du droit et la fin du dernier contrat repris en cours d'indemnisation.

Sa durée d'indemnisation est déterminée sur la base des jours travaillés, soit 80 jours travaillés multiplié par 1,4 = 112 jours calendaires. Cette durée étant inférieure à la **durée minimale, elle est portée au minimum de 122 jours calendaires fixé par la réglementation** (Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, art. 7-1 III modifié par décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, art. 3).



Dans ce dernier cas, lorsque l'intéressé justifie d'au moins 610 heures travaillées et de moins de 88 jours travaillés, la durée d'indemnisation correspond à 122 jours calendaires. Par ailleurs, afin de garantir l'égalité de traitement entre allocataires en termes de capital de droits, le salaire journalier de référence servant à la détermination du montant de l'allocation journalière est adapté par l'affectation d'un coefficient (RG. 14/04/2017, art. 13 al. 2 restant applicable jusqu'au 31 décembre 2020 en application du décret n° 2019-797, art. 5 III. 3° et du décret n° 2020-929, art. 1 - Fiche 2).

1.3. DURÉES D'INDEMNISATION MAXIMALES

La réglementation d'assurance chômage a prévu des durées maximales d'indemnisation, pour un droit ouvert donné (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 9 § 1^{er} al. 10 à 12), tenant compte de l'âge et des conditions d'activité professionnelle antérieure des salariés involontairement privés d'emploi.

Le règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 fixe les limites suivantes :

- ▶ la durée maximale d'indemnisation pour les salariés de moins de 53 ans à la date de leur fin de contrat de travail, est fixée à **730 jours calendaires**, soit 2 années, afin de tenir compte du relèvement de l'âge de départ à la retraite et de l'évolution du marché du travail ;
- ▶ la durée maximale d'indemnisation pour les salariés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de leur fin de contrat de travail, est fixée à **913 jours calendaires**, soit 30 mois (sous réserve de l'allongement prévu à l'article 9 § 2 du règlement général, point 2.) ;
- ▶ la durée maximale d'indemnisation pour les salariés de 55 ans et plus à la date de leur fin de contrat de travail, est fixée à **1 095 jours calendaires**, soit 3 années (hors situation de maintien des droits prévu à l'article 9 § 3 du règlement général, point 3.).

2. ALLONGEMENT DE LA DURÉE D'INDEMNISATION

Afin de favoriser la formation des allocataires âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail, ceux-ci ont la possibilité de voir, sous certaines conditions, leur durée d'indemnisation prolongée des périodes de formation effectivement suivies ayant donné lieu au versement de l'ARE ou de l'AREF pendant une formation visée à l'article 4 *b*) du règlement annexé au décret n° 2019-797 (RG 14/04/2017, art. 9 § 2 restant applicable jusqu'au 31/12/2020 en application du décret n° 2019-797, art. 5 III. 3° et du décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, art. 1).

En effet, ces allocataires accèdent moins facilement à la formation que les autres publics et pour des durées plus courtes.

Le dispositif ne concerne pas les allocataires adhérents au CSP :

- ▶ indemnisés au titre de l'ASP et non au titre de l'ARE, ils ne sont pas concernés par ce dispositif d'allongement du droit ;
- ▶ par ailleurs, le dispositif du CSP a un objet semblable puisqu'il vise également à faciliter l'accès à la formation de ses adhérents.

2.1. CONDITIONS À REMPLIR POUR BÉNÉFICIER DE L'ALLONGEMENT

Afin de pouvoir bénéficier de l'allongement de la durée d'indemnisation, l'allocataire doit remplir les trois conditions cumulatives suivantes.

Condition tenant à l'âge

L'allocataire doit être âgé d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture du droit.

Condition relative à la durée d'affiliation/indemnisation

L'allocataire doit justifier de la durée maximale d'indemnisation fixée pour sa filière, égale à 913 jours de droit correspondant à un nombre de jours travaillés sur la période de référence affiliation d'au moins 652 jours travaillés. Par conséquent, les allocataires qui ont une durée de droit inférieure à 913 jours calendaires ne peuvent pas bénéficier du dispositif d'allongement du droit.

L'allocataire doit également justifier d'un nombre de jours travaillés sur la période de référence de 36 mois précédant la fin de contrat de travail, supérieure à 652 jours travaillés, ayant permis d'ouvrir droit à la durée maximale d'indemnisation de 913 jours calendaires. Chaque jour travaillé au-delà de ce nombre ouvre un droit potentiel à l'allongement de la durée d'indemnisation notifiée, dans la double limite de :

- ▶ 130 jours travaillés supplémentaires (soit 182 jours calendaires de droit après application du coefficient 1,4), portant ainsi la durée maximale d'indemnisation, allongement inclus, à 1 095 jours calendaires de droit (pour 782 jours travaillés sur la période de référence de 36 mois), soit la durée maximale d'indemnisation autorisée par la réglementation d'assurance chômage ;
- ▶ et du nombre de jours de formation effectivement suivis et ayant donné lieu, en conséquence, au versement de l'AREF ou de l'ARE.

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

La ou les formation(s) suivie(s) par l'allocataire, éligible(s) au dispositif sont celles visées à l'article 4 b) du règlement annexé au décret n° 2019-797 :

- ▶ action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ;
- ▶ action de formation non inscrite dans le PPAE mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation.

Ces formations doivent être indemnisées au titre de l'ARE avec, le cas échéant, la garantie du versement du montant plancher de l'ARE pendant une formation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17). Ces périodes de formation peuvent être consécutives ou non.

Aucune durée minimale de formation n'est fixée par la réglementation pour que l'action de formation donnant lieu au versement de l'ARE ou de l'AREF soit éligible à l'allongement de la durée d'indemnisation. Ainsi, l'allocataire peut suivre une formation :

- ▶ dont la durée est inférieure ou égale à 40 heures ou dont les modalités d'organisation de la formation (cours du soir ou par correspondance) lui permettent d'occuper simultanément un emploi. Dans ce cas, il conserve le statut de demandeur d'emploi immédiatement disponible à la recherche d'un emploi, et demeure inscrit dans la catégorie 1, 2 ou 3 de la liste des demandeurs d'emploi (C. trav., art. R. 5411-10 2° - Arrêté du 05/02/1992). Il continue donc à bénéficier de l'ARE ;
- ▶ dont la durée est supérieure à 40 heures, et qui donne lieu à un changement de catégorie dans la liste des demandeurs d'emploi, le demandeur d'emploi n'étant plus immédiatement disponible pour la recherche d'un emploi. Son statut est alors celui de stagiaire de la formation professionnelle et relève de la catégorie 4 qui vise les « personnes sans emploi, non immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi » (C. trav., art. L. 5411-3 - Arrêté du 05/02/1992). Cette ou ces périodes de formation donnent lieu au versement de l'AREF (Fiche 9).

2.2. MODALITÉS DE L'ALLONGEMENT

Lorsque l'allocataire remplit les trois conditions décrites au paragraphe 2.1, il peut prétendre à l'allongement de sa durée d'indemnisation notifiée dans les conditions suivantes.

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

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

Étape 2 - Conversion de la durée potentielle de l'allongement du droit en jours calendaires

Dans un deuxième temps, ce nombre de jours travaillés au titre de l'affiliation excédentaire est converti en jours calendaires. L'application du coefficient 1,4 permet ainsi de déterminer la durée de l'allongement potentiel du droit auquel peut prétendre l'allocataire sur une base calendaire (RG 14/04/2017, art. 9 § 1^{er}). Cet allongement potentiel du droit est compris entre une durée minimale de 2 jours calendaires de droit ($1 \times 1,4 = 1,4$ jour, arrondi à 2 jours), et une durée maximale de 182 jours calendaires de droit ($130 \times 1,4 = 182$). Au global, la durée totale du droit ouvert à l'allocataire, allongement inclus, ne peut donc jamais dépasser le plafond de 1 095 jours calendaires (913 jours + 182 jours = 1 095 jours), limite autorisée par la réglementation d'assurance chômage (C. trav., art. L. 5422-2 - RG 14/04/2017, art. 9 § 1^{er}).

Étape 3 - Décompte des périodes de formation éligibles au dispositif

Dans un troisième temps, est ou sont déterminées la ou les périodes de formation effectivement suivies et ayant donné lieu au versement de l'ARE ou de l'AREF. Celles-ci peuvent avoir été consécutives ou non. Ces périodes sont déterminées en fonction de l'action de formation effectivement suivie : en cas d'abandon avant le début ou en cours de formation, seuls sont pris en compte les jours de formation réellement suivis, sur la base de l'attestation de présence. Les périodes d'interruption de formation (en cas de fermeture de l'organisme de formation par exemple - Fiche 9, point 2.3.3) ne sont pas prises en compte pour l'allongement du droit. Les jours ainsi comptabilisés sont déterminés dans la limite du plafond de 182 jours calendaires.

Étape 4 - Notification de l'allongement

Enfin, la durée de l'allongement du droit est calculée en fonction du nombre de jours de formation effectivement suivis dans la limite de l'affiliation excédentaire déterminée à l'étape 1 et convertie en étape 2 : la durée la plus courte après comparaison entre les deux durées est retenue.

Exemple 38 - Allongement de la durée d'indemnisation des périodes de formation (1)

Un allocataire de 54 ans justifie de 782 jours travaillés au cours de la période de référence affiliation de 36 mois. Ceux-ci sont pris en compte dans la limite de la durée maximale de sa filière d'âge, soit 652 jours travaillés.

Il bénéficie ainsi d'un droit correspondant à la durée maximale de 913 jours calendaires (652 jours travaillés x 1,4).

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

Étape 1 - Conversion de l'affiliation supplémentaire observée sur la PRA

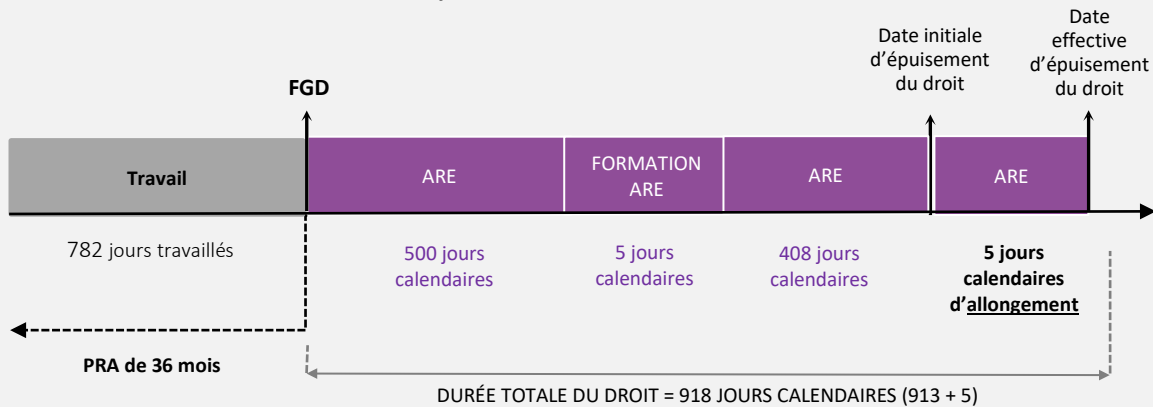
Affiliation supplémentaire = 782 jours travaillés – 652 jours travaillés = 130 jours travaillés, soit 182 jours calendaires après application du coefficient 1,4 (130 x 1,4).

Étape 2 - Comptabilisation des jours de formation indemnisés au titre de l'ARE

5 jours calendaires indemnisés au titre de l'ARE.

Étape 3 - Détermination de la durée de l'allongement

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



Exemple 39 - Allongement de la durée d'indemnisation des périodes de formation (2)

Un allocataire de 53 ans justifie de 752 jours travaillés au cours de la période de référence affiliation de 36 mois. Ceux-ci sont pris en compte dans la limite de la durée maximale de sa filière d'âge, soit 652 jours. Il bénéficie ainsi d'un droit correspondant à la durée maximale de 913 jours calendaires (652 jours travaillés x 1,4).

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

Étape 1 - Conversion de l'affiliation supplémentaire observée sur la PRA

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

Étape 2 - Comptabilisation des jours de formation indemnisés au titre de l'ARE ou de l'AREF

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

Étape 3 - Détermination de la durée de l'allongement

La durée la plus courte entre l'affiliation supplémentaire (convertie en durée calendaire) et les périodes de formation est retenue : l'allocataire peut bénéficier d'un allongement de sa durée d'indemnisation à hauteur de **140 jours calendaires**, soit une durée totale d'indemnisation de **1 053 jours calendaires**.



2.3. NOTIFICATION DE L'ALLONGEMENT

Dès lors que l'allocataire remplit les conditions et qu'il a suivi une formation donnant lieu à indemnisation au titre de l'ARE ou de l'AREF, une notification l'informant de l'allongement de son droit lui est communiquée à l'issue de l'action de formation considérée.

3. MAINTIEN DE L'INDEMNISATION JUSQU'À L'ÂGE DE LA RETRAITE

3.1. CONDITIONS DU MAINTIEN

Les durées d'indemnisation peuvent être prolongées pour les allocataires âgés d'au moins 62 ans, jusqu'à ce qu'ils obtiennent une retraite à taux plein, au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 9 § 3 - Fiche 1, point 4.2).

L'article 9 § 3 du règlement d'assurance chômage fixe les conditions du maintien de l'indemnisation jusqu'à l'obtention d'une pension de retraite à taux plein et au plus tard à 67 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955¹ (C. trav., art. L.5421-4 2°).

- ▶ Être en cours d'indemnisation depuis 1 an au moins, soit avoir perçu au moins 365 jours d'indemnisation depuis l'ouverture de droits.

La période d'indemnisation d'1 an (365 jours) peut être continue ou discontinue.

En effet, le service des allocations peut avoir été interrompu postérieurement à l'ouverture de droits et une reprise des droits a pu être prononcée.

- ▶ Justifier de 12 ans d'appartenance au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées, dont une période d'emploi d'une année continue ou de plusieurs périodes d'emploi discontinues totalisant au moins 2 années dans une ou plusieurs entreprises au cours des 5 années précédant la fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits.

En ce qui concerne les périodes assimilées à des emplois salariés relevant du régime d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 9 § 3 a) et b)), sont prises en considération sans limite ou dans la limite de 5 ans, selon le cas :

- sans limite :
 - les périodes de travail pour le compte d'un employeur visé aux articles L. 5424-1 à L. 5424-5 du code du travail ;
 - les périodes de travail accomplies en Guadeloupe, à la Réunion, à la Martinique, Guyane, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre et Miquelon avant le 1^{er} septembre 1980 ;
- dans la limite de 5 ans :
 - les périodes d'actions concourant au développement des compétences mentionnées aux articles L. 6313-1 à L. 6313-8 du code du travail ;
 - les périodes de majoration de la durée d'assurance vieillesse dans les conditions définies par les articles L. 351-4 à L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale ;
 - les périodes de congé de présence parentale mentionnées à l'article L. 1225-62 du code du travail ;

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

- les périodes d'affiliation obligatoire au titre de l'assurance vieillesse visées à l'article L. 381-1 du code de la sécurité sociale pour les bénéficiaires du complément familial, de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, 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 ayant été à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie et travaillant hors du territoire français ou des parents chargés de famille ne relevant pas à titre personnel d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse (C. sec. soc., art. L. 742-1, 1° et 2°) ;
- les périodes pour lesquelles les cotisations à l'assurance vieillesse ont été rachetées en application de la loi du 10 juillet 1965, pour des activités exercées hors métropole par des salariés expatriés autorisés par ailleurs à souscrire une assurance volontaire.

Dans le cadre de la recherche des 12 ans d'affiliation, les périodes d'assurance et/ou d'emploi accomplies sur le territoire d'un État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et de la Confédération suisse sont prises en compte (Règl. CE n° 883/2004, art. 61 - Circ. Unédic n° 2010-23 du 17/12/2010, n° 2012-17 du 04/07/2012 et n° 2012-21 du 17/08/2012).

Les périodes d'assurance et/ou d'emploi accomplies sur le territoire d'un État membre de l'Union européenne (à l'exception du Danemark) par un ressortissant d'un État tiers sont également prises en considération (Règl. UE n° 1231/2010 - Règl. CE n° 859/2003 pour le Royaume-Uni - Circ. Unédic n° 2011-20 du 16/05/2011).

- ▶ Justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale.

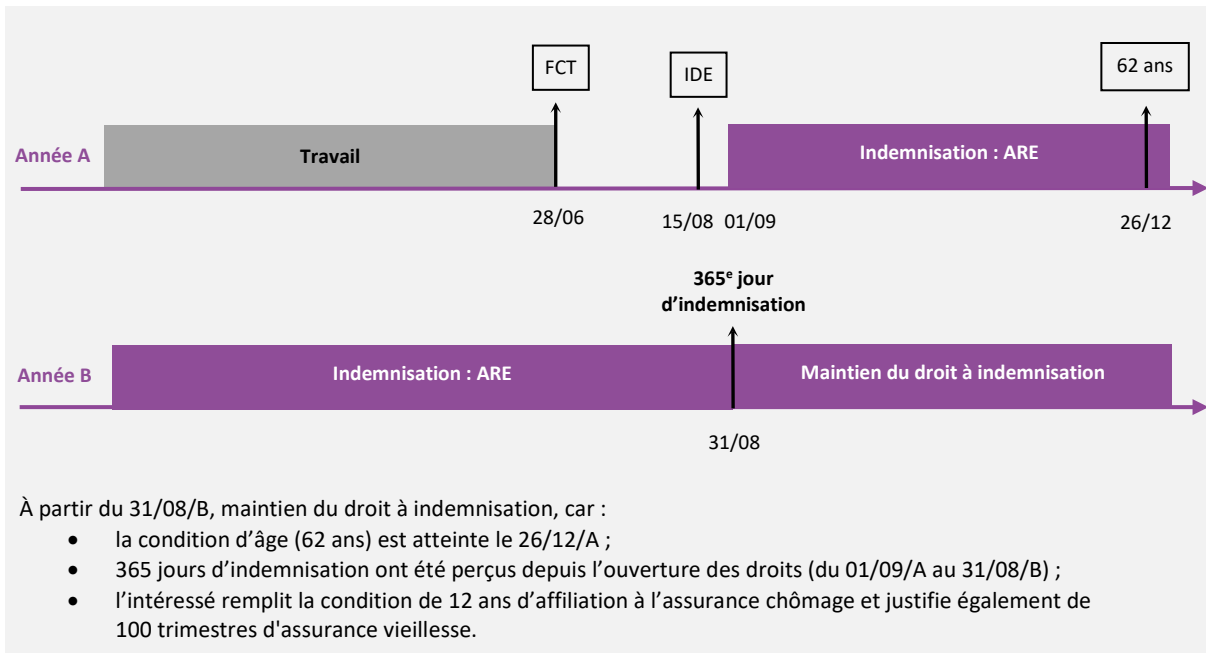
Sont pris en compte pour la recherche de ces 100 trimestres :

- les trimestres validés par l'assurance vieillesse (périodes d'assurance, périodes assimilées, périodes reconnues équivalentes, majoration d'assurance) ;
- les trimestres validés par les autres régimes de base obligatoires français ;
- les périodes validées par les régimes des États membres de l'Union européenne pour les personnes qui relèvent du champ d'application personnel du règlement CE n° 883/2004 ;
- les périodes validées par les régimes des États parties à l'Espace économique européen et de la Confédération suisse pour les personnes qui relèvent du champ d'application personnel du règlement CEE n° 1408/71 ;
- les périodes validées par les régimes des États membres de l'Union européenne, à l'exception du Danemark, pour les ressortissants d'un État tiers (Règl. UE n° 1231/2010 - Règl. CE n° 859/2003 pour le Royaume-Uni - Circ. Unédic n° 2011-20 du 16/05/2011).

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

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

Exemple 40 - Maintien des droits jusqu'à la retraite



3.2. CAS RELEVANT DE L'INSTANCE PARITAIRE VISÉE À L'ARTICLE L. 5312-10 DU CODE DU TRAVAIL

Lorsque les conditions susvisées sont remplies, la décision de maintien relève de la compétence de l'instance paritaire dans les deux cas suivants (Circ. Unédic relative à l'intervention des instances paritaires).

La fin de contrat de travail est intervenue par suite d'une démission (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 46 bis § 3)

Les allocataires dont les droits ont été ouverts à la suite de l'examen des circonstances de l'espèce par l'instance paritaire au titre de l'article 46 bis § 1^{er} du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 peuvent bénéficier du maintien jusqu'à l'âge de la retraite, sous réserve d'un accord de l'instance paritaire.

En revanche, le dossier des allocataires dont les droits ont été ouverts à la suite d'une démission considérée comme légitime en application de l'article 2 § 2 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 n'a pas à être soumis à l'instance paritaire. Il en est de même pour les allocataires dont les droits ont été ouverts à la suite d'une démission dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise (Fiche 2 bis).

Le licenciement est intervenu pendant la durée d'application d'une convention FNE (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 46 bis § 3)

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

4. IMPUTATION DE CERTAINES PÉRIODES SUR LA DURÉE D'INDEMNISATION

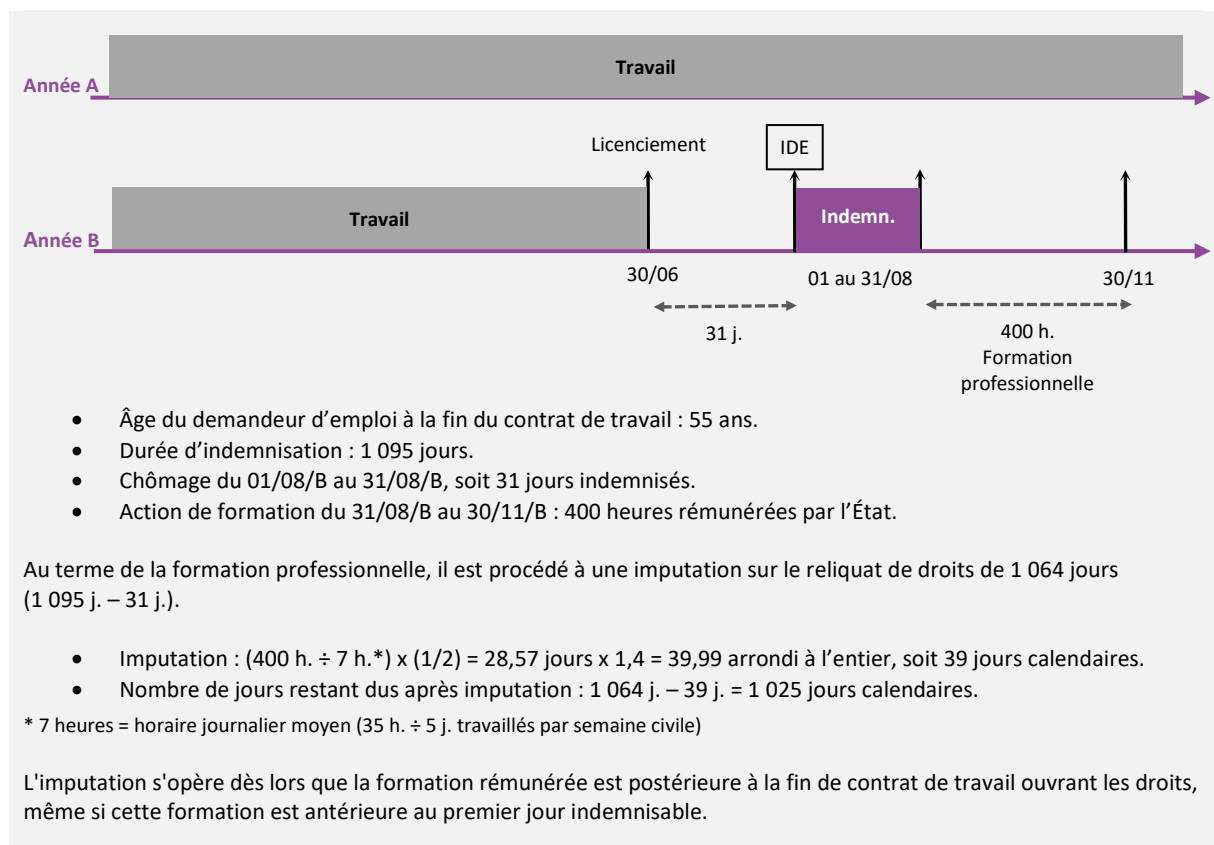
4.1. IMPUTATION PARTIELLE DES STAGES RÉMUNÉRÉS PAR L'ÉTAT OU LES RÉGIONS

En application de l'article L. 5422-2 du code du travail et de l'article 10 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797, les périodes de formation rémunérées par l'État ou les régions s'imputent sur la durée d'indemnisation afin de ne pas excéder la durée maximale d'indemnisation de 1 095 jours (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 9 § 1^{er} al. 12), à raison d'une durée correspondant à la moitié de la durée de la formation, tout en permettant à ces personnes de se former.

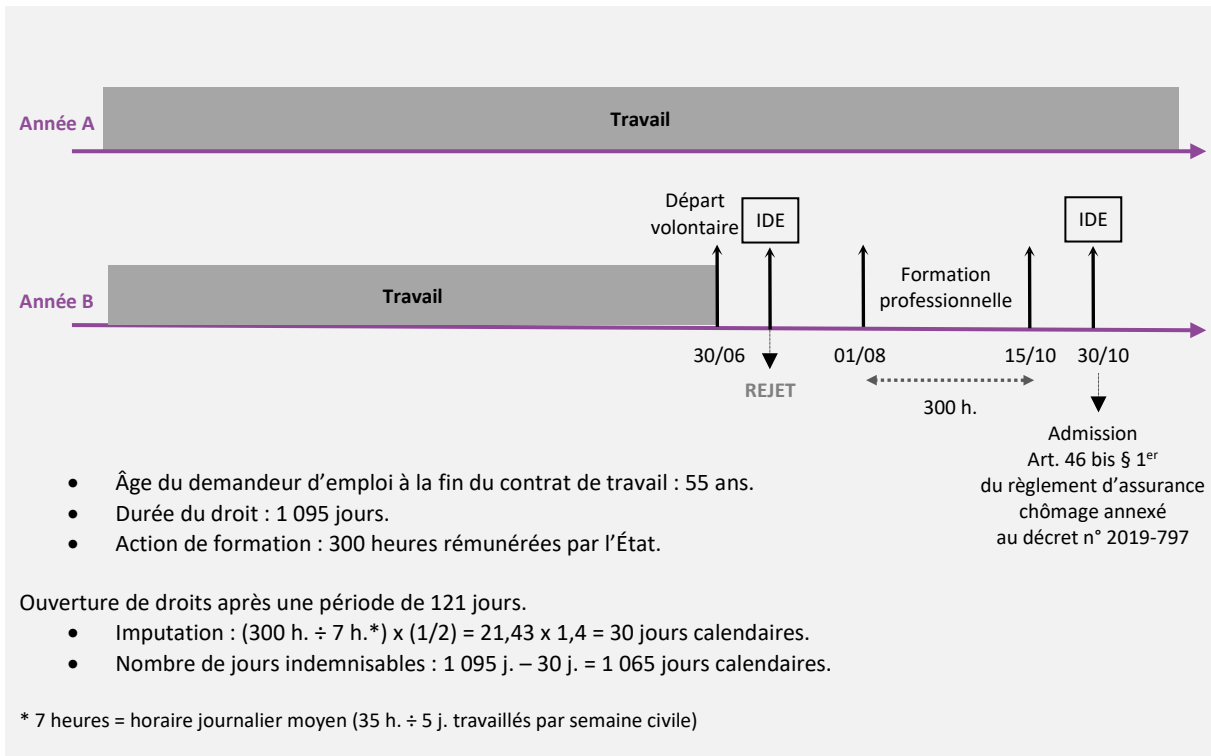
Pour les allocataires qui, à la date de l'entrée en stage, pouvaient encore prétendre à une durée de droit supérieure à 1 mois, la réduction ne peut conduire à un reliquat de droit inférieur à 30 jours calendaires (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 10).

Les périodes sont imputées sur les durées de façon chronologique.

Exemple 41 - Imputation d'actions de formation rémunérées par l'Etat (1)



Exemple 42 - Imputation d'actions de formation rémunérées par l'État (2)



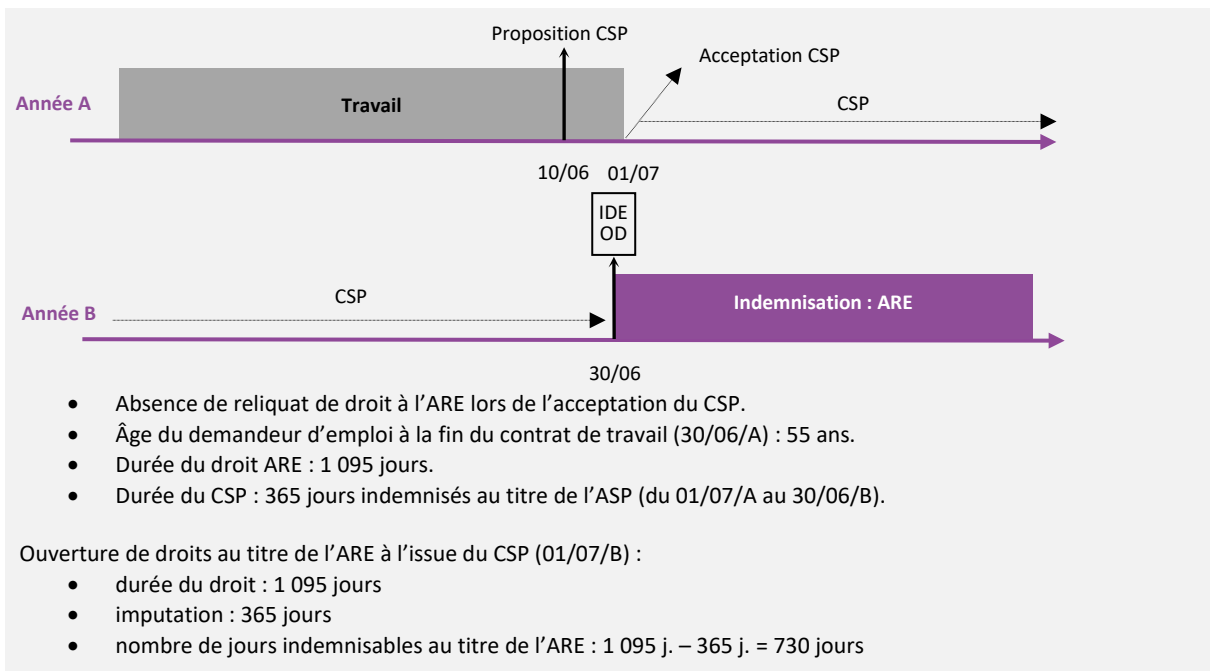
4.2. IMPUTATION DES DURÉES DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP) OU DU PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ (PAP)

Lorsqu'au terme du dispositif spécifique d'accompagnement et d'indemnisation - CSP ou PAP - consécutif à un licenciement pour motif économique ou spécifique, le salarié privé d'emploi n'est pas reclassé, il peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

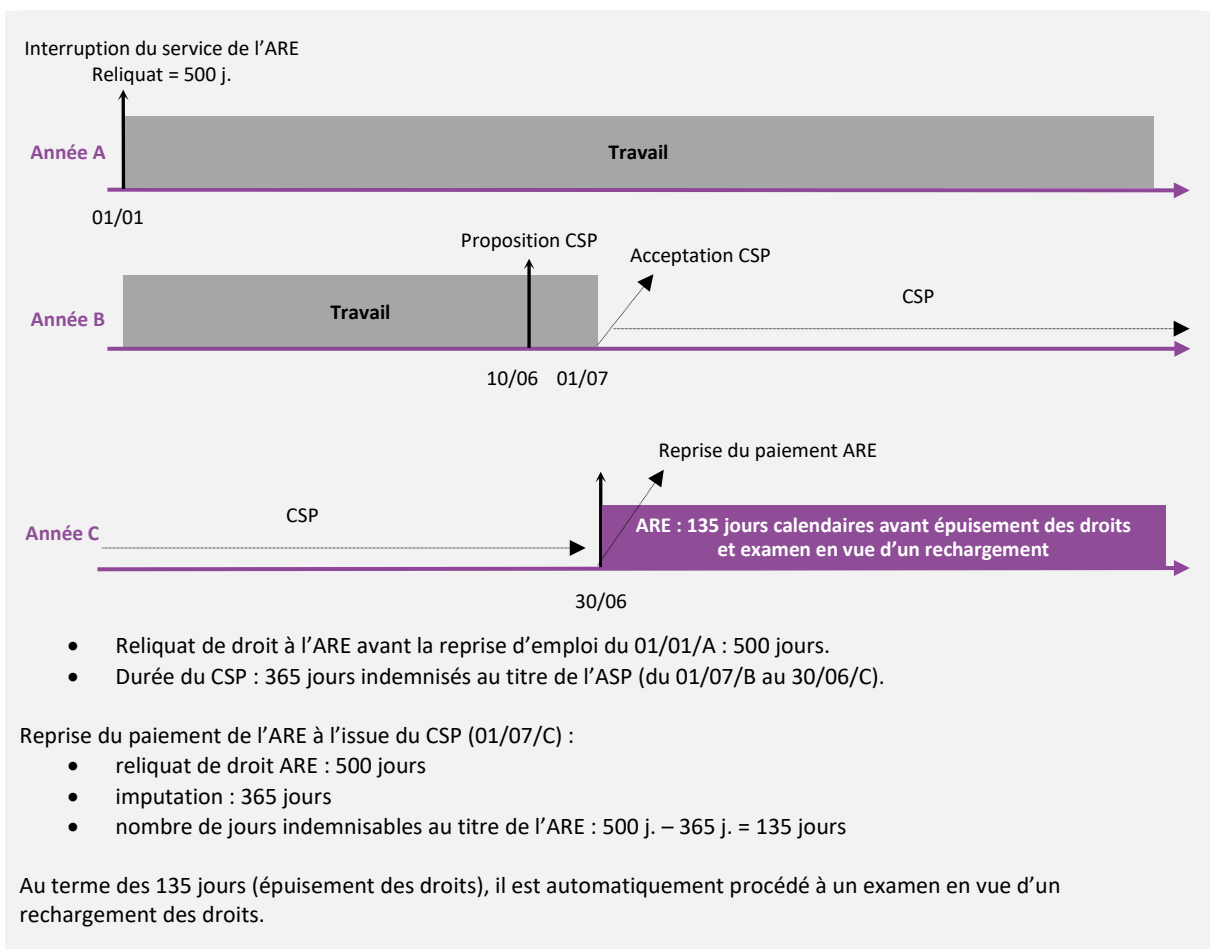
La durée d'indemnisation est alors diminuée du nombre de jours indemnisés au titre :

- ▶ du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) prévu aux articles L. 1233-65 et suivants du code du travail (C. trav., art. R. 5422-1 al. 2 - Conv. CSP du 26/01/2015, art. 27 - Circ. Unédic n° 2016-09 du 27/01/2016) ;
- ▶ du parcours d'accompagnement personnalisé (PAP) prévu aux articles L. 2254-3 et suivants du code du travail, dans leur version antérieure au 24 septembre 2017 (C. trav., art. D. 2254-24 al. 2, dans sa version antérieure au 01/01/2018).
- ▶ du parcours d'accompagnement personnalisé (PAP), prévu par la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique. Le PAP est proposé aux collaborateurs parlementaires licenciés pour un motif autre que personnel et pour lesquels la procédure de licenciement a été engagée à compter du 17 septembre 2017, sachant que la date d'engagement de la procédure est la date de la notification du licenciement par l'employeur (Décret n° 2017-1733 du 22/12/2017).

Exemple 43 - Imputation de la période de CSP (1)



Exemple 44 - Imputation de la période de CSP (2)



4.3. IMPUTATION DE LA DURÉE REPRÉSENTÉE PAR LE MONTANT DE L'AIDE À LA REPRISE OU À LA CRÉATION D'ENTREPRISE (ARCE)

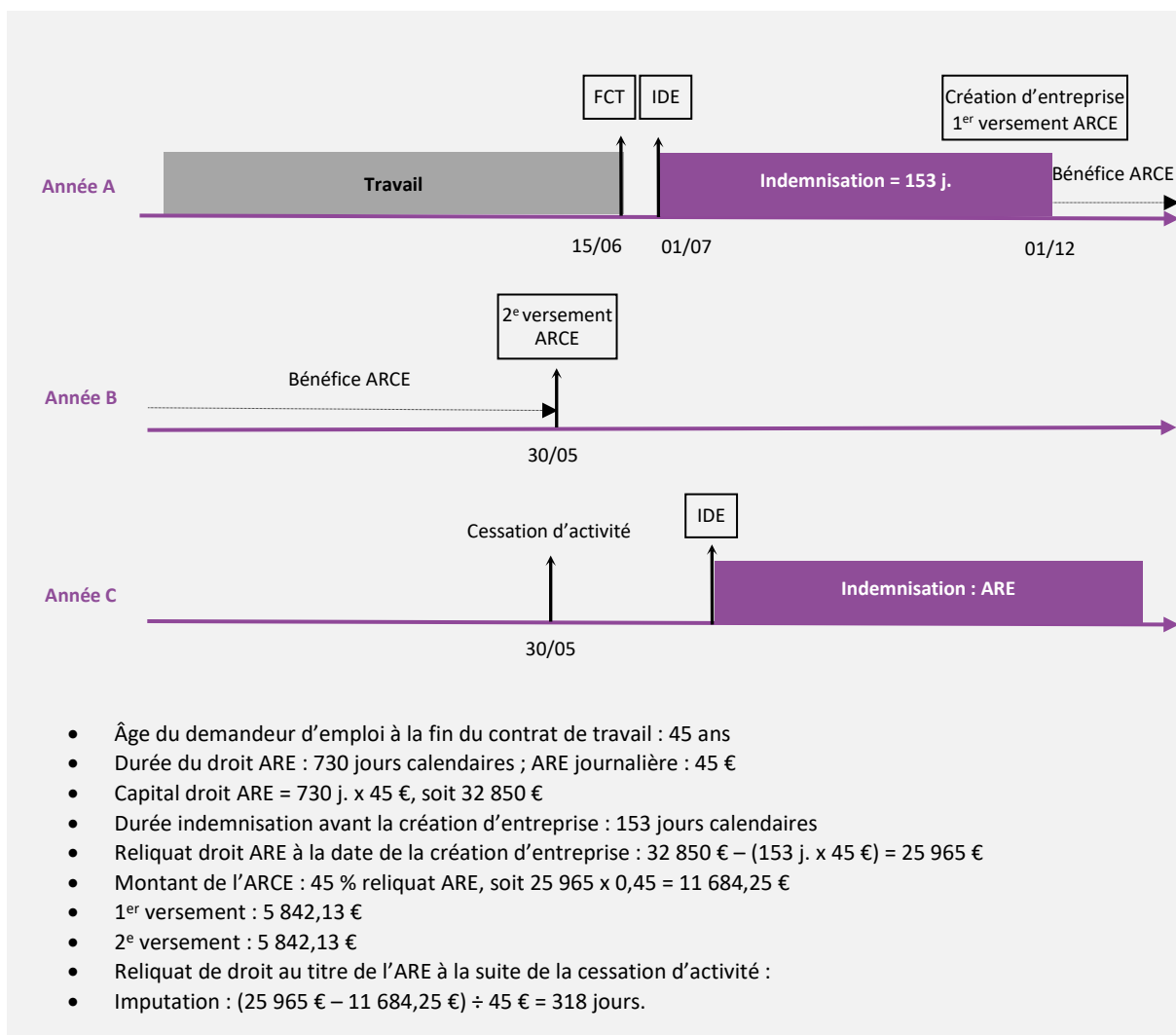
L'accompagnement personnalisé dont bénéficie chaque allocataire peut donner lieu au bénéfice de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 35).

La durée qui correspond au montant de l'aide versée est imputée sur le reliquat des droits restants au jour du premier versement de l'aide. Cette imputation est effectuée, le cas échéant, en priorité sur la part du reliquat qui est affectée par la dégressivité (Fiche 8, point 2.4).

Ainsi, pour un allocataire non concerné par le dispositif de dégressivité (Fiche 2, point 5), si l'intéressé sollicite à nouveau le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, le reliquat des droits ouverts au titre de la précédente admission est réduit du nombre de jours correspondant au quotient arrondi au nombre entier, résultant du rapport entre le montant total brut de l'aide et le montant brut journalier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi afférent au reliquat ; en d'autres termes, le montant du reliquat de droit à l'ARE (AJ brute x nb de jours indemnifiables) restant dû après le ou les versements effectués au titre de l'ARCE est divisé par le montant de l'allocation journalière brute due au titre du reliquat (Fiche 8, point 2.4), et constitue la durée d'indemnisation restante dans ce cadre.

Ces modalités d'imputation de l'ARCE sont adaptées lorsque l'allocataire est concerné par le dispositif de dégressivité (Fiche 8).

Exemple 45 - Imputation de l'ARCE



- Âge du demandeur d'emploi à la fin du contrat de travail : 45 ans
- Durée du droit ARE : 730 jours calendaires ; ARE journalière : 45 €
- Capital droit ARE = 730 j. x 45 €, soit 32 850 €
- Durée indemnisation avant la création d'entreprise : 153 jours calendaires
- Reliquat droit ARE à la date de la création d'entreprise : 32 850 € – (153 j. x 45 €) = 25 965 €
- Montant de l'ARCE : 45 % reliquat ARE, soit 25 965 x 0,45 = 11 684,25 €
- 1^{er} versement : 5 842,13 €
- 2^e versement : 5 842,13 €
- Reliquat de droit au titre de l'ARE à la suite de la cessation d'activité :
- Imputation : (25 965 € – 11 684,25 €) ÷ 45 € = 318 jours.

FICHE 4

POINT DE DÉPART DE L'INDEMNISATION

1. DIFFÉRÉS D'INDEMNISATION	102
1.1. DIFFÉRÉ D'INDEMNISATION CONGÉS PAYÉS (RG. 14/04/2017, ART. 21 § 1^{ER})	103
1.1.1. Détermination du différé d'indemnisation congés payés	103
1.1.2. Différé d'indemnisation congés payés et caisse de congés payés	103
1.1.3. Salariés liés par un contrat de travail prévu à l'article L. 1251-1 2° du code du travail (RG. 14/04/2017, Annexe V, art. 21)	104
1.2. DIFFÉRÉ D'INDEMNISATION SPÉCIFIQUE (RG. 14/04/2017, ART. 21 § 2)	105
1.2.1. Assiette de calcul du différé spécifique	105
1.2.1.1. Indemnités exclues de l'assiette	105
1.2.1.2. Indemnités ou sommes incluses dans l'assiette	110
1.2.2. Calcul du différé spécifique	111
1.3. APPLICATION DES DEUX DIFFÉRÉS D'INDEMNISATION	113
1.3.1. Point de départ et articulation des différés d'indemnisation	113
1.3.2. Prise en compte de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière	114
1.3.3. Application des différés à toute prise en charge	115
1.3.4. Gestion des indemnités compensatrices de congés payés versées au demandeur d'emploi en cours d'indemnisation	116
2. DÉLAI D'ATTENTE (RÈGLEMENT D'ASSURANCE CHÔMAGE ISSU DU DÉCRET N° 2019- 797, ART. 22).....	116
2.1. APPLICATION DU DÉLAI D'ATTENTE	116
2.2. POINT DE DÉPART DU DÉLAI D'ATTENTE.....	118

FICHE 4

POINT DE DÉPART DE L'INDEMNISATION

L'article 5 III. 4° du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage modifié par le décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage prévoit que, pour les travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue entre le 1^{er} novembre 2019 et le 31 décembre 2020 ou ayant fait l'objet d'une procédure de licenciement engagée dans cet intervalle, les règles déterminant le point de départ de l'indemnisation sont fixées :

- ▶ aux articles 21 et 23 du règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 ainsi qu'aux dispositions correspondantes des annexes I à VI, IX et XI de ce règlement général (Décret n° 2019-797, art. 5 III 4° et Décret n° 2020-929, art. 1^{er} I. 1° et 2°) ;
- ▶ à l'article 22 du règlement général annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019.

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

En effet, l'ARE est destinée à compenser la perte de salaire pendant une période de chômage. Les différés d'indemnisation visent donc à limiter, sous certaines conditions, le cumul des sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail avec le revenu de remplacement accordé au titre de l'assurance chômage.

Ces mesures ne diminuent pas la durée d'indemnisation déterminée, mais elles décalent le point de départ de l'indemnisation et, en conséquence, son terme.

Il est précisé que de nouvelles règles relatives au point de départ de l'indemnisation entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2021. Elles seront applicables aux travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter de cette date, à l'exception de ceux d'entre eux ayant fait l'objet d'une procédure de licenciement engagée avant le 1^{er} janvier 2021. Ces nouvelles dispositions seront détaillées dans la circulaire actualisée au 1^{er} janvier 2021.

1. DIFFÉRÉS D'INDEMNISATION

Selon l'article 21 du règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 (en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020), le versement des allocations est ainsi reporté à l'expiration :

- ▶ d'un différé d'indemnisation congés payés : ce différé correspond (voir point 1.1 ci-dessous) :
 - en cas d'ouverture de droits ou de rechargement des droits, au nombre de jours qui résulte du quotient du montant de l'indemnité compensatrice de congés payés versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail, par le salaire journalier de référence ;
 - ou, en cas de reprise des droits, au nombre de jours correspondant à l'indemnité compensatrice de congés payés versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail ;

- ▶ d'un différé d'indemnisation spécifique : ce différé correspond au nombre de jours qui résulte de la division des sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail dont le montant ou les modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative, ou qui n'ont pas été allouées par le juge, par 95,8. Ce diviseur est indexé sur l'évolution du plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur (voir point 1.2 ci-dessous).

Le différé d'indemnisation spécifique est limité à 150 jours calendaires, sauf en cas de prise en charge consécutive à une rupture pour motif économique du contrat de travail au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail, où il est limité à 75 jours calendaires.

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

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

1.1. DIFFÉRÉ D'INDEMNISATION CONGÉS PAYÉS (RG. 14/04/2017, ART. 21 § 1^{ER})

1.1.1. Détermination du différé d'indemnisation congés payés

Le différé d'indemnisation congés payés est déterminé différemment selon le contexte d'examen :

- ▶ en cas d'ouverture de droits ou de rechargement des droits, la durée du différé d'indemnisation congés payés est calculée en divisant le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés versée à l'occasion de la rupture du contrat, par le salaire journalier de référence déterminé dans les conditions fixées à l'article 13 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage (RG. 14/04/2017, art. 21 § 1^{er} al. 2) :

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

- ▶ en cas de reprise des droits, la durée du différé est déterminée à partir du nombre de jours correspondant à l'indemnité compensatrice de congés payés versée à l'occasion de la rupture du contrat ; lorsque cette information fait défaut, le différé est déterminé selon les modalités prévues pour les cas d'ouverture de droits ou de rechargement des droits (RG. 14/04/2017, art. 21 § 1^{er} al. 3).

Le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est reporté du nombre de jours ainsi obtenu, le point de départ du différé étant fixé au lendemain de la fin du contrat de travail (terme du préavis) (RG. 14/04/2017, art. 23).

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

1.1.2. Différé d'indemnisation congés payés et caisse de congés payés

Pour les salariés relevant d'une caisse de congés payés visée à l'article L. 3141-32 du code du travail, le différé d'indemnisation est déterminé à partir du nombre de jours correspondant aux congés payés acquis au titre du dernier emploi, ce nombre de jours étant déterminé par la caisse elle-même (RG. 14/04/2017, art. 21 § 1^{er} al. 5).

Dans cette situation, la période de référence « congés payés » s'étend du 1^{er} avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours (C. trav., art. R. 3141-4). Au cours de cette période, l'intéressé a droit à 2,5 jours ouvrables de congé par mois de travail ; si, après totalisation, le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur (C. trav., art. L. 3141-7).

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

Les salariés visés à l'article L. 1251-1 2° du code du travail relèvent des dispositions du règlement général pour toutes les règles d'indemnisation, à l'exception des modalités spécifiques de calcul des différés d'indemnisation (différés congés payés et spécifique), mentionné à l'annexe V du règlement général, art. 21, point 2 § 1^{er}, en vigueur du 1^{er} novembre 2019 au 31 décembre 2020 (Circulaire n° 2018-06 fiche 4 point 2.4).

En effet, pour les salariés ayant été employés dans le cadre de contrats de travail temporaire, le différé d'indemnisation congés payés peut, soit relever des règles de droit commun, soit relever des règles spécifiques fixées à l'annexe V dans sa version issue de la convention du 14 avril 2017, en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

Afin de déterminer la réglementation applicable en matière de différé d'indemnisation congés payés (RG. 14/04/2017 ou annexe V, art. 21, point 2), il est fait une application stricte de l'article 65 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 et du § 7 de l'accord d'application n° 1 pris pour l'application du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage (en vigueur du 01/11/2019 au 31/12/2020 - Décret n° 2019-797, art. 5 III. 3° et Décret n° 2020-929, art. 1^{er} I. 1° et 2°).

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

- ▶ si la réglementation applicable relève des activités découlant d'un contrat de travail prévu à l'article L. 1251-1 2° du code du travail, le différé d'indemnisation congés payés à appliquer est celui prévu par l'annexe V, art. 21, point 2 § 1^{er} du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage ;
- ▶ à défaut que la réglementation applicable relève du règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 ou de tout autre règlement, le différé d'indemnisation congés payés à appliquer est celui de droit commun, prévu par l'article 21 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

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

- ▶ en cas d'ouverture de droits ou de rechargement des droits, le nombre de jours de différé d'indemnisation congés payés correspond au quotient du montant des indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion des ruptures situées dans les 182 jours précédant la fin de contrat de travail ayant permis l'ouverture de droits, par le salaire journalier de référence visé à l'article 13 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage :

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

- ▶ en cas de reprise des droits, ce différé d'indemnisation est déterminé à partir du nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail.

Lorsque cette information fait défaut, le différé est déterminé selon les modalités prévues pour les cas d'ouverture de droits ou de rechargement des droits (Annexe V, art. 21 point 2 § 1^{er} al. 3).

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

En outre, dans le cadre de l'application de l'annexe V au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage (Art. 21 point 2), le différé d'indemnisation congés payés est augmenté, le cas échéant, du différé d'indemnisation spécifique se rapportant à la dernière fin de contrat de travail (RG. 14/04/2017, art. 21 § 2, en vigueur du 01/11/2019 au 31/12/2020). La recherche du différé spécifique pour ces salariés est uniquement mise en œuvre sur la dernière fin de contrat de travail.

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

Les dispositions de l'article 21 § 2 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage sont applicables à toute fin de contrat de travail intervenue entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2020, quelle que soit sa qualification, et aux demandeurs d'emploi dont la procédure de licenciement a été engagée pendant cette période.

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

1.2.1. Assiette de calcul du différé spécifique

L'assiette de calcul du différé d'indemnisation spécifique est constituée de toutes les indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail, à l'exception :

- ▶ de celles dont le montant ou les modalités de calcul résultent directement de l'application d'une disposition législative ;
- ▶ de celles allouées au salarié par le juge.

1.2.1.1. Indemnités exclues de l'assiette

Les développements qui suivent sont consacrés aux indemnités de rupture du contrat de travail les plus courantes.

L'indemnité légale de licenciement

Cette indemnité est versée aux salariés ayant une ancienneté au moins égale à 8 mois et qui ne sont pas licenciés pour faute grave ou lourde (C. trav., art. L. 1234-9).

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

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

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

- ▶ 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- ▶ 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- ▶ la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- ▶ ou le tiers des 3 derniers mois. Si cette dernière formule est retenue, les primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel sont prises en compte au prorata (C. trav., art. R. 1234-4).

En cas de suspension du contrat de travail pour maladie au cours des 12 ou 3 derniers mois précédant le licenciement, le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois ou la moyenne mensuelle des 12 derniers mois (ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois) précédant l'arrêt de travail pour maladie (Cass. Soc., 23/05/2017, n° 15-22.223).

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

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

Lorsqu'elle correspond à ce montant, elle est exclue de l'assiette de calcul du différé spécifique.

L'indemnité compensatrice de réduction du temps de travail

Par un arrêt du 31 octobre 2007 (Pourvoi n° 04-17096), la Chambre sociale de la Cour de Cassation a jugé que l'indemnité compensatrice conventionnelle de jours de congés liés à la réduction du temps de travail non pris par le salarié à la date de la rupture de son contrat de travail, n'était pas inhérente à la rupture du contrat de travail. En conséquence, elle n'entre pas dans l'assiette du différé d'indemnisation spécifique prévu à l'article 21 § 2 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

L'indemnité spéciale de licenciement

L'indemnité spéciale de licenciement prévue à l'article L. 1226-14 du code du travail est égale au double de l'indemnité légale de licenciement quelle que soit l'ancienneté du salarié. Elle est destinée aux accidentés du travail ou aux personnes atteintes d'une maladie professionnelle, dont le reclassement est impossible ou refusé par l'intéressé.

Elle est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail (C. trav., art. L. 1226-16).

L'indemnité de licenciement des journalistes

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

Son montant est égal à 1 mois de rémunération par année d'ancienneté ou fraction d'année, sans pouvoir excéder 15 mensualités.

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

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

Le montant minimum de cette indemnité est égal, par année d'ancienneté, à deux dixièmes de la moyenne mensuelle des sommes perçues par les intéressés au titre des 6 meilleurs mois de salaire consécutifs versés par l'employeur qui les licencie.

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

Cette indemnité, prévue à l'article L. 6523-4 du code des transports, est accordée, sauf en cas de faute grave, au personnel licencié sans droit à pension de retraite à jouissance immédiate. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée. Le taux et les modalités de calcul de cette indemnité sont fixés par voie réglementaire (C. aviation civile, art. R. 423-1) :

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

L'indemnité de clientèle des VRP

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

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

L'indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail (C. trav., art. L. 1237-7).

L'indemnité de départ à la retraite

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

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

Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, ou le tiers des 3 derniers mois si cette formule se révèle plus avantageuse pour le salarié. Si cette dernière formule est retenue, les primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel sont prises en compte au prorata (C. trav., art. D. 1237-2).

L'indemnité de fin de contrat à durée déterminée

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

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

Le contrat de travail à objet défini prévu à l'article L. 1242-2 6° du code du travail prévoit également une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute à la rupture du contrat de travail.

L'indemnité de fin de mission

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

L'indemnité forfaitaire de conciliation

En cas de litige, lors de la phase de conciliation devant le Conseil de prud'hommes prévue par l'article L. 1411-1 du code du travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir, ou le bureau de conciliation proposer, d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié, d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié (C. trav., art. L. 1235-1).

Ce barème est le suivant (C. trav., art. D. 1235-21) :

- ▶ 2 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à 1 an ;
- ▶ 3 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté au moins égale à 1 an, auxquels s'ajoute 1 mois de salaire par année supplémentaire jusqu'à 8 ans d'ancienneté ;
- ▶ 10 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 8 ans et moins de 12 ans ;
- ▶ 12 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 12 ans et moins de 15 ans ;
- ▶ 14 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 15 ans et moins de 19 ans ;
- ▶ 16 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 19 ans et moins de 23 ans ;
- ▶ 18 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 23 ans et moins de 26 ans ;
- ▶ 20 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 26 ans et moins de 30 ans ;
- ▶ 24 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté au moins égale à 30 ans.

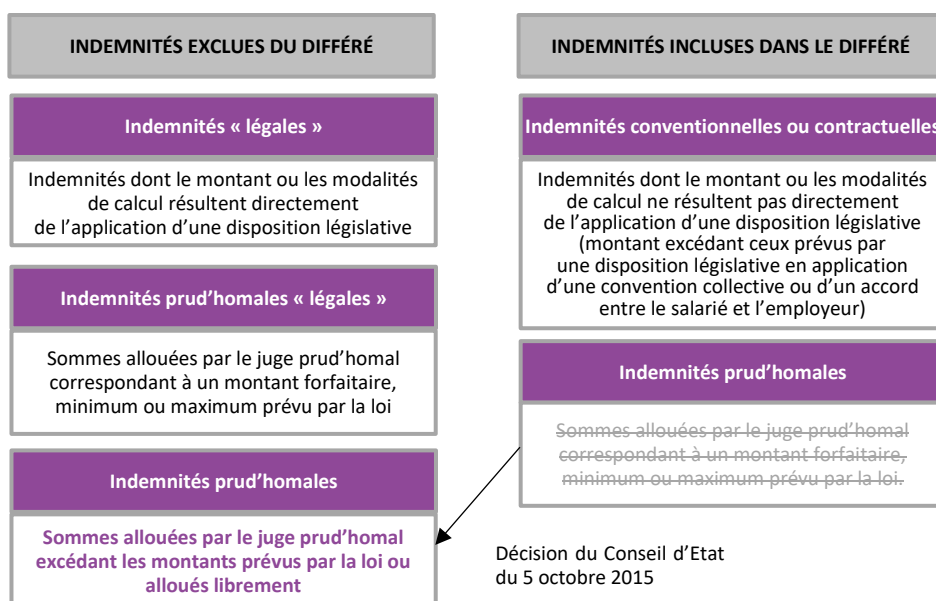
Lorsque l'indemnité forfaitaire de conciliation correspond aux montants prévus par ce barème en fonction de l'ancienneté du salarié, elle est exclue de l'assiette de calcul du différé spécifique.

Les sanctions indemnitaires prévues par le code du travail

Il s'agit d'indemnités ou de sommes prévues par le législateur et accordées par le juge aux salariés en raison de l'irrégularité de la rupture de leur contrat de travail. Ces sommes, visant à réparer le préjudice subi par le salarié, sont exclues de l'assiette de calcul du différé.

Il s'agit, notamment :

- ▶ de l'indemnité accordée par le juge en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; son montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés à l'article L. 1235-3 du code du travail qui dépendent de l'ancienneté du salarié et du nombre de salariés employés habituellement par l'entreprise (voir barème figurant à cet article) ;
- ▶ de l'indemnité au moins égale à 1 mois de salaire, prévue par l'article L. 1245-2 du code du travail en cas de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ;
- ▶ des dommages et intérêts prévus à l'article L. 1243-4 du code du travail dont le montant est au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat initialement prévu, en cas de rupture anticipée à l'initiative de l'employeur, d'un contrat à durée déterminée ;
- ▶ de l'indemnité au moins égale à 1 mois de salaire, prévue par l'article L. 1251-41 du code du travail en cas de requalification d'un contrat de mission en contrat à durée indéterminée ;
- ▶ de l'indemnité au plus égale à 1 mois de salaire prévue par l'article L. 1235-2 du code du travail en cas de licenciement irrégulier, c'est-à-dire lorsque la procédure de licenciement n'a pas été observée ;
- ▶ de l'indemnité au minimum égale à 1 mois de salaire accordée par le juge en cas de non-respect de la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 du code du travail (C. trav., art. L. 1235-13) ;
- ▶ de l'indemnité au minimum égale à 6 mois de salaire accordée par le juge au salarié qui, après un accident du travail ou une maladie professionnelle, est apte à la reprise du travail mais dont le licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à sa réintégration, ou qui est inapte à la reprise du travail mais dont le licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à son reclassement (C. trav., art. L. 1226-15) ;
- ▶ de l'indemnité accordée et calculée par le juge en fonction du préjudice subi en cas de non-respect, par l'employeur, des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative dans le cadre d'un licenciement pour motif économique (C. trav., art. L. 1235-12). Pour mémoire, dans une décision du 5 octobre 2015 (requêtes n° 383956, 383957 et 383958), le Conseil d'Etat a considéré que les modalités d'application du différé d'indemnisation spécifique, qui prenait en compte l'intégralité des indemnités allouées par le juge prud'homal, conduisaient à priver de leur droit à réparation du préjudice subi, les salariés visés à l'article L. 1235-5 du code du travail, licenciés sans cause réelle et sérieuse et comptant moins de 2 ans d'ancienneté ou employés par une entreprise de moins de onze salariés.



En tout état de cause, suite à l'instauration du barème d'indemnisation des salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est exclue de l'assiette du calcul du différé d'indemnisation spécifique.

1.2.1.2. Indemnités ou sommes incluses dans l'assiette

Principe

Les indemnités ou sommes inhérentes à une rupture de contrat, quelle que soit leur nature, dont le montant ou les modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application de dispositions législatives ou qui ne sont pas allouées par le juge au salarié, entrent dans l'assiette de calcul du différé spécifique de l'article 21 § 2 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

Il s'agit des indemnités ou sommes prévues par des dispositions autres que législatives.

Liste indicative

- ▶ les indemnités de licenciement ou de rupture conventionnelle versées aux salariés ayant moins de 8 mois d'ancienneté ;
- ▶ l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (C. trav., art. L. 1237-13) pour la fraction excédant le montant de l'indemnité légale de licenciement ;
- ▶ l'indemnité conventionnelle de licenciement, pour la part dépassant les minima légaux ;
- ▶ les sommes prévues dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour la part dépassant les minima légaux ;
- ▶ les indemnités de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée versées à l'amiable pour la fraction excédant celle de l'article L. 1243-4 du code du travail ;
- ▶ l'indemnité de clientèle, l'indemnité spéciale de rupture ou l'indemnité de licenciement accordée aux VRP, pour la part dépassant l'indemnité légale de licenciement ;
- ▶ l'indemnité de licenciement accordée aux assistants maternels ou familiaux, au personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile, pour la part dépassant l'indemnité légale de licenciement applicable à ces professions ;
- ▶ la part de l'indemnité de licenciement, accordée aux journalistes (C. trav., art. L. 7112-3), qui excède 15 mois de salaire en application de l'article L. 7112-4 du code du travail ;

- ▶ les indemnités de non-concurrence ;
- ▶ l'indemnité forfaitaire de conciliation pour la part excédant le montant résultant de l'application du barème prévu par l'article D. 1235-21 du code du travail en fonction de l'ancienneté du salarié ;
- ▶ les indemnités transactionnelles versées au moment de la rupture du contrat de travail ou postérieurement à la fin de contrat de travail.

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

1.2.2. Calcul du différé spécifique

Modalités de calcul

Le différé spécifique est calculé de la manière suivante : la totalité des indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail, réduite de la somme des indemnités légales et obligatoires dont le taux et les modalités de calcul résultent directement d'une disposition législative (IL) et des indemnités allouées par le juge, est divisée par 95,8 (valeur au 01/01/2020).

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

Somme des indemnités ou somme inhérentes à la rupture – indemnités légales
et obligatoires – indemnités allouées par le juge

Différé spécifique =
$$\frac{\text{Somme des indemnités ou somme inhérentes à la rupture – indemnités légales et obligatoires – indemnités allouées par le juge}}{95,8}$$

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

Durée maximale

Le nombre entier de jours du différé d'indemnisation spécifique ainsi obtenu ne peut pas dépasser 150 jours calendaires (RG. 14/04/2017, art. 21 § 2 a)).

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail (rupture du contrat de travail pour motif économique), le nombre entier de jours du différé spécifique est plafonné à 75 jours calendaires (RG. 14/04/2017, art. 21 § 2 b)).

Exemple 46 - Détermination du différé d'indemnisation spécifique

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle et suite à un contentieux prud'homal, un salarié perçoit une somme totale de 30 000 €.

Les indemnités légales et obligatoires représentent 10 000 € de cette somme totale et les sommes inhérentes à la rupture allouées par le juge 8 000 €.

⇒ Différé spécifique = $(30\,000\text{ €} - 10\,000\text{ €} - 8\,000\text{ €}) \div 95,8 = 125,26$ jours, arrondi à 125 jours

Exemple 47 - Plafonnement du différé d'indemnisation spécifique à 150 jours

Dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel, un salarié perçoit une somme totale de 50 000 €. Les indemnités légales et obligatoires représentent 30 000 € de cette somme totale.

Différé spécifique = $(50\,000\text{ €} - 30\,000\text{ €}) \div 95,8 = 208,76$ jours, arrondi à 208 jours.

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

Exemple 48 - Plafonnement du différé d'indemnisation spécifique à 75 jours

Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, un salarié perçoit une somme totale de 20 000 €. Les indemnités légales et obligatoires représentent 10 000 € de cette somme totale.

Différé spécifique = $(20\,000\text{ €} - 10\,000\text{ €}) \div 95,8 = 104,38$ jours, arrondi à 104 jours.

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

Salarié ayant travaillé à l'étranger

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

Cette indemnité « équivalente » est établie en appliquant les règles de calcul prévues par les dispositions légales, à la moyenne mensuelle des salaires perçus :

- ▶ au cours des 12 derniers mois, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, au cours de l'ensemble des mois précédant la fin de contrat de travail ;
- ▶ ou au cours des 3 derniers mois civils précédant la fin du contrat de travail.

Ainsi, entre dans l'assiette la somme obtenue par différence entre l'indemnité portée sur l'attestation d'employeur habituelle, le document portable U1 ou l'imprimé E 301, et l'indemnité légale ainsi reconstituée.

1.3. APPLICATION DES DEUX DIFFÉRÉS D'INDEMNISATION

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

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

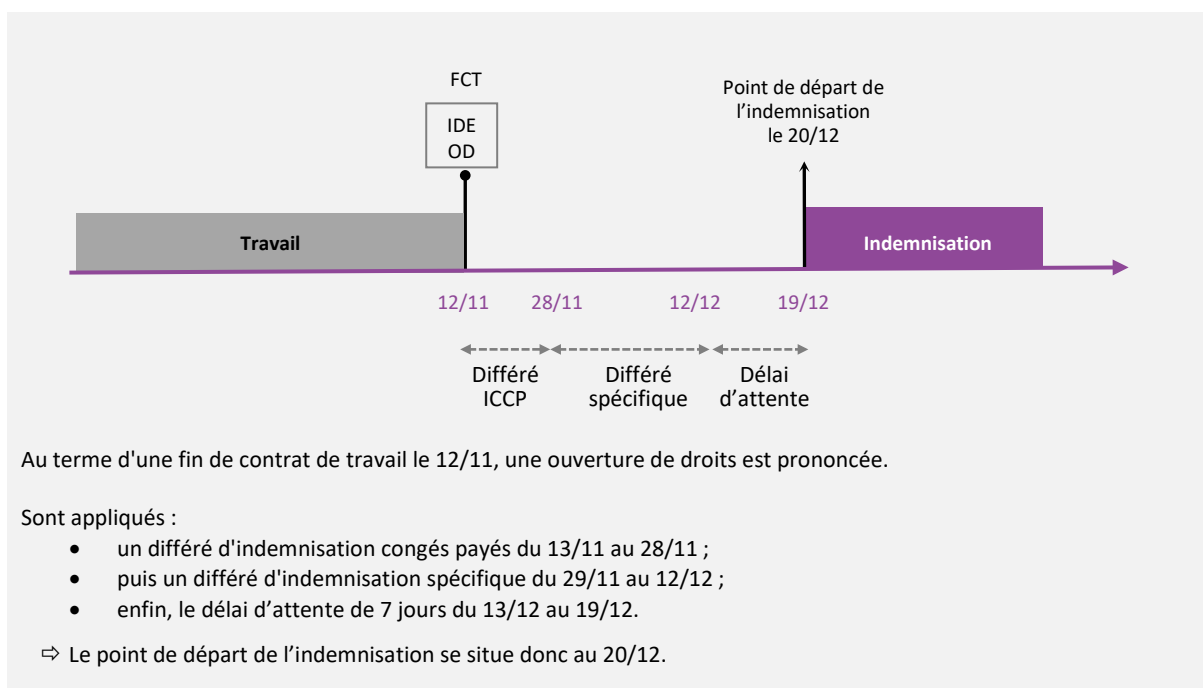
1.3.1. Point de départ et articulation des différés d'indemnisation

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

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

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

Exemple 49 - ordonnancement des différés et du délai d'attente



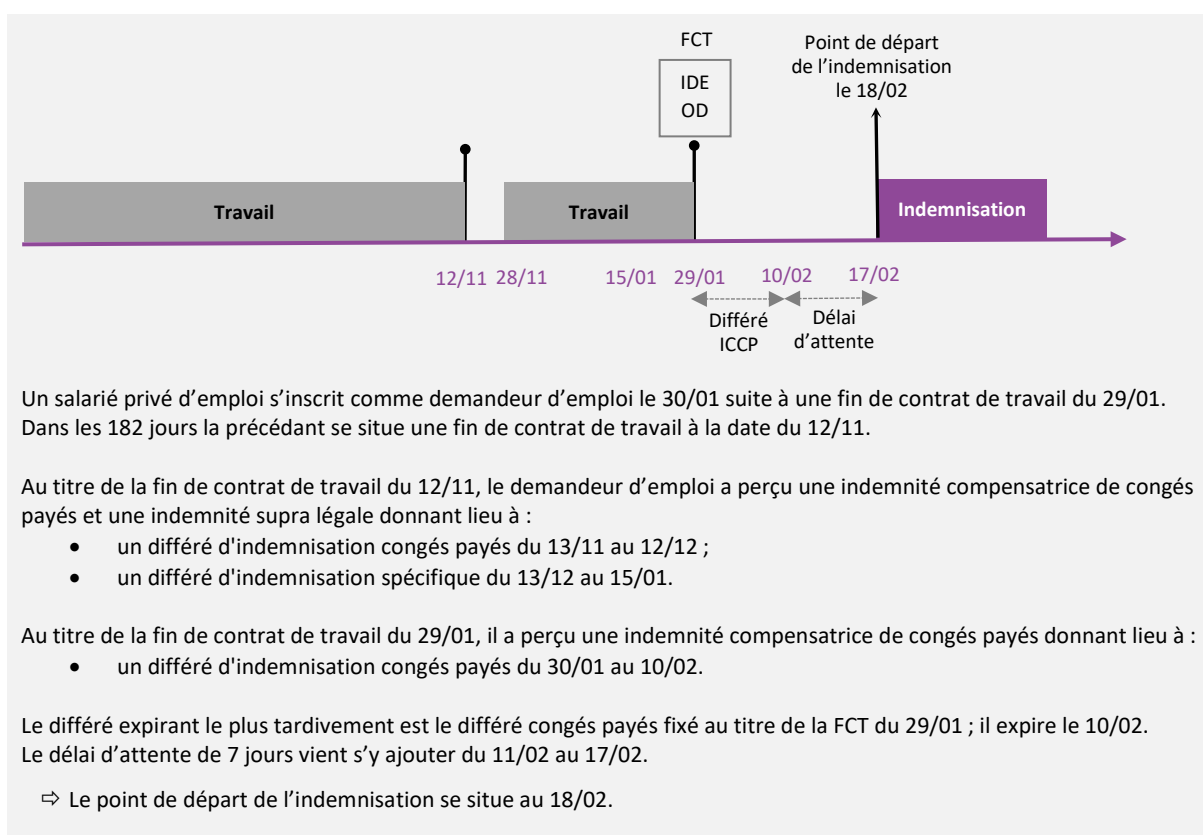
1.3.2. Prise en compte de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière

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

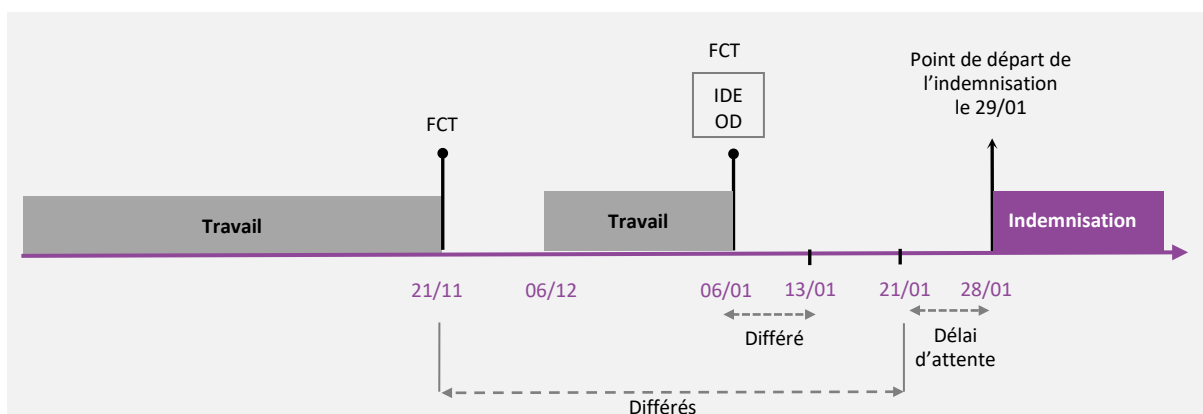
Les indemnités versées à l'occasion de chacune de ces fins de contrat de travail donnent lieu au calcul des différés d'indemnisation ; chacun de ces différés d'indemnisation court à compter du lendemain de la fin de contrat de travail à laquelle il se rapporte (RG. 14/04/2017, art. 21 § 3 al. 2).

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

Exemple 50 - Prise en compte des fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière



Exemple 51 - Prise en compte des fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière



Un salarié privé d'emploi s'inscrit comme demandeur d'emploi le 07/01 suite à une fin de contrat de travail du 06/01. Dans les 182 jours la précédant se situe une fin de contrat de travail le 21/11.

Au titre de la fin de contrat de travail du 21/11, le demandeur d'emploi a perçu une indemnité compensatrice de congés payés et une indemnité supra-légale donnant lieu à :

- un différé d'indemnisation congés payés du 22/11 au 19/12 ;
- un différé d'indemnisation spécifique du 20/12 au 21/01.

Au titre de la fin de contrat de travail en date du 06/01, il a perçu une indemnité compensatrice de congés payés donnant lieu à :

- un différé d'indemnisation congés payés du 07/01 au 13/01.

Les deux différés fixés au titre de la FCT du 21/11 se superposent avec le différé congés payés fixé au titre de la FCT du 06/01.

Le différé expirant le plus tardivement est le différé d'indemnisation spécifique fixé au titre de la FCT du 21/11 ; il expire le 21/01.

Le délai d'attente de 7 jours vient s'y ajouter du 22/01 au 28/01.

⇒ Le point de départ de l'indemnisation se situe au 29/01.

1.3.3. Application des différés à toute prise en charge

Les différés d'indemnisation sont applicables à toute prise en charge : ouverture de droits, bénéfice de l'ARCE (Fiche 8, point 2.3.2), rechargement des droits (Fiche 6, point 3.3.3), et plus généralement lors de tout versement des allocations postérieurement à une fin de contrat de travail.

Ainsi, la situation de l'intéressé est examinée afin de déterminer l'indemnisation au regard de toutes les sommes éventuellement perçues au titre des fins de contrat de travail intervenues antérieurement.

Les différés s'appliquent dès lors que les sommes entrant dans leur assiette de calcul n'ont pas déjà été prises en considération pour l'application des différés lors d'une précédente prise en charge.

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

L'article 21 § 1^{er} du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage prévoit qu'il n'est pas procédé à la détermination du différé correspondant à une indemnité compensatrice de congés payés lorsque celle-ci a déjà été prise en considération pour le calcul du nombre mensuel de jours indemnisables déterminé dans le cadre de la mise en œuvre du cumul ARE - rémunérations. Ainsi, en application de l'article 31 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, dès lors qu'au moins un jour a été indemnisé dans le mois, il n'est pas procédé à la détermination du différé correspondant à cette indemnité.

Par ailleurs, en cours de versement des allocations, les indemnités compensatrices de congés payés sont prises en compte dans les règles de cumul appliquées en cas de reprise d'activité (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 31 - Fiche 7, point 2.) :

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

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

2. DÉLAI D'ATTENTE (RÈGLEMENT D'ASSURANCE CHÔMAGE ISSU DU DÉCRET N° 2019-797, ART. 22)

2.1. APPLICATION DU DÉLAI D'ATTENTE

L'article 22 du règlement général annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 prévoit le report de la prise en charge au terme d'un délai d'attente de 7 jours calendaires (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 22 al. 1).

Ce délai d'attente constitue une mesure générale applicable à tous les allocataires. Il est ainsi applicable à toute prise en charge par l'assurance chômage : ouverture de droits, bénéfice de l'ARCE, reprise du paiement de l'allocation (Fiche 6, point 1.5) et rechargement des droits (Fiche 6, point 3.3.3).

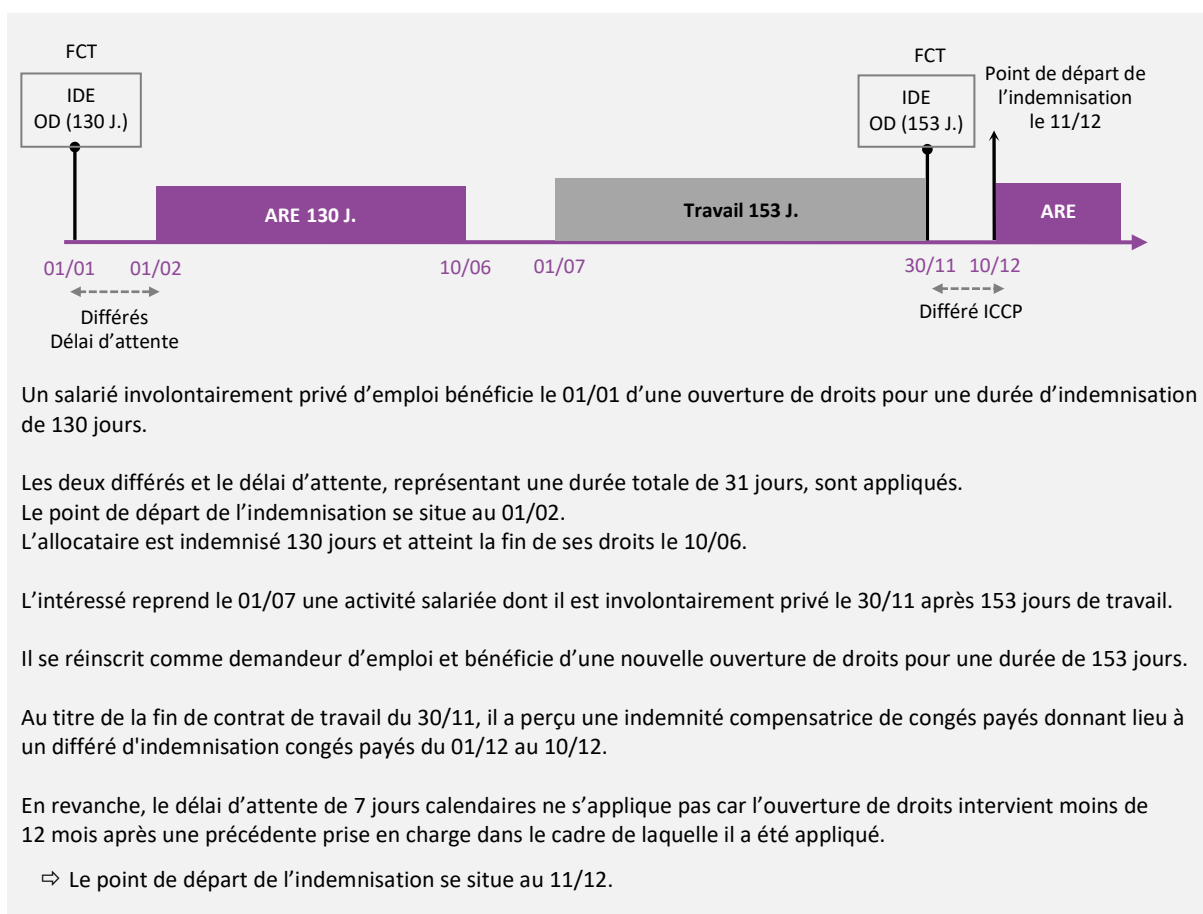
Toutefois, le délai d'attente ne peut excéder 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 22 al. 2). En tout état de cause, plusieurs délais d'attente de 7 jours calendaires ne peuvent donc être appliqués sur une même période de 12 mois.

Le point de départ de cette période de 12 mois correspond au premier jour du délai d'attente observé dans le cadre d'une précédente prise en charge. Cette date ne peut être antérieure à l'inscription comme demandeur d'emploi ou à la dernière actualisation précédant le dépôt de la demande d'allocations (Fiche 13, point 1.).

En revanche, le délai d'attente demeure applicable s'il n'a, de fait, pas commencé à courir lors d'une précédente prise en charge, notamment parce qu'il n'y a pas eu indemnisation. Il en est ainsi, par exemple, lorsque l'allocataire a immédiatement retrouvé un emploi.

Enfin, le délai d'attente est un délai préfix dont le cours ne peut être ni interrompu, ni suspendu, quelles que soient les circonstances.

Exemple 52 - Application d'un seul délai d'attente de 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois



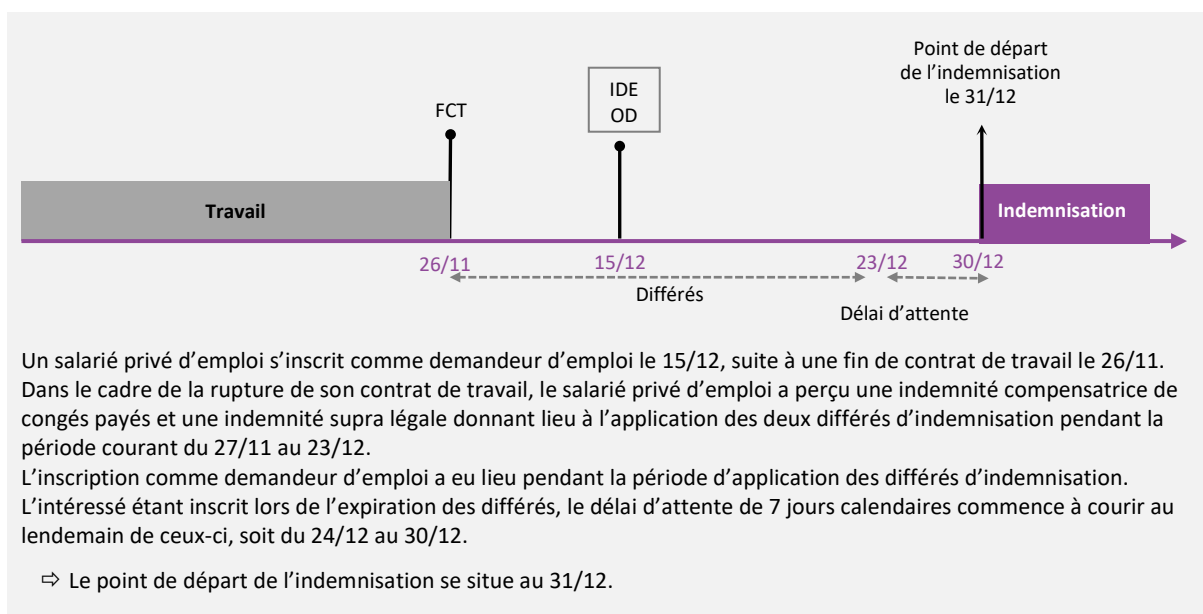
2.2. POINT DE DÉPART DU DÉLAI D'ATTENTE

Le point de départ du délai d'attente est fixé (RG. 14/04/2017, art. 23, en vigueur jusqu'au 01/01/2021) :

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

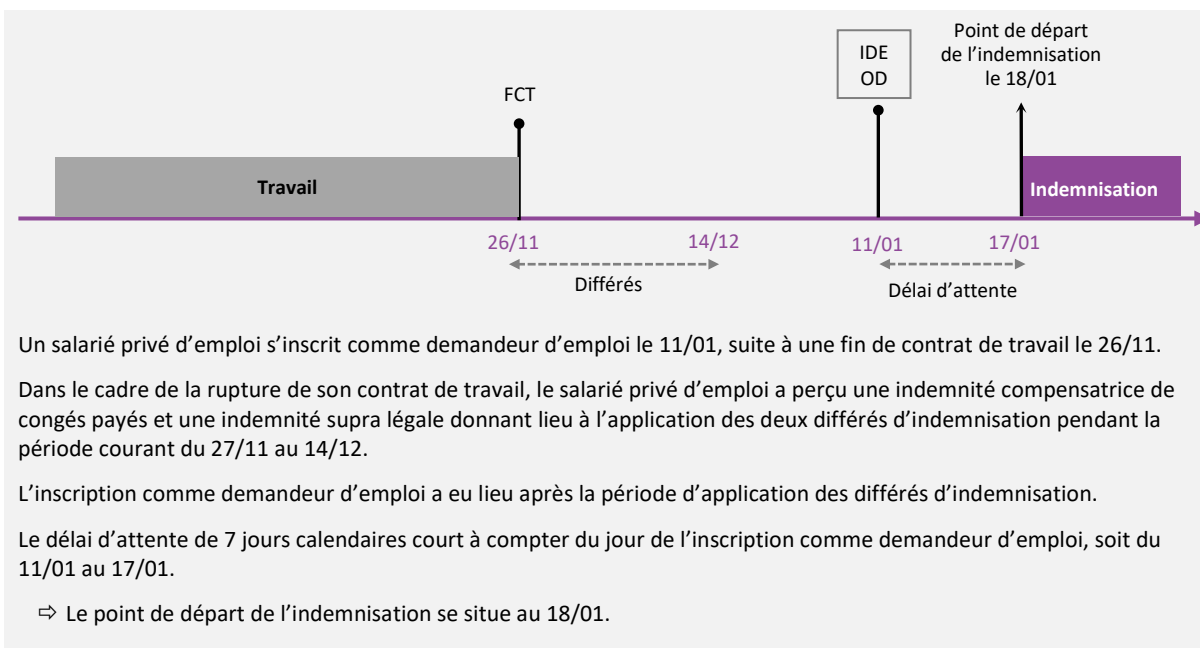
En tout état de cause, le point de départ du versement des allocations ne peut intervenir au plus tôt qu'à la date d'inscription comme demandeur d'emploi ou de l'actualisation précédant le dépôt de la demande d'allocations (Fiche 13).

Exemple 53 - Point de départ du délai d'attente au lendemain du différé d'indemnisation congés payés et du différé d'indemnisation spécifique

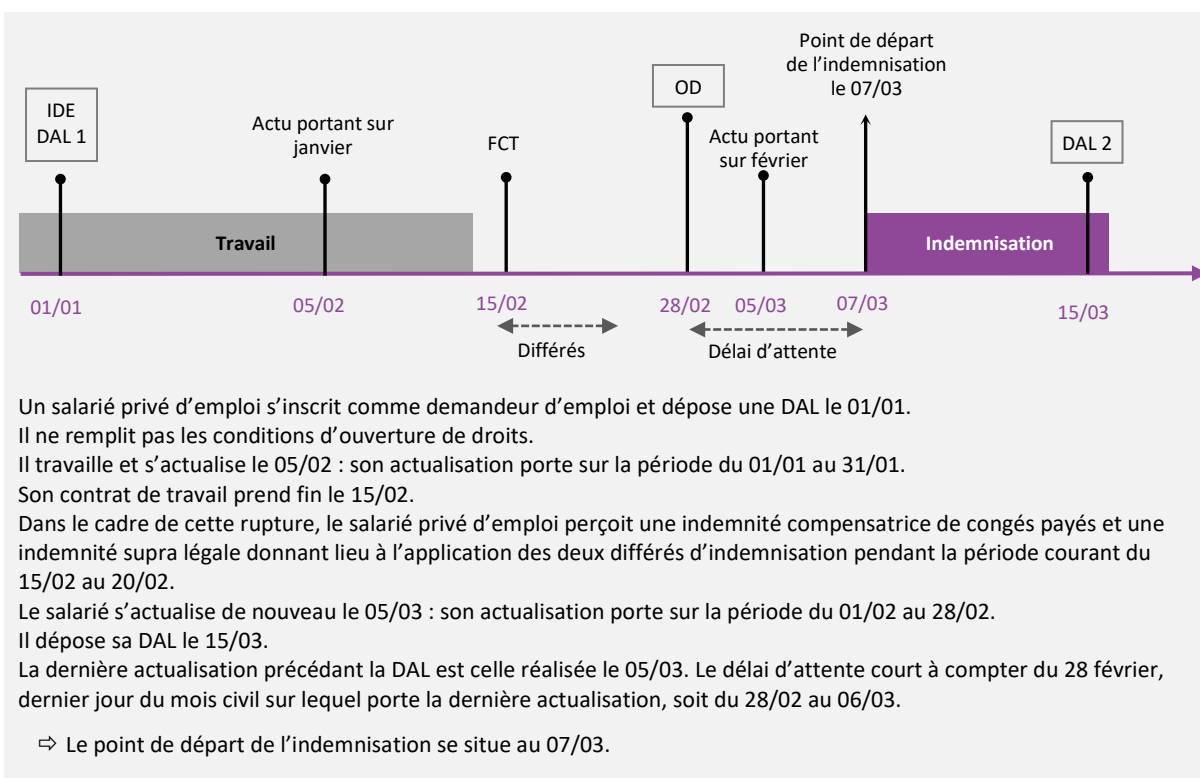


Exemple 54 : Point de départ du délai d'attente au plus tôt :

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



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



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

1. ACOMPTES ET AVANCES.....	122
1.1. ACOMPTES.....	122
1.2. AVANCES.....	123
1.2.1. Montant de l'avance	123
1.2.2. Régularisation de l'avance	123
1.2.3. Récupération de l'avance	124
2. CAUSES DE CESSATION DU PAIEMENT DES ALLOCATIONS	124
2.1. ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES, INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE SÉCURITÉ SOCIALE, CONTRAT DE SERVICE CIVIQUE ET INDEMNITÉS ET PRIMES DE CSP	124
2.2. ATTRIBUTION DE CERTAINES PRESTATIONS FAMILIALES	125
2.3. FIN D'UNE PÉRIODE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL OU DE DISPONIBILITÉ	126
2.4. CHÔMAGE VOLONTAIRE, BÉNÉFICE D'UNE RETRAITE OU CESSATION DE RÉSIDENCE SUR LE TERRITOIRE.	127
2.5. SANCTIONS	128

PAIEMENT DE L'ALLOCATION

Les allocations sont payées pour les périodes attestées à la fin de chaque mois par l'allocataire, qui renouvelle sa demande d'emploi pour le mois suivant. Dans certaines conditions, celui-ci peut obtenir un paiement anticipé (acompte) ou une avance, notamment lorsque le justificatif de l'activité déclarée ne peut être fourni au moment de cette déclaration. Certains événements entraînent la cessation de son indemnisation, soit parce que le revenu perçu par ailleurs n'est pas cumulable avec les allocations de chômage, soit parce que l'allocataire ne remplit plus toutes les conditions pour être indemnisé, soit parce qu'il fait l'objet d'une sanction en raison d'une fraude ou d'un manquement à ses obligations de demandeur d'emploi.

1. ACOMPTES ET AVANCES

Dès lors que le demandeur d'emploi est indemnisable, il lui appartient d'actualiser sa situation en fin de mois auprès de Pôle emploi. Cette déclaration conditionne le paiement de ses allocations.

Il peut néanmoins bénéficier d'acomptes et, s'il n'est pas en mesure de justifier immédiatement ses déclarations, d'avances sur les allocations dues au titre du mois écoulé (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 24).

Il appartient toutefois à chaque allocataire de s'assurer de l'exactitude des déclarations faites dans ce cadre, l'absence des justificatifs suite à acomptes et avances entraînant nécessairement la récupération des sommes alors considérées comme indûment perçues.

1.1. ACOMPTES

Les acomptes sur allocations correspondent à des paiements partiels et anticipés par rapport à l'échéance habituelle (début du mois suivant le mois écoulé). La demande d'acompte doit être exceptionnelle et justifiée par la situation de l'allocataire.

À titre d'exemple, il peut s'agir d'un paiement dû par l'allocataire qui ne peut en différer le règlement au début du mois suivant. Il doit attester de sa situation de demandeur d'emploi pour la partie du mois écoulé et déclarer les événements ou l'absence d'événements susceptibles d'affecter le paiement de ses allocations, tels que prévus à l'article R. 5411-6 du code du travail.

Un acompte est alors calculé par Pôle emploi en fonction du nombre de jours attestés et indemnisables : son montant est égal au nombre de jours indemnisables multiplié par le montant journalier de l'allocation et sera déduit du paiement prévu à l'échéance mensuelle. En conséquence, de la complétude et de l'exactitude des informations déclarées par l'allocataire, dépendent la détermination exacte des allocations dues pour le mois et l'absence, et le cas échéant, de sommes perçues à tort.

1.2. AVANCES

Afin de ne pas pénaliser les demandeurs d'emploi qui ont exercé une activité professionnelle au cours du mois en subordonnant le paiement de leurs allocations à la fourniture de leur bulletin de salaire ou de tout autre justificatif qu'ils ne sont pas nécessairement en capacité de communiquer dans l'immédiat, une avance sur allocations peut leur être accordée.

1.2.1. Montant de l'avance

Les modalités de calcul de l'avance sont prévues par les articles 24 et 32 du règlement d'assurance chômage pour les activités salariées et par l'article 32 bis du règlement d'assurance chômage pour les activités non salariées.

L'avance est calculée sur la base des éléments déclarés par l'allocataire lors de l'actualisation mensuelle de sa situation, prévue à l'article L. 5411-2 du code du travail, et sur la base du montant net journalier de son allocation :

- ▶ le montant des allocations qui auraient été, en principe, versées au titre du mois considéré en l'absence d'activité est réduit de 70 % de la rémunération déclarée par l'allocataire au titre de l'activité reprise (Fiche 7, point 2.) ;
- ▶ le résultat, divisé par le montant de l'allocation journalière (sans application du coefficient de dégressivité), et arrondi à l'entier le plus proche, détermine le nombre de jours indemnifiables pour le mois ;
- ▶ afin de limiter les éventuels trop-perçus inhérents à toute avance, ce nombre de jours indemnifiables est affecté d'un coefficient égal à 0,8 ; celui-ci peut être modifié par le Conseil d'administration de l'Unédic, ou, en l'absence d'une telle décision, par arrêté du ministre chargé de l'emploi, sans pouvoir être inférieur à cette valeur.

Les allocations sont versées pour le nombre de jours indemnifiables ainsi déterminé à l'échéance mensuelle, sans attendre les justificatifs.

1.2.2. Régularisation de l'avance

Comme pour tout allocataire, les justificatifs relatifs aux éléments déclarés ayant conduit au versement de tout ou partie de l'allocation normalement due doivent être fournis au cours du mois civil qui suit le paiement : bulletin de salaire, attestation de l'employeur prévue à l'article R. 1234-9 du code du travail, déclaration sociale nominative, attestation sociale ou fiscale pour les activités non salariées... ; ils permettent de calculer le montant exact des allocations effectivement dues pour le mois passé et de régulariser le montant des allocations versées sous forme d'avance ; cette régularisation s'effectue dans le cadre du paiement des allocations du mois suivant. Cette régularisation donne lieu, en principe, à un rappel, dans la mesure où l'avance est égale à 80 % des allocations dues ; dans le cas où le revenu déclaré par l'allocataire a été sous-estimé, la régularisation de l'avance entraînera le versement d'une somme moins élevée que les allocations normalement dues, et s'imputera sur le paiement des allocations du mois suivant.

1.2.3. Récupération de l'avance

Lorsque l'allocataire fournit son justificatif, le paiement du mois considéré est régularisé ; des paiements par avance peuvent être à nouveau effectués pour les mois suivants.

Si l'allocataire est dans l'incapacité de fournir le justificatif attendu dans le mois qui suit, et ainsi de justifier du bien-fondé de l'avance consentie, celle-ci est alors considérée comme un paiement à tort.

Elle est, en conséquence, récupérée sur les paiements suivants ; aucun nouveau paiement par avance ne peut être effectué tant que cette avance n'aura pas été récupérée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 32).

2. CAUSES DE CESSATION DU PAIEMENT DES ALLOCATIONS

Les causes de cessation du paiement des allocations trouvent toujours une origine dans un changement dans la situation de l'allocataire et peuvent avoir plusieurs explications : l'allocataire cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi, perçoit un revenu d'activité ne permettant pas le cumul avec les allocations, des indemnités de sécurité sociale ou des prestations familiales non cumulables avec les allocations de chômage, obtient sa retraite à taux plein ou fait l'objet d'une sanction par Pôle emploi, etc. Ces changements de situation doivent naturellement être déclarés à la fin du mois considéré. Les différents cas d'interruption du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sont énumérés dans quatre paragraphes de l'article 25 du règlement d'assurance chômage.

2.1. ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES, INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE SÉCURITÉ SOCIALE, CONTRAT DE SERVICE CIVIQUE ET INDEMNITÉS ET PRIMES DE CSP

Exercice d'une activité professionnelle (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 1^{er} a))

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

En cas de reprise d'une activité à l'étranger, les règles de cumul de l'allocation d'assurance avec la rémunération nouvellement perçue ne pourront s'appliquer qu'à la condition que l'intéressé conserve son domicile sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 2 c)).

Bénéfice de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 1^{er} b))

L'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse d'être due à l'allocataire qui bénéficie de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise prévue à l'article 35 du règlement d'assurance chômage : en effet, il n'est plus dans ce cas immédiatement disponible et perçoit une aide calculée sur le reliquat de ses allocations (Fiche 8, point 2.). Seules la cessation de son activité et sa réinscription comme demandeur d'emploi peuvent, le cas échéant, permettre une reprise du versement de ses allocations.

Prise en charge par la sécurité sociale (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 1^{er} c))

Le fait de percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale (prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou maternité) ou d'être susceptible d'en percevoir (l'article R. 323-1 du code de la sécurité sociale prévoit un délai de carence de 3 jours entre le premier jour d'incapacité de travail et la perception effective des indemnités journalières afférentes) fait obstacle au versement des allocations de chômage. En outre, selon l'article R. 5411-10 du code du travail, le fait d'être en congé de maladie ou en incapacité temporaire de travail pour une durée supérieure ou égale à 15 jours est incompatible avec la qualité de « demandeur d'emploi disponible immédiatement pour occuper un emploi » : la personne est alors transférée dans une catégorie de demandeur d'emploi non immédiatement disponible ou cesse d'être inscrite, et n'est donc plus indemnisable.

Conclusion d'un contrat de service civique (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 1^{er} f))

Le service civique peut prendre plusieurs formes : volontariat associatif, volontariat international en administration, volontariat international en entreprise, volontariat de solidarité internationale, service volontaire européen, service civique des sapeurs-pompiers. Le jeune engagé dans un tel contrat au service d'une mission d'intérêt général reçoit une indemnité de l'Agence du service civique ; selon l'article L. 120-11 du code du service national, le versement des allocations de chômage est interrompu à la date d'effet du contrat de service civique ; il est repris au terme du contrat au même montant et pour la durée restante.

Bénéfice des indemnités ou primes au reclassement prévues par la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 1^{er} g))

Un nouveau cas de cessation de paiement de l'ARE est introduit par le règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, à savoir en cas de bénéfice par l'intéressé de l'indemnité différentielle de reclassement ou de la prime au reclassement prévues par la convention du 26 janvier 2015 (articles 13 et 14) relative au contrat de sécurisation professionnelle.

En effet, conformément à l'avenant n° 4 à la convention du 26 janvier 2015, dont l'agrément se fera par arrêté, ces indemnités ou primes prévues par la convention du 26 janvier 2015 ne peuvent se cumuler simultanément, pour le même emploi, avec les aides au reclassement prévues par les articles 30 à 32 et 35 du règlement d'assurance chômage.

2.2. ATTRIBUTION DE CERTAINES PRESTATIONS FAMILIALES

Bénéfice du complément de libre choix d'activité ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant dans le cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 1^{er} d))

Le complément de libre choix d'activité et, depuis le 1^{er} janvier 2015, la prestation partagée d'éducation de l'enfant, lorsqu'ils sont versés à taux plein, ne sont pas cumulables avec les allocations de chômage (C. sec. soc., art. L. 532-2).

La prestation partagée d'éducation de l'enfant à taux partiel n'est pas cumulable avec les allocations de chômage si elle est demandée en cours d'indemnisation : l'attribution de la prestation met fin au versement des allocations de chômage ; par contre, si le salarié privé d'emploi bénéficiait de cette prestation au moment où il a perdu un emploi à temps partiel et s'est inscrit comme demandeur d'emploi, elle reste cumulable avec les allocations de chômage (C. sec. soc., art. L. 532-2).

Bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 1^{er} e))

Selon l'article L. 544-8 du code de la sécurité sociale, le bénéfice des allocations de chômage est suspendu au début du versement de l'allocation journalière de présence parentale ; il est repris et poursuivi jusqu'à son terme lorsque les allocations de présence parentale cessent d'être versées.

Bénéfice de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Les parents ou personnes de confiance visés à l'article L. 168-1 du code de la sécurité sociale qui accompagnent une personne en fin de vie peuvent bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement sous certaines conditions. Le nombre maximal d'allocations versées à ce titre est égal à 21 (C. sec. soc., art. L. 168-4). Cette allocation, pour les jours où elle est attribuée, suspend le versement des allocations de chômage (C. sec. soc., art. L. 168-2 et D. 168-9). Celui-ci reprend à l'issue de la période de versement de l'allocation journalière d'accompagnement de fin de vie.

2.3. FIN D'UNE PÉRIODE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL OU DE DISPONIBILITÉ

Réintégration ou démission à l'issue d'une période de mobilité volontaire sécurisée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 3 a))

Au cours de la période de mobilité volontaire sécurisée prévue à l'article L. 1222-12 du code du travail, le salarié peut reprendre un emploi dans une entreprise dite d'accueil ; s'il perd cet emploi avant la fin de la période de mobilité volontaire sécurisée, il peut prétendre à l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les conditions prévues à l'article 6 § 1^{er} du règlement d'assurance chômage.

Au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, soit le salarié est réintégré dans son entreprise d'origine, ce qui met fin à son indemnisation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, soit le salarié refuse de réintégrer son entreprise : ce refus rompt le contrat de travail à son initiative et constitue selon l'article L. 1222-15 du code du travail, une démission ; dès lors, le versement des allocations est interrompu. Il en va de même si le salarié rompt son contrat de travail sans attendre la fin de la période de mobilité volontaire sécurisée.

Réintégration ou refus de réintégration d'un agent de la fonction publique dans son administration d'origine (Articles 2 et 6 du Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public)

Les statuts des fonctions publiques de l'État, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers permettent à certains fonctionnaires qui en remplissent les conditions, d'obtenir une période de disponibilité éventuellement renouvelable. Les agents qui perdent involontairement un emploi qu'ils avaient repris pendant cette période peuvent ainsi prétendre aux allocations de chômage jusqu'au terme de la disponibilité initialement prévue.

Les allocations cessent d'être versées lorsque ces agents sont réintégré dans leur administration d'origine, à l'issue de leur disponibilité, voire auparavant s'ils ont pu être réintégré sans attendre la fin de la période initiale. Il en va de même s'ils ne demandent pas leur réintégration au terme de leur disponibilité ou s'ils la refusent, s'ils en demandent le renouvellement (article 2 5° du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public) ou lorsqu'ils démissionnent de leur contrat de travail.

2.4. CHÔMAGE VOLONTAIRE, BÉNÉFICE D'UNE RETRAITE OU CESSATION DE RÉSIDENCE SUR LE TERRITOIRE

Chômage volontaire (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 2 b))

L'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse d'être versée lorsque, en cours d'indemnisation, l'allocataire ne remplit plus la condition de l'article 4 e), c'est-à-dire n'est plus en chômage involontaire.

Ainsi en est-il de l'allocataire qui démissionne d'une activité reprise alors qu'il a retravaillé au moins 65 jours ou 455 heures depuis l'ouverture de son droit initial.

En cas de démission d'une activité conservée, la condition de chômage involontaire n'est pas vérifiée si l'activité en question ne permet pas de justifier de la condition d'affiliation nécessaire à la révision du droit 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au cours d'une période de référence affiliation de 24 ou 36 mois, éventuellement allongée jusqu'à 27 ou 39 mois, (voir Fiche n° 1). Ce départ volontaire ne pourra pas être opposable ultérieurement et ainsi ne peut s'opposer à la révision du droit consécutive à la perte d'une activité conservée en cours d'indemnisation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 2, al. 4).

Cette condition de chômage involontaire n'est pas opposée lorsque l'activité a duré moins de 6 jours travaillés, ou lorsque l'intensité de travail du contrat était inférieure à 17 heures par semaine (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 2). Elle n'est pas davantage opposée aux allocataires qui peuvent être indemnisés jusqu'à l'âge où ils peuvent faire valoir leur droit à la retraite à taux plein, au plus tard jusqu'à l'âge prévu à l'article L. 5421-4 2° du code du travail, soit entre 65 ans et 67 ans.

Bénéfice d'une retraite à taux plein (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 2 a))

Le départ à la retraite à taux plein, qu'il intervienne au moment où l'allocataire atteint l'âge légal de départ en retraite, l'âge de départ à la retraite sans décote ou lorsqu'il réunit le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein, entraîne l'interruption du versement des allocations à la veille du jour à compter duquel prend effet le versement de la pension de retraite (C. trav., art. L. 5421-4 1° et 2°) ; il en est de même lorsque l'allocataire fait liquider sa retraite de façon anticipée pour un des motifs visés à l'article L. 5421-4 3° du code du travail : assuré justifiant d'une carrière longue, travailleur handicapé, victime de l'amiante, titulaire d'une incapacité permanente ou d'un compte personnel de prévention de la pénibilité.

Résidence en dehors du champ territorial de l'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 2 c))

L'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse d'être versée à l'allocataire ne résidant plus sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage défini à l'article 2 du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 : le territoire métropolitain ainsi que la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon. À Mayotte, les allocations issues du règlement annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, à la convention du 14 avril 2017 ou à la convention du 14 mai 2014 ne sont pas versées, sauf en cas de transfert de droit (sur ce point, voir Circulaire Mayotte).

De même, le départ de l'allocataire pour un autre État membre de l'Union européenne interrompt le versement des allocations, sauf dans le cas du maintien des allocations prévu par l'article 64 du règlement CE n° 883/2004, ce maintien en vue de rechercher un emploi étant limité à 3 mois par la France (Circ. n° 2010-23 du 17/12/2010, point 3.).

2.5. SANCTIONS

Manquements aux obligations du demandeur d'emploi (C. trav., art. L. 5412-1)

La suppression du revenu de remplacement est prononcée par Pôle emploi dès le premier manquement, pour une durée de 1 mois, dans les cas (sauf motif légitime) suivants : refus à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi, refus d'élaborer ou d'actualiser un projet personnalisé d'accès à l'emploi, insuffisance d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi ou de créer, reprendre, voire développer une entreprise, refus de suivre une visite médicale pour vérification de l'aptitude professionnelle, refus de suivre ou abandon d'une action d'aide à la recherche d'une activité professionnelle, absence ou abandon de formation. Le deuxième manquement est sanctionné par une suppression du revenu de remplacement de 2 mois. La sanction passe à 4 mois pour le troisième manquement (C. trav., art. R. 5426-3 2°).

L'absence de mise en œuvre du projet de reconversion professionnelle (Fiche 2 bis) est sanctionnée par la suppression du revenu de remplacement pour une durée de 4 mois consécutifs (C. trav., art. R. 5426-3 2° bis).

Enfin, certains manquements ne donnent lieu à suppression de l'allocation qu'à partir du deuxième manquement. C'est notamment le cas de l'absence à un rendez-vous (C. trav., art. R. 5426-3 1°). Le deuxième manquement donne alors lieu à une suppression de l'allocation de 2 mois. Cette durée passe à 4 mois pour le troisième manquement.

La suppression temporaire du revenu de remplacement, de 1 à 4 mois, s'impute sur la durée du droit à compter de la décision de Pôle emploi.

Cas de fraude (C. trav., art. L. 5426-2, art. L. 412-2)

Les cas de fraude suivants interrompent le versement des allocations, sans préjudice de la récupération des sommes indûment versées et de la mise en œuvre de l'action civile ou pénale :

- ▶ la fausse déclaration pour être ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi entraîne la suppression du revenu de remplacement de façon définitive (C. trav., art. R. 5426-3 3°) ;
- ▶ l'absence de déclaration ou la déclaration mensongère faite en vue de percevoir indûment le revenu de remplacement entraîne la suppression définitive du revenu de remplacement (C. trav., art. L. 5426-2 et R. 5426-3 3°) ;
- ▶ lorsque l'absence de déclaration ou la déclaration mensongère est liée à une activité non déclarée d'une durée très brève, le revenu de remplacement est supprimé, en cas de premier manquement, pour une durée de 2 à 6 mois et, en cas de manquements répétés, de façon définitive (C. trav., art. L. 5426-2 et R. 5426-3 3°).

La décision de suppression du revenu de remplacement est prise par Pôle emploi (C. trav., art. L. 5426-2).

La suppression pour une durée limitée du revenu de remplacement s'impute sur la durée du droit à compter de la décision de Pôle emploi. La suppression définitive entraîne la perte de la totalité du droit ouvert.

FICHE 6

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

SOMMAIRE

1. REPRISE ET POURSUITE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION.....	132
1.1. LORSQUE LE DROIT N'EST PAS ÉPUISE (PRÉSENCE D'UN RELIQUAT DE DROITS À VERSER)	132
1.2. LORSQUE LE DROIT N'EST PAS DÉCHU.....	133
1.3. CHÔMAGE INVOLONTAIRE	135
1.3.1. Principes	135
1.3.2. Salarié ne justifiant pas de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées	137
1.3.3. Salarié justifiant d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées	139
1.3.3.1. Principe	139
1.3.3.2. Cas particulier de l'activité de courte durée ou de faible intensité	140
1.3.4. Saisine de l'instance paritaire en cas de chômage volontaire	143
1.3.5. Impossibilité de remise en cause ultérieure d'un départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation	144
1.4. AUTRES CONDITIONS REQUISES.....	148
1.5. POINT DE DÉPART DE LA REPRISE OU DE LA POURSUITE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION.....	149
2. DROIT D'OPTION	151
2.1. CONDITIONS DU DROIT D'OPTION	151
2.1.1. Condition d'affiliation	151
2.1.2. Condition relative au montant de l'allocation journalière ou au montant global du droit	153
2.1.3. Autres conditions	157
2.2. INFORMATION DU DEMANDEUR D'EMPLOI ET MODALITÉS D'EXERCICE DU DROIT D'OPTION	157
2.2.1. Information du demandeur d'emploi	157
2.2.2. Modalités d'exercice du droit d'option	158
2.3. CONSÉQUENCES DU CHOIX DU DEMANDEUR D'EMPLOI	158
2.3.1. Versement du droit non épuisé en cas de refus ou de défaut de réponse	158
2.3.2. Ouverture d'un nouveau droit en cas d'exercice de l'option	158

3. RECHARGEMENT DES DROITS A L'EPUISEMENT DES DROITS.....	161
3.1. EXAMEN DE LA SITUATION DE L'ALLOCATAIRE EN FIN DE DROITS EN VUE DU RECHARGEMENT.....	161
3.2. CONDITIONS DU RECHARGEMENT	162
3.2.1. Condition d'affiliation	162
3.2.2. Autres conditions	167
3.3. DROITS DANS LE CADRE DU RECHARGEMENT.....	167
3.3.1. Durée d'indemnisation	167
3.3.2. Montant de l'allocation	169
3.3.3. Point de départ du versement	170
4. REPRISE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION DANS DES SITUATIONS PARTICULIÈRE	171
4.1. SALARIÉ AYANT ÉTÉ SANCTIONNÉ DANS LE CADRE D'UN DROIT OUVERT SUITE À UNE DÉMISSION	171
4.2. FONCTIONNAIRES EN PÉRIODE DE DISPONIBILITÉ OU SALARIÉS PLACÉS EN SITUATION DE CONGÉ SANS SOLDE OU DE CONGÉ SABBATIQUE	171

FICHE 6

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

La condition minimale d'affiliation de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées, instaurée à titre dérogatoire et temporaire par le décret n°2020-929 du 29 juillet 2020, s'applique au rechargement de droits, ainsi qu'au droit d'option. Ces règles sont applicables aux salariés privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020.

Le dispositif des droits rechargeables obéit au principe selon lequel tout droit ouvert à l'allocation d'aide au retour à l'emploi est servi jusqu'à son épuisement.

En conséquence, le salarié dont la période d'indemnisation précédemment ouverte n'est pas épuisée bénéficie d'une poursuite ou d'une reprise du paiement de ses droits, c'est-à-dire du reliquat de cette période d'indemnisation, dès lors qu'il en remplit les conditions (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er} et 2 - C. trav., art. R. 5422-2 I. al. 1) et que ses droits ne sont pas déchus.

Cependant, il existe un aménagement du principe de versement des droits jusqu'à leur épuisement (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 - C. trav., art. R. 5422-2 II.) : les demandeurs d'emploi qui remplissent certaines conditions peuvent, s'ils en font la demande, opter pour une nouvelle ouverture de droits telle qu'elle aurait été calculée en l'absence de reliquat de droits restant à leur verser.

L'exercice du droit d'option fait l'objet d'aménagement lorsque l'allocation est affectée d'un coefficient de dégressivité (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17 bis § 3, 26 § 3 - Voir point 2.1.2 et Fiche 2, point 5.3 ; sur la suspension du délai de 182 jours au terme duquel l'allocation est affectée d'un coefficient de dégressivité, voir fiche 2).

A noter : en pratique, compte tenu de la suspension du décompte depuis le 1^{er} mars 2020, aucune allocation ne pourra être affectée du coefficient de dégressivité avant le 1^{er} mars 2021.

Par ailleurs, les anciens titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient d'un droit d'option spécifique (Annexe XI au règlement d'assurance chômage 26/07/2019 - C. trav., art. R. 5422-2 III).

A l'épuisement du droit qui lui a été ouvert, l'allocataire bénéficie du rechargement de ses droits dès lors qu'il en remplit les conditions (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 28 - C. trav., art. R. 5422-2 I al. 2).

En cas d'impossibilité de rechargement à la date d'épuisement des droits (par exemple en cas d'affiliation inférieure à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées), le droit est alors effectivement épuisé. Une nouvelle ouverture de droits sera alors possible postérieurement à la date d'épuisement des droits dès lors que les conditions d'ouverture de droit résultant de l'article 7-1 du décret n°2020-425 du 14 avril 2020, modifié par le décret n° 929 du 29 juillet 2020 (art. 3), et de l'article 4 du règlement d'assurance chômage seront remplies (Fiche 1).

1. REPRISE ET POURSUITE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION

Le salarié dont la période d'indemnisation précédemment ouverte n'est pas épuisée bénéficie d'une poursuite ou d'une reprise du paiement de ses droits, c'est-à-dire du reliquat de droits de cette période d'indemnisation, s'il remplit les conditions suivantes :

- ▶ l'allocataire n'a pas épuisé la totalité de ses droits ;
- ▶ les droits ne sont pas déçus et peuvent donc être repris ;
- ▶ l'allocataire est en situation de chômage involontaire ;
- ▶ il justifie des autres conditions requises pour l'attribution de l'allocation.

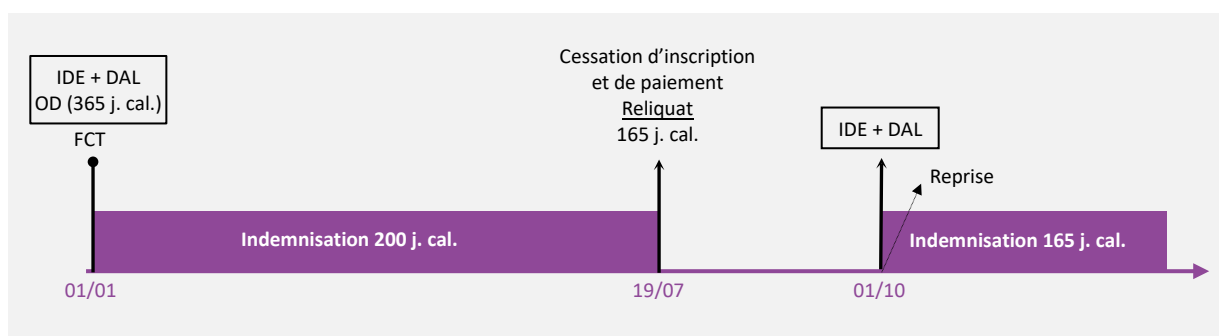
Si l'ensemble des conditions de reprise ou de poursuite du paiement de l'allocation sont satisfaites, l'allocataire sera indemnisé au titre de son droit précédemment ouvert et non épuisé, après application, le cas échéant, des deux différés d'indemnisation et du délai d'attente de 7 jours (voir point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

1.1. LORSQUE LE DROIT N'EST PAS ÉPUISE (PRÉSENCE D'UN RELIQUAT DE DROITS À VERSER)

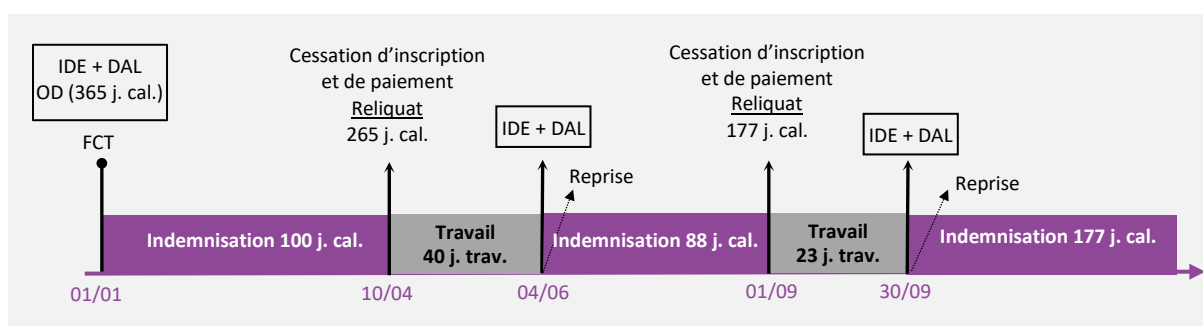
Pour être repris ou poursuivi, un reliquat de droits doit préexister, c'est-à-dire qu'au moins une allocation journalière reste à verser au demandeur d'emploi à la date à laquelle l'allocataire est indemnisable (exemples : lorsqu'il s'inscrit et dépose une demande d'allocation à la suite d'une privation d'emploi ; lorsqu'il actualise sa situation après une période de reprise d'emploi ayant ou non donné lieu au bénéfice du dispositif de cumul de l'allocation et des rémunérations).

La durée du reliquat correspond à la durée d'indemnisation attribuée en application de l'article 9 du règlement d'assurance chômage, après imputation, le cas échéant, des périodes déjà indemnisées.

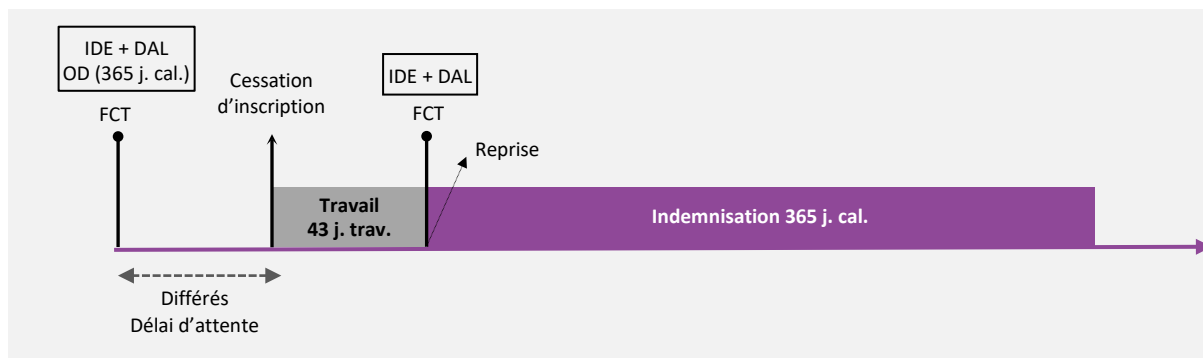
Exemple 55 - Mécanisme de reprise des droits après une période d'indemnisation



Exemple 56 - Mécanisme de reprise des droits en cas de succession de périodes d'indemnisation et de travail



Exemple 57 - Mécanisme de reprise des droits en présence de différés et délai d'attente immédiatement suivis d'une reprise d'emploi



Certains événements peuvent en outre avoir pour effet de réduire le reliquat : stages rémunérés par l'Etat ou les régions, contrat de sécurisation professionnelle, versement de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (Fiche 3, point 4.).

1.2. LORSQUE LE DROIT N'EST PAS DÉCHU

Pour pouvoir être repris, un droit ne doit pas être déchu.

Un droit est déchu lorsque la reprise des droits dont le service a été interrompu intervient après le terme d'un délai de déchéance fixé par l'article 26 § 1^{er} a) du règlement d'assurance chômage.

La durée de ce délai est de 3 ans, auxquels s'ajoute la durée des droits ouverts, déterminée lors de l'ouverture ou du rechargement des droits conformément aux dispositions de l'article 9 du règlement d'assurance chômage.

Ainsi, la durée maximale du délai de déchéance varie en fonction des durées maximales d'indemnisation fixées à l'article 9 du règlement d'assurance chômage ; elle est de :

- ▶ 5 ans lorsque le demandeur d'emploi s'est vu attribuer la durée maximale d'indemnisation de 730 jours calendaires ;
- ▶ 5 ans et 6 mois (183 jours) lorsque le demandeur d'emploi s'est vu attribuer la durée maximale d'indemnisation de 913 jours calendaires ;
- ▶ 6 ans lorsque le demandeur d'emploi s'est vu attribuer la durée maximale d'indemnisation de 1 095 jours calendaires.

Le point de départ du délai de déchéance est la date à laquelle toutes les conditions d'ouverture ou de rechargement des droits sont réunies, même si le versement des allocations est reporté à une date ultérieure en raison des différés d'indemnisation prévus à l'article 21 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017, dans sa rédaction en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020, et du délai d'attente prévu à l'article 22 du règlement d'assurance chômage annexé au décret du 26 juillet 2019.

En tout état de cause, le point de départ du délai de déchéance ne peut être antérieur à l'inscription comme demandeur d'emploi ou au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'allocations a été déposée, lorsque celle-ci est déposée postérieurement à l'inscription comme demandeur d'emploi.

Exemple 58 - Computation du délai de déchéance à compter de l'IDE et de la DAL en l'absence de différés et délai d'attente

IDE et DAL le 01/01/2020

Ouverture de droits et début d'indemnisation le 01/01/2020 pour 200 jours calendaires.

Délai de déchéance = 200 jours calendaires + 3 ans, soit le 19/07/2023.

⇒ Reprise des droits possible jusqu'au 19 juillet 2023.

Exemple 59 - Computation du délai de déchéance à compter de l'IDE et de la DAL en présence de différés et délai d'attente

IDE et DAL le 01/01/2020

Ouverture de droits le 01/01/2020 pour 200 jours calendaires.

Début d'indemnisation effective le 01/02/2020 (après différés et délai d'attente).

Délai de déchéance = 200 jours calendaires + 3 ans à compter du 01/01/2020, soit le 19/07/2023.

⇒ Reprise des droits possible jusqu'au 19 juillet 2023.

Exemple 60 - Computation du délai de déchéance à compter de la date du premier jour du mois au cours duquel la demande d'allocations a été déposée et en présence de différés et délai d'attente

IDE le 02/01/2020. Actualisation les 05/01/2020, 05/02/2020 et 05/03/2020. Dépôt DAL le 15/03/2020

Ouverture de droits le 01/03/2020 (premier jour du mois civil au cours duquel a été déposée la DAL) pour 200 jours calendaires.

Début d'indemnisation effective le 01/04/2020 (après différés et délai d'attente).

Délai de déchéance = 200 jours calendaires + 3 ans à compter du 01/03/2020, soit le 16/09/2023.

⇒ Reprise des droits possible jusqu'au 16 septembre 2023.

Cas d'allongement du délai de déchéance

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

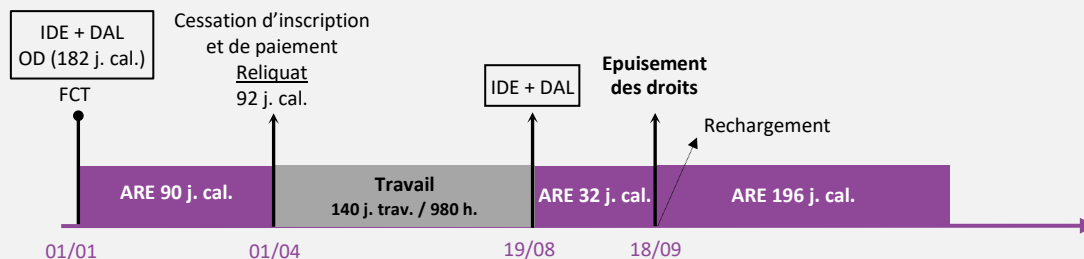
Ainsi, le délai de déchéance ne court pas :

- ▶ durant la période pendant laquelle la personne a repris un emploi sous contrat à durée déterminée (Loi n° 79-11 du 03/01/1979, art. 8) ;
- ▶ pendant la durée d'un contrat de service civique (C. serv. nat., art. L. 120-11) ;
- ▶ en cas de versement du complément de libre choix d'activité ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant dans le cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant (C. sec. soc., art. L. 532-2), ou de versement de l'allocation journalière de présence parentale (C. sec. soc., art. L. 544-8).

Par ailleurs, le délai de déchéance ne s'applique pas à l'allocataire qui bénéficie du maintien de ses droits jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein ou jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail (Fiche 1, point 4 - Fiche 2, point 6.1).

Lorsque le droit est ouvert à la suite d'un rechargement des droits, le délai de déchéance est égal à la durée calculée selon les modalités prévues à l'article 9 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017, dans sa rédaction en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020, déterminée au jour du rechargement, augmentée de 3 ans.

Exemple 61 - Computation du délai de déchéance dans le cadre d'un rechargement des droits



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie le 01/01/2020 d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 122 jours calendaires.

Les droits de l'intéressé sont épuisés le 18/09/2020 ; sa situation est examinée en vue d'un rechargement. Il bénéficie d'un rechargement de ses droits le 19/09/2020 pour une durée de 196 jours calendaires, eu égard à la période d'emploi représentant 140 jours travaillés exercée du 01/04/2020 au 19/08/2020.

Le délai de déchéance court à compter du 19/09/2020, date du rechargement. Il est d'une durée de 196 jours calendaires (durée du droit à la date du rechargement), augmentée de 3 ans.

⇒ Reprise des droits sera donc possible jusqu'au 01/04/2023.

A noter : en situation de poursuite du paiement des allocations, c'est-à-dire lorsque l'allocataire ne cesse pas d'être inscrit, il n'est pas procédé à la vérification de la déchéance du droit.

1.3. CHÔMAGE INVOLONTAIRE

1.3.1. Principes

Seuls les salariés involontairement privés d'emploi (ou assimilés), ou dont le contrat de travail a pris fin pour un des motifs visés à l'article 2 § 3 à 4 du règlement d'assurance chômage, peuvent être indemnisés par l'assurance chômage.

Ce principe est général au sens où :

- ▶ il est applicable quel que soit le contexte dans lequel la situation du salarié privé d'emploi est examinée (ouverture des droits, reprise ou poursuite de paiement de l'allocation, rechargement des droits, révision du droit à la suite de la perte d'une activité conservée) mais la condition de chômage involontaire est appréciée différemment selon le contexte envisagé ;
- ▶ il concerne tous les allocataires.

En matière de reprise d'un droit précédemment ouvert et non épuisé, il convient au préalable de rappeler que ce mécanisme a été à l'origine conçu pour tenir compte de la situation des allocataires qui, après avoir été indemnisés pendant une durée inférieure à la durée d'indemnisation qui leur avait été ouverte, reprenaient un emploi et se trouvaient à nouveau au chômage sans avoir acquis de nouveaux droits : il s'agissait donc de favoriser les mobilités professionnelles en évitant à ces allocataires de perdre le bénéfice de leur droit non épuisé à l'allocation en cas de reprise d'une nouvelle activité, au motif notamment qu'ils n'auraient pas suffisamment travaillé pour en acquérir un nouveau.

Le dispositif des droits rechargeables reposant sur le principe de versement des droits jusqu'à leur épuisement et aboutissant de ce fait à servir un droit ouvert sur une période plus longue, il est donc nécessaire que le demandeur d'emploi justifie notamment du caractère involontaire de sa situation de chômage, pour pouvoir bénéficier de la reprise ou de la poursuite du versement de son droit jusqu'à son épuisement.

Dans ce contexte, la condition de chômage involontaire doit être satisfaite chaque fois que l'allocataire justifie d'une durée d'affiliation suffisamment significative, fixée à 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées.

Cette modalité d'appréciation de la condition de chômage involontaire tend à ménager un équilibre entre l'incitation des allocataires à reprendre un emploi et le respect du principe selon lequel toute indemnisation doit demeurer réservée aux personnes se trouvant en situation de privation involontaire d'emploi :

- ▶ tant que la quantité de travail exposée ci-dessus n'est pas atteinte, l'allocataire peut bénéficier de la poursuite ou de la reprise du versement de son droit même s'il renonce volontairement à un emploi repris en cours d'indemnisation ;
- ▶ en revanche, dès lors que cette durée d'affiliation est atteinte, il ne doit pas renoncer volontairement à sa dernière activité professionnelle salariée pour pouvoir bénéficier de la poursuite ou de la reprise du versement de son droit.

En d'autres termes, la condition de chômage involontaire n'est pas opposable au salarié privé d'emploi dès lors qu'il ne peut justifier de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis son ouverture de droits : dans ce cas de figure, un départ volontaire ne fait pas obstacle à une poursuite ou une reprise du paiement de l'allocation (point 1.3.2).

Dès lors qu'au moins 65 jours ou 455 heures ont été travaillés :

- ▶ le salarié privé d'emploi qui a cessé d'être inscrit et de bénéficier du service des allocations peut bénéficier d'une reprise de ses droits non épuisés s'il n'a pas renoncé volontairement à la dernière activité professionnelle éventuellement exercée ou à une autre activité professionnelle salariée, dans les conditions prévues à l'article 4 e) du règlement d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er} b)). L'objectif est de s'assurer qu'un demandeur d'emploi, ayant cessé de rechercher un emploi et de bénéficier de l'allocation en raison d'une reprise d'emploi, se trouve bien en situation de chômage involontaire lorsqu'il sollicite de nouveau le bénéfice de son droit à l'allocation antérieurement ouvert et non épuisé ;
- ▶ le salarié privé d'emploi en cours d'indemnisation (il s'agit du demandeur d'emploi inscrit, bénéficiant d'un reliquat de droits, qui travaille et qui perçoit mensuellement des allocations dans le cadre du dispositif de cumul de l'allocation avec une rémunération, ou qui exerce une activité dont la rémunération excède le plafond prévu pour le cumul) peut bénéficier de la poursuite de son indemnisation s'il ne renonce pas volontairement à sa dernière activité professionnelle salariée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 2 al. 1).

L'objectif est de s'assurer qu'un demandeur d'emploi ayant repris une activité, même s'il est demeuré inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et a, le cas échéant, continué de percevoir une partie de son allocation dans le cadre du dispositif de cumul s'il en remplit les conditions, demeure bien en situation de chômage involontaire à l'issue de cette activité : en conséquence, s'il démissionne alors qu'il totalise plus de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées, le versement de son droit ouvert et non épuisé sera interrompu.

Une règle complémentaire est toutefois prévue dans ce cas de figure, afin de ne pas appliquer la condition de chômage involontaire de façon indifférenciée à des situations de perte volontaire d'emplois de courte durée et/ou fractionnés comme à des situations de perte volontaire d'emplois de longue durée et continus, en vue de tenir compte des évolutions du marché du travail et des caractéristiques des emplois que sont susceptibles de retrouver les allocataires en cours d'indemnisation dans ce cadre (diversification et fractionnement des contrats de travail, augmentation du recours aux contrats courts, etc.).

C'est pourquoi il est prévu que la condition de chômage involontaire n'est pas opposable, en cours d'indemnisation, au départ volontaire mettant fin à une activité qui a duré moins de 6 jours travaillés ou qui représente moins de 17 heures travaillées par semaine, quand bien même l'allocataire totaliserait 65 jours travaillés ou 455 heures travaillés depuis son ouverture de droits (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 2 al. 2).

Cette règle permet donc de tenir compte du volume de l'activité exercée pour l'appréciation du caractère volontaire ou involontaire du chômage en cours d'indemnisation, afin de ne pas interrompre celle-ci lorsque l'activité dont démissionne l'allocataire est de faible intensité ou de courte durée.

En tout état de cause, il est également rappelé que la condition de chômage involontaire applicable à une poursuite ou une reprise de paiement n'est pas opposable aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge auquel ils ont droit à la retraite à taux plein, et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail (Fiche 1, point 4. - Fiche 2, point 6.1).

En cas de chômage volontaire, et sous réserve des dispositions des § 3 à 4 de l'article 2 du règlement d'assurance chômage, l'intéressé peut solliciter un examen de sa situation individuelle par l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail (point 1.3.4).

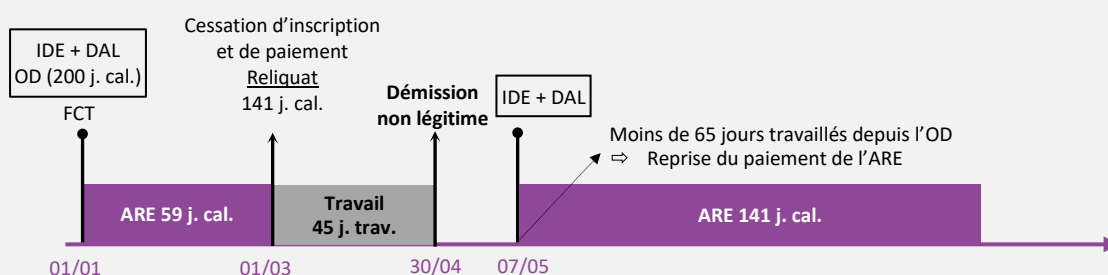
Enfin, il résulte de l'article 26 § 2 dernier alinéa du règlement d'assurance chômage que tout départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation ne peut être remis en cause ultérieurement et ne s'oppose pas à la révision du droit suite à la perte d'une activité conservée (point 1.3.5). En d'autres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

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

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

En d'autres termes, un départ volontaire ne fait pas obstacle à la reprise ou la poursuite du versement de l'allocation tant que l'intéressé ne justifie pas de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées.

Exemple 62 - Reprise de paiement - départ volontaire après une reprise d'emploi inférieure à 65 jours travaillés



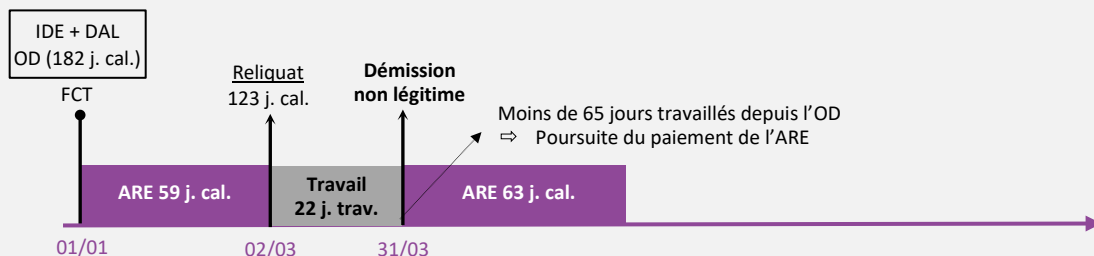
Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/03, date à laquelle il cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. Il démissionne de cet emploi le 30/04, soit après 45 jours travaillés.

Il se réinscrit comme demandeur d'emploi et dépose une demande d'allocations le 07/05.

Il bénéficie d'une reprise de ses droits (141 jours calendaires de reliquat), dans la mesure où il ne justifie pas de 65 jours travaillés (45 j. trav. < 65 j. trav.).

Exemple 63 - Poursuite de paiement - départ volontaire après une reprise d'emploi inférieure à 65 jours travaillés



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/01 pour une durée d'indemnisation de 122 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation et sans cesser d'être inscrit, il reprend le 01/03 une activité salariée (temps plein). Il démissionne de cet emploi le 31/03, soit après 22 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (122 j. - 59 j. = 63 j. calendaires de reliquat).

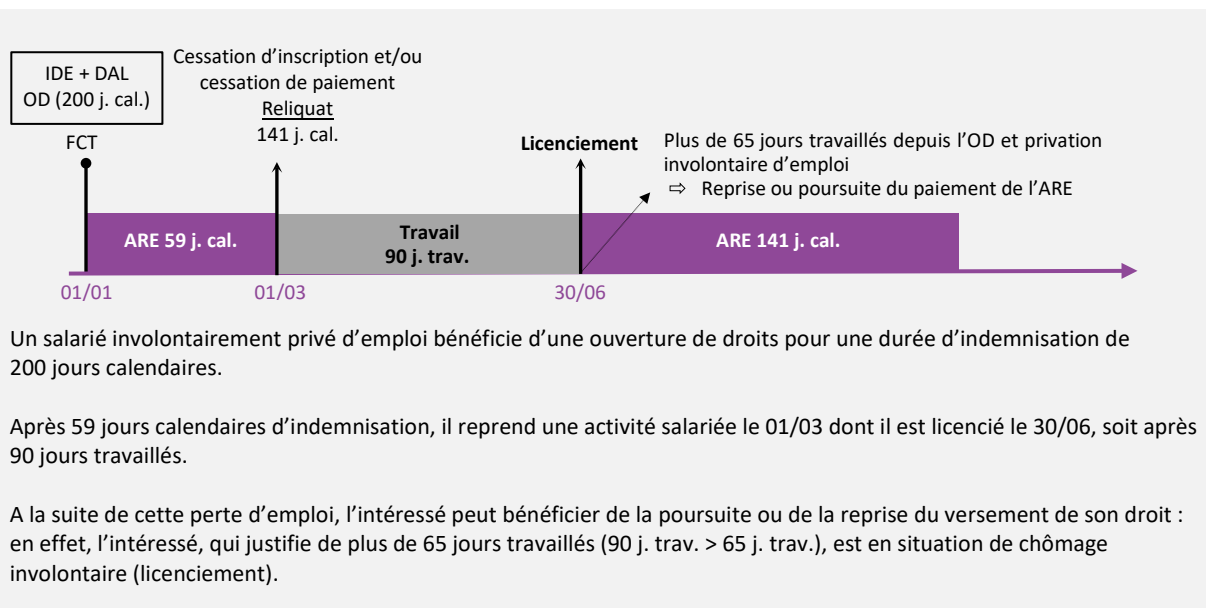
Il bénéficie de la poursuite du paiement de son allocation : le départ volontaire du 31/03 n'y fait pas obstacle, dans la mesure où il ne justifie pas de 65 jours travaillés (22 j. trav. < 65 j. trav.).

1.3.3. Salarié justifiant d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées

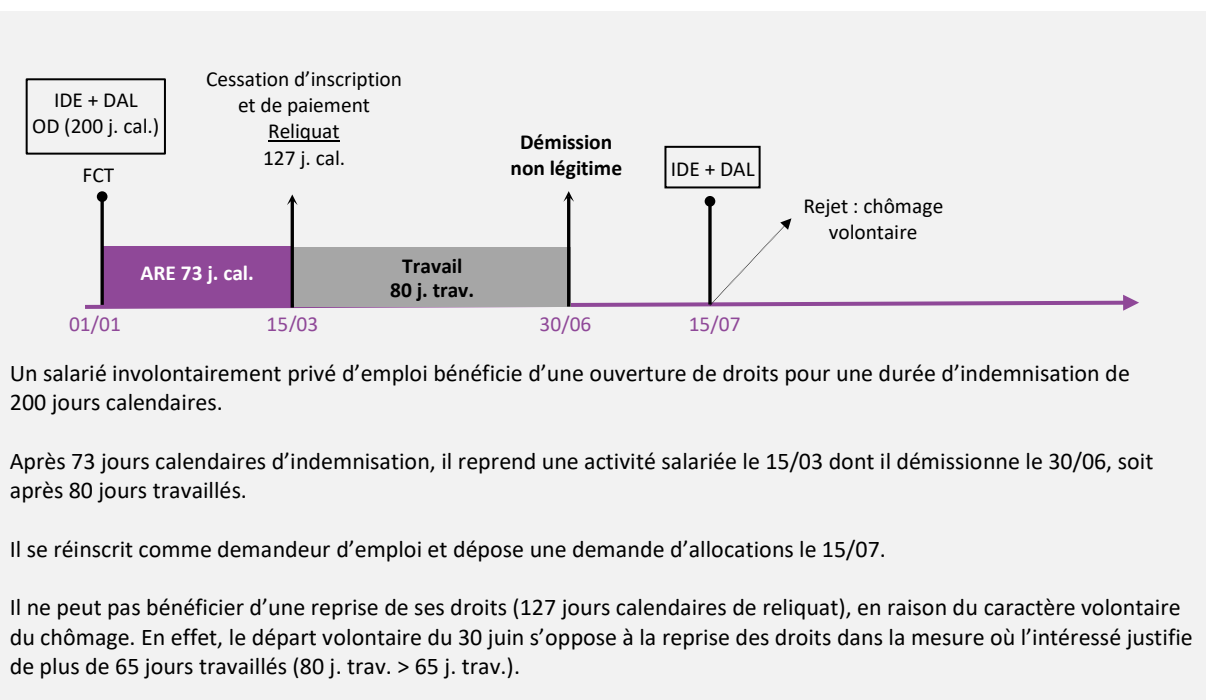
1.3.3.1. Principe

La condition de chômage involontaire doit être satisfaite dès lors que le salarié privé d'emploi qui sollicite une reprise ou une poursuite de paiement justifie d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er} et 2).

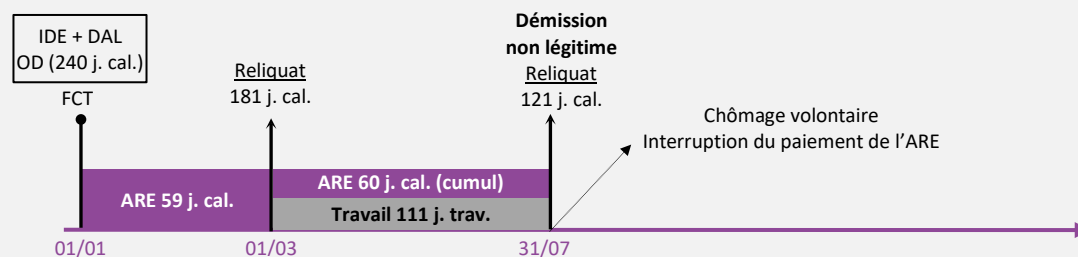
Exemple 64 - Reprise de paiement - chômage involontaire après reprise d'emploi supérieure à 65 jours travaillés



Exemple 65 - Rejet d'une reprise de paiement - chômage volontaire après reprise d'emploi supérieure à 65 jours travaillés



Exemple 66 - Interruption du paiement - chômage volontaire après reprise d'emploi supérieure à 65 jours travaillés



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/01 pour une durée d'indemnisation de 240 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée à temps partiel le 01/03 ; il bénéficie dans ce cadre du dispositif de cumul de l'allocation et des rémunérations (60 j. calendaires d'ARE lui sont versés dans le cadre de ce dispositif).

Il démissionne de cet emploi le 31/07, soit après 111 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (240 j. – 59 j. – 60 j. = 121 j. calendaires de reliquat).

Toutefois, le paiement de l'ARE est interrompu consécutivement au départ volontaire du 31/07 : l'intéressé, qui justifie de plus de 65 jours travaillés depuis l'ouverture de droits (111 j. trav. > 65 j. trav.), est en situation de chômage volontaire.

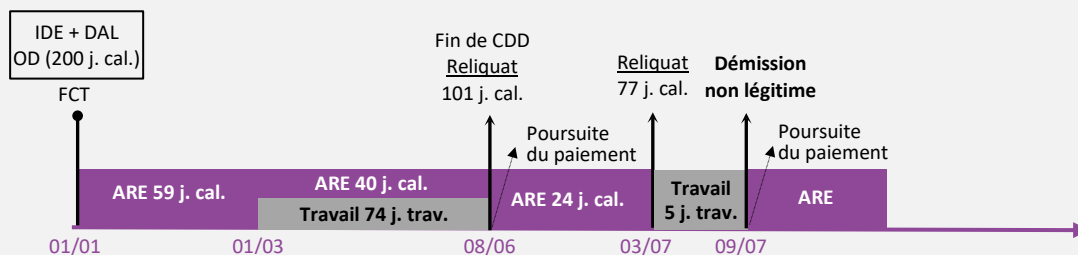
1.3.3.2. Cas particulier de l'activité de courte durée ou de faible intensité

En contexte de poursuite du paiement de l'allocation, il n'est pas tenu compte du départ volontaire qui met fin à une activité de moins de 6 jours travaillés ou de moins de 8 jours calendaires, ou de moins de 17 heures travaillées par semaine (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 2 al. 2).

En d'autres termes, un départ volontaire d'une activité d'une durée inférieure à 6 jours travaillés ou 8 jours sur une base calendaire, ou d'une intensité hebdomadaire inférieure à 17 heures travaillées, ne fait pas obstacle à la poursuite du versement de l'allocation, même si l'intéressé justifie de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis la date de la dernière ouverture de droits ou la dernière date à laquelle les allocations lui ont été refusées.

Cette neutralisation des départs volontaires dans ce cas vaut, quel que soit le contexte d'examen, pour le présent et pour l'avenir (point 1.3.5).

Exemple 67 - Poursuite du paiement - départ volontaire d'une activité inférieure à 6 jours travaillés



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/01 pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée à temps partiel le 01/03 ; il bénéficie dans ce cadre du dispositif de cumul de l'allocation et des rémunérations (40 jours calendaires d'ARE lui sont versés dans le cadre de ce dispositif).

L'emploi prend fin le 08/06 (fin de CDD), soit après 74 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés ($200 \text{ j.} - 59 \text{ j.} - 40 \text{ j.} = 101 \text{ j.}$ de reliquat).

Il bénéficie de la poursuite du paiement de son allocation : il justifie de plus de 65 jours travaillés depuis l'ouverture de droits ($74 \text{ j. trav.} > 65 \text{ j. trav.}$) et se trouve en situation de chômage involontaire (fin de CDD du 08/06).

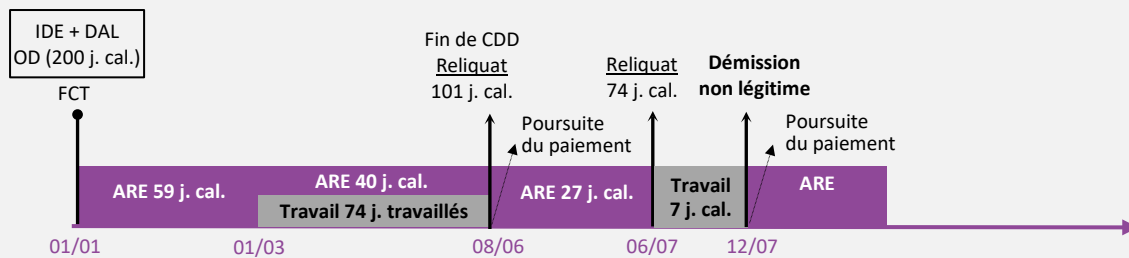
Puis, après 24 jours calendaires d'indemnisation, l'intéressé reprend une nouvelle activité salariée (temps plein) le 03/07 dont il démissionne le 09/07, soit après 5 jours travaillés.

Il dispose d'un reliquat de droits non épuisés ($101 \text{ j.} - 24 \text{ j.} = 77 \text{ j.}$ calendaires de reliquat).

Il justifie de plus de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis l'ouverture de ses droits ($74 \text{ j. trav.} + 5 \text{ j. trav.} = 79 \text{ j. trav.}$).

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

Exemple 68 - Poursuite du paiement - départ volontaire d'une activité inférieure à 8 jours calendaires



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/01 pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée à temps partiel le 01/03 ; il bénéficie dans ce cadre du dispositif de cumul de l'allocation et des rémunérations (40 jours calendaires d'ARE lui sont versés dans le cadre de ce dispositif).

L'emploi prend fin le 08/06 (fin de CDD), soit après 74 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés ($200 \text{ j.} - 59 \text{ j.} - 40 \text{ j.} = 101 \text{ j.}$ de reliquat).

Il bénéficie de la poursuite du paiement de son allocation : il justifie de plus de 65 jours travaillés depuis l'ouverture de droits ($74 \text{ j. trav.} > 65 \text{ j. trav.}$) et se trouve en situation de chômage involontaire (fin de CDD du 08/06).

Puis, après 27 jours calendaires d'indemnisation, l'intéressé reprend le 06/07 une nouvelle activité salariée (temps plein) dont il démissionne le 12/07.

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

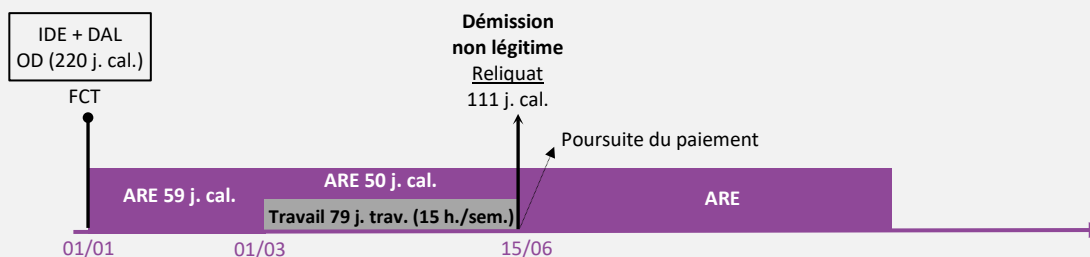
Toutefois, cette activité n'atteint pas les 8 jours calendaires : elle est exercée sur une période de moins de 8 jours calendaires (7 jours calendaires).

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés ($101 \text{ j.} - 27 \text{ j.} = 74 \text{ j.}$ calendaires de reliquat).

Il justifie de plus de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis l'ouverture de ses droits ($74 \text{ j. trav.} + 7 \text{ j. trav.} = 71 \text{ j. trav.}$).

Toutefois, le départ volontaire du 12/07 met fin à une activité qui a duré moins de 8 jours calendaires : il ne fait donc pas obstacle à la poursuite de l'indemnisation.

Exemple 69 - Poursuite du paiement - départ volontaire d'une activité représentant moins de 17 heures travaillées par semaine



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/01 pour une durée d'indemnisation de 220 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée à temps partiel (15 heures par semaine) le 01/03 ; il bénéficie dans ce cadre du dispositif de cumul de l'allocation et des rémunérations (50 jours calendaires d'ARE lui sont versés dans le cadre de ce dispositif).

Il démissionne de cet emploi le 15/06, soit après 79 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés ($220 \text{ j.} - 59 \text{ j.} - 50 \text{ j.} = 101 \text{ j.}$ de reliquat).

Il justifie de plus de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis l'ouverture de ses droits ($79 \text{ j. trav.} > 65 \text{ j. trav.}$).

Toutefois, le départ volontaire du 15/06 met fin à une activité qui représente moins de 17 heures travaillées par semaine ($15 \text{ h.} < 17 \text{ h.}$) : il ne fait donc pas obstacle à la poursuite de l'indemnisation.

1.3.4. Saisine de l'instance paritaire en cas de chômage volontaire

Si la condition de chômage involontaire n'est pas remplie et fait obstacle à la poursuite ou à la reprise du paiement de l'allocation, l'allocataire peut saisir l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail afin qu'elle examine sa situation en vue de lui accorder la poursuite ou la reprise de l'indemnisation au terme d'un délai de 121 jours de chômage non indemnisé.

Dans ce cas, la computation du délai de 121 jours commence à courir le lendemain de la fin du contrat de travail au titre de laquelle les allocations ont été refusées (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 46 bis § 1^{er}).

(Sur ce point : Fiche 1, point 6.5, notamment 6.5.2.2)

La saisine de l'instance paritaire est également ouverte aux salariés démissionnaires dont le revenu de remplacement est supprimé pour une durée de 4 mois consécutifs faute de pouvoir justifier, sans motif légitime, de la réalité des démarches accomplies en vue de la mise en œuvre du projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise. Afin de bénéficier d'une reprise de ses droits non épuisés, l'intéressé doit apporter auprès de l'instance paritaire des éléments attestant ses recherches actives d'emploi, ainsi que ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre des actions de formation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er} bis b)).

Dans cette hypothèse, l'examen de cette situation, à la demande de l'intéressé, ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de 121 jours suivant la date à laquelle il a été radié de la liste des demandeurs d'emploi. Le point de départ de la reprise des droits est fixé au 122^e jour à compter de cette date.

(Sur ce point : Fiche 2 bis, point 4.).

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

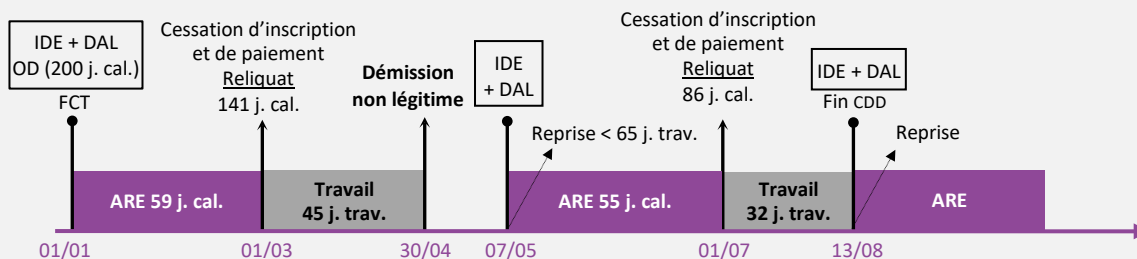
Il résulte de l'article 26 § 2 dernier alinéa du règlement d'assurance chômage que tout départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation au motif du faible volume d'activité exercé dans le cadre du contrat en cause, ne peut être remis en cause ultérieurement.

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

En d'autres termes, dès lors qu'un départ volontaire est inopposable lors d'une reprise ou d'une poursuite du versement de l'allocation pour ces motifs, ce même départ volontaire ne peut pas à lui seul faire obstacle à la mise en œuvre de l'indemnisation dans un contexte d'examen ultérieur (par exemple, une autre reprise de droits, un rechargement ou une révision).

Il est désormais précisé qu'un départ volontaire non opposable ne peut faire obstacle à la révision du droit consécutive à la perte d'une activité conservée en cours d'indemnisation. En d'autres termes, une révision du droit est possible consécutivement à la perte d'une activité conservée en cours d'indemnisation bien qu'un départ volontaire ait été constaté antérieurement. Ce départ volontaire, non opposable en cours d'indemnisation, ne peut être remis en cause et faire obstacle à une révision.

Exemple 70 - Inopposabilité lors d'une reprise des droits, d'un départ volontaire non opposé en cours d'indemnisation (pour une précédente reprise des droits)



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

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend le 01/03 une activité salariée, date à laquelle il cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. Il démissionne de cet emploi le 30/04, au terme de 45 jours travaillés.

Il se réinscrit comme demandeur d'emploi et dépose une demande d'allocations le 07/05.

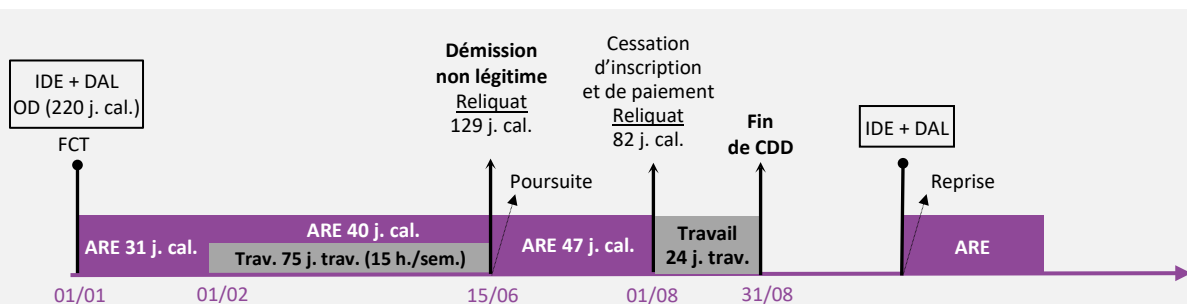
Il bénéficie d'une reprise de ses droits (141 jours calendaires de reliquat) : le départ volontaire n'y fait pas obstacle dans la mesure où il ne justifie pas de 65 jours travaillés (45 j. trav. < 65 j. trav.).

Après 55 jours calendaires d'indemnisation, l'intéressé reprend le 01/07 une nouvelle activité salariée, date à laquelle il cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. La fin de cet emploi intervient le 13/08 (fin de CDD), soit après 32 jours travaillés.

A la suite de cette perte d'emploi, l'intéressé peut bénéficier de la reprise du versement de son droit, dès lors que :

- l'intéressé justifie de plus de 65 jours travaillés (45 j. trav. + 32 j. trav. = 77 j. trav. > 65 j. trav.) ;
- sa dernière fin de contrat de travail est involontaire (fin de CDD) ;
- la démission du 30/04, non opposable en cours d'indemnisation (reprise du 07/05), ne peut être ultérieurement remise en cause et faire obstacle à une nouvelle reprise de versement, et ce, même si l'intéressé ne justifie pas d'au moins 65 jours travaillés postérieurement à ce départ volontaire.

Exemple 71 - Inopposabilité lors d'une reprise des droits, d'un départ volontaire non opposé en cours d'indemnisation (pour une poursuite de paiement)



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/01 pour une durée d'indemnisation de 220 jours calendaires.

Après 31 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée à temps partiel (15 heures par semaine) le 01/02 ; il bénéficie dans ce cadre du dispositif de cumul de l'allocation et des rémunérations (60 jours calendaires d'ARE lui sont versés dans le cadre de ce dispositif).

Il démissionne de cet emploi le 15/06, soit après 75 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés ($220 \text{ j.} - 31 \text{ j.} - 60 \text{ j.} = 129 \text{ j.}$ de reliquat).

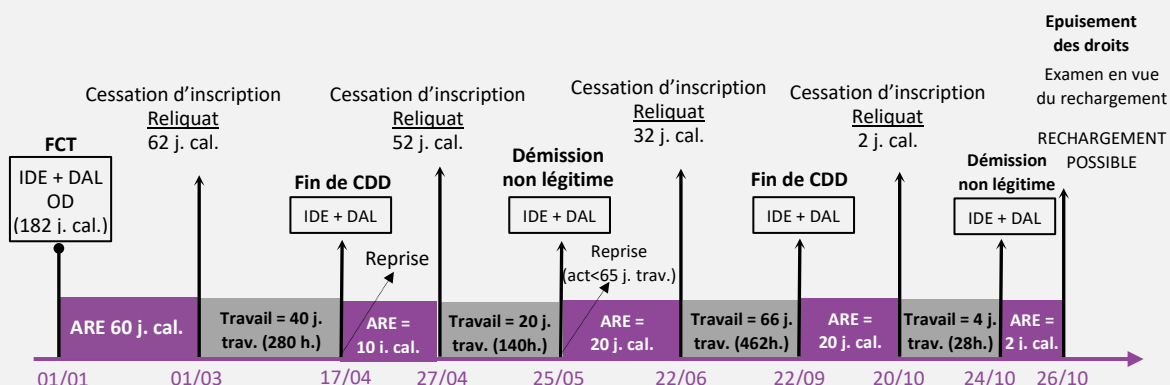
Il justifie de plus de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis l'ouverture de ses droits (75 j. trav. > 65 j. trav.). Toutefois, le départ volontaire du 15/06 met fin à une activité qui représente moins de 17 heures travaillées par semaine (15 h. < 17 h.) : il ne fait donc pas obstacle à la poursuite de l'indemnisation.

Après 47 jours calendaires d'indemnisation, l'intéressé reprend le 01/08 une nouvelle activité salariée, date à laquelle il cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. La fin de cet emploi intervient le 31/08 (fin de CDD), soit après 24 jours travaillés.

A la suite de cette perte d'emploi, l'intéressé peut bénéficier de la reprise du versement de son droit, dès lors que :

- l'intéressé justifie de plus de 65 jours travaillés ($75 \text{ j. trav.} + 24 \text{ j. trav.} = 99 \text{ j. trav.} > 65 \text{ j. trav.}$) ;
- sa dernière fin de contrat de travail est involontaire (fin de CDD) ;
- la démission du 15/06, non opposable en cours d'indemnisation (poursuite de versement du 15/06), ne peut être ultérieurement remise en cause et faire obstacle à une reprise de versement.

Exemple 72 - Inopposabilité lors d'un rechargement des droits, d'un départ volontaire non opposé en cours d'indemnisation (pour une reprise de paiement)



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 122 jours calendaires.

Après 60 jours d'indemnisation, il reprend une activité salariée en CDD le 01/03 qui prend fin le 17/04, soit après 40 jours travaillés (280 heures).

Il se réinscrit comme demandeur d'emploi et bénéficie d'une reprise de paiement.

Après 10 jours calendaires d'indemnisation, il cesse de s'inscrire et reprend une activité salariée le 27/04 dont il démissionne le 25/05, soit après une durée de 20 jours travaillés (140 heures). Il se réinscrit comme demandeur d'emploi et bénéficie d'une reprise de paiement : la durée de travail décomptée depuis l'ouverture de droits (40 + 20 = 60 jours travaillés) n'excède pas 65 jours travaillés, le départ volontaire n'est donc pas opposable.

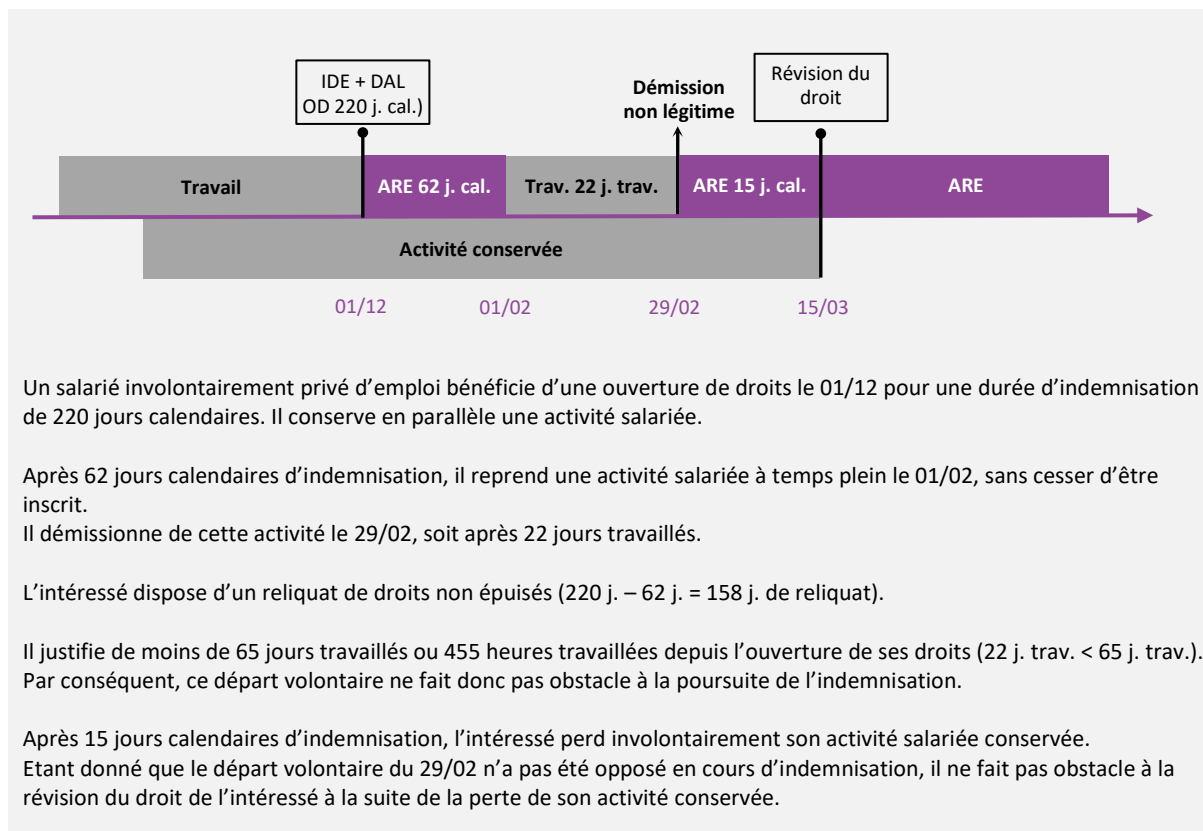
Après 20 jours d'indemnisation, il reprend une activité salariée en CDD le 22/06 qui prend fin le 22/09, soit après 66 jours travaillés (462 heures). Il se réinscrit et bénéficie d'une reprise de son reliquat.

Après 20 jours d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 20/10 dont il démissionne le 24/10, soit après 4 jours travaillés. Il bénéficie d'une reprise de paiement dans la mesure où la démission d'un emploi dont la durée n'excède pas 6 jours travaillés (4 jours travaillés en l'occurrence), n'est pas opposable.

Ses droits sont épuisés le 26/10 ; sa situation est examinée en vue d'un rechargement de ses droits.

Le rechargement est possible bien que l'intéressé ait démissionné de sa dernière activité professionnelle antérieure à la fin des droits : la démission du 24/10, non opposable en cours d'indemnisation (reprise du 25/10), ne peut être ultérieurement remise en cause et faire obstacle au rechargement des droits.

Exemple 73 - Inopposabilité d'un départ volontaire non opposé en cours d'indemnisation, lors d'une révision des droits



1.4. AUTRES CONDITIONS REQUISES

Pour bénéficier de la reprise ou de la poursuite du paiement de ses droits, l'intéressé doit également remplir toutes les conditions prévues à l'article 4 du règlement d'assurance chômage (Fiche 1) :

- ▶ être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- ▶ rechercher de façon effective et permanente un emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi ou non inscrite dans ledit projet mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation ;
- ▶ ne pas pouvoir prétendre à une retraite à taux plein ou à l'une des retraites visées à l'article L. 5421-3° du code du travail ;
- ▶ être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;
- ▶ résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (territoire métropolitain, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre et Miquelon).

1.5. POINT DE DÉPART DE LA REPRISE OU DE LA POURSUITE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION

Les différés d'indemnisation prévus à l'article 21 du règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 sont applicables en cas de prise en charge consécutive à toute fin de contrat de travail intervenant jusqu'au 31 décembre 2020.

Ils sont donc applicables lors de la reprise ou de la poursuite du paiement de l'allocation.

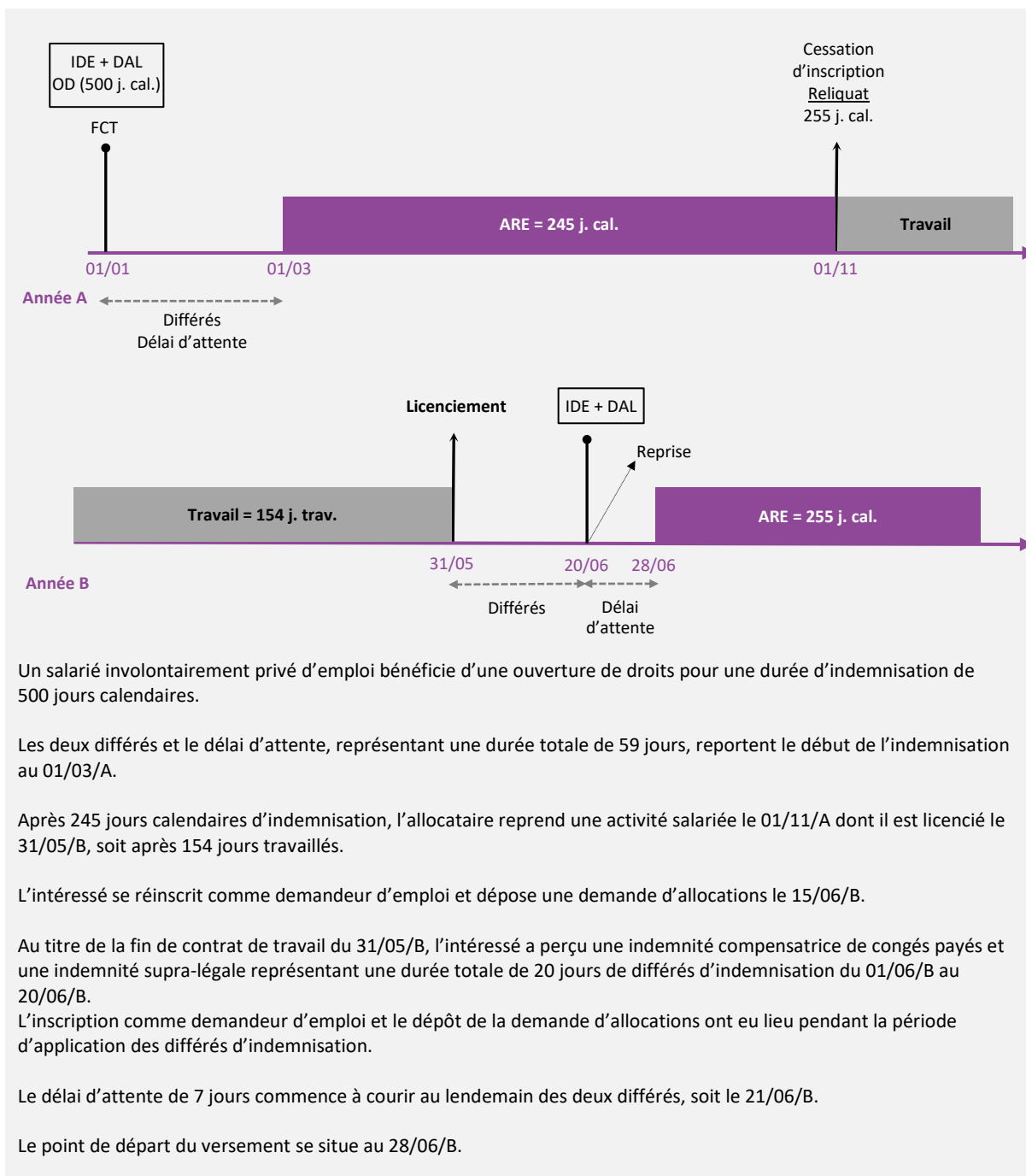
Cependant, lorsque l'indemnité compensatrice de congés payés a déjà été prise en compte pour le calcul du nombre de jours indemnifiables effectué en application de l'article 31 du règlement d'assurance chômage et qu'au moins 1 jour a été indemnisé dans le mois, il n'est pas procédé à la détermination du différé d'indemnisation correspondant à cette indemnité (RG. 14/04/2017, art. 21 § 1^{er} al. 6, dans sa rédaction en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020).

En d'autres termes, lorsque l'allocataire a bénéficié du dispositif de cumul de l'allocation avec des rémunérations issues d'une activité professionnelle salariée (Fiche 7) et que l'indemnité compensatrice de congés payés se trouvait incluse dans la rémunération brute mensuelle (pour déterminer le montant mensuel d'allocations ainsi que le nombre de jours indemnifiables dans ce cadre), elle ne donne pas lieu au calcul d'un différé d'indemnisation.

Le délai d'attente de 7 jours prévu à l'article 22 du règlement d'assurance chômage s'applique lui aussi à chaque ouverture de droits, reprise ou rechargement dès lors qu'il n'excède pas 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 22 - Fiche 4, point 2.).

Il court à compter du terme des différés d'indemnisation si les conditions d'attribution de l'allocation sont réunies à cette date, et au plus tôt à la date d'inscription comme demandeur d'emploi ou de la dernière actualisation.

Exemple 74 - Application des différés et délai d'attente lors d'une reprise des droits



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 500 jours calendaires.

Les deux différés et le délai d'attente, représentant une durée totale de 59 jours, reportent le début de l'indemnisation au 01/03/A.

Après 245 jours calendaires d'indemnisation, l'allocataire reprend une activité salariée le 01/11/A dont il est licencié le 31/05/B, soit après 154 jours travaillés.

L'intéressé se réinscrit comme demandeur d'emploi et dépose une demande d'allocations le 15/06/B.

Au titre de la fin de contrat de travail du 31/05/B, l'intéressé a perçu une indemnité compensatrice de congés payés et une indemnité supra-légale représentant une durée totale de 20 jours de différés d'indemnisation du 01/06/B au 20/06/B.

L'inscription comme demandeur d'emploi et le dépôt de la demande d'allocations ont eu lieu pendant la période d'application des différés d'indemnisation.

Le délai d'attente de 7 jours commence à courir au lendemain des deux différés, soit le 21/06/B.

Le point de départ du versement se situe au 28/06/B.

2. DROIT D'OPTION

Afin de ne pas pénaliser l'allocataire qui pourrait prétendre au bénéfice d'une ouverture de droits avec un montant d'allocation supérieur à celui résultant de la reprise du reliquat de son droit existant, un aménagement au principe de versement du droit à l'allocation jusqu'à son épuisement est prévu (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 - C. trav., art. R. 5422-2 II).

Ainsi, les demandeurs d'emploi qui remplissent certaines conditions (voir point 2.1) disposent d'un droit d'option ; ils peuvent, s'ils en font la demande (voir point 2.2), opter pour une nouvelle ouverture de droits telle qu'elle aurait été calculée en lieu et place de la reprise de leur droit normalement applicable.

En effet, dans certains cas, un nouveau droit déterminé sur la base d'emploi(s) repris par l'allocataire peut être plus favorable que le droit qui lui a été initialement ouvert et qui devrait en principe lui être versé jusqu'à épuisement ; cette situation peut se présenter notamment lorsque le ou les emplois repris par l'allocataire ont été mieux rémunérés que ceux sur la base desquels a été calculé son droit initial.

Si les intéressés ne remplissent pas les conditions requises pour exercer l'option ou décident finalement de ne pas l'exercer, ils continuent de bénéficier du droit qui leur a été précédemment ouvert. S'ils remplissent les conditions requises pour exercer l'option et décident de l'exercer, ils renoncent irrévocablement à leur reliquat de droits, qui est alors déchu, et bénéficient d'une nouvelle ouverture de droits qui prend effet à compter de la date de la demande de l'allocataire (voir point 2.3).

Le droit d'option fait l'objet d'aménagements en cas d'allocation affectée par le coefficient de dégressivité (voir point 2.1.2).

A noter : en pratique, compte tenu de la suspension du décompte depuis le 1^{er} mars 2020, aucune allocation ne pourra être affectée du coefficient de dégressivité avant le 1^{er} mars 2021.

2.1. CONDITIONS DU DROIT D'OPTION

2.1.1. Condition d'affiliation

Pour bénéficier du droit d'option, le salarié doit totaliser des périodes d'emploi dans les conditions définies par l'article 7-1 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, modifié par l'article 3 du décret n°2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage : il doit donc justifier d'une durée d'affiliation d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 al. 1).

En effet, le décret n° 2020-425, modifié par le décret n°2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage, prévoit un certain nombre d'aménagements afin de tenir compte des conséquences économiques et sociales de l'épidémie de covid-19 et fixe temporairement à 4 mois la durée minimale d'affiliation requise (pour les allocataires dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} août 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, quelle que soit la date d'engagement de la procédure de licenciement; Décret n°2020-929 du 29 juillet 2020, art. 3 ; Fiche 1).

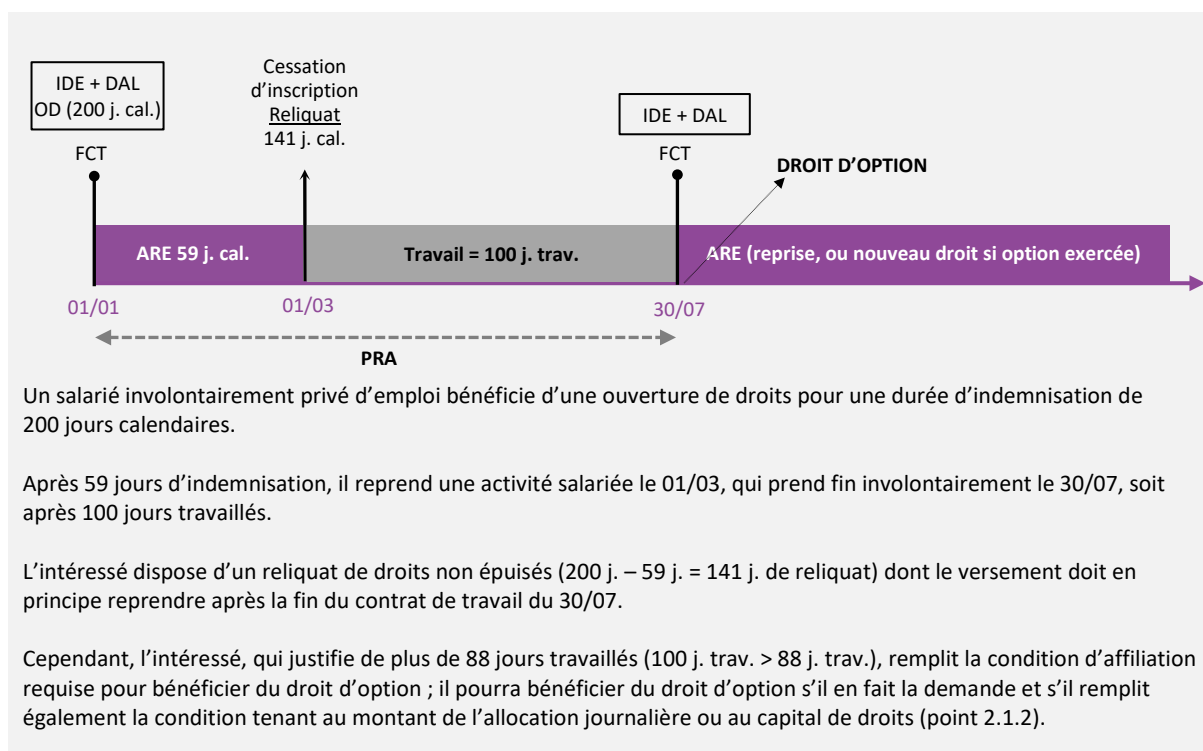
Pour la recherche de cette condition d'affiliation, sont retenues les périodes d'emploi exercées dans le délai de 24 mois précédant la fin du contrat de travail. Pour mémoire, ce délai est porté à 36 mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus.

A noter : Afin de tenir compte des conséquences liées à la crise sanitaire due à l'épidémie de COVID-19, la condition d'affiliation est recherchée sur une période allongée du nombre de jours calendaires compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 pour les salariés dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 16 avril 2020, soit sur une période pouvant aller jusqu'à 27 ou 39 mois selon l'âge de l'intéressé (Décret n°2020-425 du 14 avril 2020, art. 5 I ; Arrêté du 22 juillet 2020, art. 5) (cf. Circulaire n°2020-06 du 29 avril 2020, point 2.2, p. 37 ; voir Fiche 1). En effet, seuls permettent l'allongement les jours de la période du 1^{er} mars 2020 au 31 mai 2020 qui sont compris dans la PRA. Il ne s'agit donc pas d'un allongement forfaitaire de 92 jours.

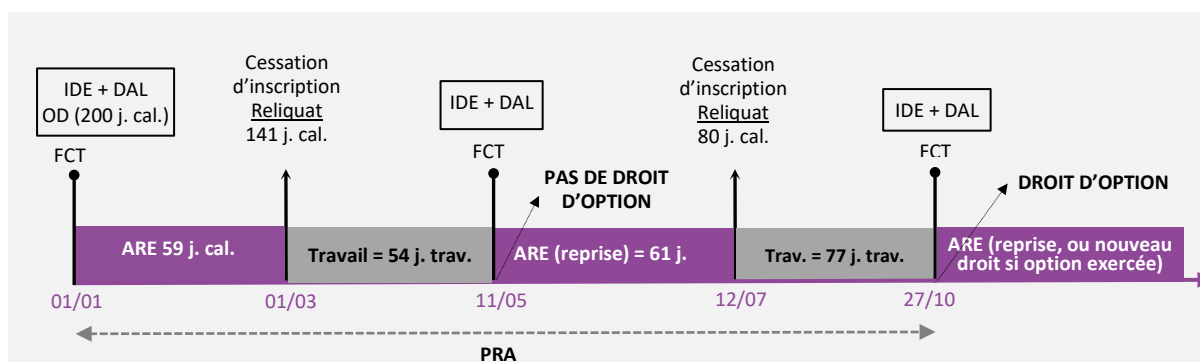
En tout état de cause, seules sont prises en considération les périodes d'emploi postérieures à la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits précédente.

Les périodes d'emploi pouvant être décomptées dans ce cadre sont celles définies à l'article 3 du règlement d'assurance chômage (Fiche 1, point 1.2).

Exemple 75 - Condition d'affiliation remplie après une période d'emploi



Exemple 76 - Condition d'affiliation remplie après deux périodes d'emploi



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

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/03, qui prend fin involontairement le 11/05, soit après 54 jours travaillés.

Il bénéficie d'une reprise de ses droits non épuisés (141 jours de reliquat) ; en effet, il ne remplit pas la condition d'affiliation minimale de 88 jours travaillés requise pour bénéficier du droit d'option (54 j. trav. < 88 j. trav.).

L'intéressé bénéficie d'une reprise de droits ; il est indemnisé du 12/05 au 12/07, puis reprend un nouvel emploi le 13/07, qu'il perd involontairement le 27/10, soit après 77 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés ($200 \text{ j.} - 59 \text{ j.} - 61 \text{ j.} = 80 \text{ j.}$ de reliquat) dont le versement doit en principe reprendre après la fin de contrat de travail du 27/10.

Cependant l'intéressé, qui justifie de plus de 88 jours travaillés ($54 \text{ j. trav.} + 77 \text{ j. trav.} = 131 \text{ j. trav.} > 88 \text{ j. trav.}$), remplit la condition d'affiliation requise pour bénéficier du droit d'option ; il pourra bénéficier du droit d'option s'il en fait la demande et s'il remplit également la condition tenant au montant de l'allocation journalière ou au capital de droits (point 2.1.2).

2.1.2. Condition relative au montant de l'allocation journalière ou au montant global du droit

Pour bénéficier du droit d'option, le salarié privé d'emploi doit remplir une condition relative au montant de l'allocation journalière : le montant brut de l'allocation journalière du reliquat doit être inférieur ou égal à 20 €, ou le montant brut global du droit qui aurait été servi en l'absence de reliquat dans le cadre d'une nouvelle ouverture de droits doit être supérieur d'au moins 30 % au montant brut global du reliquat (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 al. 1).

La condition relative à l'écart de 30 % entre les montants est donc désormais vérifiée en comparant les capitaux de droits.

Le montant global du droit est entendu comme le capital de droits, c'est-à-dire le produit du montant de l'AJ et de la durée du droit. La comparaison est effectuée entre, d'une part, le capital du reliquat des droits de la précédente admission et, d'autre part, le capital de droits qui aurait été servi en l'absence de reliquat dans le cadre d'une nouvelle ouverture de droits.

Pour la comparaison de chacune de ces deux conditions :

- ▶ le montant brut de l'allocation est retenu, c'est-à-dire le montant après prise en compte, le cas échéant, d'un avantage de vieillesse, d'une pension d'invalidité et de la participation pour le financement des retraites complémentaires (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 19 - Fiche 2, point 4) ;
- ▶ le montant de l'allocation tient compte, le cas échéant, de l'application du coefficient de dégressivité (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17 bis - Fiche 2, point 5)
- ▶ le montant global du droit (capital) tient également compte, le cas échéant, de l'application du coefficient de dégressivité (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17 bis - Fiche 2, point 5).

Il est à noter que l'exercice du droit d'option en faveur d'un nouveau droit entraîne l'application du délai de 182 jours d'indemnisation au terme duquel l'allocation journalière est, le cas échéant et pour les allocataires concernés par la mesure, affectée d'un coefficient de dégressivité (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17 bis § 3 - Fiche 2, point 5).

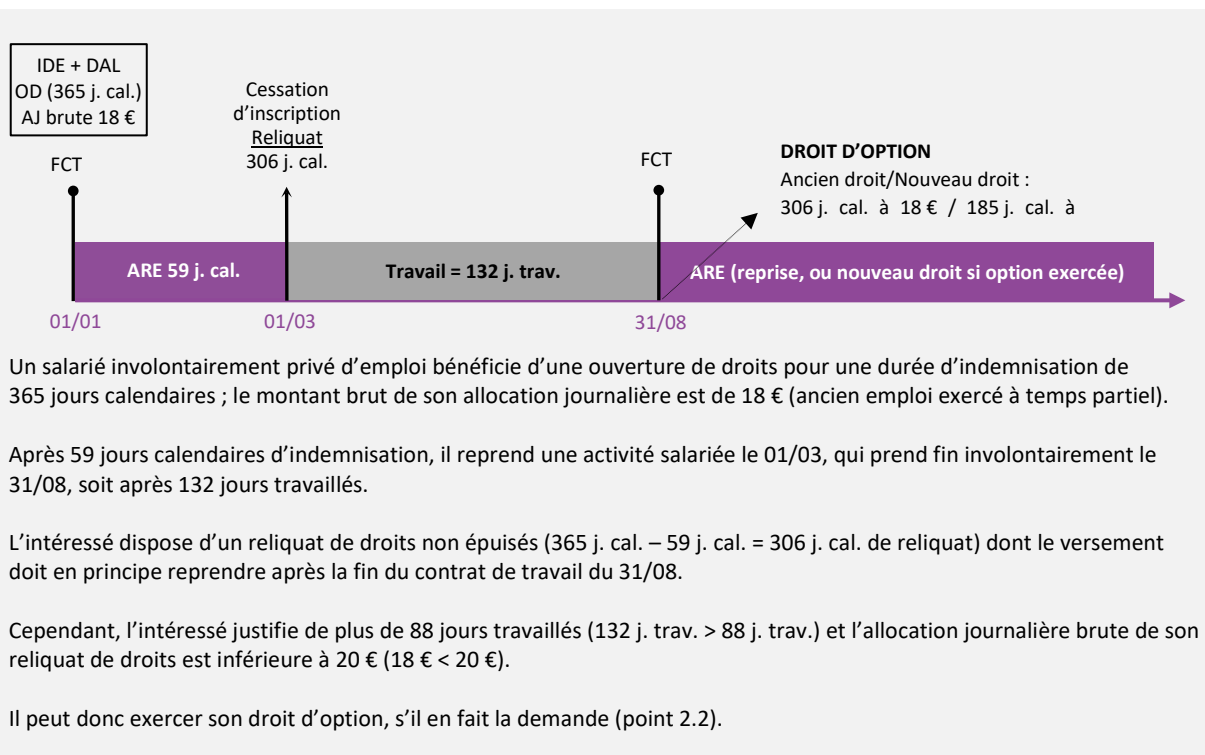
REPORT DE LA MESURE AU 1^{er} JANVIER 2021 (Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail) :

Le délai de 182 jours à l'issue duquel l'allocation journalière est affectée d'un coefficient de dégressivité en application de l'article 17 bis du règlement d'assurance chômage fait l'objet d'une suspension selon les modalités suivantes :

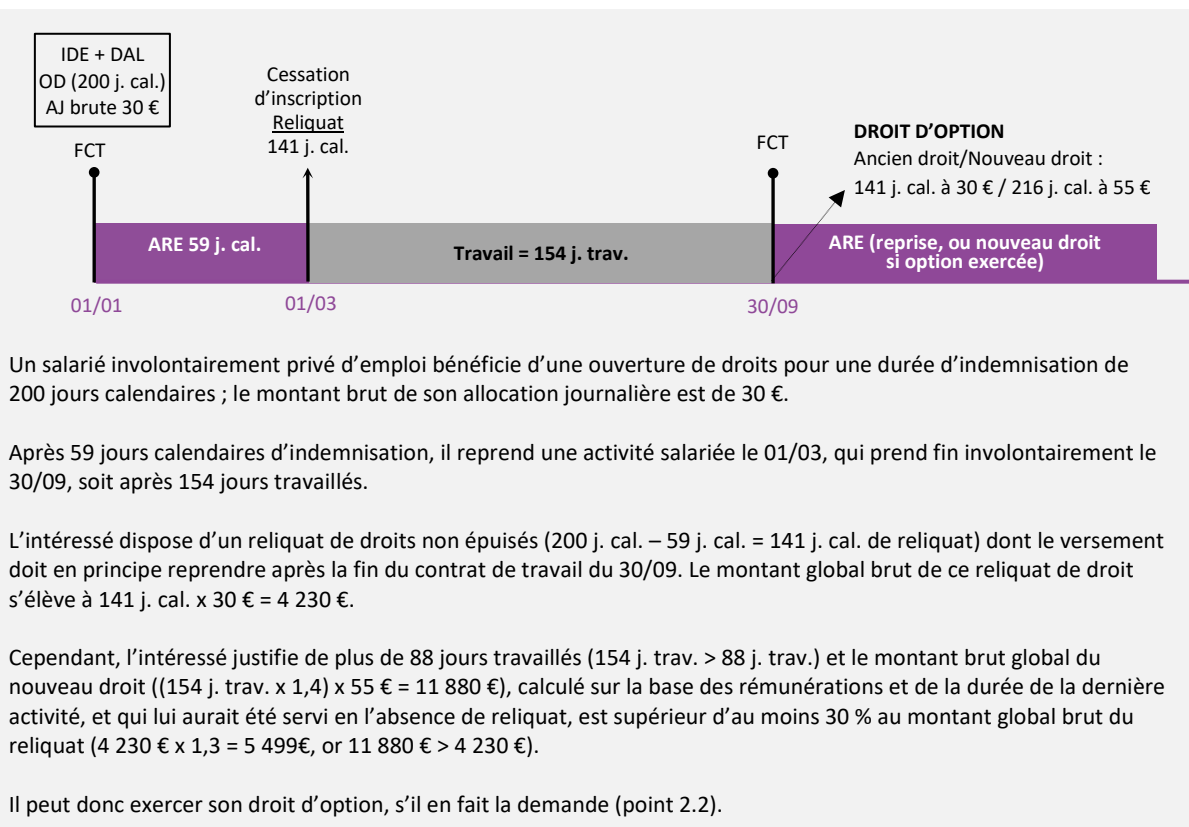
- ▶ pour les allocataires ayant un droit en cours à l'allocation d'aide au retour à l'emploi ouvert avant le 1^{er} mars 2020, la durée de la suspension est de 306 jours calendaires (portant ainsi la suspension au 1^{er} janvier 2021).
- ▶ pour les allocataires ayant un droit en cours à l'allocation d'aide au retour à l'emploi ouvert après le 1^{er} mars 2020, la durée de la suspension est égale au nombre de jours calendaires compris entre le point de départ de l'indemnisation et le 31 décembre 2020.

Aussi, en pratique, compte tenu de la suspension du décompte depuis le 1^{er} mars 2020, aucune allocation ne pourra être affectée du coefficient de dégressivité avant le 1^{er} mars 2021. En d'autres termes, lorsque le montant brut théoriquement dû et payable au titre du reliquat est inférieur ou égal à 20 €, ou que le montant brut global du droit qui résulterait d'une nouvelle ouverture de droits est supérieur d'au moins 30 % à celui normalement dû au titre du reliquat, alors le salarié privé d'emploi peut bénéficier d'un droit d'option.

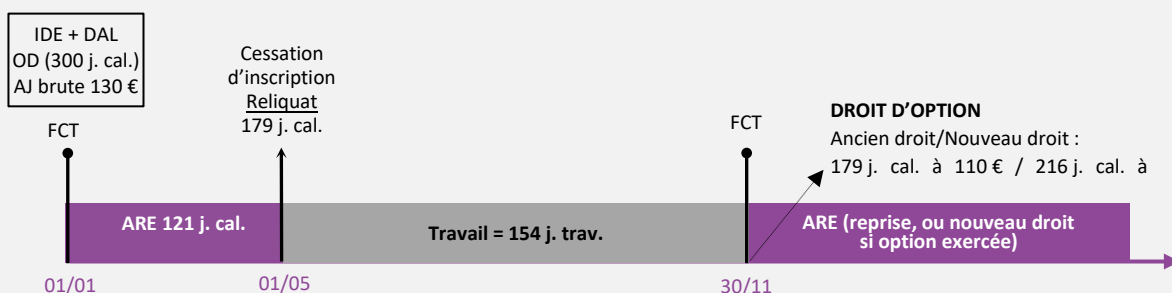
Exemple 77 - Condition relative au montant de l'allocation journalière remplie (AJ brute de du reliquat inférieure ou égale à 20 €)



Exemple 78 - Condition relative au montant global brut remplie (montant global brut du nouveau droit supérieur d'au moins 30 % au montant global brut du reliquat)



Exemple 79 - Condition relative au montant global brut remplie, dans le cadre d'une allocation affectée du coefficient de dégressivité (montant global brut du nouveau droit supérieur d'au moins 30 % au montant global brut du reliquat)



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/01 pour une durée d'indemnisation de 300 jours calendaires. Le montant brut de son allocation journalière est de 130 €. Cet allocataire verra donc le montant de son allocation réduit à 90 € brut après 6 mois d'indemnisation (182 jours calendaires indemnisés), en raison de l'application du coefficient de dégressivité.

Après 121 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/05, qui prend fin involontairement le 30/11, soit après 154 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (300 j. cal. – 121 j. cal. = 179 j. cal. de reliquat) dont le versement doit en principe reprendre après la fin du contrat de travail du 30/11.

Du capital de droit notifié à l'allocataire, 121 jours calendaires ont déjà été versés à taux plein (montant AJ brute = 130 €). Il reste donc $182 - 121 = 61$ jours à verser à taux plein au titre du reliquat et $179 - 61 = 118$ jours à verser à taux dégressif (montant AJ brute = 90 €).

Le montant global brut du reliquat de droit s'élève donc à $(61 \text{ j. cal.} \times 130\text{€}) + (118 \text{ j. cal.} \times 90\text{€}) = 18\,550\text{€}$.

Cependant, l'intéressé justifie de plus de 88 jours travaillés (154 j. trav. > 88 j. trav.) au titre de l'activité salariée exercée du 01/05 au 30/11. Le montant de l'AJ brute qui pourrait lui être servie au titre de cette activité s'élève à 200 €.

Le montant de cette allocation serait réduit à 136€ après 6 mois d'indemnisation (182 jours calendaires indemnisés), conformément à la mesure de dégressivité.

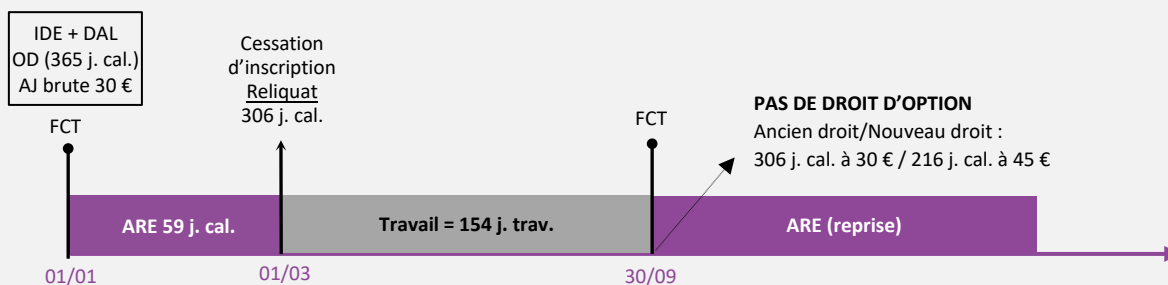
Le montant brut global de ce nouveau droit potentiel s'élève donc à :

$182 \times 200\text{€} + (154 \text{ j. trav.} \times 1,4 - 182 \text{ j. cal.}) \times 130\text{€} = 64\,480\text{€}$

Le montant brut global du nouveau droit (64 480 €) est supérieur d'au moins 30 % au montant global brut du reliquat ($18\,550\text{€} \times 1,3 = 24\,115\text{€}$).

Il peut donc exercer son droit d'option, s'il en fait la demande (point 2.2).

Exemple 80 - Condition relative au montant global brut non remplie (montant global brut du nouveau droit non supérieur d'au moins 30 % montant global brut du reliquat)



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 365 jours calendaires ; le montant brut de son allocation journalière est de 30 €.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/03, qui prend fin involontairement le 30/09, soit après 154 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (365 j. cal. – 59 j. cal. = 306 j. cal. de reliquat) dont le versement doit en principe reprendre après la fin du contrat de travail du 30/09. Le montant global brut de ce reliquat s'élève à 306 j. cal. x 30 € = 9 180 €.

L'intéressé justifie de plus de 88 jours travaillés (154 j. trav. > 88 j. trav.), mais le montant global brut du nouveau droit (45 € x (154 j. trav x 1,4) = 9 720 €), calculé sur la base des rémunérations et de la durée de la dernière activité et qui lui aurait été servi en l'absence de reliquat, n'est pas supérieur d'au moins 30 % au montant global brut du reliquat (9 180 x 1,3 = 11 934 €).

Il ne peut donc pas bénéficier du droit d'option.

2.1.3. Autres conditions

L'option permet à l'allocataire de choisir entre le versement de son reliquat de droit non épuisé ou l'ouverture d'un nouveau droit.

Si l'allocataire remplit les conditions précédemment exposées pour bénéficier du droit d'option et s'il décide ensuite de lever l'option qui lui est proposée, un nouveau droit à l'allocation lui sera ouvert et notifié. Dans le cas contraire, l'intéressé bénéficie du versement de son ancien droit non épuisé.

En conséquence, les conditions énoncées, notamment celles prévues à l'article 4 du règlement d'assurance chômage, doivent être remplies (Fiche 1).

2.2. INFORMATION DU DEMANDEUR D'EMPLOI ET MODALITÉS D'EXERCICE DU DROIT D'OPTION

2.2.1. Information du demandeur d'emploi

L'initiative du droit d'option appartient au demandeur d'emploi : la mise en œuvre du droit d'option est subordonnée au dépôt d'une demande expresse du salarié privé d'emploi, c'est-à-dire une demande de sa part auprès des services de Pôle emploi (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 al. 1) ; cette demande permet l'examen de la situation de l'intéressé par les services de Pôle emploi pour déterminer s'il remplit les conditions requises pour bénéficier du droit d'option.

Si ces conditions sont remplies, un courrier est adressé à l'intéressé afin de lui communiquer les informations destinées à lui permettre d'exercer son droit d'option en connaissance de cause (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 al. 5). Ainsi, ce courrier comporte les mentions suivantes :

- ▶ le caractère irrévocable de l'option : une fois exprimée, elle ne peut être modifiée ;
- ▶ la perte du reliquat de droit non épuisé qui résulte du choix de la nouvelle ouverture de droits ;
- ▶ les caractéristiques de chacun des droits (le reliquat de droit non épuisé d'une part, le nouveau droit d'autre part), concernant notamment la durée et le montant de l'allocation journalière d'une part et le montant global du droit d'autre part, tous deux susceptibles ou non d'être affectés par le coefficient de dégressivité, ainsi que la date du premier jour indemnisé de ces deux droits ;
- ▶ les conséquences de l'option sur le rechargement des droits.

2.2.2. Modalités d'exercice du droit d'option

A compter de la date de notification du courrier communiquant à l'intéressé les informations lui permettant de choisir de manière éclairée entre la poursuite ou la reprise du reliquat de droit non épuisé et la nouvelle ouverture de droits, l'allocataire dispose d'un délai de 21 jours pour faire connaître sa décision (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 al. 6).

S'il choisit de bénéficier du nouveau droit, l'allocataire doit obligatoirement formaliser ce choix par écrit (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 al. 7).

2.3. CONSÉQUENCES DU CHOIX DU DEMANDEUR D'EMPLOI

2.3.1. Versement du droit non épuisé en cas de refus ou de défaut de réponse

En cas de refus de l'allocataire ou à défaut de réponse écrite de sa part au courrier l'informant qu'il peut bénéficier du droit d'option, l'intéressé est indemnisé au titre du droit précédemment ouvert et non épuisé, et donc repris tel qu'applicable normalement.

2.3.2. Ouverture d'un nouveau droit en cas d'exercice de l'option

Le choix du nouveau droit, c'est-à-dire le droit qui aurait été servi en l'absence de reliquat non épuisé, est obligatoirement formalisé par écrit ; l'exercice du droit d'option est irrévocable (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 al. 7 et al. 3).

Le reliquat de droit non épuisé issu de l'ouverture de droits précédente est déchu (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 al. 4) : l'allocataire y renonce donc définitivement.

L'allocataire qui exerce son droit d'option bénéficie d'une nouvelle ouverture de droits telle qu'applicable en l'absence de reliquat de droit (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 al. 1).

L'intéressé bénéficie donc d'une nouvelle période d'indemnisation, déterminée conformément à l'ensemble des règles applicables en cas d'ouverture de droits.

Ainsi, la durée d'indemnisation est déterminée conformément à l'ensemble des dispositions du règlement d'assurance chômage ; de même, le montant de l'allocation journalière et le montant global du droit sont déterminés conformément à l'ensemble des règles prévues par le règlement d'assurance chômage (Fiches 1 à 3). C'est pourquoi il pourra notamment être fait application du délai de 182 jours d'indemnisation au terme duquel l'allocation journalière est, le cas échéant, pour les allocataires concernés par la mesure, affectée d'un coefficient de dégressivité (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17 bis § 3 - Fiche 2, point 5, sur le report de cette mesure voir point 2.1.2. ci-dessus).

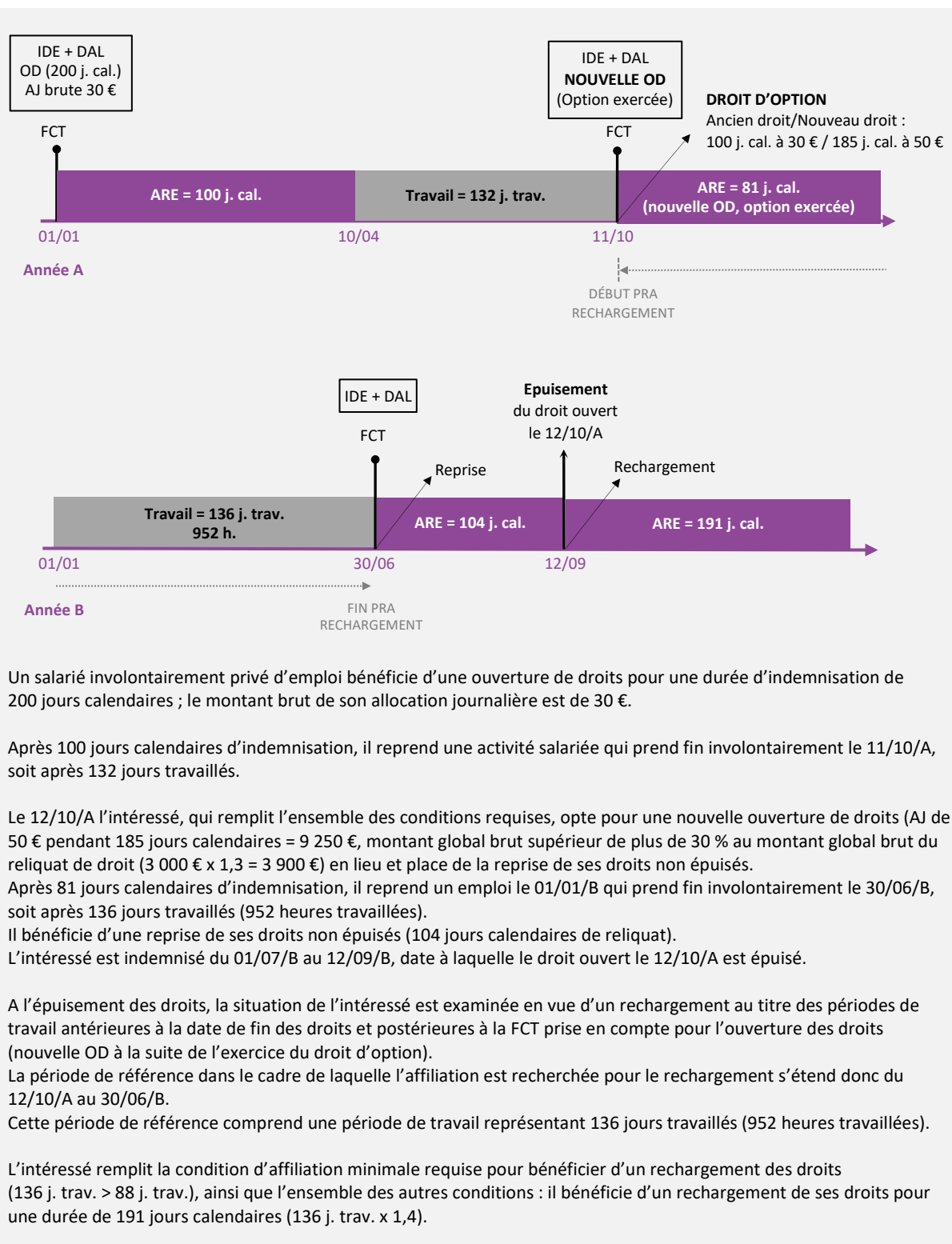
En ce qui concerne le point de départ de l'indemnisation en cas d'exercice de l'option, et étant rappelé que la mise en œuvre du droit d'option suppose une demande expresse du salarié privé d'emploi (voir point 2.2), la nouvelle ouverture de droits prend effet à compter de la date de cette demande de l'allocataire, sous réserve de l'application des deux différés d'indemnisation et du délai d'attente (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3 al. 4).

Le nouveau droit ainsi ouvert en cas d'exercice de l'option peut être versé jusqu'à son épuisement, date à laquelle l'allocataire pourra bénéficier, s'il en remplit les conditions, d'un rechargement de ses droits.

Dans le cadre de ce rechargement, seront prises en compte les périodes d'emploi accomplies entre la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droits consécutive à l'exercice de l'option et la dernière fin de contrat de travail antérieure à l'épuisement des droits (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 28 - C. trav., art. R. 5422-2 I al. 2).

Une même période d'emploi ne pouvant pas générer plusieurs droits aux allocations, les périodes d'emploi déjà prises en considération pour déterminer le nouveau droit en application du droit d'option ne pourront, en conséquence, pas être de nouveau retenues dans le cadre d'un rechargement des droits.

Exemple 81 - Mise en œuvre du rechargement des droits après exercice du droit d'option



3. RECHARGEMENT DES DROITS A L'ÉPUISEMENT DES DROITS

A l'épuisement du droit qui lui a été ouvert, l'allocataire peut bénéficier du rechargement de ses droits s'il en remplit les conditions.

La condition d'affiliation requise au titre du rechargement est identique à celle requise au titre d'une ouverture de droits initiale, laquelle, à titre temporaire et dérogatoire, est fixée par l'article 7-1 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, modifié par l'article 3 du décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, pour les salariés privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient entre le 1er août 2020 et le 31 décembre 2020.

Le rechargement et l'ouverture de droits initiale se différencient uniquement par les formalités nécessaires à l'examen de la situation de l'allocataire. En effet, les conditions de rechargement sont les mêmes que celles exigées au titre d'une ouverture de droits initiale.

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

Conformément aux dispositions des articles 39 § 2 et 40 § 4 et 43 § 4 du règlement d'assurance chômage :

- ▶ afin d'assurer la continuité du service des allocations pour les demandeurs d'emploi, un courrier comportant les données disponibles et utiles à la détermination du rechargement des droits est adressé au demandeur d'emploi 30 jours au moins avant la fin prévisionnelle de ses droits (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 2 al. 1 et 40 § 4 al. 6) ; ce courrier peut, au choix de l'intéressé, lui être transmis par voie postale ou dans le cadre de son espace personnel dématérialisé ;
- ▶ ces données sont, le cas échéant, complétées par l'intéressé dans le mois suivant leur transmission ; ceci peut, au choix de l'intéressé, être effectué par voie postale ou dans le cadre de son espace personnel dématérialisé. L'absence de réponse dans ce délai ne fait pas échec au rechargement, ni à la possibilité pour l'allocataire de communiquer postérieurement des informations complémentaires ou rectificatives (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 2 al. 1 et 40 § 4 al. 7). Ces informations doivent répondre à l'obligation de complétude et d'exactitude mentionnée à l'article 39 § 1^{er} alinéa 4 du règlement d'assurance chômage ;
- ▶ à défaut de réponse de l'intéressé à la date d'épuisement des droits, le rechargement est effectué sur la base des informations disponibles ; celles-ci doivent permettre notamment d'apprécier si les conditions d'affiliation minimale et de chômage involontaire sont remplies (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 2 al. 2) ;
- ▶ les droits issus du rechargement font l'objet d'une notification, transmise par voie postale ou dans le cadre de l'espace personnel dématérialisé, qui précise notamment les éléments retenus pour le calcul de l'allocation et la détermination de la durée d'indemnisation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 4 et 43 § 3).

En conclusion, il appartient au demandeur d'emploi arrivant au terme de ses droits, et recevant de ce fait le courrier transmis par les services de Pôle emploi 30 jours au moins avant la fin prévisionnelle des droits, de vérifier dès réception de ce courrier les données qui lui sont ainsi communiquées et, le cas échéant, de les compléter et/ou les modifier en joignant les pièces justificatives afférentes ; ceci est de nature à rectifier ou éviter les éventuelles erreurs quant aux données sur la base desquelles le rechargement sera mis en œuvre, et dès lors à minimiser les potentielles régularisations ultérieures du droit à l'allocation (indus ou rappels d'allocations).

3.2. CONDITIONS DU RECHARGEMENT

3.2.1. Condition d'affiliation

Le bénéficiaire du rechargement des droits concerne les allocataires qui justifient de mêmes conditions d'affiliation que pour toute ouverture de droit, c'est-à-dire telles que prévues à l'article 7-1 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, modifié par l'article 3 du décret n°2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage, (88 jours travaillés ou 610 heures travaillées) au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date d'épuisement des droits (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 28 § 1^{er} al. 1 - Fiche 1, point 1.).

Ainsi, dès lors que la condition d'affiliation minimale de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées requise pour le rechargement est remplie, et si les autres conditions de droit commun sont également satisfaites (voir point 3.2.2), l'allocataire bénéficie d'un rechargement de ses droits : dans le cadre de celui-ci, et comme pour une ouverture de droits, la durée d'indemnisation sera déterminée sur la base du nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence affiliation.

(Sur les droits dans le cadre du rechargement, et notamment la durée d'indemnisation : voir point 3.3.1 ci-après ; voir également Fiche 3, point 1.2.2).

Cette condition d'affiliation minimale de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées est recherchée dans les 24 mois précédant la dernière fin de contrat de travail antérieure à l'épuisement des droits. Ce délai est porté à 36 mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus lors de la fin de contrat de travail considérée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 28 § 1^{er} al. 2, 4 et 5).

Toutefois, afin de tenir compte des conséquences liées à la crise sanitaire due à l'épidémie de COVID-19, la condition d'affiliation est recherchée sur une période allongée du nombre de jours calendaires compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 pour les salariés dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 16 avril 2020, soit sur une période pouvant aller jusqu'à 27 ou 39 mois selon l'âge de l'intéressé (Décret n°2020-425 du 14 avril 2020, art. 5 I ; Arrêté du 22 juillet 2020, art. 5) (cf. Circulaire n°2020-06 du 29 avril 2020, point 2.2, p. 37). En effet, seuls permettent l'allongement les jours de la période du 1^{er} mars 2020 au 31 mai 2020 qui sont compris dans la PRA. Il ne s'agit donc pas d'un allongement forfaitaire de 92 jours.

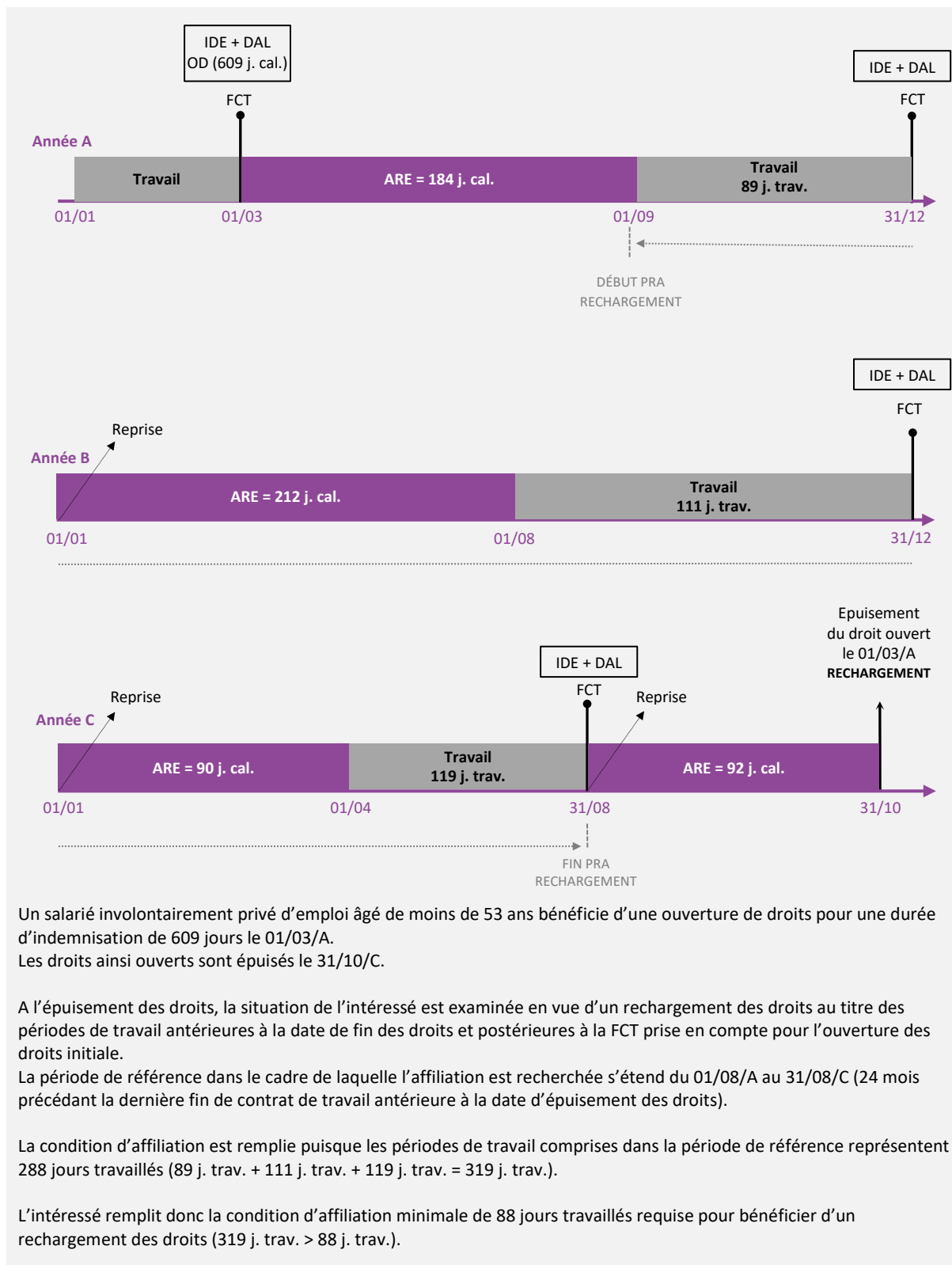
Toutefois, si au titre de la dernière fin de contrat de travail antérieure à la date de fin des droits, la condition d'affiliation n'est pas satisfaite, le salarié peut bénéficier du rechargement de ses droits s'il est en mesure de justifier que les conditions requises se trouvaient satisfaites au titre d'une fin de contrat de travail antérieure, sous réserve que celle-ci se soit produite postérieurement à celle ayant permis l'ouverture de droits initiale (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 28 § 1^{er} al. 3).

Sont donc prises en considération, les périodes d'emploi comprises dans le délai de 24 ou 36 mois précédant la dernière fin de contrat de travail retenue pour le rechargement, et postérieures à la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droits initiale (droit épuisé).

Les périodes d'emploi pouvant être retenues dans le cadre d'un rechargement des droits sont celles définies à l'article 3 du règlement d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 28 § 1^{er} al. 1 - Fiche 1, point 1.2).

Seules peuvent être retenues les périodes d'emploi accomplies ayant pris fin au plus tard à la date d'épuisement des droits.

Exemple 82 - Détermination de la période de référence affiliation dans le cadre d'un rechargement



Un salarié involontairement privé d'emploi âgé de moins de 53 ans bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 609 jours le 01/03/A.

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

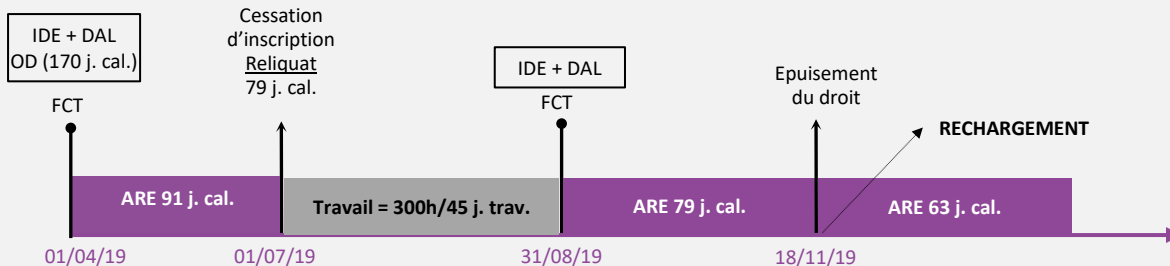
A l'épuisement des droits, la situation de l'intéressé est examinée en vue d'un rechargement des droits au titre des périodes de travail antérieures à la date de fin des droits et postérieures à la FCT prise en compte pour l'ouverture des droits initiale.

La période de référence dans le cadre de laquelle l'affiliation est recherchée s'étend du 01/08/A au 31/08/C (24 mois précédant la dernière fin de contrat de travail antérieure à la date d'épuisement des droits).

La condition d'affiliation est remplie puisque les périodes de travail comprises dans la période de référence représentent 288 jours travaillés (89 j. trav. + 111 j. trav. + 119 j. trav. = 319 j. trav.).

L'intéressé remplit donc la condition d'affiliation minimale de 88 jours travaillés requise pour bénéficier d'un rechargement des droits (319 j. trav. > 88 j. trav.).

Exemple 83 - Modalités de décompte de l'affiliation dans le cadre d'un rechargement pour une date de fin de contrat de travail antérieure au 1^{er} novembre 2019



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 170 jours calendaires.

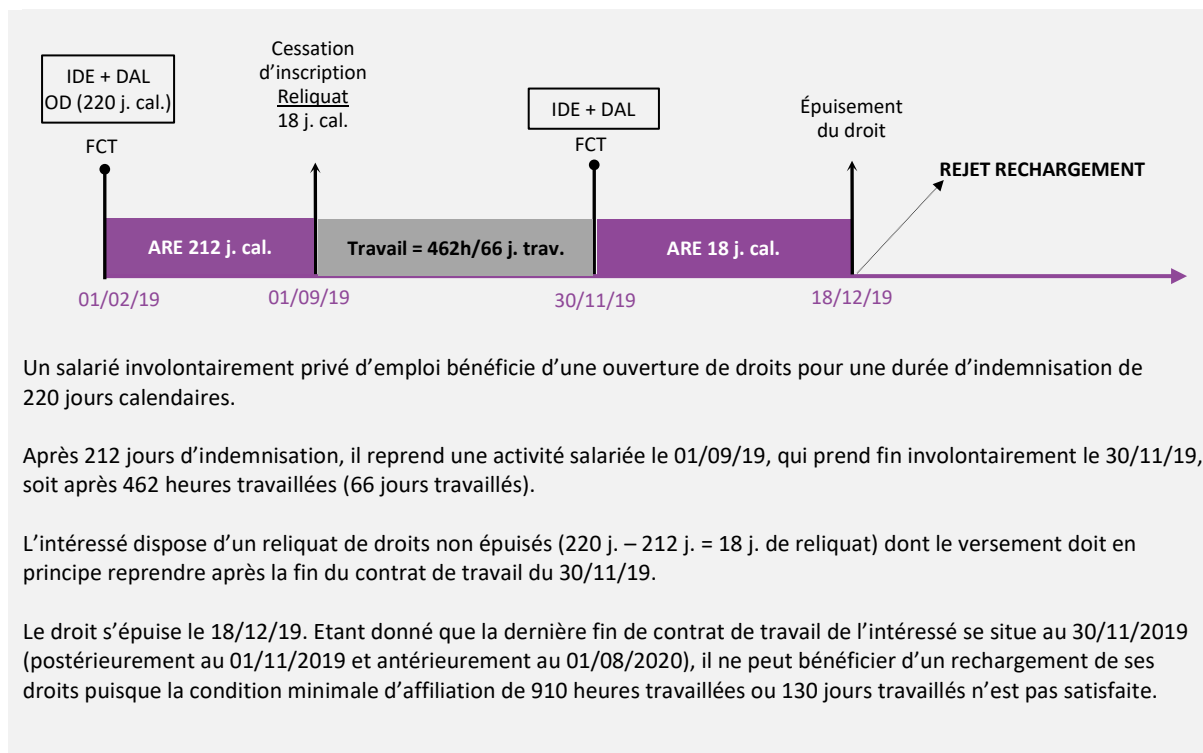
Après 91 jours d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/07/19, qui prend fin involontairement le 31/08/19, soit après 300 heures travaillées (45 jours travaillés).

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (170 j. – 91 j. = 79 j. de reliquat) dont le versement doit en principe reprendre après la fin du contrat de travail du 31/08.

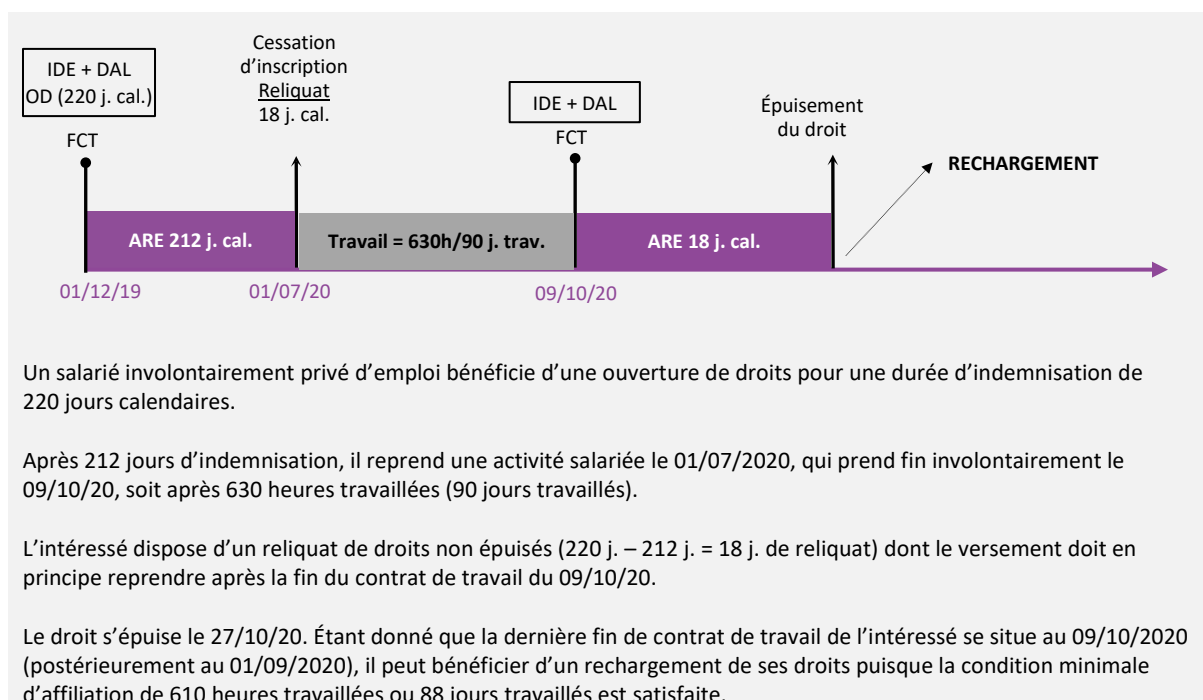
Le droit s'épuise le 18/11/19. Etant donné que la dernière fin de contrat de travail de l'intéressé se situe au 31/08/2019 (antérieurement au 01/11/2019), il peut bénéficier d'un rechargement de ses droits puisque la condition minimale d'affiliation de 150 heures travaillées est satisfaite, dans la mesure où la réglementation issue du règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 14 avril 2017 est applicable dans ce cas d'espèce.

Le droit est rechargé pour une durée de 45 j. trav. x 1,4 = 63 jours calendaires.

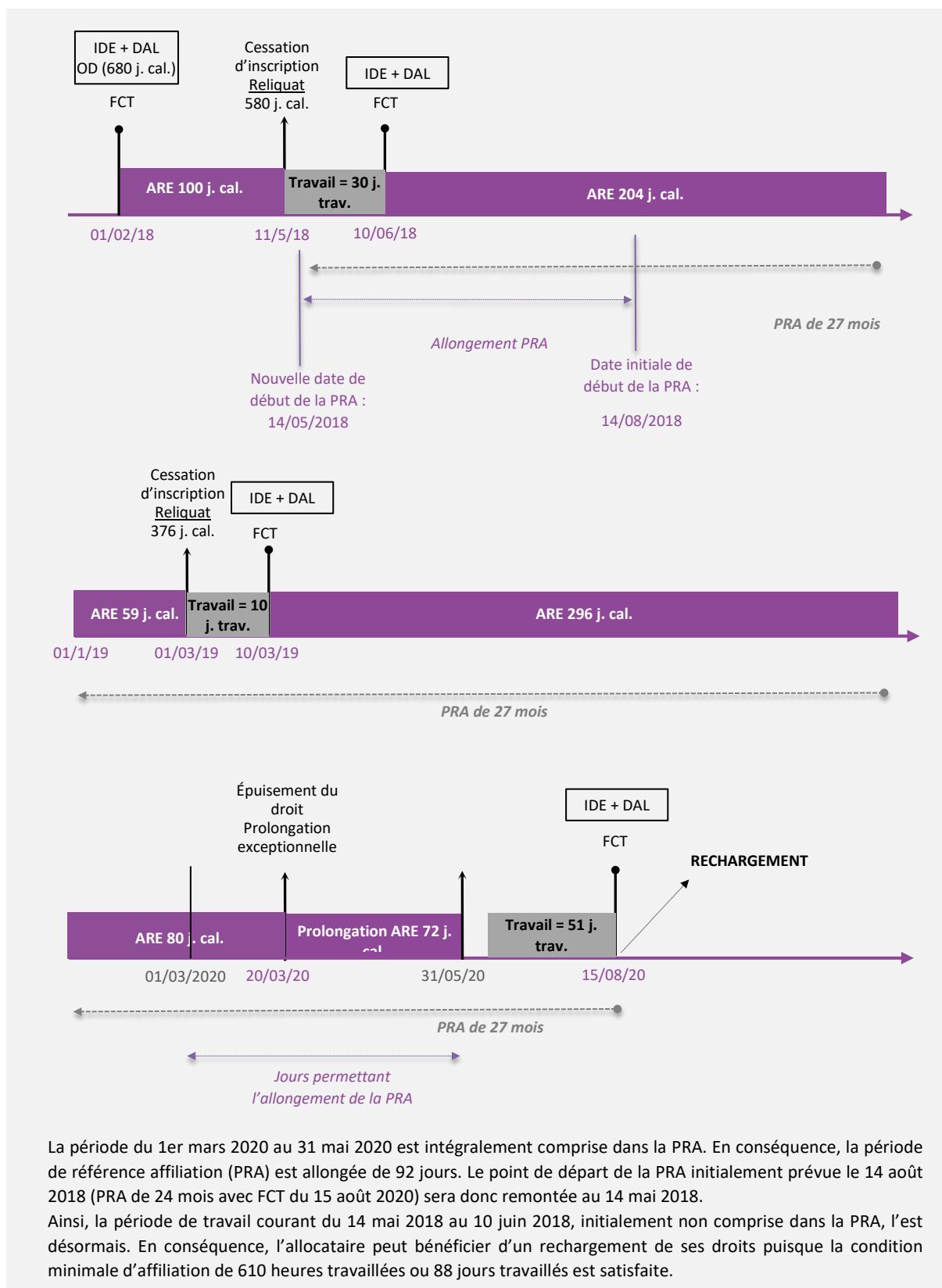
Exemple 84 - Modalités de décompte de l'affiliation dans le cadre d'un rechargement pour une date de fin de contrat de travail intervenant entre le 1^{er} novembre 2019 et le 31 juillet 2020



Exemple 85 - Modalités de décompte de l'affiliation dans le cadre d'un rechargement pour une date de fin de contrat de travail à compter du 1^{er} août 2020



Exemple 85 bis - Allongement de la période de référence affiliation de la période de crise sanitaire



La période du 1er mars 2020 au 31 mai 2020 est intégralement comprise dans la PRA. En conséquence, la période de référence affiliation (PRA) est allongée de 92 jours. Le point de départ de la PRA initialement prévue le 14 août 2018 (PRA de 24 mois avec FCT du 15 août 2020) sera donc remontée au 14 mai 2018. Ainsi, la période de travail courant du 14 mai 2018 au 10 juin 2018, initialement non comprise dans la PRA, l'est désormais. En conséquence, l'allocataire peut bénéficier d'un rechargement de ses droits puisque la condition minimale d'affiliation de 610 heures travaillées ou 88 jours travaillés est satisfaite.

3.2.2. Autres conditions

Pour bénéficier d'un rechargement de ses droits, l'intéressé doit remplir les conditions de droit commun prévues à l'article 4 du règlement d'assurance chômage (Fiche 1).

L'intéressé doit notamment remplir la condition de chômage involontaire ; sur ce point, il est cependant rappelé que, tout départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation ne peut être remis en cause ultérieurement (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 2 dernier alinéa – Voir point 1.3.5). Aussi, dès lors qu'un départ volontaire est inopposable lors d'une reprise ou d'une poursuite du versement de l'allocation, ce même départ volontaire ne peut pas à lui seul faire obstacle à la mise en œuvre de l'indemnisation dans un contexte d'examen ultérieur, et notamment à la mise en œuvre d'un rechargement.

3.3. DROITS DANS LE CADRE DU RECHARGEMENT

A titre liminaire, il est précisé que le rechargement est prononcé au titre de la réglementation applicable lors de la dernière fin de contrat de travail ouvrant droit à un rechargement des droits, peu important la date d'épuisement du droit. Ainsi :

- ▶ si la fin de contrat de travail ou la date d'engagement de la procédure de licenciement est antérieure au 1^{er} novembre 2019, date d'entrée en vigueur du décret n° 2019-797, l'allocataire doit, pour bénéficier d'un rechargement, justifier notamment de 150 heures travaillées correspondant à la condition d'affiliation prévue par la convention du 14 avril 2017 ;
- ▶ si la fin de contrat de travail ou la date d'engagement de la procédure de licenciement intervient entre le 1^{er} novembre 2019 et le 31 juillet 2020, l'allocataire doit, pour bénéficier d'un rechargement, justifier notamment de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées correspondant à la condition d'affiliation prévue par le décret susvisé dans sa version applicable entre le 1^{er} novembre 2019 et le 31 juillet 2020 ;
- ▶ si la fin de contrat de travail (peu important la date d'engagement de la procédure de licenciement) intervient à partir du 1^{er} août 2020, l'allocataire doit, pour bénéficier d'un rechargement, justifier notamment de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées correspondant à la condition d'affiliation prévue par l'article 7-1 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, modifié par l'article 3 du décret n°2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage.

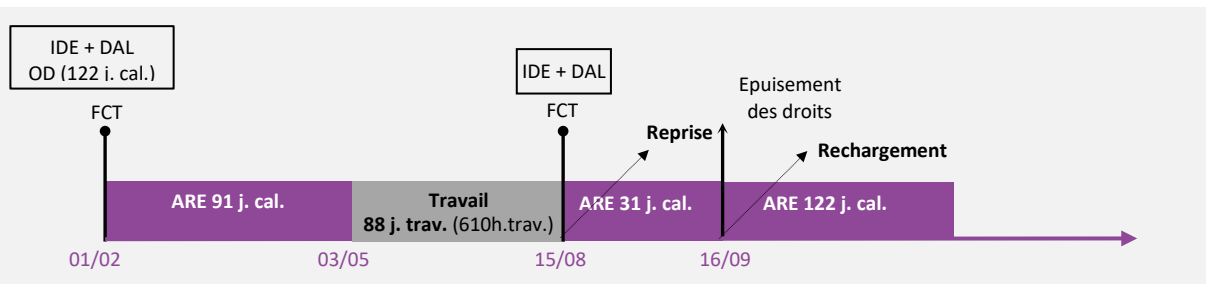
3.3.1. Durée d'indemnisation

A l'épuisement d'un droit ARE précédemment ouvert, dès lors que l'intéressé remplit la condition d'affiliation de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, art. 7-1, modifié par décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020), il bénéficie d'un rechargement qui lui est notifié (C. trav., art. R. 5422-2 I al. 2 - Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 3 al. 2).

La durée d'indemnisation, qui ne peut être inférieure à 122 jours, est déterminée sur la base du nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence affiliation comme pour l'ouverture de droits.

(Sur ce point, voir Fiche 3).

Exemple 86 - Détermination de la durée d'indemnisation dans le cadre d'un rechargement des droits sur les bases suivantes : 610 heures travaillées ÷ 88 jours travaillés dans la PRA



Un salarié involontairement privé d'emploi âgé de moins de 53 ans bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 122 jours calendaires le 01/01.

Les droits ainsi ouverts sont épuisés le 16/09 de la même année.

A l'épuisement des droits, la situation de l'intéressé est examinée en vue d'un rechargement des droits au titre des périodes de travail antérieures à la date de fin des droits et postérieures à la FCT prise en compte pour l'ouverture des droits initiale.

La période de référence dans le cadre de laquelle l'affiliation est recherchée s'étend donc du 01/01 (fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droits initiale) au 15/08 (dernière fin de contrat de travail précédant la date d'épuisement des droits).

La condition d'affiliation minimale, de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées, est remplie.

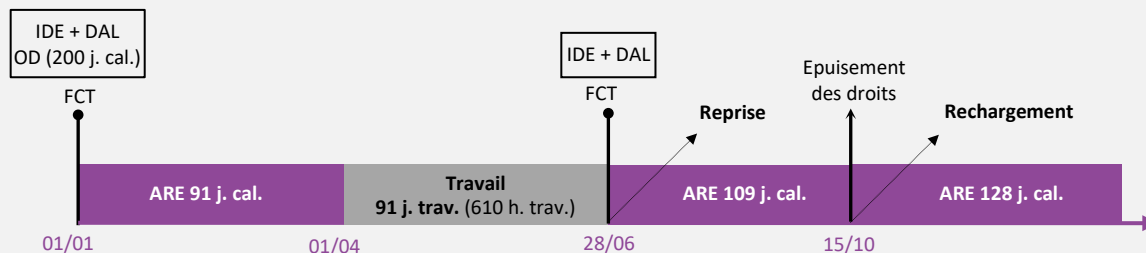
La période de travail comprise dans la période de référence représente 130 jours travaillés, et l'intéressé remplit donc la condition d'affiliation minimale requise pour bénéficier d'un rechargement des droits.

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

La période de travail comprise dans la période de référence représente 88 jours travaillés.

La durée d'indemnisation déterminée dans le cadre du rechargement est de 122 jours calendaires (88 j. trav. x 1,4).

Exemple 87 - Détermination de la durée d'indemnisation dans le cadre d'un rechargement des droits sur les bases suivantes : 610 heures travaillées ÷ 91 jours travaillés dans la PRA



Un salarié involontairement privé d'emploi âgé de moins de 53 ans bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires le 01/01.

Les droits ainsi ouverts sont épuisés le 15/10 de la même année.

A l'épuisement des droits, la situation de l'intéressé est examinée en vue d'un rechargement des droits au titre des périodes de travail antérieures à la date de fin des droits et postérieures à la FCT prise en compte pour l'ouverture des droits initiale.

La période de référence dans le cadre de laquelle l'affiliation est recherchée s'étend donc du 01/01 (fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droits initiale) au 28/06 (dernière fin de contrat de travail précédant la date d'épuisement des droits).

La condition d'affiliation est remplie puisque la période de travail comprise dans la période de référence représente 610 heures travaillées.

L'intéressé remplit donc la condition d'affiliation minimale requise pour bénéficier d'un rechargement des droits (610 h. trav.).

Même si le nombre d'heures travaillées est égal ou supérieur à 610 heures, la durée d'indemnisation dans le cadre du rechargement est égale au seul nombre de jours travaillés décomptés depuis la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droits initiale, lesquels sont affectés du coefficient de 1,4 correspondant au quotient de 7 jours sur 5, ce calcul permettant de déterminer la durée d'indemnisation sur une base calendaire.

La période de travail comprise dans la période de référence représente 91 jours travaillés.

La durée d'indemnisation déterminée dans le cadre du rechargement est de 128 jours calendaires (91 j. trav. x 1,4).

3.3.2. Montant de l'allocation

Le montant de l'allocation journalière versée dans le cadre du rechargement des droits est, à l'image du droit versé dans le cadre d'une ouverture de droits initiale, déterminé conformément à l'ensemble des règles prévues par le règlement d'assurance chômage (Fiche 2). C'est pourquoi l'allocation journalière versée au titre d'un rechargement des droits peut notamment être affectée d'un coefficient de dégressivité (Fiche 2, point 5).

A noter : en pratique, compte tenu de la suspension du décompte depuis le 1^{er} mars 2020, aucune allocation ne pourra être affectée du coefficient de dégressivité avant le 1^{er} mars 2021.

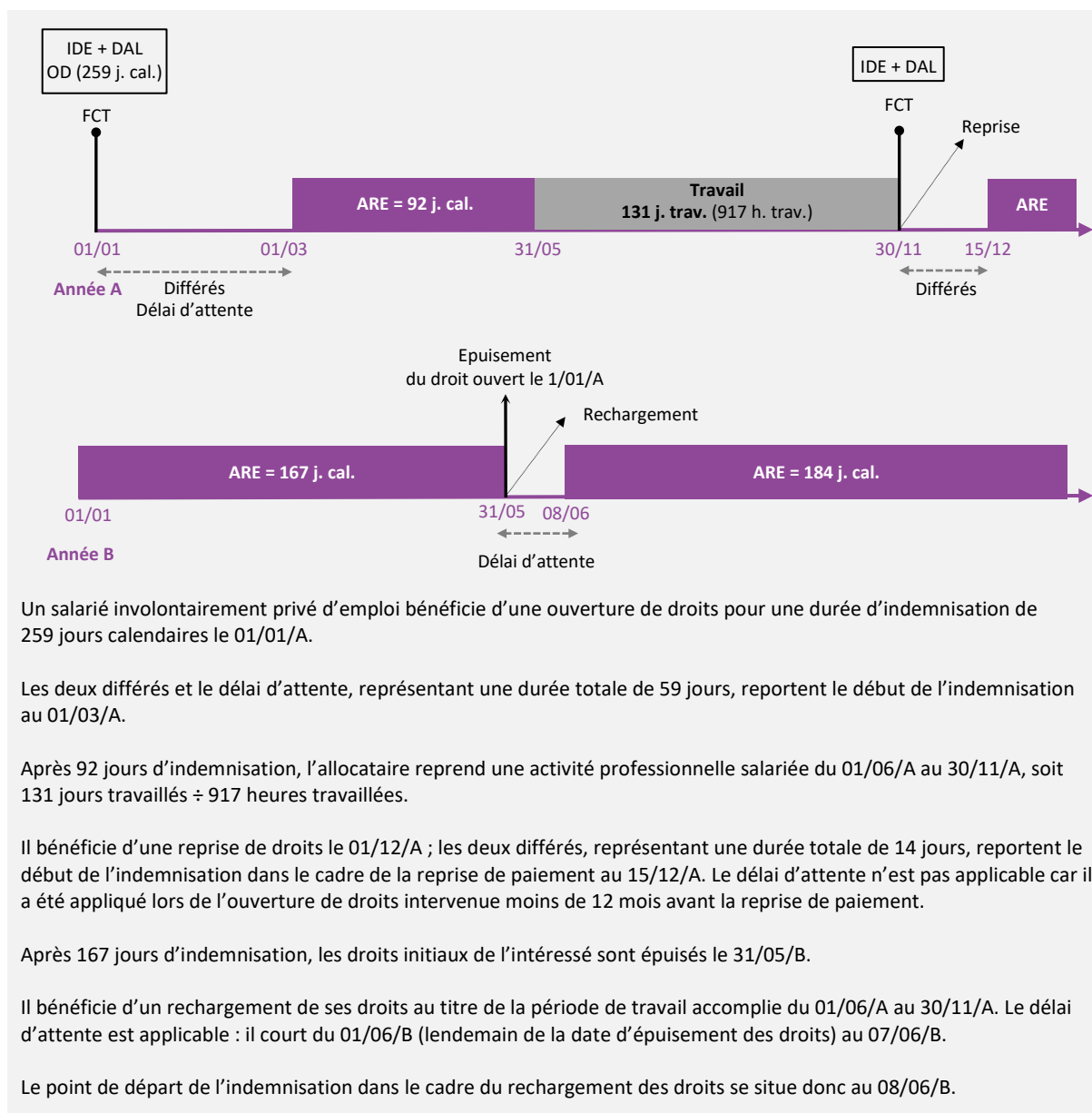
3.3.3. Point de départ du versement

Les dispositions de l'article 21 § 2 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage sont applicables en cas de prise en charge consécutive à toute fin de contrat de travail intervenant jusqu'au 31 décembre 2020.

En conséquence, ces différés sont applicables dans le cadre du rechargement (Fiche 4, point 1.).

Le délai d'attente de 7 jours prévu à l'article 22 du règlement d'assurance chômage est également applicable en cas de rechargement dès lors qu'il n'excède pas 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 22 - Fiche 4, point 2.).

Exemple 88 - Point de départ de l'indemnisation en contexte de rechargement



4. REPRISE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION DANS DES SITUATIONS PARTICULIÈRE

4.1. SALARIÉ AYANT ÉTÉ SANCTIONNÉ DANS LE CADRE D'UN DROIT OUVERT SUITE À UNE DÉMISSION

Le salarié démissionnaire qui a cessé d'être inscrit et de bénéficier du service des allocations dans les conditions prévues au 2° bis de l'article R. 5426-3 du code du travail, c'est-à-dire qui s'est vu supprimer le revenu de remplacement pour une durée de quatre mois consécutifs faute de pouvoir justifier, sans motif légitime, de la réalité des démarches accomplies en vue de la mise en œuvre du projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise, peut bénéficier d'une reprise de ses droits non épuisés (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er} bis b)).

La reprise du droit peut dans cette hypothèse être accordée, sous réserve de justifier d'une durée d'affiliation d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis la démission, conformément à l'article 4 e) du règlement d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er} bis b)).

En dehors de cette situation, il est précisé que le salarié démissionnaire qui a cessé de bénéficier du service des allocations dans les conditions prévues au 2° bis de l'article R. 5426-3 du code du travail peut également bénéficier d'une reprise de ses droits non épuisés s'il ne peut justifier d'une durée d'affiliation d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis sa démission mais qu'il apporte, auprès de l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail, des éléments attestant ses recherches actives d'emploi, ainsi que ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre des actions de formation. L'examen de cette situation, à la demande de l'intéressé, ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de 121 jours suivant la date à laquelle il a été radié de la liste des demandeurs d'emploi ; le point de départ de la reprise des droits étant alors fixé au 122^e jour à compter de cette date (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 1^{er} bis b)).

4.2. FONCTIONNAIRES EN PÉRIODE DE DISPONIBILITÉ OU SALARIÉS PLACÉS EN SITUATION DE CONGÉ SANS SOLDE OU DE CONGÉ SABBATIQUE

L'allocataire qui a cessé d'être inscrit et de bénéficier du service des allocations en application du b) du § 3 de l'article 25, qui vise les allocataires indemnisés au cours d'une période de disponibilité, de congé sans solde ou de congé sabbatique, alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, peut bénéficier d'une reprise de ses droits, sous réserve de justifier de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées réalisés postérieurement à l'événement ayant entraîné la cessation du paiement (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 4 - Fiche 10).

FICHE 7

CUMUL DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI AVEC LES RÉMUNÉRATIONS PROCURÉES PAR UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE SALARIÉE

SOMMAIRE

1. NOTION D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE SALARIÉE.....	174
2. ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE SALARIÉE REPRISE PAR UN ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION	174
2.1. DÉTERMINATION DU CUMUL DES SALAIRES AVEC UNE ALLOCATION NON DÉGRESSIVE : FORMULES DE CALCUL (RÈGLEMENT D'ASSURANCE CHÔMAGE 26/07/2019, ART. 31).....	176
2.2. DÉTERMINATION DU CUMUL DES SALAIRES AVEC UNE ALLOCATION DÉGRESSIVE.....	178
2.3. JUSTIFICATIFS ET DÉCLARATIONS À PRODUIRE PAR L'ALLOCATAIRE EN VUE DU PAIEMENT.....	179
3. ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE SALARIÉE CONSERVÉE PAR UN ALLOCATAIRE APRÈS UNE PERTE D'EMPLOI	181
3.1. CUMUL INTÉGRAL DE L'ARE AVEC LES RÉMUNÉRATIONS DES ACTIVITÉS CONSERVÉES	181
3.2. RÉVISION DU DROIT EN CAS DE PERTE INVOLONTAIRE DE L'ACTIVITÉ CONSERVÉE	182
3.2.1. Révision lorsqu'aucun des deux droits (droit issu du reliquat et nouveau droit) ni le droit issu de la révision, ne sont affectés par le dispositif de dégressivité	182
3.2.2. Révision lorsque l'un des droits ou les deux droits (reliquat et nouveau droit) est ou sont affecté(s) par le dispositif de dégressivité ou que le droit issu de la révision est affecté par la dégressivité	185

FICHE 7**CUMUL DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI
AVEC LES RÉMUNÉRATIONS PROCURÉES PAR UNE ACTIVITÉ
PROFESSIONNELLE SALARIÉE**

Conformément aux articles 30 à 34 du règlement d'assurance chômage, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) peut être cumulée, sous certaines conditions et selon certaines modalités, avec la rémunération issue de l'exercice d'une activité professionnelle salariée (voir point 1.)

(Concernant le cumul de l'allocation avec une rémunération issue d'une activité professionnelle non salariée : Fiche 8, point 1.).

Les modalités de cumul de l'ARE avec une rémunération, issues du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797, font l'objet de certaines adaptations visant à tenir compte des situations dans lesquelles l'allocation est soumise à un coefficient de dégressivité (calcul du nombre de jours indemnisables et modalités de révision du droit).

Il est à noter, toutefois, que la mesure de dégressivité de l'allocation est neutralisée du 1^{er} mars au 31 décembre 2020. En d'autres termes, aucun allocataire ne peut voir son allocation affectée par un coefficient de dégressivité durant cette période.

Les conditions et modalités de cumul sont différentes selon que l'allocataire reprend une activité professionnelle salariée alors qu'il est en cours d'indemnisation (voir point 2.) ou selon qu'il perd une activité alors qu'il en conserve une ou plusieurs autres (voir point 3.).

1. NOTION D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE SALARIÉE

Les règles de cumul de l'allocation d'assurance chômage avec un revenu d'activité salariée ou non salariée sont applicables dès lors que l'activité exercée par l'allocataire a le caractère d'une activité professionnelle (pour un inventaire indicatif des situations ayant, selon les cas, été qualifiées de « professionnelles » ou « non professionnelles » - Fiche 8 et annexe aux Fiches 7 et 8).

Les activités salariées, exercées dans le cadre d'un contrat de travail, constituent, par définition et par hypothèse, des activités professionnelles.

**2. ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE SALARIÉE REPRISSE PAR UN
ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION**

Sont concernés les allocataires qui, indemnisables au titre de l'ARE, reprennent une activité professionnelle postérieurement à la fin de contrat de travail prise en considération pour leur admission au bénéfice de l'allocation.

Dans cette situation et si l'allocataire continue de remplir toutes les conditions d'attribution de l'ARE (Fiche 1), il peut cumuler les rémunérations issues de son emploi avec une partie de ses allocations d'assurance chômage, quel que soit le nombre d'heures effectuées au titre de l'activité reprise.

Pour la détermination du cumul de l'allocation avec les rémunérations salariales, sont prises en considération les sommes versées dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

Il est rappelé sur ce point que lorsque l'indemnité compensatrice de congés payés a déjà été prise en compte pour le calcul du nombre de jours indemnisables effectué en application de l'article 31 du règlement général et qu'au moins 1 jour a été indemnisé dans le mois, il n'est pas procédé à la détermination du différé d'indemnisation correspondant à cette indemnité (RG. 14/04/2017, art. 21 § 1^{er} al. 6, en vigueur jusqu'au 31/12/2020).

En outre, en cas de placement en activité partielle au titre d'un emploi repris en cours d'indemnisation, qui donnait déjà lieu au cumul de l'ARE avec un revenu, l'indemnité d'activité partielle perçue dans ce cadre participe aux rémunérations prises en compte dans la mise en œuvre des règles de cumul.

La règle de cumul des allocations et des rémunérations est la suivante : le montant total mensuel de l'ARE normalement versé en l'absence de reprise d'activité est réduit de 70 % des rémunérations mensuelles brutes issues de l'activité salariée reprise.

La rémunération mensuelle perçue au titre de l'activité professionnelle s'ajoute donc au montant mensuel d'allocations minoré ainsi déterminé. Cela étant, ce cumul est plafonné au montant mensuel du salaire de référence (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 31 al. 2 4^e puce) : le montant mensuel perçu au total par l'allocataire (rémunérations + allocations versées) ne peut pas excéder le salaire de référence sur la base duquel le montant de son allocation a été calculé.

En effet, il doit être rappelé que la loi plafonne le montant de l'allocation pouvant être perçu au montant net de la rémunération antérieurement perçue (C. trav., art. L. 5422-3).

Le montant mensuel d'allocations effectivement versé correspond ainsi à un nombre mensuel de jours indemnisables, déterminé en divisant le montant d'allocations versé par le montant de l'ARE journalière tel que défini par les articles 14 à 17 bis du règlement d'assurance chômage issu du décret du 26 juillet 2019. Le quotient ainsi obtenu est arrondi à l'entier le plus proche.

Le calcul de ce nombre de jours indemnisables, fonction des rémunérations issues de l'activité reprise, s'effectue mois par mois.

À noter : une exception concerne les activités salariées dont la rémunération n'est versée qu'à leur terme. Certaines activités professionnelles sont en effet exercées de façon tout à fait ponctuelle, et la rémunération est alors généralement versée au terme de l'activité (à titre d'exemple, peut être citée l'activité de journaliste pigiste, généralement rémunérée à l'issue de la tâche qui a été confiée). Dans ce cas de figure, où l'appréciation des gains de l'activité selon une périodicité mensuelle est impossible, il est donc procédé à une simple déduction du nombre de jours non indemnisables au moment de la perception des revenus de l'activité considérée.

Le nombre de jours indemnisés s'impute sur la durée d'indemnisation. L'allocataire est par ailleurs informé, chaque mois, du nombre de jours d'indemnisation restants (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 2). Les jours non indemnisés reportent d'autant la date de fin de droits.

2.1. DÉTERMINATION DU CUMUL DES SALAIRES AVEC UNE ALLOCATION NON DÉGRESSIVE : FORMULES DE CALCUL (RÈGLEMENT D'ASSURANCE CHÔMAGE 26/07/2019, ART. 31)

► Nombre mensuel de jours indemnisables (principe)

Le nombre mensuel de jours indemnisables est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{ARE mensuelle} - (\text{rémunération brute de l'activité reprise} \times 0,70)}{\text{ARE journalière}}$$

Le nombre de jours ainsi obtenu est arrondi à l'entier le plus proche.

► Plafond de cumul au montant mensuel du salaire de référence

Comme indiqué précédemment, le montant mensuel perçu au total par l'allocataire (allocation due + rémunération de l'activité reprise) ne peut pas excéder le salaire mensuel de référence sur la base duquel le montant de son allocation a été calculé.

Ce plafond de cumul est calculé en multipliant le salaire journalier de référence (SJR) par 30,42 ($365 \div 12 = 30,42$).

Si le plafond est atteint (allocation due + rémunération de l'activité reprise > SJR x 30,42), le nombre de jours indemnisables est obtenu selon la formule suivante :

$$\frac{(\text{Salaire journalier de référence} \times 30,42) - \text{rémunération brute de l'activité reprise}}{\text{ARE journalière}}$$

Le nombre de jours ainsi obtenu est arrondi à l'entier le plus proche.

À noter : le nombre de jours indemnisés au titre du cumul s'impute sur la durée d'indemnisation.

L'allocataire est par ailleurs informé, chaque mois, du nombre de jours d'indemnisation restants (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 2).

Les jours non indemnisés reportent d'autant la date de fin de droits.

Exemple 88 - Pas de dépassement du plafond de cumul

Paramètres de l'exemple

SJR = 100 €

Plafond de cumul : 3 042 € (100 € x 30,42)

Salaire de l'emploi repris : 2 100 €

Allocation journalière : 57 € (correspondant à 57 % du SJR)

Allocation journalière brute : 54 € (après déduction de la participation au financement de la retraite complémentaire de 3 %)

ARE pour 30 jours : 1 710 € (57 € x 30 j.).

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

Plafond de cumul (salaire antérieur) : 3 042 €

Cumul de l'ARE et du salaire de l'emploi repris : $240\text{ €} + 2\,100\text{ €} = 2\,340\text{ €}$ $2\,340\text{ €} < 3\,042\text{ €} \Rightarrow$ le plafond de cumul n'est pas atteint (allocation due + rémunération de l'activité reprise < SJR x 30,42).**Nombre de jours indemnifiables**Formule de calcul du nombre de jours indemnifiables = $240\text{ €} \div 57\text{ €} = 4,2$ jours

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

L'ARE versée est égale à 216 € (4 j. x 54 €)

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

Exemple 89 - Dépassement du plafond de cumul

Paramètres de l'exemple

SJR = 30 €

Plafond de cumul : 912,60 € (30 € x 30,42)

Salaire de l'emploi repris : 846 €

Allocation journalière : 22,50 € (correspondant au plafond de 75 % du SJR)

Allocation journalière brute : 22,50 € (absence de participation au financement de la retraite complémentaire, l'allocation étant inférieure au seuil d'exonération, Fiche 2)

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

Allocation dueAllocation due pour 30 jours = $675\text{ €} - (846\text{ €} \times 0,70) = 675\text{ €} - 592,20\text{ €} = 82,80\text{ €}$

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

Cumul de l'ARE et du salaire de l'emploi repris : $82,80\text{ €} + 846\text{ €} = 928,80\text{ €}$ $928,80\text{ €} > 912,60\text{ €} \Rightarrow$ le plafond de cumul est atteint (allocation due + rémunération de l'activité reprise > SJR x 30,42).L'ARE due est limitée à 66,60 € ($912,60\text{ €} - 846\text{ €}$).**Nombre de jours indemnifiables**Formule de calcul du nombre de jours indemnifiables = $66,60\text{ €} \div 22,50\text{ €} = 2,96$ jours

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

L'ARE versée est égale à 67,50 € (3 j. x 22,50 €)

Pour le mois considéré, l'allocataire cumule l'ARE (67,50 €) avec son salaire (846 €), soit un revenu total de 913,50 €.

Lorsque la rémunération de l'activité reprise n'est pas versée mensuellement, les sommes perçues sont ramenées à une périodicité mensuelle pour le calcul du nombre de jours indemnifiables.

2.2. DÉTERMINATION DU CUMUL DES SALAIRES AVEC UNE ALLOCATION DÉGRESSIVE

À noter : il est rappelé que la mesure de dégressivité de l'allocation est suspendue du 1^{er} mars au 31 décembre 2020. Le compteur des 182 jours d'indemnisation au terme desquels s'applique la mesure de dégressivité ne recommencera ou commencera à courir qu'à compter du 1^{er} janvier 2021 (voir Fiche n°2).

Sont concernés les allocataires qui, indemnisables au titre d'une ARE affectée du coefficient de dégressivité, reprennent une activité professionnelle postérieurement à la fin de contrat de travail prise en considération pour leur admission au bénéfice de l'allocation.

En outre, conformément à l'article 17 bis du règlement d'assurance chômage, l'allocation servie peut être soumise au coefficient de dégressivité en cours de cumul, dès lors que les 182 jours d'indemnisation sont atteints.

Nombre mensuel de jours indemnisables en présence d'une AJ affectée du coefficient de dégressivité

Lorsque l'allocataire reprend une activité professionnelle salariée, en cours d'indemnisation, alors qu'il perçoit une allocation affectée par un coefficient de dégressivité, le nombre mensuel de jours indemnisables est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{ARE mensuelle sans application du coefficient de dégressivité} - (\text{rémunération brute de l'activité reprise} \times 0,70)}{\text{ARE journalière sans application du coefficient de dégressivité}}$$

Le nombre de jours ainsi obtenu est arrondi à l'entier le plus proche.

La détermination du nombre de jours indemnisables au titre de l'ARE au cours du mois ayant donné lieu à l'exercice d'une activité professionnelle salariée s'appuie sur le montant de l'allocation journalière initiale (AJ sans application du coefficient de dégressivité), et ceci que l'allocataire ait ou non dépassé le délai de 182 jours d'indemnisation pour l'application de la dégressivité. En effet, dans cette hypothèse, le montant de l'allocation pris en compte pour calculer le nombre de jours indemnisables est celui correspondant à l'allocation journalière non affectée du coefficient de dégressivité (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 31).

En revanche, le montant d'ARE versé au cours du mois, en fonction du nombre de jours indemnisables ainsi déterminé, tient compte de l'AJ affectée d'un coefficient de dégressivité.

Montant mensuel d'allocation dû

Le montant mensuel d'allocations dû correspond au nombre de jours indemnisables ainsi obtenu multiplié par le montant de l'allocation journalière affectée du coefficient de dégressivité.

Plafond de cumul au montant mensuel du salaire de référence

Comme indiqué précédemment, le montant mensuel perçu au total par l'allocataire (allocation due + rémunération de l'activité reprise) ne peut pas excéder le salaire mensuel de référence sur la base duquel le montant de son allocation a été calculé.

Ce plafond de cumul est calculé en multipliant le salaire journalier de référence (SJR) par 30,42 ($365 \div 12 = 30,42$).

Le nombre de jours indemnisés s'impute sur la durée d'indemnisation. Cette imputation conduit, le cas échéant, pour les allocataires concernés par la dégressivité, à une consommation du compteur de 182 jours au terme duquel l'allocation journalière peut être affectée d'un coefficient de dégressivité en application de l'article 17 bis du règlement d'assurance chômage (Fiche 2).

L'allocataire est par ailleurs informé, chaque mois, du nombre de jours d'indemnisation restants (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 2). Les jours non indemnisés reportent d'autant la date de fin de droits.

Exemple 90 – Cumul et AJ dégressive

Un salarié âgé de 42 ans s'inscrit comme demandeur d'emploi à la suite de la perte involontaire de son activité le 14/01/année A. Toutes les conditions d'ouverture de droit sont remplies. Un droit lui est donc ouvert :

Durée du droit = 730 jours

SJR = 220 €

Salaires mensuel de référence = 220 € x (365 ÷ 12) = 6 691,67 €

AJ sans coefficient de dégressivité = 125,40 €

AJ brute = 118,80 €

ARE mensuelle due hors dégressivité sans reprise d'activité pour un mois de 30 jours = 125,40 x 30 = 3 762 €.

ARE mensuelle due avant le 183^e jour d'indemnisation

L'allocataire reprend une activité salariée en avril avant l'épuisement du décompte de 182 AJ. Le salaire pour cette période s'élève à 2 000 €

$$\text{Nombre de jours indemnisables} = \frac{[3\,762 - (2\,000 \times 0,7)]}{125,40} = 19$$

Au mois d'avril, 19 AJ sont imputées au compteur « dégressivité »

ARE mensuelle due au mois d'avril = 19 x 118,80 € = 2 257,20 €.

ARE mensuelle due à compter du 183^e jour d'indemnisation

AJ dégressive = 87,78 €

AJ brute dégressive = 81,18 €

L'allocataire reprend une activité salariée en septembre après l'épuisement du décompte de 182 AJ. Le salaire pour cette période s'élève à 2 500 €

$$\text{Nombre de jours indemnisables} = \frac{[3\,762 - (2\,500 \times 0,7)]}{125,40} = 16$$

ARE mensuelle due au mois de septembre = 16 x 81,18 € = 1 298,88 €

Plafond de cumul : 220 x 30,42 = 6692,40 €.

2.3. JUSTIFICATIFS ET DÉCLARATIONS À PRODUIRE PAR L'ALLOCATAIRE EN VUE DU PAIEMENT

Tout allocataire ayant déclaré une période d'emploi doit fournir les justificatifs des rémunérations perçues, ces éléments étant indispensables à la détermination du montant de l'ARE cumulable avec les rémunérations, tel que résultant de l'application de la réglementation : il s'agit de l'attestation d'employeur prévue à l'article R. 1234-9 du code du travail ou, à défaut, des bulletins de salaire.

Ces justificatifs peuvent également résulter de la déclaration sociale nominative (DSN) prévue à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale, R. 133-13 et R. 133-14 du code de la sécurité sociale, qui permet aux employeurs de fournir les éléments couverts par l'attestation mentionnée à l'article R. 1234-9 du code du travail (C. sec. soc., art. R. 133-14 résultant du décret n° 2017-858 du 09/05/2017). Cette déclaration se substitue à la délivrance de l'attestation visée à l'article R. 1234-9 du code du travail et permet à l'employeur de satisfaire à ses obligations à ce titre (Fiche 13).

La déclaration sociale nominative concerne « *tout employeur de personnel salarié ou assimilé* » (C. sec. soc., art. L. 133-5-3). Toutefois, aux termes de l'article 8 XIV du décret n° 2016-1567 du 21 novembre 2016 et de l'article 9 III du décret n° 2017-858 du 9 mai 2017 relatif aux modalités de décompte et de déclaration des effectifs, au recouvrement et au calcul des cotisations et des contributions sociales, l'employeur restait tenu d'adresser l'attestation mentionnée à l'article R. 1234-9 du code du travail jusqu'à une date fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du travail, et au plus tard le 1^{er} janvier 2019 pour certains contrats. Cette

échéance a été repoussée par décret jusqu'à une date qui sera fixée par arrêté, et au plus tard au (Décret n° 2019-613 du 19/06/2019, art. 5 modifiant le décret n° 2016-1567 du 21/11/2016, art. 8 XIV) :

- ▶ 1^{er} janvier 2020 pour les contrats de travail de moins de 1 mois, dont le début et le terme interviennent entre deux échéances successives de transmission de la DSN (excepté pour les contrats de mission des salariés des ETT, les CDD des salariés des associations intermédiaires, les CDD saisonniers et CDD d'usage) ;
- ▶ 1^{er} janvier 2021 pour les fins de contrat de travail du personnel navigant de la marine marchande, des marins-pêcheurs, des ouvriers dockers ainsi que des ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle (Fiche 13).

Cependant, l'allocataire ne disposant pas toujours de ces justificatifs avant l'échéance du mois, il peut ne pas être en mesure de les fournir avant la date du paiement des allocations mensuelles par Pôle emploi. Pour ne pas retarder le versement mensuel de l'ARE, il est prévu de procéder dans cette situation à un paiement provisoire, régularisé à l'occasion des paiements ultérieurs (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 24 et 32 - Fiche 5).

À noter : le paiement provisoire correspond à une avance, calculée sur la base des rémunérations déclarées par l'allocataire lors de l'actualisation de sa demande d'emploi. Conformément à l'article 24 du règlement qui prévoit que l'avance est calculée « en fonction du montant journalier net de l'allocation servie à l'intéressé », l'avance est fondée, le cas échéant, sur l'AJ affectée de dégressivité si l'allocataire y est éligible et a dépassé le délai de 182 jours.

Afin de limiter les trop-perçus et la récupération d'allocations susceptibles d'en résulter, ce versement provisoire est fixé à 80 % de l'allocation due.

L'allocataire est informé du caractère provisoire de ce paiement et des modalités de sa régularisation.

L'avance est régularisée lors du paiement des allocations du mois suivant, sous réserve de la réception du justificatif. À défaut, l'avance est récupérée sur le paiement suivant, et s'il y a lieu, sur les paiements ultérieurs.

Lorsque l'avance n'a pu être récupérée au cours du paiement du mois suivant son versement, il ne peut en aucun cas être procédé à un nouveau paiement provisoire.

Dès que l'avance est régularisée, les paiements provisoires peuvent se poursuivre.

La complétude et l'exactitude des informations transmises par l'allocataire sont en principe vérifiées au moyen des relevés de contrats de mission (C. trav., art. L. 1251-46) pour les intérimaires et, au fur et à mesure de la mise en place de la déclaration sociale nominative, pour l'ensemble des salariés (C. sec. soc., art. L. 133-5-3), par des contrôles de cohérence.

3. ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE SALARIÉE CONSERVÉE PAR UN ALLOCATAIRE APRÈS UNE PERTE D'EMPLOI

L'allocataire qui avait plusieurs emplois peut, en cas de perte de l'un d'entre eux, cumuler les rémunérations des activités conservées par ailleurs, avec l'ARE calculée sur la base des rémunérations de l'emploi perdu. En cas de perte d'un autre emploi salarié, son droit à l'allocation peut alors être révisé.

3.1. CUMUL INTÉGRAL DE L'ARE AVEC LES RÉMUNÉRATIONS DES ACTIVITÉS CONSERVÉES

Le salarié qui exerce plusieurs activités peut, en cas de perte de l'une ou plusieurs d'entre elles, cumuler intégralement les rémunérations professionnelles des activités conservées avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée sur la base des salaires de l'activité perdue (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 33).

L'activité est considérée comme conservée :

- ▶ si elle a débuté avant la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits ;
- ▶ si elle a été effectivement exercée concomitamment à l'activité perdue ;
- ▶ si la rémunération de cette activité a été effectivement cumulée, au cours de la période de référence calcul, avec les revenus issus de l'une ou plusieurs des activités perdues par le salarié.

À défaut de cumul effectif, ce sont les règles des articles 30 à 32 du règlement d'assurance chômage, relatives au cumul de l'ARE avec une activité reprise, qui sont applicables (voir point 2. ci-dessus).

Dans le cas où le droit donnant lieu au cumul intégral s'épuise et si l'activité conservée n'est pas perdue, un réexamen est mené en vue d'un rechargement des droits ou d'une ouverture de droits ultérieurement à la date d'épuisement du droit, sous réserve que l'ensemble des conditions d'attribution de l'ARE soient satisfaites.

La situation particulière des salariés qui cumulent plusieurs emplois pour le même employeur est à signaler. Sont essentiellement concernés, les assistants maternels du particulier employeur qui gardent à leur domicile plusieurs enfants d'une même famille. La réglementation qui leur est applicable leur impose de conclure un contrat de travail distinct pour chaque enfant gardé. Dans le cas où l'un des contrats est rompu, la ou les activité(s) qui subsistent sont considérées comme conservées.

Cette hypothèse du cumul de contrats de travail entre un même employeur et un même salarié se rencontre assez rarement dans d'autres professions. En cas de perte d'un des contrats de travail, l'activité peut être considérée comme conservée, sous réserve que le cumul de contrats de travail avec le même employeur soit justifié, c'est-à-dire qu'il corresponde bien à l'exercice d'activités différentes.

3.2. RÉVISION DU DROIT EN CAS DE PERTE INVOLONTAIRE DE L'ACTIVITÉ CONSERVÉE

Les droits de l'allocataire bénéficiant du cumul de l'ARE et de la rémunération d'une activité conservée sont révisés en cas de perte involontaire de l'activité conservée salariée ou de l'une d'entre elles s'il en existe plusieurs (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 34).

L'activité conservée puis perdue est prise en compte pour la détermination d'un nouveau droit à l'ARE, si l'ensemble des conditions d'attribution sont remplies.

Ainsi :

- ▶ la perte de l'activité conservée doit être involontaire ou correspondre à l'un des motifs de rupture visé, conformément aux articles 2 (y compris les cas de démission légitime) et 4 e) du règlement d'assurance chômage (Fiche 1, point 6.). Il résulte de l'article 26 § 2 dernier alinéa du règlement d'assurance chômage que tout départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation ne s'oppose à la révision du droit (Fiche 6, point 1.3.1). En outre, dès lors que le départ volontaire de l'activité conservée s'inscrit dans un des cas de démission légitime prévus à l'article 2 § 2, la condition de chômage involontaire est satisfaite ;
- ▶ l'allocataire doit justifier, au titre de la nouvelle activité perdue, d'une affiliation d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées.

Seule est retenue pour la recherche de l'affiliation, la période d'emploi correspondant à l'activité conservée puis perdue.

Toutes les périodes d'emploi perdues postérieurement à l'ouverture de droits initiale et non prises en compte pour la révision du droit pourront cependant servir ultérieurement pour un rechargement des droits, à la date d'épuisement du droit, ou pour une nouvelle ouverture de droits ultérieure à la date d'épuisement.

Les modalités de révision font l'objet d'adaptation lorsque l'allocation journalière du droit révisé est éligible à la dégressivité.

3.2.1. Révision lorsqu'aucun des deux droits (droit issu du reliquat et nouveau droit) ni le droit issu de la révision, ne sont affectés par le dispositif de dégressivité

La révision du droit s'effectue à l'issue de la perte de l'activité conservée, de la façon suivante (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 34) :

- ▶ le montant global du reliquat des droits de la précédente admission et le montant global correspondant au droit issu de l'activité conservée puis perdue sont totalisés (A) ; sur ce point il est à noter que les montants globaux sont calculés à partir de chacune des allocations journalières telles que définies aux articles 14 à 16 (AJ initiale et non plus AJ brute) ;
- ▶ les allocations journalières telles que définies aux articles 14 à 16 du règlement d'assurance chômage issues de chacun de ces droits sont additionnées (B) ;
- ▶ la nouvelle durée d'indemnisation correspond au quotient de la totalisation des montants (A) divisée par la nouvelle allocation journalière (B). Le résultat est arrondi à l'entier supérieur.
- ▶ Cette durée ne peut être supérieure à : 730 jours calendaires pour les allocataires âgés de moins de 53 ans ; 913 jours calendaires pour ceux âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans ; 1 095 jours calendaires pour ceux âgés de 55 ans et plus (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 9 § 1^{er} - Fiche 3).

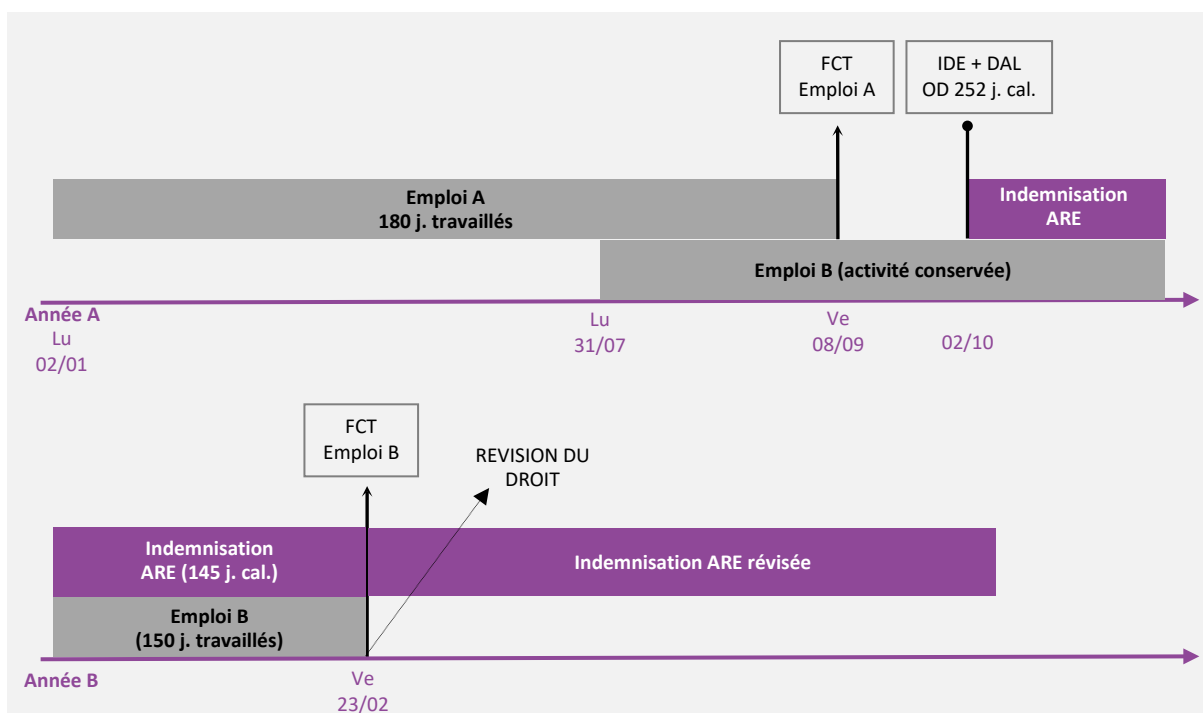
Le salaire journalier de référence est reconstitué à partir de la nouvelle allocation journalière, telle que définie aux articles 14 à 16 du règlement d'assurance chômage.

La participation de 3 % du salaire journalier de référence au titre du financement des retraites complémentaires est déduite du montant de l'allocation journalière, dans tous les cas où cette déduction est applicable (Fiche 2).

Le droit à l'ARE actualisé résultant de cette opération prend effet dès le lendemain de la perte de l'activité considérée (au lendemain de la fin de contrat de travail) et est servi pendant la durée des droits ainsi déterminée, si toutes les conditions de paiement sont remplies et sous réserve de l'application des deux différés d'indemnisation et du délai d'attente prévus par les articles 21 à 23 du règlement (Fiche 4 - RG. 14/04/2017, art. 21 et 23 - Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 22).

La révision du droit selon les modalités précitées intervient sur la base des informations communiquées à Pôle emploi notamment lors de l'actualisation mensuelle de l'allocataire sur la liste des demandeurs d'emploi (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 3).

Exemple 91 - Révision du droit ARE suite à perte involontaire d'une activité conservée



À la suite de la perte involontaire de son emploi A le 08/09/A, le salarié privé de cet emploi bénéficie d'une ouverture de droits ARE le 02/10/A, les conditions du cumul intégral de l'allocation avec les rémunérations procurées par son activité conservée B, débutée le 31/07/A, étant remplies.

Droits ouverts au titre de la perte de l'emploi A : allocation d'un montant journalier de 22,50 € pour une durée de 252 jours calendaires (180 j. trav. x 1,4).

Chaque mois, l'allocataire cumule cette allocation avec les revenus issus de l'activité conservée B.

L'emploi B conservé est involontairement perdu le 23/02/B, soit après 150 jours travaillés.

Le droit à l'allocation est révisé afin de tenir compte des salaires et de la durée de l'emploi conservé puis perdu.

Paramètres retenus pour la détermination du droit révisé

- Montant global du reliquat de droit issu de la précédente admission (OD du 02/10/A)
Durée initiale du droit = 252 j. cal.
Jours indemnisés du 02/10/A au 23/02/B = 145 j. cal.
Durée du reliquat = 252 j. cal. – 145 j. cal. indemnisés = 107 j. cal. de reliquat
AJ = 22,50 €
Montant global du reliquat = 107 j. cal. x 22,50 € = 2 407,50 €.
- Montant global du droit issu de l'activité B conservée puis perdue qui aurait été ouvert en l'absence de reliquat :
Durée d'indemnisation = 150 j. trav. x 1,4 = 210 j. cal.
AJ = 40 €
Montant global du droit issu de l'activité conservée = 210 j. cal. x 40 € = 8 400 €.

Détermination du droit révisé

- Somme du montant global du reliquat et du montant global du droit issu de l'activité conservée :
2 407,50 € + 8 400 € = 10 807,50 €
- Somme des allocations journalières :
22,50 € + 40 € = 62,50 €
- Durée du droit révisé :
10 807,50 € ÷ 62,50 € = 172,92 jours arrondi à 173 jours calendaires
L'allocataire a droit à une allocation journalière de 62,50 € pendant 173 jours calendaires.

3.2.2. Révision lorsque l'un des droits ou les deux droits (reliquat et nouveau droit) est ou sont affecté(s) par le dispositif de dégressivité ou que le droit issu de la révision est affecté par la dégressivité

À noter : la mesure de dégressivité de l'allocation est suspendue du 1^{er} mars au 31 décembre 2020. Le compteur des 182 jours d'indemnisation au terme desquels s'applique la mesure de dégressivité ne recommencera ou commencera à courir qu'à compter du 1^{er} janvier 2021 (voir Fiche n°2).

Les modalités de révision du droit exposées au point 3.2.1, consistant en la somme des montants globaux des deux droits (montant global du reliquat de droit et montant global théorique du nouveau droit issu de la perte de l'activité conservée), tiennent compte de l'application d'un coefficient de dégressivité et font donc l'objet de certaines adaptations exposées ci-dessous.

Deux situations peuvent être distinguées :

Situation n° 1 : le coefficient de dégressivité affecte le reliquat de droit et/ou le droit issu de la perte de l'activité conservée

Les montants des AJ additionnées et les montants des capitaux additionnés doivent tenir compte de l'application du coefficient de dégressivité :

- 1) s'agissant du reliquat de droit : l'AJ retenue pour la révision du droit est celle en vigueur à la date de la révision. Le cas échéant, elle est donc affectée du coefficient de dégressivité si l'intéressé a bénéficié d'au moins 182 jours d'indemnisation à la date de révision. Le montant du capital de droit à additionner à celui issu de l'activité conservée tient ainsi compte de l'application du coefficient de dégressivité ;
- 2) s'agissant du droit issu de l'activité conservée puis perdue, l'AJ retenue est celle sans application du coefficient. Toutefois, le montant du capital de droit à additionner tient compte du coefficient de dégressivité : il correspond à la somme du capital résultant de la première période de 182 jours d'ARE servie à taux plein et du capital représentant la période durée et montant affecté du coefficient de dégressivité.

Situation n° 2 : le coefficient de dégressivité impacte la nouvelle allocation journalière issue de la révision du droit

Lorsque la révision du droit conduit à la détermination d'un nouveau montant d'allocation journalière supérieur à 84,67 €, et que l'allocataire remplit la condition d'âge (moins de 57 ans à la date de la perte de l'activité conservée), le nouveau droit issu de la révision est déterminé en tenant compte de l'application du coefficient de dégressivité.

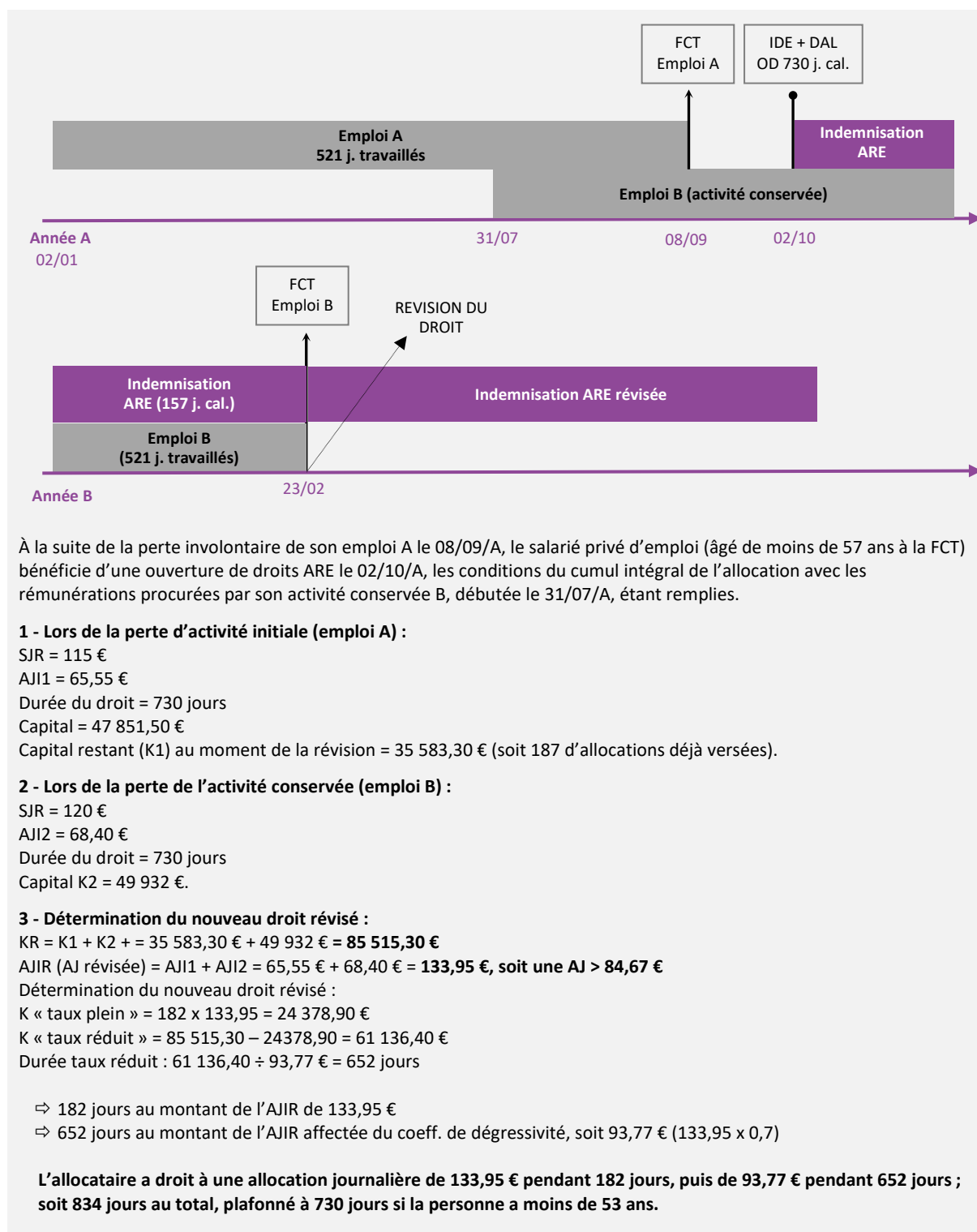
Dans l'un et l'autre de ces cas de figure, la nouvelle durée d'indemnisation est déterminée comme suit :

- ▶ si le quotient du capital de droit révisé par le montant de l'allocation journalière issue de la révision est inférieur à 182 jours, la nouvelle durée d'indemnisation est égale à la durée minimale d'indemnisation, soit 122 jours. L'allocation servie à compter de la révision correspond alors à l'allocation journalière issue de la révision et non affectée du coefficient de dégressivité ;

- ▶ si le quotient du capital de droit révisé par le montant de l'allocation journalière issue de la révision est supérieur à 182 jours, la nouvelle durée d'indemnisation est composée :
 - d'une première période A de 182 jours au cours de laquelle l'allocation servie correspond à l'allocation journalière issue de la révision et non affectée du coefficient de dégressivité ;
 - d'une seconde période B au cours de laquelle l'allocation servie correspond à l'allocation journalière issue de la révision et affectée du coefficient de dégressivité. La durée de cette période B est ainsi déterminée :
 - un capital de droits « à taux réduit » est calculé ; il correspond au montant global du capital de droit révisé duquel est soustrait le capital de droit « à taux plein » correspondant à la période A (182 jours x AJ non affectée par la dégressivité) ;
 - le montant de ce capital de droits « à taux réduit » est divisé par le montant de l'allocation journalière issue de la révision et affectée du coefficient de dégressivité. Le résultat, arrondi à l'entier supérieur, correspond au nombre de jours de la période B.

Cette nouvelle durée d'indemnisation ne peut être inférieure à la durée minimale d'indemnisation, correspondant à 122 jours, ni supérieure à la durée maximale d'indemnisation, en fonction de l'âge de l'allocataire.

Exemple 92- Révision du droit ARE suite à perte involontaire d'une activité conservée



À la suite de la perte involontaire de son emploi A le 08/09/A, le salarié privé d'emploi (âgé de moins de 57 ans à la FCT) bénéficie d'une ouverture de droits ARE le 02/10/A, les conditions du cumul intégral de l'allocation avec les rémunérations procurées par son activité conservée B, débutée le 31/07/A, étant remplies.

1 - Lors de la perte d'activité initiale (emploi A) :

SJR = 115 €
 AJI1 = 65,55 €
 Durée du droit = 730 jours
 Capital = 47 851,50 €
 Capital restant (K1) au moment de la révision = 35 583,30 € (soit 187 d'allocations déjà versées).

2 - Lors de la perte de l'activité conservée (emploi B) :

SJR = 120 €
 AJI2 = 68,40 €
 Durée du droit = 730 jours
 Capital K2 = 49 932 €.

3 - Détermination du nouveau droit révisé :

KR = K1 + K2 = 35 583,30 € + 49 932 € = **85 515,30 €**
 AJIR (AJ révisée) = AJI1 + AJI2 = 65,55 € + 68,40 € = **133,95 €, soit une AJ > 84,67 €**
 Détermination du nouveau droit révisé :
 K « taux plein » = 182 x 133,95 = 24 378,90 €
 K « taux réduit » = 85 515,30 – 24 378,90 = 61 136,40 €
 Durée taux réduit : 61 136,40 ÷ 93,77 € = 652 jours

- ⇒ 182 jours au montant de l'AJIR de 133,95 €
- ⇒ 652 jours au montant de l'AJIR affectée du coeff. de dégressivité, soit 93,77 € (133,95 x 0,7)

L'allocataire a droit à une allocation journalière de 133,95 € pendant 182 jours, puis de 93,77 € pendant 652 jours ; soit 834 jours au total, plafonné à 730 jours si la personne a moins de 53 ans.

FICHE 8

AIDES À LA CRÉATION OU À LA REPRISE D'ENTREPRISE

SOMMAIRE

1. CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES REVENUS PROCURÉS PAR UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE NON SALARIÉE	190
1.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION	191
1.2. CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES RÉMUNÉRATIONS ISSUES D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE NON SALARIÉE REPRISE PAR UN ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION.....	192
1.2.1. Détermination du cumul	192
1.2.2. Précisions sur les revenus à prendre en compte pour les activités non salariées	193
1.2.2.1. Revenus à prendre en compte pour les activités non salariées non agricoles	193
1.2.2.2. Activités professionnelles non salariées agricoles	198
1.2.3. Justificatifs et déclaration des rémunérations	198
1.2.3.1. Paiement par avance	199
1.2.3.2. Paiement provisoire en l'absence de détermination des rémunérations	200
1.2.3.2.1. Montant du paiement provisoire	200
1.2.3.2.2. Régularisation	201
1.2.3.2.3. Activité non salariée conservée par un allocataire ayant plusieurs emplois	205
2. AIDE À LA REPRISE OU À LA CRÉATION D'ENTREPRISE (ARCE).....	207
2.1. BÉNÉFICIAIRES	207
2.2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION.....	207
2.3. MONTANT ET VERSEMENT DE L'AIDE	209
2.3.1. Montant	209
2.3.2. Versement	210
2.4. IMPUTATION DE L'AIDE SUR LA DURÉE D'INDEMNISATION À L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI	210
2.5. FORMALITÉS.....	211
2.6. PRESCRIPTIONS RELATIVES AU PAIEMENT DE L'AIDE	211
2.6.1. Prescription de la demande en paiement	211
2.6.2. Prescription de l'action en paiement	212
2.6.3. Régime social et fiscal de l'aide	212

AIDES À LA CRÉATION OU À LA REPRISE D'ENTREPRISE

La réglementation d'assurance chômage prévoit deux types d'aides en faveur de la création ou de la reprise d'entreprise :

- ▶ le cumul de l'ARE avec les rémunérations issues d'une activité professionnelle non salariée reprise ou conservée : cette mesure permet à l'allocataire exerçant une activité professionnelle non salariée de cumuler l'ARE avec les revenus issus de l'exercice de son activité non salariée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 30 à 34) ;
- ▶ l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise : elle permet à l'allocataire créateur ou repreneur d'une entreprise de bénéficier du versement d'une partie de ses allocations sous la forme d'un capital (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 35).

Afin d'inciter, de faciliter le reclassement des allocataires ayant un projet de reprise ou de création d'entreprise, la réglementation d'assurance chômage adapte les modalités de cumul de l'ARE avec une rémunération issue d'une activité professionnelle non salariée. Ces adaptations visent à diminuer les régularisations et les potentialités d'indus, dans les situations où le montant des rémunérations professionnelles ne peut être déterminé, conduisant à un paiement provisoire de l'ARE.

Cette fiche présente les deux aides pouvant être mobilisées par les allocataires ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise. Ces aides ne sont pas cumulatives, l'allocataire devant opter pour l'une d'elles, sous réserve d'en remplir les conditions d'attribution.

Il est précisé que les allocataires qui sont indemnisés à la suite d'une démission motivée par un projet professionnel (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 4) peuvent également bénéficier de ces aides (Fiche 2 bis).

Il est à noter que, conformément aux dispositions du décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage, la mesure de dégressivité à laquelle il est fait référence dans cette fiche est suspendue pendant la période du 1er mars au 31 décembre 2020. Par conséquent, le décompte des 182 jours au terme desquels le coefficient de dégressivité s'applique, démarrera ou redémarrera uniquement à compter du 1er janvier 2021 (Fiche 2, point 5).

1. CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES REVENUS PROCURÉS PAR UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE NON SALARIÉE

Les activités professionnelles non salariées sont celles qui s'exercent en dehors d'un contrat de travail.

Le cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec la rémunération procurée par une activité professionnelle non salariée est prévu par l'article 30 alinéa 1 du règlement d'assurance chômage.

Ce cumul permet ainsi à un allocataire qui reprend une activité professionnelle non salariée en cours d'indemnisation, de continuer à percevoir une partie de son allocation, lui garantissant une

rémunération totale (ARE + rémunérations) facilitant la viabilité de son projet de création ou reprise d'entreprise. Ce cumul est également possible pour les allocataires exerçant plusieurs activités dont l'une d'elles est non salariée ; dans ce cas, le cumul de l'ARE avec les revenus issus de cette activité non salariée conservée est total.

Les conditions de ce cumul sont analogues à celles fixées par les articles 30 à 33 dudit règlement (Fiche 7), soit :

- ▶ l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi et l'accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer, de reprendre ou développer une entreprise ;
- ▶ le plafonnement des allocations cumulées avec les revenus procurés par l'activité non salariée et déclarés au titre des assurances sociales, au montant mensuel du salaire de référence.

Toutefois, certains aménagements sont apportés par l'article 32 bis du règlement d'assurance chômage, afin de tenir compte des particularités de l'exercice d'une activité professionnelle non salariée. Ces adaptations sont relatives :

- ▶ aux rémunérations à prendre en compte pour la détermination du nombre de jours indemnisables chaque mois ;
- ▶ au calcul du nombre de jours indemnisables au cours du mois lorsque les rémunérations professionnelles ne peuvent être déterminées.

1.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

L'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise peut cumuler partiellement l'ARE avec les revenus issus de son activité professionnelle non salariée reprise en cours d'indemnisation ou intégralement l'ARE avec les revenus issus de son activité professionnelle non salariée conservée, sous réserve de continuer à remplir l'ensemble des conditions d'attribution de l'ARE (Fiche 1).

À ce titre, il doit, notamment, être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et accomplir des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer, reprendre ou développer une entreprise.

Il doit également résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage. La condition de résidence sur le territoire national est réputée satisfaite, dès lors qu'il est justifié d'une présence effective de plus de 6 mois au cours de l'année civile de versement des allocations (C. sec. soc., art. R. 111-2 - Fiche 1, point 7.).

Conformément à l'article 30, alinéa 2 du règlement d'assurance chômage, l'exercice d'une activité professionnelle exercée à l'étranger est pris en compte et peut donner lieu au cumul de l'ARE avec une rémunération. Toutefois, un demandeur d'emploi absent de son domicile habituel plus de 35 jours dans l'année civile n'est plus considéré comme immédiatement disponible pour occuper un emploi au sens de l'article L. 5411-7 du code du travail (C. trav., art. R. 5411-10) et cesse de remplir la condition de recherche effective et permanente d'un emploi (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 4 b)).

En conséquence, il ne peut donc bénéficier du cumul de l'ARE avec une rémunération issue d'une activité reprise à l'étranger au-delà de 35 jours d'absence de son domicile habituel.

1.2. CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES RÉMUNÉRATIONS ISSUES D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE NON SALARIÉE REPRISE PAR UN ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION

Sont concernés, les allocataires qui reprennent une activité professionnelle non salariée, postérieurement à la fin de contrat de travail prise en considération pour leur admission à l'ARE.

Le cumul des allocations avec les rémunérations est mis en œuvre dès le début de l'activité non salariée. La date de début d'activité effective est celle inscrite sur l'extrait du registre du commerce et des sociétés.

Toutefois, si malgré son inscription au registre susvisé, l'intéressé déclare être toujours à la recherche d'un emploi, il reste inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. La jurisprudence considère que les démarches accomplies pendant la phase préparatoire à la création ou à la reprise d'une entreprise ou d'une activité constituent des actes positifs et répétés de recherche d'emploi (Cass. Soc. 18/03/1998 Assédic de Clermont-Ferrand c/M. X - Recueil Dalloz 1998 n° 25 Somm. comm. Pages 239 et sv.). Il appartient alors de justifier, par tout moyen, que son activité professionnelle n'a pas débuté, pour bénéficier des allocations sans application d'une règle de cumul.

À compter du démarrage effectif de son activité, si le travailleur non salarié ne bénéficie pas de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) prévue à l'article 35 du règlement d'assurance chômage et *s'il continue de déclarer être toujours à la recherche d'un emploi, sa prise en charge est examinée au titre du cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi* avec une rémunération tirée d'une activité professionnelle non salariée.

1.2.1. Détermination du cumul

L'allocataire peut cumuler ses rémunérations avec une partie de ses allocations selon le même principe que celui applicable en matière de cumul de l'ARE avec les rémunérations issues d'une activité salariée (Fiche 7) : le montant de l'ARE normalement dû en l'absence de reprise d'activité, sans application de coefficient de dégressivité, est réduit de 70 % des rémunérations déclarées au titre des assurances sociales (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 31).

Le nombre de jours indemnissables au cours d'1 mois est établi à partir des rémunérations déclarées au titre des assurances sociales de la manière suivante :

- ▶ 70 % du montant des rémunérations déclarées pour le mois au titre des assurances sociales sont déduits du montant total des allocations journalières qui auraient été, en principe, versées, sans application du coefficient de dégressivité, pour le mois considéré en l'absence de reprise d'emploi. Lorsque les rémunérations ne sont pas déterminées, il est procédé à un calcul provisoire (Fiche 8, point 1.2.3.2) ;
- ▶ le résultat obtenu est divisé par le montant de l'allocation journalière, tel que défini par les articles 14 à 18 du règlement d'assurance chômage, sans application du coefficient de dégressivité ;
- ▶ le quotient, arrondi à l'entier le plus proche, correspond au nombre de jours indemnissables.

Dans tous les cas, le cumul de l'ARE avec les rémunérations professionnelles est plafonné au montant mensuel du salaire de référence, conformément à l'article 31 du règlement d'assurance chômage. En tout état de cause, l'allocation d'assurance chômage versée ne peut jamais excéder le montant net de la rémunération antérieurement perçue (C. trav., art. L. 5422-3).

À noter : le nombre de jours indemnisés au titre du cumul s'impute sur la durée d'indemnisation. Cette imputation conduit, le cas échéant, pour les allocataires concernés par la dégressivité, à une consommation du compteur de 182 jours au terme duquel l'allocation journalière peut être affectée d'un coefficient de dégressivité en application de l'article 17 bis du règlement d'assurance chômage (Fiche 2).

Lorsque l'allocation est affectée du coefficient de dégressivité, le montant mensuel d'allocations dues correspond au nombre de jours indemnisables ainsi obtenu multiplié par le montant de l'allocation journalière affectée d'un coefficient de dégressivité (Fiche 7, point 2.2.1).

Certaines activités non salariées sont exercées de façon ponctuelle. Dès lors, il est difficile de les rapporter à une période déterminée. Sont notamment visées, les activités artistiques, la rédaction d'articles, la concession de licence de brevet, les activités de l'avocat commis d'office. Pour ce type d'activités, il est procédé à la détermination des jours non indemnisables lors de la perception des gains.

1.2.2. Précisions sur les revenus à prendre en compte pour les activités non salariées

Les revenus de l'activité non salariée à prendre en compte pour calculer le cumul sont ceux déclarés au titre des assurances sociales (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019). Leur détermination varie selon que l'activité professionnelle est agricole ou non.

1.2.2.1. Revenus à prendre en compte pour les activités non salariées non agricoles

Le revenu d'activité indépendante sert d'assiette de calcul, pour l'ensemble des travailleurs indépendants, aux cotisations et contributions sociales.

Cette assiette des cotisations d'assurance maladie et maternité, d'allocations familiales et d'assurance vieillesse des travailleurs indépendants non agricoles est définie par l'article L. 131-6 du code de la sécurité sociale¹. Ainsi, cette assiette est constituée des revenus de l'activité indépendante à retenir pour le calcul de l'impôt sur le revenu, avant application des déductions et exonérations mentionnées au code général des impôts.

Le revenu professionnel, soumis à l'impôt sur le revenu, et pris en compte au titre des rémunérations soumises à cotisations sociales, diffère selon le régime fiscal applicable au créateur ou repreneur d'entreprise et le mode d'exercice de l'activité.

En effet, l'assiette des cotisations varie selon le régime fiscal de l'entreprise :

- ▶ dans les sociétés soumises à l'impôt sur le revenu : les cotisations sociales sont assises sur les bénéfices issus de l'activité ;
- ▶ dans les sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés : les cotisations sociales sont assises sur les rémunérations d'activité perçues par les gérants, ainsi que sur les dividendes excédant un certain montant.

¹ Version en vigueur au 1^{er} août 2020

Activités exercées dans le cadre d'une société soumise à l'impôt sur les sociétés (SARL, SA, SAS, EURL soumises à l'impôt sur les sociétés...)

Dans les sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés, les rémunérations du gérant ou du dirigeant de société sont distinctes des bénéfices réalisés par la société.

La rémunération du dirigeant ou du gérant peut prendre différentes formes, les deux principales étant la rémunération du travail sous forme de salaire et la rémunération du capital sous forme de dividendes.

Lorsque l'activité professionnelle non salariée est exercée dans le cadre d'une société, la rémunération des fonctions de dirigeant ou de gérant fait généralement l'objet d'une décision collective des associés, formalisée dans un procès-verbal, ou peut résulter des statuts de la société. Ces documents constituent un justificatif des rémunérations.

En outre, doit également être intégrée dans les rémunérations soumises aux assurances sociales, la part de dividendes perçus par le travailleur indépendant exerçant son activité dans une société assujettie à l'impôt sur les sociétés, son conjoint ou son partenaire pacsé ou leurs enfants mineurs, excédant 10 % du capital social et des primes d'émission et des sommes versées en compte courant détenus en toute propriété ou en usufruit par ces mêmes personnes².

Conformément à l'article L. 131-6 alinéa 12 du code de sécurité sociale, sont concernés par cette disposition les travailleurs indépendants qui exercent leur activité dans une société soumise à l'impôt sur les sociétés (gérants majoritaires de SARL, gérant d'EURL, professionnel libéral au sein d'une SEL ou d'une société civile, etc.).

Cette fraction des dividendes doit, en conséquence, être prise en compte au titre des rémunérations non salariées donnant lieu au calcul du nombre de jours indemnisables au titre de l'ARE.

Dirigeant ou gérant non rémunéré

Dans certains cas, les fonctions de dirigeant ou de gérant ne sont pas rémunérées.

Cette absence de rémunération est généralement votée par les associés ou l'assemblée générale. Elle doit donc être justifiée au moyen, par exemple, du procès-verbal constatant l'absence de rémunération.

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, ce n'est pas la qualité de dirigeant, en tant que telle, qui établit le caractère professionnel de l'activité au sens de la réglementation de l'assurance chômage, mais son exercice : le mandat social peut être qualifié d'activité professionnelle lorsque la société a une activité (Cass. Soc. 10/10/1990, n° 88-19888, BC V n° 456 - Cass. Soc. 10/11/1998, n° 96-22103, BC V n° 488). L'absence de rémunération n'est pas une condition suffisante pour écarter la qualification d'activité professionnelle.

En conséquence, l'allocataire se trouvant dans une telle situation a l'obligation d'informer Pôle emploi de la reprise d'une activité professionnelle, même occasionnelle ou réduite, celle-ci constituant un changement de situation (C. trav., art. L. 5411-2 et R. 5411-6).

² Cette mesure concerne uniquement l'assiette des cotisations et contributions des assurés affiliés aux régimes des travailleurs indépendants.

Gérant minoritaire/égalitaire de SARL

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

Au regard de la sécurité sociale, les gérants minoritaires ou égalitaires sont assimilés à des salariés et cotisent au régime général des salariés. Ils ne sont pas considérés, pour autant, automatiquement comme titulaires d'un contrat de travail, au sens des dispositions de la législation du travail.

Gérant majoritaire de SARL

La rémunération du gérant majoritaire résulte d'une décision de l'assemblée générale. À ce titre, le gérant majoritaire doit fournir le procès-verbal fixant sa rémunération.

Dans certaines situations, le gérant majoritaire peut être titulaire de fiches de paie.

Les gérants majoritaires ne sont pas « assimilés salariés » au sens de la sécurité sociale ; ils relèvent de la sécurité sociale des indépendants.

Autres sociétés

Les associés, gérants ou non, des SNC (société en nom collectif) et les associés commandités des sociétés en commandite simple ou par actions sont considérés comme ayant la qualité de commerçants. Ils relèvent donc de la sécurité sociale pour les indépendants

Président/dirigeant de SA, président de SAS, SASU...

La rémunération des dirigeants de SA, SAS, SASU est fixée par les statuts ou par décision collective de l'organe compétent. Ces dirigeants peuvent bénéficier de fiches de paie. Ces fonctions peuvent ne pas être rémunérées.

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

Dirigeants de SCOP

Les gérants, les directeurs généraux, les présidents du conseil d'administration et les membres du directoire des sociétés coopératives de production (Scop) qui perçoivent une rémunération au titre de leurs fonctions sont, au regard de la législation du travail, considérés comme salariés de l'entreprise, s'ils ne le sont pas déjà à un autre titre (Loi n° 78-763 du 19/07/1978, art. 17).

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

La rémunération du gérant d'EURL ou de l'entrepreneur individuel (artisan, par exemple) est constituée des bénéfices réalisés par l'entreprise. Elle dépend donc des résultats de l'activité.

L'ensemble de ces bénéfices est soumis à l'impôt sur le revenu, dans la catégorie des BIC (bénéfices industriels et commerciaux) ou BNC (bénéfices non commerciaux) et constitue le revenu professionnel servant d'assiette de calcul des cotisations sociales.

En pratique, la rémunération des gérants d'EURL et des entrepreneurs individuels ne peut être déterminée qu'une fois les résultats de l'entreprise connus, soit à la fin de l'exercice comptable, excepté pour les micro-entreprises (régime micro-fiscal).

Les rémunérations mentionnées sur la déclaration sociale des indépendants (DSI), qui permet d'établir la base de calcul des cotisations sociales obligatoires, permettent d'apprécier le revenu

professionnel issu de l'activité exercée. La DSI est obligatoire, y compris lorsque les rémunérations sont égales à zéro.

La déclaration sociale des indépendants (DSI) constitue le justificatif des revenus des travailleurs indépendants, dans la mesure où elle permet de communiquer les revenus réalisés sur l'année précédente, qui servent de base de calcul aux contributions et cotisations sociales.

Depuis le 1^{er} janvier 2019 (LFSS pour 2019), l'ensemble des travailleurs indépendants sont tenus d'effectuer leur déclaration des revenus par voie dématérialisée, quel que soit le montant des revenus professionnels, y compris en cas de faibles revenus. La DSI est obligatoire, y compris si le revenu est nul ou si le travailleur est susceptible de bénéficier d'une exonération partielle ou totale de cotisations.

Cette déclaration s'effectue sur le site internet net-entreprises.fr ou sur l'application mobile. La DSI, au titre des revenus de 2019, pouvait être réalisée du 2 avril 2020 au 30 juin 2020.

Un accusé de réception peut être immédiatement imprimé. Il constitue une preuve officielle et opposable attestant que la déclaration a été faite.

À des fins de vérification, cette déclaration peut être complétée par l'attestation définitive des revenus délivrée par l'Urssaf.

L'ensemble des travailleurs indépendants sont affiliés au Régime de sécurité sociale des indépendants, le RSI ayant été supprimé depuis le 1^{er} janvier 2019.

Micro-entreprise

La micro-entreprise désigne un régime fiscal qui vise les entreprises individuelles, EIRL, EURL, lesquelles font l'objet d'une immatriculation au RCS ou au RM.

Il est précisé que, depuis le 1^{er} janvier 2016, les entrepreneurs bénéficient automatiquement du régime micro social (hors professions libérales) ; le terme de micro-entrepreneur englobe donc désormais le statut d'auto-entrepreneur.

Le revenu professionnel des micro-entrepreneurs correspond au chiffre d'affaires issu de l'activité professionnelle, diminué d'un abattement pour frais professionnels (C. sec. soc., art. L. 613-7).

Sont concernés, les entrepreneurs individuels dont le chiffre d'affaires n'excède pas, pour une année civile complète en 2020, les plafonds suivants :

- ▶ 170 000 € HT, pour les activités de vente de marchandises (ventes, fournitures de logements, hors location de meublés) ;
- ▶ 70 000 € HT, pour les prestations de services, hors ventes à consommer sur place et prestations d'hébergement ;
- ▶ pour les activités mixtes : 170 000 € HT, dont un maximum de 70 000 € HT pour les activités relevant de la 2^e catégorie (C. général des impôts, art. 50-0).

L'article 32 bis du règlement d'assurance chômage prévoit qu'il convient de retenir, au titre du revenu professionnel, le chiffre d'affaires (CA) auquel est appliqué l'abattement forfaitaire pour frais professionnels visé aux articles 50-0 et 102 ter du code général des impôts.

Cet abattement est de :

- ▶ 71 % du chiffre d'affaires pour les activités de vente et assimilées ;
- ▶ 50 % du chiffre d'affaires pour les prestations de services et locations meublées ;
- ▶ 34 % du chiffre d'affaires pour les activités relevant des bénéficiaires non commerciaux.

Le nombre de jours indemnisables au cours du mois est calculé sur la base du chiffre d'affaires après abattement pour frais professionnels.

Les micro-entrepreneurs peuvent opter pour une déclaration mensuelle ou trimestrielle de leur chiffre d'affaires. La périodicité de déclaration et de paiement choisie lors de la déclaration de début d'activité vaut pour une année civile. Ces déclarations sont obligatoires, même en cas de chiffre d'affaires nul (C. sec. soc., art. L. 613-8).

La déclaration mensuelle est fortement conseillée pour les allocataires créant une entreprise sous le régime de la micro-entreprise de manière à pouvoir transmettre les justificatifs de rémunérations chaque mois et d'éviter ainsi toute régularisation ultérieure, susceptible de générer des indus.

Pour les micro-entrepreneurs ayant opté pour une déclaration mensuelle du chiffre d'affaires, le nombre de jours indemnisables est calculé à partir de ce chiffre d'affaires mensuel après déduction de l'abattement pour frais professionnels déclaré lors de l'actualisation mensuelle. Dans ce cas, le calcul du nombre de jours indemnisables est définitif et ne donne pas lieu à régularisation, sous réserve de la justification du montant du chiffre d'affaires.

Pour les micro-entrepreneurs ayant opté pour une déclaration trimestrielle du chiffre d'affaires, ils communiquent, au terme de chaque trimestre civil, un justificatif de leurs rémunérations (voir point 1.2.3.1).

Les micro-entrepreneurs sont tenus d'établir leur DSI par voie dématérialisée, quel que soit le montant de leurs revenus professionnels (C. sec. soc., art. L. 613-5).

Exemple 93 - Calcul du nombre de jours indemnisables par mois en cas d'exercice d'une activité en micro-entreprise

Un allocataire crée une micro-entreprise.
 Salaire journalier de référence (SJR) = 100 €
 AJ initiale = 57 €
 Salaire de référence = 3 042 €

Il déclare les CA suivants :
 janvier = 1 500 €
 février = 0 €

Le nombre de jours indemnisables dans le mois correspond à :

pour le mois de janvier

Allocations dues = $(57 \text{ €} \times 31 \text{ j.}) - [(1\,500 \text{ €} \times 0,71) \times 0,70] = 1\,767 \text{ €} - 745,50 \text{ €} = 1\,021,50 \text{ €}$

Plafond = 3 042 €

$1\,021,50 \text{ €} + 1\,065 \text{ €} (1\,500 \text{ €} \times 0,71) = 2\,086,50 \text{ €}$

$2\,086,50 \text{ €} < 3\,042 \text{ €}$

Nombre de jours indemnisables : $1\,021,50 \text{ €} \div 57 \text{ €} = 17,92$ jours, arrondi à 18 jours.

En janvier, l'intéressé perçoit 18 jours d'allocations auxquels s'ajoutent 1 500 € au titre de son CA ;

pour le mois de février

Le CA étant nul, l'allocataire est indemnisé pour tous les jours du mois.

1.2.2.2. Activités professionnelles non salariées agricoles

L'article L. 731-14 du code rural et de la pêche maritime précise notamment que :

« Sont considérés comme revenus professionnels pour la détermination de l'assiette des cotisations dues au régime de protection sociale des personnes non salariées des professions agricoles :

- 1. les revenus soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéficiaires agricoles ;*
- 2. les revenus provenant des activités non salariées agricoles mentionnées à l'article L. 722-1 et soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéficiaires industriels et commerciaux ou des bénéficiaires non commerciaux ;*
- 3. les rémunérations allouées aux gérants et associés de certaines sociétés, provenant des activités non salariées agricoles mentionnées à l'article L. 722-1 et soumises à l'impôt sur le revenu dans la catégorie visée à l'article 62 du code général des impôts ; [...] ».*

Pour les activités exercées sous la forme du statut d'exploitant agricole soumis au régime du micro bénéficiaire agricole, la rémunération professionnelle correspond au chiffre d'affaires auquel est appliqué l'abattement de 87 %, cette rémunération correspondant à la rémunération déclarée aux organismes sociaux et à l'administration fiscale.

Le nombre de jours indemnisables par mois est donc calculé à partir du chiffre d'affaires abattu, à l'instar des micro-entrepreneurs.

Il est à noter que les mandataires de sociétés ayant une activité agricole, tels que les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL, les présidents ou dirigeants de SA et les présidents de SAS ou SASU, relèvent du régime de sécurité sociale des salariés agricoles dans les mêmes conditions que les mandataires assimilés à des salariés pour le bénéfice du régime général de sécurité sociale (c. rur., art L. 722-10, 8° et 9° et L. 722-1, 1° à 4°)

1.2.3. Justificatifs et déclaration des rémunérations

Tout allocataire ayant déclaré l'exercice d'une activité professionnelle doit fournir les justificatifs des rémunérations perçues. Ce principe ne trouve pas d'exception selon la nature de l'activité. Il est donc pleinement applicable aux créateurs ou repreneurs d'entreprise. Ces éléments sont, en effet, indispensables à la détermination du montant de l'ARE pouvant être cumulé avec les rémunérations.

Certains créateurs ou repreneurs d'entreprise sont en mesure de déclarer chaque mois, lors de l'actualisation de leur situation, le montant de leur rémunération. Il en est ainsi, par exemple, des gérants de société ou présidents de société par action simplifiée à associé unique (SASU) dont les rémunérations sont fixées par les statuts de la société. Ils peuvent ainsi bénéficier d'un paiement par avance, dès lors qu'ils en déclarent le montant (Fiche 8, point 1.2.3.1).

En revanche, d'autres créateurs ou repreneurs d'entreprise sont dans l'incapacité de déclarer chaque mois le montant de leur rémunération. C'est, notamment, le cas des travailleurs indépendants, comme les entrepreneurs individuels. Dans ce cas, il n'est pas possible de déterminer le montant de l'ARE normalement applicable. En conséquence, afin de faciliter la mise en œuvre de leur projet, ces allocataires bénéficient d'un paiement provisoire de l'ARE (Fiche 8, point 1.2.3.2).

En tout état de cause, dès lors qu'un créateur ou repreneur d'entreprise n'est pas en mesure de déclarer mensuellement le montant de ses revenus, la détermination du montant de l'allocation pouvant lui être versé relève systématiquement du paiement provisoire, correspondant à 80 % de l'ARE.

Il appartient à l'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise de déclarer préalablement à la mise en œuvre des règles de cumul s'il est en mesure de communiquer mensuellement ses revenus.

1.2.3.1. Paiement par avance

Comme pour tout allocataire cumulant une partie de ses allocations avec ses rémunérations, lorsque l'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise est en capacité de déclarer, lors de l'actualisation mensuelle, le montant de ses rémunérations, sans toutefois pouvoir en justifier le montant, un paiement par avance est réalisé dans l'attente de la production des justificatifs considérés (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 32 bis § 1^{er}).

Cette avance correspond au paiement d'un montant effectué préalablement à la transmission par l'allocataire du justificatif de sa rémunération. L'avance est égale à 80 % de l'allocation normalement due sur la base des rémunérations déclarées.

En pratique, le nombre de jours indemnisables, calculé sur la base des rémunérations professionnelles déclarées par l'allocataire lors de l'actualisation de sa situation, est affecté d'un coefficient égal à 0,8, et ce, afin de limiter d'éventuelles situations de trop-perçu.

En effet, il est tenu compte des rémunérations déclarées, permettant de calculer ce nombre de jours indemnisables au titre de l'ARE ; ce montant d'avance permet d'éviter le versement à tort des allocations, ce qui constitue une source d'indu et nécessiterait des récupérations.

Il est précisé que, dès lors que le montant de la rémunération est justifié, il n'y a pas lieu de procéder à un paiement par avance. En outre, le coefficient de 0,8 n'est pas appliqué au nombre de jours indemnisables, lorsque les rémunérations déclarées sont nulles et dûment justifiées.

De même, lorsqu'il est produit un justificatif des rémunérations professionnelles couvrant plusieurs mois, il est procédé à un calcul définitif du nombre de jours indemnisables par mois sur la base des rémunérations ainsi justifiées. Le coefficient de 0,8 ne trouve donc pas à s'appliquer, en l'espèce, au cours de cette période.

La formule de calcul du nombre de jours indemnisables est la suivante :

Nombre de jours indemnisables =

$$\frac{\text{ARE mensuelle sans coeff. de dégressivité} - (\text{rémunérations déclarées} \times 0,70)}{\text{AJ sans coeff. de dégressivité}} \times 0,8$$

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

Lorsque l'allocation est affectée du coefficient de dégressivité, le montant mensuel d'allocations dû correspond au nombre de jours indemnisables ainsi obtenu multiplié par le montant de l'allocation journalière affectée d'un coefficient de dégressivité (Fiche 7, point 2.2).

Le nombre de jours indemnisés au titre du cumul s'impute sur la durée d'indemnisation. Cette imputation conduit, le cas échéant, pour les allocataires concernés par la dégressivité, à une consommation du compteur de 182 jours au terme duquel l'allocation journalière peut être affectée d'un coefficient de dégressivité en application de l'article 17 bis du règlement d'assurance chômage (Fiche 2).

À noter : la mesure de dégressivité de l'allocation est suspendue entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2020. En conséquence, l'allocation journalière ne peut être affectée d'un coefficient de dégressivité avant le 1^{er} mars 2021, compte tenu de la reprise du décompte des 182 jours à compter du 1^{er} janvier 2021.

L'allocataire est informé du caractère provisoire de ce paiement et des modalités de sa régularisation. Le calcul définitif de l'allocation effectivement due est établi sur la base des justificatifs des rémunérations professionnelles au titre des assurances sociales.

L'avance est régularisée lors du paiement des allocations du mois suivant, sous réserve de la réception du justificatif. À défaut, l'avance est récupérée sur le paiement suivant, et s'il y a lieu, sur les paiements ultérieurs.

Lorsque l'avance n'a pu être récupérée au cours du paiement du mois suivant son versement, il ne peut être procédé à un nouveau paiement provisoire. Dès que l'avance est régularisée, les paiements par avance peuvent se poursuivre.

1.2.3.2. Paiement provisoire en l'absence de détermination des rémunérations

Lorsque les revenus professionnels ne peuvent être déterminés, il est procédé à un paiement provisoire. Il en est ainsi des travailleurs indépendants, dont les entrepreneurs individuels qui ne peuvent déterminer, par avance, le montant de leur rémunération selon une périodicité mensuelle.

1.2.3.2.1. Montant du paiement provisoire

Le paiement provisoire consiste dans le versement de 70 % du montant de l'allocation mensuelle normalement due en l'absence de reprise d'activité professionnelle non salariée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 32 bis § 2).

La formule de calcul est la suivante :

Allocation versée à titre provisoire = ARE mensuelle versée en l'absence de reprise d'activité x 0,70

Le résultat est arrondi au centième le plus proche.

Il est à noter que dans cette situation, conformément au § 2 de l'article 32 bis, l'ARE mensuelle normalement due en l'absence de reprise d'activité correspond à l'allocation journalière telle que définie aux articles 14 à 19 et donc, le cas échéant, avec prise en compte du coefficient de dégressivité, multipliée par le nombre de jours de la période (généralement le nombre de jours du mois, dans la limite du reliquat de droit).

À noter : pour les travailleurs non-salariés qui déclarent leurs revenus par trimestre civil (micro-entrepreneurs), la transmission, au terme de chaque trimestre civil, du justificatif du revenu professionnel, permet de procéder aux régularisations éventuelles du trimestre échu et de poursuivre les paiements provisoires sur la base des rémunérations justifiées.

Exemple 94 - Calcul du montant de l'ARE versé à titre provisoire

Un allocataire crée son entreprise sous la forme d'une EURL non soumise à l'impôt sur les sociétés. Il indique ne pas être en capacité de procéder à une déclaration mensuelle de ses revenus. Il bénéficie donc chaque mois d'un paiement provisoire.

Salaire journalier de référence (SJR) = 200 €.

AJ brute avant dégressivité : 108 €

AJ brute affectée du coefficient de dégressivité : 78,33 € (84,33 € avant le prélèvement des 3 % de participation aux retraites complémentaires).

Allocation versée à titre provisoire :

AJ non affectée du coefficient de dégressivité : $(108 \times 31) \times 0,70 = 2\,343,60$ € pendant les 182 premiers jours

AJ affectée du coefficient de dégressivité : $(78,33 \times 31) \times 0,70 = 1\,699,76$ € à compter du 183^e jour d'indemnisation.

1.2.3.2.2. Régularisation

Les paiements provisoires sont effectués chaque mois, sous réserve de l'actualisation mensuelle (RG. 14/04/2017, art. 24 et 30). Une régularisation des paiements provisoires intervient annuellement, à partir des rémunérations réelles soumises à cotisations de sécurité sociale (Acc. d'appli. n° 11 du 14/04/2017, § 2, dernier alinéa). Ainsi, lorsque les paiements provisoires couvrent une période de 12 mois, sans que le montant des rémunérations réelles n'ait été déclaré, il est procédé à un réajustement du montant des paiements provisoires.

Absence de déclaration annuelle des rémunérations professionnelles

Lorsque les rémunérations professionnelles n'ont pas été justifiées sur une base annuelle et que les paiements provisoires couvrent, en conséquence, une période de 12 mois, il ne peut plus être procédé à aucun paiement provisoire, comme pour tout allocataire, du fait de l'absence de régularisation annuelle des paiements, telle que prévue par l'accord d'application n° 11 § 2.

Toutefois, afin d'éviter toute interruption des paiements, tout en limitant les situations de trop-perçu génératrices d'indu, une estimation de ses revenus non-salariés est demandée à l'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise qui n'est pas en mesure d'adresser les justificatifs de ses rémunérations.

En effet, si l'allocataire n'est pas en mesure de déclarer ses revenus de l'année dès le 1er janvier de l'année suivante, il peut néanmoins les estimer dès cette date. Or, la rémunération estimée de ses revenus permet ainsi d'ajuster le montant des paiements provisoires et ainsi de tenir compte d'une situation qui pourrait donner lieu à un trop-perçu.

Ainsi, cette estimation des rémunérations est comparée à la rémunération mensuelle brute de l'allocataire correspondant à la formule suivante :

$$\text{Rémunération mensuelle brute estimée} = \frac{(\text{ARE mensuelle} \times 0,30)}{0,70}$$

- ▶ Si l'estimation est supérieure à la rémunération mensuelle estimée par Pôle emploi, un nouveau montant de paiement provisoire est calculé sur la base de cette estimation pour les mois de janvier et février ; cet ajustement permet de limiter les trop-perçus susceptibles de résulter d'une telle situation.
- ▶ Si elle est inférieure à la rémunération mensuelle estimée par Pôle emploi, les paiements provisoires, correspondant à 70 % du montant de l'allocation mensuelle normalement due, se poursuivent pour les mois de janvier et février, dans l'attente de la transmission des justificatifs des rémunérations réelles.

En tout état de cause, les paiements provisoires ne peuvent être poursuivis au-delà des 2 mois suivant le terme de la période de 12 mois durant laquelle des paiements provisoires ont déjà eu lieu.

Ce mécanisme permet ainsi :

- ▶ d'ajuster le montant des versements provisoires au plus près des rémunérations déclarées au titre des assurances sociales et d'éviter, en conséquence, des situations de trop-perçu générant un indu ;
- ▶ à contrario, d'éviter la suspension des paiements provisoires, alors même que les rémunérations professionnelles ne sont pas justifiées.

Dans tous les cas, les derniers paiements provisoires ne pourront excéder les allocations dues au titre du mois de février, lesquelles sont versées au début du mois de mars, sous réserve de la production des justificatifs des rémunérations professionnelles. Ainsi, le créateur ou repreneur d'entreprise est incité à l'envoi des justificatifs de ses rémunérations professionnelles au plus tôt, dès le mois d'avril,

afin de ne pas connaître, le cas échéant, d'interruption dans le versement de l'ARE normalement due. Ainsi, la déclaration des rémunérations au plus tôt, dès le mois d'avril, permet d'éviter des régularisations tardives.

Modalités de la régularisation annuelle

Dès lors que les rémunérations professionnelles définitives sont connues et déclarées, une régularisation est effectuée sur la base de ces rémunérations dûment justifiées.

À cet effet, comme tout autre allocataire indemnisé par l'assurance chômage, les créateurs ou repreneurs d'entreprise doivent s'engager à produire les justificatifs de leurs rémunérations professionnelles (déclaration sociale des indépendants, attestation de l'URSSAF, avis d'imposition) dans les délais impartis. À défaut, ils s'engagent à rembourser les allocations qui auraient été versées à tort et ce, même lorsqu'ils ne sont plus en cours d'indemnisation au moment de la régularisation.

En pratique, la régularisation s'opérant sur une période de 12 mois, les revenus professionnels tels que mentionnés sur la notification définitive de l'URSSAF ou sur l'avis d'imposition, sont divisés par le nombre de mois de cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec l'exercice d'une activité professionnelle non salariée. Cette opération permet de déterminer la rémunération réelle perçue en moyenne chaque mois à partir de laquelle le nombre de jours indemnissables est calculé.

Tableau indicatif des justificatifs des rémunérations professionnelles

	Fixation et modalités des rémunérations	Régime social/fiscal	JUSTIFICATIFS des rémunérations	Présomption de paiement de l'ARE
Dirigeant de SARL	<ul style="list-style-type: none"> • Fixées dans les statuts ou par décision collective des associés (PV) • Possibilité de gérance gratuite/de rémunération fixe ou variable • Pour les gérants majoritaires : fraction des dividendes entrant dans l'assiette des cotisations sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Gérant minoritaire ou égalitaire rémunéré : affilié régime général de sécurité sociale ou sécurité sociale des salariés agricoles (MSA) • Gérant majoritaire : affilié sécurité sociale des indépendants ou sécurité sociale des non-salariés agricoles (MSA) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiche de paie pour le gérant minoritaire ou égalitaire • Statuts ou PV d'Assemblée générale • DSI* pour le gérant majoritaire • Déclaration des revenus (Cerfa 2042C pro)**/avis d'imposition 	Paiement par avance sur la base des rémunérations déclarées
Président/ dirigeant SAS	<ul style="list-style-type: none"> • Fixées dans les statuts ou par décision des associés, de tout organe ou personne désignée • Rémunération fixe ou variable, possibilité de dividendes 	Affilié régime général de sécurité sociale ou sécurité sociale des salariés agricoles (MSA)	<ul style="list-style-type: none"> • Fiche de paie • Statuts ou PV • Déclaration des revenus (Cerfa 2042C pro)**/avis d'imposition 	Paiement par avance sur la base des rémunérations déclarées
Président/ dirigeant SASU	<ul style="list-style-type: none"> • Statuts ou • Décision des associés, de tout organe ou personne désignée 	Affilié régime général de sécurité sociale ou sécurité sociale des salariés agricoles (MSA)	<ul style="list-style-type: none"> • Fiche de paie • Statuts ou PV • Déclaration des revenus (Cerfa 2042C pro)**/avis d'imposition 	Paiement par avance sur la base des rémunérations déclarées
Dirigeant de SCOP	<ul style="list-style-type: none"> • Statuts ou • Décision des associés, de tout organe ou personne désignée 	Affilié régime général de sécurité sociale ou sécurité sociale des salariés agricoles (MSA)(le dirigeant a le statut de salarié, y compris au niveau de la législation du travail : loi n° 78-763 du 19/07/78, art. 17).	<ul style="list-style-type: none"> • Fiche de paie ⇒ Application des règles de cumul de l'activité salarié : les dirigeants ont le statut de salarié 	Paiement par avance sur la base des rémunérations déclarées

	Fixation et modalités des rémunérations	Régime social/fiscal	JUSTIFICATIFS des rémunérations	Présomption de paiement de l'ARE
Gérant associé unique EURL (non soumise à l'IS)	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de fixer une rémunération fixe ou variable • Rémunération composée des bénéfices réalisés 	<ul style="list-style-type: none"> • Affilié Sécurité sociale des indépendants • Assujettissement à l'impôt sur le revenu sur la totalité des bénéfices sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> • DSI • Déclaration des revenus (Cerfa 2042C pro)**/avis d'imposition 	Paiement provisoire
Micro-entrepreneur (auto-entrepreneur)	Chiffre d'affaires après déduction de l'abattement forfaitaire prévu aux articles 50-0 et 102 ter du CGI	<ul style="list-style-type: none"> • Affilié Sécurité sociale des Indépendants • Régime fiscal micro entreprise, possibilité d'option pour le versement libératoire de l'impôt sur le revenu 	<ul style="list-style-type: none"> • Déclaration sociale des indépendants (DSI) • Déclaration des revenus (Cerfa 2042C pro)**/avis d'imposition 	Paiement provisoire
Travailleurs indépendants non agricoles (artisans, indépendants...)	Chiffre d'affaires annuel déclaré au titre des BIC ou BNC	<ul style="list-style-type: none"> • Affilié Sécurité sociale des indépendants • Régime réel ou réel simplifié 	<ul style="list-style-type: none"> • Déclaration sociale des indépendants (DSI) • Déclaration des revenus (Cerfa 2042C pro)**/avis d'imposition 	Paiement provisoire
Travailleurs indépendants agricoles	Rémunérations liées aux résultats de l'activité = Bénéfices agricoles (recettes de l'activité) déclarés au titre des BA après déduction de l'abattement de 87 %	<ul style="list-style-type: none"> • Affilié Sécurité sociale des non-salariés agricoles (MSA) • Régime réel ou micro 	<ul style="list-style-type: none"> • Déclaration des revenus professionnels (DRP) • Déclaration des revenus (Cerfa 2042C pro)**/avis d'imposition 	Paiement provisoire
Locations meublées professionnelles	L'activité est considérée comme professionnelle si : <ul style="list-style-type: none"> • revenus excédant 23 000 € par an • locaux loués à une clientèle y effectuant un séjour à la journée, à la semaine ou au mois et n'y élisant pas domicile • un membre du foyer fiscal est inscrit 	<ul style="list-style-type: none"> • Affiliation Sécurité sociale des indépendants sous réserve d'en remplir les conditions • Revenus déclarés dans la catégorie des BIC 	<ul style="list-style-type: none"> • Déclaration des revenus (Cerfa 2042C pro)**/avis d'imposition 	Paiement provisoire

* DSI : déclaration sociale des indépendants affiliés à la sécurité sociale des indépendants.

** Cerfa 2042C Pro : déclaration des revenus complémentaires pour les professions non salariées.

RSI : régime social des indépendants

BIC : bénéfices industriels et commerciaux

BNC : bénéfices non commerciaux

BA : bénéfices agricoles

À noter : les conjoints d'un chef d'une entreprise commerciale, artisanale, libérale (SARL, entreprises individuelles ou EURL) doivent produire un justificatif du statut choisi (conjoint collaborateur / salarié / associé) ainsi que les justificatifs des rémunérations pour la mise en œuvre des règles de cumul. À défaut de déclaration du statut choisi, ce statut sera réputé être celui de conjoint salarié (Loi n° 2019-486 du 22/05/2019, art. 8).

Il est précisé que seul le conjoint salarié ou associé bénéficie d'une rémunération.

1.2.3.2.3. Activité non salariée conservée par un allocataire ayant plusieurs emplois

Le salarié qui exerce plusieurs activités peut, en cas de perte de l'une ou plusieurs d'entre elles, cumuler intégralement les rémunérations professionnelles des activités conservées non salariées avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée sur la base des salaires de l'activité salariée perdue (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 33).

L'activité professionnelle conservée est celle qui a débuté avant la fin du contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits et qui a été effectivement exercée concomitamment à l'activité perdue et a donné lieu dans la période de référence calcul, à un cumul effectif des rémunérations avant la perte de l'une des activités exercées (Fiche 7).

En cas d'arrêt de l'activité conservée non salariée, l'allocataire continue de bénéficier de l'ARE, dans la limite de son reliquat de droits, sous réserve d'en remplir l'ensemble des conditions d'attribution.

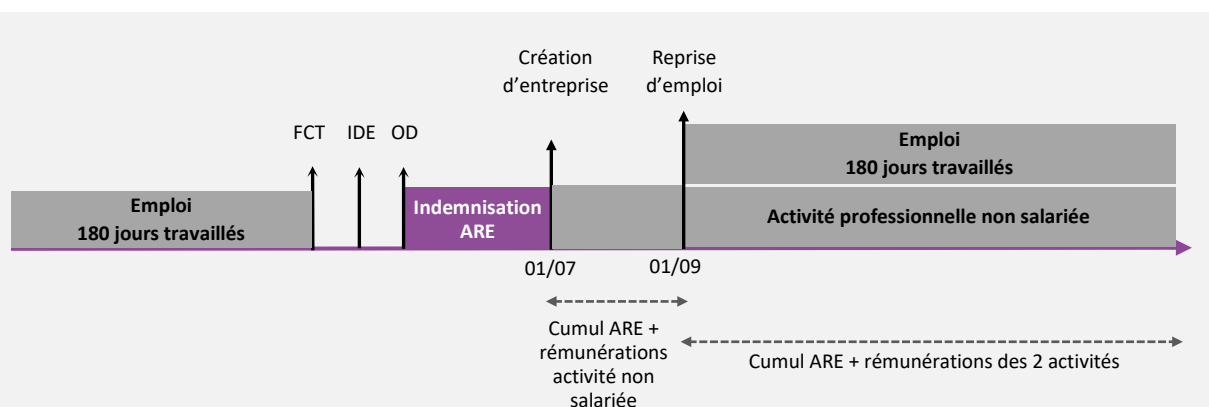
Cas des allocataires qui cumulent à la fois une activité salariée et une activité non salariée au cours du même mois

Lorsqu'au cours d'un même mois, un allocataire exerce à la fois une activité professionnelle non salariée et une activité professionnelle salariée, le nombre de jours indemnisables au cours du mois est calculé en fonction de la totalité des rémunérations issues de l'exercice de ces activités.

Ce nombre de jours indemnisables est déterminé en deux étapes :

- ▶ étape n° 1 : détermination du nombre de jours indemnisables au regard des rémunérations de la seule activité non salariée, selon que les rémunérations professionnelles tirées de l'activité non salariée sont connues ou inconnues (points 1.2.3.1 et 1.2.3.2) ;
- ▶ étape n° 2 : détermination du nombre de jours indemnisables au regard des rémunérations de la seule activité salariée de la manière suivante :
 - **ARE due = Allocation obtenue en étape 1** (sans application du coefficient de dégressivité) – 70 % de la rémunération brute de l'activité salariée reprise
 - **Jours indemnisables = ARE due ÷ AJ** (sans application du coefficient de dégressivité)
Le résultat est arrondi à l'entier le plus proche.
 - **ARE à verser = Nombre de jours payables x AJ brute** (affectée, le cas échéant, du coefficient de dégressivité)

Exemple 95 - Exercice simultané d'activités salariées et non salariées au cours d'un même mois



Un allocataire bénéficiaire, le 1^{er} mai, d'une ouverture de droits à l'ARE

SJR = 100 €

Allocation journalière : 57 € (correspondant à 57 % du SJR), soit 54 € après déduction de 3 % au titre des retraites complémentaires.

Soit un plafond de cumul : 3 042 € (100 € x 30,42)

Il crée son entreprise (SASU) le 1^{er} juillet

Rémunérations mensuelles déclarées et non justifiées issues de l'activité non salariée : 1 000 €

ARE pour 31 jours : 1 767 € (57 € x 31 j.)

Il bénéficie du cumul de l'ARE avec ses rémunérations : $[(1\,767\,€ - (1\,000\,€ \times 0,70)) \div 57] \times 0,8 = (1\,067 \div 57) \times 0,8 = 15$, soit 15 jours indemnisables au cours du mois.

Il cumule l'ARE (15 x 54 € = 810 €) et ses rémunérations non salariées (1 000 €), **soit un revenu global de 1 810 €.**

Il reprend un emploi le 1^{er} septembre

Salaire de l'emploi repris : 800 €

Etape n° 1 : $[(1\,767\,€ - (1\,000\,€ \times 0,70)) \div 57] \times 0,8 = (1\,067 \div 57) \times 0,8 = 15$, soit 810 €

Etape n° 2 : détermination du nombre de jours indemnisables au regard des rémunérations de l'activité salariée

Le résultat obtenu à l'étape n° 1 est soumis ensuite à une seconde opération : $810\,€ - (800\,€ \times 0,7) = 250\,€$

Détermination du nombre de jours indemnisables : $250 \div 54\,€ = 5$ jours indemnisables, soit un montant ARE à verser $5\,jours \times 54\,€ = 270\,€$

Au total, il perçoit au cours du mois $270\,€ + 1\,000\,€ + 800\,€ = 2\,070\,€$.

2. AIDE À LA REPRISE OU À LA CRÉATION D'ENTREPRISE (ARCE)

Conformément à l'article 35 du règlement d'assurance chômage, une aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) peut être attribuée aux allocataires qui justifient de l'exonération mentionnée à l'article L. 131-6-4 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire du dispositif d'exonération de début d'activité de création ou de reprise d'entreprise (ACRE).

L'ARCE consiste en une aide financière en capital, versée dans la limite du reliquat des droits restant dus à la date d'attribution de l'aide. Elle ne peut être attribuée en cas de création ou de reprise d'une entreprise à l'étranger.

2.1. BÉNÉFICIAIRES

Sont concernés les demandeurs d'emploi pris en charge au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi au moment de la reprise ou de la création d'entreprise. S'agissant d'une aide visant à permettre le reclassement des allocataires, l'aide ne peut être accordée qu'au titre d'une création ou reprise d'entreprise postérieure à la date de fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits.

L'accomplissement des démarches préparatoires en vue de reprendre ou de créer une entreprise au cours du préavis, du congé de reclassement ou du congé de mobilité n'est pas considéré comme une création ou reprise d'entreprise. En conséquence, peut bénéficier de l'ARCE le salarié privé d'emploi qui crée ou reprend une entreprise postérieurement à la fin de contrat de travail, dans la mesure où il met fin à ce congé et s'inscrit comme demandeur d'emploi.

Les personnes ayant créé ou repris une entreprise antérieurement à la fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits, peuvent bénéficier des règles de cumul de l'ARE avec les revenus issus d'une activité professionnelle non salariée, sous réserve d'en remplir les conditions et, notamment, d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi (voir point 1.2).

2.2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le porteur de projet de reprise ou création d'entreprise doit, pour obtenir l'aide, justifier de l'obtention de l'exonération mentionnée à l'article L. 131-6-4, dénommée ACRE (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 35).

Avant le 1^{er} janvier 2020, toute personne créant ou reprenant une entreprise sous forme de société et en exerçant effectivement le contrôle pouvait bénéficier, sous condition de revenus, du dispositif d'exonération de début d'activité de création ou de reprise d'entreprise, que la nouvelle activité relève de la sécurité sociale des indépendants, des non-salariés agricoles, ou du régime général des salariés ou de la sécurité sociale des salariés agricoles.

À compter du 1^{er} janvier 2020, la liste des bénéficiaires de l'ACRE et les modalités d'attributions ont été modifiées. Sont désormais éligibles au dispositif (C. sec. soc., art. L. 131-6-4 (modifié par loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019, art. 274) et D. 131-6-4) :

- ▶ Les travailleurs indépendants qui ne relèvent pas du régime micro-social ;
- ▶ Les conjoints collaborateurs des travailleurs indépendants ne relevant pas du régime micro social et bénéficiant eux-mêmes de l'exonération ACRE ;

- ▶ Les médecins et étudiants en médecine exerçant une activité libérale de remplacement à titre accessoire qui n'ont pas opté pour le régime de paiement simplifié des cotisations et contributions sociales ;
- ▶ Les micro-entrepreneurs relevant de l'une des catégories mentionnées à l'article L.5141-1 du code du travail (demandeur d'emploi indemnisé, demandeur d'emploi non indemnisé inscrit à Pôle emploi six mois au cours des dix-huit derniers mois, bénéficiaire de l'ASS ou du RSA, personne âgée de 18 ans à moins de 26 ans, etc.).

Il est à noter que lors de la création de leur activité, les micro-entrepreneurs sont désormais tenus d'adresser à l'Urssaf une demande pour le bénéfice de l'ACRE. Après examen, l'Urssaf communique un courrier d'accord ou de refus de l'exonération. En l'absence de réponse dans le délai d'un mois suivant la demande d'ACRE, la demande est tacitement acceptée (C. trav., art. R.5441-12).

À l'exception des micro-entrepreneurs qui doivent effectuer une demande préalable, l'ACRE est attribuée automatiquement par l'URSSAF si le créateur ou repreneur remplit les conditions suivantes :

- ▶ si l'activité est exercée sous forme d'une société (SARL, SAS...), le créateur ou repreneur d'entreprise doit en assurer le contrôle effectif, c'est-à-dire remplir l'une des trois conditions suivantes (C. trav., art. R. 5141-2) :
 - soit détenir directement ou avec sa famille plus de 50 % du capital social dont 35 % au moins à titre personnel ;
 - soit être dirigeant et détenir directement ou avec sa famille au moins 1/3 du capital social dont 25 % au moins à titre personnel, aucun associé hors de sa famille ne détenant plus de 50 % du capital ;
 - soit détenir avec d'autres bénéficiaires de l'ACRE plus de 50 % du capital de la société, l'un d'eux au moins devant avoir la qualité de dirigeant, et chaque bénéficiaire devant détenir une part du capital au moins égale à 10 % de la part détenue par le principal actionnaire ou associé ;
- ▶ justifier d'un niveau de revenu inférieur au plafond annuel de sécurité sociale (Pass). En effet, l'exonération est variable selon le niveau des revenus (C. sec. soc., art. D. 131-6-1) :
 - elle est totale lorsque les revenus ou rémunérations annuels sont inférieurs ou égaux à 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale (Pass) (30 852 € en 2020) ;
 - elle est dégressive lorsqu'ils sont supérieurs à 75 % et inférieurs à 100 % du Pass (plus de 30 852 € et moins de 41 136 € en 2020) ;
 - elle est nulle lorsqu'ils sont au moins égaux au Pass (41 136 € en 2020) ;
- ▶ ne pas avoir bénéficié de l'exonération pendant une période de 3 ans depuis la fin de la dernière période d'exonération (C. sec. soc., art. L. 131-6-4 IV).

L'exonération est accordée pour une période de 12 mois.

Les micro-entrepreneurs bénéficient également de cette exonération selon des modalités adaptées.

L'URSSAF procède à des contrôles a posteriori, notamment pour s'assurer que la condition de contrôle effectif est remplie.

Cette aide ne peut être servie simultanément au cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération. Elle ne peut se cumuler avec les indemnités et primes pouvant être versées dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 35).

En Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre et Miquelon, les allocataires bénéficiant de l'exonération de cotisations et de contributions prévue par l'article L. 756-5 du code de la sécurité sociale, pour une période de 24 mois, sont dispensés de justifier de l'exonération de début d'activité de création ou reprise d'entreprise (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 35).

Il convient de préciser que, jusqu'à la date de début d'attribution, le demandeur d'emploi engagé dans une démarche visant à créer ou reprendre une entreprise, peut continuer de percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous réserve que les conditions pour en bénéficier soient toujours remplies.

L'ARCE, dont l'octroi est conditionné au bénéfice de l'ACRE, est attribuée selon une périodicité similaire à celle de l'ACRE, à savoir selon une périodicité d'une fois maximum par période de 3 ans. En effet, l'article L. 131-6-4 IV du code de sécurité sociale conditionne l'octroi de l'ACRE, à une périodicité d'une fois maximum par période de 3 ans, ce délai courant à compter du terme de la dernière période d'exonération.

2.3. MONTANT ET VERSEMENT DE L'AIDE

2.3.1. Montant

Le montant de l'ARCE est égal à 45 % d'un capital correspondant au produit du nombre de jours au titre desquels l'allocation reste due à la date d'attribution de l'aide par le montant de l'allocation journalière servie à cette date.

Ainsi, pour un allocataire dont l'allocation journalière n'est pas affectée du coefficient de dégressivité à la date d'attribution de l'aide, le montant de l'ARCE correspond, le montant de l'ARCE correspond à 45 % du montant brut du reliquat des droits ARE restants, déduction faite de la participation de 3 % au titre du financement des retraites complémentaires, à la date à laquelle l'intéressé remplit l'ensemble des conditions d'attribution de l'aide.

Conformément à l'article 35, alinéa 4 du règlement d'assurance chômage, l'assiette de calcul de l'ARCE est déterminée à partir du montant de l'allocation journalière brute en vigueur à la date d'attribution de l'aide. En conséquence, deux situations sont à distinguer :

- ▶ dès lors que l'allocation journalière n'est pas affectée d'un coefficient de dégressivité à la date d'attribution de l'ARCE (terme des 182 jours d'indemnisation non atteint), il n'est pas fait application du coefficient de dégressivité ;
- ▶ dès lors que l'allocation journalière est affectée d'un coefficient de dégressivité³ à la date d'attribution de l'ARCE (terme des 182 jours d'indemnisation atteint), il est fait application du coefficient de dégressivité.

En d'autres termes, pour un allocataire potentiellement concerné par la dégressivité en application de l'article 17 bis du règlement d'assurance chômage, qui sollicite le bénéfice de l'ARCE au cours d'une période constituée des 182 premiers jours d'indemnisation, l'aide est calculée en fonction de l'allocation journalière servie à la date d'attribution de l'ARCE : soit l'AJ à taux non dégressif si l'ARCE est attribuée dans cette période, soit l'AJ à taux dégressif si l'ARCE est attribuée postérieurement à cette période.

³ Pour rappel, la mesure de dégressivité est neutralisée pour la période du 1^{er} mars au 31 décembre 2020

2.3.2. Versement

L'aide fait l'objet de deux versements égaux (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 35).

- ▶ **Le premier versement** intervient à la date à laquelle l'intéressé réunit l'ensemble des conditions d'attribution de l'aide, après expiration, le cas échéant, des différés visés à l'article 21 et du délai d'attente visé à l'article 22, dans les conditions prévues à l'article 23 du règlement d'assurance chômage.

En pratique, le premier versement a lieu à la date de début d'activité sans pouvoir être antérieur à la date d'épuisement des différés et du délai d'attente si elle est plus tardive. Les différés et délai d'attente trouvent, en effet, à s'appliquer aux bénéficiaires de l'ARCE tels qu'ils le sont à tout allocataire, dans la mesure où cette aide constitue une mobilisation des droits ARE dont le versement donne lieu à une telle mise en œuvre.

- ▶ **Le second versement** intervient 6 mois (182 jours) après la date du premier versement.

Le versement du solde de l'aide ne peut avoir lieu que si l'intéressé justifie qu'il exerce toujours effectivement l'activité professionnelle au titre de laquelle l'aide a été accordée.

À cet effet, l'intéressé fournit une attestation sur l'honneur. Il peut toutefois lui être demandé à tout moment de fournir tous les éléments de fait ou de droit à sa disposition, permettant de prouver la poursuite de l'exercice de l'activité professionnelle.

2.4. IMPUTATION DE L'AIDE SUR LA DURÉE D'INDEMNISATION À L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI

Si l'activité cesse, et sous réserve de sa réinscription comme demandeur d'emploi, l'intéressé peut bénéficier d'un éventuel reliquat de son droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi si le délai de déchéance n'est pas épuisé.

La durée d'indemnisation que représente le montant de l'ARCE versé est imputée sur le reliquat des droits restant dus à la date d'attribution de l'aide (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 35, al. 6). Le reliquat de droits est réduit du nombre de jours correspondant au quotient, arrondi au nombre entier le plus proche, résultant du rapport entre le montant brut de l'ARCE versé et le montant journalier brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi afférent au reliquat.

Imputation en cas de droit concerné par le dispositif de dégressivité

(à compter du 1^{er} mars 2021⁴ compte tenu de la reprise du décompte des 182 jours à compter du 1^{er} janvier 2021)

Lorsque le droit est concerné par le dispositif de dégressivité, cette imputation est effectuée en priorité sur la part du reliquat affectée par la dégressivité. En d'autres termes, le montant de l'ARCE versé est imputé, en premier lieu, sur le capital de droits affecté du coefficient de dégressivité (durée du droit correspondant à l'allocation affectée du coefficient de dégressivité x AJ dégressive), puis :

- ▶ lorsque le capital de droits affecté du coefficient de dégressivité ne permet pas d'imputer en totalité le montant de l'ARCE versé (le montant de l'ARCE versé est supérieur au capital de droits affecté du coefficient de dégressivité), le montant d'ARCE restant est divisé par le

⁴ Mise en œuvre de la dégressivité pour un droit ouvert le 1^{er} novembre 2019

montant de l'allocation journalière non affectée du coefficient de dégressivité de manière à déterminer le nombre de jours devant être imputé sur le reliquat de droit à taux plein ; il convient ensuite de déterminer l'état du droit après imputation ;

- ▶ lorsque le capital de droits affecté du coefficient de dégressivité permet d'imputer en totalité le montant de l'ARCE versé (lorsque le montant de l'ARCE versé est inférieur au capital de droit affecté du coefficient de dégressivité), il convient de déterminer l'état du droit après imputation.

Dans ces deux situations, la durée d'indemnisation après imputation correspond à la durée d'indemnisation restante au moment de l'attribution de l'ARCE réduite du nombre de jours déterminé au titre de l'imputation de l'ARCE (cf. exemple ci-après).

En d'autres termes, du fait des modalités de cette imputation, pour les allocataires concernés par la dégressivité en application de l'article 17 bis, le montant de l'ARE servi en cas de reprise du versement peut être celui servi à taux plein, sans application du coefficient de dégressivité, dès lors que la durée d'indemnisation du droit à taux dégressif a été entièrement imputée.

Exemple 96 - Imputation de l'ARCE en cas de droit concerné par le dispositif de dégressivité

Attribution de l'ARCE effectuée lors des 182 premiers jours d'indemnisation (ARE à taux plein) :

Durée montant taux plein restante : 178 jours à 132,60 €

Durée montant taux réduit restante : 218 jours à 90,63 €

Montant de l'ARCE = $[(178 + 218) \times 132,60] \times 0,45 = 52\,509,60 \times 0,45 = 23\,629,32$ €

Le montant de l'allocation affecté du coefficient de dégressivité n'est pas pris en compte pour la détermination du capital de l'ARCE.

Modalités de l'imputation

Détermination de l'imputation sur taux réduit : $23\,629,32 \div 90,63 = 260$ jours à imputer > 218 allocations à taux dégressif

Calcul du capital affecté du coefficient de dégressivité : $218 \times 90,63$ € = 19 757,34 €

Le montant d'ARCE versée est réduit du capital affecté du coefficient de dégressivité : $23\,629,32 - 19\,757,34 = 3\,871,98$ €

Nombre d'allocations taux plein à imputer : $3\,871,98 \div 132,60 = 29$ allocations à taux plein.

État du droit après imputation

Durée montant taux plein restante : $178 - 29 = 149$ jours

Durée montant taux réduit restante : 0 (le capital de droits affecté du coeff. de dégressivité a été entièrement imputé)

Durée totale restante : 149 jours d'indemnisation au titre de l'allocation non affectée du coefficient de dégressivité.

2.5. FORMALITÉS

Le porteur de projet de reprise ou de création d'entreprise doit déposer une demande d'aide dûment signée et complétée des justificatifs nécessaires.

À cette date, l'allocataire, selon qu'il déclare être ou non toujours à la recherche d'un emploi, est classé en catégorie 5 « CEN » (créateur d'entreprise) de la liste des demandeurs d'emploi ou cesse d'être inscrit sur la liste (C. trav., art. R. 5411-9 à R. 5411-10, L. 5411-3 et L. 5411-10).

2.6. PRESCRIPTIONS RELATIVES AU PAIEMENT DE L'AIDE

2.6.1. Prescription de la demande en paiement

Le paragraphe 2 de l'article 44 du règlement d'assurance chômage dispose que « le délai de prescription de la demande en paiement des créances visées aux articles 35 à 38 est de 2 ans suivant

le fait générateur de la créance ». L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise prévue à l'article 35 est donc visée par le délai de prescription.

Le fait générateur de la créance est le fait qui est à l'origine de l'attribution de l'aide. En l'espèce, le fait générateur de la créance est le début d'activité de repreneur ou de créateur d'entreprise.

2.6.2. Prescription de l'action en paiement

Il résulte de l'article 45 du règlement susvisé que « l'action en paiement » de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise, c'est-à-dire l'acte par lequel le créancier saisit le juge afin d'obtenir paiement de cette aide :

- ▶ d'une part, doit obligatoirement être précédée du dépôt de la demande de paiement de cette aide dans le délai imparti (point 2.6.1) ;
- ▶ d'autre part, « se prescrit par 2 ans à compter de la notification de la décision » à la suite de cette demande de paiement.

En d'autres termes, l'action est irrecevable lorsque celle-ci :

- ▶ n'a été précédée d'aucune demande de paiement ;
- ▶ a été précédée d'une demande de paiement formulée hors délai ;
- ▶ a elle-même été introduite hors délai.

2.6.3. Régime social et fiscal de l'aide

L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise entre dans l'assiette de la CSG et de la CRDS.

De même, elle est passible de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et doit être déclarée à l'administration fiscale à la rubrique « traitements et salaires ».

Enfin, l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires (C. trav. art. L.5428-1).

FICHE 9**L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI VERSÉE
AU COURS D'UNE FORMATION****SOMMAIRE**

1. CONDITION D'ATTRIBUTION	214
2. RÈGLES D'INDEMNISATION.....	215
2.1. DURÉE	215
2.2. MONTANT	216
2.3. PAIEMENT	217
2.3.1. Fin de la formation	217
2.3.2. Absence à ou abandon d'une action de formation	217
2.3.3. Interruption de stage	217
3. PROTECTION SOCIALE.....	218
4. SUSPENSION DU DÉLAI DE 182 JOURS À L'ISSUE DUQUEL LE COEFFICIENT DE DÉGRESSIVITÉ EST APPLIQUÉ	218

FICHE 9

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) ou une formation non inscrite au PPAE mais financée en tout ou partie par la mobilisation du compte personnel de formation (CPF), perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi ARE-Formation.

Lorsque la durée de la formation est inférieure ou égale à 40 heures ou lorsque les modalités d'organisation de la formation (cours du soir ou par correspondance) lui permettent d'occuper simultanément un emploi, il conserve le statut de demandeur d'emploi immédiatement disponible à la recherche d'un emploi, et demeure inscrit dans la catégorie 1, 2 ou 3 de la liste des demandeurs d'emploi (C. trav., art. R. 5411-10 2° - Arrêté du 05/02/1992). Il continue donc de bénéficier de l'ARE en conservant son statut de demandeur d'emploi.

En revanche, l'accomplissement d'une formation supérieure à 40 heures donne lieu à un changement de catégorie de la liste des demandeurs d'emploi. En effet, dans ce cas, le demandeur d'emploi n'est plus considéré comme étant immédiatement disponible à la recherche d'un emploi. Son statut est alors celui de stagiaire de la formation professionnelle et l'allocataire relève alors de la catégorie 4 qui vise les « *personnes sans emploi, non immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi* » (C. trav., art. L. 5411-3 - Arrêté du 05/02/1992).

Les modalités d'allongement de la durée d'indemnisation fixées par l'article 9 § 2 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, puis par l'article 9 § 2 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 à compter du 1^{er} janvier 2021, sont décrites dans la Fiche 3 (Fiche 3, point 2.).

1. CONDITION D'ATTRIBUTION

Ouvrent droit au bénéfice de l'ARE-Formation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 4 b) :

Toutes les actions de formation qualifiantes ou diplômantes, d'adaptation ou de développement des compétences, d'orientation ou de conversion, inscrites dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi de chaque demandeur d'emploi afin de retrouver un emploi tel qu'envisagé par le PPAE

Ainsi, une personne licenciée en cours de congé individuel de formation (CIF), ouvert avant le 31 décembre 2018 et encore en cours, peut poursuivre sa formation tout en bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sous réserve d'une part, d'être inscrite comme demandeur d'emploi et d'autre part, que cette formation soit validée par Pôle emploi ou tout autre organisme participant au service public de l'emploi, dans le cadre du PPAE.

Les actions de formation non inscrites dans le PPAE mais financées, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation

Il s'agit notamment (C. trav., art. L. 6323-21 et L. 6323-6) :

- ▶ des actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens du même article L. 113-1 et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du code du travail comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- ▶ dans des conditions définies par décret :
 - des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
 - des bilans de compétences mentionnés au 2° du même article L. 6313-1 ;
 - de la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
 - des actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
 - des actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions).

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

2. 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 9 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 :

- ▶ 730 jours calendaires pour les salariés privés d'emploi âgés de moins de 53 ans à la date de leur fin de contrat de travail ;
- ▶ 913 jours calendaires pour les salariés privés d'emploi âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de leur fin de contrat de travail (*sous réserve des possibilités d'allongement du droit décrites en fiche 3, point 2.*) ;
- ▶ 1 095 jours calendaires pour les salariés privés d'emploi âgés de 55 ans et plus à la date de leur fin de contrat de travail.

2.2. MONTANT

Le montant brut de l'ARE servi pendant la formation est égal au montant brut de l'ARE servi pendant la période de chômage (Fiche 2, point 4.).

Ainsi, l'ARE Formation peut être affectée par le dispositif de dégressivité dont les modalités sont déterminées à l'article 17 bis du règlement général annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019.

En pratique :

- ▶ si l'allocataire perçoit une ARE affectée du coefficient de dégressivité au moment de son entrée en formation, l'ARE-Formation perçue au cours de la formation est également affectée par ce coefficient de dégressivité ;
- ▶ si l'allocataire perçoit une ARE non affectée du coefficient de dégressivité au moment de son entrée en formation, l'ARE-Formation n'est pas affectée du coefficient de dégressivité.

À noter : la mesure dégressivité est neutralisée entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2020 (Décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage, art. 2, modifiant le III de l'article 7 du décret du 14 avril 2020). En conséquence, aucune dégressivité ne peut affecter l'ARE entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2020, compte tenu de la reprise du décompte des 182 jours au plus tôt le 1^{er} janvier 2021.

Par ailleurs, le montant de l'ARE-Formation ne peut être inférieur à l'allocation minimale prévue par l'article 17 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 (21,04 €¹).

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

- ▶ affectée d'un coefficient réducteur au titre du temps partiel pouvant conduire à un montant d'ARE inférieur à l'allocation minimale versée pendant la formation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 15) ;
- ▶ plafonnée à 75 % du salaire journalier de référence (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 16) ;
- ▶ diminuée par suite de la perception d'un avantage de vieillesse ou d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 18).

L'ARE-Formation n'est pas soumise à la contribution sociale généralisée (CSG), ni à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), ni à la cotisation du régime local d'Alsace-Moselle.

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

¹ Valeur au 1^{er} juillet 2020.

2.3. PAIEMENT

L'ARE-Formation est versée selon les conditions exposées précédemment. Les cas d'interruption du versement sont identiques à ceux de l'ARE (Fiche 5, point 2.). Toutefois, trois cas sont spécifiques à la situation du salarié privé d'emploi en formation.

2.3.1. Fin de la formation

Le versement de l'ARE-Formation cesse à la fin du stage. Si l'intéressé est toujours à la recherche d'un emploi à la fin de la formation, il continue de bénéficier de l'ARE dans la limite des droits notifiés.

Il retrouve alors son statut de demandeur d'emploi immédiatement disponible à la recherche d'un emploi avec une inscription en catégorie 1, 2, ou 3 de la liste des demandeurs d'emploi (C. trav., art. L. 5411-3 - Arrêté du 05/02/1992).

2.3.2. Absence à ou abandon d'une action de formation

Les allocataires qui se sont absentés ou qui ont abandonné une action de formation voient leur situation réexaminée par Pôle emploi (C. trav., art. L. 5412-1 3 ° b)).

En cas de motif non légitime d'absence ou d'abandon d'une action de formation, l'intéressé s'expose, en cas de premier manquement, à une radiation de la liste des demandeurs d'emploi pour une durée d'un mois ainsi qu'à la suppression de son revenu de remplacement pour une durée équivalente.

Lorsque l'absence ou l'abandon de l'action de formation constitue, pour l'intéressé, un deuxième manquement parmi les manquements mentionnés aux 1°, 2° et a, b, d et e du 3° de l'article L. 5412-1 du code du travail, l'intéressé s'expose à une radiation de la liste des demandeurs d'emploi pour une durée de 2deux mois consécutifs ainsi qu'à la suppression de son revenu de remplacement pour une durée équivalente.

À partir du troisième manquement parmi les manquements mentionnés aux 1°, 2° et a, b, d et e du 3° de l'article L. 5412-1 du code du travail, l'intéressé s'expose à une radiation de la liste des demandeurs d'emploi pour une durée de 4 mois consécutifs ainsi qu'à la suppression de son revenu de remplacement pour une durée équivalente.

2.3.3. Interruption de stage

Deux situations sont à distinguer :

- ▶ lorsque la période d'interruption du stage n'excède pas 15 jours, l'intéressé demeure inscrit en catégorie 4 de la liste des demandeurs d'emploi et continue de percevoir l'ARE-Formation ;
- ▶ lorsque la période d'interruption du stage est supérieure à 15 jours, l'intéressé est réinscrit sur la liste des demandeurs d'emploi en catégorie 1, 2 ou 3 et perçoit l'ARE.

La ou les périodes d'interruption de stage ne sont pas prises en compte au titre de la possibilité d'allongement du droit pour les salariés privés d'emploi d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans suivant une formation (Fiche 3, point 2.2).

3. PROTECTION SOCIALE

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

Il bénéficie de la protection sociale accordée aux demandeurs d'emploi, et de la couverture sociale relative au risque d'accident du travail.

Pour bénéficier d'une couverture sociale complète, les stagiaires suivant une formation à l'étranger doivent se procurer auprès de leur caisse de sécurité sociale, la carte européenne d'assurance maladie ou le formulaire E 101 si la formation est suivie en tout ou partie dans un État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse.

4. SUSPENSION DU DÉLAI DE 182 JOURS À L'ISSUE DUQUEL LE COEFFICIENT DE DÉGRESSIVITÉ EST APPLIQUÉ

Il est rappelé que le décompte des 182 jours, au terme desquels un coefficient de dégressivité est appliqué, est neutralisé entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2020 (voir Fiche n° 2).

L'article 17 bis du règlement général annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 instaure un dispositif de dégressivité pour les allocataires âgés de moins de 57 ans à la date de leur fin de contrat de travail : le cas échéant, l'allocation journalière est affectée d'un coefficient de dégressivité au terme d'un délai de 182 jours d'indemnisation (Fiche 2).

Les périodes de formation inscrites au PPAE ou non inscrites dans ce projet mais financées, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation, suspendent, pour la durée correspondante, le délai de 182 jours susvisé.

Depuis le 1^{er} avril 2020, les modalités selon lesquelles ces périodes de formation indemnisées sont décomptées du délai de 182 jours, sont précisées par arrêté (arrêté du 11 mars 2020 relatif à l'application du dispositif de dégressivité de l'allocation d'aide au retour à l'emploi en cas d'accomplissement d'une action de formation par l'allocataire, voir Fiche 2).

FICHE 10

PÉRIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DE LA RELATION DE TRAVAIL DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

SOMMAIRE

1. CONGE SANS SOLDE, CONGE SABBATIQUE, MISE EN DISPONIBILITÉ.....	221
1.1. LES DISPOSITIONS COMMUNES À TOUS LES ALLOCATAIRES EN PRÉSENCE DE PÉRIODES DE SUSPENSION NI RÉMUNÉRÉES NI INDEMNISÉES	221
1.1.1. Les cas de suspension ne constituant pas une période d'emploi	221
1.1.2. L'examen des droits au cours de la période de suspension	222
1.1.2.1. Absence d'activité professionnelle salariée au cours de la période de suspension	222
1.1.2.2. Exercice d'une activité professionnelle salariée au cours de la période de suspension	222
1.1.2.3. Justification de la situation de privation involontaire d'emploi	222
1.1.2.3.1. Justification de la condition d'affiliation	223
1.1.2.3.2. Justification des autres conditions d'attribution	225
1.1.3. Modalités d'indemnisation	225
1.1.3.1. Durée d'indemnisation	225
1.1.3.2. Point de départ de l'indemnisation	226
1.1.3.3. Paiement de l'allocation	227
1.2. LES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX ALLOCATAIRES À L'ISSUE DU CONGÉ SANS SOLDE, CONGÉ SABBATIQUE OU D'UNE PÉRIODE DE SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL	228
1.2.1. Situation du salarié à l'issue du congé sans solde ou du congé sabbatique	228
1.2.2. Situation du fonctionnaire à l'issue de la période de suspension de la relation de travail	229
1.2.3. Mise en œuvre des règles de coordination	231
2. PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE.....	233
2.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI PENDANT UNE PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE.....	233
2.1.1. Privation involontaire d'emploi pendant la période de mobilité volontaire sécurisée	233
2.1.1.1. Cessation du contrat de travail dans l'entreprise d'accueil	233
2.1.1.2. Impossibilité d'une réintégration anticipée dans l'entreprise d'origine	233
2.1.2. Condition d'affiliation	234
2.1.2.1. Condition d'affiliation en cas d'ouverture ou de rechargement de droits pendant la période de mobilité volontaire sécurisée	234
2.1.3. Autres conditions d'attribution	235

2.2. INDEMNISATION DU CHÔMAGE PENDANT LA PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE.....	235
2.2.1. Durée de l'indemnisation et montant de l'allocation	235
2.2.2. Point de départ de l'indemnisation	236
2.2.3. Paiement de l'allocation	237
2.3. SITUATION DU SALARIÉ À L'ISSUE DE LA PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE	237
2.3.1. Réintégration du salarié dans l'entreprise d'origine	237
2.3.2. Absence de réintégration du salarié dans l'entreprise d'origine	237
2.4. INDEMNISATION DU CHÔMAGE POSTÉRIEUREMENT À LA PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE	238
2.4.1. Salarié pris en charge par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée	240

FICHE 10

PÉRIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DE LA RELATION DE TRAVAIL DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

1. CONGE SANS SOLDE, CONGE SABBATIQUE, MISE EN DISPONIBILITÉ

Il découle de l'introduction de la notion de « jour travaillé » dans la réglementation d'assurance chômage depuis la convention du 14 avril 2017, le principe suivant : seuls les jours travaillés peuvent constituer des périodes d'emploi pour la détermination du droit à l'ARE.

Dans ces conditions, les modalités d'indemnisation en présence de périodes de suspension du contrat de travail ou de la relation de travail s'agissant de l'indemnisation des salariés ou agents publics relèvent d'une part, de dispositions communes à l'ensemble des allocataires et d'autre part, de dispositions spécifiques au terme de la période de suspension.

Pour la fonction publique, la suspension de la relation de travail désigne notamment les périodes de disponibilité et toute autre situation de suspension de la relation de travail assimilée en vertu des textes applicables.

1.1. LES DISPOSITIONS COMMUNES À TOUS LES ALLOCATAIRES EN PRÉSENCE DE PÉRIODES DE SUSPENSION NI RÉMUNÉRÉES NI INDEMNISÉES

1.1.1. Les cas de suspension ne constituant pas une période d'emploi

Les périodes de suspension du contrat de travail ne donnant lieu ni à rémunération, ni à indemnisation, telles que, notamment, les périodes de congé sans solde et assimilés d'une durée supérieure ou égale à un mois civil et congés sabbatiques (C. trav., art. L. 3142-28), ne peuvent être considérées comme des jours travaillés et donc regardées comme des périodes d'emploi. En conséquence, elles ne peuvent pas être comptabilisées pour la détermination de la condition minimale d'affiliation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 § 3 al. 2 et 3 - Fiche 1).

Il en va de même, s'agissant des agents de la fonction publique, pour les périodes de suspension de la relation de travail durant lesquelles les personnels ne sont ni rémunérés ni indemnisés : elles ne sont pas prises en compte pour la détermination de la condition minimale d'affiliation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 § 3 al. 2).

À contrario, il est rappelé que les autres périodes de suspension se situant dans la période de référence affiliation demeurent assimilables à des périodes d'emploi (*ex. congé maladie, congé parental d'éducation, activité partielle, projet de transition professionnelle* - Fiche 1, point 1.2.2.2.1). En effet, à l'inverse des périodes de suspension de l'article 3 § 3 al. 2 (*congés sans solde, sabbatiques, notamment*) et de l'article R. 5424-5 du code du travail (*disponibilité*), ces périodes donnent lieu au maintien de la rémunération ou à indemnisation.

Dès lors, ces autres périodes de suspension sont retenues dans le cadre du décompte des jours travaillés, conformément aux modalités prévues à l'article 3 § 2 du règlement d'assurance chômage.

De même s'agissant des agents relevant de la fonction publique, il est également tenu compte des périodes de suspension de la relation de travail durant lesquelles les personnels sont indemnisés en application, selon le cas, des dispositions statutaires applicables aux personnels concernés ou du régime de sécurité sociale dont relèvent ces personnels (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 § 3 al. 2).

Cependant, il doit être rappelé que ces autres périodes de suspension sont exclues de la détermination du salaire de référence, étant donné qu'elles n'ont pas donné lieu à une rémunération normale (Règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 14 avril 2017, art. 12 § 3 al. 1 et 2).

Pour les mêmes raisons, elles sont, en outre, neutralisées du diviseur du salaire de référence. En effet, le dénominateur du SJR est constitué du nombre de jours travaillés sur la période de référence calcul (Fiche 2, point 3.1).

1.1.2. L'examen des droits au cours de la période de suspension

1.1.2.1. Absence d'activité professionnelle salariée au cours de la période de suspension

L'agent ou le salarié qui n'exerce pas d'activité professionnelle salariée pendant une période de suspension de la relation de travail non rémunérée ou non indemnisée, comme notamment la disponibilité, un congé sabbatique ou un congé sans solde ou assimilé, ne peut voir ces périodes retenues au titre de l'affiliation prévue aux chapitres 1^{er} et 2 du Titre I du règlement d'assurance chômage du 26/07/2019 (*fin de contrat de travail, condition d'affiliation...*).

Dès lors, l'intéressé ne peut bénéficier d'une ouverture de droits à l'ARE sur la seule base de ces périodes. En effet, seules peuvent être retenues dans l'affiliation, les périodes d'emploi ayant pris fin pour l'un des motifs énoncés à l'article 2 du règlement d'assurance chômage.

1.1.2.2. Exercice d'une activité professionnelle salariée au cours de la période de suspension

Lorsque l'agent ou le salarié exerce une activité professionnelle salariée pendant une période de disponibilité, un congé sabbatique ou un congé sans solde ou assimilé, cette période constitue une période d'emploi au sens de l'article 3 du règlement d'assurance chômage du 26 juillet 2019. Cette période d'emploi peut alors, sous certaines conditions, participer à la détermination d'un droit.

1.1.2.3. Justification de la situation de privation involontaire d'emploi

Le chômage involontaire est celui qui est consécutif à une fin de contrat de travail résultant de l'une des causes prévues par l'article 2 du règlement d'assurance chômage et ce dans les conditions prévues à l'article 4 e) de ce même règlement (Fiche 1, point 6), ou par l'article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.

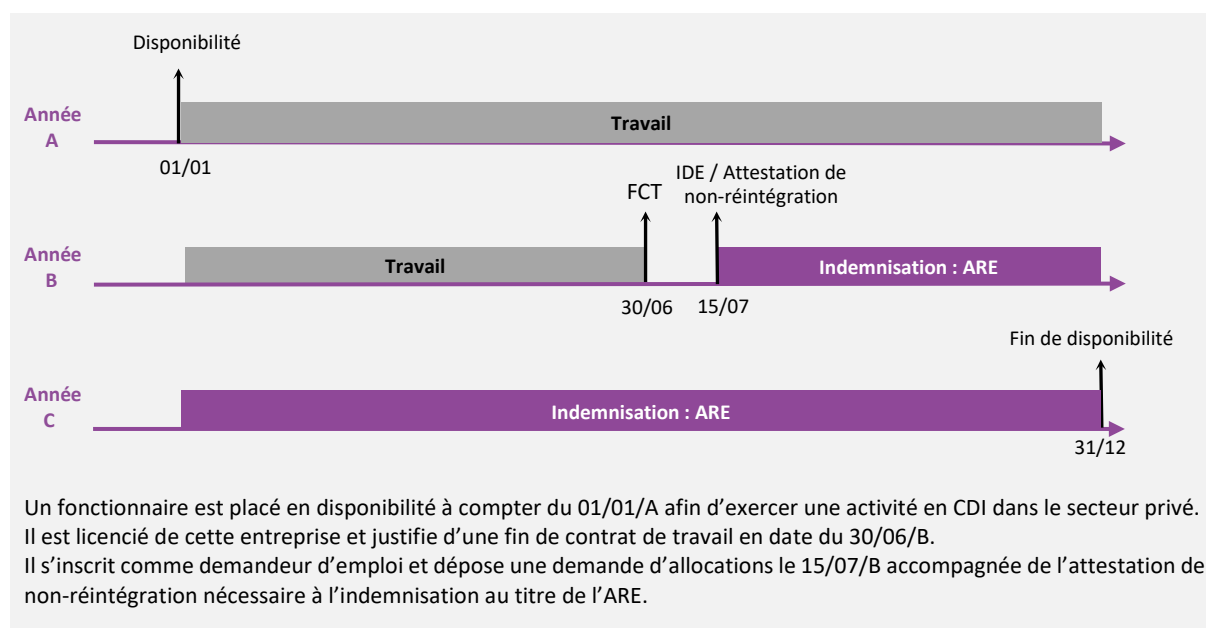
Dans tous les cas, cette condition doit pouvoir être vérifiée au moyen des éléments déclarés par l'employeur, soit via la déclaration sociale nominative, soit au moyen de l'attestation d'employeur prévue à l'article R. 1234-9 du code du travail.

Ceci étant, en cas de suspension de son contrat de travail ou de suspension de sa relation de travail, le salarié ou agent doit également justifier de la non-réintégration auprès de son employeur ou de son administration d'origine.

Cette justification repose sur le salarié ou l'agent au moyen d'une attestation écrite délivrée par son employeur ou son administration d'origine (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 6 § 2 al. 1 ; Article 2 alinéa 7 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.).

Cette attestation est remise par le demandeur d'emploi à l'agence Pôle emploi dans le ressort de laquelle il est domicilié.

Exemple 97 - Remise de l'attestation de non-réintégration



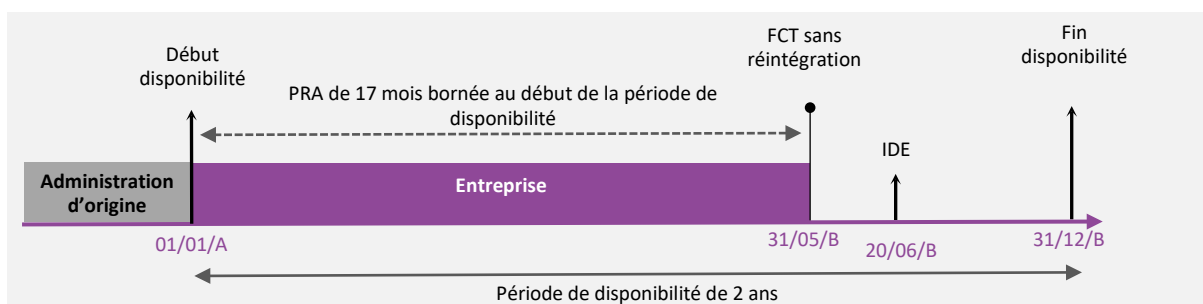
1.1.2.3.1. Justification de la condition d'affiliation

Dans tous les cas, pour avoir droit à l'ARE le demandeur d'emploi doit justifier d'une durée d'affiliation au régime d'assurance chômage qui doit être au moins égale à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au cours de la période de référence affiliation, laquelle ne peut excéder le début de la période de disponibilité (Décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, article 3, modifiant l'art.7 du décret du 14 avril 2020).

Cette durée d'affiliation est recherchée dans le cadre de la période de référence affiliation de 24 ou 36 mois précédant la fin de contrat de travail prise en considération, et ce dans la limite du point de départ de la période de suspension de la relation de travail, dont la disponibilité, de congé sans solde ou de congé sabbatique (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 § 1^{er} et 6 § 2 al. 2).

Cette période de référence affiliation est, le cas échéant, allongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 et concomitants à la PRA initiale du demandeur d'emploi (Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, art. 5), pouvant porter la durée totale de cette période à 27 mois maximum si le demandeur d'emploi est âgé de moins de 53 ans à la fin de son contrat de travail ou 39 mois maximum si le demandeur d'emploi est âgé de 53 ans et plus à la fin de son contrat de travail. Cet allongement est applicable aux salariés privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 16 avril 2020 (voir Fiche n° 1).

Exemple 98 - Détermination de la PRA



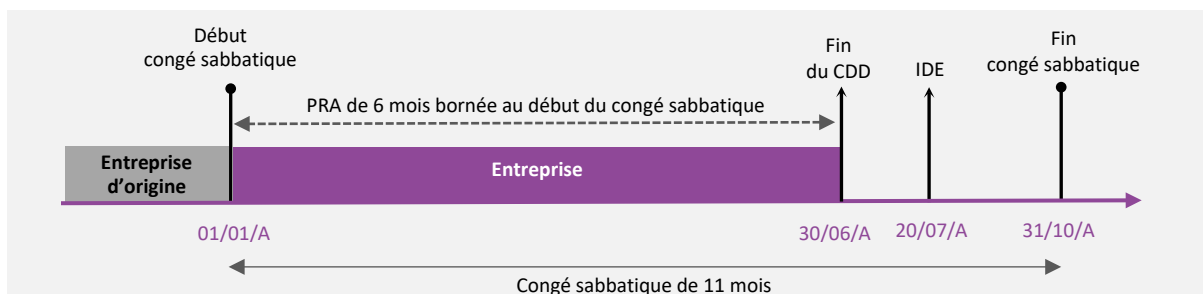
Un fonctionnaire bénéficie d'une période de disponibilité de 2 ans à compter du 01/01/A et occupe un emploi dans une entreprise.

Après 17 mois de travail au sein de l'entreprise d'accueil, le contrat prend fin à l'initiative de l'employeur (31/05/B). L'intéressé s'inscrit comme demandeur d'emploi et sollicite le bénéfice de l'ARE le 20/06/B, en justifiant ne pouvoir être réintégré dans son administration d'origine.

Pour la détermination des droits à l'ARE, l'affiliation de l'intéressé est recherchée dans la PRA qui précède la fin de contrat de travail (perte involontaire de l'emploi dans l'entreprise d'accueil), bornée au début de la période de disponibilité (le 01/01/A), soit 17 mois, du 01/01/A au 31/05/B.

Néanmoins, lorsque le contrat de travail considéré chevauche deux périodes consécutives de disponibilité ou de congé, l'affiliation de l'intéressé est également recherchée sur la période de disponibilité ou de congé initiale, dans la limite de 24 ou 36 mois de la période de référence affiliation, allongée, le cas échéant, du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 et concomitants à la PRA initiale de l'allocataire (Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, art. 5).

Exemple 99 - Détermination de la PRA

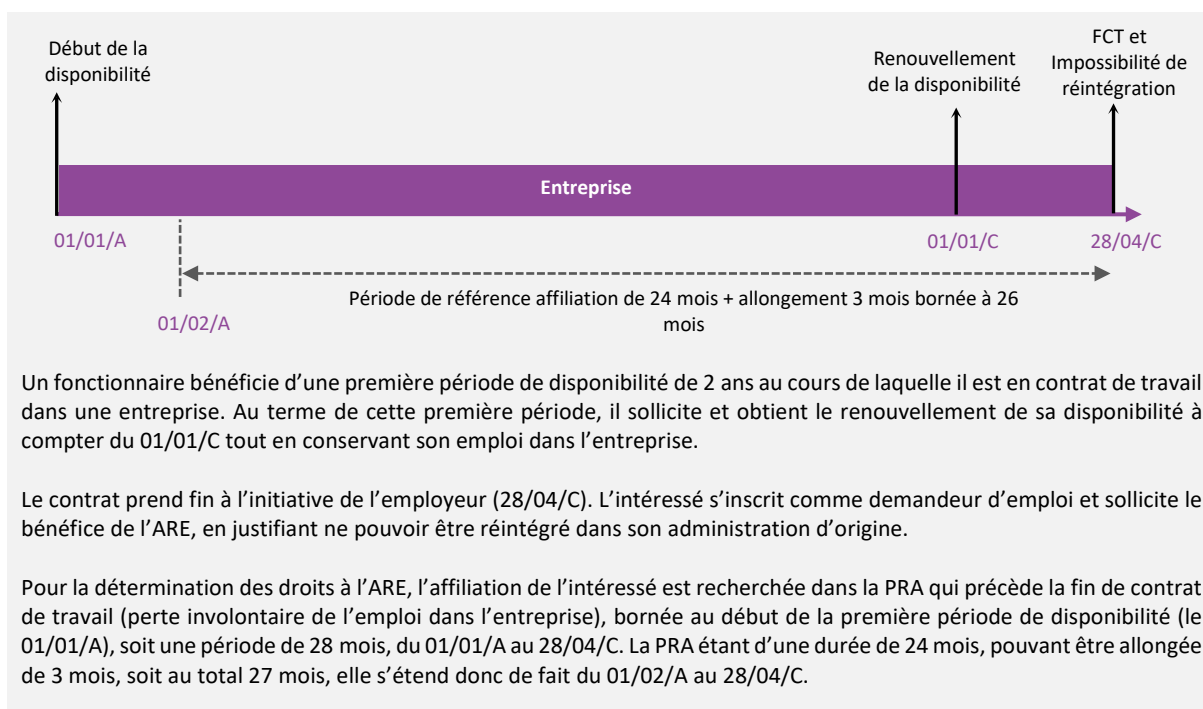


Un salarié bénéficie d'un congé sabbatique de 11 mois à compter du 01/01/A et occupe, au cours de ce congé, un emploi en CDD dans une entreprise.

Après 6 mois au sein de l'entreprise, le contrat prend fin (30/06/A). L'intéressé s'inscrit comme demandeur d'emploi et sollicite le bénéfice de l'ARE le 20/07/A, en justifiant ne pouvoir être réintégré dans son entreprise d'origine.

Pour la détermination des droits à l'ARE, l'affiliation de l'intéressé est recherchée dans la PRA qui précède la fin de contrat de travail (fin de CDD dans l'entreprise), bornée au début de la période de congé sabbatique (01/01/A), soit 6 mois, du 01/01/A au 30/06/A.

Exemple 100 - Détermination de la PRA en cas de renouvellement de la période de suspension



1.1.2.3.2. Justification des autres conditions d'attribution

Un salarié ou un agent peut bénéficier de l'ARE, sous réserve qu'il remplisse l'ensemble des conditions d'attribution de droit prévues au Titre I du règlement (Fiche 1).

Lors de son inscription comme demandeur d'emploi, ou de son actualisation, l'intéressé doit déclarer sa situation : il se trouve en congé sans solde, congé sabbatique ou, en tant que fonctionnaire, il est placé en disponibilité ou dans tout autre cas de suspension de la relation de travail, et doit indiquer la ou les périodes de cette suspension (ex. du 01/01/A au 31/12/A ; du 01/01/A au 31/12/C).

Il doit justifier de ses dates de début et de fin de la période de suspension, ainsi que, le cas échéant, du renouvellement de la période de suspension considérée.

Cette justification est apportée par le demandeur d'emploi au moyen notamment d'un avenant à son contrat de travail ou d'un arrêté de mise en disponibilité, remis au Pôle emploi dans le ressort duquel il est domicilié.

1.1.3. Modalités d'indemnisation

1.1.3.1. Durée d'indemnisation

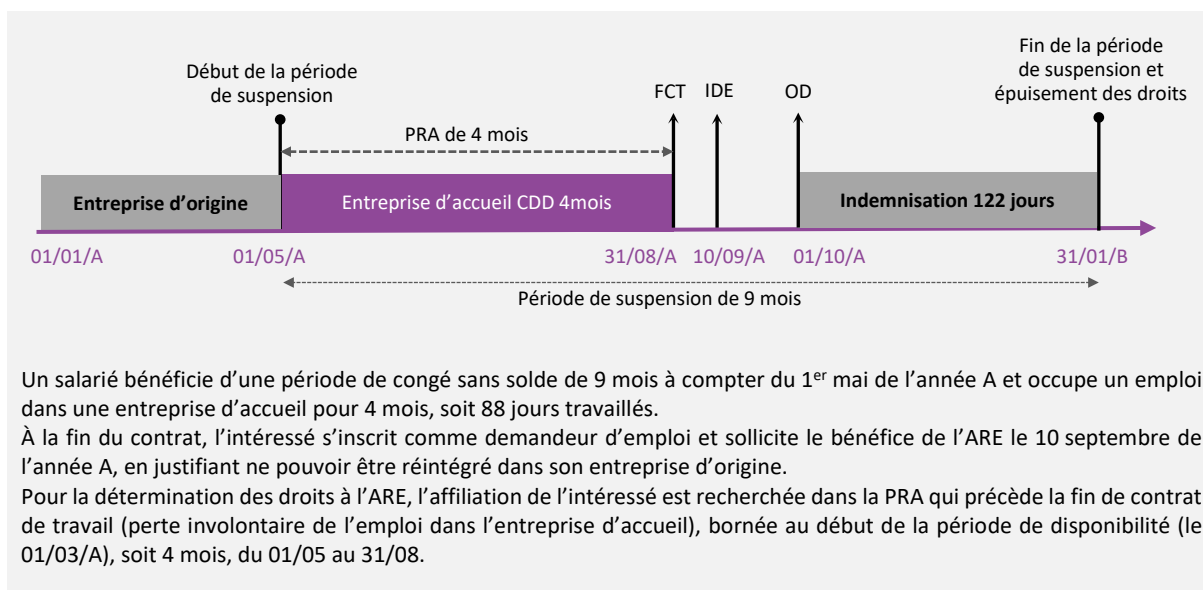
Lorsque le salarié ou l'agent dispose d'un reliquat de droit issu d'une précédente ouverture de droits à l'ARE, il peut bénéficier d'une reprise de ses droits s'il en remplit les conditions de droit commun (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 - Fiche 6, point 1).

Dans cette situation, la durée d'indemnisation et le montant de l'allocation journalière correspondent respectivement au nombre de jours indemnifiables et au montant de l'allocation de ce reliquat, éventuellement affecté d'un coefficient de dégressivité.

En cas d'ouverture de droits à l'ARE pendant la période de suspension, la durée d'indemnisation au cours de cette période est déterminée en fonction de la durée d'affiliation dont justifie l'intéressé dans la période de référence et dans les conditions prévues par l'article 9 § 1^{er} du règlement d'assurance chômage (Fiche 3).

Le montant de l'allocation journalière est déterminé à partir des rémunérations des périodes d'emploi retenues dans le décompte de l'affiliation, et conformément aux conditions prévues par les articles 11 à 19 du règlement d'assurance chômage (Fiche 2).

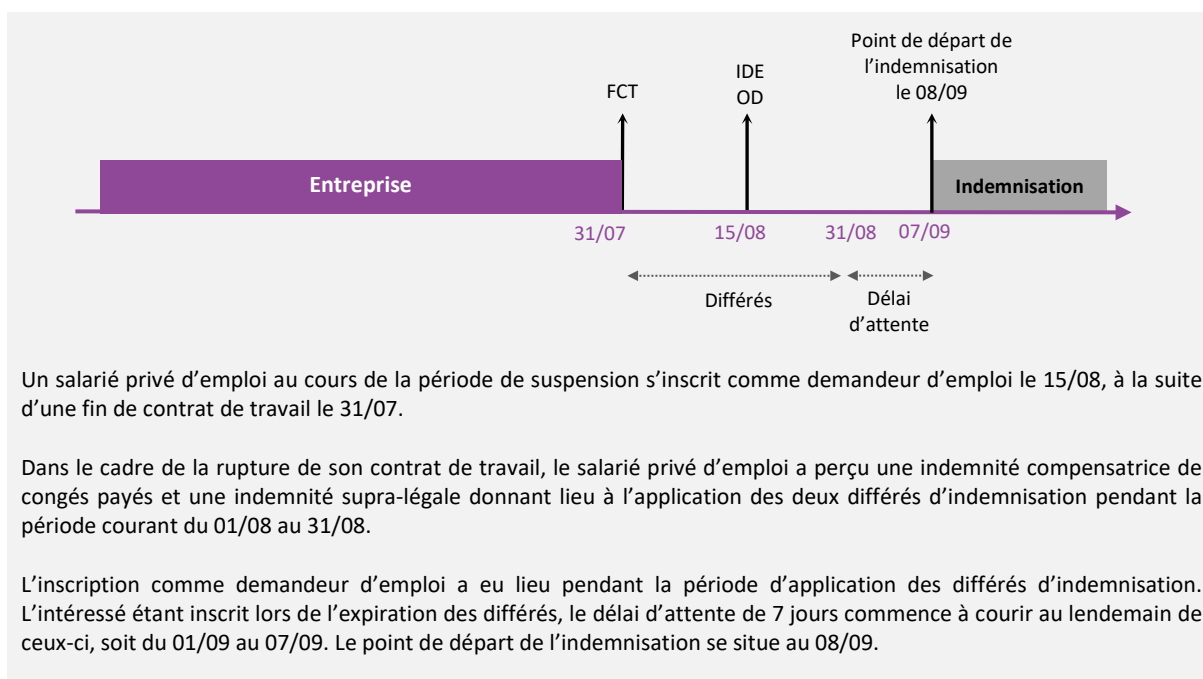
Exemple 101 - Durée d'indemnisation



1.1.3.2. Point de départ de l'indemnisation

Les deux différés d'indemnisation prévus à l'article 21 du règlement général d'assurance chômage, ainsi que le délai d'attente prévu par l'article 22 du même règlement, sont applicables pour toute ouverture de droits, reprise des droits ou rechargement des droits intervenant pendant une période de congé sans solde, de congé sabbatique et de suspension de la relation de travail non rémunérée et non indemnisée.

Exemple 102 - Point de départ de l'indemnisation



1.1.3.3. Paiement de l'allocation

Le paiement de l'allocation est effectué dans les conditions prévues par la réglementation d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 24) et par la réglementation spécifique aux agents publics (Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public).

L'article 25 § 3 b) du règlement d'assurance chômage dispose notamment que l'ARE, versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 2 du même règlement, n'est plus due :

- ▶ à la fin de la période de suspension si l'agent/le salarié a été indemnisé au cours de la période ;
- ▶ si l'allocataire est réintégré dans son administration/entreprise d'origine au cours ou au terme de la période ;
- ▶ si l'allocataire refuse ou ne demande pas sa réintégration dans son administration/entreprise d'origine ;
- ▶ si l'allocataire demande le renouvellement de sa période de disponibilité ou de son congé ;
- ▶ si l'allocataire démissionne du contrat de travail le liant à son administration ou son entreprise.

Pour les agents publics relevant des trois versants de la fonction publique, l'article 6 du Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 dispose quant à lui que l'allocation d'assurance chômage n'est plus due :

- ▶ Si l'agent refuse d'occuper un poste répondant aux conditions fixées par les dispositions statutaires applicables, qui leur est proposé en vue de leur réintégration ou de leur réemploi par l'employeur avec lequel la relation de travail a été suspendue ;
- ▶ Si l'agent bénéficie, à sa demande, d'une nouvelle période de suspension de la relation de travail, y compris lorsque celle-ci est accordée par un employeur distinct de celui qui verse l'allocation.

1.2. LES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX ALLOCATAIRES À L'ISSUE DU CONGÉ SANS SOLDE, CONGÉ SABBATIQUE OU D'UNE PÉRIODE DE SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL

La situation de l'agent au terme de sa disponibilité (voir point 1.2.2) et du salarié au terme de son congé (voir point 1.2.1), varie selon les différents cas de figure pouvant être rencontrés, exposés pour l'essentiel ci-dessous.

1.2.1. Situation du salarié à l'issue du congé sans solde ou du congé sabbatique

Cas n° 1 - Le salarié perd involontairement son emploi auprès de son employeur d'origine résultant de l'un des motifs fixés par l'article 2 du règlement d'assurance chômage

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 2 du règlement n'est plus due au terme du congé, compte tenu de la rupture du contrat de travail impliquant un nouvel examen de la situation de l'intéressé (Règlement d'assurance chômage du 26/07/2019, art. 25 § 3 b)).

Consécutivement à son licenciement, à la rupture conventionnelle de son contrat de travail ou à tout autre motif visé à l'article 2 du règlement d'assurance chômage, le salarié est considéré en situation de privation involontaire d'emploi et peut bénéficier, le cas échéant, d'une reprise ou d'une ouverture de droits à l'ARE, s'il justifie des conditions requises (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 4 - Fiches 1 et 6).

Cas n° 2 - Le salarié démissionne au terme de son congé

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 2 du règlement n'est plus due au terme de son congé puisque la personne est réintégrée dans son entreprise d'origine (Règlement d'assurance chômage du 26/07/2019, art. 25 § 3 b) et 26 § 2).

Consécutivement à sa démission, le salarié n'est pas considéré en situation de privation involontaire d'emploi, sauf cas de démission considérée comme légitime.

Le demandeur d'emploi pourra bénéficier ultérieurement d'une reprise ou d'une ouverture de droits à l'ARE s'il remplit l'ensemble des conditions requises, et notamment s'il justifie d'au moins 65 jours travaillés ou de 455 heures travaillées depuis sa démission, dans les conditions de droit commun (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 4 - Fiches 1 et 6).

À défaut, le salarié démissionnaire pourra saisir l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail, dans les conditions de l'article 46 bis du règlement.

Cas n° 3 - Le salarié sollicite le renouvellement du congé

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 2 du règlement n'est plus due au terme du congé, la demande de renouvellement y faisant obstacle (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 3 b) et 26 § 2).

Il pourra bénéficier ultérieurement d'une reprise de droits à l'ARE, notamment s'il justifie d'au moins 65 jours travaillés ou de 455 heures travaillées depuis l'évènement ayant entraîné la cessation de paiement. (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 4 - Fiches 1 et 6).

À défaut, il pourra saisir l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail en vue d'une reprise de droits, dans les conditions de l'article 46 bis du règlement.

1.2.2. Situation du fonctionnaire à l'issue de la période de suspension de la relation de travail

Cas n° 1 - L'agent est placé en disponibilité d'office, faute de poste vacant en attente de sa réintégration

La demande de réintégration doit être présentée par l'agent, à son administration d'origine, en respectant un préavis de 3 mois¹ (2 mois pour la fonction publique hospitalière²) avant le terme de sa période de disponibilité. L'allocation d'assurance chômage cesse d'être versée à l'issue de ce préavis.

L'agent qui, au terme de sa période de disponibilité, ne peut être réintégré dans son administration d'origine faute de poste disponible, est placé en situation de privation involontaire d'emploi (article 2 5° du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public). Il peut bénéficier, le cas échéant, d'une reprise ou d'une ouverture de droits à l'ARE, s'il justifie des autres conditions requises.

Toutefois, les personnels qui n'ont pas sollicité leur réintégration dans les délais susmentionnés ne sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi qu'à l'expiration d'un délai de même durée (2 ou 3 mois) courant à compter de la date à laquelle ils présentent leur demande. Les règles de coordination prévues par l'article R. 5424-2 du code du travail sont applicables pour déterminer la charge de l'indemnisation. Ainsi, le Conseil d'État a récemment jugé qu'il n'incombe pas automatiquement à l'administration d'origine, ne pouvant réintégrer l'agent, de prendre en charge l'indemnisation du chômage de l'agent en disponibilité d'office (Conseil d'État, 1^{re} et 4^e chambres réunies du 20/06/2018, n° 408299).

Dans cette situation, les agents publics sont réputés remplir la condition de recherche d'emploi prévue à l'article L. 5421-3 du code du travail tant que leur réintégration ou leur réemploi est impossible, faute d'emploi vacant (article 2 al. 8 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public).

Cas n° 2 - L'agent est placé en disponibilité d'office à la suite d'un refus de sa part, d'une offre de réintégration

À l'issue de la période de disponibilité, l'agent qui refuse d'occuper un poste répondant aux conditions fixées par les dispositions statutaires applicables, qui lui est proposé en vue de sa réintégration ou de son réemploi par l'employeur avec lequel la relation de travail a été suspendue cesse de bénéficier des allocations chômage (article 6 4° du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public)³.

L'agent ne pourra bénéficier d'une ouverture de droits à l'ARE ou d'une reprise de droits que s'il justifie des conditions requises (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 4 - Fiches 1 et 6).

¹ Article 49 du décret n° 85-986 et article 26 du décret n° 86-68.

² Article 37 du décret n° 88-976.

³ Le décret reprend la jurisprudence antérieure du Conseil d'État (Conseil d'État n° 380116 du 24 février 2016.)

Cas n° 3 - L'agent sollicite le renouvellement de sa période de disponibilité

L'allocation versée pendant une période de disponibilité n'est plus due au terme de la mise en disponibilité, lorsque l'agent demande et bénéficie du renouvellement de sa période de disponibilité, y compris lorsque celle-ci est accordée par un employeur distinct de celui qui verse l'allocation. (Article 6 5° du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public)⁴.

Cas n° 4 - L'agent démissionne de la fonction publique ou ne sollicite pas sa réintégration

L'allocation versée pendant une période de disponibilité n'est plus due lorsque l'agent, au terme de sa période de disponibilité, ne demande pas sa réintégration ou démissionne.

Cas n° 5 - L'agent est licencié de son administration d'origine à la suite de la période de suspension

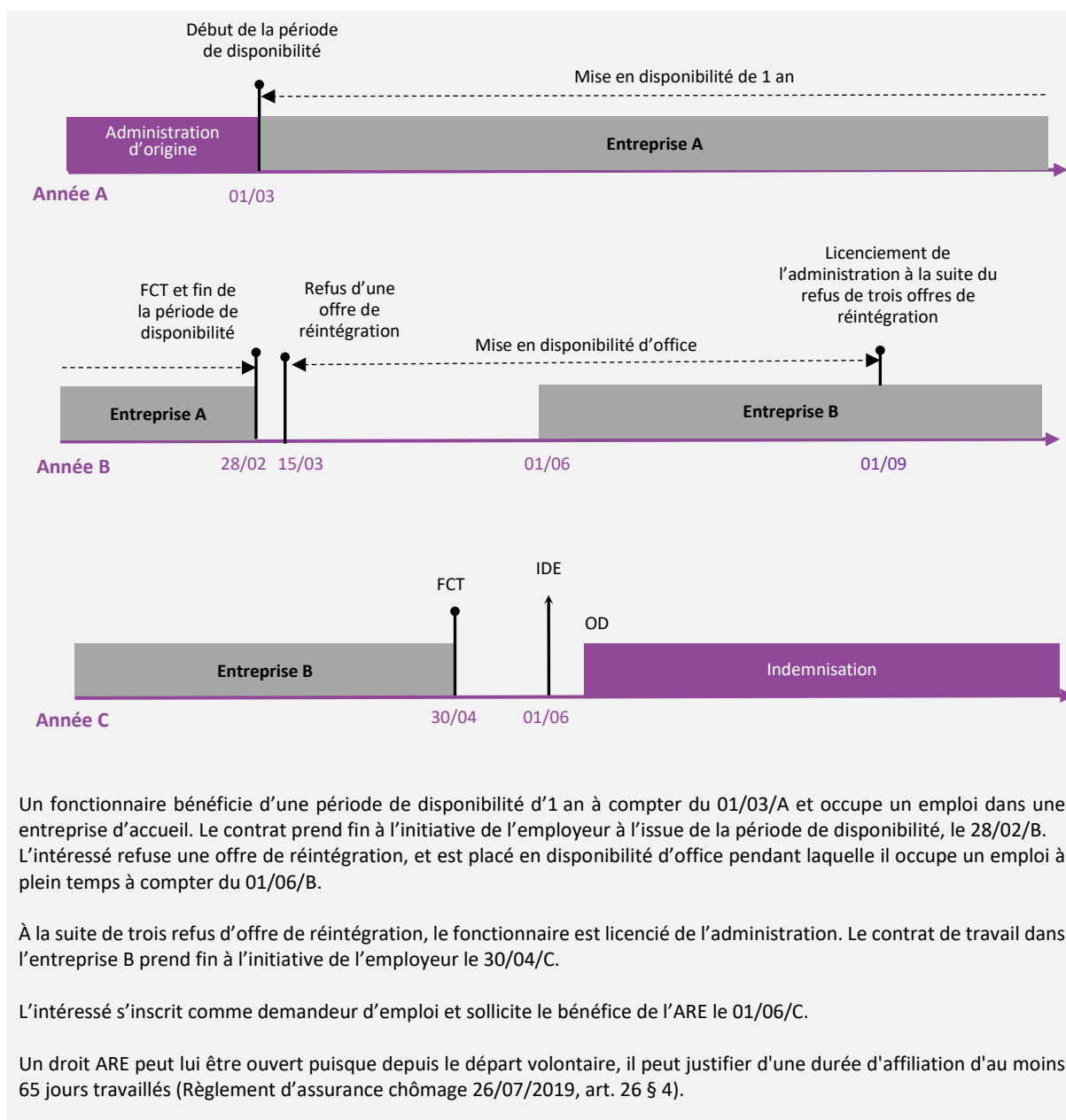
- ▶ L'agent est considéré en situation de privation volontaire d'emploi, n'ouvrant pas droit à indemnisation du chômage, lorsque le licenciement résulte :
 - d'un refus de trois propositions de réintégration. En effet, compte tenu des garanties statutaires et de la jurisprudence du Conseil d'État⁵, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage que si la situation de privation d'emploi résulte de motifs indépendants de sa volonté ; tel n'est pas le cas du fonctionnaire qui a refusé des offres emploi, répondant aux conditions définies par les dispositions statutaires applicables (Conseil d'État n° 380116 du 24/02/2016 considérant n° 3) ;
 - d'un abandon de poste (article 2 1° du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public) ;
 - du choix de la perte de la qualité d'agent titulaire de la fonction publique territoriale à la suite d'une fin de détachement dans les conditions prévues à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 (article 2 1° du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public)
- ▶ Lorsque le licenciement de l'agent résulte d'un autre motif que le refus de réintégration, ou l'abandon de poste, l'intéressé est considéré en situation de privation involontaire d'emploi. Il peut bénéficier, comme tout demandeur d'emploi, d'une ouverture ou d'une reprise de droits s'il remplit les autres conditions d'indemnisation (article 2 1° du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public ; règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 4 - Fiches 1 et 6).

Comme pour les salariés de droit privé, l'administration qui procède au licenciement de l'agent doit mentionner le motif du licenciement sur une attestation délivrée à l'agent afin que ses droits à l'ARE puissent être examinés lorsque les règles de coordination trouvent à s'appliquer, et notamment la condition de chômage involontaire.

⁴ Le décret reprend la jurisprudence antérieure du Conseil d'État (Cass. Soc. N)17-10.925 du 13 février 2019).

⁵ Conseil d'État n° 380116 du 24/02/2016.

Exemple103 - Ouverture de droits après le licenciement du fonctionnaire suite à refus de 3 offres de réintégration



À défaut, l'agent licencié peut saisir l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail, dans les conditions de l'article 46 bis du règlement et ce lorsque la charge de l'indemnisation incombe au régime d'assurance chômage (voir point 1.2.3 ci-dessous). Il est à noter que l'Instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail n'est pas compétente si la charge de l'indemnisation incombe au secteur public.

1.2.3. Mise en œuvre des règles de coordination

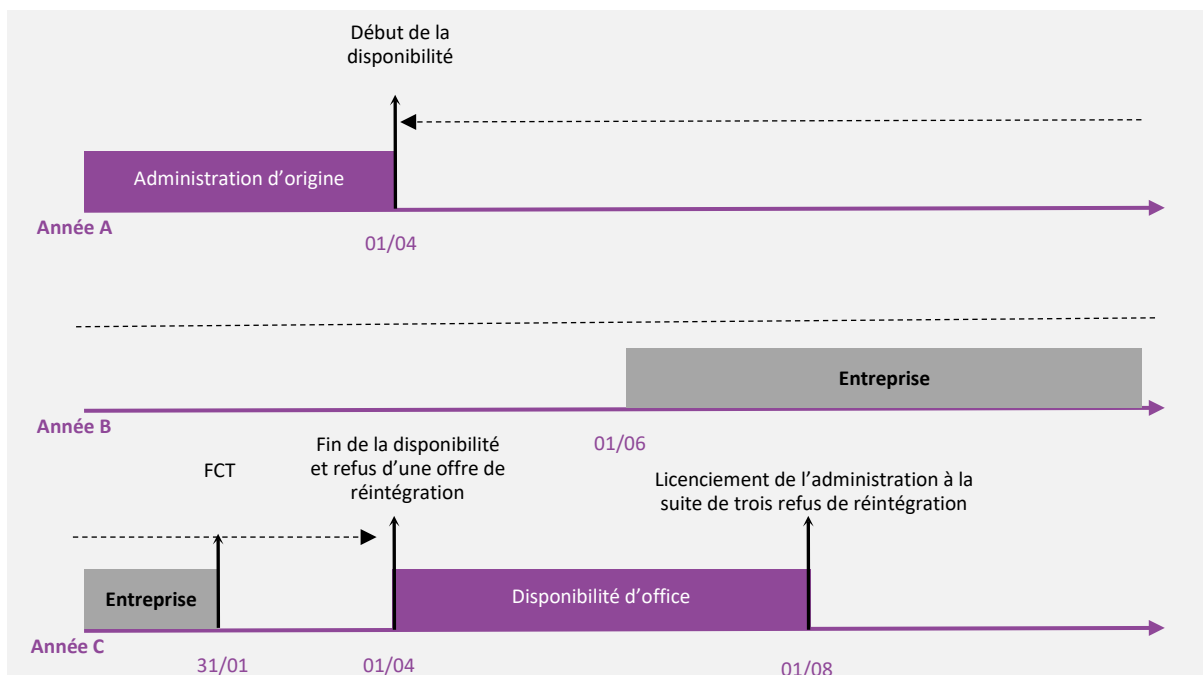
Lorsque le demandeur d'emploi justifie d'au moins une fin de contrat de travail dans le secteur privé et dans le secteur public, il convient de déterminer le secteur (*régime d'assurance chômage ou employeur public*) auquel incombe la charge de l'indemnisation.

Ainsi, l'article R. 5424-2 du code du travail pose le principe selon lequel, lorsqu'une personne a travaillé tant dans le secteur privé que le secteur public, la charge de l'indemnisation est déterminée au regard de la durée totale d'emploi la plus longue au cours de la période de référence prise en compte pour apprécier la condition d'affiliation.

L'article R. 5424-5 du code du travail précise que la durée totale des activités salariées accomplies par un même travailleur est prise en compte pour l'ouverture des droits à indemnisation, qu'elles aient été accomplies pour le compte d'employeurs relevant des articles L. 5422-13 (employeurs adhérant au régime d'assurance chômage) ou L. 5424-1 (employeurs en auto-assurance) du code du travail.

L'article R. 5424-5 du code du travail dispose également = que les suspensions de la relation de travail dont la période de disponibilité ne peuvent être considérées comme des périodes d'emploi, et ne peuvent être comptabilisées pour la détermination de la durée d'emploi la plus longue. Toutefois il est tenu compte des périodes de suspension de la relation de travail durant lesquelles les personnels sont indemnisés en application, selon le cas, des dispositions statutaires applicables aux personnels concernés ou du régime de sécurité sociale dont relèvent ces personnels.

Exemple 104 - Détermination de la charge de l'indemnisation



Un fonctionnaire de 45 ans bénéficie d'une période de disponibilité de 2 ans à compter du 01/04/A et occupe un emploi dans une entreprise à partir du 01/06/B. Le contrat prend fin à l'initiative de l'employeur (31/01/C). À la fin de son contrat de travail, il ne s'inscrit pas comme demandeur d'emploi.

À la fin de sa période de disponibilité (01/04/C), l'intéressé refuse une offre de réintégration et est placé en disponibilité d'office. Le 01/08/C, il est licencié de son administration à la suite de trois refus d'offre de réintégration.

Dans la PRA de 24 mois du 01/08/C au 31/07/A, l'agent comptabilise 8 mois d'affiliation au régime d'assurance chômage (01/06/B au 31/01/C) et aucune affiliation au secteur public, puisque les périodes de suspension du lien d'emploi (disponibilité non travaillée du 01/04/A au 01/06/B puis du 31/01/C au 31/03/C et la disponibilité d'office du 01/04/C au 01/08/C) n'ayant été ni rémunérées, ni indemnisées, elles ne peuvent être comptabilisées pour la détermination de la durée d'emploi la plus longue.

La charge de l'indemnisation de l'agent incombe donc au régime d'assurance chômage.

2. PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE

Les salariés qui justifient d'une ancienneté au moins égale à 2 ans (24 mois consécutifs ou non) dans les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ont la possibilité de bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée (C. trav., art. L. 1222-12 et sv.).

Cette période a pour objet de permettre au salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise (entreprise d'accueil), en bénéficiant d'un droit de retour dans son entreprise d'origine au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée.

La période de mobilité volontaire sécurisée (PMVS) est prévue par un avenant au contrat de travail.

Pendant cette période, l'exécution du contrat de travail est suspendue (C. trav., art. L. 1222-12).

Un salarié peut être involontairement privé d'emploi au cours de la PMVS. Dans cette hypothèse, l'article 6 § 1^{er} du règlement autorise une prise en charge par l'assurance chômage dans les conditions et selon les modalités explicitées ci-après.

Dans les développements et illustrations qui suivent, l'entreprise au sein de laquelle le salarié exerce un droit à la mobilité volontaire sécurisée sera nommée « entreprise d'origine » et celle où il exerce sa nouvelle activité sera appelée « entreprise d'accueil ».

2.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI PENDANT UNE PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE

Le salarié qui bénéficie d'une PMVS et perd l'emploi qu'il exerçait dans l'entreprise d'accueil avant le terme de cette période, peut être indemnisé au titre de l'assurance chômage s'il est involontairement privé d'emploi et s'il justifie des autres conditions d'attribution de l'ARE.

2.1.1. Privation involontaire d'emploi pendant la période de mobilité volontaire sécurisée

Le salarié doit se trouver en situation de chômage involontaire par suite d'une cessation de son contrat de travail dans l'entreprise d'accueil et ne pas pouvoir être réintégré de manière anticipée dans l'entreprise d'origine.

L'intéressé doit à cet égard communiquer aux services de Pôle emploi la copie de l'avenant au contrat de travail prévoyant la période de mobilité volontaire sécurisée. Il est sur ce point rappelé que la PMVS est prévue par un avenant au contrat de travail qui détermine son objet, sa durée, sa date de prise d'effet et son terme, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur, de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise (C. trav., art. L. 1222-13 al. 1).

2.1.1.1. Cessation du contrat de travail dans l'entreprise d'accueil

Le chômage involontaire est celui qui est consécutif à l'une des causes énoncées par l'article 2 du règlement (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 6 - Fiche 1, point 6.).

2.1.1.2. Impossibilité d'une réintégration anticipée dans l'entreprise d'origine

L'avenant au contrat de travail prévoyant la période de mobilité volontaire sécurisée précise les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, qui intervient dans un délai raisonnable (C. trav., art. L. 1222-13 al. 2).

Le retour anticipé du salarié dans l'entreprise d'origine est en outre possible dans tous les cas et à tout moment avec l'accord de l'employeur (C. trav., art. L. 1222-13 al. 2).

L'intéressé devra donc justifier de l'impossibilité de réintégration anticipée dans son entreprise d'origine, ce qui suppose, au regard des dispositions législatives ci-dessus rappelées, qu'il ait saisi son employeur d'origine d'une demande tendant à sa réintégration anticipée.

Cette condition est satisfaite dès lors que l'intéressé déclare, par une attestation sur l'honneur, avoir sollicité sa réintégration sans que son employeur y ait donné suite.

2.1.2. Condition d'affiliation

2.1.2.1. Condition d'affiliation en cas d'ouverture ou de rechargement de droits pendant la période de mobilité volontaire sécurisée

Au préalable, il convient de retenir que lorsque le salarié qui perd involontairement l'emploi exercé au sein de l'entreprise d'accueil dispose d'un reliquat de droits issu d'une précédente période d'indemnisation, il peut bénéficier d'une reprise du paiement de son allocation s'il en remplit les conditions (Fiche 6).

En revanche, lorsqu'il ne dispose pas d'un reliquat de droits, sa situation est examinée en vue d'une ouverture de droits ;

Par ailleurs, en cas d'épuisement des droits pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, l'intéressé pourra bénéficier, s'il en remplit les conditions à la date de fin des droits, d'un rechargement de ses droits (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 28 - Fiches 1 et 6).

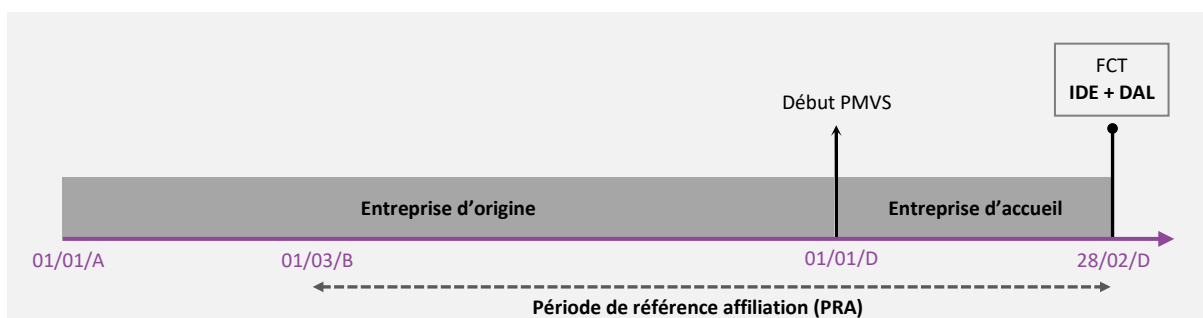
Dans tous les cas, l'attribution de l'ARE pourra intervenir si l'intéressé justifie de la condition minimale d'affiliation requise dans ce cas (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 et 29 - Fiche 1, point 1.2.1).

Pour les salariés dont la fin de contrat de travail intervient entre le 1^{er} août 2020 et 31 décembre 2020, cette condition minimale est de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (soit 4 mois) sur les 24 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (perte involontaire de l'emploi dans l'entreprise d'accueil). Ce délai est porté à 36 mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus à la date de la fin de contrat de travail considérée.

À noter : En raison de l'épidémie de covid-19, la période de référence affiliation est exceptionnellement prolongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 et concomitant à la PRA initiale de l'intéressé pour les salariés dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 16 avril 2020, soit une période de référence affiliation totale pouvant atteindre 27 ou 39 mois (Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, art. 5).

La recherche des jours d'affiliation ou d'heures travaillées s'effectue conformément aux dispositions de l'article 3 du règlement d'assurance chômage. Toutefois, par exception à cette disposition, à la date de fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture des droits, la durée d'affiliation acquise au titre du contrat de travail suspendu est prise en compte pour apprécier la condition d'affiliation minimale requise et pour déterminer la durée d'indemnisation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 6 § 1^{er} al. 2).

Exemple 105 - Recherche de l'affiliation en vue d'une ouverture de droits ARE pendant la PMVS



Un salarié ne disposant d'aucun reliquat de droits à l'ARE occupe un emploi dans l'entreprise d'origine depuis le 01/01/A. Il bénéficie d'une période de mobilité volontaire sécurisée (PMVS) à compter du 01/01/D et occupe un emploi dans une entreprise d'accueil.

Après 2 mois de travail au sein de l'entreprise d'accueil, le contrat prend fin à l'initiative de l'employeur (28/02/D). Le salarié concerné ne peut pas être réintégré de manière anticipée dans son emploi d'origine ; il s'inscrit comme demandeur d'emploi et sollicite le bénéfice de l'ARE.

Pour la détermination des droits à l'ARE, l'affiliation de l'intéressé est recherchée dans les 24 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (perte involontaire de l'emploi dans l'entreprise d'accueil), soit une période de référence affiliation (PRA) du 01/03/B au 28/02/D.

Pendant cette période, l'intéressé justifie de la condition minimale d'affiliation requise pour une ouverture de droits (130 jours travaillés) ; **la durée d'affiliation acquise au titre de l'emploi d'origine (contrat suspendu pendant la PMVS) est prise en considération.**

2.1.3. Autres conditions d'attribution

Le salarié involontairement privé de l'emploi exercé au sein de l'entreprise d'accueil pendant une période de mobilité volontaire sécurisée doit justifier de l'ensemble des conditions prévues à l'article 4 du règlement (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 4 - Fiche 1).

2.2. INDEMNISATION DU CHÔMAGE PENDANT LA PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE

2.2.1. Durée de l'indemnisation et montant de l'allocation

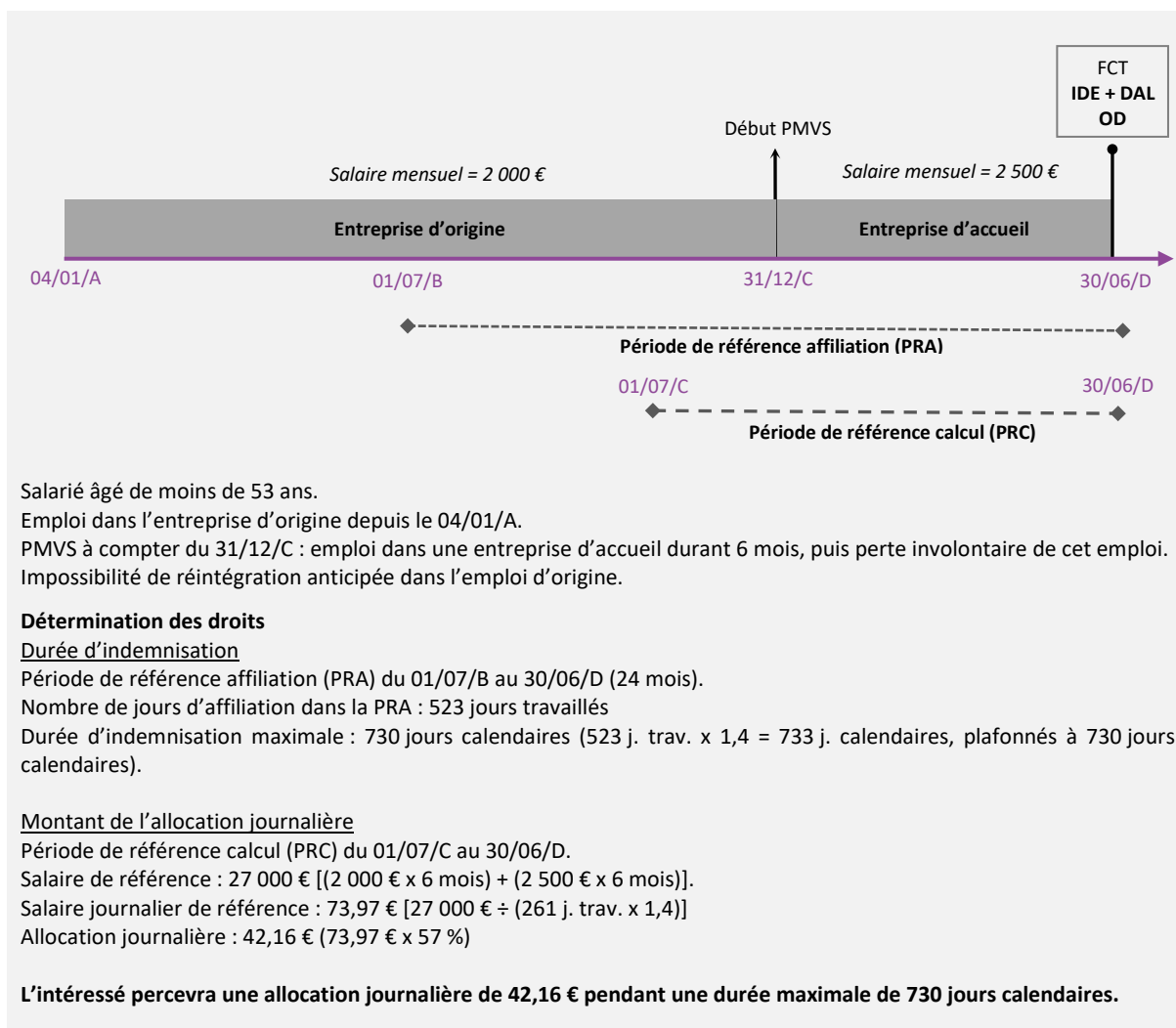
En cas d'ouverture ou de rechargement des droits pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, la durée d'indemnisation pendant cette période est déterminée en fonction de la durée d'affiliation dont justifie l'intéressé dans la période de référence de 24 ou 36 mois, étant rappelé qu'est prise en compte la durée d'affiliation acquise au titre du contrat de travail suspendu du fait de la période de mobilité volontaire sécurisée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 6 § 1^{er} et 9 - Fiche 3).

La durée d'indemnisation est égale au nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence, lesquels sont affectés du coefficient de 1,4 correspondant au quotient de 7 jours sur 5, ce calcul permettant de déterminer la durée d'indemnisation sur une base calendaire.

Cette durée ne peut être supérieure à 730 jours calendaires pour les allocataires âgés de moins de 50 ans ; 913 jours calendaires pour ceux âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans ; 1 095 jours calendaires pour ceux âgés de 55 ans et plus.

Les rémunérations issues de l'activité exercée au titre du contrat de travail suspendu sont prises en considération dans les conditions et limites prévues par les articles 11 à 19 du règlement pour déterminer le salaire de référence, le salaire journalier de référence et l'allocation journalière (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 6 § 1^{er} - Fiche 2).

Exemple 106 - Détermination du droit ARE pendant la PMVS



2.2.2. Point de départ de l'indemnisation

Les deux différés d'indemnisation ainsi que le délai d'attente prévus par les articles 21 à 23 du règlement d'assurance chômage sont applicables à toute prise en charge par l'assurance chômage et plus généralement lors de tout versement des allocations postérieurement à une fin de contrat de travail.

Ils sont donc applicables pour toute ouverture de droits, reprise de paiement ou rechargement des droits intervenant pendant une période de mobilité volontaire sécurisée (Fiches 4 et 6).

2.2.3. Paiement de l'allocation

Le paiement de l'allocation est effectué dans les conditions prévues par la réglementation d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 24).

Pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, le paiement de l'ARE peut prendre fin pour l'ensemble des causes énumérées à l'article 25 du règlement d'assurance chômage (Fiche 5, point 2).

L'article 25 § 3 a) du règlement précité dispose notamment que l'ARE, versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 1^{er} n'est pas due lorsque l'allocataire est réintégré dans son entreprise d'origine.

2.3. SITUATION DU SALARIÉ À L'ISSUE DE LA PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE

La période de mobilité volontaire sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail qui détermine notamment sa durée, sa date de prise d'effet et son terme (C. trav., art. L. 1222-13 al. 1).

Au terme convenu de la période de mobilité sécurisée :

- ▶ soit le salarié retrouve dans l'entreprise d'origine son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalente, avec maintien à titre personnel de sa classification (C. trav., art. L. 1222-14) ;
- ▶ soit le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine, ce qui entraîne la rupture du contrat de travail résultant d'une démission du salarié qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant (C. trav., art. L. 1222-15).

2.3.1. Réintégration du salarié dans l'entreprise d'origine

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 1^{er} du règlement n'est pas due lorsque l'allocataire est réintégré dans son entreprise (Règlement d'assurance chômage du 26/07/2019, art. 25 § 3 a)).

La réintégration dans l'emploi d'origine constitue donc une cause de cessation du versement du droit à l'allocation ouvert pendant la période de mobilité volontaire sécurisée.

2.3.2. Absence de réintégration du salarié dans l'entreprise d'origine

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 1^{er} du règlement n'est pas due lorsque l'allocataire refuse sa réintégration dans l'entreprise à la fin de la période de mobilité volontaire sécurisée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 25 § 3 a)).

Le refus du salarié de réintégrer son emploi à l'issue d'une période de mobilité volontaire sécurisée est constitutif d'une démission en application de la loi, et constitue une cause de cessation de versement du droit à l'ARE ouvert pendant la période de mobilité volontaire sécurisée.

En revanche, en l'absence de réintégration du salarié à l'initiative de l'employeur à l'issue de la période de mobilité volontaire sécurisée, les règles exposées ci-après sont applicables.

2.4. INDEMNISATION DU CHÔMAGE POSTÉRIEUREMENT À LA PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE

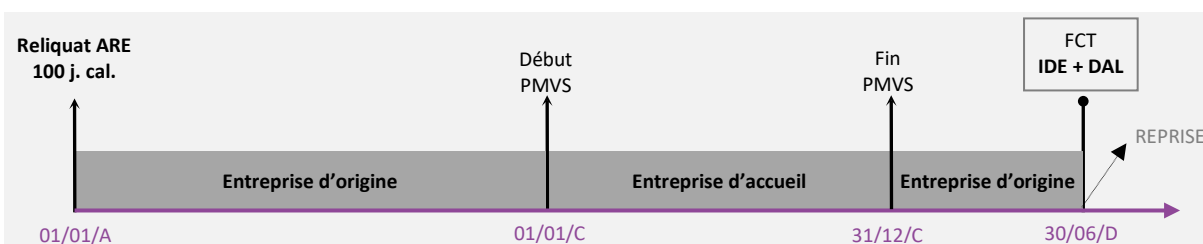
En présence d'une période de mobilité volontaire sécurisée dont a bénéficié un salarié au cours d'un contrat de travail ayant pris fin, les droits à l'assurance chômage de l'intéressé s'analyseront différemment selon qu'il a ou n'a pas été indemnisé par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée.

2.1.1. Salarié non pris en charge par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée

Les droits du salarié dont le contrat de travail est rompu alors qu'il a antérieurement bénéficié d'une période de mobilité volontaire sécurisée, sans intervention de l'assurance chômage pendant celle-ci, sont déterminés conformément à l'ensemble des règles prévues par la réglementation d'assurance chômage.

Si l'intéressé dispose d'un reliquat de droits, il peut bénéficier d'une reprise du paiement de son allocation s'il en remplit les conditions (Fiche 6).

Exemple 107 - Prise en charge après une PMVS en présence d'un reliquat de droits ARE



Reliquat de droits à l'ARE avant la reprise d'emploi du 01/01/A = 100 jours calendaires.

Emploi dans l'entreprise d'origine depuis le 01/01/A.

PMVS du 01/01/C au 31/12/C : emploi dans l'entreprise d'accueil.

Retour dans l'entreprise d'origine du 01/01/D au 30/06/D (licenciement le 30/06/D).

Consécutivement à la FCT du 30/06/D, l'intéressé, qui dispose d'un reliquat de droits à l'ARE (100 jours calendaires), bénéficie d'une reprise du paiement de son allocation.

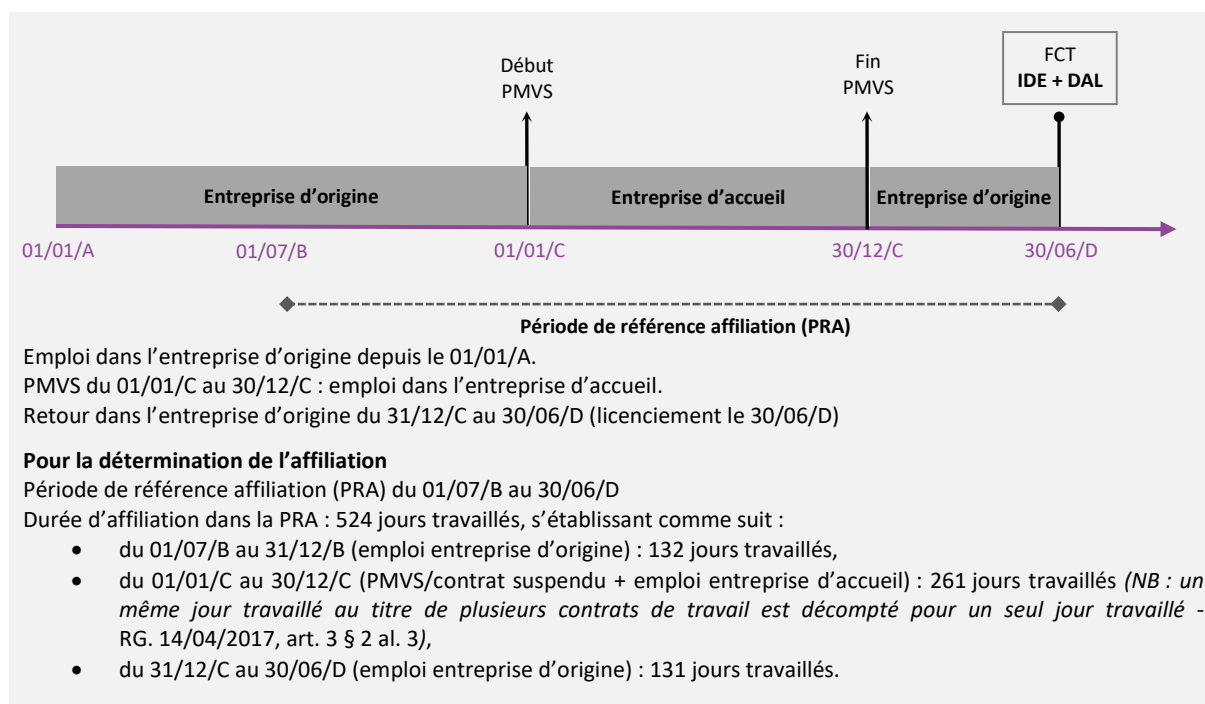
À la date d'épuisement du droit repris consécutivement à la perte de l'emploi d'origine, la situation de l'intéressé est examinée en vue d'un rechargement de ses droits (Fiches 1 et 6).

Si le salarié privé d'emploi ne dispose pas d'un reliquat de droits issu d'une précédente période d'indemnisation, il peut bénéficier d'une ouverture de droits sous réserve de remplir l'ensemble des conditions requises (Fiche 1).

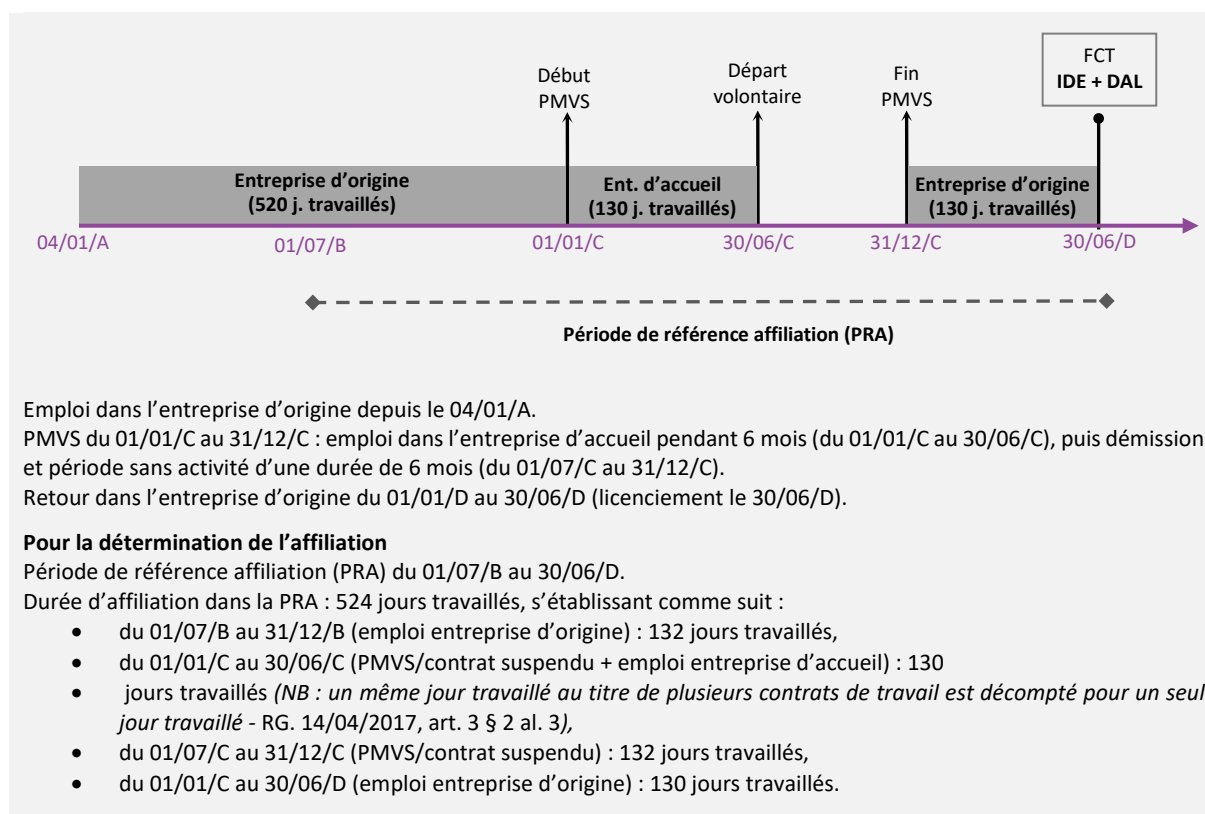
En cas d'ouverture de droits ou de rechargement, pour la détermination de l'affiliation de l'intéressé, il convient de tenir compte de la période de mobilité volontaire sécurisée selon les règles prévues par l'article 3 du règlement d'assurance chômage du 26/07/2019.

Le contrat de travail étant suspendu pendant cette période (C. trav., art. L. 1222-12) et l'intéressé n'ayant pas été pris en charge par l'assurance chômage pendant celle-ci, il y a lieu de faire application notamment du premier alinéa de l'article 3 du règlement, aux termes duquel « Les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues au titre de la durée d'affiliation selon les modalités de décompte prévues par le paragraphe précédent. Lorsque la durée d'affiliation est décomptée en heures, le nombre de jours retenu est converti en heures, à raison de 7 heures par jour de suspension retenu ».

Exemple 108 - Prise en charge après une PMVS en l'absence d'un reliquat de droits ARE



Exemple 109 - Prise en charge après une PMVS et en présence d'un départ volontaire



Dans le cadre de l'ouverture ou du rechargement du droit d'un salarié non pris en charge par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, le montant de l'allocation est déterminé conformément aux articles 11 à 19 du règlement d'assurance chômage du 26 juillet 2019 (Fiche 2).

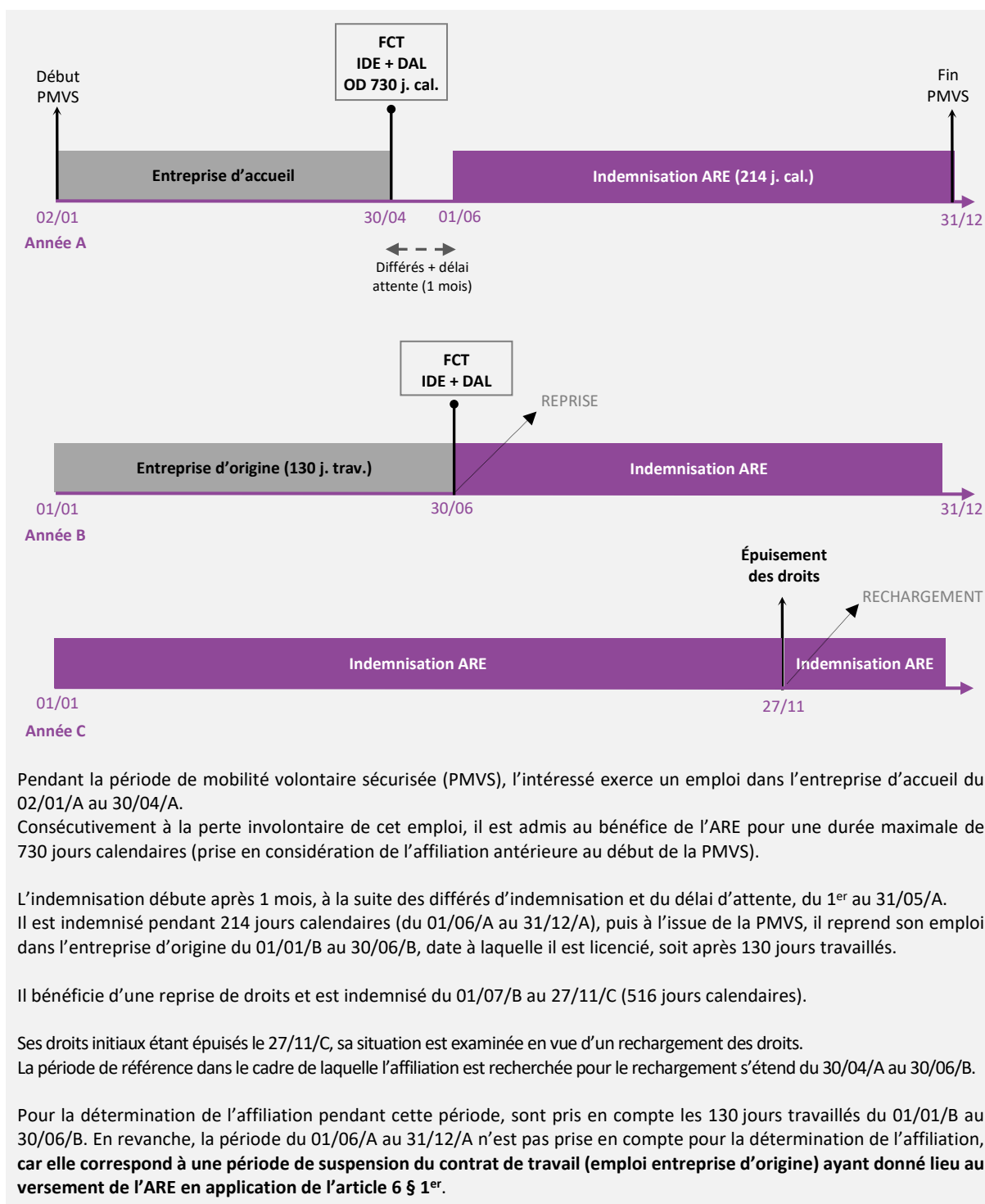
2.4.1. Salarié pris en charge par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée

Le salarié dont le contrat de travail est rompu alors qu'il a antérieurement bénéficié d'une période de mobilité volontaire sécurisée pendant laquelle il a été indemnisé par l'assurance chômage, peut bénéficier d'une reprise du paiement de l'allocation s'il dispose d'un reliquat de droits et remplit l'ensemble des conditions requises ; ce reliquat peut être issu d'une ouverture de droits intervenue antérieurement à la période de mobilité sécurisée ou pendant cette période.

À la date d'épuisement de ce droit, la situation de l'intéressé est examinée en vue d'un rechargement de ses droits, ou, ultérieurement à cette date, en vue d'une ouverture de droits.

En cas d'ouverture de droits ou de rechargement, pour la détermination de la durée d'affiliation, ne sont pas prises en compte les périodes de suspension du contrat de travail prévues par l'article 6 § 1^{er} donnant lieu au versement de l'ARE (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 al. 4).

Exemple 110 - Prise en charge lorsque le salarié a été indemnisé au cours de la PMVS



Pendant la période de mobilité volontaire sécurisée (PMVS), l'intéressé exerce un emploi dans l'entreprise d'accueil du 02/01/A au 30/04/A.

Consécutivement à la perte involontaire de cet emploi, il est admis au bénéfice de l'ARE pour une durée maximale de 730 jours calendaires (prise en considération de l'affiliation antérieure au début de la PMVS).

L'indemnisation débute après 1 mois, à la suite des différés d'indemnisation et du délai d'attente, du 1^{er} au 31/05/A. Il est indemnisé pendant 214 jours calendaires (du 01/06/A au 31/12/A), puis à l'issue de la PMVS, il reprend son emploi dans l'entreprise d'origine du 01/01/B au 30/06/B, date à laquelle il est licencié, soit après 130 jours travaillés.

Il bénéficie d'une reprise de droits et est indemnisé du 01/07/B au 27/11/C (516 jours calendaires).

Ses droits initiaux étant épuisés le 27/11/C, sa situation est examinée en vue d'un rechargement des droits.

La période de référence dans le cadre de laquelle l'affiliation est recherchée pour le rechargement s'étend du 30/04/A au 30/06/B.

Pour la détermination de l'affiliation pendant cette période, sont pris en compte les 130 jours travaillés du 01/01/B au 30/06/B. En revanche, la période du 01/06/A au 31/12/A n'est pas prise en compte pour la détermination de l'affiliation, car elle correspond à une période de suspension du contrat de travail (emploi entreprise d'origine) ayant donné lieu au versement de l'ARE en application de l'article 6 § 1^{er}.

Dans le cadre de l'ouverture ou du rechargement du droit d'un salarié pris en charge par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, le montant de l'allocation est déterminé conformément aux articles 11 à 19 du règlement d'assurance chômage du 26 juillet 2019 (F

iche 2).

FICHE 11**ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES NON DÉCLARÉES****SOMMAIRE**

1. LES OBLIGATIONS DÉCLARATIVES DES DEMANDEURS D'EMPLOI	244
2. LES SANCTIONS DE LA NON-DÉCLARATION D'UNE PÉRIODE TRAVAILLÉE	244
2.1. LA NON-PRISE EN COMPTE DE LA PÉRIODE NON DÉCLARÉE	244
2.2. LA NOTIFICATION ET LES VOIES DE RECOURS.....	245
2.3. L'EXAMEN PAR L'INSTANCE PARITAIRE	245
2.4. LA SANCTION DE PÔLE EMPLOI OU DU JUGE PÉNAL	245
2.4.1. Sanctions prononcées par Pôle emploi	245
2.4.2. Sanctions pénales	246

ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES NON DÉCLARÉES

1. LES OBLIGATIONS DÉCLARATIVES DES DEMANDEURS D'EMPLOI

L'inscription d'une personne comme demandeur d'emploi entraîne un certain nombre d'obligations pour elle, dont celle d'informer régulièrement Pôle emploi des changements intervenus dans sa situation.

Ainsi, aux termes de l'article L. 5411-2 du code du travail, les demandeurs d'emploi sont tenus de renouveler chaque mois leur inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ; à cette occasion, ils portent à la connaissance de Pôle emploi les changements affectant leur situation, susceptibles d'avoir une incidence sur leur inscription, sur leur disponibilité à occuper un emploi et, par conséquent, sur leur indemnisation éventuelle. Cette obligation pèse sur tout demandeur d'emploi, qu'il soit allocataire ou non de l'assurance chômage.

Le premier changement de situation mentionné à l'article R. 5411-6 du même code est l'exercice d'une activité professionnelle, qu'elle soit occasionnelle ou réduite et quelle que soit sa durée. Si le demandeur d'emploi est indemnisé au titre de l'assurance chômage, les allocations correspondant aux jours de travail non déclarés sont indues et récupérées selon la procédure de récupération des indus (Fiche 12).

2. LES SANCTIONS DE LA NON-DÉCLARATION D'UNE PÉRIODE TRAVAILLÉE

2.1. LA NON-PRISE EN COMPTE DE LA PÉRIODE NON DÉCLARÉE

L'article L. 5426-1-1 du code du travail dispose que toute période de travail de plus de 3 jours, consécutifs ou non, entraîne pour le demandeur d'emploi qui ne l'a pas déclarée lors de l'actualisation mensuelle de sa situation, une double conséquence.

Celle-ci se matérialise, d'une part, par la non-prise en compte de cette période dans la recherche de l'affiliation nécessaire à l'ouverture d'un droit ou au rechargement d'un droit épuisé. Il peut s'agir de l'ouverture de droits consécutive au dépôt d'une demande d'allocations, en cours d'indemnisation si l'allocataire qui a repris un emploi pour une durée suffisante exerce le droit d'option prévu à l'article 26 § 3 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 ou de l'annexe XI à ce même règlement, de l'examen d'un droit à date anniversaire pour les annexes VIII et X, ou du rechargement d'un droit épuisé visé à l'article 28 du même règlement.

D'autre part, l'exclusion des périodes non déclarées de l'affiliation a également pour corollaire la non-prise en compte de leur rémunération dans le salaire de référence prévu à l'article 11 du même règlement ; les jours travaillés correspondant à cette période non déclarée sont pour leur part exclus du diviseur du salaire de référence (Code du travail, art. L. 5426-1-1).

2.2. LA NOTIFICATION ET LES VOIES DE RECOURS

Le demandeur d'emploi est informé de la non-prise en compte de ces périodes, lorsque celles-ci conduisent à un rejet ou à l'absence de rechargement d'un droit épuisé. Dans ce cas, la notification de rejet précise le motif et le nombre de jours ou d'heures n'ayant pu être pris en compte dans la recherche de l'affiliation et justifiant l'absence d'ouverture ou de rechargement du droit. Lorsque des périodes non déclarées n'empêchent pas l'ouverture d'un droit ou son rechargement, mais ont pour effet de minorer la durée du droit et le montant de l'allocation, l'allocataire en est également informé dans la notification qu'il reçoit de Pôle emploi.

Cette notification comporte les voies et délais de recours existants et mentionne la possibilité de saisir l'instance paritaire : recours gracieux ou contentieux dans les 2 mois suivant la notification, et saisine de l'instance paritaire prévue à l'article 46 du règlement d'assurance chômage annexé au décret 2019-797 du 26 juillet 2019 si la sanction conduit au refus d'une ouverture de droits ou d'un rechargement.

2.3. L'EXAMEN PAR L'INSTANCE PARITAIRE

Si la prise en compte des périodes non déclarées permettait d'ouvrir un droit ou de recharger un droit épuisé, le demandeur d'emploi peut demander à l'instance paritaire d'examiner les circonstances qui l'ont conduit à omettre de les déclarer (C. trav., art. L. 5426-1-1 II ; règlement d'assurance chômage annexé au décret 2019-797 du 26 juillet 2019, art. 46 § 6).

A l'appui des justifications qu'il aura produites, l'instance paritaire appréciera notamment si la non-déclaration revêt un caractère exceptionnel et peut se justifier par des éléments extérieurs, insurmontables ou imprévisibles ou, au contraire, si le motif de la non-déclaration ne peut être considéré comme sérieux et exceptionnel compte tenu de la durée des périodes de travail en cause, de leur nature et de la répétition du manquement.

En tout état de cause, l'examen par l'instance paritaire porte sur l'ensemble des périodes non déclarées n'ayant pu être prises en compte et conduisant au rejet de la demande d'ouverture de droits ou de rechargement. En conséquence, l'instance paritaire doit examiner les éléments produits par le demandeur d'emploi pour justifier l'ensemble de ses manquements. La justification partielle de la non-déclaration de certaines périodes de travail, en nombre de jours ou d'heures, ne peut ainsi suffire à motiver tous les manquements constatés. Ainsi, la décision de l'instance paritaire ne peut que rejeter ou retenir l'ensemble des périodes non déclarées soumises à son appréciation.

Si l'instance paritaire décide, au vu des circonstances, de valider les périodes non déclarées, une notification est adressée en ce sens au demandeur d'emploi dans les 8 jours suivant l'examen du dossier : les périodes non déclarées sont alors prises en compte et pour l'affiliation, et pour le calcul du salaire de référence.

2.4. LA SANCTION DE PÔLE EMPLOI OU DU JUGE PÉNAL

2.4.1. Sanctions prononcées par Pôle emploi

Les sanctions applicables en cas de manquements aux obligations du demandeur d'emploi ont fait l'objet d'évolutions résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de son décret d'application n°2018-1335 du 28 décembre 2018 (instruction Pôle emploi n° 2019-1 du 3 janvier 2019).

La fausse déclaration pour être ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi entraîne la radiation de cette liste par le directeur régional de Pôle emploi pour une durée de 6 à 12 mois (C. trav., art. L. 5412-2, R. 5412-5 3°).

Dans ce cas, le directeur régional de Pôle emploi supprime également le revenu de remplacement de façon définitive (C. trav., art. L. 5426-2 et R. 5426-3 3°).

De la même manière, l'absence de déclaration ou la déclaration mensongère faite en vue de percevoir indûment le revenu de remplacement entraîne la radiation par le directeur régional de Pôle emploi pour une durée de 6 à 12 mois (C. trav., art. R. 5412-6 al. 2) et la suppression définitive du revenu de remplacement (C. trav., art. L. 5426-2 et R. 5426-3 3°).

Toutefois, lorsque l'absence de déclaration ou la déclaration mensongère est liée à une activité non déclarée d'une durée très brève, le revenu de remplacement est supprimé, en cas de premier manquement, pour une durée de 2 à 6 mois et, en cas de manquements répétés, de façon définitive (C. trav., art. L. 5426-2 et R. 5426-3 3°). La radiation de la liste des demandeurs d'emploi est égale à la durée de la suppression du revenu de remplacement. Cependant en cas de suppression définitive du revenu de remplacement (2^{ème} manquement), la durée de la radiation est de 6 mois (C. trav., art. R. 5412-6 2°).

En outre, et sans préjudice des actions en récupération des allocations indûment versées (Fiche 12) et des poursuites pénales, l'inexactitude ou le caractère incomplet, lorsqu'ils sont délibérés, des déclarations faites pour le bénéfice des allocations d'aide aux travailleurs privés d'emploi ainsi que l'absence de déclaration d'un changement dans la situation justifiant ce bénéfice, ayant abouti à des versements indus, peuvent être sanctionnés par une pénalité prononcée par Pôle emploi. Le montant de la pénalité ne peut excéder 3 000 euros (C. trav., art. L. 5426-5 et R. 5426-5).

2.4.2. Sanctions pénales

En cas de fraude avérée, Pôle emploi peut saisir le juge pénal afin de faire sanctionner le comportement fautif de l'allocataire. Selon l'article L. 5429-1 du code du travail, le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement des allocations de chômage est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Cette peine peut aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 375 000 € d'amende en cas de constitution de délit d'escroquerie (C. pénal, art. 441-6). De même, conformément à l'article L. 5413-1 du code du travail, le fait d'établir de fausses déclarations ou de fournir de fausses informations pour être ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi mentionnée à l'article L. 5411-1 est puni des peines prévues à l'article 441-6 du code pénal.

FICHE 12**PRESTATIONS INDUES****SOMMAIRE**

1. LES INDUS CONCERNÉS PAR LA PROCÉDURE DE RÉCUPÉRATION	248
1.1. LA PRESCRIPTION	248
1.1.1. Délais de prescription	248
1.1.2. Point de départ et interruption de la prescription	248
1.1.3. Effets de la prescription	249
1.2. SEUIL DE RÉCUPÉRATION DES INDUS	249
2. LA PROCÉDURE AMIABLE DE RÉCUPÉRATION DES INDUS	249
2.1. LA NOTIFICATION DE L'INDU	249
2.1.1. Mentions obligatoires	250
2.1.2. Relance	250
2.2. LE DÉLAI DE CONTESTATION	250
2.3. LA DEMANDE DE REMISE DE DETTE	251
3. LA PROCÉDURE CONTENTIEUSE DE RÉCUPÉRATION DES INDUS.....	253
3.1. MISE EN DEMEURE PRÉALABLE À LA CONTRAINTE	253
3.2. LA PROCÉDURE DE LA CONTRAINTE.....	253
3.3. L'OPPOSITION À CONTRAINTE	254
3.4. LES EFFETS DE LA CONTRAINTE	254
3.4.1. En l'absence d'opposition du débiteur	254
3.4.2. En cas d'opposition du débiteur	254

PRESTATIONS INDUES

En application de l'article L. 5426-8-1 du code du travail, Pôle emploi peut procéder à des retenues sur les allocations à venir, dès lors que le demandeur d'emploi n'en conteste pas le caractère indu. L'article L. 5426-8-2 du code du travail confère à Pôle emploi la possibilité de recourir à la contrainte pour la récupération des allocations indûment versées au titre du régime d'assurance chômage. Ces dispositions sont reprises au §2 de l'article 27 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n°2019-797 du 26 juillet 2019.

1. LES INDUS CONCERNÉS PAR LA PROCÉDURE DE RÉCUPÉRATION

Cette procédure s'applique aux indus non prescrits, quelle que soit la réglementation d'assurance chômage au titre de laquelle le droit du débiteur a été ouvert, et dont le montant est égal ou supérieur à 77 €.

1.1. LA PRESCRIPTION

1.1.1. Délais de prescription

En application des dispositions de l'article L. 5422-5 du code du travail, l'action en répétition des prestations d'assurance chômage indûment versées se prescrit par 3 ans, à compter du jour de leur versement.

En cas de fraude ou de fausse déclaration, l'action en répétition se prescrit par 10 ans à compter du jour de versement des prestations indues. Dans ce cas, Pôle emploi peut également exercer une action à l'encontre du débiteur devant le juge répressif ou devant le juge civil, à condition de prouver l'existence d'une fraude ou d'une fausse déclaration. La fraude est établie lorsque l'allocataire cherche intentionnellement, notamment par des déclarations fausses, à bénéficier d'allocations d'assurance chômage alors qu'il n'en remplit pas les conditions légales et réglementaires. A contrario, une fausse déclaration résultant d'une erreur de l'allocataire, qui ne cherche pas sciemment à bénéficier du versement d'allocations, ne peut être considérée comme une fraude ; la prescription sera alors triennale.

1.1.2. Point de départ et interruption de la prescription

Le point de départ de la prescription est fixé à compter du jour de versement des allocations indûment versées (C. trav., art. L. 5422-5). Il peut être différé lorsque le paiement n'est pas indu au jour du versement et le devient ultérieurement. En effet, selon le 1° de l'article 2233 du code civil, « *une prescription ne court pas à l'égard d'une créance qui dépend d'une condition, jusqu'à ce que la condition arrive* ». C'est le cas notamment de l'annulation d'un licenciement : le délai de la prescription ne court pas à compter du jour du versement des allocations de chômage, mais à compter de celui où le licenciement est annulé ou plus précisément, le jour où le juge prononce la nullité ; Pôle emploi ne peut donc pas agir tant que cette nullité n'a pas été prononcée (Cass. soc. 21/09/2005, n° 03-45.024).

Par ailleurs, la prescription triennale ou décennale peut être interrompue :

- ▶ par la reconnaissance de sa dette par le débiteur (C. civ., art. 2240) ;
- ▶ par une citation en justice, même en référé, devant un juge compétent ou non, ou lorsque l'acte de saisine de la juridiction est annulé par l'effet d'un vice de procédure (C. civ., art. 2241) ;
- ▶ par une mesure conservatoire prise en application du code des procédures civiles d'exécution ou un acte d'exécution forcée (C. civ., art. 2244).

1.1.3. Effets de la prescription

Lorsque l'indu est prescrit, la créance est éteinte : Pôle emploi ne peut plus notifier l'indu ni demander son remboursement au débiteur. En outre, le débiteur ne peut plus demander une remise de dette auprès de l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail, la prescription de l'indu rendant cette demande de remise sans objet. Ainsi, toute demande de remise de dette prescrite n'a plus à être étudiée par l'instance.

1.2. SEUIL DE RÉCUPÉRATION DES INDUS

En application de l'article R. 5426-24 du code du travail, les allocations d'un montant inférieur à 77 € indûment versées par Pôle emploi ne donnent pas lieu à récupération. En conséquence, Pôle emploi n'est pas fondé à récupérer les indus inférieurs à 77 € ; il n'y a pas lieu de mettre en œuvre la compensation légale.

L'En conséquence, tout indu inférieur au seuil de 77 € ne pourra donner lieu à récupération et sera admis en non-valeur.

2. LA PROCÉDURE AMIABLE DE RÉCUPÉRATION DES INDUS

L'alinéa 2 de l'article L. 5426-8-1 du code du travail dispose que Pôle emploi peut procéder par retenues sur les échéances à venir des allocations d'assurance chômage, si le débiteur n'a pas contesté l'indu.

Aux termes de l'article 1347-1 du code civil, pour que la compensation entre la dette de l'allocataire (les allocations indûment perçues) et celle de Pôle emploi (les allocations à échoir) soit possible, les deux dettes doivent être certaines, liquides et exigibles.

Une créance est :

- ▶ certaine, lorsque son existence est avérée et qu'elle est donc considérée comme incontestable ;
- ▶ liquide, lorsque son montant peut être évalué et déterminé en devises (euros) ;
- ▶ exigible, lorsque le terme de la créance est dépassé.

2.1. LA NOTIFICATION DE L'INDU

La notion d'indu découle directement du droit des obligations, dont les principes sont fixés par le code civil : « *tout paiement suppose une dette : ce qui a été reçu sans être dû est sujet à restitution* » (C. civ., art. 1302) ; ainsi, « *celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû doit le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu* » (C. civ., art. 1302-1). C'est pourquoi, « *la restitution peut aussi être demandée à celui dont la dette a été acquittée par erreur* » (C. civ., art. 1302-2).

Ainsi, dès que Pôle emploi détecte un paiement indu, c'est-à-dire une allocation ou aide qui n'aurait pas dû être versée à l'allocataire, il l'en informe par courrier ; cette notification comporte des mentions obligatoires pour garantir la pleine information de l'intéressé (Règlement d'assurance chômage, art. 27 §2).

2.1.1. Mentions obligatoires

La notification de l'indu par Pôle emploi doit comporter un certain nombre d'informations, afin que l'allocataire puisse avoir connaissance :

- ▶ du fondement de l'indu, c'est-à-dire du texte justifiant la raison pour laquelle le versement de l'allocation n'est pas dû ; la plupart du temps, il s'agit d'un article du règlement annexé à la convention relative à l'indemnisation du chômage ;
- ▶ de l'origine de l'indu : allocataire, tiers (employeur, Caisse primaire d'assurance maladie, Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) ou Pôle emploi ;
- ▶ du motif de l'indu : droit ouvert à tort, erreur de calcul de l'allocation ou nombre de jours payés à tort, du fait d'une fausse déclaration ou d'une absence de déclaration de l'allocataire, etc. ;
- ▶ du montant de l'indu et de la période de date à date sur laquelle il porte ;
- ▶ du délai de 2 mois pendant lequel l'allocataire peut contester tout ou partie de l'indu qui lui a été notifié ;
- ▶ de la possibilité de saisir l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail en vue d'une remise de dette.

Si le montant de l'indu le justifie, Pôle emploi propose au débiteur un remboursement échelonné, calculé en fonction de ses ressources connues. Il peut également lui proposer un entretien, si les circonstances le nécessitent (indu élevé ou résultant d'une fraude caractérisée).

2.1.2. Relance

En l'absence de réponse à la notification de l'indu au terme d'un délai d'un mois, Pôle emploi adresse une lettre de relance au débiteur, lui rappelant la date jusqu'à laquelle il peut contester l'indu notifié et l'invitant à rembourser sa dette avant celle-ci. Ce courrier rappelle également à l'allocataire la possibilité qui lui est offerte de solliciter un échelonnement de ses remboursements ou une remise de sa dette (Fiche 12, point 2.3).

2.2. LE DÉLAI DE CONTESTATION

Après la notification de l'indu par Pôle emploi, l'allocataire, dûment informé du motif de celui-ci, peut contester son bien-fondé.

L'article R. 5426-19 du code du travail, complété par décret n° 2016-1592 du 24 novembre 2016, prévoit que le débiteur qui souhaite contester le caractère indu des allocations qui lui sont réclamées doit former un recours gracieux préalable dans un délai de 2 mois à compter de la date de notification de la décision de Pôle emploi.

Ainsi, dans l'attente de l'épuisement de ce délai de 2 mois, la compensation légale ne peut être mise en œuvre : aucune retenue d'office ne peut être opérée sur les allocations du demandeur d'emploi. Si celui-ci a contesté l'indu, son motif ou son montant dans les 2 mois, Pôle emploi vérifie le bien-fondé de l'indu et si tel est le cas, confirme partiellement ou totalement l'indu.

Le silence gardé par Pôle emploi vaut refus : si la décision du directeur de Pôle emploi sur ce recours gracieux n'a pas été portée à la connaissance du requérant dans le délai de 2 mois, celui-ci considère sa demande comme rejetée (C. trav., art. R. 5426-19 al. 2). Il peut alors se pourvoir devant le juge judiciaire (Fiche 12, point 3.3).

Au terme du délai de 2 mois suivant la notification de l'indu :

- ▶ si l'allocataire n'a pas contesté l'indu ou s'il ne s'est pas manifesté, Pôle emploi peut mettre en œuvre la compensation légale et procéder par retenues sur les échéances à venir des allocations d'assurance chômage dans la limite de la quotité saisissable (C. trav., art. L. 3252-2 et sv. et R. 3252-2). Le débiteur peut également opter pour le remboursement intégral de la dette en un seul versement, auquel cas aucune retenue n'est effectuée sur ses allocations¹ ;
- ▶ si le débiteur s'y est opposé ou s'il n'est plus indemnisé par le régime d'assurance chômage, Pôle emploi ne peut pas procéder par retenues sur les échéances à venir ; il peut alors recourir à la contrainte pour la récupération des prestations indûment versées² (Fiche 12, point 3.) ;

2.3. LA DEMANDE DE REMISE DE DETTE

Le régime juridique de la remise de dette, acte par lequel un créancier accorde au débiteur une réduction totale ou partielle de sa dette, est déterminé par les articles 1350 à 1350-2 du code civil.

La contestation n'empêche pas le débiteur de formuler une demande de remise de dette à tout moment devant l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail, ainsi que le prévoit le §4 de l'article 46 bis du règlement d'assurance chômage du 26 juillet 2019.

Si tel est le cas, la demande de remise gracieuse de dette adressée à Pôle emploi, non assortie de réserve, vaut reconnaissance de dette interrompant le délai pour agir en répétition de l'indu (Cass. 2^e Ch. civ., 07/02/2008, n° 07-10.910).

Toutefois, en présence d'une fraude, présumée ou avérée, l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail doit étudier avec vigilance la demande de remise gracieuse formulée, notamment au regard de l'adage selon lequel « *nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude* »³.

¹ Art. L. 5426-8-1 du code du travail.

² Art. L. 5426-8-2 du code du travail.

³ « *nemo auditur propriam turpitudinem allegans* ».

La remise de dette peut être formulée pour des allocations indûment versées faisant, notamment, suite à :

- ▶ un cumul de l'indemnisation au titre de l'ARE avec la rémunération d'une activité professionnelle ou une avance non récupérée (paiement provisoire) ;
- ▶ un cumul de l'indemnisation au titre de l'ARE avec des prestations en espèces, servies au titre de la sécurité sociale (indemnités journalières de sécurité sociale, maladie et/ou maternité) ;
- ▶ une période d'activité non déclarée ou constatée à la suite d'un rapprochement de fichiers transmis par les entreprises de travail temporaire ou par les organismes de sécurité sociale (CPAM, CAF, etc.) ;
- ▶ des sanctions relatives à la gestion de la liste des demandeurs d'emploi (ex : radiation) ou au revenu de remplacement (cessation temporaire ou définitive) ;
- ▶ une erreur des services.

Si l'indu notifié ou son solde au moment de la demande de remise n'excède pas 650 €, les services de Pôle emploi peuvent examiner directement la demande, sans avoir à saisir l'instance paritaire.

Afin d'apprécier le bien-fondé de la demande de remise de dette et les capacités réelles de remboursement des débiteurs, chaque dossier est accompagné d'un formulaire récapitulatif des ressources et charges du foyer ainsi que de photocopies des justificatifs, permettant une appréciation objective de la situation financière du demandeur.

Les membres de l'instance paritaire instruisent la demande sur la base des informations communiquées ; ils peuvent demander si nécessaire un complément d'informations, qui conduira le plus souvent Pôle emploi à rencontrer le débiteur, celui-ci pouvant de son côté demander à être reçu par un conseiller, qui rédigera un rapport à l'attention de l'instance paritaire.

Les membres de cette instance disposent d'un pouvoir discrétionnaire pour accorder ou refuser une remise de dette, la décision ainsi rendue ne pouvant être contestée devant le juge judiciaire (Cass. soc. 27/06/2000, n° 98-19.090).

La remise totale de la dette, qu'elle ait été décidée par l'instance paritaire ou par les services de Pôle emploi, a pour effet d'éteindre totalement celle-ci. Les retenues effectuées dans le cadre de la compensation légale doivent être reportées au crédit de l'allocataire, si l'indu est totalement remis ; si l'intéressé a cessé d'être indemnisé, par suite d'épuisement du droit ou de cessation d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, elles lui sont remboursées avec le solde de l'indu.

La remise de dette peut également être partielle, laissant une partie de l'indu à la charge de l'allocataire. Celle-ci doit alors être remboursée selon les modalités fixées avec Pôle emploi.

3. LA PROCÉDURE CONTENTIEUSE DE RÉCUPÉRATION DES INDUS

L'article L. 5426-8-2 du code du travail permet désormais à Pôle emploi de recourir à la contrainte non seulement pour la récupération des prestations versées pour le compte de l'Etat ou son propre compte, mais également pour celui de l'Unédic, chargée de la gestion du régime d'assurance chômage.

3.1. MISE EN DEMEURE PRÉALABLE À LA CONTRAINTE

Lorsque le débiteur refuse de rembourser l'allocation indûment versée ou qu'il ne peut être procédé à des retenues sur ses allocations car il n'est plus indemnisé par le régime d'assurance chômage, Pôle emploi peut recourir à la contrainte pour sa récupération.

Selon les articles L. 5426-8-2 et R. 5426-20 du code du travail, toute contrainte doit être obligatoirement précédée d'une mise en demeure de rembourser l'allocation avant poursuites.

Cette mise en demeure est adressée au débiteur par Pôle emploi par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, en principe, d'1 mois après la lettre de relance, soit 2 mois suivant la notification de l'indu, si le débiteur ne s'est toujours pas manifesté.

Elle doit comporter :

- ▶ le motif, la nature (allocations ou aides du régime d'assurance chômage) et le montant des sommes réclamées ;
- ▶ la date du ou des versements indus donnant lieu à récupération ;
- ▶ le motif ayant conduit à rejeter totalement ou partiellement le recours formé par le débiteur, le cas échéant.

Si au terme d'un délai d'1 mois après son envoi, la mise en demeure est restée sans effet, Pôle emploi peut adresser la contrainte, sous réserve que l'action en récupération de l'indu ne soit pas prescrite (Fiche 12, point 1.1).

3.2. LA PROCÉDURE DE LA CONTRAINTE

La contrainte est délivrée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou est signifiée par voie d'huissier (C. trav., art. R. 5426-21).

Elle doit mentionner :

- ▶ la référence de la contrainte, permettant son identification et son suivi administratif ;
- ▶ le montant des sommes réclamées et la nature des allocations, aides et autres prestations en cause ;
- ▶ le délai de 15 jours dans lequel l'opposition doit être formée (Fiche 12, point 3.3) ;
- ▶ l'adresse du tribunal compétent et les formes requises pour sa saisine (inscription au secrétariat du tribunal compétent ou lettre recommandée avec avis de réception ; motivation de l'opposition - Fiche 12, point 3.3).

Elle informe également le débiteur qu'elle emporte tous les effets d'un jugement.

Si la contrainte est signifiée par voie d'huissier de justice, celui-ci avise dans les 8 jours Pôle emploi de la date de signification.

3.3. L'OPPOSITION À CONTRAINTE

Le débiteur peut s'opposer à la contrainte reçue par inscription au secrétariat du tribunal compétent de son domicile ou en lui adressant une lettre recommandée avec avis de réception, dans les 15 jours suivant la notification de la contrainte (C. trav., art. R. 5426-22).

Selon une jurisprudence constante, le juge judiciaire est compétent pour connaître des actions en responsabilité formées à l'encontre de Pôle emploi s'agissant des prestations servies au titre du régime d'assurance chômage (CE 04/03/2016 n° 394886, en matière d'indu d'allocations d'assurance chômage ; CE 15/02/2016 n° 393885, en matière d'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation).

Ainsi, le juge compétent pour connaître des litiges relatifs à la contrainte en matière d'allocations ou toutes autres aides du régime d'assurance chômage est le juge judiciaire :

- ▶ tribunal d'instance (tribunal judiciaire à compter du 1^{er} janvier 2020) pour les sommes inférieures ou égales à 10 000 € ;
- ▶ tribunal de grande instance (tribunal judiciaire à compter du 1^{er} janvier 2020) pour les sommes supérieures à 10 000 €.

L'opposition n'est recevable que si elle est motivée et si elle comporte une copie de la contrainte reçue. Cette opposition suspend la mise en œuvre de la contrainte.

Le secrétariat du tribunal saisi informe dans les 8 jours la direction de Pôle emploi de l'opposition reçue. En retour, Pôle emploi adresse au tribunal les copies de la contrainte, à laquelle est jointe une copie de la mise en demeure comportant l'indication du montant des sommes réclamées ainsi que l'avis de sa réception par le débiteur.

3.4. LES EFFETS DE LA CONTRAINTE

3.4.1. En l'absence d'opposition du débiteur

En l'absence d'opposition dans les 15 jours qui suivent la délivrance de la contrainte, celle-ci est définitive ; selon l'article L. 5426-8-2 du code du travail, elle comporte tous les effets d'un jugement.

Elle constitue en conséquence un titre exécutoire permettant à Pôle emploi d'obtenir le paiement immédiat de l'indu. C'est la raison pour laquelle elle rend sans intérêt la poursuite par Pôle emploi de la procédure de récupération de l'indu devant un juge civil, sauf cas de fraude justifiant la poursuite du débiteur au pénal.

3.4.2. En cas d'opposition du débiteur

Si le débiteur a formé opposition dans les 15 jours suivant la notification de la contrainte, sa mise en œuvre est suspendue. Le tribunal compétent examine alors les motifs invoqués par le débiteur à l'appui de son opposition.

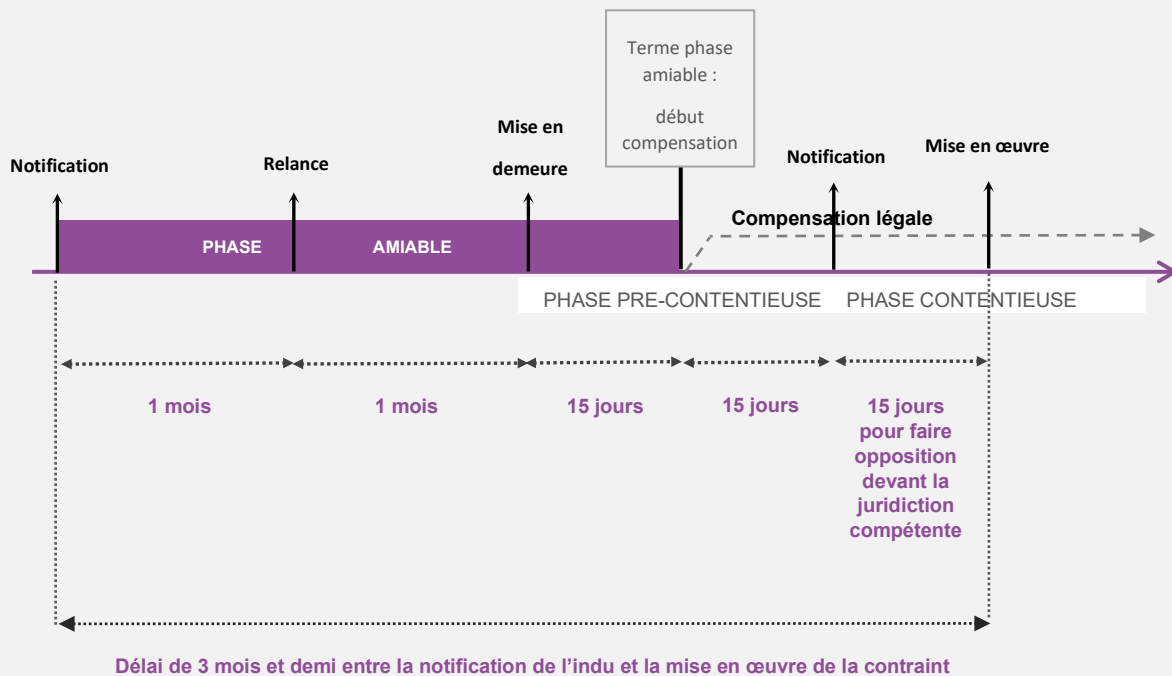
S'il estime ceux-ci non fondés, il rejette l'opposition et la contrainte se trouve validée. La décision du juge est exécutoire de droit à titre provisoire, c'est-à-dire que Pôle emploi peut poursuivre son exécution même en cas de recours du débiteur devant une Cour d'appel. Elle devient définitive à l'épuisement du délai d'appel d'un mois. Pôle emploi dispose alors d'un titre exécutoire pour le recouvrement de sa créance.

S'il estime les motifs fondés, le tribunal peut annuler totalement ou partiellement la contrainte.

S'il décèle une irrégularité dans la procédure poursuivie par Pôle emploi (de la mise en demeure avant poursuites jusqu'à la délivrance de la contrainte), il peut annuler totalement ou partiellement la contrainte, ce qui n'empêche pas Pôle emploi de reprendre la procédure et d'émettre une nouvelle contrainte en tant que de besoin.

ANNEXE

Séquence de la procédure



FICHE 13

DEMANDE D'ALLOCATIONS ET INFORMATION DU SALARIÉ PRIVE D'EMPLOI

SOMMAIRE

1. LES DEMANDES DE VERSEMENT DES ALLOCATIONS	259
1.1. LA DEMANDE D'ALLOCATIONS	259
1.2. EXAMEN DES DROITS.....	260
1.2.1. Instruction des demandes d'allocations	260
1.2.2. Informations transmises par les employeurs	261
2. LES DEMANDES D'AIDES	263
3. DISPOSITIF DE RECHARGEMENT DES DROITS	263
4. RÉVISION DU DROIT EN CAS DE PERTE INVOLONTAIRE D'UNE ACTIVITÉ CONSERVÉE	264
5. NOTIFICATION DE LA DÉCISION	264
5.1. NOTIFICATION D'ADMISSION, DE REPRISE DE PAIEMENT OU DE RECHARGEMENT.....	264
5.2. NOTIFICATION DE REJET	265
6. INFORMATION DE L'ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION	266
6.1. INFORMATION MENSUELLE	266
6.2. EN CAS D'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE	266
6.3. EN CAS DE SOMMES INDUMENT VERSÉES	267
6.4. EN CAS D'EXERCICE DU DROIT D'OPTION OUVERT AUX ANCIENS TITULAIRES D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION	267

FICHE 13

DEMANDE D'ALLOCATIONS ET INFORMATION DU SALARIÉ PRIVE D'EMPLOI

Les articles 39 à 43 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 relatif au régime d'assurance chômage sont consacrés aux demandes d'allocations et d'aides ainsi qu'à l'information du salarié privé d'emploi.

Les demandes d'allocations, dont le contenu est fixé par l'Unédic, sont déposées par les salariés privés d'emploi et transmises par voie électronique à Pôle emploi aux fins d'instruction, dans les conditions prévues par les articles R. 5312-38 à R. 5312-46 du code du travail.

Les demandes d'aides sont présentées par les salariés privés d'emploi sur la base de formulaires dont les modèles sont établis par l'Unédic ; elles sont instruites par Pôle emploi.

Les informations contenues dans ces demandes ainsi que les pièces qui doivent y être jointes permettent l'examen des droits du salarié privé d'emploi, qui en atteste l'exactitude et la complétude. De l'exactitude et la complétude des informations transmises à Pôle emploi dépend la détermination du droit résultant de l'application de la réglementation et par voie de conséquence, l'absence de sommes indûment perçues et d'éventuelles récupérations en résultant. Il importe donc que l'allocataire puisse accéder aux informations de son dossier et en vérifier les éléments.

À l'issue de l'examen de ses droits, celui-ci est informé de la décision prise et le cas échéant, des éléments attachés au droit ouvert.

L'allocataire, qui est tenu d'actualiser chaque mois son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, bénéficie également d'une information en cours d'indemnisation, notamment lorsqu'il exerce une activité professionnelle ou lorsque des allocations ou aides lui ont indûment été versées par Pôle emploi.

À ce titre, une information particulière est également prévue dans certaines situations ou au bénéfice de certains allocataires, tels que ceux auxquels le remboursement de sommes indûment versées est demandé ou ceux dont les droits ont été ouverts à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif de dégressivité¹, une information particulière est délivrée aux allocations soumis à ce dispositif.

Il en va de même pour les allocataires indemnisés suite à une démission poursuivant un projet professionnel qui sont notamment informés du contrôle spécifique qui sera réalisé par Pôle emploi au plus tard à l'issue d'une période de 6 mois suivant l'ouverture de droit à l'allocation.

Enfin, les délais de traitement de la demande d'allocations sont prévus par les conventions conclues entre l'Unédic, Pôle emploi et l'État d'une part, et par l'Unédic et Pôle emploi d'autre part (Conv. pluriannuelle du 20/12/2019 et Conv. Unédic-Pôle emploi).

¹ Dispositif de dégressivité suspendu entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2020 (Décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage)

1. LES DEMANDES DE VERSEMENT DES ALLOCATIONS

1.1. LA DEMANDE D'ALLOCATIONS

La législation sociale, comme le règlement d'assurance chômage, distingue d'une part, l'inscription comme demandeur d'emploi ou le renouvellement mensuel de celle-ci dans le cadre de son actualisation et d'autre part, le dépôt d'une demande d'allocations.

Ces différents actes que peuvent ou doivent effectuer les salariés privés d'emploi sont différenciés, quand bien même ils peuvent être réalisés dans le cadre d'une même démarche dématérialisée dans le cadre du Nouveau Parcours du Demandeur d'Emploi (NPDE).

Ainsi, le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est conditionné au dépôt d'une demande d'allocations à Pôle emploi, transmise par voie électronique (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 1^{er} al. 1).

À défaut de parvenir lui-même à déposer cette demande, le salarié privé d'emploi peut procéder à cette demande dans les services de Pôle emploi, également par voie électronique (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 1^{er} al. 2).

Les démarches et formalités susvisées sont donc accomplies uniquement par l'usage d'un téléservice, le cas échéant avec l'assistance du personnel de Pôle emploi dans les conditions définies par l'article R. 5411-2 du code du travail.

La demande d'allocations est ainsi nécessaire pour ouvrir un droit à l'allocation d'assurance chômage et doit comprendre l'ensemble des éléments dont le contenu est fixé par l'Unédic (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 1^{er} al. 1), quelle qu'en soit la forme.

Pour être recevable, cette demande doit être authentifiée par le salarié privé d'emploi, par la communication de son numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR), ou son attestation d'assujettissement à l'un des régimes de sécurité sociale gérés par la Caisse des Français à l'étranger, ou à défaut par la copie de son titre de séjour (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 1^{er} al. 3, art. 40 § 3).

Ces données d'authentification sont certifiées ou vérifiées dans les conditions prévues à l'article R. 5312-41 du code du travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 1^{er} al. 3, art. 40 § 3), à savoir par la mise en relation du système d'information de Pôle emploi aux fins de vérification, avec notamment :

- ▶ le système national de gestion des identifiants mis en œuvre par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés ;
- ▶ l'application de gestion des dossiers des ressortissants étrangers en France (AGDREF2) mentionnée à l'article R. 611-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers en France.

Cette demande doit également être accompagnée des éléments permettant d'apprécier le caractère involontaire du chômage de l'intéressé ou l'existence d'une fin de contrat de travail visée aux § 3 à 4 de l'article 2 du règlement d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 4 al. 3) contenus notamment dans les informations transmises par les employeurs (point 1.2.2 ci-dessous).

La demande d'allocations rappelle au salarié privé d'emploi que tout changement de sa situation personnelle ou professionnelle susceptible de modifier ses conditions de prise en charge doit être communiqué immédiatement (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 2).

Il s'agit notamment de tout évènement ou changement ayant des effets sur :

- ▶ le montant de l'allocation ;
- ▶ la durée du droit ouvert ;
- ▶ le nombre de jours indemnisables ;
- ▶ les conditions de récupération des sommes indument versées ;
- ▶ la détermination de la fraction saisissable des allocations.

Ainsi, l'allocataire est informé qu'en cas d'exercice d'une activité professionnelle salariée ou non salariée en cours d'indemnisation, celle-ci doit être déclarée et justifiée afin de permettre la détermination des allocations dues au titre du mois considéré.

Cette activité doit également être déclarée et justifiée pour être régulièrement prise en compte dans le cadre d'un rechargement des droits ou d'une ouverture de droits ultérieurement (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 30, 32 et 32 bis).

1.2. EXAMEN DES DROITS

La détermination des droits aux allocations des salariés privés d'emploi est effectuée, suite au dépôt d'une demande d'allocations, sur la base des éléments transmis par les employeurs, contenus dans la déclaration sociale nominative prévue par l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale et, le cas échéant, dans l'attestation employeur prévue aux articles R. 1234-9 et R. 1234-10 du code du travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 1^{er}), mais aussi par l'allocataire concernant sa situation.

Ces éléments sont vérifiés par l'allocataire, pour ceux contenus dans son dossier, et complétés par ses soins dans le cadre, notamment, de son inscription, de l'actualisation et du dépôt de la demande. Au terme de sa démarche, il atteste de la complétude et de l'exactitude des données.

1.2.1. Instruction des demandes d'allocations

L'instruction des demandes d'allocations et l'examen conduisant à la détermination des droits des salariés privés d'emploi sont réalisés dans les conditions prévues par l'article 40 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 et dans les délais opérationnels déterminés conventionnellement avec Pôle emploi, soit dans un délai maximal de 10 jours ouvrés à compter de la complétude et de l'exactitude du dossier d'indemnisation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 4 et art. 43 § 7 - Conv. Unédic-Pôle emploi).

Lorsque les éléments renseignés par le salarié privé d'emploi dans la demande d'allocations sont suffisants pour ouvrir un droit ou permettre la reprise du versement des allocations, celle-ci est instruite à compter de son enregistrement en vue d'une notification à l'intéressé dans les 10 jours ouvrés, même si des éléments d'information complémentaires sont susceptibles de modifier le montant de l'allocation d'assurance ou la durée du droit ouvert. Dans ce cas, la notification d'ouverture ou de reprise du droit est accompagnée d'une demande de pièces complémentaires (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 4 al. 1 et 2).

Il en est ainsi lorsque les éléments transmis par l'intéressé établissent qu'il remplit les conditions d'attribution de l'ARE, parmi lesquelles la condition minimale d'affiliation, mais font apparaître dans le même temps des périodes de travail non attestées par l'employeur, susceptibles d'avoir une incidence sur la durée d'indemnisation ; dans cette hypothèse, afin de ne pas pénaliser l'allocataire, le droit peut être ouvert sur la base des éléments attestés et justifiés, mais la notification d'admission

comprend une demande de pièces complémentaires qui permettront, le cas échéant, de réexaminer le droit ouvert en l'état.

Afin d'apprécier le caractère involontaire du chômage ou l'existence d'une fin de contrat de travail mentionnée aux § 3 à 4 de l'article 2 du règlement d'assurance chômage, l'intéressé doit nécessairement justifier sa demande avec les pièces nécessaires à cet examen afin d'ouvrir un droit (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 4 al. 3).

Lorsque aucun droit ne peut être ouvert en l'absence des informations nécessaires, une demande précisant la liste des pièces complémentaires requises et leur délai de communication est adressée à l'intéressé (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 4 al. 4).

À défaut de réception des pièces complémentaires dans les 10 jours ouvrés, le demandeur est relancé et de nouveau informé du délai dans lequel il peut adresser ces éléments. Au terme de ce délai, si les pièces nécessaires n'ont toujours pas été communiquées, la demande d'allocations est classée sans suite (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 4 al. 5).

1.2.2. Informations transmises par les employeurs

La demande d'allocations doit également être accompagnée des éléments permettant d'apprécier le caractère involontaire du chômage de l'intéressé ou l'existence d'une fin de contrat de travail mentionnée aux § 3 à 4 de l'article 2 du règlement d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 4 al. 3 - Fiche 1, point 6) contenus notamment dans les informations transmises par les employeurs dans le cadre de :

- ▶ la déclaration sociale nominative (DSN) prévue à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale ;
- ▶ et/ou le cas échéant, dans l'attestation d'employeur dont le modèle est établi par l'Unédic, visée aux articles R. 1234-9 et R. 1234-10 du code du travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 1^{er}).

L'attestation sur laquelle l'employeur procède à ces déclarations doit être conforme au modèle établi par l'Unédic (C. trav., art. R. 1234-10).

La déclaration sociale nominative (DSN) prévue aux articles L. 133-5-3, R. 133-13 et R. 133-14 du code de la sécurité sociale permet aux employeurs de fournir les éléments couverts par l'attestation mentionnée à l'article R. 1234-9 du code du travail (C. sec. soc., art. R. 133-14 résultant du décret n° 2017-858 du 09/05/2017 modifié par le décret n° 2019-613 du 19/06/2019).

Cette déclaration se substitue à la délivrance de l'attestation visée à l'article R. 1234-9 du code du travail et permet à l'employeur de satisfaire ses obligations à ce titre.

À l'occasion de la survenance d'une fin de contrat de travail, l'employeur déclare les données inhérentes à la fin de contrat de travail.

De plus, l'employeur est tenu de transmettre mensuellement l'ensemble des éléments de paie des salariés, lesquels seront utilisés par Pôle emploi à des fins de détermination et de service de l'allocation à partir d'octobre 2020.

Ainsi, dans le cadre de ces déclarations, l'employeur communique notamment les périodes d'emploi, le montant des rémunérations brutes soumises à contributions, le montant des indemnités de rupture, le montant des primes ayant été éventuellement versées et le motif de la rupture du contrat de travail. Il indique également la caisse de retraite complémentaire à laquelle le salarié a été affilié.

Toutefois, aux termes de l'article 8 XIV. du décret n° 2016-1567 du 21 novembre 2016 et de l'article 9 III. du décret n° 2017-858 du 9 mai 2017 relatif aux modalités de décompte et de déclaration des effectifs, au recouvrement et au calcul des cotisations et des contributions sociales, l'employeur restait tenu d'adresser l'attestation mentionnée à l'article R. 1234-9 du code du travail jusqu'à une date fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du travail, et au plus tard le 1^{er} janvier 2019 pour certains contrats. Cette échéance a été repoussée par décret jusqu'à une date qui sera fixée par arrêté, et, à défaut, au plus tard au (Décret n° 2019-613 du 19/06/2019, art. 5 modifiant le décret n° 2016-1567 du 21/11/2016, art. 8 XIV.) :

- ▶ 1^{er} janvier 2020 pour les contrats de travail de moins de 1 mois, dont le début et le terme interviennent entre deux échéances successives de transmission de la DSN (excepté pour les contrats de mission des salariés des ETT, les CDD des salariés des associations intermédiaires, les CDD saisonniers et CDD d'usage) ;
- ▶ 1^{er} janvier 2021 pour les fins de contrat de travail du personnel navigant de la marine marchande, des marins-pêcheurs, des ouvriers dockers ainsi que des ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle.

En tout état de cause, que l'attestation employeur soit effectuée ou non via la DSN, un exemplaire de cette attestation doit, de manière systématique, être transmis par l'employeur à Pôle emploi, afin de faciliter l'instruction de la demande d'allocations en cas d'inscription du salarié comme demandeur d'emploi.

S'agissant des employeurs dont l'effectif est au moins égal à 11 salariés (seuil applicable depuis le 1^{er} janvier 2020, antérieurement fixé à moins de 10 salariés)², ils doivent transmettre les données de l'attestation d'employeur directement à Pôle emploi par voie électronique. Pour les employeurs dont l'effectif est inférieur à ce seuil, il s'agit d'une faculté (C. trav., art. R. 1234-9 - Circ. Unédic n° 2011-09 du 15/02/2011).

En cas d'absence de délivrance par l'employeur, de l'attestation d'employeur permettant à un salarié d'exercer ses droits à l'assurance chômage, le salarié privé d'emploi peut saisir le Bureau de conciliation et d'orientation (BCO) du Conseil de Prud'hommes afin de prendre une décision provisoire palliant l'absence de délivrance, par l'employeur, de l'attestation d'assurance chômage (Décret n° 2016-660 du 20/05/2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail).

² Depuis le 1^{er} janvier 2020, il est fait application des règles de calcul de l'effectif issues du code de la sécurité sociale (C. séc. soc., art. L. 130-1) pour déterminer si l'employeur dépasse ou non le seuil de 11 salariés (C. trav., art. R. 1234-5-1 ; décret 2019-1586 du 31 décembre 2019, art. 4 II, JO 1^{er} janvier 2020). Auparavant, cette obligation était applicable aux employeurs de 10 salariés et plus. Le nouveau seuil est applicable immédiatement, sans gel pendant 5 ans, si l'employeur a atteint ou dépassé 11 salariés le 1^{er} janvier 2020 et était déjà soumis à l'obligation de dématérialisation au titre de 2019, en raison d'un effectif d'au moins 10 salariés (décret 2019-1586 précité, art. 4 II).

Ainsi, aux termes de l'article R. 1454-14 du code du travail, le Bureau de conciliation et d'orientation ne peut prendre une décision « *palliant l'absence d'attestation d'employeur* » qu'en cas de défaillance de l'employeur quant à son obligation de remise de l'attestation destinée à Pôle emploi.

Le Bureau de conciliation et d'orientation n'a pas vocation à rectifier, interpréter ou compléter une attestation d'employeur existante mais à pallier le manquement de l'employeur à son obligation de délivrance de ce document.

Il ne constitue en aucun cas une voie de recours permettant au salarié de contester les éléments figurant sur son attestation d'employeur.

L'article R. 1454-14 du code du travail précise que la décision du Bureau de conciliation et d'orientation récapitule les éléments du modèle d'attestation d'employeur établi par l'Unédic.

Ce modèle a été élaboré pour permettre l'examen des droits, tel qu'il résulte des conditions d'attribution prévues par la réglementation, et des données aujourd'hui nécessaires à cet effet.

Par ailleurs, elle ne libère en aucun cas l'employeur de son obligation de remise de l'attestation d'assurance chômage.

2. LES DEMANDES D'AIDES

Les différentes aides de l'assurance chômage (aide à la reprise ou à la création d'entreprise, allocation décès, aide pour congés non payés, aide à l'allocataire arrivant au terme de ses droits) peuvent être attribuées aux allocataires qui les sollicitent s'ils en remplissent les conditions.

Les demandes d'aides sont présentées sur la base de formulaires dont les modèles sont établis par l'Unédic et remis aux allocataires qui en font la demande à Pôle emploi (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 41 et 42).

3. DISPOSITIF DE RECHARGEMENT DES DROITS

À la date d'épuisement des droits, l'allocataire bénéficie, s'il en remplit les conditions, d'un rechargement de ses droits (Fiche 6, point 3.) : sa situation est donc examinée selon les modalités suivantes.

Afin d'assurer la continuité du service des allocations, un courrier comportant les données disponibles et utiles à la détermination du rechargement des droits est adressé au demandeur d'emploi 30 jours au moins avant la fin prévisionnelle de ses droits (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 2 et 40 § 4 al. 6).

Ces données sont, le cas échéant, complétées par l'intéressé qui atteste de leur exactitude et de leur complétude, dans le mois suivant leur transmission.

L'absence de réponse dans ce délai ne fait pas échec au rechargement, ni à la possibilité pour l'allocataire de communiquer postérieurement des informations complémentaires ou rectificatives pouvant entraîner la révision de son indemnisation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 2 al. 1 et 40 § 4 al. 7).

À défaut de réponse de l'intéressé à la date d'épuisement des droits, le rechargement est effectué sur la base des informations disponibles ; celles-ci doivent permettre notamment d'apprécier si les conditions d'affiliation minimale et de chômage involontaire sont remplies (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 2 al. 2).

4. RÉVISION DU DROIT EN CAS DE PERTE INVOLONTAIRE D'UNE ACTIVITÉ CONSERVÉE

Un allocataire dont le droit a été ouvert alors qu'il conservait une ou plusieurs autres activités professionnelles peut perdre cette ou ces activités conservées, en cours d'indemnisation.

Dans ce cas, un nouveau droit à l'allocation est déterminé, sous certaines conditions et selon des modalités de calcul spécifiques (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 34 - Fiche 7, point 3.2).

La révision du droit selon les modalités précitées intervient sur la base des informations transmises à Pôle emploi, notamment lors de l'actualisation mensuelle de l'allocataire sur la liste des demandeurs d'emploi (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 3).

Les informations doivent avoir été justifiées par l'ensemble des pièces permettant la détermination d'un nouveau droit à l'allocation, notamment celles visant à apprécier le caractère involontaire du chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 3). Leur complétude et leur exactitude sont en outre attestées par l'allocataire dans ce cadre.

5. NOTIFICATION DE LA DÉCISION

À l'issue de l'instruction de la demande et de l'examen des droits du salarié privé d'emploi, celui-ci est informé de la décision prise, qui peut être une décision de prise en charge (ouverture de droits, reprise de paiement de l'allocation ou rechargement des droits) s'il en remplit les conditions, ou une décision de rejet dans le cas contraire.

Les éléments d'information devant figurer dans la notification de la décision sont prévus à l'article 43 § 1^{er} du règlement d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 1^{er}). Ils font l'objet d'un examen par le Bureau de l'Unédic (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 6).

5.1. NOTIFICATION D'ADMISSION, DE REPRISE DE PAIEMENT OU DE RECHARGEMENT

La notification de la décision d'admission comporte différentes informations relatives au droit à l'allocation ouvert au salarié privé d'emploi (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 1^{er} al. 1 et 2) :

- ▶ l'intitulé de l'allocation ;
- ▶ la date du premier jour indemnisé (après application des différés d'indemnisation et du délai d'attente) ;
- ▶ la durée de l'affiliation retenue en jours travaillés ;
- ▶ la durée du droit ouvert en jours calendaires ;
- ▶ le montant du salaire journalier de référence ;
- ▶ le montant journalier de l'allocation ;
- ▶ le taux de remplacement auquel correspond le montant de l'allocation en pourcentage du montant brut du salaire de référence.

Pour les allocataires soumis au dispositif de dégressivité, la notification présente également les informations relatives au montant journalier et à la durée pendant laquelle l'allocation est servie sans application du coefficient mentionné à l'article 17 bis, ainsi que le montant journalier et la durée pendant laquelle l'allocation est affectée de ce coefficient (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 1^{er} al. 2).

Il est à noter que la mesure de dégressivité de l'allocation est suspendue entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2020. En conséquence, compte tenu de la suspension du décompte depuis le 1^{er} mars 2020, aucune allocation ne pourra être affectée du coefficient de dégressivité avant le 1^{er} mars 2021 (voir Fiche n° 2).

Elle contient par ailleurs des mentions relatives à l'exercice d'une activité professionnelle par l'allocataire en cours d'indemnisation, à savoir (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 1^{er} al. 3) :

- ▶ l'intérêt d'une reprise d'activité professionnelle ;
- ▶ les conséquences de la perte d'une activité professionnelle conservée, en cours d'indemnisation.

Elle précise en outre que lorsque le salarié privé d'emploi en cours d'indemnisation justifie d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées, alors la poursuite de l'indemnisation est subordonnée au fait qu'il n'ait pas renoncé volontairement à sa dernière activité professionnelle salariée, dans les conditions prévues au § 2 de l'article 26 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art 43 § 1^{er} al. 10).

Elle inclut également, s'agissant des salariés dont la privation d'emploi résulte d'une démission, et qui poursuivent un projet professionnel attesté (Fiche 2 bis, point 2), des informations relatives aux dispositions de l'article L. 5426-1-2 du code du travail, notamment concernant le contrôle spécifique réalisé par Pôle emploi au plus tard à l'issue d'une période de 6 mois suivant l'ouverture du droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi. La notification de reprise du versement de l'allocation comprend également ces éléments et précise la date à partir de laquelle le paiement est poursuivi (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 3 al. 1).

De même y figure la possibilité, sous certaines conditions, d'opter pour l'ouverture de droits à laquelle il aurait été procédé, en l'absence de reliquat de droits (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 3).

La notification précise les éléments retenus pour le calcul de l'allocation et la détermination de la durée d'indemnisation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 3 al. 2).

Il est aussi rappelé que dans le cas où l'allocataire communique postérieurement des informations destinées à compléter ou rectifier celles sur la base desquelles le rechargement a été effectué, le droit issu du rechargement peut, le cas échéant, être modifié. Dans cette hypothèse, une nouvelle notification est adressée à l'intéressé (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 4 al. 7 et 8).

Enfin, lorsqu'un droit est ouvert pour un salarié d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de fin du contrat de travail, la notification d'admission ou de rechargement des droits, si la condition d'affiliation supplémentaire observée sur la PRA est remplie, informe l'allocataire des possibilités d'allongement de la durée de son droit dans l'hypothèse du suivi d'une ou plusieurs formations ouvrant droit au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi pendant une formation inscrite au projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) mentionné à l'article L. 5411-6 du code du travail.

5.2. NOTIFICATION DE REJET

Lorsque l'intéressé ne remplit pas les conditions d'attribution permettant une ouverture de droits, un rechargement ou une reprise du versement des allocations, une notification de rejet lui est adressée (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 4).

Cette notification comporte notamment les informations suivantes (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 4 et 5) :

- ▶ le motif de la décision et la base légale et/ou réglementaire sur laquelle celle-ci est fondée et le rappel de sa situation dans le cadre de l'examen de ses droits, le cas échéant la possibilité pour l'intéressé de saisir l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail en vue d'un réexamen de sa situation ;
- ▶ la notification informe alors le salarié privé d'emploi de la procédure applicable et de la date à laquelle sa demande sera examinée. Dans ce cas, il sera procédé à une nouvelle notification de décision lorsque l'instance paritaire aura statué sur sa demande.

6. INFORMATION DE L'ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION

Conformément à l'article L. 5411-2 du code du travail, l'allocataire est tenu de renouveler mensuellement son inscription comme demandeur d'emploi en s'actualisant par voie électronique auprès de Pôle emploi.

Lors de l'actualisation, il doit signaler l'ensemble des changements pouvant affecter son indemnisation, dont notamment la reprise d'une activité.

À cet effet, il atteste de l'exactitude et de la complétude de ses déclarations et les justifie en tant que de besoin (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 39 § 1^{er} al. 5).

Durant sa période d'indemnisation, l'allocataire est régulièrement informé de sa situation au regard du régime d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 27 et 44 § 2).

6.1. INFORMATION MENSUELLE

Tous les mois, le montant et la date de paiement de ses allocations lui sont communiqués : à ce titre, l'information comporte notamment le montant journalier de l'allocation versée et les retenues sociales opérées (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 2).

6.2. EN CAS D'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

En cas d'exercice d'une activité professionnelle déclarée et justifiée, l'information porte notamment sur le nombre de jours calendaires indemnisés, le nombre d'allocations journalières déjà versées et le nombre d'allocations restant à verser compte tenu de la durée du droit ouvert (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 43 § 2).

Si un paiement provisoire a été effectué, une information est donnée sur les modalités de régularisation de celle-ci et sur le montant définitif dû au titre du mois considéré.

Toute période d'activité non déclarée doit faire l'objet, dès sa constatation, d'un signalement à l'intéressé. Cette information porte notamment sur les conséquences de cette non-déclaration pour une ouverture de droits ou un rechargement des droits ultérieurs. De fait, les rémunérations correspondantes ne pourront être incluses dans le salaire de référence (Fiche 11).

Toutefois, en cas d'obstacle à une ouverture de droits ou un rechargement de droits, la période d'activité non déclarée peut être retenue sur décision favorable de l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 46 § 6).

6.3. EN CAS DE SOMMES INDUMENT VERSÉES

Lorsqu'il est constaté que des allocations ou des aides ont été versées par erreur à l'allocataire, une notification d'indu lui est adressée par courrier (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 27 § 2 al. 1).

Cette notification précise, pour chaque versement indu, l'intitulé de l'allocation ou de l'aide indûment versée, le motif, la nature et le montant des sommes dont le remboursement est réclamé, ainsi que la date ou la période afférente au versement indu. L'allocataire est également informé des voies de recours dont il dispose ainsi que du délai de 2 mois pour contester l'indu visée à l'article R. 5426-19 du code du travail.

En l'absence de contestation du caractère indu dans le délai imparti, il est procédé à la retenue d'une fraction d'allocations sur les allocations à verser. Celle-ci ne peut être supérieure à la quotité saisissable des allocations (C. trav., art. L. 5426-8-1 - Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 27 § 2 al. 2).

En l'absence de remboursement, une contrainte est délivrée, après mise en demeure, afin de récupérer l'indu qui comporte tous les effets d'un jugement, à défaut d'opposition de l'allocataire dans un délai de 15 jours devant la juridiction compétente (C. trav., art. L. 5426-8-2 - Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 27 § 2 al. 3 - Fiche 12, point 3.)

En tout état de cause, lorsqu'une retenue a été opérée sur les allocations à verser pour un mois donné, l'information relative au paiement mensuel porte notamment sur le montant de cette retenue, laquelle ne peut être supérieure à la quotité saisissable des allocations, déterminée en fonction des informations fournies par l'intéressé lors de sa demande d'allocations et le cas échéant mises à jour par l'intéressé en cas de changement de sa situation personnelle ou familiale (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 40 § 2).

6.4. EN CAS D'EXERCICE DU DROIT D'OPTION OUVERT AUX ANCIENS TITULAIRES D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION

Lorsque les allocataires, dont les droits ont été ouverts à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, souhaitent opter pour une nouvelle ouverture de droits effectuée sur la base des activités exercées postérieurement à la fin de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ils bénéficient d'une information spécifique portant sur :

- ▶ le caractère irrévocable de l'option exercée ;
- ▶ la perte du reliquat de droits qui en résulte ;
- ▶ les caractéristiques de chacun des deux droits, notamment leur durée et le montant de l'allocation journalière ;
- ▶ la nécessité de formaliser la décision prise par écrit.

La notification de cette information fait courir le délai de 21 jours dont disposent les intéressés pour exercer l'option (Annexe XI ; voir Circulaire relative aux annexes).

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES TEXTES APPLICABLES

	Fins de contrat de travail et procédures de licenciement intervenant du 1^{er} novembre 2019 au 31 juillet 2020	Fins de contrat de travail intervenant du 1^{er} août 2020 au 31 décembre 2020
Textes applicables		
Textes de référence	Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 Décret n°2020-361 du 27 mars 2020 Décret n°2020-425 du 14 avril 2020	Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 Décret n°2020-425 du 14 avril 2020 Décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020
Circulaires Unédic	Circulaire n°2019-12 du 1 ^{er} novembre 2019 Circulaire n° 2020-06 du 29 avril 2020	Circulaire n°2020-12 du 6 octobre 2020
Dispositions principales		
Condition d'affiliation nécessaire pour l'ouverture d'un droit ou un rechargement	▶ 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées	▶ 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées
Période de référence sur laquelle est recherchée la condition d'affiliation	▶ 24 mois (36 mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus) depuis la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits <i>À noter : allongement de la période de référence affiliation du nombre de jours compris entre le 1er mars 2020 et le 31 mai 2020, soit jusqu'à 27 mois pour les salariés âgés de moins de 53 ans mois ou 39 mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus (FCT à compter du 16.04.2020)</i>	
Durée minimale d'indemnisation	▶ 182 jours calendaires (+ prolongation exceptionnelle Covid-19 jusqu'au 31.05.2020)	▶ 122 jours calendaires (Décret n°2020-929)
Dégressivité de l'allocation	▶ Suspension, du 1 ^{er} mars au 31 décembre 2020, du décompte des 182 jours d'indemnisation au terme desquels le coefficient de dégressivité est appliqué à l'ARE ▶ L'ARE peut être affectée d'un coefficient de dégressivité à compter du 1 ^{er} mars 2021, au plus tôt	
Salaires de référence et salaire journalier de référence, servant au calcul de l'ARE	Application des règles issues de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017, dont les dispositions sont maintenues jusqu'au 31.12.2020 par le décret n°2019-797 modifié par le décret n°2020-929	

ANNEXE AUX FICHES 7 ET 8

NOTION D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Les règles de cumul de l'allocation d'assurance chômage avec un revenu d'activité salariée (Fiche 7) ou non salariée (Fiche 8) sont applicables dès lors que l'activité exercée par l'allocataire a le caractère d'une activité professionnelle.

L'activité professionnelle est celle qui est exercée de façon habituelle par une personne, en vue de se procurer les ressources nécessaires à son existence.

Dans un certain nombre de situations, le caractère professionnel ou non professionnel doit cependant être examiné.

Sans être exhaustif, il est procédé ci-après à un inventaire de ces situations ayant été qualifiées selon les cas de « professionnelles » ou de « non professionnelles ».

1. SITUATIONS NE RELEVANT PAS EN PRINCIPE DE L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE

1.1. MANDATS SYNDICAUX

Sont visés, les mandats syndicaux non assortis de rémunération. A cet égard, les indemnités versées en contrepartie de frais réels, ainsi que les indemnités ou vacations à caractère forfaitaire, ne sont pas considérées comme des rémunérations. Les mandats syndicaux ainsi caractérisés ne constituent pas une activité professionnelle.

1.2. MANDATS ELECTIFS

1.2.1. Mandats de représentation professionnelle

L'exercice de mandats électifs auprès des conseils de prud'hommes, des assemblées consulaires et des organismes sociaux n'est pas considéré comme une activité professionnelle, toutes les fois que l'accomplissement de ceux-ci ne donne pas lieu à la perception de sommes autres que des vacations ou indemnités.

1.2.2. Mandats de représentation territoriale

Les mandats électifs exécutés auprès des collectivités territoriales ne constituent pas une activité professionnelle. Ils ne font donc pas obstacle au versement des prestations, dès lors que leurs titulaires remplissent les conditions d'attribution des allocations, et spécialement celle relative à la recherche effective et permanente d'un emploi.

Les élus locaux bénéficient de l'intégralité de leur indemnisation au titre de l'assurance chômage sans qu'il soit tenu compte des sommes qu'ils peuvent recevoir à l'occasion de l'exercice de leur mandat, à

l'exception des présidents ou vice-présidents des conseils généraux ou régionaux, ainsi que des maires des villes d'au moins 100 000 habitants. Ceux-ci voient leur situation examinée en application des règles de cumul de l'ARE avec une rémunération, afin notamment de tenir compte de l'indemnité qu'ils reçoivent en contrepartie de l'exercice effectif de leur fonction. Cette indemnité est fixée par référence aux traitements correspondant à l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique, et est soumise à l'impôt sur le revenu.

1.2.3. Mandats de représentation nationale

L'exécution de mandats parlementaires ne constitue pas une activité professionnelle mais elle est considérée comme incompatible avec la perception des allocations de chômage, en raison de l'indisponibilité du parlementaire pour être à la recherche effective et permanente d'un emploi.

1.3. ACTIVITES BENEVOLES

L'article L. 5425-8 du code du travail dispose que « *tout demandeur d'emploi peut exercer une activité bénévole. Cette activité ne peut s'accomplir chez un précédent employeur, ni se substituer à un emploi salarié, et doit rester compatible avec l'obligation de recherche d'emploi. L'exercice d'une activité bénévole n'est pas considéré comme un motif légitime pour écarter l'application des dispositions prévues par l'article L. 5426-2* » du code du travail (relatif au contrôle de la recherche d'emploi).

En effet, par nature, l'activité bénévole n'est pas professionnelle, elle s'apparente à une forme partielle d'utilisation des loisirs et s'exerce, généralement, dans le domaine culturel, sportif ou social. Il s'ensuit que l'exercice d'une activité bénévole, caractérisée par l'absence de rémunération et la faible importance du temps consacré, est compatible avec le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à condition que le salarié privé d'emploi continue de satisfaire à l'obligation d'être à la recherche effective et permanente d'un emploi (Règlement annexé au décret n° 2019-797 du 27 juillet 2019, art. 4 b)).

L'article L. 5425-8 du code du travail précisant que l'activité bénévole ne peut s'effectuer chez un précédent employeur, ni se substituer à un emploi salarié, il s'ensuit qu'est toujours considérée comme professionnelle :

- ▶ toute activité reprise par une personne chez son ancien employeur, même si l'entreprise est constituée sous forme associative, et si les fonctions exercées ne sont pas rémunérées ;
- ▶ toute activité exercée dans le cadre d'un mouvement associatif, ayant pour effet de se substituer à une activité exercée par du personnel normalement destiné à se consacrer à l'activité administrative de l'association, ou d'éviter le recrutement d'un tel personnel.

Par ailleurs, est présumée professionnelle : toute activité exercée par une personne, à titre gratuit, dans une entreprise ou un organisme à but lucratif.

1.4. CHEFS ET DIRIGEANTS D'ENTREPRISE MISE EN SOMMEIL

Les chefs et dirigeants d'entreprises en cessation temporaire d'activité ou « mises en sommeil » n'exercent pas d'activité professionnelle. En effet, la mise en sommeil de l'entreprise permet au chef d'entreprise de conserver son statut de commerçant, d'artisan ou de mandataire social. Toutefois, du fait de l'arrêt de l'activité de l'entreprise, il n'en assure plus l'exploitation.

La cessation temporaire d'activité d'une entreprise est portée à la connaissance des tiers par déclaration faite au Centre de formalités des entreprises (CFE) compétent et donne lieu à une inscription modificative au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers (C. com., art. R. 123-1 et sv.). La production d'un extrait K bis ou d'un certificat délivré par la chambre de métiers permet d'attester que le chef ou dirigeant d'entreprise n'exerce plus d'activité à ce titre.

Dans l'hypothèse où cette formalité a été accomplie de façon tardive, pour la période comprise entre l'arrêt d'activité de l'entreprise et la publicité, la mise en sommeil peut être constatée à partir de pièces ou documents comptables, de procès-verbaux, et de tout autre document attestant que le chef ou le dirigeant d'entreprise n'exerçait plus d'activité professionnelle.

1.5. GERANTS DE SOCIÉTÉS CIVILES DE LOCATION

Les sociétés civiles de location sont des sociétés civiles immobilières dont l'objet est l'acquisition et la gestion d'immeubles. Ces sociétés sont également dénommées « sociétés civiles immobilières de gestion patrimoniale ».

Dans ce type de sociétés, les associés peuvent décider que les fonctions du gérant ne sont pas rémunérées, les statuts faisant souvent mention de l'exécution du mandat à titre gratuit.

Ce cas se rencontre fréquemment dans les petites sociétés, dont la gestion ne nécessite qu'une très faible activité, notamment dans les sociétés familiales ayant pour objet la gestion d'un seul immeuble.

L'objet très particulier de ces sociétés concernant la gestion du patrimoine de ses associés et la faible activité développée par leurs dirigeants conduisent à considérer que l'exercice du mandat ne caractérise pas l'exercice d'une activité professionnelle.

1.6. INSCRIPTION A UN ORDRE PROFESSIONNEL SANS EXERCICE EFFECTIF DE LA PROFESSION

L'inscription à un ordre professionnel, lorsqu'elle ne s'accompagne pas de l'exercice effectif de la profession en cause, n'est pas considérée comme l'exercice d'une activité professionnelle.

1.7. AIDANT FAMILIAL

Les activités liées à l'entraide familiale, dès lors qu'elles ne sont pas salariées, sont considérées comme non professionnelles.

Ainsi, à titre d'exemple, l'article R. 245-7 du code de l'action sociale et des familles définit l'aidant familial de la façon suivante :

« Est considéré comme un aidant familial, pour l'application de l'article L. 245-12, le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle la personne handicapée a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de la personne handicapée, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de l'article L. 245-3 du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide ».

L'aidant familial non salarié est considéré comme n'exerçant pas d'activité professionnelle.

Toutefois, la reconnaissance de la qualité de salarié peut intervenir après un examen au cas par cas des éléments de fait pouvant démontrer que l'activité s'exerce dans des conditions dépassant l'entraide familiale (Circ. Unédic n° 2006-03 du 24/01/2006).

À noter : Le statut d'aidant familial est distinct juridiquement de celui de proche aidant prévu par le code du travail (art. L. 3142-16 à L. 3142-27 et D. 3142-7 à D. 3142-13) et le code de la sécurité sociale (art. L. 168-8 à L. 168-16, D. 168-11 à D. 168-18). L'activité de proche aidant consiste à s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Le statut de proche aidant est exercé dans le cadre d'un congé lorsque la personne est titulaire d'un contrat de travail. Cette activité est indemnisée par la sécurité sociale depuis le 1^{er} octobre 2020, au titre de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA), en application de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019, art. 68 II 3° et V et du décret n° 2020-1208 du 1^{er} octobre 2020.

Comme pour le statut d'aidant familial, celui de proche aidant ne donne pas lieu à cumul dans la mesure où il est prévu que :

- ▶ les indemnités servies aux DE ne sont pas dues au titre des jours indemnisés par l'AJPA (c. séc. soc. art. D. 168-15).
- ▶ l'AJPA n'est pas cumulable avec les indemnités servies aux demandeurs d'emploi (c. séc. soc. L. 168-10).

2. SITUATIONS NECESSITANT UN EXAMEN DES CIRCONSTANCES POUR CARACTERISER L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE

2.1. ACTIVITE DE LOCATION DE CHAMBRES D'HOTES

L'article 21 de la loi n° 2006-437 du 14 avril 2006 et le décret n° 2007-1173 du 3 août 2007 (C. tourisme, art. L. 324-1 et sv.) définissent l'activité de location de chambres d'hôtes mentionnée à l'article L. 324-3 du code du tourisme comme « des chambres meublées situées chez l'habitant en vue d'accueillir des touristes, à titre onéreux, pour une ou plusieurs nuitées, assorties de prestations ». Cette activité doit faire l'objet d'une déclaration en mairie.

Si cette activité est exercée de façon habituelle, avec recherche de profit, elle constitue une activité professionnelle et doit donner lieu à inscription au Registre du commerce et des sociétés (RCS) après immatriculation auprès de Centre de formalités des entreprises CFE, y compris pour les micro-entreprises.

En revanche, si l'activité de chambres d'hôtes est exercée de façon accessoire, en complément d'une activité professionnelle habituelle, elle ne donne pas lieu à inscription au RCS. Dans cette hypothèse, il n'y a pas lieu de considérer qu'il s'agit de l'exercice d'une activité professionnelle.

En tout état de cause, l'activité de loueur de chambre d'hôte constitue une activité professionnelle, dès lors que le revenu procuré par cette activité excède 13 % du PASS (5 347,68 € en 2020). Dans ce cas, elle doit donner lieu à affiliation au régime social des travailleurs non salariés. En cas de revenu inférieur, il n'y a pas d'obligation d'affiliation (C. sec. soc., art. L. 613-1).

2.2. ACTIVITE DE LOUEUR DE LOCAUX D'HABITATION MEUBLES OU DE BIENS MEUBLES

L'activité de loueur en meublé est exercée à titre professionnel lorsqu'au moins l'une des trois conditions suivantes est remplie (CGI, art. 155, IV) :

- ▶ un membre du foyer fiscal au moins est inscrit au registre du commerce et des sociétés en qualité de loueur professionnel ;
- ▶ les recettes annuelles retirées de cette activité excèdent 23 000 € ;
- ▶ les recettes excèdent les revenus du foyer fiscal soumis à l'impôt sur le revenu dans les catégories des traitements et salaires au sens de l'article 79 du CGI (y compris les pensions et rentes viagères ainsi que les revenus des gérants et associés mentionnés à l'article 62 du CGI), des bénéficiaires industriels et commerciaux autres que ceux tirés de l'activité de location meublée, des bénéficiaires agricoles et des bénéficiaires non commerciaux.

L'activité de loueur de biens meubles (location de voiture, par exemple) est considérée comme professionnelle dès lors que les recettes annuelles excèdent 20 % du PASS, soit 8 227,2 € en 2020.

En tout état de cause, ces activités, lorsqu'elles constituent l'exercice d'une activité professionnelle non salariée, peuvent donner lieu à l'attribution des aides à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE ou cumul ARE/rémunération).

Les rémunérations issues de ces activités professionnelles sont donc à prendre en compte dans le cadre de la mise en œuvre des règles de cumul de l'ARE avec une rémunération professionnelle non salariée, permettant le calcul du nombre mensuel de jours indemnisables au titre de l'ARE.

2.3. EXERCICE D'UN MANDAT DANS UNE SOCIETE

Administrateurs, membres du conseil de surveillance et représentants permanents de sociétés anonymes

L'exercice d'un mandat d'administrateur, de membre du conseil de surveillance ou de représentant permanent de société anonyme, n'est pas considéré comme une activité professionnelle, même si le titulaire perçoit des jetons de présence ou des indemnités forfaitaires.

Il en va différemment s'il est constaté qu'une personne, investie de plusieurs mandats, y consacre un temps important. Dans ce cas, l'activité est professionnelle. De même, l'administrateur ou le membre du conseil de surveillance, ainsi que le représentant permanent, qui accomplit une mission ou un mandat, dans les conditions prévues par les articles L. 225-46 et L. 225-84 du code du commerce, donnant lieu à rémunération, doit être considéré comme ayant repris une activité professionnelle. Dans ce cas, la prise en charge est examinée au titre des activités professionnelles non salariées (Fiche 8).

Dirigeants de société

Sont visés, notamment, les mandats de président du conseil d'administration ou de gérant de sociétés civiles ou commerciales.

Ce n'est pas la qualité de dirigeant, en tant que telle, qui établit le caractère professionnel de l'activité, mais son exercice. En effet, il a été jugé que le mandat de gérant de SARL ne constituait pas l'exercice d'une activité professionnelle au sens de la réglementation de l'assurance chômage, dès lors que la société ne développait aucune activité en l'absence de marché (Cass. soc. 10/10/1990, n° pourvoi 88-19.888/K,

Bull. civ. V, n° 456, page 276 - Cass. soc. 10/11/1998, n° pourvoi G96-22.103, Bull. civ. V 1998, n° 488, page 365), l'intéressé ayant démontré qu'il effectuait toujours des actes positifs et répétés de recherche d'emploi.

Il est donc nécessaire de vérifier que la société a une activité effective pour connaître avec exactitude la situation de son dirigeant ; à défaut, la situation est celle des chefs et dirigeants d'entreprise mises en sommeil (point 1.4).

Activités exercées au service d'un conjoint

En vertu des articles 212 et 213 du code civil, les actes accomplis par une personne dans le cadre d'une collaboration à l'activité professionnelle de son conjoint sont présumés être des actes d'entraide familiale.

Toutefois, la reconnaissance d'un contrat de travail entre membres d'une même famille peut intervenir, après examen au cas par cas, des éléments de fait pouvant démontrer que l'activité s'exerce dans des conditions dépassant l'entraide familiale ou les obligations conjugales (Circ. Unédic n° 2006-03 du 24/01/2006).

Le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs du chef d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale, quelle que soit sa forme, qui y exerce de manière régulière une activité professionnelle, doit opter pour l'un des trois statuts suivants :

- ▶ conjoint collaborateur : il exerce une activité professionnelle régulière dans l'entreprise sans percevoir de rémunération et sans avoir la qualité d'associé (C. com., art. R. 121-1). A défaut d'exercice d'une activité professionnelle, le bénéfice de l'ARE n'est pas remis en cause par ce statut, sous réserve que l'intéressé n'exerce pas une autre activité professionnelle salariée ou non salariée par ailleurs ;
- ▶ conjoint salarié : comme tout salarié, il est titulaire d'un contrat de travail. Son activité a un caractère professionnel ;
- ▶ conjoint associé : ce statut est ouvert au conjoint du chef d'entreprise qui détient une participation dans la société. Quand il opte pour ce statut, le conjoint est soumis à titre personnel et obligatoire aux régimes des travailleurs indépendants non agricoles, sous réserve de ne pas relever du régime général des salariés (C. sec. soc., art. L. 611-1, L. 661-1, al. 1 et R. 241-2). Il dispose d'un certain nombre de parts sociales, lui ouvrant droit à la perception de bénéfices. Il peut être rémunéré ou non, selon qu'il exerce ou non une activité professionnelle au sein de la société.

Le chef d'entreprise mentionne le statut choisi par son conjoint aux organismes habilités à enregistrer l'immatriculation de l'entreprise (centre de formalités des entreprises ou Urssaf en cas d'option pour le statut salarié). A compter du 1^{er} janvier 2020, à défaut de déclaration du statut choisi, le chef d'entreprise est réputé avoir déclaré que ce statut est celui de conjoint salarié (Loi n° 2019-486 du 22/05/2019, art. 8 - C. com, art. L. 121-4).

2.4. RADIATION TARDIVE DU REGISTRE DU COMMERCE OU DU REPERTOIRE DES METIERS

La situation des personnes qui déclarent avoir cessé définitivement leur activité, mais qui sont toujours inscrites au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers sans qu'aucune radiation n'ait été effectuée, doit être examinée au cas par cas.

A défaut de chiffre d'affaires ou de recettes ou de déclaration de chiffre d'affaires ou de revenus au cours d'une période d'au moins deux années civiles consécutives, un travailleur indépendant est présumé ne plus exercer d'activité professionnelle justifiant son affiliation à la sécurité sociale. Dans

ce cas, sa radiation peut être décidée par l'organisme de sécurité sociale dont il relève après que l'intéressé a été informé de cette éventualité, sauf opposition de sa part dans un délai fixé par décret (C. sec. soc., art. L. 613-4).

Registre du commerce et des sociétés

S'agissant des personnes ayant la qualité de commerçant, l'inscription au registre du commerce et des sociétés conduit à considérer qu'elles exercent une activité professionnelle. Si leur activité est, de fait, inexistante, il est impératif qu'elles effectuent les formalités qui conduiront à leur radiation si elles entendent s'en prévaloir.

Pour la période comprise entre la date où ces personnes déclarent ne plus avoir d'activité et la date de leur radiation, il y a lieu de procéder à un examen particulier de la situation des intéressés, afin de s'assurer de la réalité des déclarations.

A cet effet, tous documents comptables, attestations bancaires et toutes déclarations, qui auraient été produits auprès des services fiscaux et des organismes sociaux, notamment les URSSAF, peuvent être réclamés aux intéressés.

Au regard de ces éléments, la date à laquelle l'activité a réellement cessé pourra être déterminée.

S'agissant des dirigeants de sociétés, tant que l'inscription modificative au registre du commerce et des sociétés concernant la perte de leur mandat n'a pas été régulièrement publiée, ils sont toujours réputés exercer leurs fonctions.

En principe, la publicité effective de la perte du mandat permet de considérer qu'ils n'exercent aucune activité professionnelle.

Toutefois, dans la mesure où les formalités de publicité sont en cours d'exécution, un examen particulier est entrepris pour la période comprise entre la fin du mandat et l'enregistrement modificatif. Cet examen est effectué à partir de tous documents constatant la démission ou la révocation du dirigeant, tels que les procès-verbaux, les correspondances échangées avec la société et toute autre pièce attestant que l'intéressé n'est plus susceptible d'assurer le fonctionnement de l'entreprise.

Le cas des mandataires de société familiale doit faire l'objet d'une attention particulière. S'il apparaît que le mandat a effectivement pris fin, l'intéressé est considéré comme n'exerçant aucune activité professionnelle.

Répertoire des métiers

En ce qui concerne les artisans inscrits au répertoire des métiers, l'analyse de la situation est analogue à celle préconisée pour les personnes ayant la qualité de commerçant lorsque la date de radiation diffère de la date de cessation d'activité.

2.5. CHEFS ET DIRIGEANTS D'ENTREPRISE FAISANT L'OBJET D'UNE PROCEDURE DE SAUVEGARDE, DE REDRESSEMENT OU DE LIQUIDATION JUDICIAIRE

La situation des chefs d'entreprise et des dirigeants de société faisant l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, doit être examinée en fonction de la procédure en cours et de la poursuite de l'activité.

La procédure de sauvegarde

Cette procédure est destinée à faciliter la réorganisation de l'entreprise afin de permettre la poursuite de l'activité économique (C. com., art. L. 620-1).

Un ou plusieurs administrateurs judiciaires peuvent être désignés. Ils ont pour mission de surveiller le débiteur dans sa gestion ou de l'assister pour tout ou partie de ses actes de gestion ou pour certains d'entre eux.

Toutefois, « *l'administration de l'entreprise est assurée par son dirigeant* » (C. com., art. L. 622-1).

En conséquence, la situation des chefs d'entreprise et des dirigeants de société faisant l'objet d'une procédure de sauvegarde constitue l'exercice d'une activité professionnelle.

La procédure de redressement judiciaire

Cette procédure est destinée à permettre la poursuite de l'activité de l'entreprise, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif (C. com., art. L. 631-1).

Un ou plusieurs administrateurs judiciaires peuvent être désignés. Ils ont pour mission « *d'assister le débiteur pour tous les actes relatifs à la gestion ou certains d'entre eux, ou d'assurer seuls, entièrement ou en partie, l'administration de l'entreprise* » (C. com., art. L. 631-12).

Selon les missions dévolues à l'administrateur judiciaire, le chef d'entreprise peut être dessaisi de toutes prérogatives ; aucun acte d'administration et de gestion n'étant plus assuré par l'intéressé, privé de l'exercice de la gestion, il est réputé ne plus avoir d'activité.

En conséquence, tous documents faisant état des modalités selon lesquelles le chef d'entreprise ou le dirigeant de société participe à l'administration et à la gestion de l'entreprise, notamment la copie du jugement prononçant l'ouverture de la procédure, peuvent permettre d'attester ou non de l'exercice d'une activité professionnelle.

La liquidation judiciaire

Le chef d'entreprise ou le dirigeant ne peut plus prétendre assurer l'administration et la gestion de l'entreprise, cette mission étant réservée au liquidateur ou à l'administrateur judiciaire s'il en a été désigné un.

L'intéressé étant dessaisi de ses prérogatives, il n'exerce plus d'activité professionnelle.

3. SITUATIONS CONSIDEREES COMME ACTIVITES PROFESSIONNELLES

3.1. INSCRIPTION AU REGISTRE DU COMMERCE ET DES SOCIETES

L'inscription au registre du commerce et des sociétés (RCS) concerne les personnes morales (SARL, société anonyme, entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée - EURL, etc.) et les personnes physiques dont l'activité professionnelle consiste en des actes de commerce, y compris les micro-entrepreneurs.

En principe, l'inscription au RCS constitue l'exercice d'une activité professionnelle non salariée, pouvant être attestée par la production d'un extrait K bis.

Il convient de tenir compte de la date de début d'activité inscrite sur l'extrait du registre du commerce et des sociétés.

3.2. TITULAIRES D'UN CONTRAT D'APPUI AU PROJET D'ENTREPRISE

Le contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) résulte des articles L. 127-1 et suivants du code de commerce. Le CAPE est défini comme « *le contrat par lequel une personne morale s'oblige à fournir, par les moyens dont elle dispose, une aide particulière et continue à une personne physique, non salariée à temps complet, qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique* ».

La période passée en CAPE constitue l'exercice d'une activité professionnelle non salariée, pouvant donner lieu à la perception éventuelle de rémunérations.

Dans certains cas, la période passée en CAPE donne lieu à la conclusion d'un contrat de travail ; dans ce cas, les règles applicables sont celles du cumul avec une rémunération salariée (Fiche 7).

3.3. SALAIRES ASSOCIES D'UNE COOPERATIVE D'ACTIVITE ET D'EMPLOI

Les missions et le fonctionnement des coopératives d'activité et d'emploi (CAE) et le statut d'entrepreneur salarié sont définis aux articles L. 7331-1 et suivants du code du travail.

L'entrepreneur est une personne physique qui crée et développe une activité économique en bénéficiant d'un accompagnement individualisé et de services mutualisés mis en œuvre par la coopérative en vue d'en devenir associé, dans le cadre d'un contrat de travail (en principe, un CDI) (C. trav., art. L. 7331-1 et L. 7331-2).

L'entrepreneur salarié conclut avec la coopérative un contrat, établi par écrit, comportant les mentions obligatoires prévues à l'article L. 7331-2 du code du travail, notamment le montant de la part fixe et les modalités de calcul de la part variable de sa rémunération.

Dans un délai maximal de 3 ans à compter de la conclusion du contrat avec la coopérative, l'entrepreneur salarié devient associé de la coopérative d'activité et d'emploi. Ce délai est minoré, le cas échéant, de la durée du contrat d'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique prévu à l'article L. 127-1 du code de commerce ou de tout autre contrat conclu entre les parties. Le contrat prend fin si l'entrepreneur salarié ne devient pas associé avant ce délai.

Les règles de cumul de l'ARE avec une rémunération issue d'une activité salariée sont applicables.

La rémunération de l'entrepreneur salarié est fixée par l'article L. 7332-3 du code du travail.

Pièce jointe n° 2
Liste des sigles et abréviations utilisés



Sigles et abréviations utilisés

Acc. d'appli. :	Accord d'application
ACRE :	ACRE : Aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise
AGS :	Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés
AJ :	Allocation journalière
ARCE :	Aide à la création ou à la reprise d'entreprise
ARE :	Allocation d'aide au retour à l'emploi
AREF :	Allocation d'aide au retour à l'emploi versée au cours d'une formation
Art. :	Article
BIC :	Bénéfices industriels et commerciaux
BNC :	Bénéfices non commerciaux
C. :	Code
C. com. :	Code de commerce
C. sec. soc. :	Code de la sécurité sociale
C. serv. nat. :	Code du service national
C. tourisme :	Code du tourisme
C. trav. :	Code du travail
CA :	Conseil d'administration
CA :	Chiffre d'affaires
CAE :	Coopérative d'activité d'emploi
CANSSM :	Caisse autonome nationale de la sécurité sociale des mines
CAPE :	Contrat d'appui au projet d'entreprise
Cass. soc. :	Cour de cassation chambre sociale
CDD :	Contrat à durée déterminée
CDI :	Contrat à durée indéterminée
CEP :	Conseil en évolution professionnel
CET :	Compte épargne temps
CFE :	Centre de formalités des entreprises
CGI :	Code général des impôts
Chap. :	Chapitre
CIF :	Congé individuel de formation
Circ. :	Circulaire
CNAV :	Caisse nationale d'assurance vieillesse
CNE :	Contrat nouvelle embauche
CONV :	Convention
CPF :	Compte personnel de formation
CPIF :	Commission paritaire interprofessionnelle régionale
CRDS :	Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CSG :	Contribution sociale généralisée
CSP :	Contrat de sécurisation professionnelle
C2P :	Compte professionnel de prévention
CT :	Contrat de travail
DAL :	Demande d'allocations
DDTEFP :	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DGEFP :	Direction générale du travail et de la formation professionnelle
DGT :	Direction générale du travail
Dir. :	Directive
DIRECCTE :	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DSI :	Déclaration sociale des indépendants
DSN :	Déclaration sociale nominative
EURL :	Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée
FCT :	Fin du contrat de travail
FNE :	Fonds national de l'emploi
HT :	Hors taxe
ICCP :	Indemnités compensatrices de congés payés
IDE :	Inscription comme demandeur d'emploi
IP :	Instance paritaire
JORF :	Journal officiel de la République Française
NPDE :	Nouveau parcours du demandeur d'emploi
OD :	Ouverture de droits
PACS :	Pacte civil de solidarité
PAJE :	Prestation d'accueil du jeune enfant
PAP :	Parcours d'accompagnement personnalisé
PASS :	Plafonnement annuel de la sécurité sociale
PMVS :	Période de mobilité volontaire sécurisée
PPAE :	Projet personnalisé d'accès à l'emploi
PRA :	Période de référence affiliation
PRC :	Période de référence calcul
PRS :	Période de référence saisonnière
RCS :	Registre du commerce et des sociétés
RCT :	Rupture du contrat de travail
Règl. :	Règlement
RCC :	Rupture conventionnelle collective
RG. :	Règlement général
RSI :	Régime social des indépendants
SA :	Société anonyme
SARL :	Société à responsabilité limitée
SASU :	Société par actions simplifiée unipersonnelle
SCOP :	Société coopérative de production
SCP :	Société civile professionnelle
SEL :	Société d'exercice libéral
SJR :	Salaire journalier de référence
SMIC :	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
Sv. :	Suivant(s)
URSSAF :	Union de recouvrement pour la sécurité sociale et les allocations familiales
VRP :	Voyageur représentant placier