

ASSURANCE CHÔMAGE

DAJ 740 - MARS 2015

DOCUMENTATION JURIDIQUE

LE PRÉCIS DE L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

2015


Unédic

LE PRÉCIS DE L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Petit par sa taille, qui permet de l'emporter partout avec soi, ce précis n'en est pas moins grand par ses ambitions :

- offrir un panorama, le plus complet possible, de l'indemnisation du chômage,
- servir de fil d'Ariane dans le labyrinthe des textes qui disent le droit du chômage.

De nombreux éclairages sont apportés sous forme de tableaux et de réponses aux questions les plus courantes.

Des repères statistiques sont également proposés à chaque étape.

2015

Unédic
4 rue Traversière
75012 Paris

Imprimerie IROPA
550 rue du Pré de la Roquette
Parc de la Vente Olivier
76800 Saint-Etienne-du-Rouvray

Mise à jour : mars 2015
Dépôt légal : septembre 2015

REMERCIEMENTS

Cette édition du Précis de l'indemnisation du chômage a fait appel à de nombreuses compétences.

L'Unédic adresse ses remerciements aux équipes de la direction des politiques familiale et sociale de la Caisse nationale des allocations familiales, de la direction juridique de l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes, de la direction de la réglementation de Pôle emploi et de l'Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés (AGS), qui ont accepté de participer à la validation de l'information réglementaire.

Elles ont été nos interlocuteurs privilégiés lors des échanges consacrés à la relecture finale.

Merci pour leur aimable concours, pour leur contribution en termes de commentaires et suggestions, et pour leur disponibilité.

SOMMAIRE

LES SYSTEMES D'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Le régime d'assurance chômage 12

Cadre juridique 13

Cadre institutionnel 15

Financement 15

Secteurs professionnels concernés 16

Le régime de solidarité 16

Autres dispositifs d'indemnisation ou de garantie 17

Quelques chiffres 18

Prestations versées 18

Profil du chômeur indemnisé 18

LES PERSONNES ASSURÉES CONTRE LE RISQUE CHÔMAGE

Travail dans le secteur privé 20

Dirigeants d'entreprise, associés et autres 20

Conjoint du chef d'entreprise 23

Travail dans le secteur public 24

Gestion du risque de privation d'emploi 24

Contrat d'apprentissage 26

Quelques chiffres - Employeurs et salariés affiliés 26

Travail successif dans les secteurs privé et public 27

Travail dans l'Espace économique européen 28

Travailleurs frontaliers 29

Travailleurs autres que frontaliers 29

Travail en Suisse 32

Travail dans un Territoire d'Outre Mer 32

Travail dans un pays étranger autre qu'un pays de l'EEE ou autre que la Suisse 33

Salariés détachés 33

Salariés expatriés affiliés à titre obligatoire 34

Salariés expatriés affiliés à titre facultatif 35

Quelques chiffres - Régime "expatriés" 36

LA CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE DU 14 MAI 2014

Les principales caractéristiques de la convention et date d'application **38**

L'environnement législatif et conventionnel **42**

LES PRESTATIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) **58**

Règlement général **58**

Annexes liées aux spécificités professionnelles **63**

- Liste des annexes **63**
- Points à retenir **64**
- Travail intérimaire **64**
- Intermittents du spectacle **65**

Coordination entre règlement général et annexes **68**

Activités ou salaires inhabituels **69**

Quelques chiffres - Typologie des bénéficiaires **69**

Les autres prestations d'assurance chômage **70**

Les aides à la reprise d'emploi **70**

- Incitation à la reprise d'emploi par le cumul allocations / rémunérations **70**
- Aide différentielle de reclassement (ADR) **71**
- Aide aux chômeurs repreneurs ou créateurs d'entreprise (ARCE) **71**

Les aides matérielles **71**

- Aides pour congés non payés **71**
- Aide à l'allocataire arrivant au terme de ses droits au titre de l'assurance chômage **71**
- Allocation décès **72**

LES PRESTATIONS DE SOLIDARITÉ

Quelques chiffres - Bénéficiaires des allocations de solidarité **74**

Allocation de solidarité spécifique (ASS) **74**

Allocation de solidarité spécifique (ASS)/Revenu de solidarité active (RSA) : les principales différences **78**

Allocation temporaire d'attente (ATA) **83**

Rémunération de fin de formation (RFF) voir p. 108

LES MESURES PARTICULIÈRES POUR LES 50 ANS OU PLUS

Quelques chiffres 88

- Bénéficiaires de dispositifs de préretraite 88
- Emploi et chômage des 55-64 ans en 2012 88

Mesures financées par l'assurance chômage 91

Aménagement des règles applicables aux bénéficiaires de l'ARE 91

Maintien de l'ARE jusqu'à la retraite 93

Allocation transitoire de solidarité (ATS) financée par la solidarité 95

Préretraite licenciement financée par le Fonds national de l'emploi 100

Tableau récapitulatif des différentes mesures spécifiques 101

Dispense de recherche d'emploi 102

Incidence de la liquidation de la retraite sur les allocations (voir p. 303)

Protection sociale (voir p. 178)

LES PRESTATIONS DANS LE CADRE DE LA FORMATION

Quelques chiffres - Bénéficiaires des allocations de formation 104

Rémunération durant la formation 105

Allocation d'aide au retour à l'emploi "formation" 105

Rémunération de fin de formation (RFF) 108

Rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE) 109

Rémunération des stages agréés ou conventionnés par l'Etat ou la région 110

Aides à la formation de Pôle emploi 114

Action de formation préalable au recrutement (AFPR) 114

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) 115

Action de formation conventionnée (AFC) 117

Aide individuelle à la formation (AIF) 118

Aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE) 122

Aide à la mobilité 123

Aide à la garde d'enfants pour parents isolés (AGEPI) 126

LES PRESTATIONS EN CAS DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Quelques chiffres - Bénéficiaires du CSP 130

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) 131

Employeurs concernés **132**

Salariés concernés **133**

Conséquences de l'acceptation du CSP **134**

Démarches de l'employeur **138**

Calendrier du salarié en cas d'acceptation du CSP **139**

Tableaux récapitulatifs des différentes étapes **140**

Reprise d'activité **142**

Suspension du CSP **144**

Interruption du CSP **145**

Durée des droits à l'ARE à l'issue du CSP **146**

Financement du CSP **147**

Le congé de reclassement 148

LES AIDES ET MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Contrats de travail particuliers 152

Jeunes, demandeurs d'emploi et titulaires des minima sociaux 152

- Contrat de professionnalisation 152

Public en difficulté et titulaires des minima sociaux 157

- Contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) 157
- Contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi (CUI-CIE) 159

Jeunes 162

- Contrat d'apprentissage 162
- Emploi d'avenir 166
- Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) 169
- CUI-CAE (voir p. 157)
- CUI-CIE (voir p. 159)

Jeunes et seniors 171

- Contrat de génération 171

Autres dispositifs pour l'emploi 175

Réduction générale des cotisations et contributions patronales 175

Autres aides liées au PPAE (voir p. 222)

Mesures en faveur des créateurs et repreneurs d'entreprise (voir p. 252)

LA PROTECTION SOCIALE

Assurance maladie, maternité, invalidité, décès 178

Prestations de base versées par la SS 178

Protection complémentaire 182

Allocation décès prévue par l'assurance chômage 185

Prestations familiales 186

Assurance vieillesse 187

Retraite complémentaire 189

LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI (SPE)

Régime d'indemnisation et organisation du SPE **195**

Missions de l'Unédic **197**

Missions de Pôle emploi **199**

Missions de l'Instance paritaire régionale **201**

Fonctionnement des structures du service public de l'emploi **203**

Missions de la Direccte **204**

Missions des maisons de l'emploi **206**

L'INSCRIPTION ET LES DÉMARCHES, L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ, LE SUIVI DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

Inscription comme demandeur d'emploi **210**

Réinscription **212**

Composition d'un dossier de demande d'inscription et d'allocations **214**

Catégories de demandeurs d'emploi **217**

Accompagnement personnalisé **219**

Aides à la formation de Pôle emploi (voir p. 114)

Aides à la recherche d'emploi **222**

- Aide à la mobilité (voir p. 123)

Aides à la reprise d'emploi **222**

- Aide à la reprise ou à la création d'entreprise (voir p. 252)
- Incitation à la reprise d'emploi par le cumul allocations / rémunérations (voir p. 261)
- Aide différentielle de reclassement (voir p. 229)
- Aide à la mobilité (voir p. 123)
- Aide à la garde d'enfants pour parents isolés (AGEPI) (voir p. 126)

Suivi de la recherche d'emploi **223**

LES QUESTIONS LES PLUS COURANTES

Activité partielle **226**

Activité réduite (voir p. 261)

Aide différentielle de reclassement **229**

Aide pour congés non payés (voir p. 71)

Aide aux allocataires en fin de droits (voir p. 71)

Age de la retraite (voir p. 303)

Allocation décès (voir p. 185)

AGS, le régime de garantie des salaires **231**

Calcul des allocations (voir p. 315)

CAPE (contrat d'appui au projet d'entreprise) **237**

Congé parental d'éducation **239**

Contributions d'assurance chômage **241**

Création, reprise d'entreprise **252**

Cumul allocations / rémunérations **261**

Reprise d'activité en cours d'indemnisation **261**

Employeurs multiples et perte d'emploi(s) **269**

Démission **272**

Droits rechargeables **277**

Exportation des allocations **279**

Formation **281**

Indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail :
conséquences sur l'indemnisation (voir p. 292 et 309)

Indus (prestations) **284**

Maladie **288**

Pension d'invalidité **289**

Période de mobilité volontaire sécurisée **290**

Pension vieillesse (voir p. 303)

Point de départ du versement des allocations **292**

Reprise d'une activité bénévole **296**

Reprise d'une activité professionnelle **297**

Reprise des droits	298
Retenues sur allocation	301
Retraites	303
Revalorisations des allocations	308
Rupture du contrat de travail	309
Saisie sur allocations	314
Salaire de référence	315
Transaction	318
Travail à temps partiel	319

EN ANNEXE

Tableau sur les délais prévus par la réglementation AC	322
Liste des accords d'application	324
Index	325
Liste des principaux sigles et abréviations	338



**LES SYSTÈMES
D'INDEMNISATION
DU CHÔMAGE**

2015

LES SYSTÈMES D'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Depuis le 1^{er} avril 1984, deux régimes d'indemnisation du chômage coexistent :

- un régime d'assurance, financé par les contributions des employeurs et des salariés, et géré paritairement par leurs représentants ; celui-ci indemnise les personnes involontairement privées d'emploi, dans la mesure où elles ont des références de travail, sur la base de leur salaire antérieur soumis à contributions ;
- un régime de solidarité, financé par l'Etat, et dont les règles sont élaborées par les pouvoirs publics. Le régime de solidarité est subsidiaire à celui de l'assurance chômage ; il intervient dans des conditions différentes lorsque ce dernier ne peut pas ou plus prendre en charge les intéressés. Les allocations versées dans ce cadre sont dites de solidarité.

D'un montant forfaitaire, elles sont réservées aux demandeurs d'emploi dont les ressources (personnelles ou du couple) ne dépassent pas un certain plafond. Depuis le 19 décembre 2008, les personnes privées d'emploi n'ont, sur toutes les questions qui concernent leur indemnisation, leur inscription comme demandeur d'emploi, leur orientation, leur placement, qu'un seul interlocuteur : Pôle emploi, établissement public issu de la fusion de l'Anpe et du réseau des Assédic. (Art. L.5312-1 du CT)

LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE : UN RÉGIME CONVENTIONNEL

Créée le 31 décembre 1958 par les partenaires sociaux, l'assurance chômage est un régime dont les règles sont élaborées dans le cadre d'une négociation collective. L'Etat, qui joue ici le rôle de "garant" au regard du contexte législatif et des orientations stratégiques des politiques de l'emploi, agréé les accords conclus, afin de les rendre applicables à tous. (Art. L.5422-20 du CT)

Les conventions relatives à l'indemnisation du chômage sont négociées pour des durées déterminées en fonction d'hypothèses d'évolution de l'emploi et du chômage.

En l'absence de convention, les pouvoirs publics prennent les mesures nécessaires à la continuité du dispositif.

A chaque convention est annexé un règlement qui précise notamment les règles d'attribution des allocations et des aides au reclassement ainsi que les règles de recouvrement des contributions.

- **PRÉCISION** ▷ la convention en vigueur est celle du 14 mai 2014. Elle est applicable du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2016. (Arrêté d'agrément du 25.06.14)

Cadre juridique de la convention d'assurance chômage

Un accord

La convention d'assurance chômage est l'aboutissement d'une négociation entre les partenaires sociaux. Avant de constituer ce corps de règles qui sera soumis à l'agrément ministériel, les partenaires sociaux fixent dans un accord qui n'est pas soumis à l'agrément, les objectifs et les principes à partir desquels le nouveau dispositif d'indemnisation est construit.

L'accord du 22 mars 2014 comporte de nouvelles règles avec notamment l'institution des droits rechargeables, un nouveau mode de calcul des différés d'indemnisation, la modification de l'assiette des contributions, la précision de l'information délivrée au demandeur d'emploi ainsi que l'harmonisation des règles appliquées aux intérimaires avec celles du règlement général.

La procédure

La convention et les accords d'assurance chômage sont négociés et conclus sur le plan national et interprofessionnel entre organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Ils existent juridiquement dès qu'une organisation d'employeurs et une organisation de salariés les signent.

- **PRÉCISION** ▷ les partenaires sociaux sont les suivants :
 - organisations d'employeurs MEDEF, UPA, CGPME,
 - organisations de salariés CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO.

Une fois le texte définitif de la convention ou des accords approuvés, ils sont paraphés, signés et présentés au ministre chargé de l'emploi pour agrément.

La convention d'assurance chômage se compose d'une convention qui comporte les principes essentiels à laquelle sont rattachés un règlement, des annexes et des accords d'application qui mettent en œuvre certaines dispositions du règlement.

Une convention

Depuis 1984, les conventions sont adoptées pour une durée déterminée de un, deux ou trois ans en fonction des prévisions sur l'évolution du chômage. Les partenaires sociaux prévoient en principe, dans leur convention, une clause fixant des étapes intermédiaires pour examiner la situation de l'assurance chômage et apporter des rectifications s'il y a lieu, par avenant au dispositif.

Les avenants

Les avenants ont la même nature juridique que la convention et son règlement annexé. Ils permettent de modifier ultérieurement certains aspects du dispositif.

Un agrément ministériel

L'agrément ministériel est prévu par les articles L.5422-21, L.5422-22 et L.5422-23 du code du travail. L'agrément est donné par le ministre chargé de l'emploi si le texte conventionnel est conforme aux normes juridiques qui lui sont supérieures et sous réserve qu'il comporte des dispositions compatibles avec les actions menées, de façon plus générale, en matière d'emploi par les pouvoirs publics.

L'agrément ne peut être donné qu'après avis du Conseil national de l'emploi (CNE). (Art. L.6123-1 du CT)

L'agrément a pour effet de rendre la convention applicable à l'ensemble des employeurs et des salariés qui relèvent de son champ d'application.

Cadre institutionnel

Le régime d'assurance chômage est géré par l'Unédic, association de droit privé administrée paritairement par les représentants des employeurs et des salariés.

Une convention précise les modalités selon lesquelles sont délégués :

- le versement des allocations à l'établissement public Pôle emploi ;
- le recouvrement des contributions depuis le 1^{er} janvier 2011, aux Urssaf et à d'autres opérateurs.

Financement

Le financement de l'assurance chômage est assuré par les contributions versées par les employeurs et les salariés, dont le taux est fixé par les partenaires sociaux.

- **PRÉCISION** ▷ obligatoires, les contributions des employeurs et des salariés sont prélevées à la source.

Les rémunérations soumises à contributions sont plafonnées à 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

Au 1^{er} janvier 2015

Contribution totale	6,40 %
dont part de l'employeur	4,00 %
dont part du salarié	2,40 %

- **PRÉCISION** ▷ depuis le 1^{er} janvier 2015, les rémunérations soumises à contributions sont plafonnées à 12 680 €/mois.

Secteurs professionnels concernés

A l'origine, le système d'assurance ne concernait que les entreprises de l'industrie et du commerce membres d'un syndicat professionnel. Il a progressivement été étendu à l'ensemble des entreprises selon les étapes suivantes :

- 1959 ▷ Industrie et commerce. Branches représentées au CNPF (ultérieurement Medef).
- 1967 ▷ Industrie et commerce, toutes branches (+ adhésion facultative des établissements publics industriels et commerciaux).
- 1974/1977 ▷ Secteur agricole.
- 1979/1980 ▷ Gens de maison et assistantes maternelles.
- 1987 ▷ A titre facultatif : collectivités locales, établissements publics administratifs, chambres consulaires pour le personnel non statutaire.
- 1999 ▷ A titre facultatif : universités, grandes écoles, centres de recherche pour le personnel non statutaire.

LE RÉGIME DE SOLIDARITÉ

Le régime de solidarité est subsidiaire au régime d'assurance chômage. (Art. L.5423-1 et s. du CT)

Il concerne :

- les demandeurs d'emploi de longue durée qui ont épuisé leurs droits au régime d'assurance chômage ;
- certaines catégories de demandeurs d'emploi qui désirent s'insérer ou se réinsérer dans la vie active.

Les règles d'attribution des allocations du régime de solidarité sont déterminées par les pouvoirs publics qui en assurent le financement.

- **PRÉCISION** ▷ l'Etat, par voie de convention, a confié la gestion du régime de solidarité à l'établissement public Pôle emploi.

AUTRES DISPOSITIFS D'INDEMNISATION OU DE GARANTIE

D'autres dispositifs particuliers ont été mis en place, notamment en faveur des salariés privés d'emploi licenciés pour motif économique et des salariés dont l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire.

Salariés licenciés pour motif économique

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) remplace depuis le 1^{er} septembre 2011, la convention de reclassement personnalisé (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP). Il résulte de la volonté des partenaires sociaux et de l'Etat de créer un dispositif unique.

Ce dispositif permet au salarié de bénéficier, durant 12 mois, d'un accompagnement immédiat et renforcé pour retrouver un emploi, d'une indemnisation sans délai d'attente d'un niveau plus élevé que l'allocation d'aide au retour à l'emploi, et d'une protection sociale.

Salariés d'une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire

Un système de garantie des salaires financé par les entreprises permet le versement des salaires non payés par l'employeur. Ce dernier cotise à hauteur de 0,30 % depuis le 1^{er} avril 2011.

Quelques chiffres

Prestations versées en 2013 (en millions d'euros)

Assurance chômage	ARE - AREF	environ	29 741
Assurance chômage Etat	CTP - CRP - CSP	environ	1953
		environ	40
Etat	ASS - ATA - AER - AFD - APS	environ	3 004
	Préretraites (licenciement et progressive)	environ	58
	AFF - AFFS - AFDEF - RFF	environ	248

Source : Unédic/Pôle emploi

L'assurance chômage participe au financement de la validation des points de retraite complémentaire des chômeurs indemnisés par elle ; à ce titre, 1,8 milliard d'euros ont été versés en 2013.

L'année 2013 s'achève sur un déficit de l'exercice de - 3,6 milliards d'euros.

Profil du chômeur indemnisé par l'assurance chômage

Pyramide des âges des bénéficiaires au 31 décembre 2014

Tranche d'âge	Nb et % d'hommes		Nb et % de femmes		Nb et % de l'ensemble		Part des femmes
Moins de 25 ans	219 000	16 %	185 300	14 %	404 300	15 %	46 %
25 à 49 ans	956 700	71 %	926 100	72 %	1 882 800	71 %	49 %
50 ans ou plus	168 800	13 %	186 200	14 %	355 000	14 %	52 %
Total	1 344 500	100 %	1 297 600	100 %	2 642 100	100 %	49 %

Source : FNA, Unédic/Pôle emploi

Champ : France entière, ARE/AREF

Indemnisation des allocataires en 2014

- Le montant moyen de l'allocation mensuelle en décembre 2014 est de 1 121 € brut, soit 1 058 € net par mois.
- Le montant mensuel moyen de l'allocation minimale d'un allocataire ayant des références de travail à temps complet est de 869 € brut fin 2014.
- Au 31 décembre 2014, 99 % des demandeurs d'emploi indemnisés par l'assurance chômage touchent moins de 3 928 € brut d'allocation par mois, 95 % moins de 2 087 € brut et 50 % moins de 1 030 € brut.

**LES PERSONNES
ASSURÉES CONTRE LE
RISQUE CHÔMAGE**

2015

LES PERSONNES ASSURÉES CONTRE LE RISQUE CHÔMAGE

Les personnes exerçant une activité dans le secteur privé ou dans le secteur public sont assurées contre le risque chômage. Les conditions de gestion de ce risque diffèrent selon le secteur d'activité.

TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Sont affiliées à l'assurance chômage, les personnes salariées, c'est-à-dire celles qui sont liées par un contrat de travail.

- Trois éléments caractérisent le contrat de travail :
 - le travail (ou prestation de services) fourni par le salarié,
 - la rémunération (ou salaire) versée par l'employeur,
 - le lien de subordination juridique permettant à l'employeur de diriger ou de contrôler le salarié.

○ **PRÉCISION** ▷ en cas de doute sur la réalité du lien de subordination juridique, et donc sur l'existence du contrat de travail, Pôle emploi peut saisir, pour avis, l'instance paritaire régionale (voir p. 201). (Accord d'appli. 12 § 3 du règlement AC)

Par conséquent, les travailleurs non salariés (artisans, commerçants, professions libérales, etc.) ne peuvent être affiliés à l'assurance chômage.

- L'affiliation au régime d'assurance chômage des salariés du secteur privé est obligatoire. (Art. L.5422-13 du CT)

○ **EXCEPTION** ▷ les salariés soumis au statut national des industries électriques et gazières (IEG) et dont l'entreprise anciennement publique a été privatisée, ne sont pas affiliés au régime d'assurance chômage.

Dirigeants d'entreprise, associés et autres

Les dirigeants d'entreprise peuvent cumuler leur fonction de dirigeant avec celle de salarié. Dans cette situation, ils peuvent être affiliés au régime d'assurance chômage, sous réserve que le contrat de travail

dont ils font état revête bien les caractéristiques exigées (notamment, le lien de subordination juridique).

○ **EN PRATIQUE** ▷ les dirigeants mandataires d'entreprise, qui cumulent leur mandat social avec un contrat de travail, peuvent interroger Pôle emploi services sur leur situation vis-à-vis de l'assurance chômage.

• Les dirigeants d'entreprise non couverts par l'assurance chômage peuvent obtenir une protection auprès d'assurances :

- la GSC : 42 av. de la Grande Armée - 75017 Paris

Tél. 01 45 72 63 10 ; Fax 01 45 74 25 38 ; site : www.gsc.asso.fr

- l'APPI : 25 bd de Courcelles - 75008 Paris

Tél. 01 45 63 92 02 ; Fax 01 45 61 02 43 ; site : www.appi-asso.fr

Affiliation à l'assurance chômage des dirigeants d'entreprise

SOCIÉTÉ À RESPONSABILITÉ LIMITÉE (SARL)

Associé <ul style="list-style-type: none"> • majoritaire • égalitaire • minoritaire 	AFFILIATION, s'il justifie d'un contrat de travail
Gérant ou collège de gérance <ul style="list-style-type: none"> • majoritaire • égalitaire (50 % du capital) 	EXCLUSION
Gérant ou collège de gérance <ul style="list-style-type: none"> • minoritaire • non associé 	AFFILIATION, s'il cumule un contrat de travail avec le mandat social

SOCIÉTÉ ANONYME (SA) À DIRECTOIRE ET CONSEIL DE SURVEILLANCE

<ul style="list-style-type: none"> • Membre du conseil de surveillance • Membre du directoire • Président du directoire • Directeur général • Directeur général unique 	AFFILIATION, s'il cumule un contrat de travail avec le mandat social
---	--

SOCIÉTÉ ANONYME (SA) À CONSEIL D'ADMINISTRATION

<ul style="list-style-type: none"> • Administrateur • Directeur général administrateur • Président directeur général 	AFFILIATION, s'il cumule avec le mandat social, un contrat de travail antérieur à sa nomination en tant que mandataire
<ul style="list-style-type: none"> • Directeur général non administrateur 	AFFILIATION, s'il cumule un contrat de travail avec le mandat social

SOCIÉTÉ PAR ACTIONS SIMPLIFIÉE

<ul style="list-style-type: none"> • Président non associé ou minoritaire • Dirigeant non associé ou minoritaire 	AFFILIATION, s'il cumule un contrat de travail avec le mandat social
<ul style="list-style-type: none"> • Président associé unique ou majoritaire • Dirigeant associé unique ou majoritaire 	EXCLUSION

Affiliation à l'assurance chômage des dirigeants d'entreprise

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF (SNC)	
<ul style="list-style-type: none"> • Associé • Gérant associé 	EXCLUSION
<ul style="list-style-type: none"> • Gérant non associé 	AFFILIATION, s'il cumule un contrat de travail avec le mandat social
SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES OUVRIÈRES DE PRODUCTION (SCOP) SOUS FORME DE SA OU SARL	
<ul style="list-style-type: none"> • Associé 	AFFILIATION
<ul style="list-style-type: none"> • Mandataire 	AFFILIATION : 2 possibilités 1 si le mandat social prévoit et donne lieu à une rémunération (sauf pour les membres du conseil de surveillance) 2 s'il y a cumul entre un mandat social et un contrat de travail (y compris les membres du conseil de surveillance)
SOCIÉTÉ EN COMMANDITE SIMPLE OU PAR ACTIONS	
<ul style="list-style-type: none"> • Associé commandité • Gérant commandité • Membre du conseil de surveillance 	EXCLUSION
<ul style="list-style-type: none"> • Associé commanditaire 	AFFILIATION, s'il justifie d'un contrat de travail
<ul style="list-style-type: none"> • Gérant non associé 	AFFILIATION, s'il cumule un contrat de travail avec le mandat social
ENTREPRISE UNIPERSONNELLE À RESPONSABILITÉ LIMITÉE (EURL)	
<ul style="list-style-type: none"> • Associé unique • Gérant associé unique 	EXCLUSION
<ul style="list-style-type: none"> • Gérant non associé 	AFFILIATION, s'il cumule un contrat de travail avec le mandat social
ASSOCIATION	
<ul style="list-style-type: none"> • Administrateur • Président • Secrétaire • Trésorier 	AFFILIATION, s'il cumule un contrat de travail avec le mandat social
GROUPEMENT D'INTÉRÊT ÉCONOMIQUE (GIE)	
<ul style="list-style-type: none"> • Contrôleur de gestion • Membre • Administrateur membre 	EXCLUSION
<ul style="list-style-type: none"> • Administrateur non membre 	AFFILIATION, s'il cumule un contrat de travail avec le mandat social

Conjoint du chef d'entreprise

Le conjoint du chef d'une entreprise commerciale, artisanale ou libérale ainsi que le conjoint du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole sont tenus d'opter pour un statut parmi différents statuts légaux : salarié, collaborateur, associé ou co-exploitant agricole. (Art. L.121-4 du code de commerce ; art. L.321-5 du code rural et de la pêche maritime)

Les droits du conjoint sont fonction de son statut :

- s'il est collaborateur ou co-exploitant agricole, il ne participe pas au régime d'assurance chômage ;
- s'il est salarié, il est affilié à l'assurance chômage.

Il est considéré comme salarié pouvant être indemnisé dès lors :

- qu'il justifie d'un contrat de travail,
- que la déclaration unique d'embauche a été effectuée,
- qu'un salaire au moins équivalent au SMIC est versé,
- que le salaire est soumis au paiement des contributions d'assurance chômage.

TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC

Les agents du secteur public visés par l'article L.5424-1 du code du travail peuvent prétendre aux allocations de chômage dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé. Selon les cas, l'organisme chargé de la gestion du risque peut être différent.

○ **PRÉCISION** ▷ la circulaire interministérielle du 3 janvier 2012 précise, compte tenu des spécificités de ce secteur, les situations ouvrant droit au chômage pour les agents du secteur public.

Par ailleurs, les fonctionnaires en congé spécial, en disponibilité ou hors cadre qui exercent une activité salariée dans le secteur privé, contribuent à l'assurance chômage au titre de cette dernière activité.

(Art. L.5422-13 du CT)

○ **EXCEPTION** ▷ les fonctionnaires de France Telecom ne participent pas au régime d'assurance chômage, qu'ils exercent leur activité au sein de la SA France Telecom ou au sein d'une de ses filiales. (Art. L.5424-1 5° du CT)

Gestion du risque de privation d'emploi

- En principe, l'employeur public est en auto-assurance : il indemnise lui-même son ancien agent selon les règles de l'assurance chômage.
- Toutefois, l'article L.5424-2 du code du travail autorise les employeurs du secteur public à conclure des conventions de gestion du risque ou, pour certains d'entre eux, à adhérer à l'assurance chômage.
 - Dans le premier cas, l'employeur ne verse pas de contribution à l'assurance chômage : il rembourse à Pôle emploi les sommes que ce dernier a versées à son ancien agent au titre de l'indemnisation du chômage. Seul Pôle emploi peut conclure de telles conventions.
 - Dans le second cas, l'employeur contribue à l'assurance chômage. Les contrats d'adhésion sont gérés par les opérateurs chargés du recouvrement, à l'exclusion de Pôle emploi.

○ **PRÉCISION** ▷ en cas de convention de gestion ou d'adhésion de l'employeur public à l'assurance chômage, l'ancien agent du secteur public est indemnisé par Pôle emploi.

- Les employeurs du secteur public qui emploient des intermittents du spectacle sont tenus, dans tous les cas, de contribuer à l'assurance chômage pour ces derniers. (Art. L.5424-3 du CT)

Possibilité d'adhésion ou de convention de gestion

Employeurs et personnels concernés	SYSTÈME D'ASSURANCE		
	Auto-assurance Gestion directe	Convention de gestion	Adhésion au régime d'assurance chômage
Art. L.5424-1, 1° du CT <ul style="list-style-type: none"> • Agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics administratifs • Agents titulaires des collectivités territoriales et agents statutaires des autres établissements publics administratifs <ul style="list-style-type: none"> • Militaires 	Obligatoire Si pas d'autre option choisie	Possible	Impossible sauf pour les agents non titulaires : <ul style="list-style-type: none"> - des universités et grandes écoles, - des établissements publics à caractère scientifique et technologique (Art. L.5424-2 3° du CT), dans les mêmes conditions que pour l'art. L.5424-1, 2°
Art. L.5424-1, 2° du CT <ul style="list-style-type: none"> • Agents non titulaires des collectivités territoriales • Agents non statutaires : <ul style="list-style-type: none"> - des établissements publics administratifs rattachés aux collectivités territoriales, - des groupements d'intérêt public 	Obligatoire Si pas d'autre option choisie	Possible	Possible <ul style="list-style-type: none"> - révocable - durée : 6 ans - taux assurance chômage principalement à la charge de l'employeur (voir p. 246) <hr/> Cas particulier des assistants d'éducation : l'établissement d'enseignement peut adhérer à l'assurance chômage uniquement à titre irrévocable (Art. L.5424-2 4° du CT) et dans ce cas, la contribution est principalement à la charge de l'établissement
Art. L.5424-1, 3° du CT <ul style="list-style-type: none"> • Salariés des entreprises, sociétés et organismes inscrits au RECME* • Salariés des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités locales <ul style="list-style-type: none"> • Salariés des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire 	Obligatoire Si pas d'autre option choisie (ex. SNCF-RATP, Banque de France...)	Possible Uniquement pour les établissements publics de l'Etat ou nationaux	Possible <ul style="list-style-type: none"> - irrévocable - taux assurance chômage (répartition salarié, employeur) <hr/> Cas particulier des EPIC : l'adhésion vise l'ensemble des salariés y compris les fonctionnaires
Art. L.5424-1, 4° du CT <ul style="list-style-type: none"> • Salariés non statutaires : <ul style="list-style-type: none"> - des chambres de métiers, - des chambres d'agriculture ainsi que les salariés des établissements et services d'utilité agricole de ces chambres, - des services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie 	Obligatoire Si pas d'autre option choisie	Possible	Possible <ul style="list-style-type: none"> - irrévocable - taux assurance chômage (répartition salarié, employeur)
Art. L.5424-1, 6° du CT <ul style="list-style-type: none"> • Salariés des entreprises de la branche des IEG soumis au statut national des IEG 	Obligatoire Si pas d'autre option choisie	Possible	Possible <ul style="list-style-type: none"> - irrévocable - taux assurance chômage (répartition salarié, employeur)

* RECME : Répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat.

Contrat d'apprentissage

Les employeurs relevant de l'article L.5424-1 du code du travail et en auto-assurance peuvent assurer les personnes dont le contrat d'apprentissage a été conclu avant le 1^{er} juillet 2016, par une adhésion au régime d'assurance chômage dans le cadre d'un régime particulier. (Accord du 14.05.14 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public)

L'Etat prend en charge la contribution globale d'assurance chômage. (Art. 20 VI de la loi n° 92-675 du 17.07.92)

Au terme du contrat d'apprentissage, Pôle emploi verse les allocations de chômage à l'apprenti, dans la mesure où il remplit les conditions prévues pour l'attribution de celles-ci.

Quelques chiffres

Employeurs et salariés affiliés au 31.12.2010

Employeurs du secteur privé :

industriel, construction et secteur tertiaire (hors CMSA) en métropole

	Nombre d'établissements	Taux d'évolution annuel (en pourcentage)		Nombre de salariés
		Etablissements	Salariés	
Industrie	136 770	- 2,09	- 1,88	3 023 137
Construction	198 128	- 1,70	- 0,92	1 462 275
Tertiaire	1 249 545	- 0,65	1,70	11 890 695
Ensemble	1 586 133	- 0,91	0,78	16 383 157

Source : Pôle emploi, statistique annuelle (données provisoires)

Champ : France métropolitaine

Employeurs du secteur public ayant adhéré à l'assurance chômage

	2007	2008	2009	2010
Nombre d'établissements	47 699	48 325	49 142	49 452
Nombre de salariés	608 906	616 006	663 638	675 786

Source : Pôle emploi (statistique annuelle des collectivités territoriales)

Champ : France métropolitaine

Fin 2010, le nombre d'établissements du secteur privé affiliés à l'assurance chômage s'élève à environ 1,6 million pour 16,4 millions de salariés.

Dans le secteur public, le nombre d'établissements affiliés est en constante augmentation et se rapproche des 50 000 en 2010, pour environ 676 000 salariés.

TRAVAIL SUCCESSIF DANS LES SECTEURS PRIVÉ ET PUBLIC

L'article R.5424-2 du code du travail permet de coordonner les périodes de travail exercées dans les secteurs privé et public afin d'examiner les droits aux allocations de chômage et de déterminer à qui incombe la charge de l'indemnisation.

Les principes de coordination sont les suivants :

- les périodes de travail, qu'elles aient été exercées dans le secteur privé ou dans le secteur public, sont prises en considération aussi bien pour l'ouverture de droits que pour le calcul du salaire de référence servant à déterminer le montant de l'allocation.
- Le régime qui prend en charge (employeur public ou l'assurance chômage) est celui au titre duquel l'intéressé justifie de la période d'emploi la plus longue au cours de la période de référence recherchée lors de l'ouverture de droits ou du rechargement des droits.

Exemple : au cours des 28 derniers mois, une personne a travaillé 4 mois dans un hôpital public, puis 1 mois dans le secteur privé.

Il appartient à l'employeur public d'indemniser l'intéressé.

- En cas d'égalité de durée d'emploi dans les deux secteurs, la charge de l'indemnisation appartient au régime dont relevait l'intéressé en dernier lieu.
- En cas de durées d'affiliation égales dans les deux secteurs et de fins de contrat de travail concomitantes, chaque organisme (employeur public et l'assurance chômage) assure pour sa part l'indemnisation.
- En cas de travail à temps partiel inférieur à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, la période d'emploi est proratisée.
- En cas de nouvelle prise en charge et en présence d'un reliquat de droits à l'assurance chômage, le versement des allocations déterminées lors de l'ouverture de droit initiale est repris par le régime qui en avait initialement la charge (voir p. 298).

TRAVAIL DANS L'ESPACE ÉCONOMIQUE EUROPÉEN

Les règlements communautaires permettent au salarié qui a exercé une activité dans un Etat membre de l'Espace économique européen (EEE)* ou en Suisse, de prétendre aux allocations chômage dans un autre Etat membre. Ainsi, le demandeur d'emploi peut bénéficier de la prise en compte, lors de sa demande d'allocations, des activités exercées sur le territoire d'autres Etats membres ou, lorsqu'il est déjà allocataire, du versement de ses allocations de chômage dans un Etat autre que l'Etat débiteur. (Règlement (CEE) n° 1408/71, art. 67 à 71 ; règlement (CE) n° 883/2004, art. 61 à 65) Tous les salariés, quelle que soit leur nationalité, sont susceptibles de bénéficier des dispositions communautaires, sous réserve de réunir les conditions d'accès au marché du travail des Etats membres. En effet, les ressortissants d'Etat tiers (non membres de l'EEE et hors Suisse) peuvent bénéficier du règlement (CE) n° 883/2004 sur le territoire des Etats membres de l'Union européenne**, excepté au Danemark et au Royaume-Uni. (Règlement (UE) n° 1231/2010)

Le règlement (CE) n° 883/2004 s'est substitué au règlement (CEE) n° 1408/71 et est applicable aux Etats membres de l'UE depuis le 1^{er} mai 2010, à la Suisse depuis le 1^{er} avril 2012, à l'Islande, la Norvège et au Liechtenstein depuis le 1^{er} juin 2012.

Toutefois, le règlement (CEE) n° 1408/71 produit toujours ses effets à l'égard des ressortissants d'Etats tiers qui sollicitent l'application des règlements communautaires au Royaume-Uni.

○ **PRÉCISION** ▷ si l'accès au marché de l'emploi est libre pour les ressortissants de la majorité des Etats membres de l'UE, cela n'est, en principe, pas le cas pour les Croates qui doivent solliciter une autorisation de travail (voir p. 214).

* Pays de l'EEE : Etats membres de l'UE, Islande, Liechtenstein et Norvège.

** Pays de l'UE : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie et Suède.

Travailleurs frontaliers

Le travailleur frontalier exerce une activité dans un Etat membre et réside dans un autre Etat membre où il retourne en principe chaque jour, ou au moins une fois par semaine.

Les travailleurs frontaliers résidant en France, qui perdent leur emploi, bénéficient de droits identiques à ceux des personnes ayant exercé leur activité en France.

Pour le calcul du salaire de référence, les rémunérations perçues au cours de la période de référence calcul, quel que soit l'Etat membre au sein duquel la ou les activités ont été exercées, sont prises en compte.

Travailleurs autres que frontaliers

Différentes situations peuvent se présenter.

Premier cas

L'intéressé rentre en France aussitôt après avoir perdu l'emploi occupé dans un autre Etat membre de l'Espace économique européen.

	Règlement (CE) n° 883/2004	Règlement (CEE) n° 1408/71
Règle	<p>La situation au regard de l'assurance chômage est examinée par le pays où l'intéressé fait valoir ses droits, en l'occurrence la France.</p> <p>Pour prétendre aux allocations d'assurance chômage, l'intéressé, avant de s'inscrire comme demandeur d'emploi en France, doit avoir travaillé en France.</p> <p>Si c'est le cas, il peut bénéficier de droits identiques à ceux des personnes ayant exercé leur activité uniquement en France.</p>	<p><i>Salaires retenus :</i></p> <ul style="list-style-type: none">• si le travail en France a duré 4 semaines ou plus, le calcul des allocations de chômage s'effectue sur la base des salaires perçus en France,• sinon, il s'effectue sur la base d'un salaire d'équivalence, c'est-à-dire d'un salaire correspondant à un emploi similaire occupé en France.
Démarche	Avant son retour en France, le salarié doit faire remplir par le service public compétent du pays où il travaillait, le formulaire approprié. Seules les périodes de travail mentionnées sur cet imprimé seront prises en compte pour le calcul des droits en France.	
Formulaire	U1	E 301

Deuxième cas

L'intéressé qui est indemnisé dans le pays où il a exercé son travail, revient en France.

	Règlement (CE) n° 883/2004	Règlement (CEE) n° 1408/71
Règle	De retour en France, l'intéressé continue à être indemnisé par l'institution compétente de l'Etat d'emploi pendant 3 mois maximum.	<i>De retour en France, l'intéressé est indemnisé par Pôle emploi pendant 3 mois au maximum, sur la base des indications portées sur le formulaire approprié.</i>
Démarche	Avant son retour en France, l'intéressé doit faire remplir le formulaire adéquat par l'organisme étranger qui verse les allocations de chômage. Pour bénéficier de l'intégralité de ses allocations pour le mois en cours, l'intéressé doit s'inscrire comme demandeur d'emploi en France dans les 7 jours qui suivent sa date de radiation par l'organisme étranger.	
Formulaire	U2	E 303

Troisième cas

L'intéressé perçoit les allocations de chômage en France et part chercher du travail dans un autre pays européen.

	Règlement (CE) n° 883/2004	Règlement (CEE) n° 1408/71
Règle	Arrivé dans l'Etat d'accueil, l'intéressé continue à être indemnisé par Pôle emploi pendant 3 mois maximum.	<i>Arrivé dans l'Etat d'accueil, l'intéressé est indemnisé par l'institution compétente de cet Etat pendant 3 mois au maximum, sur la base des indications portées sur le formulaire approprié.</i>
Démarche	Avant son départ de France, l'intéressé doit faire remplir par Pôle emploi le formulaire approprié pour le remettre à l'organisme étranger. Pour bénéficier de l'intégralité de ses allocations pour le mois en cours, l'intéressé doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès des services de l'emploi de l'Etat d'accueil dans les 7 jours qui suivent la cessation d'inscription en France.	
Formulaire	U2	E 303

Quatrième cas

L'intéressé rentre en France après avoir résidé à l'étranger sans y avoir retravaillé.

Règlement (CE) n° 883/2004		Règlement (CEE) n° 1408/71
Première hypothèse		
Règle	Si l'intéressé avait bénéficié d'une ouverture de droits en France avant son départ à l'étranger, le versement des allocations peut être repris dans la limite d'un délai de 3 ans augmenté de la durée des droits (Art. 26 du règlement AC). Sur le délai de déchéance des droits, voir p. 298	
Démarche	A son retour en France, l'intéressé doit se manifester auprès de Pôle emploi.	
Seconde hypothèse		
Règle	S'il ne s'était pas inscrit comme demandeur d'emploi avant son départ de France, l'intéressé peut faire valoir ses droits dès son retour en France, dans la mesure où son inscription intervient dans les 12 mois suivant la fin de son contrat de travail (Art. 7 § 1 ^{er} du règlement AC). Sur le délai de forclusion, voir p. 322	
Démarche	A son retour en France, l'intéressé doit se manifester auprès de Pôle emploi.	

Droits du conjoint démissionnaire

Règlement (CE) n° 883/2004		Règlement (CEE) n° 1408/71
Première hypothèse		
Règle	Le salarié qui démissionne d'un emploi exercé en France, pour suivre son conjoint qui transfère sa résidence dans un pays de l'EEE pour un motif professionnel, peut faire valoir ses droits s'il s'inscrit comme demandeur d'emploi en France* avant son départ à l'étranger. Dans ce cas, il peut exporter ses droits durant 3 mois. Il pourra, dès son retour en France, prétendre au bénéfice du reliquat de droits si le délai de déchéance ne lui est pas opposable (3 ans augmenté de la durée des droits). (Art. 26 du règlement AC)	
Démarche	Pour exporter ses droits : avant son départ de France, l'intéressé doit faire remplir par Pôle emploi le formulaire approprié pour le remettre à l'organisme étranger. Pour bénéficier de l'intégralité de ses allocations pour le mois en cours, l'intéressé doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès des services de l'emploi de l'Etat d'accueil dans les 7 jours qui suivent la cessation d'inscription en France. A son retour en France, l'intéressé doit se manifester auprès de Pôle emploi.	
Formulaire	U2	E 303
Seconde hypothèse		
Règle	Si le conjoint démissionnaire n'est pas inscrit comme demandeur d'emploi avant son départ de France, il peut faire valoir ses droits dès son retour en France, dans la mesure où son inscription intervient dans les 4 ans suivant la fin de son contrat de travail. (Art. 7 § 3 b du règlement AC)	
Démarche	A son retour en France, l'intéressé doit se manifester auprès de Pôle emploi.	

* Sur les effets d'une démission dans un Etat de l'EEE autre que la France, se renseigner auprès de l'organisme étranger compétent.

TRAVAIL EN SUISSE

Depuis le 1^{er} avril 2012, le règlement (CE) n° 883/2004 et ses règlements d'application (CE) n° 987/2009 et (CE) n° 988/2009 sont applicables dans les relations entre les Etats membres de l'Union européenne et la Suisse.

En revanche, le règlement (CEE) n° 1408/71 et son règlement d'application (CEE) n° 574/72 restent applicables pour les affaires passées et dans les relations entre la Suisse et l'Islande, le Liechtenstein ou la Norvège.

TRAVAIL DANS UN TERRITOIRE D'OUTRE MER

A l'heure actuelle, aucun texte ne permet d'ouvrir des droits en France et de les exporter, et réciproquement.

Sont concernées : la Polynésie française, la Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna.

- **PRÉCISION** ▷ depuis le 31 mars 2011, Mayotte n'est plus un Territoire mais un Département d'Outre Mer sur le territoire duquel des règles aménagées en matière d'assurance chômage sont appliquées pendant une période transitoire. Depuis le 1^{er} janvier 2014, le droit communautaire est applicable à Mayotte.

TRAVAIL DANS UN PAYS ÉTRANGER AUTRE QU'UN PAYS DE L'EEE OU AUTRE QUE LA SUISSE

L'affiliation et le versement des contributions à l'assurance chômage sont obligatoires, non seulement pour les salariés exerçant leur activité en France, mais également :

- pour les salariés détachés à l'étranger par leur employeur ;
 - pour les salariés expatriés, quelle que soit leur nationalité depuis le 1^{er} juillet 2014, dès lors qu'ils ont été engagés en France, dans les DOM, à Saint-Pierre et Miquelon, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin.
- Les autres salariés expatriés peuvent être affiliés et contribuer à l'assurance chômage, mais à titre facultatif. (Annexe IX au règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ les salariés expatriés non affiliés ou n'ayant pas contribué suffisamment peuvent bénéficier de l'allocation temporaire d'attente (ATA), voir p. 83.

Salariés détachés

Le régime d'assurance chômage renvoie à la définition de détachement au sens du régime général de la sécurité sociale.

Ainsi, est considéré comme détaché du régime français de sécurité sociale et donc du régime d'assurance chômage, le salarié qui va, pendant une durée déterminée, travailler à l'étranger pour le compte de l'entreprise française qui l'emploie.

Contributions

Les salariés détachés sont affiliés dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise. Les contributions sont calculées sur les rémunérations converties sur la base du taux de change en vigueur au moment de leur perception. (Art. 51 du règlement AC)

Allocations de chômage

Les travailleurs détachés ont des droits identiques à ceux des salariés exerçant leur activité en France.

L'organisme compétent pour traiter leur dossier en cas de perte d'emploi est le pôle emploi du lieu de résidence.

Salariés expatriés affiliés à titre obligatoire

Les entreprises situées en France métropolitaine, dans les DOM, à Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, et par extension à Monaco, qui concluent un contrat de travail avec des salariés exerçant leur activité à l'étranger (hors Etats de l'EEE ou de la Suisse) doivent obligatoirement affilier leurs salariés quelle que soit la nationalité de ces derniers. (Annexe IX, chap.1)

○ **PRÉCISION** ▷ l'affiliation obligatoire doit intervenir dans les 8 jours suivant l'exercice de l'activité à l'étranger.

Contributions

- Les contributions sont assises sur l'ensemble des rémunérations brutes plafonnées, converties en euros sur la base du taux de change lors de leur perception. (Annexe IX, chap.1 point 1.3 au règlement AC)
- Les entreprises peuvent, après accord de la majorité des salariés concernés, choisir de contribuer sur les rémunérations brutes plafonnées qui seraient perçues par le salarié pour des fonctions correspondantes exercées en France.

Cette dernière option ne peut s'exercer qu'au moment de l'affiliation de l'entreprise et ce, à titre définitif. (Annexe IX, chap. 1 point 1.3 au règlement AC)

○ **EN PRATIQUE** ▷ les contributions sont appelées par "Pôle emploi services" qui, en cas de perte d'emploi, procède également à l'examen du dossier (Service CRSE - TSA 10107 - 92891 Nanterre Cedex 9 - Tel : 01 46 52 97 00).

Allocations de chômage

En cas de perte d'emploi, les droits des salariés expatriés affiliés à titre obligatoire sont similaires à ceux des salariés ayant exercé leur activité en France. (Annexe IX, chap. 1 point 1.2 au règlement AC)

Salariés expatriés affiliés à titre facultatif

Affiliation

- Les entreprises situées à l'étranger (hors Etat de l'EEE ou de la Suisse) peuvent affilier le personnel expatrié qu'elles emploient, au régime français de l'assurance chômage. (Annexe IX, chap. 2 point 2.1 au règlement AC)
- Les ambassades, consulats, organismes internationaux situés en France peuvent affilier leur personnel déjà assujéti au régime général français de sécurité sociale. (Annexe IX, chap. 2 point 2.1 au règlement AC)

Ne sont pas concernés, les ressortissants de l'UE ou de l'EEE salariés d'une ambassade ou d'une mission diplomatique d'un Etat membre de l'UE ou de l'EEE.

○ **EN PRATIQUE** ▷ la demande d'affiliation facultative de l'entreprise peut intervenir à tout moment, sous réserve de l'accord de la majorité des salariés concernés.
(Annexe IX, chap. 2 point 2.1.2 au règlement AC)

- Les compagnies maritimes qui embarquent des marins ressortissants de l'EEE ou de la Suisse sur des navires battant pavillon d'un Etat tiers, peuvent les affilier au régime d'assurance chômage dès lors :
 - qu'ils sont inscrits à un quartier maritime français,
 - et qu'ils sont admis au bénéfice du régime de l'établissement national des invalides de la marine. (Annexe IX, chap. 2 point 2.2 au règlement AC)

○ **EN PRATIQUE** ▷ quelle que soit la date de la demande d'affiliation, cette dernière prend effet au 1^{er} janvier d'une année.

A défaut, le salarié peut s'affilier lui-même à titre individuel ; dans ce cas, il supporte la totalité des contributions (parts patronale et salariale). (Annexe IX, chap. 3 point 3.3 au règlement AC)

Il doit adresser sa demande à Pôle emploi services - Service CRSE - TSA 10107 - 92891 Nanterre Cedex 9

○ **EN PRATIQUE** ▷ pour adhérer à titre individuel, le salarié dispose d'un délai de 12 mois suivant son expatriation.

Contributions

En cas d'adhésion de l'employeur, l'assiette et les modalités de versement sont identiques à celles applicables aux salariés affiliés à titre obligatoire.

○ **PRÉCISION** ▷ les compagnies maritimes doivent également verser un dépôt équivalent à un an de contributions.

Allocations de chômage

Des règles particulières sont applicables. Parmi les conditions d'attribution des allocations, il faut avoir travaillé au minimum 18 mois au cours des 24 derniers mois.

Condition d'âge	Durée minimale du travail	Durée d'indemnisation
moins de 50 ans	18 mois (546 jours) dans les 24 derniers mois	18 mois (546 jours)
50 ans et plus	36 mois (1095 jours) dans les 48 derniers mois	30 mois (912 jours)
57 ans ou plus et 100 trimestres d'assurance vieillesse	54 mois (1642 jours) dans les 72 derniers mois	42 mois (1277 jours)

Quelques chiffres

Les expatriés en 2013

1 642 953 Français établis hors de France
79 % exercent une activité professionnelle
80 % sont âgés de 26 à 60 ans

En 2013, 8 expatriés sur 10 exercent une activité professionnelle.

Deux catégories socioprofessionnelles se distinguent :

- les cadres d'entreprise (33 %),
- les cadres de la fonction publique et les professions intellectuelles et artistiques (15 %).

Source : Pôle emploi

**LA CONVENTION
D'ASSURANCE CHÔMAGE
DU 14 MAI 2014**

2015

LA CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE DU 14 MAI 2014

La convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 maintient les principes de la convention du 6 mai 2011 selon lesquels les droits sont déterminés : la condition d'activité minimale est fixée à 4 mois, la durée d'indemnisation correspond à la durée d'activité salariée et l'indemnisation s'inscrit dans le cadre d'un Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi.

Cependant, dans un souci de retour à l'équilibre financier du régime d'assurance chômage ainsi que de lisibilité et de simplification de la réglementation, les partenaires sociaux ont adopté un certain nombre de nouvelles mesures.

LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DE LA CONVENTION ET DATE D'APPLICATION

La convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 est marquée par la volonté des partenaires sociaux de favoriser le retour à l'emploi en donnant davantage de sécurité et de visibilité aux allocataires et en encourageant plus fortement la reprise d'emploi. D'autres aménagements sont prévus, dans un souci d'équité et d'effort partagé, pour assurer la maîtrise financière de l'assurance chômage et sa pérennité. Enfin, la nouvelle convention clarifie certaines règles d'indemnisation.

Un retour à l'emploi favorisé

Les droits rechargeables

Les droits rechargeables permettent aux allocataires qui atteignent le terme de leur période d'indemnisation, de recharger leurs droits en fonction de leurs périodes de travail, c'est-à-dire de faire valoir, sous certaines conditions, toutes les périodes de travail accomplies postérieurement à leur admission, en vue d'une nouvelle indemnisation. Ainsi, chaque nouvelle période de travail augmente la durée de prise en charge des bénéficiaires de l'assurance chômage si elle se situe dans les 28 ou 36 mois précédents (voir p. 277).

Cumul ARE/Rémunérations

Les modalités de cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération issue d'une activité professionnelle ont pour objet de rendre systématiquement avantageuse une reprise d'emploi, le cumul allocations/rémunérations étant toujours supérieur à ce qui aurait été versé au bénéficiaire s'il n'avait pas travaillé. De plus, les périodes de travail ayant permis le cumul permettent de recharger les droits (voir p. 261).

La maîtrise financière de l'assurance chômage renforcée

Calcul de l'allocation journalière

Le niveau du revenu de remplacement ne peut ni dépasser 75 % du salaire antérieur, ni être inférieur à 57 % de ce dernier (ce taux était de 57,4 % antérieurement).

Différé d'indemnisation spécifique

Le délai maximum de différé d'indemnisation calculé en fonction de certaines indemnités de rupture de contrat de travail est fixé à 180 jours, sauf pour les licenciés économiques pour lesquels il reste limité à 75 jours.

Différé d'indemnisation congés payés

Les modalités de calcul de ce différé varient selon qu'il s'agit :

- d'une ouverture de droits : le nombre de jours de différé correspond toujours au quotient de l'indemnité compensatrice de congés payés par le salaire journalier de référence ;
- d'une reprise de droits : le différé équivaut désormais au nombre de jours indiqué sur l'attestation d'employeur, correspondant à l'indemnité compensatrice de congés payés.

Assiette des contributions

Les salariés de plus de 65 ans contribuent désormais à l'assurance chômage.

Intégration des réformes sur l'âge de départ à la retraite

L'âge à partir duquel le versement des allocations peut être maintenu jusqu'à l'âge de liquidation d'une retraite à taux plein est reporté progressivement à 62 ans.

Ajustements des annexes IV, VIII et X

- L'annexe IV ne concerne plus les salariés intermittents (hors annexes VIII et X) qui relèvent désormais du règlement général. Depuis le 1^{er} juillet, seuls les intérimaires relèvent de cette annexe.

Les dispositions du règlement général et de l'annexe IV sont harmonisées sur les modalités de cumul ARE/rémunérations.

- Concernant les annexes VIII et X, il est instauré un plafond de cumul ARE/rémunérations : ce cumul ne peut dépasser, pour un mois donné, 140 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 4 438 € en 2015. Les ajustements portent également sur le différé d'indemnisation dont la formule est modifiée (cette évolution n'a pas d'incidence pour les allocataires, compte tenu du décret n° 2014-1172 du 13.11.14), et sur l'assiette et les taux des contributions qui sont alignés sur les règles de droit commun.

Des règles d'indemnisation clarifiées

- La nouvelle convention prévoit que chaque allocataire doit être complètement informé sur ses droits lors de sa prise en charge, et après chaque paiement mensuel au sujet de ses droits restants.

- Elle explicite les conditions dans lesquelles les paiements sont effectués en cas de cumul d'allocations et de rémunérations d'activité. Ainsi, les paiements provisoires, nécessaires pour éviter les retards de paiement liés à l'envoi des justificatifs, peuvent être régularisés ensuite.

Date d'application de la nouvelle convention

Entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2014

Une partie des règles d'indemnisation de la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 sont applicables aux demandeurs d'emploi dont la fin du contrat de travail intervient à compter du 1^{er} juillet 2014. Toutefois, pour les personnes dont la procédure de licenciement a été engagée avant le 1^{er} juillet 2014, ce sont les règles prévues par la convention du 6 mai 2011 qui demeurent applicables. On entend par date d'engagement de la procédure :

- soit la date de l'entretien préalable ;
- soit la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances du personnel.

Entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2014

Les mesures qui sont entrées en vigueur au 1^{er} octobre 2014 concernent les demandeurs d'emploi indemnisés ou indemnisables, quelle que soit la convention au titre de laquelle les droits ont été ouverts, et sont relatives à :

- la reprise du paiement des allocations ;
- le rechargement des droits ;
- la reprise d'une activité en cours d'indemnisation qui donne lieu au cumul des allocations avec une rémunération ;
- la perte par un allocataire d'une ou plusieurs activités professionnelles exercées simultanément.

Les règles d'indemnisation prévues par la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage concernant ces situations ont été maintenues jusqu'au 30 septembre 2014 inclus.

Tableaux sur la convention applicable et les droits qui en résultent

Fin de contrat de travail ou procédure de licenciement engagée depuis le 1^{er} avril 2009 : conventions du 19 février 2009, du 6 mai 2011 et du 14 mai 2014

	Durée d'affiliation	Durée d'indemnisation	Avec une limite
Moins de 50 ans	4 mois de travail (122 j ou 610 h) ou plus dans les 28 derniers mois	Durée de travail = durée d'indemnisation	La durée d'indemnisation ne peut excéder 24 mois (730 jours)
50 ans et plus	4 mois de travail (122 j ou 610 h) ou plus dans les 36 derniers mois	Durée de travail = durée d'indemnisation	La durée d'indemnisation ne peut excéder 36 mois (1 095 jours)

Fin de contrat de travail ou procédure de licenciement engagée avant le 1^{er} avril 2009 : convention du 18 janvier 2006

	Quel que soit l'âge			50 ans et plus
Durée d'affiliation	6 mois (182 j ou 910 h) au cours des 22 derniers mois	12 mois (365 j ou 1 820 h) au cours des 20 derniers mois	16 mois (487 j ou 2 426 h) au cours des 26 derniers mois	27 mois (821 j ou 4 095 h) au cours des 36 derniers mois
Durée d'indemnisation	7 mois (213 jours)	12 mois (365 jours)	23 mois (700 jours)	36 mois (1 095 jours)

L'ENVIRONNEMENT LÉGISLATIF ET CONVENTIONNEL

La réglementation d'assurance chômage s'intègre dans un environnement législatif et réglementaire plus large.

Par conséquent, sont énumérés ci-après les principaux textes publiés depuis 2011 et ayant pour objet, plus ou moins directement, l'emploi et le chômage.

Les textes parus en 2011

La loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit

L'article 41 de la loi prévoit :

- le transfert du recouvrement des contributions dues au titre de la CRP et du CTP aux Urssaf, au plus tard le 1^{er} janvier 2013 ;
- le recouvrement des contributions dues au titre de l'emploi des salariés expatriés, par Pôle emploi ;
- le recouvrement des contributions dues au titre de l'emploi des marins pêcheurs salariés et des marins de commerce salariés par la Caisse maritime d'allocations familiales.

L'ANI du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

L'ANI consacre la création d'un dispositif d'appui et d'accompagnement personnalisé des salariés confrontés aux conséquences des mutations économiques pour mieux sécuriser leur parcours professionnel et accélérer leur reclassement. Ce dispositif, s'appuyant sur leur bilan, vise à remplacer la CRP et le CTP.

L'ANI du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi

Il prévoit un certain nombre de mesures créant les conditions d'un accueil de qualité des jeunes en entreprise et ayant pour objectif de lever les freins matériels à l'emploi des jeunes. Le financement de ce dispositif est assuré par un redéploiement du montant de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) qui correspond à 45 % et non plus à 50 % du reliquat des droits.

La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels

Parmi les mesures, figurent :

- la création du contrat de sécurisation professionnelle ;
- le transfert aux Urssaf du recouvrement des contributions dues au titre du CSP ;
- la possibilité à titre expérimental, pour les particuliers employeurs, de conclure un contrat de professionnalisation, sous réserve de leur accompagnement aux spécificités de ce statut.

Le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite

Il modifie l'âge minimum de départ à la retraite : les générations à partir de 1952 devront cotiser entre 1 et 4 mois de plus selon l'année de naissance pour atteindre 62 ans pour la génération 1955.

La loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012

Parmi les mesures, figurent :

- la réintégration des heures supplémentaires et complémentaires dans le calcul de la réduction générale de cotisations sociales ;
- l'obligation, pour les banques, de répondre gratuitement et dans un délai de 30 jours aux demandes d'informations émanant d'organismes de protection sociale ;
- l'instauration d'une solidarité financière au regard des cotisations sociales pour les dirigeants d'entreprise ayant eu recours au travail dissimulé ;
- la mise en place pour les URSAFF, d'une procédure permettant la mise en œuvre de mesures conservatoires pour recouvrer les cotisations en cas de travail dissimulé ;
- la transmission par le service TRACFIN, dans le cadre de la lutte contre le blanchiment d'argent, de certaines données aux organismes de sécurité sociale, aux caisses de congés payés et à Pôle emploi afin de renforcer la lutte contre la fraude aux cotisations et aux prestations.

La loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012

Parmi les mesures, figurent notamment :

- le transfert à Pôle emploi de la gestion des indus des allocations de solidarité. La loi permet ainsi à Pôle emploi d'assurer de façon autonome la gestion de ces indus et renforce les règles permettant d'en limiter le nombre ;
- la suppression du dispositif de préretraite licenciement (convention AS-FNE).

Les textes parus en 2012

Les ANI du 13 janvier 2012 sur le chômage partiel et du 6 février 2012 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) ainsi que les décrets n° 2012-183 du 7 février 2012, n° 2012-275 du 28 février 2012 et n° 2012-341 du 9 mars 2012

Parmi les mesures, figurent notamment :

- l'augmentation du montant de l'allocation spécifique de chômage partiel d'un euro à compter du 1^{er} mars 2012 (4,84 €/h pour les entreprises de moins de 250 salariés et 4,33 €/h pour les autres entreprises) ;
- depuis cette même date, la revalorisation de l'indemnisation prévue dans le cadre de l'APLD ;
- l'abaissement de la durée minimale des conventions APLD à 2 mois au lieu de 3, pour les conventions signées jusqu'au 30 septembre 2012. Les partenaires sociaux souhaitent prolonger cette expérimentation jusqu'au 31 décembre 2012 ;
- la prise en charge par l'Unédic de l'APLD à hauteur de 2,90 €/h ;
- la facilitation de l'accès à la formation pendant la période de chômage partiel, avec le versement d'une indemnité de chômage partiel au salarié en formation pendant la période d'activité partielle de longue durée d'un montant de 100 % de son salaire net ;
- la suppression de la demande d'autorisation préalable pour recourir au chômage partiel, que l'employeur devait solliciter auprès du préfet.

L'avenant n° 1 du 23 janvier 2012 à l'ANI du 31 mai 2011 relatif au CSP

Il prévoit l'interruption temporaire du versement des allocations de sécurisation professionnelle en cas de reprise d'une activité comprise entre 2 semaines et 6 mois. En cas de reprise d'une activité de moins de 2 semaines ou de plus de 6 mois, le versement des allocations cesse définitivement.

L'avenant n° 2 du 23 janvier 2012 à l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle

Il prévoit d'ouvrir, à titre expérimental et dans des bassins d'emploi déterminés, le bénéfice du CSP aux demandeurs d'emploi en fin de contrat à durée déterminée (CDD), en fin de mission d'intérim, ou en fin de contrat de chantier s'ils sont éligibles à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

L'ANI du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement

Il définit les règles visant à mettre en place une gestion paritaire exemplaire de manière à conforter la place et le rôle des partenaires sociaux dans la démocratie sociale et ainsi renforcer leur légitimité dans la création de normes par la négociation.

L'avenant n° 2 du 5 mars 2012 portant modification de l'article 34 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage

Cet avenant prévoit de diminuer, du 15 mars au 31 décembre 2012, le montant de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) de 50 % à 45 % du reliquat des droits restants afin de financer des mesures favorisant le maintien des jeunes dans l'emploi.

La loi n° 2012-354 du 14 mars 2012 de finances rectificative pour 2012

Elle modifie notamment le seuil d'effectif pour le bénéfice de la réduction des cotisations patronales : les employeurs de moins de 20 salariés et non plus ceux de 19 salariés au plus, pourront désormais bénéficier de cette réduction.

La loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives

Elle prévoit notamment la mise en place de la déclaration sociale nominative (DSN) qui constitue une déclaration unique mensuelle et dématérialisée effectuée par les employeurs et transmise aux organismes de protection sociale. Après une période transitoire, du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2015 au cours de laquelle les employeurs pourront adhérer volontairement, la DSN deviendra obligatoire dès le 1^{er} janvier 2016, pour tous les

employeurs. Elle se substituera alors à l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi, à la déclaration annuelle de données sociales, à la déclaration des contributions et cotisations sociales, etc.

Décret n° 2012-418 du 23 mars 2012 portant modification de l'article R.5221-48 du code du travail

Il prévoit un nouveau titre de séjour (en plus des précédents) permettant aux travailleurs étrangers d'être inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi : la carte bleue européenne.

La loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012

Elle prévoit notamment :

- l'extinction du régime social et fiscal de faveur applicable aux rémunérations afférentes aux heures supplémentaires et complémentaires, excepté pour les employeurs de moins de 20 salariés qui continuent de bénéficier d'une déduction forfaitaire des cotisations patronales pour les heures supplémentaires effectuées à compter du 1^{er} septembre 2012 ;
- l'assujettissement, dès le premier euro, des indemnités de rupture du contrat de travail dont le montant dépasse dix plafonds annuels de la sécurité sociale, soit 363 720 € pour 2012. Cette mesure est applicable pour les indemnités de rupture versées à compter du 1^{er} septembre 2012.

La loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir

Parmi les mesures, figurent :

- la création de l'emploi d'avenir qui a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification de jeunes sans emploi, peu ou pas qualifiés ;
- le maintien du recouvrement, par Pôle emploi, des contributions dues au titre du CSP dont le transfert aux Urssaf avait été envisagé par la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011.

La loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013

Parmi les mesures figurent notamment :

- l'assujettissement de l'indemnité de rupture conventionnelle au forfait social de 20 % pour la fraction inférieure à 2 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (75 096 € pour 2014), de manière à réguler le recours à la rupture conventionnelle ;

- l'obligation pour les particuliers qui emploient des salariés à domicile (excepté les aides à domicile pour les personnes âgées, en situation de dépendance ou de handicap et les aides à la garde d'enfant de moins de 6 ans), de s'acquitter du paiement des cotisations sociales sur le salaire réel.

La loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012 de finances rectificative pour 2012

Elle instaure un crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) permettant de redonner aux entreprises des marges de manœuvre pour investir, prospecter de nouveaux marchés, innover, favoriser la recherche et l'innovation, recruter, restaurer leur fonds de roulement ou accompagner la transition écologique et énergétique grâce à une baisse du coût du travail.

Les textes parus en 2013

L'ANI du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés

Il prévoit notamment :

- la création d'un dispositif permettant le rechargement des droits à l'assurance chômage ;
- l'accompagnement financier des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accès au CSP expérimental ;
- une simplification et une unification du régime de chômage partiel qui est remplacé par le dispositif d'activité partielle ;
- la majoration des contributions d'assurance chômage des contrats de travail à durée déterminée ;
- l'exonération de la part patronale des contributions d'assurance chômage, pendant 3 mois, pour un contrat à durée indéterminée conclu avec un jeune de moins de 26 ans, dès lors que ce contrat se poursuit au-delà de la période d'essai ;
- la création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée afin de permettre aux salariés de découvrir un emploi dans une autre entreprise en leur garantissant la possibilité d'un retour dans leur entreprise d'origine ;
- la création du contrat à durée indéterminée pour les salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire ;

- l'expérimentation du contrat à durée indéterminée intermittent dans certains secteurs ;
- un minimum de 24 heures hebdomadaires prévu pour les contrats de travail à temps partiel conclus à compter du 1^{er} janvier 2014 pour éviter les contrats à temps partiel de faible intensité subis par les salariés concernés ;
- l'allongement de la durée du congé de reclassement qui passe de 9 à 12 mois ;
- l'instauration du compte personnel de formation qui pourra être mobilisé, tout au long de sa vie, par un salarié, un demandeur d'emploi ou une personne sans qualification avant son premier emploi ;
- la généralisation à l'ensemble des salariés, de la couverture complémentaire santé.

L'avenant n° 4 du 28 février 2013 portant modification de l'article 34 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage

Il reconduit la réduction du taux de l'ARCE à 45 %, du 1^{er} avril au 31 décembre 2013.

La loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération et le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013

Ils créent le contrat de génération et en précisent les modalités de conclusion.

Le décret n° 2013-266 du 28 mars 2013 relatif à la déclaration sociale nominative

Il précise les modalités d'application pour les employeurs qui optent pour ce dispositif à compter du 1^{er} janvier 2013, sa généralisation étant prévue le 1^{er} janvier 2016.

La DSN concerne les attestations de salaire pour l'assurance maladie, maternité, paternité, les attestations d'employeur destinées à Pôle emploi, la déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre et l'enquête statistique sur les mouvements de main-d'œuvre.

L'avenant du 29 mai 2013 modifiant l'article 3 de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, l'article 44 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011, l'article 60 des annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011

Il détermine trois niveaux de majoration du taux des contributions d'assurance chômage en fonction de la durée et du motif de recours aux contrats à durée déterminée.

L'avenant n° 3 du 29 mai 2013 à l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle

Il prévoit le versement d'une prime de 1 000 €, au 7^e mois d'accompagnement, au bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle expérimental engagé dans une formation qualifiante ou certifiante, si le terme de ses droits à l'assurance chômage arrive avant la fin de la formation commencée ou prescrite.

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi

Cette loi reprend un certain nombre de principes évoqués dans l'ANI du 11 janvier 2013 portant sur la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi :

- l'instauration de la période de mobilité volontaire sécurisée ;
- la création des droits rechargeables ;
- la possibilité de moduler le taux des contributions d'assurance chômage en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours à un contrat d'une telle nature, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise ;
- l'instauration d'une durée minimale d'activité fixée à 24 heures hebdomadaires dans le cadre des contrats de travail à temps partiel avec la possibilité d'y déroger dans deux cas (la demande écrite et motivée du salarié ou un accord de branche) ;
- le remplacement du dispositif de chômage partiel par celui d'activité partielle, plus simple et plus incitatif au suivi d'une formation professionnelle ;

- la possibilité, à titre expérimental, de conclure, jusqu'au 31 décembre 2014, des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées ;
- la création du compte personnel de formation.

L'ANI du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires

Il instaure le contrat à durée indéterminée conclu entre un intérimaire et une entreprise de travail temporaire, et en fixe les modalités. Ce CDI comporte des périodes d'exécution des missions et éventuellement des périodes d'intermission, et prévoit une garantie minimale mensuelle de rémunération déterminée par rapport à un "temps d'emploi" fixé dans le contrat de travail, englobant à la fois les temps de travail effectif des missions et les périodes non travaillées des intermissions.

La loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014

Parmi les mesures figurent notamment :

- la suppression de l'abattement de cotisations sociales prévu pour les apprentis s'agissant du risque vieillesse de base ;
- une nouvelle exonération sur la part de rémunération inférieure ou égale au Smic instituée pour une embauche en CDD d'insertion. Elle porte sur les cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, sur la taxe sur les salaires, la taxe d'apprentissage et les participations dues par les employeurs au titre de l'effort de la construction ;
- la dématérialisation des déclarations et paiements : cela concerne les déclarations et paiements des cotisations et contributions (avec l'abaissement du seuil du montant des cotisations et contributions pour soumettre un plus grand nombre d'entreprises à cette obligation), la déclaration préalable à l'embauche (avec l'abaissement du seuil du nombre de déclarations pour que davantage d'entreprises soient concernées) et la déclaration sociale nominative (avec l'instauration d'une étape de déploiement de la DSN obligatoire pour les entreprises à partir d'un certain montant de cotisations) ;
- l'extension de l'utilisation du chèque emploi service (CESU) à l'Outre Mer.

La loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014

Elle instaure la suppression, depuis le 1^{er} janvier 2014, de l'indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région dans le cadre du contrat d'apprentissage. Elle est remplacée par la "prime à l'apprentissage" en faveur des entreprises de moins de 11 salariés uniquement.

Les textes parus en 2014

La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites

Parmi les mesures figurent notamment :

- la cessation du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi au travailleur privé d'emploi qui bénéficie d'une pension de retraite anticipée pour carrière longue ou en tant que travailleur handicapé, ou d'un autre cas de retraite pour les titulaires d'une incapacité permanente, les titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité ou pour les travailleurs victimes de l'amiante ;
- l'augmentation de la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein qui passera progressivement de 166 à 172 trimestres entre 2020 et 2035 (à raison d'un trimestre supplémentaire tous les 3 ans à partir de la génération née en 1958) ;
- la revalorisation des retraites au 1^{er} octobre et non plus au 1^{er} avril.

L'avenant n° 6 du 20 janvier 2014 portant modification de l'article 34 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage

Il reconduit la réduction du taux de l'ARCE à 45 % du 1^{er} février au 31 mars 2014.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Elle prévoit notamment :

- la création, au 1^{er} janvier 2015, du compte personnel de formation qui remplacera le droit individuel à la formation ;
- la réforme du financement de la formation professionnelle avec une contribution unique des employeurs versée à l'OPCA de branche ;
- la réforme de l'apprentissage.

Le décret n° 2014-628 du 17 juin 2014 relatif à la dématérialisation de la déclaration et du paiement des cotisations sociales pour les employeurs privés et les travailleurs indépendants ainsi qu'à la dématérialisation de la déclaration préalable à l'embauche pour les employeurs privés

Il fixe le seuil au-delà duquel les déclarations et le paiement des cotisations sociales doivent être effectués par voie dématérialisée. Sont concernés, les employeurs privés redevables de 35 000 € de cotisations et contributions sociales.

Il fixe également le seuil pour la dématérialisation de la déclaration préalable à l'embauche : sont concernés, les employeurs dont le personnel relève du régime général de sécurité sociale et qui ont accompli plus de cinquante déclarations au cours de l'année civile précédente.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Elle institue la prestation partagée de l'éducation de l'enfant (PreParEE) qui remplacera le complément de libre choix d'activité pour les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2015.

La loi n° 2014-891 du 8 août 2014 de finances rectificative pour 2014

Parmi les mesures figurent notamment la substitution, dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, d'une réduction d'impôt à l'aide versée au titre du bonus alternance.

Le décret n° 2014-1082 du 24 septembre 2014 fixant les seuils de l'obligation anticipée d'effectuer la déclaration sociale nominative

Il fixe cette date d'obligation anticipée au 1^{er} avril 2015 pour :

- les employeurs qui se sont acquittés de 2 millions d'euros de cotisations et contributions sociales en 2013, et qui ont effectué eux-mêmes les déclarations ;
- les employeurs qui se sont acquittés d'1 million d'euros de cotisations et contributions sociales en 2013, et qui ont eu recours à un tiers déclarant dès lors que ce tiers déclare pour l'ensemble de son portefeuille un montant de 10 millions d'euros.

L'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle

Il prévoit de nouvelles modalités de mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle, et notamment :

- l'équivalence à 75 % du salaire journalier de référence concernant le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) ;
- la révision du montant de l'ASP en cas de perte involontaire d'une activité conservée ;
- la possibilité de reprendre une ou plusieurs activités salariées d'une durée minimum de 3 jours chacune, sans que la durée totale cumulée ne puisse excéder 6 mois ;
- l'allongement de la durée du CSP, dans la limite de 3 mois, d'une durée égale aux périodes d'activité reprise ;
- le versement d'une prime de reclassement correspondant à 50 % des droits ASP restants en cas de reprise d'un emploi durable (CDI, CDD ou CTT de plus de 6 mois) ;
- le versement de l'indemnité différentielle dès lors que la rémunération de l'emploi repris est inférieure à celle de l'emploi précédent.

La loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de sécurité sociale pour 2015

Elle prévoit notamment :

- que les conditions d'exonération totale ou partielle de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'exonération de la CRDS sur les revenus de remplacement soient, à compter du 1^{er} janvier 2015, 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 ;
- en cas de redressement de cotisations sociales à la suite d'un constat de travail dissimulé, la transmission par les organismes de recouvrement des informations nécessaires aux caisses d'assurance vieillesse afin que les droits des salariés concernés soient rectifiés ;
- la possibilité pour l'employeur de conclure avec l'Urssaf, une transaction d'une durée de 3 ans maximum, lorsque les sommes dues n'ont pas de caractère définitif et qu'elles portent sur le montant des majorations de retard et des pénalités pour production tardive ou inexacte des déclarations obligatoires relatives aux cotisations et contributions sociales, sur l'évaluation des éléments d'assiette des cotisations ou contributions relatives aux avantages en nature, en argent et aux frais

professionnels, et enfin sur les montants de redressement calculés en application des méthodes de vérification par échantillonnage et extrapolation. Ces transactions seront possibles à compter d'une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} octobre 2015.

La loi n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 de finances pour 2015

Elle prévoit notamment l'instauration d'une aide à l'apprentissage de 1 000 € versée aux entreprises de moins de 250 salariés qui concluent des contrats d'apprentissage depuis le 1^{er} juillet 2014.

Elle précise que les entreprises doivent, depuis le 1^{er} janvier 2015, retracer les utilisations du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) dans leurs comptes annuels.

La loi n° 2014-1655 du 29 décembre 2014 de finances rectificative pour 2014

Elle prévoit notamment la suppression de la prime pour l'emploi à compter du 1^{er} janvier 2016. La prime d'activité résultant de la fusion de la prime pour l'emploi et du RSA activité devrait s'y substituer. La prime d'activité constituerait un dispositif de soutien au pouvoir d'achat des travailleurs modestes et d'incitation à l'activité.

Le décret n° 2014-1688 du 29 décembre 2014 relatif à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions patronales

Il fixe des modalités plus larges de réduction des cotisations et contributions patronales. Sont désormais concernées, les cotisations patronales de sécurité sociale mais également la contribution de solidarité autonomie, la contribution Fnal et les cotisations AT/MP. Les coefficients de réduction sont également modifiés.

Le décret n° 2014-1708 du 30 décembre 2014 relatif à la prestation partagée d'éducation de l'enfant

Il définit notamment les durées de versement de la prestation et les âges limites jusqu'auxquels le versement peut être prolongé lorsque les deux membres du couple font valoir chacun leur droit à la Prestation partagée d'éducation de l'enfant.

Les textes parus en 2015

La convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Elle reprend les principaux points de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au CSP et notamment ceux relatifs à la durée du CSP, au montant de l'allocation de sécurisation professionnelle, à la durée des activités reprises et aux aides y afférentes.

L'avenant n° 1 du 25 mars 2015 portant modification du règlement général annexé à la convention du 14.05.2014 relative à l'indemnisation du chômage

Il aménage le dispositif de reprise systématique : peuvent opter pour une nouvelle ouverture de droits telle qu'elle aurait été calculée en l'absence de reliquat de droits, les demandeurs d'emploi qui ont retravaillé pendant au moins 122 jours ou 610 heures et dont le montant de l'allocation journalière de leur reliquat de droits est inférieur ou égal à 20 €, ou dont le montant de l'allocation journalière dans le cadre du nouveau droit est supérieur d'au moins 30 % au montant de l'allocation journalière du reliquat.

○ PRÉCISION ▷ cette mesure est transposée aux annexes I, II, III, IV, V et IX.

Il permet, afin de déterminer le différé d'indemnisation congés payés dans le cadre d'une reprise de droits, de prendre en compte le nombre de jours indiqué sur l'attestation d'employeur.

○ PRÉCISION ▷ cette mesure concerne aussi les annexes IV et V.

Il prévoit que l'aide différentielle de reclassement ne peut plus être attribuée aux allocataires qui en réunissent les conditions d'attribution postérieurement au 31 mars 2015.

Enfin, il porte le montant de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise à 45 % du reliquat des droits restants, dès lors que la création ou la reprise d'entreprise et l'obtention de l'ACCRES sont intervenues à compter du 1^{er} avril 2015.

L'avenant n° 1 du 25 mars 2015 portant modification de l'article 3 des annexes VIII et X

Il permet aux demandeurs d'emploi pris en charge au titre d'une réglementation autre que celle des annexes VIII et X de bénéficier d'une ouverture de droits au titre des annexes VIII et X s'ils ont retravaillé pendant au moins 507 heures et si le montant de l'allocation journalière de leur reliquat de droits est inférieur ou égal à 20 €, ou si le montant de l'allocation journalière dans le cadre du nouveau droit est supérieur d'au moins 30 % au montant de l'allocation journalière du reliquat.

**LES PRESTATIONS
D'ASSURANCE
CHÔMAGE**

2015

LES PRESTATIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE

Le salarié privé d'emploi qui justifie d'une durée minimale d'affiliation au régime d'assurance chômage et qui recherche un emploi dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), peut bénéficier :

- d'une allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) calculée sur ses anciens salaires ;
- de différentes aides notamment en cas de reprise d'emploi.

L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI

L'allocation d'aide au retour à l'emploi est attribuée soit dans le cadre du règlement général, soit dans le cadre des annexes, dispositions dérogatoires au règlement général élaborées en raison des spécificités liées à l'activité professionnelle exercée (travail intérimaire, intermittents du spectacle...). Des règles de coordination permettent de gérer la situation des personnes relevant à la fois du règlement général et de ses annexes.

Règlement général

Conditions d'attribution

Elles sont au nombre de 7. (Art. 2, 3 et 4 du règlement AC)

- Avoir travaillé au moins 4 mois au cours des 28 derniers mois (36 mois pour les personnes âgées de 50 ans et plus).

○ **PRÉCISION** ▷ les périodes de formation professionnelle peuvent être assimilées à du temps de travail dans la limite des 2/3 de la période de travail recherchée.

- Ne pas avoir quitté volontairement le dernier emploi ou les emplois précédents dès lors que l'intéressé n'a pas retravaillé 3 mois (91 jours ou 455 heures de travail) minimum.

Les ruptures conventionnelles de CDI et les ruptures négociées intervenues pour des motifs économiques ne constituent pas des départs volontaires au sens de l'assurance chômage. Par ailleurs, certaines ruptures à l'initiative du salarié, expressément visées par les textes, ouvrent droit aux allocations (voir p. 272).

○ **PRÉCISION** ▷ le départ volontaire ne constitue pas un obstacle définitif à l'indemnisation. En effet, au terme de 4 mois, sur demande de l'intéressé, l'instance paritaire régionale peut, après examen, attribuer les allocations si le demandeur d'emploi a recherché activement un emploi.
(Accord d'appli. n° 12 du règlement AC)

- Etre inscrit comme demandeur d'emploi ou suivre une formation, et accomplir des démarches actives et répétées de recherche d'emploi, sauf pour les personnes dispensées de recherche d'emploi (voir p. 102).

○ **PRÉCISION** ▷ le demandeur d'emploi doit s'inscrire, sauf exception, dans les 12 mois suivant la fin de son contrat de travail (voir p. 322).

- Etre physiquement apte à l'exercice d'un emploi.

En cas de maladie, l'intéressé ne peut percevoir les allocations de chômage. Concernant l'invalidité, voir p. 289.

- Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (60 à 62 ans en fonction de l'année de naissance) ; toutefois, la personne qui, à cet âge, ne justifie pas du nombre de trimestres d'assurance vieillesse requis pour percevoir une pension à taux plein (voir p. 303), peut bénéficier des allocations jusqu'à ce qu'elle totalise le nombre de trimestres requis. Dans tous les cas, l'indemnisation ne peut se poursuivre au-delà de l'âge du droit à une retraite à taux plein (65 à 67 ans en fonction de l'année de naissance).

- Ne pas bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue ou en tant que travailleur handicapé, ou d'un autre cas de retraite pour les titulaires d'une incapacité permanente, les titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité ou pour les travailleurs victimes de l'amiante.

- Résider sur le territoire de la France métropolitaine, des Départements d'Outre Mer, des collectivités d'Outre Mer de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

Montant de l'allocation

- Seuls les salaires bruts soumis aux contributions d'assurance chômage sont retenus. L'allocation d'aide au retour à l'emploi est calculée à partir des anciens salaires, y compris les primes.
- Les indemnités liées à la perte de l'emploi, telles que les indemnités de licenciement, les indemnités compensatrices de congés payés... ne sont pas intégrées dans le salaire de référence. (Art. 11 et 12 du règlement AC) (Précision sur le calcul, voir p. 315)

L'allocation est fonction du salaire. Une allocation minimale est assurée dans la limite d'un plafond (75 % de l'ancien salaire).

Montant au 1^{er} juillet 2014 pour un travail à temps plein

Salaire mensuel brut*	Allocation journalière**	Participation (retraite complémentaire)	Prélèvements***
Inférieur à 1 143 €	75 % du salaire	-	-
Compris entre 1 143 € et 1 252 €	28,58 € par jour (allocation minimale)	-	-
Compris entre 1 252 € et 2 068 €	40,4 % du salaire journalier brut* + 11,72 € (partie fixe) par jour	3 % de l'ancien salaire	-
Compris entre 2 068 € et 12 516 €	57 % du salaire journalier brut*	3 % de l'ancien salaire	Si allocation > au SMIC journalier (49 € au 01.01.14) : • 6,2 % de l'allocation x 0,9825 (CSG) • 0,5 % de l'allocation x 0,9825 (CRDS)

* Soumis aux contributions d'assurance chômage.

** L'allocation journalière est payée chaque mois. Elle est multipliée par le nombre de jours du mois (30 ou 31, 28 ou 29 pour février).

*** Pour les allocataires d'Alsace-Moselle percevant une allocation supérieure au SMIC, une retenue sociale de 1,50 % de l'allocation s'ajoute à celles indiquées dans le tableau ci-dessus.

Cas particuliers

- Travail à temps partiel (voir p. 319).
- Titulaires d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie (voir p. 289).
- Titulaires d'une pension de vieillesse (voir p. 303).

Durée du versement

Les durées d'activité déterminent la durée d'indemnisation.

(Art. 9 du règlement AC)

- Une journée d'activité salariée donne droit à une journée d'indemnisation. Ainsi une personne qui a travaillé 10 mois peut bénéficier de 10 mois d'allocations, celle qui a travaillé 15 mois, de 15 mois d'allocations. Toutefois, la durée d'indemnisation est plafonnée à 75 % du salaire de référence rapporté aux périodes retenues pour déterminer l'affiliation. L'instauration de cette limite permet d'apporter un correctif lorsque la recherche de la durée d'affiliation s'effectue exclusivement en heures. En effet, en cas de fortes intensités de travail sur une courte période, le nombre de jours d'indemnisation excède le nombre de jours d'appartenance du fait de la règle de transformation des heures en jours (nombre d'heures / 5 = nombre de jours). A défaut de correctif, cette règle avait pour conséquence, dans ce cas, de majorer la durée d'indemnisation.

Exemple : un demandeur d'emploi justifie de 100 jours d'affiliation. Il travaillait 10 heures par jour au salaire horaire de 10 €.

Salaire journalier de référence : 100 € (10 000 € / 100 jours)

Allocation journalière : 57 €

Durée d'indemnisation: 200 jours (1 000 h / 5 h)

Capital ARE à verser : 11 400 € = 57 € x 200 jours

Calcul du salaire de référence théorique :

10 000 € (100 jours d'appartenance x 100 € de SJR)

Application du plafond : 7 500 € (0,75 x 10 000 €)

Le plafond est dépassé : 11 400 € > 7 500 €

En application du plafond de 75 %, le capital ARE à verser sera plafonné à 7 500 € au lieu de 11 400 €. Par conséquent, la durée d'indemnisation sera égale à 132 jours (7 500 € / 57 €) au lieu de 200 jours.

- Deux limites :

- la durée d'indemnisation minimale ne peut jamais être inférieure à 122 jours, ou à 30 jours dans le cadre d'un rechargement,
- quelle que soit la durée de travail, la durée d'indemnisation ne peut excéder 24 mois pour les moins de 50 ans, 36 mois pour les 50 ans et plus.

○ **PRÉCISION** ▷ seules les périodes de travail n'ayant pas servi à ouvrir des droits peuvent être utilisées.

- Pour bénéficier de la poursuite du versement de ses droits, l'intéressé doit également continuer à remplir les conditions d'ouverture de droits, notamment rechercher activement un emploi en réalisant des actions inscrites dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi établi avec Pôle emploi.

	Durée d'affiliation minimale	Durée d'indemnisation	Avec une limite
Moins de 50 ans	4 mois de travail (122 j ou 610 h) minimum dans les 28 derniers mois	Durée de travail = durée d'indemnisation	La durée d'indemnisation ne peut excéder 24 mois (730 jours)
50 ans et plus	4 mois de travail (122 j ou 610 h) minimum dans les 36 derniers mois	Durée de travail = durée d'indemnisation	La durée d'indemnisation ne peut excéder 36 mois (1 095 jours)

Les personnes en cours d'indemnisation à 62 ans, qui ne totalisent pas le nombre de trimestres d'assurance vieillesse pour prétendre à une retraite à taux plein, peuvent être indemnisées jusqu'à ce qu'elles en réunissent les conditions.

Début de l'indemnisation

- Si le salarié a perçu une indemnité compensatrice de congés payés ou des indemnités de rupture supérieures au minimum légal, le début de l'indemnisation est reporté. (Art. 21 du règlement AC)
- Dans tous les cas, la prise en charge est différée de 7 jours. (Art. 22 du règlement AC)

Pour plus de précisions, voir p. 292.

Cessation de l'indemnisation

(Art. 25 du règlement AC)

Le service des allocations est interrompu le jour où l'allocataire :

- a épuisé ses droits et s'il ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'un rechargement de ses droits (voir p. 277) ; une allocation de solidarité spécifique peut alors être attribuée (voir p. 74) ;
- cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- retrouve une activité professionnelle salariée ou non, ne permettant pas le cumul partiel allocations/rémunérations (voir p. 261) ;
- bénéficie de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (voir p. 252) ;
- perçoit ou peut percevoir des prestations en espèces versées par la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou maternité ;
- perçoit le complément de libre choix d'activité ou la prestation partagée d'éducation de l'enfant (voir p. 239) ;

- perçoit l'allocation de présence parentale ;
- conclut un contrat de service civique ;
- est exclu du bénéfice des allocations de chômage sur décision administrative ou à la suite de sa radiation par Pôle emploi, notamment pour refus d'un emploi sans motif légitime (voir p. 200, 204, 223) ;
- suit une formation professionnelle ne figurant pas dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (voir p. 105)
- a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de percevoir les allocations de chômage ;
- atteint l'âge légal et justifie du nombre de trimestres d'assurance vieillesse permettant de liquider une retraite à taux plein (voir p. 303) ;
- bénéficie d'une retraite anticipée pour carrière longue ou pour handicap ou d'une retraite pour les titulaires d'une incapacité permanente, les titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité ou pour les travailleurs victimes de l'amiante ;
- a volontairement quitté son dernier emploi ;
- cesse de résider en France.

Aménagement de ces dispositions en faveur des 50 ans et plus (voir p. 88)

Annexes liées aux spécificités professionnelles

Pour tenir compte des spécificités professionnelles, des dispositions particulières sont annexées au règlement général.

Quand un article du règlement général n'est pas modifié par l'annexe, il est applicable.

Liste des annexes

Annexe I - VRP, journalistes, personnels navigants de l'aviation civile, assistants maternels et assistants familiaux, bûcherons-tâcherons, agents rémunérés à la commission.

Annexe II - Personnels navigants de la marine marchande, marins pêcheurs.

Annexe III - Ouvriers dockers.

Annexe IV - Salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire.

Annexe V - Travailleurs à domicile.

Annexe VI - Anciens titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, ayant obtenu une prise en charge des dépenses afférentes au titre d'un congé individuel de formation.

Annexe VII - Définition de l'assiette spécifique des contributions des employeurs et des salariés pour certaines professions.

Annexe VIII - Ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle.

Annexe IX - Salariés occupés hors de France ou par des organismes internationaux, ambassades et consulats.

Annexe X - Artistes du spectacle.

Annexe XI - Apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Points à retenir

Recherche de l'affiliation

En principe, l'affiliation peut être recherchée en jours ou en heures. (Art. 3 du règlement AC)

Toutefois, dans le cadre des annexes :

- I, la recherche s'effectue exclusivement en jours,
- IV et V, la recherche s'effectue exclusivement en heures,
- VIII et X (voir p. 65) et IX (voir p. 33), des règles particulières s'appliquent.

Travail intérimaire

(Annexe IV au règlement AC)

Principales caractéristiques

- Pour ouvrir des droits, la recherche de l'affiliation s'effectue exclusivement en heures et non en jours. (Annexe IV, art. 3 au règlement AC)

Pour la recherche des heures, sont prises en compte les heures payées comme du temps de travail (heures de visite médicale, jour férié chômé...).

Les périodes de formation sont assimilées à des heures de travail.

- Calcul du salaire journalier de référence

Le salaire journalier de référence est égal au quotient des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant le dernier jour travaillé payé, par 365 jours desquels sont déduits notamment les jours de chômage, de maladie et de formation professionnelle.

- Calcul du différé ICCP

Le différé "congés payés" est calculé à partir de la somme des indemnités compensatrices de congés payés versées au titre de fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin du contrat de travail. (Annexe IV, art. 21 § 1^{er} au règlement AC)

- Cumul allocations/rémunérations

Les ressortissants de l'annexe IV peuvent cumuler leurs allocations avec les revenus procurés par une activité conservée ou reprise selon les mêmes règles que le règlement général (voir p. 261).

Formalités

- L'allocataire doit indiquer lors de la déclaration de situation mensuelle (DSM), le nombre d'heures travaillées, et adresser son bulletin de salaire ou, à défaut, son contrat de travail.
- En cas de radiation, l'intéressé doit se réinscrire comme demandeur d'emploi dès la fin de la mission.

○ **EN PRATIQUE** ▷ des rapprochements de fichiers entre les entreprises de travail temporaire et Pôle emploi sont opérés pour vérifier si les déclarations de reprise d'emploi ont été correctement effectuées. (Annexe IV, art. 41 au règlement AC)

Intermittents du spectacle

Sont considérés comme intermittents du spectacle :

- les artistes du spectacle engagés par contrat à durée déterminée ; (Annexe X au règlement AC)

- les ouvriers ou techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinéma et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle engagés par contrat à durée déterminée.

(Annexe VIII au règlement AC)

Pour ces derniers, leur emploi doit figurer expressément sur la liste de l'annexe VIII et leur employeur doit avoir pour activité :

- la production audiovisuelle (codes NAF : 59.11 A et 59.11 B) ;
- la production cinématographique (codes NAF : 59.11 B et 59.11 C) ;
- l'édition phonographique (code NAF : 59.20 Z) ;
- les prestations techniques au service de la création et de l'événement (codes NAF : 59.11 C, 59.12 Z, 59.20 Z et 90.02 Z) : les entreprises doivent être détentrices du label ou de la certification sociale ;
- la radiodiffusion (codes NAF : 59.20 Z et 60.10 Z) ;
- la télédiffusion (codes NAF : 60.20 A et 60.20 B) ;
- la production de films d'animation (codes NAF : 59.11 A, 59.11 B, 59.11 C et 59.12 Z) ;
- le spectacle vivant privé et le spectacle vivant subventionné ; l'employeur doit :
 - être titulaire de la licence de spectacle et exercer une activité répertoriée sous le code NAF 90.01 Z ;
 - ou être titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacle exerçant une activité non répertoriée sous le code NAF indiqué ci-dessus et affilié à la caisse de congés spectacle ;
 - ou organiser des spectacles occasionnels ayant fait l'objet d'une déclaration préalable à la préfecture.

Principales caractéristiques des annexes VIII et X

- Les 507 heures de travail pour accéder à l'indemnisation sont recherchées sur une période de 319 jours (artistes) ou de 304 jours (ouvriers, techniciens).
- La durée d'indemnisation est fixée à 243 jours.
- Le montant de l'allocation journalière est calculé à partir d'une formule intégrant des paramètres fixes et des variables (heures de travail et salaires). L'allocation est à la fois proportionnelle au nombre d'heures de travail et aux rémunérations, avec un minimum assuré par les paramètres fixes. Dans tous les cas, l'allocation ne peut excéder 34,4 % du plafond journalier des contributions.
- Le différé d'indemnisation est calculé en fonction des salaires.
- En cas de reprise d'une activité professionnelle (quelle qu'elle soit), le cumul ARE/rémunérations est possible dans la limite de 1,4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale. Un nombre de jours non indemnisables au cours du mois est déterminé à partir des heures travaillées. La fin de l'indemnisation est reportée d'autant.

Les démarches et documents à fournir

- Pour une première demande d'allocations, l'intéressé doit remplir la demande d'allocations figurant dans le dossier unique d'inscription.

Si l'employeur est organisateur occasionnel* de spectacles vivants, la déclaration unique simplifiée permet en une seule formalité :

- de procéder à la déclaration préalable à l'embauche,
- de déclarer et payer l'ensemble des cotisations sociales (sécurité sociale, retraite complémentaire, congés payés, etc.),
- de fournir une attestation d'emploi au salarié.

Un numéro Azur : 0810-863-342 ou www.guso.fr

Une adresse : guichet unique, spectacle occasionnel,
TSA 72039 - 92891 Nanterre Cedex 9

* Sont visés, les employeurs qui n'ont pas pour activité principale ou pour objet :

- l'exploitation de lieux de spectacles, de parcs de loisirs ou d'attraction,
- la production ou la diffusion de spectacles.

- Ensuite, chaque mois, pour le paiement des allocations, l'intermittent du spectacle déclarera sa situation et ses rémunérations à Pôle emploi. Une nouvelle ouverture de droits ne sera possible que si Pôle emploi est en possession de toutes les attestations d'employeur. L'intéressé doit donc conserver tous les justificatifs.

○ **EN PRATIQUE** ▷ Pôle emploi opère une régularisation des déclarations de l'intéressé au vu des attestations fournies par l'employeur, que ce dernier peut se procurer pré-remplies au 39 95 ou sur internet.

- Nouveaux droits (réadmission)

Dès que Pôle emploi constate que l'intermittent du spectacle a effectué 507 heures de travail dans les 319 ou 304 jours, il adresse une nouvelle demande d'allocations dans le courant du mois suivant. Pour les personnes ne justifiant pas de 507 heures de travail, un mécanisme particulier (allongement de la période de référence et nombre d'heures de travail modifié en conséquence) permet de prononcer une réadmission si les conditions sont remplies.

L'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS), l'allocation de fin de droits (AFD)

L'intermittent du spectacle qui ne peut, dans le cadre d'une réadmission, prétendre à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, a la possibilité s'il en remplit les conditions, de percevoir l'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS) ou à défaut, l'allocation de fin de droits. Ces allocations sont financées par l'Etat, par l'intermédiaire du Fonds de professionnalisation et de solidarité. L'intervention du Fonds est subsidiaire à celle de l'assurance chômage dans le cadre des annexes VIII et X. (Art. D.5424-50 et s. du CT)

- L'APS, de même montant et de même durée que l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), est attribuée dans des conditions similaires à celles de l'ARE, avec quelques aménagements : les périodes de longue maladie ou de maladie grave prises en charge à 100 % par la sécurité sociale ainsi que les heures d'enseignement - dans la limite de 120 heures - peuvent être assimilées à du travail.

- A défaut de remplir les conditions pour pouvoir prétendre au versement de l'APS, l'intermittent peut bénéficier d'une allocation de fin de droits (AFD) de 30 €/jour, versée pour une durée qui varie entre 61 jours et 182 jours selon l'ancienneté dans le métier.

Dans ce cas, la recherche des 507 heures s'effectue sur 12 mois et le nombre d'ouvertures de droits est limité en fonction de l'ancienneté dans le métier.

Par ailleurs, l'intermittent ne doit pas être susceptible de bénéficier de l'allocation de solidarité spécifique.

Coordination entre règlement général et annexes

L'accord d'application n° 1 permet de coordonner le règlement général et les annexes.

Lorsqu'une personne a occupé un emploi dans différents secteurs d'activité, il est nécessaire de déterminer la réglementation applicable et les modalités de prise en compte des différentes activités pour ouvrir et calculer les droits.

Exemple : une personne a été successivement intérimaire puis employée d'une grande surface.

Le premier emploi relève de l'annexe IV, le second du règlement général.

Réglementation applicable

(Accord d'appli. n° 1 § 1^{er} du règlement AC)

La réglementation applicable est celle dont relevait l'intéressé en dernier lieu, sous réserve :

- qu'il justifie, au cours de la période de référence, de la condition relative à la durée du travail prévue par cette réglementation ;
- à défaut, qu'il justifie dans les 3 mois précédant la fin du dernier contrat, d'un nombre minimal de jours ou d'heures d'affiliation.

L'accord d'application n° 1 § 1^{er} indique pour chaque règlement la condition d'affiliation minimale exigée.

Ainsi, il faut par exemple justifier dans les 3 mois :

- de 30 jours d'activité pour l'application du règlement général,
- de 151 heures pour l'annexe IV.

Si des droits au titre du dernier emploi ne peuvent être ouverts,

on remonte à la fin du contrat de travail précédent, dans la limite du délai de forclusion (12 mois), et l'on procède à la même opération.

Appréciation des droits en cas de possibilité de coordination

- L'accord d'application n° 1, dans ses paragraphes 2 et 8, indique les règles d'équivalence à appliquer pour ouvrir des droits ; ainsi, 1 jour d'affiliation = 5 heures de travail.
- Le paragraphe 6 du même texte précise les règles à suivre pour le calcul du salaire de référence.

En cas d'impossibilité de coordination

Dans l'hypothèse où la multiplicité des activités exercées ne permet pas de déterminer le règlement ou l'annexe applicable, Pôle emploi examine pour une ouverture de droits si, tous secteurs confondus, l'intéressé justifie de 122 jours ou 610 heures de travail dans les 28 derniers mois (36 derniers mois pour les 50 ans et plus). Dans ce cas, l'ARE minimale sera versée durant 122 jours.

(Accord d'appli. n° 1 § 4 du règlement AC)

En cas de rechargement des droits

Le rechargement des droits est prononcé au titre de la réglementation applicable lors de la précédente ouverture de droits lorsqu'il ne peut pas être justifié de la condition d'affiliation minimale dans un autre régime.

(Accord d'appli. n° 1 § 5 du règlement AC)

Activités ou salaires inhabituels

Si les règles de coordination conduisent à indemniser l'intéressé dans le cadre d'une activité inhabituelle, ou sur la base d'un salaire inhabituel, Pôle emploi peut prendre en compte le dernier emploi habituel ou l'emploi au titre duquel des rémunérations "normales" ont été versées.

(Accord d'appli. n° 1 § 7 du règlement AC)

○ **EN PRATIQUE** ▷ l'indemnisation sur la base de l'activité habituelle ou du salaire normal peut être effectuée d'office ou sur demande.

Quelques chiffres

Typologie des bénéficiaires au 30.06.14

Typologie selon le régime, le motif de fin de contrat et le temps de travail du dernier emploi	Nombre	Répartition
Licenciés temps plein	622 500	27 %
Temps partiels	530 300	23 %
Fins de CDD temps plein	392 000	17 %
Intérimaires	299 800	13 %
Ruptures conventionnelles et départs volontaires temps plein	299 800	13 %
Intermittents du spectacle	92 200	4 %
Autres profils d'allocataires	69 200	3 %
TOTAL	2 305 900	100 %

Source : FNA, Unédic/Pôle emploi, échantillon au 40^e

Champ : Assurance chômage. En cours d'indemnisation au 30.06.14. France entière

LES AUTRES PRESTATIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE

Outre l'allocation d'aide au retour à l'emploi, l'assurance chômage finance :

- des aides au reclassement en cas de reprise d'activité d'un allocataire ;
- des aides matérielles aux personnes qui ont retrouvé un emploi mais qui, durant la période de fermeture de l'entreprise pour congés, n'ont pas droit à ces congés payés, ou encore à celles qui ont épuisé leurs droits aux allocations de chômage.

Par ailleurs, en cas de décès, une allocation décès peut être versée au conjoint (voir p. 185).

Les aides à la reprise d'emploi

Les aides de l'assurance chômage sont destinées à favoriser la reprise d'emploi en permettant au bénéficiaire de l'ARE :

- qui reprend une activité moins rémunérée, de cumuler ses allocations avec un revenu,
- qui crée ou reprend une entreprise, de mobiliser ses allocations sous forme de capital.

Dans les trois cas, ces aides doivent s'inscrire dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) de l'intéressé.

- **PRÉCISION** ▷ comme toute personne inscrite à Pôle emploi, le bénéficiaire de l'ARE peut se voir accorder différentes aides mobilisées par Pôle emploi (aides à la formation, aide à la mobilité, etc., voir p. 222).

Incitation à la reprise d'emploi par le cumul allocations/rémunérations

L'allocataire qui reprend une activité en cours d'indemnisation peut cumuler l'ARE avec sa rémunération quel que soit le nombre d'heures effectuées au titre de cette activité. Le cumul des allocations et des rémunérations ne peut excéder le montant mensuel du salaire de référence (voir p. 261).

(Art. 30 à 34 et accord d'appli. n° 11 du règlement AC)

Aide différentielle de reclassement (ADR)

Une aide différentielle de reclassement peut être versée à l'allocataire qui reprend un emploi salarié dont la rémunération, pour une même durée de travail, est inférieure d'au moins 15 % à celle de son emploi précédent (voir p. 229). (Art. 35 et accord d'appli. n° 23 du règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ L'ADR est supprimée à compter du 1^{er} avril 2015.
(Avenant n° 1 du 25 mars 2015)

Aide aux chômeurs repreneurs ou créateurs d'entreprise (ARCE)

L'allocataire qui crée ou reprend une entreprise peut bénéficier d'une partie de ses allocations versée sous forme de capital s'il obtient l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) financée par l'Etat (voir p. 252). (Art. 36 et accord d'appli. n° 24 du règlement AC)

Les aides matérielles

Aide pour congés non payés

Cette aide est accordée sur demande du chômeur qui a repris un emploi et qui, lors de la fermeture annuelle de son entreprise, n'a pas acquis de congés payés pour la période en cours. (Art. 38 du règlement AC)
Cette aide ne peut dépasser, pour la période en cours, le montant des allocations qui auraient été perçues avant la reprise d'emploi.

Procédure

L'intéressé adresse une demande à Pôle emploi. Le paiement de l'aide s'effectue en une seule fois.

Aide à l'allocataire arrivant au terme de ses droits au titre de l'assurance chômage

Cette aide concerne les personnes qui n'ont pas droit à l'allocation de solidarité spécifique (ASS) pour un motif autre que celui relatif aux ressources (notamment la durée d'affiliation insuffisante). Le montant de l'aide est égal à 27 fois le montant de la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, soit 316,44 € depuis le 1^{er} juillet 2014. (Art. 39 du règlement AC)

Procédure

Le demandeur d'emploi reçoit une lettre l'informant qu'il ne peut bénéficier de l'ASS, accompagnée d'une demande d'aide.

L'intéressé doit renvoyer cette demande dans les 2 mois suivant la décision de refus de l'ASS.

Allocation décès

En cas de décès d'un allocataire en cours d'indemnisation ou au cours d'une période de différé d'indemnisation ou de délai d'attente, le conjoint peut bénéficier d'une allocation décès (voir p. 185).

(Art. 37 du règlement AC)

**LES PRESTATIONS
DE SOLIDARITÉ**

2015

LES PRESTATIONS DE SOLIDARITÉ

Les prestations de solidarité, d'un montant forfaitaire, sont attribuées en fonction des ressources du couple ou de la personne vivant seule.

Elles concernent les catégories de personnes suivantes :

- celles qui ont épuisé leurs droits aux allocations d'assurance chômage, avec une exception en faveur des personnes âgées de 50 ans et plus (ces dernières ont le choix entre l'allocation d'assurance chômage et l'allocation de solidarité spécifique) ;
- certains demandeurs d'emploi qui n'ont pas droit aux allocations d'assurance chômage, parce qu'ils n'ont pas suffisamment travaillé ou n'ont pas contribué à l'assurance chômage.

Quelques chiffres

Bénéficiaires des allocations de solidarité au 31.12.2014

ASS, ATA, ATS, AER, FSP	538 300
Taux d'évolution annuel	+ 2 %

Source : Pôle emploi, calculs Unédic, données cvs
Champ : France entière

ALLOCATION DE SOLIDARITÉ SPÉCIFIQUE

L'allocation de solidarité spécifique concerne :

- les chômeurs de longue durée : elle prend la suite des allocations de chômage lorsque ces dernières sont épuisées ;
- les chômeurs âgés de 50 ans et plus qui peuvent demander le bénéfice de l'ASS à la place de l'allocation de chômage ; (Art. L.5423-2 du CT)
- et certaines catégories particulières : artistes non salariés, marins pêcheurs rémunérés à la part à bord de navires de moins de 50 tonneaux ou de moins de 25 mètres (si immatriculation à compter du 1^{er} janvier 1986), ouvriers dockers occasionnels. (Art. L.5423-3 du CT ; art. L.351-13 de l'ancien CT ; décret n° 2008-244 du 07.03.08)

○ PRÉCISION ▷ l'ASS est attribuée dans les DOM, à Mayotte, St-Barthélemy, St-Martin, St-Pierre et Miquelon.

Conditions pour en bénéficier

Justifier de 5 ans d'activité dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail

(Art. R.5423-1 du CT)

Sont assimilés à du travail, les périodes de formation et d'assistance à une personne handicapée ainsi que le service national.

Pour les personnes ayant interrompu leur activité pour élever un ou plusieurs enfants, cette durée peut être réduite d'1 an par enfant élevé ou à charge, dans la limite de 3 ans.

Ne pas dépasser un plafond de ressources

(valeur au 1^{er} janvier 2015)

- 1 137,50 €* pour une personne seule ;
- 1 787,50 €* pour un couple.

* A Mayotte, les plafonds respectifs sont de 568,40 € et de 893,20 €.

○ **PRÉCISION** ▷ les personnes qui ont vu leur demande d'ASS rejetée pour un autre motif que le dépassement du plafond de ressources, bénéficient d'une aide égale à 27 fois le montant de la partie fixe, soit 316,44 € depuis le 1^{er} juillet 2014.

(Art. 39 du règlement AC)

Ressources prises en compte

Les ressources mensuelles sont calculées à partir des sommes perçues au cours des 12 mois civils qui précèdent le dernier jour indemnisé en allocation d'assurance. (Art. R.5423-2 du CT)

Toutes les ressources personnelles déclarées à l'administration fiscale (y compris les revenus mobiliers et immobiliers) plus celles du conjoint ou concubin ou de la personne avec laquelle un PACS a été conclu, sont prises en compte.

Sont notamment exclues les prestations familiales, l'allocation logement et la prestation compensatoire versée par le demandeur d'emploi.

Montant de l'allocation

(Art. L.5423-6 du CT)

Pour une personne seule au 1^{er} janvier 2015

Ressources mensuelles	Allocation mensuelle*
De 0 € à 650 €	487,50 €
Entre 650 € et 137,50 €	Allocation différentielle égale à (137,50 €) - (ressources)
137,50 € et au-delà	Pas d'allocation
A Mayotte	
De 0 € à 324,80 €	243,60 €
Entre 324,80 € et 568,40 €	Allocation différentielle égale à (568,40 €) - (ressources)
568,40 € et au-delà	Pas d'allocation

Pour un couple au 1^{er} janvier 2015

Ressources mensuelles	Allocation mensuelle*
De 0 € à 300 €	487,50 €
Entre 300 € et 787,50 €	Allocation différentielle égale à (787,50 €) - (ressources)
787,50 € et au-delà	Pas d'allocation
A Mayotte	
De 0 € à 649,60 €	243,60 €
Entre 649,60 € et 893,20 €	Allocation différentielle égale à (893,20 €) - (ressources)
893,20 € et au-delà	Pas d'allocation

* Montant indicatif calculé sur la base de 30 jours x montant journalier de l'allocation (16,25 €). Le montant est de 8,12 € par jour à Mayotte.

Majoration

(Art. R.351-14 de l'ancien CT)

Depuis le 1^{er} janvier 2004, la majoration est supprimée, sauf pour les personnes pouvant en bénéficier avant cette date.

Elle s'élève à 212,10 €* par mois au 1^{er} janvier 2015.

* Montant mensuel indicatif calculé sur la base de 30 jours x montant journalier de la majoration (7,07 €).

Durée du versement

La durée d'indemnisation est de 6 mois. Par la suite, les droits sont renouvelés tous les 6 mois si la personne continue à remplir les conditions requises. (Art. R.5423-8 du CT)

- **PRÉCISION** ▷ depuis le 1^{er} janvier 2012, les dispenses de recherche d'emploi sont supprimées. En revanche, les personnes dispensées de recherche d'emploi avant cette date continuent d'en bénéficier et le contrôle des ressources est annuel.

Interruption du versement des allocations

Les motifs d'interruption sont :

- ressources trop élevées ;
- absence de recherche d'emploi, sauf pour les personnes qui en ont été dispensées avant le 1^{er} janvier 2012 (voir p. 102) ;
- formation rémunérée ;
- maladie ;
- exclusion du bénéficiaire des allocations sur décision du préfet ou en cas de radiation par Pôle emploi ;
- perception de l'allocation de présence parentale ou du complément de libre choix d'activité à taux plein pour l'accueil du jeune enfant ;
- perception de l'allocation journalière d'accompagnement de fin de vie ;
- personne ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite et totalisant le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Si le nombre de trimestres exigé n'est pas atteint, le versement est maintenu jusqu'à ce qu'il le soit et au plus tard jusqu'à l'âge d'obtention automatique de la retraite à taux plein (voir p. 303).

Reprise d'activité

Le cumul de l'allocation de solidarité avec le salaire provenant d'une activité réduite est possible sous certaines conditions (voir p. 81, 264).

- **PRÉCISION** ▷ la personne en ASS qui crée ou reprend une entreprise et qui bénéficie de l'ACCRES (aide au chômeur créateur ou repreneur d'entreprise), a droit à une aide correspondant au versement de l'allocation de solidarité pendant 12 mois (voir p. 254).

Démarches

Pôle emploi adresse directement à l'intéressé les imprimés nécessaires à la constitution du dossier.

- **EXCEPTION** ▷ l'intéressé qui était indemnisé par le secteur public doit retirer le dossier à son agence Pôle emploi.

Allocation de solidarité spécifique (ASS) / Revenu de solidarité active (RSA) : les principales différences

Le revenu de solidarité active (RSA) remplace, depuis le 1^{er} juin 2009, le revenu minimum d'insertion, l'allocation de parent isolé et les dispositifs d'incitation à la reprise d'emploi relatifs à ces deux prestations (prime de retour à l'emploi, prime forfaitaire mensuelle). Il est destiné à assurer un revenu minimum aux personnes qui n'ont pas ou peu de ressources. Ainsi, le RSA peut venir en complément des allocations chômage (allocation de solidarité, voire allocation d'aide au retour à l'emploi) ou d'un revenu d'activité en cas de reprise d'activité.

○ **PRÉCISION** ▷ le RSA est mis en œuvre dans les DOM, à St-Barthélemy, St-Martin, St-Pierre et Miquelon et à Mayotte selon des modalités spécifiques.

Les conditions d'accès

• Pour bénéficier de l'ASS, aucune condition d'âge n'est exigée ; en revanche, il faut :

- avoir des références de travail (5 ans dans les 10 dernières années) et avoir été indemnisé par l'assurance chômage ;
- être inscrit comme demandeur d'emploi (donc avoir accès au marché du travail : résider en France, être de nationalité française ou remplir les conditions de régularité de séjour) ;
- ne pas dépasser un certain plafond de ressources.

• Pour bénéficier du RSA, il faut :

- avoir au moins 25 ans ou entre 18 et 24 ans pour les jeunes actifs et justifier de 2 ans d'activité à temps plein au cours des 3 années précédant la demande ;

○ **PRÉCISION** ▷ il n'y a aucune condition d'âge pour les personnes sollicitant le RSA au titre de parent isolé.

- être de nationalité française ou remplir les conditions de régularité de séjour ;
- résider en France ;
- avoir peu ou pas de ressources, mais aucun plafond n'est défini ;
- ne pas être élève, étudiant (sauf pour les parents isolés) ;
- ne pas être en congé sabbatique, parental, sans solde, en disponibilité (sauf pour les parents isolés et les jeunes actifs).

○ **EN PRATIQUE** ▷ dans certaines situations, pour bénéficier du RSA, le demandeur d'emploi doit s'inscrire auprès de Pôle emploi. Les personnes en difficulté d'insertion (état de santé, problème de logement) doivent se rapprocher d'une structure sociale.

Les éléments pris en compte pour la détermination des ressources

- Pour l'ASS, seules les ressources personnelles et celles du conjoint sont retenues. Les prestations familiales sont exclues. Les ressources sont celles des 12 derniers mois.

- Le RSA tient compte de l'ensemble des ressources du foyer :
 - revenus d'activité salariée ou non salariée, revenus de stage de formation rémunéré ;
 - prestations familiales (sauf exception), aide au logement (prise en compte sous la forme d'un forfait logement) ;
 - autres ressources (pensions, indemnités de chômage, indemnités journalières de maladie...).

La période de référence pour la prise en compte des ressources est en général de 3 mois, mais elle est d'un mois pour les prestations familiales et le forfait logement.

Les montants versés pour une personne sans activité

- Le montant de l'ASS n'inclut pas l'aide au logement.

Montant de l'ASS au 1^{er} janvier 2015

Pour une personne seule

Ressources mensuelles	Allocation mensuelle*
De 0 € à 650 €	487,50 €
Entre 650 € et 1 137,50 €	Allocation différentielle égale à (1 137,50 €) - (ressources)
1 137,50 € et au-delà	Pas d'allocation
A Mayotte	
De 0 € à 324,80 €	243,60 €
Entre 324,80 € et 568,40 €	Allocation différentielle égale à (568,40 €) - (ressources)
568,40 € et au-delà	Pas d'allocation

* Montant indicatif calculé sur la base de 30 jours x montant journalier de l'allocation (16,25 €). Le montant est de 8,12 € par jour à Mayotte.

Pour un couple

Ressources mensuelles	Allocation mensuelle*
De 0 € à 1 300 €	487,50 €
Entre 1 300 € et 1 787,50 €	Allocation différentielle égale à (1 787,50 €) - (ressources)
1 787,50 € et au-delà	Pas d'allocation
A Mayotte	
De 0 € à 649,60 €	243,60 €
Entre 649,60 € et 893,20 €	Allocation différentielle égale à (893,20 €) - (ressources)
893,20 € et au-delà	Pas d'allocation

* Montant indicatif calculé sur la base de 30 jours x montant journalier de l'allocation (16,25 €). Le montant est de 8,12 € par jour à Mayotte.

- Le RSA mensuel correspond au montant forfaitaire du RSA si l'intéressé n'a aucune ressource.

○ PRÉCISION ▷ en cas de bénéfice de l'aide au logement, le forfait logement est déduit du montant forfaitaire du RSA.

Si l'intéressé a des ressources, le montant est égal à la différence entre le montant forfaitaire du RSA et la moyenne mensuelle des ressources perçues par les membres du foyer (y compris certaines prestations) pendant la période de référence.

Montant forfaitaire du RSA au 1^{er} janvier 2015

Situation familiale	Montant forfaitaire*		Forfait logement	
	Territoire français	Mayotte	Territoire français	Mayotte
1 personne	513,88 €	256,94 €	61,67 €	30,83 €
Couple sans enfant ou personne seule avec 1 enfant	770,82 €	385,41 €	123,33 €	61,67 €
Couple avec 1 enfant ou personne seule avec 2 enfants	924,99 €	462,49 €	152,62 €	76,31 €
Couple avec 2 enfants	1 079,15 €	539,57 €	152,62 €	76,31 €
Couple avec 3 enfants	-	616,65 €	152,62 €	76,31 €
Par enfant ou personne en plus	205,55 €	25,69 €	-	-

* Le montant peut être majoré

(ex : en cas de présence d'un enfant de moins de 3 ans et si la personne vit seule).

Les conditions de renouvellement

- L'ASS est renouvelée tous les 6 mois, sous réserve des conditions de ressources.
- Le RSA est renouvelé tous les 3 mois, sous réserve des ressources indiquées sur la déclaration trimestrielle de ressources transmise par la CAF.

○ PRÉCISION ▷ dans les deux cas, l'ASS et le RSA peuvent être renouvelés tant que les conditions sont remplies.

Les montants versés pour une personne en activité

Dans les deux cas, le cumul avec une rémunération est possible. Pour l'ASS*, les règles diffèrent selon que l'intéressé a travaillé plus ou moins de 78 heures par mois et la durée du cumul est limitée à 12 mois.

Pour le RSA, le montant ne varie pas en fonction de l'intensité de l'activité et le cumul n'est pas limité dans le temps.

* Pour davantage de précisions quant au cumul ASS/rémunération, voir p. 266.

Nombre d'heures travaillées par mois	ASS		RSA
	78 h ou plus	Moins de 78 h	Peu importe le nombre d'heures travaillées
Limitation dans la durée	12 mois	12 mois	Aucune
Cumul mensuel avec une rémunération	Cumul intégral pendant les 3 premiers mois puis cumul partiel (les revenus sont déduits du montant de l'ASS) et versement d'une prime forfaitaire de 150 € pendant les 9 derniers mois	Pendant les 6 premiers mois, cumul intégral pour le salaire ou la partie de salaire inférieure à 728,76 € ; cumul partiel au-delà : 40 % de la partie du revenu brut d'activité supérieure à 728,76 € sont déduits du montant des allocations Pendant les 6 mois suivants, 40 % du revenu brut total d'activité sont déduits du montant des allocations	Cumul intégral pendant les 3 premiers mois puis une somme équivalente à 38 % du revenu net d'activité est déduite du montant forfaitaire (forfait logement exclu)

Exemple : un demandeur d'emploi de longue durée, bénéficiaire du RSA, vivant seul, sans enfant, ne disposant d'aucune autre ressource et reprenant une activité à temps partiel pour laquelle il perçoit une rémunération mensuelle de 600 € net, bénéficiera durant 3 mois, d'un cumul intégral du RSA avec sa rémunération, puis de 224,21 € par mois au titre du RSA :

$$\text{RSA} = 452,21 \text{ €}^* - 228 \text{ €}^{**} = 224,21 \text{ €}$$

* 452,21 € = 513,88 € - 61,67 € (forfait logement).

** 228 € = 600 € x 38 %.

La protection sociale

Assurance maladie

- Le bénéficiaire de l'ASS conserve sa couverture de base maladie / maternité. En ce qui concerne la couverture complémentaire dans le cadre de la CMU, il peut y prétendre sous certaines conditions de ressources. S'il n'a pas droit à la CMU, il peut, si ses ressources ne dépassent pas un certain plafond, bénéficier d'une aide complémentaire santé de l'Etat.
- Le bénéficiaire du RSA pourra bénéficier de la CMU en l'absence d'activité professionnelle : la CMU est un régime subsidiaire qui n'opère que si l'intéressé n'est pas déjà pris en charge par un autre régime. Si l'intéressé exerce une activité professionnelle et bénéficie du RSA, il sera pris en charge par le régime auquel il est assujéti du fait de son activité.

Concernant la couverture complémentaire dans le cadre de la CMU, deux situations sont à distinguer :

- l'allocataire du RSA qui n'exerce aucune activité peut prétendre, de plein droit, à la CMU complémentaire ;
- l'allocataire du RSA qui perçoit des revenus liés à une activité professionnelle peut bénéficier de la CMU complémentaire, sous réserve des conditions de ressources.

Retraite

- Le bénéficiaire de l'ASS acquiert la validation de trimestres d'assurance vieillesse gratuits et des points de retraite complémentaire.
- La perception du RSA ne permet ni la validation de trimestres pour les droits à la retraite de base, ni l'acquisition de points de retraite complémentaire.

Autres avantages

Réduction sociale téléphonique

Les allocataires de l'ASS et du RSA sont susceptibles de bénéficier de la réduction sociale téléphonique. Dans tous les cas, ils doivent en faire la demande.

Dégrèvement de la taxe d'habitation

- Le bénéficiaire de l'ASS peut obtenir un dégrèvement total ou partiel de la taxe d'habitation en fonction de son revenu fiscal de référence.
- L'allocataire du RSA peut bénéficier d'un dégrèvement total ou partiel en fonction de ses revenus.

ALLOCATION TEMPORAIRE D'ATTENTE (ATA)

L'allocation temporaire d'attente est versée aux personnes visées par l'article L.5423-8 du code du travail, à savoir :

- les demandeurs d'asile, les bénéficiaires de la protection subsidiaire ou de la protection temporaire, les personnes étrangères victimes de la traite des êtres humains ou du proxénétisme, les apatrides ;
- les salariés expatriés ;
- les détenus libérés.

○ **PRÉCISION** ▷ cette allocation n'est versée que si les personnes concernées ne remplissent pas les conditions pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Catégories concernées

(Art. R.5423-18 ; art. R.5423-20 du CT)

Salariés expatriés de retour en France non affiliés à l'assurance chômage et justifiant de 182 jours d'activité au cours des 12 mois précédant la fin de contrat de travail dans un pays étranger ou dans les territoires suivants : Nouvelle Calédonie, Polynésie française, Wallis et Futuna, Terres australes et antarctiques françaises.

○ **PRÉCISION** ▷ les demandeurs d'emploi ayant exercé une activité à Mayotte, devenu un DOM depuis le 31 mars 2011, peuvent bénéficier des allocations d'assurance chômage, en application de l'ANI du 26 octobre 2012 relatif à l'indemnisation du chômage à Mayotte.

- Documents à fournir : une copie des 12 derniers bulletins de paie ou une copie du certificat de travail.

Détenus libérés après 2 mois ou plus de détention

- Document à fournir : le certificat établi par l'administration pénitentiaire pour Pôle emploi.

Demandeurs d'asile, âgés d'au moins 18 ans et ayant demandé l'asile politique auprès de l'office français pour la protection des réfugiés et apatrides (OFPRA).

- Documents à fournir : l'autorisation provisoire de séjour et le récépissé de dépôt de demande de statut de réfugié à l'OFPRA.

○ **PRÉCISION** ▷ sont également concernées, les personnes qui sollicitent le réexamen de leur demande et celles qui ont demandé l'asile en France et dans un autre Etat membre de l'UE, Etat qui s'avère être compétent pour examiner leur demande.

Bénéficiaires de la protection temporaire

- Document à fournir : l'autorisation provisoire de séjour.

Bénéficiaires de la protection subsidiaire

- Documents à fournir : l'autorisation provisoire de séjour et la décision de l'OFPRA ou de la Cour nationale du droit d'asile (anciennement commission des recours des réfugiés).

Victimes étrangères de la traite des êtres humains ou du proxénétisme

- Documents à fournir : l'autorisation provisoire de séjour et l'attestation de la protection de l'Etat français.

Apatrides, reconnus apatrides par l'OFPRA

- Document à fournir : la décision d'attribution du statut d'apatride.

Conditions d'attribution

- Etre inscrit comme demandeur d'emploi ;
- ne pas avoir déjà perçu l'allocation temporaire d'attente au titre d'une même situation ;
- ne pas dépasser un plafond de ressources mensuelles équivalent au RSA.

Montant forfaitaire du RSA depuis le 1^{er} janvier 2015

Nombre d'enfants	Personne seule	En couple
0	513,88 €	770,82 €
1	770,82 €	924,99 €
2	924,99 €	1 079,15 €
Par enfant supplémentaire	plus 205,55 €	plus 205,55 €

Ressources prises en compte

Les ressources mensuelles sont calculées à partir des sommes perçues au cours des 12 mois civils qui précèdent la demande.

Toutes les ressources personnelles déclarées à l'administration fiscale, plus celles du conjoint, du concubin ou de la personne avec laquelle un PACS a été conclu, sont prises en compte.

Sont notamment exclues, les prestations familiales et l'allocation logement. (Art. R.5423-24 ; art. R.5423-26 du CT)

Montant de l'allocation

(Art. L.5423-12 du CT)

L'allocation est forfaitaire. Son montant est de 343,50 €* par mois.

* Montant indicatif calculé sur la base de 30 jours x montant journalier de l'allocation : 11,45 €. Valeur au 01.01.15.

Durée du versement

Apatrides, détenus, salariés expatriés

L'allocation est attribuée pour une durée maximale de 12 mois aux apatrides, aux détenus et aux salariés expatriés, sous réserve qu'ils remplissent les conditions de ressources réexaminées au 6^e mois.

(Art. R.5423-21 du CT)

Demandeurs d'asile

La durée de versement dépend de la validité du titre de séjour et de la situation.

Si le demandeur a déposé une demande d'asile auprès de l'OFPPRA, l'allocation lui est versée chaque mois, tant que la procédure d'instruction de son dossier n'a pas abouti.

- Dès que l'OFPPRA rend sa décision, il cesse d'être indemnisé à ce titre au terme du mois qui suit celui de l'obtention ou du refus du statut de réfugié. Si, à la place du statut de réfugié, l'OFPPRA lui accorde la protection subsidiaire ou lui reconnaît le statut d'apatride, le demandeur peut faire une nouvelle demande d'ATA pour 12 mois.

- L'hébergement en centre d'accueil des demandeurs d'asile (CADA) ou le refus de l'offre d'hébergement entraîne l'interruption du versement de l'allocation au terme du mois suivant celui de l'hébergement ou du refus d'hébergement. (Art. L.5423-9 du CT)

Bénéficiaires de la protection subsidiaire, victimes de la traite des êtres humains ou du proxénétisme

Pour ces personnes, l'allocation est versée mensuellement et tant que les conditions se trouvent réunies, notamment celle relative au plafond des ressources, réexaminée à 6 mois d'indemnisation.

(Art. R.5423-19 du CT)

Bénéficiaires de la protection temporaire

L'allocation leur est versée mensuellement, le renouvellement intervenant tous les 6 mois. La durée de leur prise en charge dépend d'une décision du Conseil de l'Union européenne et des instructions ministérielles prises pour son application.

Le versement est interrompu si la personne :

- cesse de remplir la condition de ressources ;
- est exclue du bénéfice des allocations sur décision du préfet ou suite à radiation par Pôle emploi ;
- perçoit l'allocation de présence parentale ou le complément de libre choix d'activité à taux plein pour l'accueil du jeune enfant ;
- est malade ;
- atteint l'âge légal de départ à la retraite et totalise le nombre de trimestres d'assurance vieillesse exigé pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Dans le cas contraire, le versement est maintenu jusqu'à ce que cette condition soit remplie et au plus tard jusqu'à l'âge d'obtention automatique de la retraite à taux plein.

○ **EXCEPTION** ▷ les demandeurs d'asile n'ayant pas accès au marché du travail, continuent à bénéficier de l'ATA en cas de maladie ou après l'âge de la retraite.

Reprise d'activité

Des possibilités de percevoir l'allocation temporaire d'attente dont le montant est fonction du salaire provenant d'une activité existent (voir p. 264).

RÉMUNÉRATION DE FIN DE FORMATION (RFF)

Voir p. 108

**LES MESURES
PARTICULIÈRES POUR LES
50 ANS OU PLUS**

2015

LES MESURES PARTICULIÈRES POUR LES 50 ANS OU PLUS

En 2009, des mesures tendant à l'allongement progressif de la durée d'activité ont été prises, telles que la conclusion obligatoire, sous peine de sanction, d'accord de branche ou de plan d'action avec des objectifs chiffrés. (Loi n° 2008-1330 du 17.12.08 ; décrets n° 2009-560 et n° 2009-564 du 20.05.09)

Depuis 2009, parmi les dernières mesures concernant les actifs âgés de 50 ans et plus figurent notamment : l'accompagnement des seniors par Pôle emploi, la suppression de la dispense de recherche d'emploi, les aides à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, le recul des bornes d'âge de départ à la retraite, la surcote de la pension de retraite, les aides au maintien dans l'emploi des salariés de 57 ans et plus et l'assouplissement des conditions du cumul emploi/retraite.

Quelques chiffres

Bénéficiaires de dispositifs de préretraite au 31.12.2014

Bénéficiaires	400
Taux d'évolution annuel	- 13 %

Source : Pôle emploi, calculs Unédic, données cvs

Champ : France entière

Emploi et chômage des 55-64 ans en 2012

(Dares Analyses – décembre 2013 – n° 083)

D'après une étude de la DARES, "en 2012, le taux d'activité de l'ensemble des 55-59 ans s'élève à 77 % pour les hommes et 68,3 % pour les femmes. Le taux d'activité des hommes âgés de 55 à 59 ans, qui avait peu varié entre le milieu des années 1980 et 2008, a fortement augmenté à partir de 2009. Avec l'augmentation tendancielle de l'activité féminine, le taux d'activité des femmes âgées de 55 à 59 ans a augmenté dès 1987, faiblement jusqu'en 2001 (+ 0,4 point par an en moyenne), puis plus nettement entre 2001 et 2008 et, enfin, fortement à partir de 2009.

Le taux d'activité des 60-64 ans, qui avait cessé de décroître au milieu des années 90, est reparti à la hausse à partir de 2002 pour les hommes (25,1 % en 2012) comme pour les femmes (21,2 %).

Les mesures prises dans le cadre des réformes des retraites de 1993, 2003 et 2010 (allongement de la durée de cotisation nécessaire à l'obtention du taux plein, libéralisation du cumul emploi-retraite, instauration d'une surcote, recul de l'âge légal de départ à la retraite...) ont contribué à favoriser cette progression.

Le taux d'activité des 65-69 ans, qui avait baissé entre 1975 et 2003 (-16 points pour les hommes et -8 points pour les femmes) a progressé ensuite. En 2012, 7,2 % des hommes et 4,9 % des femmes sont actifs entre 65-69 ans.

Sur l'année 2012, le taux d'activité des seniors est en hausse de 4 points pour les 55-59 ans et de 3 points pour les 60-64 ans”.

Les dispositifs existants

- Dans le cadre de l'assurance chômage, l'assouplissement de certaines règles relatives à l'indemnisation ou à l'attribution d'aides incitatives à l'emploi des seniors est prévu par la convention du 14 mai 2014, notamment la possibilité pour les chômeurs âgés de 61 ans et 2 mois*, ne totalisant pas le nombre de trimestres d'assurance vieillesse requis pour liquider la retraite à taux plein, de percevoir leurs allocations jusqu'à la retraite.

- Dans le cadre du régime de solidarité, le dispositif spécifique de l'allocation équivalent retraite, abrogé au 31 décembre 2010, a été remplacé par le dispositif de l'allocation transitoire de solidarité depuis le 1^{er} juillet 2011.

- Dans le cadre des préretraites du fonds national de l'emploi (FNE), seule la préretraite licenciement intervenant dans le contexte de plans sociaux permettait des départs anticipés et le versement d'une allocation jusqu'à la retraite.

Ce dispositif a été supprimé par la loi de finances pour 2012, mais les conventions FNE conclues avant le 1^{er} janvier 2012 continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme. (Loi de finances n° 2011-1977 du 28.12.11)

* pour les personnes nées en 1953 ; de 61 ans et 7 mois pour celles nées en 1954 et de 62 ans pour celles nées à compter du 1^{er} janvier 1955.

Les dispositifs de préretraite ou assimilés qui ne sont plus ouverts

<p>Préretraite licenciement financée par l'employeur, le salarié, l'Etat dans le cadre du FNE et le régime d'assurance chômage</p>	<p>Revenu de remplacement servi jusqu'à la retraite à certaines catégories de salariés âgés qui ne peuvent pas bénéficier de mesure de reclassement.</p>	<p>Aucune convention Etat/employeur ne peut être signée depuis le 1^{er} janvier 2012.</p>
<p>Préretraite progressive financée par l'Etat dans le cadre du FNE</p>	<p>Transformation d'un contrat temps plein en contrat mi-temps et versement d'un revenu complémentaire jusqu'à la retraite dans le cadre d'une convention Etat/employeur.</p>	<p>Aucune convention ne peut être signée depuis le 31 décembre 2004.</p>
<p>Dispositif CATS financé par l'employeur et l'Etat</p>	<p>Revenu de remplacement versé aux salariés ayant eu à accomplir des travaux pénibles durant leur carrière professionnelle.</p>	<p>Dispositif mis en place en 2000. Aucun nouvel accord ne peut plus être signé depuis 2005. L'accord national professionnel du 26 juillet 1999 relatif à la cessation d'activité des salariés âgés concernant le secteur de la métallurgie est venu à expiration fin 2005.</p>

MESURES FINANÇÉES PAR L'ASSURANCE CHÔMAGE

Aménagement des règles applicables aux bénéficiaires de l'ARE

Les aménagements touchent différentes dispositions du règlement du régime d'assurance chômage : conditions et durée d'indemnisation plus favorables ; obtention des aides au reclassement ; possibilité de cumuler partiellement une retraite avec l'allocation de chômage.

Ouverture de droits / montant / durée d'indemnisation

- Pour bénéficier des allocations de chômage, il faut justifier au minimum de 4 mois d'activité au cours des 36 mois précédant la fin du contrat de travail prise en considération (pour les moins de 50 ans, la période de référence est de 28 mois).

Dans le cadre d'un rechargement des droits, il faut justifier de 150 h minimum au cours des 36 mois précédant la fin de contrat de travail prise en considération (pour les moins de 50 ans, le délai est de 28 mois), (voir p. 277).

- La durée maximale d'indemnisation est de 36 mois pour les 50 ans et plus (24 mois pour les moins de 50 ans).

Les allocataires de 61 ans et 2 mois qui, à cet âge, ne totalisent pas le nombre de trimestres d'assurance vieillesse requis pour liquider une retraite à taux plein, peuvent, sous certaines conditions, bénéficier des allocations jusqu'à la retraite (voir p. 93). (Art. 9 § 3 du règlement AC)

- **PRÉCISION** ▷ le bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi âgé de 50 ans ou plus peut opter pour l'allocation de solidarité spécifique si cette indemnisation est plus favorable. (Art. L.5423-2 du CT)

- L'allocataire peut être admis à cumuler partiellement ou intégralement ses allocations avec un avantage de vieillesse acquis à titre personnel :
 - avant 50 ans : cumul intégral,
 - entre 50 et 55 ans : ARE brute - 25 % du montant net de l'avantage,
 - entre 55 et 60 ans : ARE brute - 50 % du montant net de l'avantage,
 - à partir de 60 ans : ARE brute - 75 % du montant net de l'avantage.
 (Accord d'appli. n° 2 du règlement AC)

○ **EXCEPTION** ▷ le dispositif n'est pas ouvert aux personnes qui bénéficient d'une retraite anticipée au titre d'une carrière longue, d'une incapacité permanente, ou en tant que travailleur handicapé, victime de l'amiante ou titulaire d'un compte personnel de prévention de la pénibilité.

A noter que les titulaires d'une pension militaire peuvent cumuler intégralement leur pension avec les allocations jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite (au-delà de cet âge, l'ARE est réduite de 75 % du montant de la pension militaire). (Accord d'appli. n° 3 du règlement AC)

○ **EN PRATIQUE** ▷ dans tous les cas, en cas de cumul avec une pension de retraite, le montant de l'ARE est au minimum de 28,58 € (valeur au 01.07.14) sans pouvoir excéder 75 % du salaire journalier de référence. (Art. 16 du règlement AC)

- En cas de reprise d'activité à temps plein et de perte de ce nouvel emploi, la condition de chômage involontaire n'est pas opposée au demandeur d'emploi qui bénéficie du maintien de droits jusqu'à sa retraite à taux plein. (Art. 26 § 1^{er} du règlement AC)

Aide incitative au reclassement

Aide différentielle de reclassement (ADR)

Ce dispositif est supprimé depuis le 1^{er} avril 2015. Cependant, les personnes auxquelles l'aide était attribuée avant sa suppression continuent de la percevoir (voir p. 229).

Maintien de l'ARE jusqu'à la retraite

Les personnes âgées de 62 ans* qui ne totalisent pas le nombre de trimestres d'assurance vieillesse requis pour prétendre à une retraite à taux plein, peuvent bénéficier du maintien de l'ARE, soit jusqu'à ce qu'elles les totalisent, soit au plus tard jusqu'à l'âge auquel elles pourront bénéficier d'une retraite à taux plein d'office, sous réserve de remplir certaines conditions (voir tableau p. 305). (Art. 9 § 3 du règlement AC)

* avec la mention suivante : pour les personnes nées en 1953 : 61 ans et 2 mois ; pour les personnes nées en 1954 : 61 ans et 7 mois.

Conditions d'attribution

- Etre indemnisé depuis 365 jours au moins.
 - **EN PRATIQUE** ▷ Pôle emploi examine le dossier 60 jours avant le 365^e jour d'indemnisation.
- Justifier de 100 trimestres d'assurance vieillesse.
- Justifier de 12 ans d'activité salariée ayant donné lieu au versement des cotisations d'assurance chômage.
Certaines périodes sont assimilables à du temps de travail (voir ci-après).
- De plus, au cours des 5 années précédant la fin du contrat de travail, il faut justifier d'un an d'activité ininterrompue ou de 2 ans s'il y a eu des interruptions.
 - **PRÉCISION** ▷ en cas de démission, l'accord de l'instance paritaire régionale est requis.

Périodes assimilables pour la recherche des 12 ans d'activité

(Accord d'appli. n° 17 du règlement AC)

Périodes assimilables sans limite :

- les activités contractuelles accomplies dans le secteur public ;
- les périodes de travail accomplies dans les départements d'outre-mer avant le 1^{er} septembre 1980 ;
- les périodes de travail accomplies avant le 3 juillet 1962 en Algérie et avant le 31 décembre 1956 au Maroc et en Tunisie.

Périodes assimilables dans la limite de 5 ans :

- les périodes de formation professionnelle continue, rémunérées ou non ;
- les périodes de majoration de la durée d'assurance vieillesse (2 ans par enfant élevé) ;
- les périodes de congé de présence parentale ;
- les périodes d'affiliation obligatoire au titre de l'assurance vieillesse pour les bénéficiaires du complément familial, de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant ou du complément de libre choix d'activité de cette prestation, de l'allocation de présence parentale, ou pour les personnes assumant la charge d'un handicapé ;
- les périodes d'affiliation volontaire au titre de l'assurance vieillesse des salariés de nationalité française travaillant hors du territoire français ou des parents chargés de famille ne relevant pas à titre personnel d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse ;
- les périodes pour lesquelles les cotisations à l'assurance vieillesse ont été rachetées pour des activités exercées hors métropole par des salariés expatriés autorisés à souscrire une assurance volontaire.

Durée

L'allocation d'aide au retour à l'emploi est versée jusqu'à ce que le demandeur d'emploi totalise le nombre de trimestres exigé pour bénéficier d'une retraite à taux plein, et au plus tard, jusqu'à l'âge d'obtention automatique de la retraite à taux plein (de 65 à 67 ans).

○ **PRÉCISION** ▷ depuis le 1^{er} juillet 2011, les limites d'âge prévues par l'article L.5421-4 1^o et 2^o du code du travail évoluent pour atteindre 62 ans et 67 ans pour les personnes nées à compter du 1^{er} janvier 1955 (voir p. 305).

Démarches

Pôle emploi adresse au demandeur d'emploi concerné, 2 mois avant la fin de ses droits, un questionnaire afin de vérifier s'il réunit les conditions exigées et lui notifie sa décision.

ALLOCATION TRANSITOIRE DE SOLIDARITÉ (ATS) FINANCÉE PAR LA SOLIDARITÉ

L'allocation transitoire de solidarité (ATS) remplace depuis le 1^{er} juillet 2011 l'allocation équivalent retraite (AER), supprimée le 1^{er} janvier 2011. Toutefois, les personnes dont les droits à l'AER ont été ouverts avant cette date peuvent continuer à bénéficier de l'allocation jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite.

C'est un dispositif exceptionnel et transitoire à destination des demandeurs d'emploi nés en 1952 et 1953 qui justifient du nombre de trimestres requis mais n'ont pas atteint l'âge légal pour liquider leur retraite à taux plein. Il prendra fin le 31 décembre 2015.

Conditions d'attribution de l'ATS

Pour prétendre à l'ATS (de remplacement ou de complément), les demandeurs d'emploi nés en 1952 et 1953 doivent :

- avoir été indemnisés au titre d'une allocation d'assurance chômage (ARE, ASR, ATP) au 31 décembre 2010 ou avoir rempli à cette date les conditions d'ouverture de droits à une allocation d'assurance chômage ;

○ **PRÉCISION** ▷ pour prétendre à l'ATS de complément, les demandeurs d'emploi doivent avoir été indemnisés au titre de l'ARE ou avoir rempli les conditions d'ouverture de droits à cette allocation uniquement.

- ne pas avoir atteint le nouvel âge légal de départ à la retraite, c'est-à-dire 61 ans et 2 mois pour ceux nés en 1953, 61 ans et 7 mois pour ceux nés en 1954 ou 62 ans pour ceux nés en 1955 ou 1956 ;
- avoir acquis le nombre de trimestres nécessaires à une retraite à taux plein à l'extinction de leurs droits à l'assurance chômage ;
- être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et être à la recherche effective d'un emploi à la date de la demande.

Par ailleurs, le montant des ressources ne peut excéder :

- 1 684,21 €* pour une personne seule,
- 2 421,21 €** pour un couple.

* 48 fois le montant journalier de l'ATS (35,09 € au 1^{er} janvier 2015).

** 69 fois le montant journalier de l'ATS (35,09 € au 1^{er} janvier 2015).

Toutes les ressources, y compris les ressources mobilières et immobilières du demandeur et de son conjoint ou de son concubin

ou du partenaire PACS déclarées à l'administration fiscale avant abattement, sont prises en compte.

Les ressources sont calculées à partir des sommes perçues au cours des 12 mois précédant le mois au cours duquel la demande est présentée. N'entrent pas dans le calcul des ressources, les prestations familiales, l'allocation logement, les allocations d'assurance chômage ou de solidarité ainsi que les rémunérations de stage et les revenus d'activité dont le versement est interrompu à la date de la demande de l'ATS et n'ayant pas été suivis d'un revenu de substitution.

Montant de l'ATS lorsqu'elle se substitue au revenu de remplacement (ATS de remplacement)

Pour une personne seule (valeur au 01.01.15)

Ressources	Montant mensuel de l'ATS*
Inférieures ou égales à 631,62 €	1 052,70 €
Entre 631,62 € et 1 684,32 €	Le montant de l'ATS est égal à : (1 684,32 €) - (ressources)
Supérieures à 1 684,32 €	Pas d'ATS

Pour un couple (valeur au 01.01.15)

Ressources	Montant mensuel de l'ATS*
Inférieures ou égales à 1 368,51 €	1 052,70 €
Entre 1 368,51 € et 2 421,21 €	Le montant de l'ATS est fonction des revenus du conjoint (voir ci-dessous)
Supérieures à 2 421,21 €	Pas d'ATS

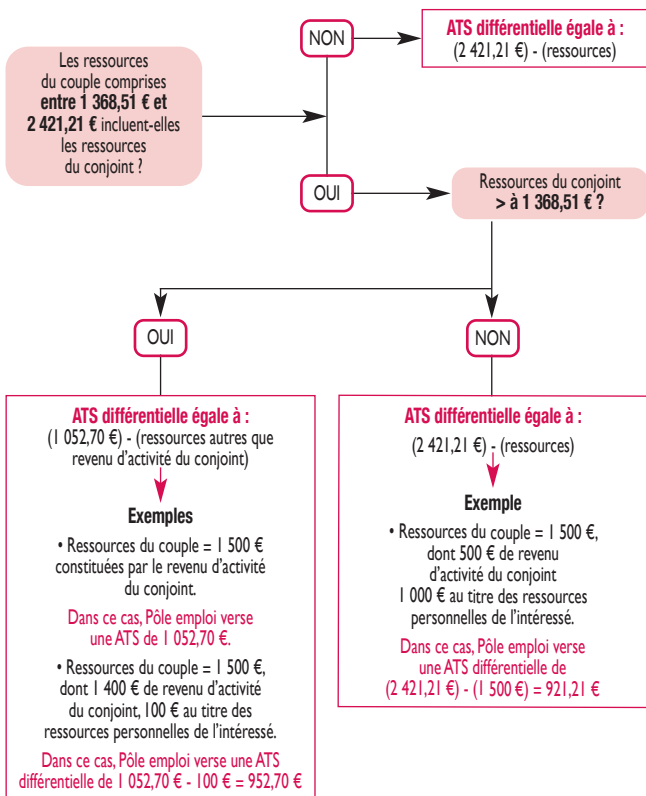
* Montant indicatif calculé sur la base de 30 jours x montant journalier de l'allocation (35,09 €).

Calcul de l'ATS différentielle pour un couple

Le calcul du montant de l'ATS différentielle varie selon les ressources du conjoint.

- Dans les cas où le conjoint ne dispose d'aucune ressource, le montant de l'ATS différentielle est égal à la différence entre 2 421,21 € et les ressources globales du foyer.
- Dans les cas où le conjoint dispose de ressources (revenus d'activité, pensions, rentes, ...), le calcul sera différent selon que ses revenus sont inférieurs ou supérieurs à 1 368,51 €. Le versement de l'ATS différentielle doit permettre au bénéficiaire de disposer au minimum de 1 052,70 € de ressources personnelles, indépendamment des ressources du conjoint.

Calcul de l'ATS différentielle pour un couple



Montant de l'ATS versée en complément de l'allocation d'aide au retour à l'emploi

L'ATS n'est versée que si les ressources de l'intéressé (dont l'ARE) n'excèdent pas 1 052,70 €.

Si le bénéficiaire vit en couple, les ressources du conjoint, concubin ou partenaire PACS sont prises en compte sauf s'il s'agit des revenus d'activité ou de remplacement, de la rémunération de stage et de la pension de vieillesse.

Pour une personne seule (valeur au 01.01.15)

Ressources	ATS mensuelle
< à 1 052,70 €	1 052,70 € - (ARE + autres ressources)

Pour un couple (valeur au 01.01.15)

Ressources	ATS mensuelle
Ressources globales < à 2 421,21 € et ressources personnelles < à 1 052,70 €	1 052,70 € - (ARE + autres ressources) ⁽¹⁾

⁽¹⁾ sauf revenus d'activité ou de remplacement du conjoint (allocations de chômage, rémunération de stage, pension de vieillesse, préretraite).

Exemple :

Ressources = 1 300 €

dont : 300 € au titre de l'ARE,

1 000 € au titre d'un revenu d'activité du conjoint.

L'ATS sera de 752,70 € (1 052,70 € - 300 €).

Durée de versement de l'allocation transitoire de solidarité

L'allocation transitoire de solidarité est attribuée à la date à laquelle le demandeur réunit les conditions exigées. Elle est versée mensuellement à terme échu jusqu'à l'atteinte, par son bénéficiaire, de l'âge de la retraite à taux plein.

Reprise d'activité

En cas de reprise d'activité, les bénéficiaires de l'ATS de remplacement peuvent cumuler cette allocation avec les revenus procurés de cette activité. Un nombre de jours non indemnisables (J) est déduit du nombre de jours du mois considéré.

$$0,60 \times \frac{\text{rémunération brute perçue}}{\text{montant journalier de l'ATS}} = J$$

Protection sociale

Les bénéficiaires de l'ATS voient leur protection sociale maintenue. Toutefois, ils n'acquièrent aucun point de retraite complémentaire.

PRÉRETRAITE LICENCIEMENT FINANCÉE PAR LE FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI (FNE)

(Art. R.5123-12 et s. du CT)

Depuis le 10 octobre 2011, aucune nouvelle convention de préretraite licenciement (convention AS-FNE) ne peut être conclue si la demande a été déposée postérieurement à cette date.

Cependant, les conventions en cours au 1^{er} janvier 2012 continuent de produire leurs effets.

La préretraite licenciement du FNE assurait aux salariés licenciés pour motif économique, âgés de 57 ans et plus (56 ans sur dérogation de l'unité territoriale de la Direccte), un revenu de remplacement ainsi qu'une protection sociale. Le revenu de remplacement (allocation spéciale pour les travailleurs âgés ou allocation spéciale du FNE) était garanti jusqu'à la retraite.

Ce dispositif se formalisait par une convention entre l'employeur et l'Etat. Les salariés concernés devaient justifier de 10 ans d'activité professionnelle, dont une année continue dans la dernière entreprise. La préretraite licenciement était financée par l'Etat dans le cadre du Fonds national de l'emploi (FNE), par l'employeur, par le salarié ainsi que par l'assurance chômage.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DIFFÉRENTES MESURES SPÉCIFIQUES

	LES MESURES	
	ARE (maintien)	Allocation transitoire de solidarité (ATS)
Situation	Bénéficiaire de l'ARE ne totalisant pas le nombre de trimestres d'assurance vieillesse requis à 61 ans et 7 mois, en cours d'indemnisation depuis au moins 365 jours	Demandeur d'emploi
Age minimum requis	62 ans (61 ans et 7 mois pour les personnes nées en 1954)	
Nombre de trimestres d'assurance vieillesse	100	Nombre de trimestres nécessaires à une retraite à taux plein*
Affiliation à l'assurance chômage	12 ans dont 1 an continu ou 2 ans discontinus dans les 5 dernières années	
Montant, durée de l'allocation	Montant de l'ARE dû le jour où toutes les conditions se trouvent remplies, jusqu'à l'âge d'obtention automatique de la retraite à taux plein	Revenu garanti : 1 052,70 € (au 01.01.15) par mois (toutes ressources confondues), jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite*

* Pour plus de précisions, voir p. 305.

DISPENSE DE RECHERCHE D'EMPLOI

Depuis le 1^{er} janvier 2012, aucune dispense de recherche d'emploi ne peut être accordée. (Loi du 01.08.08 sur les droits et les devoirs des demandeurs d'emploi)

Cependant, les personnes qui étaient dispensées de l'obligation de recherche d'emploi à cette date continuent d'en bénéficier. De ce fait, elles n'ont plus l'obligation d'actualiser chaque mois leur situation et elles ne sont pas concernées par le PPAE. (Art. L.5421-3 ; art. L.5411-8 du CT)

La personne dispensée demeure tenue de signaler, dans les 72 heures, tout changement de situation susceptible d'affecter les versements, notamment une reprise d'activité professionnelle, la liquidation d'un avantage de vieillesse. Chaque année, la personne dispensée reçoit un questionnaire destiné à actualiser sa situation.

○ **PRÉCISION** ▷ le fait d'être dispensé n'autorise pas l'allocataire à exporter les allocations hors de l'EEE.

INCIDENCE DE LA LIQUIDATION DE LA RETRAITE SUR LES ALLOCATIONS

Voir p. 303

PROTECTION SOCIALE

Voir p. 178

**LES PRESTATIONS
DANS LE CADRE
DE LA FORMATION**

2015

LES PRESTATIONS DANS LE CADRE DE LA FORMATION

Le demandeur d'emploi qui entend suivre une formation peut bénéficier pendant la durée de celle-ci, d'une rémunération et de différentes aides couvrant les frais afférents à la formation.

- Ainsi, tout demandeur d'emploi qui réunit les conditions pour obtenir l'ARE, continue à percevoir cette allocation (qui est alors dénommée : ARE "formation") pour toute formation s'inscrivant dans le cadre de son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). (Art. 4 a) du règlement AC) L'allocataire en ARE "formation" qui a épuisé ses droits peut achever sa formation et bénéficier d'une allocation à condition notamment que la formation suivie permette d'accéder à un métier figurant sur une liste arrêtée par le Préfet de région.

- Les personnes privées d'emploi, qui ne perçoivent pas l'allocation d'aide au retour à l'emploi, peuvent prétendre, soit à une rémunération publique de stage si elles suivent une formation agréée par l'Etat ou par la Région, soit à une rémunération financée par "Pôle emploi" pour les stages conventionnés par cette institution.

(Art. L.6341-1 et s. du CT)

À noter que les personnes handicapées ont le choix entre le régime conventionnel et le régime public.

Quelques chiffres

Bénéficiaires des allocations de formation au 31.12.2014

Allocations	Effectif	Taux d'évolution annuel
AREF, RFF, AFDEF, AFF, AFR	99 800	- 0,4 %
RSP, ASS	1 600	7 %
RFPE	18 200	34 %

Source : Pôle emploi, calculs Unédic, données cvs

Champ : France entière

En septembre 2013, 6 mois après la fin de leur formation, 50,6 % des bénéficiaires de l'AREF avaient retrouvé un emploi. 35,5 % des bénéficiaires de formation indemnisés en AREF étaient en CDI ou en CDD de plus de 6 mois (Source : Enquête sortants, Pôle emploi, Dares).

RÉMUNÉRATION DURANT LA FORMATION

Allocation d'aide au retour à l'emploi "formation"

Les personnes qui suivent une formation peuvent bénéficier de l'ARE si elles en remplissent les conditions.

Condition d'attribution

La formation doit être inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). (Art. 4 a) du règlement AC)

C'est ainsi qu'une personne licenciée en cours de congé individuel de formation (CIF) pourra poursuivre sa formation, sous réserve que celle-ci soit inscrite dans son projet personnalisé.

(Accord d'appli. n° 20 du règlement AC)

Cas particulier des personnes suivant une action de formation ne figurant pas dans le PPAE

L'ARE peut être versée à la personne qui suit une formation non inscrite dans le PPAE, à condition qu'elle demeure inscrite comme demandeur d'emploi. Se trouve dans cette situation, le stagiaire qui suit un stage n'excédant pas 40 heures ou celui dont le stage ne fait pas obstacle à sa disponibilité (cours du soir, cours par correspondance...).

(Art. R.5411-10 du CT)

Durée et montant de l'ARE "formation"

Durée

L'ARE "formation" est attribuée dans la limite de la durée maximale des droits.

- **EN PRATIQUE** ▷ lorsque la durée de la formation excède la durée maximale des droits à l'ARE, le demandeur d'emploi en est informé.

Montant

- Le montant brut de l'ARE "formation" est équivalent au montant de l'ARE versé à la personne qui recherche un emploi. Toutefois, au cours de la formation, le montant de l'ARE "formation" ne peut être inférieur à un seuil minimal : 20,48 € par jour au 1^{er} juillet 2014. (Art. 17 du règlement AC)

- En revanche, le montant net de l'ARE "formation" diffère de celui de l'ARE ; seule la participation de 3 % au titre des retraites complémentaires est prélevée. Les autres cotisations de sécurité sociale, y compris la couverture accident du travail, sont financées intégralement par l'assurance chômage et ne sont pas prélevées.

Que se passe-t-il dans les cas suivants ?

Interruption de stage

- Si l'interruption du stage est inférieure à 15 jours, l'intéressé continue à percevoir l'ARE "formation".
- Si l'interruption est supérieure à 15 jours, Pôle emploi transfère l'intéressé dans la catégorie des demandeurs d'emploi à la recherche d'un emploi et lui verse l'ARE à ce titre.

Modification des stages

Il appartient à Pôle emploi ou à l'organisme participant au service public de l'emploi d'actualiser le PPAE.

Abandon de stage

L'abandon doit être examiné dans le cadre du suivi du PPAE par Pôle emploi. L'examen de la situation peut déboucher sur une radiation par Pôle emploi (l'abandon de stage pouvant être assimilé à un refus de formation) et sur une réduction ou une suppression temporaire ou définitive du revenu de remplacement décidée par la Direccte-ut après transmission du dossier par Pôle emploi.

- **PRÉCISION** ▷ l'abandon de stage n'entraîne aucune conséquence sur la durée des droits, sauf décision de la Direccte-ut.

Reprise d'activité

Les règles de cumul salaires/allocations s'appliquent si l'exercice de l'activité est compatible avec le déroulement du stage.

(Art. 30 et s. du règlement AC)

Procédure

1. Dans le cadre du PPAE, une formation est prescrite par Pôle emploi ou l'organisme participant au service public de l'emploi. Il est remis à l'allocataire une attestation d'inscription en stage qu'il lui appartiendra de faire remplir par l'organisme de formation choisi. Une fois remplie, il la remettra à Pôle emploi ou à l'organisme chargé du suivi.

○ **EN PRATIQUE** ▷ Pôle emploi ou l'organisme chargé du suivi établit les attestations d'inscription en stage, stage par stage.

2. Pôle emploi envoie, après la réception des informations, une attestation d'entrée en stage qu'il appartiendra au demandeur d'emploi de remplir et de présenter à l'organisme de formation dès le 1^{er} jour d'entrée en stage ; à charge pour ce dernier de la compléter et de la transmettre à Pôle emploi.

3. Pôle emploi informe l'intéressé de l'enregistrement de son entrée en formation.

4. Pour être payé, le demandeur d'emploi doit renvoyer, chaque mois, à Pôle emploi, la déclaration de situation mensuelle.

○ **PRÉCISION** ▷ les salariés privés d'emploi qui ont épuisé leurs droits à l'ARE ou à la RFF et qui remplissent les conditions pour prétendre à l'ASS peuvent en bénéficier pour suivre ou achever leur formation.

5. A l'issue du stage, s'il n'a pas retrouvé d'emploi, pour prétendre au versement des allocations de chômage, le demandeur d'emploi doit signaler qu'il maintient sa demande d'allocations en renvoyant à Pôle emploi le coupon détachable joint à l'avis de transfert de catégorie ; ce coupon lui a été adressé lors de son entrée en formation.

Rémunération de fin de formation (RFF)

- Depuis le 1^{er} janvier 2011, la RFF remplace l'AFDEF. Cette allocation est accordée par Pôle emploi au bénéficiaire de l'ARE qui a épuisé ses droits sans avoir achevé sa formation prescrite par Pôle emploi ; elle permet au stagiaire d'être rémunéré jusqu'au terme de celle-ci.

○ PRÉCISION ▷ l'adhérent au CSP peut également prétendre à la RFF.

- Le montant journalier de la RFF est égal au dernier montant journalier de l'allocation perçue par l'intéressé à la date d'expiration de ses droits. Toutefois, le montant mensuel de la RFF ne peut excéder 652,02 €. La RFF est versée chaque mois pendant toute la durée de la formation.

○ PRÉCISION ▷ la durée cumulée de versement de l'ARE ou de l'ASP avec la RFF ne peut excéder 3 ans.

L'interruption de la formation pendant plus de 15 jours entraîne la suspension du versement de l'allocation.

La RFF est entièrement cumulable avec la rémunération d'une activité professionnelle dès lors que cette dernière est compatible avec le suivi assidu de la formation.

- Seules les formations permettant d'acquérir une qualification reconnue et d'accéder à un emploi pour lequel sont identifiées des difficultés de recrutement, sont susceptibles d'ouvrir droit à la rémunération de fin de formation.

Une liste des métiers en tension est arrêtée par le Préfet de région au vu des statistiques publiques régionales d'offres et de demandes d'emploi, après consultation du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.

Rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE)

Ouvrent droit à la RFPE, les actions de formation préalables au recrutement, les préparations opérationnelles à l'emploi individuelles ou collectives, les actions de formation conventionnées par Pôle emploi et les aides individuelles à la formation.

○ **PRÉCISION** ▷ la RFPE est mise en œuvre à Mayotte selon des modalités spécifiques.

Conditions

- Ne pas pouvoir bénéficier de l'ARE "formation", de l'ASP ou d'une rémunération financée par l'Etat ou la région.
- Formation financée en totalité ou en partie par Pôle emploi et inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).
- Formation financée par un OPCA concernant la POE collective.

Montant, durée, rémunération, statut

- Le montant et la durée de la rémunération sont similaires à ceux prévus par le code du travail pour les stagiaires suivant un stage agréé ou conventionné par l'Etat ou par la région et percevant la rémunération publique de stage (voir p. 113).
- La RFPE est cumulable avec la rémunération d'une activité professionnelle dès lors que cette dernière est compatible avec le suivi assidu de la formation.
- Pendant les interruptions inférieures à 15 jours, la RFPE est maintenue.
- Durant la formation, l'intéressé a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Démarches

- Une demande "RFPE" doit être complétée par le demandeur d'emploi.
- Pendant le stage, l'intéressé doit continuer d'actualiser sa situation.

○ **PRÉCISION** ▷ en cas d'interruption supérieure à 15 jours, l'intéressé doit se réinscrire comme demandeur d'emploi.

Rémunération des stages agréés ou conventionnés par l'Etat ou la région

Les stages agréés ou conventionnés par l'Etat ou la région au titre de la rémunération des stagiaires ouvrent droit à la rémunération des stagiaires du régime public (RSP). (Art. R.6341-1 et s. du CT)

Stages agréés ouvrant droit à une rémunération versée par l'Etat ou la région

L'agrément des stages est délivré de façon sélective, compte tenu notamment des orientations prioritaires de l'Etat ou de la région en matière de formation professionnelle. Les stages doivent correspondre à l'une des catégories suivantes : préformation et préparation à la vie professionnelle ; adaptation et développement des compétences ; promotion ; prévention ; conversion ; acquisition, entretien ou perfectionnement des connaissances ; bilan de compétences ; validation des acquis de l'expérience...

(Art. L.6313-1 et s. ; art. R.6341-2 et s. du CT)

Ils peuvent comporter une période d'application pratique en entreprise. Cette période est rémunérée lorsqu'elle est prévue par la décision d'agrément et fait partie intégrante de la formation.

Des périodes d'application pratique peuvent se dérouler à l'étranger, lorsqu'elles sont absolument indispensables. Elles doivent être expressément prévues par l'agrément.

- EN PRATIQUE ▷ un stage agréé ne permet pas systématiquement à tous les stagiaires de bénéficier d'une rémunération. En effet, les pouvoirs publics déterminent des quotas.

Durée de la formation

Durée totale : durée minimum, 40 heures ; durée maximum, 3 ans. Les stages à temps plein ont une durée minimum hebdomadaire de 30 heures. Sont considérés comme stages à temps partiel, les stages d'une durée inférieure à 30 heures par semaine. (Art. R.6341-15 du CT)

Issue de la formation

Le titre délivré à l'issue d'une formation varie en fonction de l'agrément de l'Etat ou de la région. Il peut être un titre ou un diplôme homologué ou une attestation de fin de stage.

Agrément délivré par l'Etat

L'Etat délivre l'agrément conformément aux priorités fixées dans le cadre de sa compétence d'attribution en matière de formation professionnelle continue. (Art. R.6341-2 du CT)

Echelon national : l'agrément est délivré par le ministre chargé de la formation professionnelle après avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. La décision d'agrément est publiée au Journal Officiel. Pour certains stages, en raison de leur intérêt national, l'organisme de formation peut demander l'agrément directement au niveau ministériel, auprès du ministère le plus compétent. Echelon régional : pour les stages d'intérêt régional, la demande d'agrément de l'Etat est déconcentrée et se fait à l'échelon régional. L'organisme de formation doit s'adresser à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

L'agrément est délivré par le Préfet de région après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Echelon départemental : l'agrément est délivré par le préfet de département (Direccte-ut), après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Agrément délivré par la région

L'organisme de formation doit s'adresser au président du Conseil régional. Décision d'agrément : l'agrément est délivré par le président du Conseil régional après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle. (Art. R.6341-4 du CT)

Organismes de formation pouvant être agréés

Tous les organismes de formation du secteur public et du secteur privé peuvent solliciter l'agrément de leurs stages.

- **PRÉCISION** ▷ un stage organisé sous la forme de formation à distance peut être agréé et rémunéré : l'organisme de formation doit élaborer et transmettre à l'autorité administrative compétente, un plan de formation précis. (Art. R.6341-6 du CT)

Stages conventionnés par le FNE

Le conventionnement par le Fonds national de l'emploi (FNE) vaut agrément par l'Etat pour la rémunération des stagiaires.

(Art. R.6341-10 du CT)

Rémunération du stagiaire

La rémunération est forfaitaire et varie en fonction de la situation antérieure du stagiaire (voir p. 113). (Art. R.6341-25 à R.6341-28 du CT ; décret n° 88-368 du 15.04.88 modifié)

Cette rémunération est exonérée de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS).

Services payeurs

Selon la situation du stagiaire avant son entrée en formation, la rémunération est versée par :

- Pôle emploi, pour le compte de l'Etat : au stagiaire qui, avant son entrée en stage, était indemnisé par Pôle emploi au titre des allocations de solidarité (ATA ou ASS) ;
- l'Agence de Services et de Paiement : au stagiaire qui était indemnisé par Pôle emploi au titre de l'ARE ;
- l'AFPA : au stagiaire qui suit un stage AFPA lorsque le conseil régional a délégué la gestion de la rémunération à cet organisme.

Tableaux récapitulatifs sur le montant des allocations de formation (Décret n° 88-368 du 15 avril 1988 modifié)

Stagiaire avec références professionnelles

Catégories	Montant
Activité professionnelle de 3 ans et inscription à un stage supérieur à un an et inférieur ou égal à 3 ans	Même montant que l'ARE (pas applicable à Mayotte)
Travailleurs non salariés Activité professionnelle, salariée ou non, d'au moins un an dont 6 mois consécutifs dans les 3 ans qui précèdent l'entrée en stage*	708,59 € / mois (260 € / mois à Mayotte)
Activité salariée durant 6 mois dans les 12 mois ou durant 12 mois dans les 24 mois qui précèdent l'entrée en stage	652,02 € / mois (260 € / mois à Mayotte)
Handicapés - Activité professionnelle de 6 mois dans une période de 12 mois ou de 12 mois dans une période de 24 mois	100 % du salaire antérieur [avec un plancher de 644,17 € / mois** (257 € / mois à Mayotte) et un plafond de 1 932,52 € / mois (771 € / mois à Mayotte)]

* Cette catégorie n'existe pas pour le bénéfice de la RFPE.

** Le plancher est de 652,02 € pour la RFPE.

Stagiaire sans référence de travail

Catégories	Montant
Jeunes de moins de 18 ans	130,34 € / mois (90 € / mois à Mayotte)
Jeunes de 18 à 20 ans	310,39 € / mois (165 € / mois à Mayotte)
Jeunes de 21 à 25 ans	339,35 € / mois (165 € / mois à Mayotte)
Jeunes de 26 ans et plus	401,09 € / mois (165 € / mois à Mayotte)
<ul style="list-style-type: none"> • Personnes veuves, divorcées, séparées, abandonnées ou célibataires assumant seules la charge d'un ou plusieurs enfants • Femmes seules en état de grossesse • Mères de famille ayant eu 3 enfants au moins • Femmes divorcées, veuves, séparées judiciairement depuis moins de 3 ans • Handicapés ne remplissant pas la condition d'activité ou à la recherche d'un emploi 	652,02 € / mois (260 € / mois à Mayotte)

AIDES À LA FORMATION DE PÔLE EMPLOI

Les aides à la formation peuvent permettre au demandeur d'emploi d'intégrer une formation, inscrite dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), pour concrétiser son embauche en cas de dépôt d'une offre d'emploi par un employeur (AFPR, POE) ou pour faciliter son retour à l'emploi indépendamment de toute offre d'emploi (AFC, AIF, VAE). Elles peuvent également réduire les frais induits par la formation et supportés, a priori, par le stagiaire (aide à la mobilité, AGEPI).

Action de formation préalable au recrutement (AFPR)

L'AFPR vise à satisfaire les besoins de recrutement des employeurs pour des emplois de courte durée et à contribuer à accroître les chances de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi inscrits, indemnisés ou non. L'AFPR ouvre droit, le cas échéant, à l'aide à la mobilité et à la RFPE.

Bénéficiaire

Tout employeur :

- disposé à embaucher le demandeur d'emploi à l'issue de la formation ;
- ayant déposé une offre d'emploi auprès de Pôle emploi ;
- n'ayant pas procédé à un ou plusieurs licenciements au cours des 12 mois précédant la demande d'aide ;
- à jour de ses contributions d'assurance chômage.

Conditions d'attribution

- La formation doit permettre au demandeur d'emploi d'acquérir la qualification requise pour le poste.
- Le contrat proposé doit être un CDD d'au moins 6 mois et de moins de 12 mois, un contrat de professionnalisation en CDD d'au moins 6 mois et de moins de 12 mois, ou un contrat de travail temporaire dont les missions se déroulent durant au moins 6 mois au cours des 9 mois qui suivent la fin de la formation.
- L'intensité du travail doit être au minimum de 20 heures par semaine.
- La formation, réalisée par le futur employeur et/ou par un organisme de formation, ne peut pas durer plus de 400 heures.
- Au terme de la formation, l'embauche doit intervenir à la date prévisionnelle déterminée dans la convention conclue entre l'employeur et Pôle emploi.

Montant de l'aide

L'aide permet de couvrir tout ou partie des frais pédagogiques de la formation, dans la limite de 400 heures de formation. Si la formation est réalisée par l'employeur (tutorat ou organisme de formation interne), le montant de l'aide est limité à 5 € par heure de formation. Si la formation est réalisée par un organisme de formation externe, le coût horaire est plafonné à 8 € par heure de formation. Le montant de l'aide est plafonné à 3 200 €.

Versement de l'aide

L'aide est versée au terme de la formation et au plus tôt au jour de l'embauche.

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La POE permet de financer une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi de longue durée. Cette aide peut concerner le demandeur d'emploi indemnisé ou non et le salarié titulaire d'un CUI-CAE ou CUI-CIE à durée déterminée ou indéterminée, ou en CDD au sein d'une structure d'insertion par l'activité économique.

La POE ouvre droit, le cas échéant, à l'aide à la mobilité et à la RFPE. La POE peut être mise en œuvre à titre individuel, quand elle est consécutive au dépôt d'une offre d'emploi par un employeur, ou à titre collectif, quand il s'agit de répondre à des besoins identifiés dans un secteur d'activité.

Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)

Bénéficiaire

Tout employeur :

- disposé à embaucher le demandeur d'emploi à l'issue de la formation ;
- ayant déposé une offre d'emploi auprès de Pôle emploi ;
- à jour de ses contributions d'assurance chômage.

Conditions d'attribution

- Le contrat proposé doit être un CDI, un CDD d'une durée égale ou supérieure à 12 mois, un contrat de professionnalisation à durée déterminée d'au moins 12 mois ou à durée indéterminée, ou un contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois.

- La formation doit permettre au demandeur d'emploi d'acquérir la qualification requise pour le poste.
- La formation, réalisée par le futur employeur ou par un organisme de formation, ne peut pas durer plus de 400 heures.
- Au terme de la formation, l'embauche doit intervenir à la date prévisionnelle déterminée dans la convention conclue entre l'employeur et Pôle emploi.

Montant de l'aide

L'aide permet de couvrir tout ou partie des frais pédagogiques de la formation dans la limite de 400 heures de formation. Si la formation est réalisée par l'organisme de formation interne, le montant de l'aide est limité à 5 € par heure de formation ; si la formation est réalisée par un organisme de formation externe, il est limité à 8 € par heure de formation.

○ **PRÉCISION** ▷ l'OPCA de l'employeur peut, le cas échéant, compléter les montants versés par Pôle emploi.

Versement de l'aide

L'aide est versée au terme de la formation et au plus tôt au jour de l'embauche.

Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

Bénéficiaires

La POEC vise à permettre aux entreprises d'une branche professionnelle de répondre à leurs besoins en termes de qualification.

Conditions d'attribution

- La formation suivie doit être nécessaire à l'acquisition de compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle ou à défaut par le conseil d'administration d'un OPCA.
- Le contrat conclu à l'issue de la formation doit être un CDI, un CDD d'une durée égale ou supérieure à 12 mois, un contrat de professionnalisation à durée déterminée d'au moins 12 mois ou à durée indéterminée, ou un contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois.
- La formation, réalisée par un organisme de formation, ne peut pas durer plus de 400 heures et comprend au maximum un tiers de temps en immersion dans une entreprise.

○ **PRÉCISION** ▷ la formation dont la durée excède 400 heures ou dont la période en immersion dure plus du tiers de temps ne permet pas de mobiliser les aides de Pôle emploi.

Montant de l'aide

Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) compétent.

Pôle emploi peut contribuer au financement de la formation dans les conditions fixées par une convention avec l'OPCA en intervenant au titre de la rémunération de la formation Pôle emploi (RFPE) et de l'aide à la mobilité.

Versement de l'aide

Les frais pédagogiques et autres frais de formation sont versés à l'organisme de formation à l'issue de la formation.

Concernant la RFPE, voir p. 109.

Concernant l'aide à la mobilité, voir p. 123.

Action de formation conventionnée (AFC)

L'action de formation conventionnée par Pôle emploi vise à développer les compétences des demandeurs d'emploi, et en particulier ceux de faible niveau de qualification et/ou en reconversion, pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

L'AFC ouvre droit, le cas échéant, à l'aide à la mobilité et à la RFPE.

Bénéficiaires

- Demandeur d'emploi inscrit, indemnisé ou non, ou adhérent au CSP.
- Demandeur d'emploi ayant besoin d'un renforcement de ses compétences professionnelles pour répondre à des besoins identifiés au niveau territorial ou professionnel.

Conditions d'attribution

- La formation peut être individuelle ou collective. En cas de période de stage en entreprise, la durée de ces périodes ne peut être supérieure à 30 % de la durée des enseignements qui constituent le cycle pédagogique.

○ **PRÉCISION** ▷ des dérogations au seuil de 30 % peuvent être accordées après avis de Pôle emploi.

Montant de l'aide

Il est déterminé par la convention conclue entre Pôle emploi et l'organisme de formation et correspond au financement total du coût de fonctionnement de l'action de formation. L'aide moyenne par bénéficiaire est de 3 000 €.

Versement de l'aide

L'aide est versée, sur facture, à l'organisme de formation selon les modalités définies par la convention conclue entre Pôle emploi et l'organisme de formation.

Aide individuelle à la formation (AIF)

L'aide individuelle à la formation permet de financer certains besoins individuels de formation dont le financement ne peut être assuré par les aides existantes.

Elle est, dans la plupart des cas, complémentaire aux aides à la formation d'autres collectivités publiques, des OPCA ou du compte personnel de formation (CPF) que l'intéressé a souhaité mobiliser.

La formation visée peut durer plus d'un an mais ne doit en aucun cas dépasser 3 ans.

L'AIF peut ouvrir droit à l'aide à la mobilité et à la rémunération de formation Pôle emploi (RFPE).

L'AIF est financièrement gérée à l'échelon régional.

- **EN PRATIQUE** ▷ la demande d'AIF doit être faite au plus tard 15 jours calendaires avant la date d'entrée en formation. Elle est versée directement à l'organisme de formation.

Il existe 6 types d'AIF :

AIF "sécurisation"

Cette aide permet de financer ou de cofinancer ce qui reste à la charge du bénéficiaire après intervention d'autres organismes.

Bénéficiaire

- Demandeur d'emploi inscrit ou ayant adhéré au CSP.

Condition d'attribution

La formation doit être validée par le conseiller Pôle emploi.

Montant de l'aide

L'AIF complète la prise en charge par l'organisme financeur (OPCA, Conseil régional, Conseil général, CIF, . . .) lorsque celle-ci ne couvre pas la totalité des frais pédagogiques de la formation ou lorsque la durée de la formation identifiée excède la durée de prise en charge. L'intégralité des frais pédagogiques de la formation est ainsi prise en charge.

AIF “achats infructueux”

Cette aide permet de financer une formation qui n'est pas comprise dans les achats de Pôle emploi ou des Conseils régionaux.

Bénéficiaire

Demandeur d'emploi inscrit ou bénéficiaire de la CRP, du CTP ou du CSP.

Conditions d'attribution

- La formation ne doit pas pouvoir être satisfaite par des offres de formation de Pôle emploi au titre de l'action de formation conventionnée (AFC) ou des offres de formation du Conseil régional.
- La formation doit viser à satisfaire un besoin de qualification identifié sur le territoire et non couvert par d'autres financements.

Montant de l'aide

L'intégralité du montant des frais pédagogiques de la formation restant à la charge du bénéficiaire est prise en charge.

AIF “réussite concours dans le secteur sanitaire et social”

Cette aide étant subordonnée à la conclusion d'une convention entre la direction régionale de Pôle emploi et le Conseil régional, elle n'est pas mobilisable dans toutes les régions.

Bénéficiaires

- Demandeur d'emploi à la recherche d'un emploi en CDI à temps plein ou à temps partiel depuis au moins 6 mois ou sortant d'un contrat aidé ou adhérent à la CRP, au CTP ou au CSP.
- Demandeur d'emploi ayant réussi un concours dans le secteur sanitaire et social.

○ **PRÉCISION** ▷ pour les formations de niveau III à I, le demandeur de l'AIF doit également justifier de 2 ans d'activité professionnelle, salariée ou non salariée.

Condition d'attribution

La formation doit être un préalable obligatoire à l'obtention d'un diplôme d'Etat dans le secteur sanitaire et social.

Montant de l'aide

Il correspond à une somme forfaitaire déterminée dans le cadre de la convention entre Pôle emploi et le Conseil régional.

AIF "artisan"

Bénéficiaire

Demandeur d'emploi à la recherche d'un emploi en CDI à temps plein ou à temps partiel depuis au moins 6 mois ou sortant d'un contrat aidé ou adhérent à la CRP, au CTP ou au CSP.

Condition d'attribution

La formation doit être un stage obligatoire de préparation à l'installation préalable à l'inscription au répertoire des métiers (ou registre des entreprises dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle).

Montant de l'aide

Il est égal au montant des frais pédagogiques du stage dans la limite de 186,87 € pour 2015.

○ **PRÉCISION** ▷ l'AIF "artisan" ne peut être attribuée en complément de toute autre aide régionale qui ne couvrirait pas l'intégralité des frais pédagogiques. En revanche, elle est cumulable avec toute aide à la création ou à la reprise d'entreprise.

AIF “+ DIF”

Le DIF n'existant plus depuis le 1^{er} janvier 2015, l'AIF “+ DIF” n'est plus applicable.

○ **PRÉCISION** ▷ le CPF, qui a remplacé le DIF, est mobilisable dans tous les cas d'AIF.

AIF “VAE partielle”

Cette aide peut être mobilisée quand la validation des acquis de l'expérience (VAE) a abouti à une certification partielle.

Bénéficiaire

Demandeur d'emploi inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ayant effectué une VAE qui a abouti à une certification partielle.

Condition d'attribution

Suivre une formation permettant au demandeur d'emploi de se présenter à l'évaluation complémentaire dans le délai de 5 ans à compter de la date de notification de la décision du jury VAE.

Montant de l'aide

Le montant de l'AIF “VAE partielle” correspond aux coûts pédagogiques de formation restant à la charge du demandeur d'emploi.

AIF “projet de formation individuel”

Bénéficiaire

Demandeur d'emploi inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi portant un projet de formation individuel.

Condition d'attribution

Aucune autre aide de Pôle emploi ne doit être mobilisable.

Montant de l'aide

Le montant de l'AIF “projet de formation individuel” correspond aux coûts pédagogiques de la formation.

Aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles à l'issue d'une procédure de vérification, d'évaluation et d'attestation des compétences du candidat par un jury d'enseignants et/ou de professionnels.

Bénéficiaires

- Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, indemnisé ou non, ou adhérent au CSP.
- Demandeur d'emploi justifiant de 3 années d'expérience professionnelle ou de bénévolat en lien avec la certification VAE.

Conditions d'attribution

- Prise en charge sur proposition du conseiller Pôle emploi.
- Les actions de formation qui peuvent être engagées à la suite d'une validation partielle doivent être conventionnées.

Montant de l'aide

- Chaque directeur régional de Pôle emploi fixe le barème de prise en charge, qui peut varier en fonction du niveau de certification envisagé. La prise en charge est subsidiaire aux autres dispositifs permettant le financement.

Le coût moyen préconisé pour chaque bénéficiaire est de 640 €.

- Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement liés à la VAE peuvent être pris en charge dans le cadre de l'aide à la VAE.

Versement de l'aide

L'aide est versée par Pôle emploi au bénéficiaire de la VAE sur la base des factures acquittées ou à l'organisme valideur et ce, même si l'intéressé n'a plus la qualité de demandeur d'emploi.

Aide à la mobilité

L'aide à la mobilité permet de financer tout ou partie des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration liés à une action de reclassement caractérisée par l'entrée en formation financée par Pôle emploi, la recherche ou la reprise d'emploi, lorsque l'action de reclassement est éloignée du lieu de résidence. C'est une aide subsidiaire ou complémentaire à une autre prise en charge.

Bénéficiaires

- Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi.
- Demandeur d'emploi non indemnisé ou bénéficiaire d'une allocation chômage (ARE, ASP) d'un montant inférieur ou égal à l'ARE minimale (28,58 € au 1^{er} juillet 2014).

○ **EXCEPTION** ▷ le bon de réservation SNCF peut bénéficier à l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits, peu importe le montant de leur éventuelle allocation chômage.

Conditions d'attribution

- L'action de reclassement doit être située à plus de 60 km A/R ou 2 heures de trajet A/R du lieu de résidence du demandeur d'emploi.

○ **PRÉCISION** ▷ la distance entre le domicile et le lieu de l'action de reclassement doit être de plus de 20 km A/R dans un département d'outre-mer.

- Outre cette condition générale, des conditions spécifiques existent en fonction du type d'action de reclassement.

○ **EXCEPTION** ▷ quelle que soit l'action de reclassement, l'aide peut être mobilisée, à titre dérogatoire, pour les demandeurs d'emploi qui ne remplissent pas toutes les conditions, dans la limite de 30 % des attributions.

Condition spécifique à l'entrée en formation

Le demandeur d'emploi doit suivre une formation correspondant à l'un des dispositifs suivants : action de formation conventionnée par Pôle emploi (AFC), action de formation préalable au recrutement (AFPR), préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI), formation financée par Pôle emploi et pour laquelle l'aide individuelle à la formation (AIF) est mobilisée, préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC).

Condition spécifique à la recherche ou la reprise d'emploi

Le contrat de travail recherché ou repris doit être un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 3 mois consécutifs.

- **PRÉCISION** ▷ l'aide peut être mobilisée pour un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage.

Montant de l'aide

L'aide à la mobilité ne peut excéder un plafond de 5 000 € sur 12 mois glissants, de date à date, tous types de prise en charge (frais de déplacement, d'hébergement et de restauration) confondus.

- **EXCEPTION** ▷ des frais pour "autre nature" peuvent être pris en charge (ex : achat d'une tenue vestimentaire, déménagement, soins dentaires...) sur proposition du conseiller et sous réserve de l'enveloppe budgétaire disponible. Dans ce cas, l'aide est limitée à un plafond annuel de 1 500 €.

Frais de déplacement

Indemnité kilométrique

Une indemnité kilométrique est versée dès le 1^{er} km sur la base de 0,20 € par km parcouru.

Bon de transport et bon de réservation SNCF

Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi qui se déplacent sur le territoire métropolitain pour se rendre à un entretien de recrutement ou à un concours public peuvent bénéficier :

- d'un billet A/R pris en charge par Pôle emploi (bon de transport) ou
- d'un tarif préférentiel négocié par Pôle emploi sur un billet A/R qui reste à la charge du demandeur d'emploi (bon de réservation).

Bon d'aide à la mobilité

Le bon est attribué lorsque les frais de déplacement sont inférieurs à 150 €, sur la base du forfait kilométrique de 0,20 € par km.

Frais d'hébergement

Ils sont pris en charge à hauteur de 30 € par nuitée dans la limite des frais engagés.

- **PRÉCISION** ▷ ils ne peuvent être remboursés en cas de prise en charge des frais de déplacements quotidiens pour la même période.

Frais de restauration

Leur prise en charge correspond à un montant forfaitaire de 6 € par journée de présence quelle que soit l'intensité journalière de l'action de reclassement.

La prise en charge des frais de restauration étant forfaitaire, elle ne peut venir en complément d'une aide finançant partiellement ces frais d'hébergement et pour "autre nature".

Versement de l'aide

L'aide peut être versée pendant toute la formation suivie ou pendant un mois maximum suivant la reprise d'emploi.

Le demandeur d'emploi doit présenter un document justifiant sa demande d'aide (ex : la convocation à un entretien d'embauche, la copie du contrat de travail, l'attestation d'inscription à un stage...) et les factures acquittées pour bénéficier du remboursement des frais d'hébergement et pour "autre nature".

○ **EXCEPTION** ▷ aucun justificatif n'est demandé pour les frais de déplacement et de restauration car ils sont pris en charge sur la base de montants forfaitaires.

Aide à la garde d'enfants pour parents isolés (AGEPI)

L'AGEPI peut être attribuée au demandeur d'emploi en difficulté, parent isolé d'enfant(s) de moins de 10 ans pour lequel une entrée en formation ou une reprise d'emploi génère des coûts de garde d'enfant(s).

Elle est réservée aux demandeurs d'emploi bénéficiaires des minima sociaux ou non indemnisés.

Bénéficiaires

- Demandeur d'emploi inscrit.
- Demandeur d'emploi non indemnisé ou bénéficiaire d'une allocation chômage (ARE, ASP) d'un montant inférieur ou égal à l'ARE minimale (28,58 € au 1^{er} juillet 2014).
- Personne élevant seule un ou plusieurs enfants de moins de 10 ans dont elle a la charge et la garde avant l'entrée en formation ou la reprise d'activité.

Conditions d'attribution

- Entrée en formation égale ou supérieure à 40 heures, validée par le conseiller Pôle emploi.
- Reprise d'activité en CDI, en CDD ou en contrat de travail temporaire d'au moins 3 mois consécutifs (y compris travail à temps partiel).

○ **EXCEPTION** ▷ les demandeurs d'emploi qui ne remplissent pas une ou plusieurs conditions peuvent bénéficier de l'AGEPI, dans la limite de 30 % des attributions.

Montant de l'aide

Le montant de l'aide varie selon l'intensité horaire de la formation ou de l'emploi repris et le nombre d'enfants de moins de 10 ans à faire garder.

Tableau sur le montant de l'AGEPI

Nombre d'enfants	Intensité horaire de l'emploi repris ou de la formation	
	Intensité < 15 h / semaine ou 64 h / mois	Intensité comprise entre 15 h et 35 h / semaine
1	170 €* 170 €**	400 €**
2	195 €* 195 €**	460 €**
3 ou plus	220 €* 220 €**	520 €**

* A Mayotte, l'aide est de 85 € pour 1 enfant, 97,50 € pour 2 enfants et 110 € pour 3 enfants et plus.

** A Mayotte, l'aide est de 200 € pour 1 enfant, 230 € pour 2 enfants et 260 € pour 3 enfants et plus.

Versement de l'aide

L'aide est versée à réception notamment de l'attestation d'entrée en formation ou de la copie du contrat de travail ou du premier bulletin de salaire. Les justificatifs doivent être présentés au plus tard 2 mois après l'entrée en formation ou la reprise d'emploi.

L'aide est attribuée une seule fois dans la période de 12 mois à compter de la date de reprise de travail ou d'entrée en formation. Elle est renouvelable au terme des 12 mois si les conditions sont à nouveau réunies.



**LES PRESTATIONS
EN CAS DE LICENCIEMENT
ÉCONOMIQUE**

2015

LES PRESTATIONS EN CAS DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Des dispositifs particuliers existent pour les licenciements économiques.
Il s'agit :

- du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) dont peuvent bénéficier les salariés licenciés pour motif économique au sein des entreprises de moins de 1 000 salariés et des entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire quel que soit l'effectif ;
- du congé de reclassement pour les entreprises de 1 000 salariés ou plus.

Quelques chiffres

Bénéficiaires du CSP au 31.12.2014

Type d'allocation	Effectifs
Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)	89 500
ASP-ARE	3 500
Total	93 000

Source : Pôle emploi, données cvs
Champ : France entière

Entre la mise en place du CSP en septembre 2011 et fin décembre 2014, 358 000 personnes ont bénéficié de ce dispositif. Cela représente, en moyenne, environ un licencié économique sur deux. Au 31 décembre 2014, 89 500 bénéficiaires du CSP percevaient l'ASP.

LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

En 2015, les partenaires sociaux ont signé une nouvelle convention relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Ainsi, les salariés concernés par une procédure de licenciement économique engagée depuis le 1^{er} février 2015, relèvent de la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP.

Les salariés dont la procédure de licenciement a été engagée entre le 1^{er} septembre 2011 et le 31 janvier 2015 bénéficient des dispositions de la convention du 19 juillet 2011.

○ **PRÉCISION** ▷ la date d'engagement de la procédure est soit la date de l'entretien préalable, soit la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances du personnel.

Le CSP permet au salarié concerné par un licenciement économique de bénéficier durant 12 mois :

- d'un accompagnement immédiat et renforcé pour retrouver un emploi ;
- d'une indemnisation (l'allocation de sécurisation professionnelle), sans délai d'attente ni différé d'indemnisation ;
- d'une protection sociale.

Durant cette période, l'intéressé a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Il doit respecter les objectifs qui figurent dans son plan de sécurisation professionnelle : chercher activement un emploi et répondre aux convocations qui lui sont adressées.

Le salarié concerné a le choix entre ce dispositif et l'indemnisation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui concerne tout demandeur d'emploi privé involontairement d'emploi.

Il dispose d'un délai de réflexion de 21 jours qui court à compter du lendemain de la date de proposition de l'employeur pour accepter ou refuser ce dispositif. Afin de l'éclairer sur son choix, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi.

Employeurs concernés

(Art. L.1233-66 du CT)

Toute entreprise qui licencie pour motif économique (les entreprises privées, certaines entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux) et qui n'est pas soumise au congé de reclassement, c'est-à-dire :

- les entreprises de moins de 1 000 salariés : l'effectif de l'entreprise est calculé en moyenne annuelle sur les 12 mois précédant l'engagement de la procédure de licenciement économique. Si l'entreprise comporte plusieurs établissements ou, dans le cadre d'un groupe, plusieurs entreprises, c'est l'effectif total de tous les établissements ou du groupe, qu'il convient de prendre en compte ;
- les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille.

○ **PRÉCISION** ▷ les dispositions sur le licenciement économique sont applicables à toute rupture d'un CDI pour motif économique, tels les départs négociés ou les départs volontaires.

Obligations de l'employeur

L'employeur doit proposer le CSP à tous les salariés qu'il entend licencier pour motif économique.

La proposition doit être faite soit lors de l'entretien individuel, soit à l'issue de la dernière réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, soit le lendemain de la notification de la décision de validation ou d'homologation du PSE ou le lendemain de l'expiration du délai imparti à la Direccte pour valider ou homologuer le PSE.

(Art. L.1233-66 al.1^{er} du CT)

○ **PRÉCISION** ▷ pour les salariées en congé de maternité, le CSP peut être proposé, au plus tard, le lendemain de la fin de la période de protection liée au congé de maternité.

Le délai de réflexion du salarié est de 21 jours pour accepter ou refuser cette proposition.

En cas d'acceptation du CSP par le salarié, le contrat de travail est rompu à l'expiration de ce délai de réflexion.

○ **PRÉCISION** ▷ pour des salariés protégés dont le licenciement est soumis à autorisation, le délai est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative.

En cas de non-proposition par l'employeur

Si l'employeur omet de proposer le CSP aux salariés concernés par le licenciement pour motif économique, il est redevable d'une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaire brut.

Cette contribution est portée à 3 mois de salaire comprenant l'ensemble des charges patronales et salariales lorsque l'ancien salarié adhère au CSP à la suite de la proposition de ce dispositif par Pôle emploi.

(Art. L.1233-66 al 2 du CT ; art. 7 et 22 de la convention CSP du 26.01.15)

En effet, dans ce cas, Pôle emploi propose le CSP aux salariés licenciés pour motif économique lors de leur inscription comme demandeur d'emploi. Les salariés licenciés disposent d'un délai de réflexion de 21 jours à compter du lendemain de la remise des documents pour accepter ou refuser le CSP. En cas d'acceptation, ils bénéficient du dispositif au terme du délai de réflexion.

Salariés concernés

Tous les salariés visés par le licenciement économique

- les salariés justifiant d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du licenciement,
- les salariés ne justifiant pas d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du licenciement.

Ils bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle et des mesures d'accompagnement prévues dans le cadre du CSP mais reçoivent une allocation de sécurisation professionnelle dont le montant correspond à celui de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

- **PRÉCISION** ▷ dans des bassins d'emploi déterminés, les salariés en fin de CDD d'au moins 6 mois peuvent, à titre expérimental, bénéficier du CSP.

Autres conditions

- Justifier de la condition d'affiliation pour bénéficier de l'ARE, à savoir 4 mois d'activité salariée (122 jours ou 610 heures) au cours des 28 derniers mois (36 derniers mois pour les 50 ans et plus). (Art. 3 du règlement AC)
- Ne pas avoir atteint l'âge permettant de bénéficier de la retraite à taux plein et ne pas bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue ou en tant que travailleur handicapé, ou d'un autre cas de retraite pour

les titulaires d'une incapacité permanente, les titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité ou pour les travailleurs victimes de l'amiante. (Art 4 c) du règlement AC)

- Résider sur le territoire français, excepté à Mayotte.

(Art. 4 f) du règlement AC)

- Être apte physiquement à exercer un emploi.

(Art. 4 d) du règlement AC)

Un congé maladie ou une incapacité temporaire de travail ne s'oppose pas à l'adhésion au CSP.

Certaines personnes titulaires d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie peuvent être considérées comme aptes. Si elles ont cumulé le revenu de leur activité professionnelle avec leur pension, elles peuvent cumuler intégralement l'allocation de sécurisation professionnelle avec leur pension. Dans le cas contraire, le montant de leur pension est déduit du montant de l'allocation. (Art. 15 § 3 de la convention CSP)

Conséquences de l'acceptation du CSP

Participation de l'employeur

- L'employeur verse à Pôle emploi, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, l'équivalent de l'indemnité de préavis, dans la limite de 3 mois de salaire incluant l'ensemble des charges sociales (salariales et patronales),

○ **EXCEPTION** ▷ l'absence de proposition du CSP par l'employeur entraîne le versement d'une contribution spécifique correspondant à deux mois de salaire brut, portée à trois mois de salaire comprenant l'ensemble des charges patronales et salariales en cas d'acceptation du CSP après proposition par Pôle emploi.

- L'employeur verse au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté, l'ensemble des indemnités de rupture et le cas échéant, la fraction de l'indemnité de préavis due au salarié si elle est supérieure à 3 mois. Le salarié ayant moins d'1 an d'ancienneté reçoit l'intégralité de ses indemnités de rupture.

○ **EN PRATIQUE** ▷ l'employeur déclare les éléments relatifs à sa participation financière sur l'attestation d'employeur.

Païement de la participation employeur

Le mois suivant le début du contrat, Pôle emploi appelle la participation de l'employeur, pour chaque salarié concerné, à partir des éléments figurant sur l'attestation d'employeur. L'employeur s'acquitte de cette participation au plus tard le 25 du deuxième mois civil suivant le début du contrat.



Droits du salarié

Salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise

Fin du contrat de travail

La fin du contrat de travail se situe à la fin du délai de réflexion de 21 jours laissé au salarié pour effectuer son choix. Ce délai, qui est calendaire, débute le lendemain de la proposition du CSP par l'employeur.

- **EXCEPTION** ▷ en cas de proposition par Pôle emploi, le contrat de travail est déjà rompu. Le délai de réflexion court donc à compter du lendemain de la proposition par Pôle emploi.

Indemnités de rupture

Le salarié perçoit toutes les indemnités de rupture auxquelles il a droit. Si le salarié a droit à un préavis supérieur à 3 mois, l'indemnité correspondant à la fraction excédant 3 mois lui est versée par l'employeur.

- **EXCEPTION** ▷ en cas de proposition par Pôle emploi, le salarié licencié a déjà perçu ses indemnités de rupture et les conserve.

Accompagnement immédiat et renforcé au terme du délai de réflexion

- Le salarié bénéficie d'un entretien de pré-bilan dans les 8 jours suivant la fin de son contrat de travail si l'employeur lui a proposé le CSP, ou dans les 8 jours à compter du terme du délai de réflexion en cas de proposition par Pôle emploi.
- Puis, dans le mois suivant l'entretien, un plan de sécurisation professionnelle, comprenant le projet de reclassement professionnel et des prestations d'accompagnement, est mis en place.

- **PRÉCISION** ▷ des aides peuvent être attribuées par Pôle emploi (voir p. 114 et s.).

- Un point d'étape est réalisé à compter du 4^e mois d'accompagnement effectif sur la base des actions menées afin, le cas échéant, d'envisager des ajustements et de nouvelles actions.

Montant de l'ASP (cas général)

- Le salarié bénéficie de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) immédiatement au terme du délai de réflexion de 21 jours.
- L'ASP est calculée à partir des anciens salaires, y compris les primes. Seuls les salaires soumis aux contributions de l'assurance chômage sont retenus. Les indemnités liées à la perte de l'emploi, telles les indemnités de licenciement, les indemnités de congés payés, ne sont pas intégrées.

Son montant est égal à 75 % du salaire journalier brut durant les 12 derniers mois, dans la limite de l'allocation journalière brute maximale prévue au titre de l'ARE (montant journalier en vigueur au 1^{er} janvier 2015 : 225,11 €), avec un double plancher ; il ne peut être inférieur :

- à l'ARE "formation" plancher (20,48 € par jour au 01.07.14),
- au montant de l'ARE que l'intéressé aurait perçu s'il n'avait pas accepté le CSP.

- Une participation au titre de la retraite complémentaire est prélevée sur les allocations journalières supérieures à l'ARE minimale, soit 28,58 € (au 01.07.14). Elle s'élève à 3 % du salaire sur lequel a été calculée l'ASP.

○ **PRÉCISION** ▷ si le bénéficiaire du CSP cumulait une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie avec ses revenus, il peut cumuler intégralement l'ASP avec la pension d'invalidité. Dans le cas contraire, le montant de l'ASP est diminué du montant de la pension.

Durée du contrat de sécurisation professionnelle

12 mois de date à date à compter de la prise d'effet du CSP.

○ **PRÉCISION** ▷ la durée du CSP peut être allongée, dans la limite de 3 mois, de la durée des activités reprises à compter du 7^e mois du dispositif. Les activités concernées doivent avoir été exercées pendant une période comprise entre 3 jours et 6 mois.

Sur les cas d'interruption du CSP et les effets d'une reprise d'activité (voir p. 142, 144, 145).

Statut et protection sociale

Le salarié a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

- Il conserve ses droits à l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès.
- Il bénéficie d'une couverture accident du travail pour les accidents du travail ou de trajet survenus à l'occasion d'actions favorisant son reclassement.
- Il bénéficie de validation de trimestres au titre de l'assurance vieillesse, ainsi que de points de retraite complémentaire.

○ **PRÉCISION** ▷ en cas de décès, le conjoint survivant a droit à une allocation décès : 120 fois l'ASP + 45 fois l'ASP par enfant à charge.

Salarié ne totalisant pas 1 an d'ancienneté dans l'entreprise

Pour ces salariés, les dispositions relatives à la fin du contrat de travail, à l'accompagnement immédiat et renforcé, à l'absence de délai d'attente et de différé d'indemnisation, au statut de stagiaire de la formation professionnelle, à la protection sociale et aux conditions d'interruption du CSP sont identiques à celles qui s'appliquent aux salariés qui ont au moins 1 an d'ancienneté.

Particularités

- Indemnités de rupture : le salarié perçoit l'ensemble des indemnités de rupture qui lui sont dues.
- Indemnisation : le montant de l'ASP correspond au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, dans la limite des droits du salarié.

Le bénéficiaire du CSP qui, au terme de ce contrat, est toujours à la recherche d'un emploi, pourra, s'il en remplit les conditions, être indemnisé au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), sans différé d'indemnisation ni délai d'attente, après déduction des jours indemnisés au titre de l'ASP.

Démarches de l'employeur

1^{re} étape : l'employeur se rapproche du pôle emploi dont il relève, pour :

- s'informer,
- commander un dossier CSP.

2^e étape : l'employeur remet au salarié un document d'information contre récépissé :

- soit lors de l'entretien individuel préalable ;
- soit à l'issue de la réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ;
- soit le lendemain de la notification de la décision de validation ou de l'homologation du PSE ou le lendemain de l'expiration du délai imparti à la Direccte pour valider ou homologuer le PSE.

○ **PRÉCISION** ▷ pour les salariées en congé de maternité, remise du document au plus tard le lendemain de la fin de la période de protection liée au congé de maternité.

3^e étape : si le salarié accepte le CSP (le salarié doit donner sa réponse dans les 21 jours) :

- l'employeur remet une demande d'allocations au salarié ;
- il communique au pôle emploi du domicile du salarié, dans un premier temps, le bulletin d'acceptation de ce dernier ainsi que la copie de sa pièce d'identité ou du titre y tenant lieu ;
- dans un deuxième temps, il communique au plus tôt, au même pôle emploi, l'ensemble des documents nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur, à savoir notamment :
 - l'attestation d'employeur dûment complétée et signée par l'employeur,
 - la demande d'allocation de sécurisation professionnelle dûment complétée et signée par le salarié,
 - la copie de la carte d'assurance maladie (carte Vitale),
 - le relevé d'identité bancaire du salarié.

○ **PRÉCISION** ▷ lorsque, à la date prévue pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion n'est pas expiré, l'employeur, par lettre recommandée, rappelle au salarié la date d'expiration du délai de réflexion et l'informe qu'en cas de refus du CSP, cette lettre constitue la notification de son licenciement.

4^e étape : l'employeur verse sa participation à Pôle emploi, à la suite de l'appel de fonds que ce dernier adresse dans le mois suivant la rupture du contrat de travail.

Calendrier du salarié en cas d'acceptation du CSP

En cas de proposition par l'employeur, le salarié : avant la fin du contrat de travail

- peut bénéficier d'un entretien d'information avec un conseiller de Pôle emploi ;
- doit faire connaître sa décision dans les 21 jours suivant la date à laquelle le CSP lui a été proposé par l'employeur ; pour ce faire, il doit retourner à l'employeur, le bulletin d'acceptation que celui-ci lui a remis ;
- doit, en cas d'acceptation, compléter la demande d'allocations remise par l'employeur, joindre une copie d'une pièce d'identité ou du titre y tenant lieu, et restituer l'ensemble des pièces du dossier à l'employeur qui les renverra à Pôle emploi.

L'absence de réponse dans les 21 jours équivaut à un refus et l'employeur poursuit alors la procédure de licenciement économique.

après la fin du contrat de travail

- doit se présenter à l'entretien de pré-bilan qui a lieu dans les 8 jours suivant la fin du contrat de travail ;
- doit établir avec Pôle emploi ou le prestataire son plan de sécurisation professionnelle (PSP) mis en œuvre dans le mois suivant l'entretien de pré-bilan ;
- doit conserver un exemplaire du plan de sécurisation professionnelle dans lequel sont récapitulés son projet de reclassement professionnel, les prestations d'accompagnement dont il bénéficie, ainsi que ses droits et obligations ;
- doit effectuer le point d'étape à l'issue du 4^e mois d'accompagnement effectif pour ajuster les actions à mener.

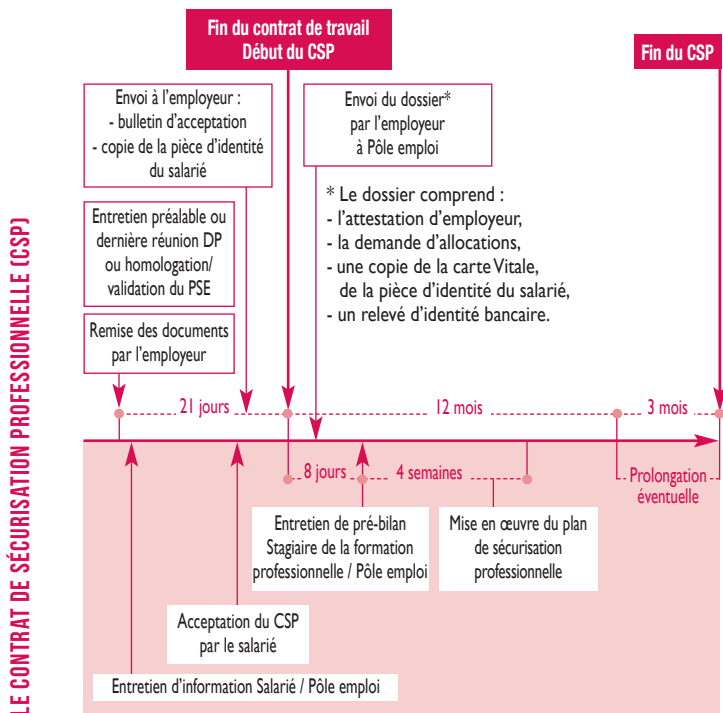
En cas de proposition par Pôle emploi, le salarié licencié doit :

- faire connaître sa décision dans les 21 jours suivant la date à laquelle le CSP lui a été proposé par Pôle emploi, en retournant à ce dernier le bulletin d'acceptation qu'il lui a remis ;
- compléter, en cas d'acceptation, la demande d'allocations remise par Pôle emploi accompagnée d'une copie d'une pièce d'identité ou du titre y tenant lieu et donner l'ensemble du dossier à son pôle emploi en joignant une copie de sa carte Vitale et un relevé d'identité bancaire.

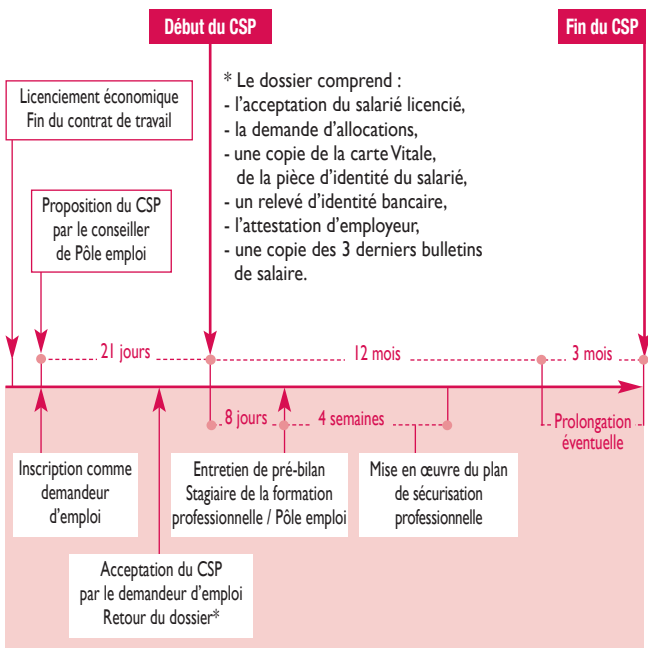
- L'absence de réponse dans les 21 jours équivaut à un refus, le salarié licencié pourra alors être indemnisé au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Une fois le CSP accepté, le salarié licencié bénéficiera d'un entretien de pré-bilan dans les 8 jours, établira avec son conseiller son plan de sécurisation professionnelle mis en œuvre dans le mois suivant l'entretien de pré-bilan et effectuera le point d'étape à l'issue du 4^e mois d'accompagnement effectif.

Tableaux récapitulatifs des différentes étapes En cas de proposition par l'employeur



En cas de proposition par Pôle emploi



Reprise d'activité

Un bénéficiaire du dispositif peut réaliser, au cours du CSP, des périodes d'activité professionnelle en entreprise sous certaines conditions.

Ces périodes d'activité sont validées au préalable par le conseiller référent afin d'en vérifier la cohérence avec le projet de reclassement professionnel du bénéficiaire.

Selon le type de contrat et la durée de la période, la reprise d'activité interrompt le contrat de sécurisation professionnelle et le versement des allocations de sécurisation professionnelle, soit de manière définitive, soit de manière provisoire.

Reprise d'activité ne permettant pas le retour dans le CSP

Le bénéficiaire du CSP qui reprend une activité professionnelle sous forme de CDI, de CDD ou de contrat de mission de moins de 3 jours ou d'au moins 6 mois, qui crée ou reprend une entreprise, ou exerce une activité professionnelle non salariée, interrompt définitivement l'accompagnement du CSP et le versement de l'ASP.

Au terme de son activité reprise, l'intéressé est pris en charge au titre de l'ARE.

○ **PRÉCISION** ► la rupture, pendant la période d'essai, d'un CDI, CDD ou contrat de travail temporaire conclu pour 6 mois ou plus, permet une reprise du CSP pour la durée des droits restants, sous réserve de la prise en compte de tout ou partie de la prime de reclassement.

Reprise d'activité permettant le retour dans le CSP et l'allongement de sa durée

Le bénéficiaire du CSP qui reprend une ou plusieurs activités professionnelles sous forme de contrat à durée déterminée ou de contrat de mission, de plus de 3 jours chacun et de moins de 6 mois cumulés, peut reprendre l'accompagnement du CSP et le versement de l'ASP à l'issue de cette ou ces période(s) pour la durée restant à courir.

La durée du dispositif peut éventuellement être allongée (dans la limite de 3 mois) par les périodes d'emploi accomplies à compter du 7^e mois du dispositif.

Pendant ces périodes de reprise d'emploi, le bénéficiaire est salarié de l'entreprise et le CSP est suspendu.

Indemnité différentielle de reclassement (IDR) en cas de reprise d'un emploi moins rémunéré

Sont concernés par l'indemnité différentielle, tous les bénéficiaires du CSP, sans condition d'ancienneté.

Conditions

La rémunération mensuelle pour le même volume d'heures doit être inférieure à la rémunération précédente (SJR x 30).

○ **PRÉCISION** ▷ l'IDR peut être versée quelle que soit la nature du contrat repris (CDD ou CDI).

Montant et durée

- IDR mensuelle = (SJR x 30) - (salaire mensuel de l'emploi repris)
- Durée : 12 mois maximum de date à date tant que le contrat est en cours, avec un plafond : la moitié du reliquat de l'allocation de sécurisation professionnelle restant à la date d'embauche.

Exemple :

- Salaire mensuel brut précédent (SJR x 30) = 2 000 €
- Droits résiduels CSP : 4 200 €
- Salaire mensuel brut de base de l'emploi repris : 1 500 €

Le salaire de l'emploi repris est bien inférieur à la rémunération précédente.

Montant mensuel de l'IDR : 500 € versés dans la limite du plafond 2 100 € (4 200 / 2) tant que le contrat est en cours. L'indemnité pourra être versée durant 4 mois et 4 jours.

Prime de reclassement

Sont concernés par la prime de reclassement, les bénéficiaires du CSP ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du licenciement, reprenant une activité avant la fin du 10^e mois du CSP.

Conditions

Avant la fin du 10^e mois de CSP, un bénéficiaire reprend une activité salariée sous la forme d'un CDI, d'un CDD ou d'un CTT de 6 mois ou plus. Montant et périodicité du versement de la prime :

- la prime de reclassement est équivalente à 50 % des droits restants de l'intéressé(e) à l'ASP ;
- la prime est versée en deux fois de manière égale.

La demande doit être faite dans les 30 jours suivant la reprise d'emploi.

Exemple :

- Reprise en CDI à la fin du 9^e mois ; droits restants ASP = 3 mois à 1 500 €, soit un total de 4 500 €
- Plafond de la prime = 50 % de 4 500 €, soit 2 250 €
- Premier versement au plus tôt le lendemain de la reprise d'emploi : 1 125 €
- Deuxième versement à 3 mois si toujours dans l'emploi : 1 125 €

○ **PRÉCISION** ▷ la prime de reclassement ne peut se cumuler, pour un même emploi, avec l'IDR.

Suspension du CSP

Le versement des allocations est suspendu dans les cas suivants :

- reprise d'une activité salariée d'une durée comprise entre 3 jours et moins de 6 mois ;
- prise en charge par la sécurité sociale (ex : maladie, congé de maternité) ;
- bénéfice du complément de libre choix d'activité (CLCA) ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, qui remplace le CLCA depuis le 1^{er} octobre 2014 ;
- bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale ;
- conclusion d'un contrat de service civique ;
- résidence à l'étranger.

Le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle reprend lorsque la cause de suspension cesse pour la durée restant à courir, sans pouvoir dépasser le terme initial.

○ **EXCEPTION** ▷ les périodes de travail effectuées après la fin du 6^e mois de CSP donnent lieu à un report de la date de fin du CSP, dans la limite de 3 mois supplémentaires.

Interruption du CSP

Le versement des allocations cesse définitivement dans les cas suivants :

- reprise d'une activité salariée de moins de 3 jours ou de 6 mois ou plus exercée en France ou à l'étranger ;

○ **PRÉCISION** ▷ la rupture, pendant la période d'essai, d'un CDI, CDD ou contrat de travail temporaire conclu pour 6 mois ou plus, permet une reprise du CSP pour la durée restante ; les droits sont déterminés après imputation de la prime de reclassement.

- reprise d'une activité non salariée exercée en France ou à l'étranger ;
- atteinte de l'âge légal de départ à la retraite avec justification du nombre de trimestres requis pour percevoir la retraite à taux plein ;
- atteinte de l'âge légal de départ à la retraite à taux plein, quelle que soit la durée d'assurance ;
- liquidation d'une retraite anticipée pour carrière longue, handicap, incapacité permanente ou si l'intéressé est titulaire d'un compte personnel de prévention de la pénibilité ou travailleur victime de l'amiante.

○ **PRÉCISION** ▷ pour ces trois derniers cas, le demandeur d'emploi peut continuer à bénéficier des mesures d'accompagnement.

Non-respect du plan de sécurisation professionnelle par le bénéficiaire

Le non-respect du plan de sécurisation professionnelle (PSP) entraîne la perte définitive du bénéfice de la CSP ; sont considérés comme un non-respect du plan :

- le refus d'une action de reclassement ou l'absence de présentation à celle-ci : refus ou absence de présentation à l'une des prestations d'accompagnement inscrites dans le PSP, refus de signature du plan, absence ou abandon non justifié d'une action de formation ;
- le refus à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi sans motif légitime (ainsi peut être considéré comme légitime, le refus motivé par des raisons familiales ou personnelles graves ou encore par un niveau de rémunération inférieur de 20 % à 30 %) ;
- les déclarations inexactes ou mensongères ; dans ce cas, Pôle emploi constate les indus sur l'ensemble des sommes versées.

○ **PRÉCISION** ▷ les refus d'une action de reclassement, défaut de présentation à une telle action ou encore refus d'une offre raisonnable d'emploi comme définis dans le PSP sont appréciés par Pôle emploi.

Notification de la décision

La décision d'interruption du CSP doit être notifiée, par Pôle emploi, dans les 2 jours ouvrés, à l'intéressé, par lettre recommandée avec AR. Pôle emploi informe l'unité territoriale de la Direccte de sa décision.

Recours de l'intéressé

Toute lettre de l'intéressé contestant la décision doit être considérée comme un recours. En cas de confirmation de la décision par Pôle emploi, la lettre de confirmation doit impérativement être adressée dans les 8 jours suivant le recours de l'intéressé.

○ **PRÉCISION** ▷ la procédure de recours concerne uniquement les décisions relatives au non-respect du PSP.

(Art. 20 § 1^{er} de la convention CSP du 26.01.15)

Durée des droits à l'ARE à l'issue du CSP

Si, à l'issue du CSP, l'intéressé n'est pas reclassé, la durée des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'ASP.

Financement du CSP

Le contrat de sécurisation professionnelle est financé par l'assurance chômage et l'Etat.

Financement par l'assurance chômage

Allocation de sécurisation professionnelle

- Concernant le bénéficiaire justifiant d'au moins 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise, l'assurance chômage finance l'intégralité de l'allocation de sécurisation professionnelle ;
- Concernant le bénéficiaire justifiant d'une ancienneté de 12 à 24 mois d'ancienneté, l'assurance chômage finance l'ASP à hauteur de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Indemnité différentielle de reclassement

Versée en cas de reprise d'une activité, sous réserve des conditions d'attribution.

Prime de reclassement

Versée en cas de reprise d'une activité, sous réserve des conditions d'attribution.

Autres interventions de l'assurance chômage

Aide pour congés non payés et allocation décès.

Accompagnement du bénéficiaire

L'assurance chômage participe au financement de l'accompagnement du bénéficiaire.

Financement par l'Etat

Allocation de sécurisation professionnelle

L'Etat participe au financement de l'allocation pour les bénéficiaires justifiant de 12 à 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment du licenciement.

Accompagnement du bénéficiaire

L'Etat participe au financement de l'accompagnement des bénéficiaires.

LE CONGÉ DE RECLASSEMENT

Sont soumises au congé de reclassement, les entreprises de 1 000 salariés ou plus qui procèdent à des licenciements économiques.

(Art. L.1233-71 et s. ; art. R.1233-17 et s. du CT)

L'effectif de l'entreprise est calculé en moyenne annuelle sur les 12 mois précédant l'engagement de la procédure de licenciement économique.

○ **PRÉCISION** ▷ les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire ne sont pas soumises au congé de reclassement.

Durée du congé et montant de la rémunération

- Le congé de reclassement débute pendant le préavis que le salarié est dispensé d'effectuer. La fin du contrat de travail se situe toujours à la fin du congé de reclassement dès qu'il excède la durée du préavis.
- Pendant la période de congé correspondant au préavis, le salarié perçoit la totalité de son salaire.
- Au-delà, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur au moins égale à 65 % du salaire brut et à 85 % du SMIC.

Procédure

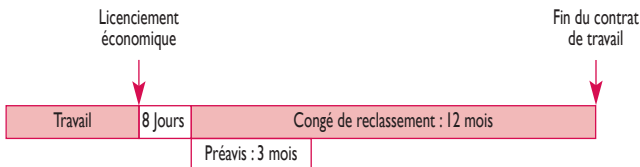
L'employeur, dans la lettre de licenciement, propose le bénéfice du congé de reclassement.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cette lettre pour faire connaître à l'employeur son accord.

En cas d'acceptation, le congé débute à l'expiration du délai de 8 jours.

L'absence de réponse dans le délai est assimilée à un refus du dispositif.

En cas de refus, l'employeur n'est pas tenu de proposer le CSP au salarié.



Fin du congé de reclassement et droits à l'ARE

Incidence sur l'ouverture des droits à l'ARE

La fin du contrat de travail est fixée au terme du congé de reclassement si celui-ci excède la durée du préavis. Les différés sont appliqués au lendemain de la fin du contrat de travail.

Pendant la période de congé de reclassement, l'intéressé demeure lié par le contrat de travail : cette période est donc prise en compte pour le calcul de l'affiliation.

- **EN PRATIQUE** ▷ l'employeur mentionne sur l'attestation d'employeur, un préavis non effectué payé d'une durée supérieure à la durée habituelle, avec la mention "congé reclassement".

Fin anticipée du congé de reclassement

(Art. R.1233-34 ; art. R.1233-36 du CT)

- Lorsque le salarié ne remplit pas ses obligations, l'employeur met fin au congé de reclassement.
- De même, le salarié qui retrouve une activité professionnelle peut mettre fin au congé de reclassement.

Dans ces situations, Pôle emploi peut mettre en œuvre les règles d'indemnisation sans attendre la fin initialement prévue du congé de reclassement. Ainsi, si une personne met fin à son congé de reclassement pour créer ou reprendre une entreprise, elle peut bénéficier immédiatement de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) si elle en remplit les conditions : inscription comme demandeur d'emploi (IDE) et obtention de l'ACCRE.

Congé de reclassement pris sous forme de capital

Le congé de reclassement peut, dans le cadre d'accord d'entreprise, être versé sous forme de capital aux salariés qui ont un projet professionnel avéré.

En cas d'échec du projet avant le terme de la durée du congé de reclassement, l'intéressé qui s'inscrit comme demandeur d'emploi peut bénéficier de l'ARE s'il remplit les conditions d'attribution.

Pour déterminer les droits, est prise en compte la date de fin de contrat de travail indiquée par l'employeur.

Les indemnités versées au titre de la capitalisation doivent être incluses dans l'assiette de calcul du différé spécifique.



**LES AIDES
ET MESURES
EN FAVEUR DE L'EMPLOI**

2015

LES AIDES ET MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Il existe un certain nombre de dispositifs visant à soutenir la création d'emplois ou le maintien de l'emploi. Ainsi, les contrats de travail particuliers incitent à l'embauche de publics spécifiques et permettent leur formation ou leur intégration dans le monde du travail.

Par ailleurs, d'autres mesures incitent au développement de l'emploi et à la création ou la reprise d'entreprise.

CONTRATS DE TRAVAIL PARTICULIERS

Aux contrats de formation en alternance institués il y a plus de 100 ans par les partenaires sociaux, sont venus s'ajouter le contrat unique d'insertion (CUI) en 2008 et, plus récemment, les emplois d'avenir (Loi n° 2012-1189 du 26.10.12) et les contrats de génération (Loi n° 2013-185 du 01.03.13).

Jeunes, demandeurs d'emploi et titulaires des minima sociaux

Contrat de professionnalisation

(Art. L.6325-1 et s. ; art. D.6325-1 et s. du CT)

Il s'agit d'un contrat de travail avec formation en alternance ayant pour objectif l'acquisition d'une qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ou reconnue dans les classifications d'une convention nationale de branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Publics concernés

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale.
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

- Bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.
- Bénéficiaires du RSA et de l'API dans les DOM et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon.

Employeurs concernés

Secteur marchand et associatif

- Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue.

○ **EXCEPTION** ▷ l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

- Les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats de professionnalisation à durée déterminée.
- Pour l'exercice d'activités saisonnières, deux employeurs peuvent conclure un contrat de professionnalisation à durée déterminée avec un jeune âgé de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter sa formation initiale en acquérant une ou deux qualifications.
- A titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2015, un particulier employeur peut conclure un contrat de professionnalisation s'il bénéficie d'un accompagnement adapté aux spécificités de ce statut.
- Les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation spécifiques avec les personnels navigants. (Décret n° 2005-146 du 16.02.05)

Contrat

Contrat de travail avec formation en alternance

CDI ou CDD de 6 à 12 mois, renouvelable une fois et pouvant être allongé jusqu'à 24 mois par les accords de branche.

○ **PRÉCISION** ▷ les périodes en entreprise effectuées sous statut scolaire ou universitaire ne peuvent donner lieu à contrat de professionnalisation.

Suspension, rupture anticipée du contrat

- Le contrat de professionnalisation (ou l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI) peut être rompu avant l'échéance du terme, d'un commun accord des parties.

- Le contrat de professionnalisation peut être rompu par l'employeur avant l'échéance du terme en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

○ **EN PRATIQUE** ▷ lorsque le contrat est rompu avant son terme, l'employeur doit le signaler à la Direccte, à l'OPCA et à l'Urssaf dans les 30 jours suivant cette rupture.

Formation

- Formation obligatoire.
- Désignation d'un tuteur.
- Durée minimale entre 15 % et 25 % du CDD (sans être inférieure à 150 heures) ou de l'action de professionnalisation du CDI.
- Prise en charge des frais de formation dans certaines limites par l'OPCA.
- Frais de formation du salarié : 9,15 €/heure sauf accord collectif, (du tuteur : 15 €/heure dans la limite de 40 heures).
- Aide de l'Etat au groupement d'employeurs qui organise des actions d'accompagnement en faveur des 16-25 ans ou des 45 ans et plus : 686 € par accompagnement, en année pleine.
- Frais liés au tutorat : 230 € par mois pour le tuteur pendant 6 mois maximum.

Rémunération du salarié

durant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI

(Art. D.6325-15 du CT)

	Moins de 21 ans	de 21 à 25 ans	26 ans et plus
Sans qualification	55 % du SMIC	70 % du SMIC	Le SMIC ou 85 % de la rémunération conventionnelle
Qualification égale au bac pro ou à un diplôme professionnel de même niveau	65 % du SMIC	80 % du SMIC	

Aucune indemnité de fin de contrat n'est à verser.

Exonération des cotisations sociales

- Pour les personnes âgées de 45 ans ou plus, exonération des cotisations sociales patronales sur la fraction n'excédant pas le SMIC (sauf accident du travail, maladie professionnelle).

○ **PRÉCISION** ▷ en cas de groupement d'employeurs, exonération des cotisations patronales d'assurances sociales, allocations familiales, accidents du travail / maladies professionnelles sur la fraction n'excédant pas le SMIC.

- Pour les personnes de 16 à 44 ans, dispositif de réduction des cotisations patronales (voir p. 175).

○ **PRÉCISION** ▷ en cas de groupement d'employeurs, exonération des cotisations patronales d'accidents du travail / maladies professionnelles sur la fraction n'excédant pas le SMIC, pour les 16-25 ans uniquement.

- Pas de prise en compte dans l'effectif, sauf pour la tarification AT/MP, pendant toute la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (CDI).

Déduction fiscale de taxe d'apprentissage

Ce "bonus" vise à inciter certains employeurs à embaucher dans le cadre de contrats en alternance.

Conditions d'attribution

- Etre employeur de 250 salariés et plus à jour de ses contributions et cotisations.
- Etre redevable de la taxe d'apprentissage.
- Avoir un nombre d'alternants supérieur à 5 % de l'effectif annuel moyen.

Montant de la déduction

Le montant de la déduction est déterminé par la formule suivante :

$$D = \left[\frac{\text{effectif d'alternants} \times \text{effectif annuel moyen}^{**}}{100} \right] \times Y^{***}$$

* Effectif d'alternants compris entre 5 % et 7 %.

** Effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année.

*** Y correspond à un montant, compris entre 250 € et 500 €, qui doit être défini par arrêté des ministres chargés du budget et de la formation professionnelle.

Bénéfice de la déduction

Ce "bonus" est déduit de la fraction correspondant au barème de la taxe d'apprentissage due au titre de la même année. Le surplus éventuel ne peut donner lieu ni au report, ni à la restitution.

Aides à l'employeur

Pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus

Aide forfaitaire à l'employeur (AFE) pour l'embauche d'un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et âgé de 26 ans ou plus ayant des difficultés d'insertion dans un emploi durable.

- Conditions d'attribution
 - l'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste, au cours des 6 mois précédant l'embauche ;
 - l'employeur doit être à jour de ses contributions ;
 - l'employeur ne bénéficie pas d'une autre aide à l'emploi, sauf l'aide à l'embauche pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation ;
 - l'employeur fait la demande d'aide à Pôle emploi au plus tard 3 mois après l'embauche en contrat de professionnalisation et atteste, après chaque versement, de la poursuite de l'action de professionnalisation lors des versements.

- Montant de l'aide

Aide forfaitaire plafonnée à 2 000 € pour un même contrat de professionnalisation.

- Versement de l'aide

Aide versée par Pôle emploi en deux fois : 1 000 € à l'issue des 3^e et 10^e mois, sous réserve que l'action de professionnalisation soit en cours à chaque échéance.

Pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus

Aide à l'embauche accordée à l'employeur qui n'a pas procédé à un licenciement économique au cours des 6 mois précédant l'embauche sur le poste et qui est à jour de ses cotisations et contributions. Elle est cumulable avec l'exonération des charges sociales et l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE).

- Conditions d'attribution

- l'embauche est postérieure au 1^{er} mars 2011 ;
- le titulaire du contrat n'a pas appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 mois précédant l'embauche ;
- la demande d'aide est adressée à Pôle emploi dans les 3 mois suivant le début du contrat.

- Montant de l'aide

L'aide est de 2 000 €.

- Versement de l'aide

Aide versée par Pôle emploi en deux fois : 1 000 € à l'issue du 3^e mois du contrat et du 10^e mois.

Démarches

- L'employeur adresse le contrat de professionnalisation à l'OPCA au moyen du formulaire Cerfa EJ 20, accompagné du document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation

et de sanction de la formation au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. Ce formulaire est disponible sur le site : www.alternance.emploi.gouv.fr

- L'OPCA dispose de 20 jours calendaires, à compter de la réception du dossier, pour se prononcer. En l'absence de réponse au terme des 20 jours, le contrat est automatiquement accepté.

Publics en difficulté et titulaires des minima sociaux

Depuis le 1^{er} janvier 2010, le contrat unique d'insertion (CUI) est en vigueur et remplace le CAE et le CIE. Cependant, les contrats conclus avant cette date continuent de produire leurs effets dans les conditions déterminées avant cette date. Ils peuvent être renouvelés sous la forme d'un CUI selon les durées et conditions des anciens contrats.

○ **PRÉCISION** ▷ Le CUI peut être conclu depuis le 1^{er} janvier 2011 dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon. Il a été adapté au département de Mayotte où il peut être conclu depuis le 1^{er} mars 2012.

Contrat unique d'insertion (CUI)

(Art. L.5134-19-1 et s. ; art. D.5134-14 et s. du CT)

Le CUI se décline sous deux versions : le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non marchand et le contrat initiative emploi (CIE) dans le secteur marchand. Une convention est conclue entre l'employeur, le salarié et Pôle emploi ou le président du Conseil général (si le département finance le RSA dont bénéficie éventuellement l'intéressé). L'employeur et le bénéficiaire du CUI signent ensuite un contrat de travail.

CUI – CAE

(Art. L.5134-20 et s. ; art. R.5134-26 et s. du CT)

Le CUI-CAE s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi inscrites ou non comme demandeur d'emploi.

Employeurs concernés : employeurs du secteur non marchand

- Organismes de droit privé à but non lucratif.
- Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

- Collectivités territoriales ou autres personnes morales de droit public, sauf l'Etat.
- Sociétés coopératives d'intérêt collectif.
 - **PRÉCISION** ▷ sont exclus les employeurs ayant procédé à un licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde sur le poste, ou n'étant pas à jour du versement de leurs cotisations et contributions sociales.

Contrat

CDI ou CDD d'au moins 6 mois (3 mois pour les bénéficiaires d'un aménagement de peine) renouvelable dans la limite de 24 mois.

- **EXCEPTION** ▷ renouvellement limité à 5 ans pour les travailleurs handicapés, personnes de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH, ou jusqu'à l'achèvement d'une action de formation en cours.

Durée minimale : 20 h/semaine, sauf difficultés importantes de la personne.

Suspension, rupture anticipée du contrat de travail

- Suspension en accord avec l'employeur pour effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel.
- Suspension pour accomplir une période d'essai liée à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.
- Rupture anticipée par le salarié lorsqu'elle lui permet d'être embauché en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI.
- Rupture anticipée par le salarié lorsqu'elle lui permet de suivre une formation qualifiante.
- Rupture anticipée par l'employeur au cours de la période d'essai, en cas de faute grave, force majeure ou inaptitude constatée par le médecin du travail.
- Rupture anticipée d'un commun accord.

Formation

- Tutorat obligatoire.
- Formation, pendant ou hors temps de travail, selon les modalités définies dans la convention.
- Périodes de mise en situation en milieu professionnel chez d'autres employeurs possibles.

Rémunération du salarié

Au minimum, SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail, sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables.

Exonération des cotisations sociales

- Exonération des cotisations sociales patronales (sauf accident du travail/maladie professionnelle - AT/MP) dans la limite du SMIC, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la contribution au développement de l'apprentissage ainsi que de la participation à l'effort de construction.
- Pas de prise en compte dans l'effectif, sauf pour la tarification AT/MP.

Aides à l'employeur

- Aide à l'insertion professionnelle, aide de l'Etat fixée par arrêté du Préfet de région : maximum 95 % du SMIC horaire brut.
- Pas d'indemnité de fin de contrat à verser.
- Aide à la formation attribuée par l'Etat pour contribuer au financement des actions de formation professionnelle et de VAE du salarié.

Démarches

- Prise de contact de l'employeur auprès du prescripteur compétent, qui dispose du profil des personnes répondant aux critères du CUI-CAE.
 - **PRÉCISION** ▷ le prescripteur peut être Pôle emploi, une mission locale (pour les salariés de moins de 26 ans) ou un Cap emploi (pour les travailleurs handicapés) agissant pour le compte de l'Etat ou le Conseil général si le titulaire du CUI-CAE est bénéficiaire du RSA socle financé par le département.
- Dépôt de la demande d'aide à l'insertion professionnelle au moyen du Cerfa n° 14818*02 "CUI-Demande d'aide" qui formalise les engagements réciproques du service public de l'emploi, de l'employeur et du salarié en matière d'actions d'accompagnement et de formation tout au long du CUI-CAE.
 - **PRÉCISION** ▷ la signature de ce document par le prescripteur vaut décision d'attribution de l'aide.
- Conclusion du contrat à durée indéterminée ou déterminée en dernier lieu.

CUI – CIE

(Art. L.5134-65 et s. ; art. R.5134-51 et s. du CT)

Le CUI-CIE s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Employeurs concernés : employeurs du secteur marchand

- Tout employeur assujéti à l'assurance chômage, à l'exception des particuliers employeurs.
- Entreprise inscrite au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat, établissement national à caractère industriel et commercial, société d'économie mixte d'intérêt national.
- Chambre de commerce et d'industrie, chambre d'agriculture et chambre de métiers.
- Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification.
- Employeur de pêche maritime.

○ **PRÉCISION** ▷ sont exclus les employeurs n'étant pas à jour des contributions sociales, ayant procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche ou ayant procédé à un licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde sur le poste pourvu.

Contrat

CDI ou CDD d'au moins 6 mois (3 mois pour les bénéficiaires d'un aménagement de peine) renouvelable dans la limite de 24 mois.

○ **EXCEPTION** ▷ renouvellement limité à 5 ans pour les travailleurs handicapés, personnes de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH ou jusqu'à l'achèvement d'une action de formation en cours.

Durée minimale : 20 h/semaine.

Suspension, rupture anticipée du contrat de travail

- Suspension en accord avec l'employeur pour effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel.
- Suspension pour accomplir une période d'essai liée à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.
- Rupture anticipée par le salarié lorsqu'elle lui permet d'être embauché en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI.
- Rupture anticipée par le salarié lorsqu'elle lui permet de suivre une formation qualifiante.
- Rupture anticipée par l'employeur au cours de la période d'essai, en cas de faute grave, force majeure ou inaptitude constatée par le médecin du travail.
- Rupture anticipée d'un commun accord.

Formation

- Tutorat obligatoire.
- Formation accessible selon les modalités de droit commun.
- Périodes de mise en situation en milieu professionnel chez d'autres employeurs possibles.

Rémunération du salarié

Au minimum, SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail, sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables.

Exonération des cotisations sociales

- Dispositif d'exonération de droit commun des cotisations patronales.
- Pas de prise en compte dans l'effectif, sauf pour la tarification AT/MP.

Aides à l'employeur

- Aide à l'insertion professionnelle, aide de l'Etat fixée par arrêté du Préfet de région : maximum 47 % du SMIC horaire brut.
- Aide du département, fixée par décret, si le salarié est un ancien bénéficiaire du RSA.
- Pas d'indemnité de fin de contrat à verser.

Démarches

- Prise de contact de l'employeur auprès du prescripteur compétent, qui dispose du profil des personnes répondant aux critères du CUI-CIE.

○ **PRÉCISION** ▷ le prescripteur peut être Pôle emploi, une mission locale (pour les salariés de moins de 26 ans) ou un Cap emploi (pour les travailleurs handicapés) agissant pour le compte de l'Etat ou le Conseil général si le titulaire du CUI-CIE est bénéficiaire du RSA socle financé par le département.

- Dépôt de la demande d'aide à l'insertion professionnelle au moyen du Cerfa n° 14818*02 "CUI-Demande d'aide" qui formalise les engagements réciproques du service public de l'emploi, de l'employeur et du salarié en matière d'actions d'accompagnement et de formation tout au long du CUI-CIE.

○ **PRÉCISION** ▷ la signature de ce document par le prescripteur vaut décision d'attribution de l'aide.

- Conclusion du contrat à durée indéterminée ou déterminée en dernier lieu.

Jeunes

Contrat d'apprentissage

(Art. L.6221-1 et s. ; art. D.6222-1 et s. du CT)

Publics concernés

Jeunes de 16 à 25 ans

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans, au début de l'apprentissage.

Dérogations :

- Jeunes de 15 ans ayant effectué leur scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire.
- Jeunes de 26 ans et plus ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme sanctionnant la formation.
- Jeunes de 26 ans et plus reconnus travailleurs handicapés.
- Jeunes de 26 à 30 ans lorsque le contrat fait suite, dans un délai d'un an, à un précédent contrat d'apprentissage et :
 - conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment acquis,
 - ou lorsque le premier contrat a été rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou fait suite à une inaptitude physique temporaire.

Employeurs concernés

Tous secteurs

- Tous les employeurs du secteur privé, les administrations publiques et certains employeurs du secteur public.
 - **PRÉCISION** ▷ certains employeurs du secteur public peuvent adhérer à l'assurance chômage pour leur personnel en contrat d'apprentissage (voir p. 26).
- Les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats d'apprentissage.
- Pour l'exercice d'activités saisonnières, deux employeurs peuvent conclure un contrat d'apprentissage avec un jeune éligible à ce contrat souhaitant acquérir une ou deux qualifications professionnelles.

Contrat

Contrat de travail avec formation en alternance

CDD de 1 à 3 ans (4 ans pour l'embauche d'une personne handicapée) ou CDI avec une période d'apprentissage de 1 à 3 ans.

Le contrat peut durer entre 6 mois et 1 an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de niveau inférieur ou de même niveau que celui déjà obtenu dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ;
- dont une partie a été obtenue par validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

En cas de nouveau contrat (CDD, CDI) faisant suite au contrat d'apprentissage, l'ancienneté est reprise et aucune période d'essai ne peut être imposée.

Suspension, rupture anticipée du contrat

- Durant les 2 premiers mois de l'apprentissage, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti.
- Le contrat d'apprentissage peut être rompu d'un commun accord à l'initiative du salarié en cas d'obtention du diplôme avant le terme fixé initialement, dès lors que l'employeur est informé par écrit au moins 2 mois auparavant.
- Le contrat peut être rompu d'un commun accord.
- Le contrat peut être rompu par jugement du conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.
- Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat peut, au terme de la période d'apprentissage, être rompu selon les règles de droit commun.

Formation

Formation obligatoire d'une durée minimum de 400 heures/an, en moyenne, en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage d'un établissement d'enseignement ou d'un établissement de formation et de recherche.

Rémunération du salarié

La rémunération de l'apprenti dépend de son âge, de son ancienneté et de sa progression dans le cycle de formation. Elle correspond à un pourcentage du Smic (ou du minimum conventionnel). Elle est exonérée de l'impôt sur le revenu dans la limite du Smic annuel.

Année d'exécution du contrat	Pourcentage du Smic		
	Moins de 18 ans	de 18 à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	25 %	41 %	53 %
2 ^e année	37 %	49 %	61 %
3 ^e année	53 %	65 %	78 %

Exonération des cotisations sociales

- Pour les employeurs occupant 11 salariés et plus (apprentis non compris) : prise en charge par l'Etat des parts patronale et salariale des cotisations d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et des cotisations d'allocations familiales ainsi que de la part salariale des contributions d'assurance chômage et des cotisations de retraite complémentaire.

○ **PRÉCISION** ▷ les cotisations patronales d'origine conventionnelle restent à la charge de l'employeur.

- Pour les employeurs inscrits au registre des métiers ou occupant moins de 11 salariés : prise en charge par l'Etat des cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

○ **EN PRATIQUE** ▷ dans les deux cas, l'assiette des cotisations sociales dues, à l'exception de celle des cotisations d'assurance vieillesse et veuvage de base, est égale à la rémunération après abattement de 11 % du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours.

- Pas de prise en compte dans les effectifs, sauf pour la tarification AT/MP.

Aides à l'employeur

Prime régionale d'apprentissage

Elle est de 1 000 € minimum par année de formation. Elle est versée aux entreprises de moins de 11 salariés par le Conseil régional qui en détermine les modalités d'attribution.

○ **PRÉCISION** ▷ elle remplace l'indemnité compensatrice forfaitaire depuis le 1^{er} janvier 2014.

Crédit d'impôt

Il concerne les entreprises imposées sur la base de leur bénéfice réel ou exonérées en application de dispositions particulières (entreprises nouvelles, jeunes entreprises innovantes, entreprises implantées en zone franche urbaine ou en Corse). Il est de 1 600 € par apprenti, porté à 2 200 € (pour les personnes handicapées, sans qualification, embauchées par une entreprise portant le label "Entreprise du patrimoine vivant" ou dont le contrat a été conclu à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion).

Déduction fiscale de taxe d'apprentissage

Ce "bonus" vise à inciter certains employeurs à embaucher dans le cadre de contrats en alternance.

- Conditions d'attribution
 - Etre employeur de 250 salariés et plus à jour de ses contributions et cotisations.
 - Etre redevable de la taxe d'apprentissage.
 - Avoir un nombre d'alternants supérieur à 5 % de l'effectif annuel moyen.

- Montant de la déduction

Le montant de la déduction est déterminé par la formule suivante :

$$D = \left[\frac{\text{effectif d'alternants}^* \times \text{effectif annuel moyen}^{**}}{100} \right] \times Y^{***}$$

* Effectif d'alternants compris entre 5 % et 7 %.

** Effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année.

*** Y correspond à un montant, compris entre 250 € et 500 €, qui doit être défini par arrêté des ministres chargés du budget et de la formation professionnelle.

- Bénéfice de la déduction

Ce "bonus" est déduit de la fraction correspondant au barème de la taxe d'apprentissage due au titre de la même année. Le surplus éventuel ne peut donner lieu ni à un report, ni à une restitution.

Aide régionale à l'apprentissage

Elle est de 1 000 € versés en une fois à l'issue des 2 premiers mois d'apprentissage. Peuvent en bénéficier les entreprises de moins de 250 salariés pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} juillet 2014. Les entreprises doivent :

- ne pas avoir employé d'apprentis depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti ;
- justifier, si un ou plusieurs apprentis sont déjà présents, que le nombre d'apprentis présents est supérieur à celui relevé au 1^{er} janvier de l'année en cours.
- A compter du 1^{er} juillet 2015, les entreprises devront également

relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance.

Aide au contrat de génération

L'embauche en CDI d'un apprenti peut donner lieu au versement de l'aide au contrat de génération si cette embauche est liée au maintien dans l'emploi ou au recrutement d'un senior.

Démarches

Enregistrement du contrat établi sur un formulaire Cerfa FA13, selon le cas, à la chambre de métiers et de l'artisanat ou à la chambre de commerce et d'industrie, la chambre d'agriculture, l'unité territoriale de la Direccte ou au registre des entreprises. L'envoi doit être fait avant le début du contrat ou dans les 5 jours ouvrables au plus tard. La chambre consulaire a 15 jours pour enregistrer le contrat.

○ **PRÉCISION** ▷ le silence dans ce délai vaut acceptation.

Désignation d'un maître d'apprentissage.

Emploi d'avenir

(Art. L.5134-110 et s. ; art. R.5134-161 et s. du CT)

Publics concernés

Jeunes de 16 à 25 ans et travailleurs handicapés de moins de 30 ans

Ces publics doivent être :

- sans emploi ;
- sortis sans diplôme du système de formation initiale ou, s'ils ont été en recherche d'emploi durant au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois, titulaires uniquement d'un diplôme de niveau CAP- BEP.

○ **EXCEPTION** ▷ dans certaines zones urbaines ou rurales et en outre-mer, les jeunes ayant atteint le premier cycle de l'enseignement supérieur et en recherche d'emploi depuis 12 mois minimum au cours des 18 derniers mois peuvent bénéficier de ce contrat.

Employeurs concernés

Tous secteurs

- Les organismes de droit privé à but non lucratif.
- Les personnes morales de droit public, excepté l'Etat.

○ **PRÉCISION** ▷ pour faciliter l'insertion professionnelle et la promotion sociale des jeunes dans les métiers du professorat, les établissements d'enseignement peuvent proposer des emplois d'avenir professeur.

- Les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification.
- Les ateliers et chantiers d'insertion, les entreprises de travail temporaire d'insertion, etc.
- Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.
- Tout employeur (à l'exception des particuliers employeurs) s'il :
 - propose au titulaire d'un emploi d'avenir une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable,
 - appartient à un secteur d'activité qui présente un fort potentiel de création d'emplois ou qui offre des perspectives de développement d'activités nouvelles.

○ **PRÉCISION** ▷ la liste de ces secteurs d'activité est arrêtée par le Préfet de région.

Contrat

L'emploi d'avenir peut prendre la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) ou d'un contrat initiative-emploi (CUI-CIE).

- CDI ou CDD de 36 mois ou d'une durée moindre qui ne peut être inférieure à 12 mois sous conditions.

○ **PRÉCISION** ▷ lorsque l'employeur est une personne morale de droit public, le contrat ne peut être conclu que pour une durée déterminée.

- Durée du temps de travail : temps plein ou temps partiel si la situation du bénéficiaire le justifie, avec son accord et après autorisation administrative.
- Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir en contrat à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche durant un délai d'1 an à compter du terme de son contrat.

Rupture anticipée du contrat

- Le contrat peut être rompu avant l'échéance du terme d'un commun accord des parties ou en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.
- Le contrat peut être rompu à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution à l'initiative du salarié, moyennant le respect d'un préavis de 2 semaines.
- Le contrat peut être rompu à l'initiative de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse, moyennant le respect d'un préavis d'un mois.

Formation

- Tutorat obligatoire

- Formation obligatoire pendant ou en dehors du temps de travail.
- Suivi professionnel et social du bénéficiaire par le prescripteur de l'aide.
 - **PRÉCISION** ▷ peut être prescripteur, la mission locale ou l'organisme de placement spécialisé dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées pour le compte de l'Etat et le président du Conseil général si le salarié est bénéficiaire du RSA.
- Réalisation d'un bilan relatif au projet professionnel du bénéficiaire et à la suite donnée à l'emploi d'avenir 2 mois avant l'échéance de l'aide relative à cet emploi.

Rémunération du salarié

Elle ne peut être d'un niveau inférieur au Smic et doit respecter la convention collective ou la grille applicable pour un poste similaire.

Exonération des cotisations sociales

- Pour l'emploi d'avenir sous la forme du CUI-CAE : exonération des cotisations sociales patronales (sauf AT/MP) dans la limite du Smic, de la taxe sur les salaires et des participations à l'effort de construction.
- Pour l'emploi d'avenir sous la forme du CUI-CIE : dispositif d'exonération de droit commun de cotisations patronales de sécurité sociale.
- Pour les deux formes de contrat de l'emploi d'avenir : pas de prise en compte dans l'effectif, sauf pour la tarification AT/MP.

Aide à l'employeur

- Aide à l'insertion professionnelle financée par l'Etat.
- Elle correspond dans le secteur non marchand à 75 % du Smic et dans le secteur marchand à 35 % du Smic (47 % pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification ainsi que pour les entreprises d'insertion).
- Elle est accordée pour une durée minimale de 12 mois et pour une durée maximale de 36 mois, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail.
 - **EXCEPTION** ▷ pour permettre au bénéficiaire d'achever une action de formation professionnelle, l'aide peut être prolongée au-delà de 36 mois.

Démarches

- L'employeur prend contact avec Pôle emploi ou la mission locale.
- L'employeur, le salarié et le prescripteur formalisent les engagements en termes de tutorat, formation, suivi personnalisé...

- L'employeur et le salarié signent la demande d'aide à l'insertion professionnelle (Cerfa n° 14830).
- Le prescripteur signe ce formulaire. Sa signature et son cachet valent décision d'attribution de l'aide.
- L'employeur et le salarié peuvent signer le contrat de travail, après attribution de l'aide.

Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)

(Art. L.5131-4 et s. ; art. R. 5131-10 et s. du CT)

Le CIVIS n'est pas un contrat de travail mais un dispositif destiné à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes rencontrant des difficultés particulières à ce titre.

Il a pour objectif de proposer à des jeunes un accompagnement personnalisé dans leur projet d'insertion dans un emploi durable ou dans leur projet de création ou de reprise d'une activité non salariée et adapté aux difficultés rencontrées, à la situation du marché du travail et aux besoins de recrutement.

Pouvant comprendre des mesures d'orientation, de qualification ou d'acquisition d'expérience professionnelle, le CIVIS vise à lever les obstacles à l'embauche et à développer ou restaurer l'autonomie des jeunes dans la conduite de leur parcours d'insertion.

Public

Jeunes de 16 à 25 ans révolus, d'un niveau de qualification inférieur ou équivalent au baccalauréat, ou inscrits comme demandeurs d'emploi au minimum pendant 12 mois au cours des 18 derniers mois.

Contrat

Le contrat est signé entre le jeune et la mission locale ou la permanence d'accueil, d'information et d'orientation agissant pour le compte de l'Etat.
Durée : 1 an renouvelable si l'objectif d'insertion professionnelle n'est pas atteint.

Un "parcours d'accès à la vie active" est signé par le bénéficiaire dans les 3 premiers mois du contrat.

Quatre voies possibles :

- formation préparatoire + emploi en alternance ;
- formation professionnalisante ;
- action spécifique liée aux difficultés particulières d'insertion ;
- assistance dans la recherche d'emploi ou dans la création d'entreprise.

Fin du CIVIS

Le contrat prend fin :

- au terme de la période d'essai débouchant sur un emploi d'une durée au moins égale à 6 mois ;
- 6 mois après que son bénéficiaire a créé ou repris une activité non salariée ;
- lorsque son bénéficiaire atteint son 26^e anniversaire ;
- en cas de manquement(s) du bénéficiaire à ses engagements contractuels ;
- en cas d'absence de contact prolongé avec le bénéficiaire et après l'envoi d'une lettre en recommandé avec accusé de réception l'invitant à respecter ses engagements.

Rémunération et aides au salarié

- Hors période d'emploi, versement d'une allocation par l'Etat pendant les périodes durant lesquelles les intéressés ne perçoivent pas de rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage. Le montant mensuel est proposé par le représentant de la mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ou par toute autre personne habilitée. Le montant journalier varie de 0 € à 15 € avec une double limite : 450 € par mois et 1 800 € par an.
- Les bénéficiaires sont affiliés au régime général de sécurité sociale au titre de la formation professionnelle, pour les périodes pendant lesquelles ils ne sont pas affiliés, à un autre titre, à un régime de sécurité sociale.

Démarches

Convention entre l'intéressé et, au nom de l'Etat, la mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes et les Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation (PAIO).

CUI-CAE (voir p. 157)

CUI-CIE (voir p. 159)

Jeunes et seniors

Contrat de génération

(Art. L.5121-6 et s. ; art. R.5121-26 du CT)

Le contrat de génération mis en place par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 a pour objectifs de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Les conditions de mise en œuvre du contrat de génération varient en fonction de la taille de l'entreprise.

Entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de l'aide financière, sous réserve que certaines conditions soient réunies.

Publics concernés

Elles doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Embaucher un jeune de moins de 26 ans en CDI et le maintenir dans l'emploi.

- **PRÉCISION** ▷ le jeune peut être âgé de moins de 30 ans s'il bénéficie de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

- Maintenir dans l'emploi en CDI, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, un salarié âgé d'au moins 57 ans.

- **PRÉCISION** ▷ le salarié peut être âgé de 55 ans s'il est nouvellement embauché ou s'il bénéficie de la reconnaissance de travailleur handicapé.

Employeurs concernés

L'employeur ne doit pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche, à une rupture conventionnelle ou à un licenciement (pour motif économique ou pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'incapacité physique) sur un poste visé par le contrat de génération et doit être à jour du paiement de ses cotisations.

Contrat

Le contrat du jeune peut être à temps plein ou à temps partiel d'au moins 80 % d'un temps plein. Dans ce cas, la durée du travail ne peut être inférieure à quatre cinquièmes de la durée hebdomadaire du travail à temps plein.

Interruption du versement de l'aide

- En cas de suspension du contrat de travail du jeune ou du senior pendant au moins 30 jours consécutifs au cours du trimestre civil, sans maintien de rémunération, l'aide correspondant à ce trimestre n'est pas due pour la partie de l'aide afférente au contrat de travail suspendu.
- En cas de rupture du contrat du jeune, quel qu'en soit le motif, dans le délai de 3 ans, l'aide est interrompue car le jeune n'a pas été intégré durablement.
- En cas de rupture du contrat de travail du senior, quel qu'en soit le motif, dans les 6 premiers mois du contrat de génération, l'aide est interrompue.

○ **PRÉCISION** ▷ en cas de départ à la retraite, décès ou licenciement pour faute grave ou lourde ou pour inaptitude physique, l'aide est maintenue pendant 3 mois pour permettre à l'employeur d'associer le jeune à un nouveau senior.

Cumul avec d'autres aides

L'aide au contrat de génération peut se cumuler avec les aides au contrat de professionnalisation.

En revanche, elle ne peut pas se cumuler avec une autre aide de l'Etat à l'insertion ou avec une aide à l'accès ou au retour à l'emploi.

Aides à l'employeur

Le montant de l'aide est de 4 000 € par an, à hauteur de 2 000 € au titre de l'embauche du jeune et de 2 000 € au titre du maintien dans l'emploi du salarié âgé.

○ **PRÉCISION** ▷ depuis le 15 septembre 2014, cette aide est portée à 8 000 € pour les entreprises qui recrutent un jeune de moins de 26 ans en CDI et embauchent, simultanément ou au plus tôt 6 mois avant ce recrutement, un salarié âgé d'au moins 55 ans.

L'aide est versée par Pôle emploi, tous les trimestres, pendant 3 ans à compter du premier jour d'exécution du CDI du jeune. Elle est proratisée en cas de travail à temps partiel et d'embauche ou de rupture du contrat en cours de trimestre.

Démarches

L'employeur dépose la demande d'aide auprès de Pôle emploi dans les 3 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune.

Entreprises de 50 à 299 salariés

Les entreprises de 50 à 299 salariés sont soumises aux mêmes règles que celles de moins de 50 salariés. Elles peuvent bénéficier de l'aide, mais peuvent également être soumises à une pénalité financière en cas d'absence d'accord collectif ou de plan d'action intergénérationnel, dans les mêmes conditions que les entreprises de 300 salariés et plus.

Entreprises de 300 salariés et plus

Ces employeurs ne bénéficient pas de l'aide, mais peuvent être soumis à une pénalité financière en cas d'absence d'accord ou de plan d'action intergénérationnel.

Employeurs concernés

Sont concernés par l'obligation de négocier sur le contrat de génération :

- les entreprises employant au moins 300 salariés ;
- les entreprises qui appartiennent à un groupe employant au moins 300 salariés ;
- les établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins 300 salariés.

Accord collectif ou plan d'action

Ces employeurs doivent élaborer, préalablement à un plan d'action ou à l'ouverture de négociations en vue d'aboutir à un accord, un diagnostic comportant des éléments relatifs à la pyramide des âges, aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leurs places respectives dans l'entreprise, aux prévisions de départ à la retraite, aux perspectives de recrutement, aux compétences dont la préservation est essentielle et aux conditions de travail des salariés âgés.

L'accord d'entreprise ou de groupe ou le plan d'action précise notamment :

- les tranches d'âge des jeunes et des seniors concernés ;
- les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise ;
- les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent ;
- les perspectives de développement de l'alternance ;
- les mesures destinées à l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité ;
- les modalités de transmission des savoirs et des compétences.

Pénalités

En l'absence d'accord collectif ou à défaut de plan d'action, l'employeur est soumis à une pénalité qui correspond au plus élevé des deux montants suivants :

- 10 % du montant de la réduction générale des cotisations et contributions patronales dont bénéficie l'employeur au titre de la période pendant laquelle elle n'est pas couverte par un accord ou plan d'action ;
- ou 1 % des rémunérations versées aux salariés au cours de cette même période.

Démarches

Les accords d'entreprise ou de groupe et les plans d'action sont déposés auprès de la Direccte qui en contrôle leur conformité et, éventuellement, met en demeure l'entreprise de régulariser sa situation dans un délai de 1 à 4 mois. A défaut, l'entreprise est redevable de la pénalité financière.

AUTRES DISPOSITIFS POUR L'EMPLOI

Réduction générale des cotisations et contributions patronales

(Art. L.241-13 du code SS)

Principe

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le Smic ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales de sécurité sociale, de la contribution solidarité autonomie, de la contribution Fnal et d'une partie des cotisations AT/MP dans la limite de 1 %. Cet allègement diffère selon la taille de l'entreprise. Il est dégressif quand la rémunération brute annuelle se situe entre le Smic et 1,6 fois le Smic. Un coefficient (T) est appliqué à la rémunération brute. Il correspond à la somme des taux des cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, dans la limite d'un coefficient maximal. La formule de calcul est la suivante : $(T^* / 0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel} / \text{rémunération annuelle brute})^{**} - 1]$

* Pour les entreprises de moins de 20 salariés, le coefficient maximal est de 0,2795 en 2015 et 0,2805 en 2016 ; pour les entreprises de 20 salariés et plus, il est de 0,2835 en 2015 et 0,2845 en 2016.

** Y compris la rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage versée en application d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007.

Ainsi, pour un salarié rémunéré au Smic, soit 17 490,60 € brut pour l'année 2015, l'employeur de 20 salariés et plus bénéficie d'une réduction des cotisations patronales d'un montant de 4 958,58 € :

$(0,2835 / 0,6) \times [1,6 \times (17\ 490,60 / 17\ 490,60) - 1] \times 17\ 490,60$

Dans le même cas, l'employeur de moins de 20 salariés bénéficie d'une réduction des cotisations patronales d'un montant de 4 888,62 € :

$(0,2795 / 0,6) \times [(1,6 \times (17\ 490,60 / 17\ 490,60) - 1] \times 17\ 490,60$

Employeurs concernés

- Entreprises assujetties au régime d'assurance chômage (sauf particuliers employeurs).
- Employeurs relevant de régimes spéciaux de la sécurité sociale (marins, mines, clerks et employés de notaires).
- Employeurs de salariés agricoles.
- Sociétés d'économie mixte, entreprises nationales où le secteur public détient au moins 30 % du capital social, établissements publics à caractère industriel et commercial.

Condition

Lorsqu'elles y sont assujetties en raison de la présence d'au moins une section syndicale d'organisation représentative, les entreprises doivent tenir une négociation annuelle sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Le non-respect de cette obligation entraînera une diminution de 10 % du montant des allègements de cotisations patronales.

En cas de non-respect de cette obligation pour la troisième année consécutive, l'avantage sera totalement supprimé.

Possibilités de cumul

Avec la réduction des cotisations patronales applicable au titre des heures supplémentaires.

Formalités

Le bénéfice de l'allègement n'est soumis à aucune procédure particulière.

Autres aides liées au projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)

(voir p. 222)

Mesures en faveur des créateurs et repreneurs d'entreprise

(voir p. 252)

**LA PROTECTION
SOCIALE**

2015

LA PROTECTION SOCIALE

ASSURANCE MALADIE, MATERNITÉ, INVALIDITÉ, DÉCÈS

Les chômeurs bénéficient tous d'une couverture de base maladie, maternité, invalidité et décès, soit au titre du maintien des droits du régime dont ils relevaient antérieurement, soit dans le cadre de la Couverture Maladie Universelle (CMU). Dans le cadre de la portabilité des droits, cette couverture de base peut être complétée par le maintien des couvertures complémentaires santé et prévoyance aux anciens salariés ; à défaut, la couverture complémentaire peut être garantie, soit par des contrats de prévoyance conclus avant la perte d'emploi dans le cadre d'accords collectifs ou de contrats individuels, soit par la protection complémentaire dans le cadre de la CMU, ouverte sur demande aux personnes dont les revenus sont modestes.

Prestations de base versées par la sécurité sociale

Aux termes des articles L.161-8, L.311-5 et L.380-1 du code de la sécurité sociale, il convient de distinguer les situations selon que les chômeurs sont indemnisés ou non et qu'ils avaient la qualité d'assuré, au sens de la sécurité sociale, antérieurement à leur période d'inactivité.

- Les allocataires de l'assurance chômage ou du régime de solidarité ainsi que les préretraités conservent leur qualité d'assuré pendant toute la durée de l'indemnisation et bénéficient du maintien de leurs droits aux prestations en nature (remboursement des frais médicaux, pharmaceutiques, ...) et en espèces (indemnités journalières) du régime obligatoire dont ils relevaient antérieurement. (Art. L.311-5 du code SS)

○ **PRÉCISION** ▷ l'indemnité journalière est calculée sur la base des salaires les plus avantageux pour l'assuré : les salaires de l'activité antérieure à la rupture du contrat de travail ayant entraîné l'indemnisation chômage, ou les salaires issus de la reprise d'activité salariée. (Cir. 47/2002 CNAMTS)

Au terme de l'indemnisation, leurs droits aux prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès sont maintenus pendant 12 mois. (Art. L.161-8 ; art. R.161-3 du code SS)

○ **PRÉCISION** ▷ en cas de reprise d'activité insuffisante pour justifier des conditions ouvrant droit aux prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès, le maintien des droits aux prestations continue pendant une durée de 3 mois. (Art. L.161-8 ; art. L.311-5 ; art. R.161-8-2 ; art. R.311-1 du code SS)

Au-delà, ces demandeurs d'emploi conservent le bénéfice des prestations en nature des assurances maladie et maternité du régime général, sous réserve de justifier de la recherche d'un emploi ou d'en être dispensé. (Art. L.311-5 du code SS)

• Les chômeurs non indemnisés qui avaient la qualité d'assuré avant leur période de chômage ont droit aux prestations en espèces et en nature des assurances maladie, maternité, invalidité et décès du régime général pendant une durée maximale de 12 mois.

(Art. L.161-8 ; art. R.161-3 du code SS)

Au-delà, ils peuvent bénéficier de la CMU tout comme les demandeurs d'emploi qui n'avaient pas la qualité d'assuré avant leur période de chômage. (Art. L.380-1 du code SS)

○ **PRÉCISION** ▷ dans le cadre de la CMU, les intéressés dont le revenu annuel fiscal du foyer dépasse 9 601 € (période du 01.10.14 au 31.12.15) doivent verser une cotisation de 8 % sur la part des ressources dépassant ce seuil.

Les textes

Article L.161-8 al. 1 et 2 du code de la sécurité sociale

Les personnes qui cessent de remplir les conditions pour relever, soit en qualité d'assuré, soit en qualité d'ayant droit, du régime général ou des régimes qui lui sont rattachés et autres régimes obligatoires, bénéficient du maintien de leur droit aux prestations des assurances maladie, maternité, invalidité, décès pendant une période déterminée par l'article R.161-3 du code SS (12 mois pour les prestations en espèces et pour les prestations en nature).

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

- Les bénéficiaires des allocations d'assurance chômage et de solidarité conservent la qualité d'assuré et bénéficient du maintien des droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont ils relevaient antérieurement. Ils continuent à en bénéficier en cas de reprise d'une activité insuffisante pour justifier des conditions d'ouverture du droit à prestation.

A défaut, ils bénéficient pour eux-mêmes et leurs ayants droit, des prestations en nature des assurances maladie et maternité du régime général.

- Bénéficient également des prestations en nature des assurances maladie et maternité du régime général :

- les personnes qui ont épuisé leurs droits aux revenus de remplacement tant qu'elles demeurent à la recherche d'un emploi ;
- les préretraités du FNE.

Article L.380-1 du code de la sécurité sociale

Toute personne résidant en France métropolitaine ou dans un DOM de manière ininterrompue depuis plus de 3 mois relève du régime général lorsqu'elle n'a droit, à aucun titre, aux prestations en nature d'un régime d'assurance maladie et maternité.

Tableau récapitulatif

Situation	Couverture sociale de base
<p>Chômeur indemnisé ou qui a épuisé ses droits</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) • Allocation de sécurisation professionnelle (ASP) • Allocation de fin de formation (AFF/AFDEF/RFF) • Allocation de solidarité spécifique (ASS) • Allocation temporaire d'attente (ATA) • Allocation transitoire de solidarité (ATS) 	<p>A L'intéressé avait la qualité d'assuré avant d'être au chômage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maintien des droits pendant toute la période d'indemnisation ; ainsi il bénéficie des prestations en nature et des prestations en espèces du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès dont il relevait avant d'être au chômage (Art. L.311-5 du code SS) • A l'épuisement de ses droits, maintien pendant 12 mois des prestations en nature et des prestations en espèces des assurances maladie, maternité, invalidité, décès du régime obligatoire dont il relevait (Art. L.161-8 et R.161-3 du code SS) • A l'issue des 12 mois, maintien des prestations en nature des assurances maladie, maternité du régime général tant que la condition de recherche d'emploi est remplie (Art. L.311-5 du code SS) • Maintien des droits pendant 3 mois en cas de reprise d'activité insuffisante pour justifier des conditions d'ouverture du droit à prestation (Art R.161-8-2 et R.311-1 du code SS) <p>B L'intéressé n'avait pas la qualité d'assuré Il bénéficie des prestations en nature des assurances maladie, maternité du régime général tant qu'il demeure à la recherche d'un emploi (Art. L.311-5 du code SS)</p>
<p>Chômeur non indemnisé</p>	<p>A L'intéressé avait la qualité d'assuré avant d'être au chômage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maintien des droits antérieurs (maladie, maternité, invalidité, décès) pendant 12 mois pour les prestations en espèces et pour les prestations en nature (Art. L.161-8 du code SS) • A l'issue des 12 mois, maintien des prestations en nature du régime général dans le cadre de la CMU (Art. L.380-1 du code SS) • Maintien des droits pendant 3 mois en cas de reprise d'activité insuffisante pour justifier des conditions d'ouverture du droit à prestation (Art R.161-8-2 et R.311-1 du code SS) <p>B L'intéressé n'avait pas la qualité d'assuré Prestations en nature du régime général maladie, maternité dans le cadre de la CMU (Art. L.380-1 du code SS)</p>
<p>Préretraité FNE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'intéressé bénéficie du maintien des prestations en nature de l'assurance maladie, du régime dont il relevait avant la fin de son contrat durant 12 mois. Pas d'indemnités journalières car maintien des allocations de préretraite durant la maladie (Art. L.161-8 et R.161-3 du code SS) • A l'issue des 12 mois : il bénéficie des prestations en nature de l'assurance maladie du régime général pour une durée illimitée (Art. L.311-5 3^e al. 2^o du code SS)

Protection complémentaire

Couverture prévoyance dans le cadre d'un maintien

Tout salarié dont le contrat a été rompu et qui peut prétendre aux allocations d'assurance chômage conserve le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance du dernier employeur.

(Art.14 de l'ANI du 11.01.08 étendu par arrêté du 07.10.09)

Conditions du maintien

- Avoir travaillé dans une entreprise quelle que soit sa branche d'activité.
- Ne pas avoir été licencié pour faute lourde.
- Payer la quote-part "salarié" identique à celle applicable aux salariés dont le contrat de travail n'a pas été rompu.
- Etre indemnisé par l'assurance chômage.

Etendue du maintien

Les couvertures complémentaires santé et prévoyance de l'ancienne entreprise pendant la période de chômage sont garanties : prestation de remboursements complémentaires, frais de santé, d'invalidité et de décès, couverture du risque dépendance. Le salarié peut renoncer à la portabilité de ses droits dans les 10 jours suivant la rupture du contrat de travail.

Limite du maintien

La durée maximale de la portabilité correspond à la durée du dernier contrat de travail, dans la limite de 12 mois de couverture [9 mois pour les garanties prévoyance (décès, incapacité de travail et invalidité) jusqu'au 1^{er} juin 2015].

- **PRÉCISION** ▷ le salarié doit informer son ancien employeur de la cessation de versement de son allocation d'assurance chômage lorsqu'elle intervient en cours de garantie.

Couverture prévoyance dans le cadre de contrats

En cas d'existence de contrats collectifs obligatoires ou de contrats facultatifs ou individuels, la couverture prévue par ces contrats peut prendre le relais lorsque le maintien de la prévoyance dans le cadre de la portabilité des droits prend fin.

Contrats collectifs obligatoires

Tout contrat de groupe, conclu par une entreprise avec un organisme assureur pour garantir la prévoyance de l'ensemble des salariés ou d'un groupe de salariés, doit prévoir les modalités de maintien, par l'organisme, de la couverture des risques maladie, maternité et accident, au profit des anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement. (Art. 4-1° de la loi n° 89-1009 du 31.12.89)

○ **PRÉCISION** ▷ les conditions de maintien individuel peuvent être différentes. Toutefois, les tarifs applicables aux anciens salariés ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.
(Art. 1^{er} du décret n° 90-769 du 30.08.90)

Les chômeurs indemnisés peuvent, sans limitation de durée, continuer de bénéficier de la protection à laquelle ils avaient droit en tant que salariés de l'entreprise.

Le maintien des garanties maladie, maternité ou accident doit être expressément demandé par le chômeur indemnisé, dans les 6 mois suivant la date de la rupture du contrat de travail. Dans cette hypothèse, le maintien est accordé dès le lendemain de la demande et sans que l'organisme assureur ne puisse imposer de période probatoire, ni d'examen ou questionnaire médical.

Contrats facultatifs ou individuels

Les anciens salariés en chômage indemnisé qui, depuis 2 ans au moins, bénéficiaient, au titre de la prévoyance, d'une couverture facultative ou individuelle peuvent prétendre au maintien individuel de la couverture complémentaire de frais de soins et de santé.

(Art. 6 de la loi n° 89-1009 du 31.12.89)

Prévoyance dans le cadre de la CMU

Cette protection complémentaire couvre les frais non pris en charge par le régime de base, dans certaines conditions et limites. Elle permet d'être dispensé de l'avance de l'ensemble des frais. (Art. L.861-1 et s. du code SS)
Ainsi, la CMU complémentaire permet la gratuité des soins, consultations médicales et soins de ville, des médicaments remboursés par la sécurité sociale, des examens de laboratoire, des frais d'hospitalisation. Les prothèses dentaires, lunettes et appareils médicaux sont pris en charge selon un barème fixé par arrêté ministériel.

Personnes concernées

Les ressources prises en compte pour l'attribution de la CMU complémentaire sont celles des 12 mois précédant la demande. Sont concernées par la CMU, les personnes dont les revenus mensuels ne dépassent pas, du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015, le plafond suivant : 720,41 € (801,75 € dans les DOM) pour une personne seule, 1 080,58 € (1 202,66 € dans les DOM) pour deux, 1 296,66 € (1 443,16 € dans les DOM) pour trois, 1 512,75 € (1 683,75 € dans les DOM) pour quatre et 288,15 € (320,71 € dans les DOM) par personne supplémentaire à partir de cinq. (Art. R.861-3 du code SS)

Les ressources prises en compte comprennent l'ensemble des ressources, quelle que soit leur nature.

Abattement sur les revenus

Un abattement de 30 % sur les revenus d'activité perçus par toute personne composant le foyer est appliqué si l'intéressé est sans emploi. Certaines ressources sont exclues : l'allocation de rentrée scolaire, les prestations en nature des assurances maladie, maternité, invalidité, accident du travail, etc. (Art. R.861-8 et 10 du code SS)

○ **PRÉCISION** ▷ une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé peut être versée au bénéficiaire de la CMU dont les ressources n'excèdent pas de plus de 35 %, le plafond d'attribution de la CMU complémentaire. (Art. L.861-1 et s. du code SS)

Démarches

Les personnes qui souhaitent bénéficier de cette protection complémentaire doivent s'adresser à leur caisse d'assurance maladie.

ALLOCATION DÉCÈS PRÉVUE PAR L'ASSURANCE CHÔMAGE

Selon le type de revenu de remplacement, Pôle emploi peut verser ou non une allocation décès au conjoint survivant (conjoint légal ou de fait, ou conjoint lié par un PACS).

Lorsque l'allocation décès est versée, son montant correspond à 120 fois le montant brut journalier de l'allocation. A cette somme, s'ajoute 45 fois le montant brut journalier par enfant à charge.

○ **PRÉCISION** ▷ l'allocation peut être versée en cas de décès de l'allocataire si celui-ci était en cours d'indemnisation, de délai d'attente ou de différé d'indemnisation.

Tableau récapitulatif

Type de revenus de remplacement	Allocation décès	
<ul style="list-style-type: none">• Allocation d'aide au retour à l'emploi• ARE "formation"• Allocation de sécurisation professionnelle• Allocation spéciale du FNE (Art. 8 de l'arrêté du 01.04.99 JO 07.04.99)• Preretraite progressive (Art. 10 de l'arrêté du 20.04.99 JO 24.04.99)• Allocation de professionnalisation et de solidarité	ARE ARE(f) ASP AS-FNE PRP APS	OUI 120 fois le montant brut journalier de l'allocation + 45 fois le montant brut journalier par enfant à charge
<ul style="list-style-type: none">• Allocation temporaire d'attente• Allocation de solidarité spécifique• Allocation transitoire de solidarité• Rémunération de stage du régime public• Allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation• Rémunération de fin de formation• Allocation de fin de droits	ATA ASS ATS RSP AFDEF RFF AFD	NON

PRESTATIONS FAMILIALES

Le fait qu'une personne soit au chômage entraîne un réexamen de sa situation au regard des conditions d'ouverture de droits aux prestations familiales.

Le bénéfice de certaines prestations familiales est subordonné à l'appréciation des ressources de l'intéressé.

La situation de chômage indemnisé ou non peut être prise en compte par la caisse d'allocations familiales :

- soit au moment de l'ouverture de droits aux prestations familiales ;
- soit au moment où l'intéressé est en cours de paiement au titre de celles-ci.

ASSURANCE VIEILLESSE

Les droits au titre de l'assurance vieillesse (régime de base) diffèrent selon que les personnes sont indemnisées ou non.

Personnes indemnisées

Les personnes indemnisées par Pôle emploi, au titre de l'assurance chômage, de la solidarité ou des préretraites du FNE, acquièrent automatiquement des trimestres d'assurance vieillesse correspondant aux périodes d'indemnisation. (Art. L.351-3 2° du code SS)

Chaque période de 50 jours de chômage indemnisé consécutifs ou non équivaut à un trimestre d'assurance vieillesse.

Cette règle ne peut avoir pour effet de porter à plus de 4 le nombre de trimestres pouvant être acquis par an. (Art. R.351-12 4° b) et c) du code SS)

○ **PRÉCISION** ▷ dans le cadre de la retraite anticipée pour carrière longue, 4 trimestres (et non plus 2) de chômage indemnisé seront réputés cotisés. (Décret n° 2014-350 du 19.03.14)

Personnes non indemnisées

Pour les personnes non indemnisées en état de chômage involontaire, les périodes sont prises en considération dans les conditions et limites suivantes : (Art. R.351-12 4° d) du code SS)

- la première période de chômage non indemnisé, qu'elle soit continue ou non, est prise en compte dans la limite d'un an et demi ;
- chaque période ultérieure de chômage non indemnisé est prise en compte, dans la limite d'un an, à condition qu'elle succède sans interruption à une période de chômage indemnisé.

Cette deuxième limite est portée à 5 ans lorsque l'assuré justifie d'une durée de cotisation d'au moins 20 ans, est âgé d'au moins 55 ans à la date où il cesse de bénéficier du revenu de remplacement et ne relève pas à nouveau d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

○ **PRÉCISION** ▷ le demandeur d'emploi qui ne perçoit plus d'allocation chômage, reprend une activité de courte durée et reste inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi, valide ses trimestres dans la limite de 4 trimestres.

Les demandeurs d'emploi non indemnisés qui suivent une formation professionnelle depuis le 1^{er} janvier 2015, valident leurs trimestres dans les mêmes conditions que les demandeurs d'emploi indemnisés.

Tableau sur la validation par l'assurance vieillesse des périodes correspondant au chômage indemnisé

Allocation d'aide au retour à l'emploi	Validation*
Allocation de sécurisation professionnelle	Validation
Allocation de fin de droits	Validation
Allocation de solidarité spécifique	Validation
Allocation temporaire d'attente	Validation**
AS-FNE	Validation
Allocation de préretraite progressive	Validation
Allocation de préretraite mi-temps	Validation
Allocation de professionnalisation et de solidarité	Validation

* Validation des périodes indemnisées et des différés.

** Il n'y a validation au titre de l'assurance vieillesse que dans la mesure où l'intéressé a déjà cotisé au régime d'assurance vieillesse.

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Les chômeurs indemnisés au titre d'une fin de contrat de travail peuvent acquérir des points de retraite complémentaire s'ils relèvent d'une caisse rattachée à l'ARRCO ou à l'AGIRC pour les cadres.

(Accord du 21.06.01 JO 02.09.01)

Les chômeurs relevant d'autres régimes bénéficient de points de retraite si une convention entre leur caisse et l'Unédic a été conclue.

A ce jour, les caisses concernées sont : l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC), la Caisse nationale des barreaux français (CNBF), la Caisse de retraite des personnels navigants professionnels de l'aviation civile (CRPN).

Conditions d'attribution

Seules les périodes indemnisées donnent lieu à validation.

Les périodes de différé d'indemnisation ou de délai d'attente ne permettent pas l'acquisition de points de retraite complémentaire.

Etendue de la validation

L'étendue de la validation varie en fonction du type d'allocations servies : allocations de l'assurance chômage ou allocations de solidarité financées par l'Etat.

L'assiette est le salaire journalier de référence.

- **EXCEPTION** ▷ pour l'allocation de préretraite progressive, l'assiette est le salaire qu'aurait perçu la personne si elle avait travaillé à temps plein.

Taux d'acquisition des points ARRCO-AGIRC

A compter du 1^{er} janvier 2015

	ARRCO	AGIRC	Assiette
Allocations d'assurance chômage : <ul style="list-style-type: none"> • ARE • ASP 	2 taux : <ul style="list-style-type: none"> • 6,20 % sur la tranche 1 (part de rémunération inférieure ou égale au plafond SS) • 16,20 % sur la tranche 2 (part de rémunération comprise entre le plafond SS et 3 x le plafond SS) 	Un seul taux : <ul style="list-style-type: none"> • 16,44 % sur la part de rémunération comprise entre le plafond SS et 4 x le plafond SS 	SJR
Allocations d'Etat* : <ul style="list-style-type: none"> • AS-FNE** • PRP** • ASS 	Un seul taux : 4 %	2 taux sur la part de rémunération comprise entre le plafond SS et 4 x le plafond SS : <ul style="list-style-type: none"> • 8 % si dernière activité exercée au sein d'une entreprise créée avant le 01.01.81 • 12 % dans le cas contraire 	SJR sauf PRP

* Pas de validation de points pour l'allocation temporaire d'attente.

** Possibilité pour l'employeur ou le salarié de participer au-delà.

Pour la PRP, uniquement s'il y a un accord d'entreprise.

Formalités

- Une attestation est remise une fois par an, au cours du mois de février de l'année suivant la période indemnisée, au demandeur d'emploi qui doit conserver ce document. Les périodes validées au titre de la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO sont transmises directement par Pôle emploi pour le compte de l'assurance chômage ou de l'Etat, aux institutions concernées.

- Il doit être remis autant d'attestations que d'ouvertures de droits. Lorsque la mention "transmis à la caisse de retraite" n'apparaît pas sur l'attestation, il appartient à la personne concernée de transmettre elle-même l'attestation à la caisse de retraite à laquelle elle a cotisé.

Financement

- Les points de retraite sont financés par les caisses de retraite complémentaire, par le régime d'assurance chômage pour les allocations d'assurance chômage et par l'Etat pour les allocations qu'il finance.
- Les allocataires de l'assurance chômage participent à ce financement : une participation de 3 % assise sur le salaire de référence servant au calcul de leur allocation de chômage est prélevée par Pôle emploi. Ce prélèvement ne peut aboutir à verser une allocation d'un montant inférieur à celui de l'allocation minimale (28,58 € au 1^{er} juillet 2014).



**LE SERVICE
PUBLIC DE
L'EMPLOI (SPE)**

2015

LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI (SPE)

Le service public de l'emploi a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion des demandeurs d'emploi.

A ce titre, il assure le placement, l'indemnisation, l'accompagnement du demandeur d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés. (Art. L.5311-1 du CT)

Le service public de l'emploi est assuré par :

- les services de l'Etat chargés de l'emploi et de l'égalité professionnelle ;
- Pôle emploi (établissement public issu de la fusion du réseau des Assédic et de l'Anpe intervenue le 19 décembre 2008) ;
- l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) ;
- l'Unédic (gestionnaire de l'assurance chômage).

Y concourent également les collectivités territoriales.

Enfin, peuvent participer au SPE certains organismes publics ou privés, des entreprises et associations d'insertion, les entreprises de travail temporaire, les agences de placement privées.

Chaque acteur du service public de l'emploi a des missions qui lui sont propres. Différentes conventions permettent de déterminer les actions communes.

RÉGIME D'INDEMNISATION ET ORGANISATION DU SPE

Pôle emploi, issu de la fusion fin 2008 de l'Anpe avec le réseau des Assédic, a repris les missions qui étaient jusque là du ressort de ces institutions : inscription des demandeurs d'emploi, gestion de la liste des demandeurs d'emploi, indemnisation des chômeurs relevant de l'assurance chômage et de la solidarité, suivi personnalisé et placement. De plus, Pôle emploi s'est vu attribuer de nouvelles missions, parmi lesquelles l'orientation des demandeurs d'emploi ainsi que la participation active à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, des instances paritaires régionales siégeant au sein des directions régionales de Pôle emploi ont été mises en place.

Les partenaires sociaux signataires de l'accord d'assurance chômage ont confié la gestion du régime d'assurance chômage à l'Unédic.

(Art. L.5427-1 du CT)

Les partenaires sociaux exercent leurs compétences déléguées par le législateur pour fixer :

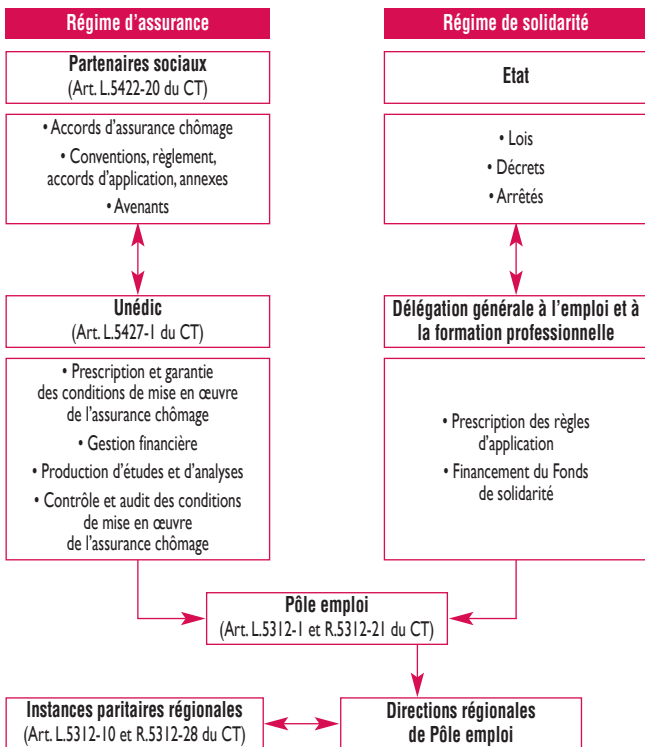
- les règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi relevant de l'assurance chômage ;
- les règles relatives à l'affiliation et aux contributions des employeurs relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage.

Au sein de l'Unédic, ils ont la responsabilité de la gestion de l'assurance chômage, la mise en œuvre étant confiée à Pôle emploi.

Régimes d'indemnisation et structures

Il existe deux régimes d'indemnisation des demandeurs d'emploi : le régime d'assurance chômage pour les salariés ayant cotisé à l'assurance chômage et le régime de la solidarité pour les demandeurs d'emploi n'ayant pas contribué suffisamment ou ayant épuisé leurs droits. Pôle emploi met en œuvre ces deux régimes pour le compte de l'Unédic (allocations d'assurance chômage) et de l'Etat (allocations de solidarité).

Schéma récapitulatif



MISSIONS DE L'UNÉDIC

L'article L.5427-1 du code du travail prévoit que les parties signataires de l'accord d'assurance chômage confient la gestion du régime d'assurance chômage à un organisme privé de leur choix.

Les partenaires sociaux ont confié depuis 1958, à l'Unédic, la gestion du régime d'assurance chômage.

Une convention pluriannuelle Etat-Unédic-Pôle emploi et des conventions de service (Unédic-Pôle emploi) constituent le cadre juridique pour la mise en œuvre de la convention d'assurance chômage.

Gestion de l'assurance chômage

- L'Unédic a pour principale fonction de gérer l'assurance chômage. A ce titre, elle a notamment pour missions :

- de prescrire et de garantir les conditions de mise en œuvre de l'assurance chômage et des dispositifs conventionnels associés, en application des décisions des Partenaires sociaux et des instances de l'Unédic ;

- d'assurer la gestion financière de l'assurance chômage, des dispositifs conventionnels associés, de participer au financement des opérateurs et de Pôle emploi, dans le cadre des dispositions de l'article L.5422-24 du code du travail et des accords visés à l'article L.5422-20 du même code et de garantir l'autonomie de gestion de l'Unédic ;

- de produire les études, les analyses et les éléments d'information et d'aide à la décision nécessaires aux Partenaires sociaux et aux instances de l'Unédic ;

- de contrôler et d'auditer les conditions de mise en œuvre de l'assurance chômage et des dispositifs conventionnels associés, en application des décisions des partenaires sociaux et des instances de l'Unédic.

- L'Unédic est membre du service public de l'emploi et financeur de Pôle emploi.

En effet, les contributions de l'assurance chômage financent, pour partie, les interventions sur le marché du travail en faveur des demandeurs d'emploi, le fonctionnement et les investissements de Pôle emploi. Cette participation ne peut être inférieure à 10 % des contributions recouvrées. (Art. L.5422-24 du CT)

Les conventions

Afin d'assurer sa mission de gestion de l'assurance chômage, l'Unédic a conclu différentes conventions :

- la convention pluriannuelle tripartite du 18 décembre 2014 définit les objectifs assignés à Pôle emploi par l'Etat et l'Unédic pour la période 2015-2018, en fonction des moyens alloués ;
- la convention du 21 décembre 2012 relative aux délégations de service et à la coopération institutionnelle détaille notamment les missions que Pôle emploi assure pour le compte de l'Unédic [service des allocations (ARE et ASP) et recouvrement des contributions dues par les employeurs au titre de l'emploi des salariés expatriés, des intermittents du spectacle et au titre de la CRP, du CTP et du CSP], les objectifs fixés à Pôle emploi et les modalités de coopération entre Pôle emploi et l'Unédic ;
- la convention Unédic-AGS-ACOSS-Pôle emploi relative au recouvrement des contributions et cotisations dues par les employeurs en date du 17 décembre 2010.

○ **PRÉCISION** ► cette convention a été étendue avec des dispositions transitoires à Mayotte par l'avenant du 18 décembre 2013.

Parallèlement, des conventions ont été conclues entre l'Unédic et différents opérateurs du recouvrement : CCVRP, CCMSA, CPS et CCSS.

MISSIONS DE PÔLE EMPLOI

(Art. L.5312-1 du CT)

Information, inscription

Pôle emploi :

- accueille, informe, oriente et accompagne les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un travail, d'une formation ou d'un conseil professionnel ;
- inscrit les demandeurs d'emploi et procède à l'entretien en vue de l'établissement d'un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ;
- notifie également le refus d'inscription, le transfert de catégorie, la cessation d'inscription et la radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

○ **EN PRATIQUE** ▷ en cas de contestation d'une décision de radiation, l'intéressé doit former un recours préalable non suspensif devant le directeur régional de Pôle emploi. (Art. R.5412-8 du CT)

Versement des allocations

- Pôle emploi ouvre des droits à l'assurance chômage aux demandeurs d'emploi qui réunissent les conditions. (Art. 1^{er} du règlement AC)
- Le droit aux allocations de chômage est maintenu au vu des recherches d'emploi effectives et répétées de l'intéressé.

○ **EN PRATIQUE** ▷ si le demandeur d'emploi n'actualise pas sa situation à la fin de chaque mois, le versement des allocations est suspendu.

- Par ailleurs, en cas de manquement à leurs obligations, des sanctions graduées peuvent être prises à l'encontre des demandeurs d'emploi.
- Pôle emploi est chargé du versement des allocations de solidarité.

Accompagnement du demandeur d'emploi et établissement du PPAE

Un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) est établi avec le demandeur d'emploi à la suite de son inscription. Sur le PPAE et sa mise en œuvre, voir p. 219.

○ **PRÉCISION** ▷ la mise en œuvre du PPAE peut être confiée à des prestataires publics ou privés participant au service public de l'emploi.

Suivi et contrôle de la recherche d'emploi

Pôle emploi suit l'exécution du PPAE. (Art. L.5426-1 du CT)

Radiation de la liste des demandeurs d'emploi

- Pôle emploi radie une personne de la liste des demandeurs d'emploi dans les cas prévus par le code du travail : refus sans motif légitime d'une offre raisonnable d'emploi ou d'une formation, non-réponse à une convocation de Pôle emploi, refus de se soumettre à une visite médicale, absence de recherche d'emploi, fausse déclaration pour être ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.
- Pôle emploi transmet le dossier des personnes radiées par ses soins à la Direccte. (Art. R.5412-1 du CT)

○ **EN PRATIQUE** ▷ en fonction des manquements sans motif légitime du demandeur d'emploi, Pôle emploi peut le radier pour des périodes allant de 15 jours (1^{er} manquement) à 12 mois en cas de fausse déclaration (voir p. 224). (Art. R.5412-5 du CT)

Intervention sur le marché du travail

Pôle emploi a pour mission de prospecter le marché du travail en assistant les employeurs pour l'embauche et le reclassement de leurs salariés et en versant des aides aux employeurs et aux demandeurs d'emploi pour favoriser leur reprise d'emploi.

Récouvrement des contributions

A la suite du transfert du recouvrement des contributions d'assurance chômage aux Urssaf au 1^{er} janvier 2011, Pôle emploi demeure compétent pour recouvrer les contributions dues au titre :

- de la CRP, du CTP et du CSP ;
- de l'emploi de salariés expatriés ;
- de l'emploi de salariés intermittents du spectacle.

MISSIONS DE L'INSTANCE PARITAIRE RÉGIONALE

Les instances paritaires régionales participent au niveau régional à la politique de l'emploi tant lors de son élaboration que lors de son suivi. Par ailleurs, elles veillent à la bonne application des règles relatives à la convention d'assurance chômage ; dans ce cadre, elles sont amenées à statuer sur des situations particulières de demandeurs d'emploi sollicitant le bénéfice des allocations d'assurance chômage.

Participation à la politique de l'emploi

- Les instances paritaires régionales (IPR) sont associées à l'élaboration de la programmation prévisionnelle des interventions des directions régionales de Pôle emploi visant à mobiliser les différentes aides et mesures au regard des situations locales.
- Elles donnent leur avis sur la convention annuelle régionale passée par les directions régionales de Pôle emploi avec le Préfet.
- Elles sont en relation avec les organismes paritaires régionaux, notamment les OPCA, les COPAREF...

Les IPR sont destinataires des études produites par Pôle emploi, notamment celles relatives à l'analyse du marché local du travail en matière de recrutement, à l'impact des aides et mesures de Pôle emploi et aux conditions de mise en œuvre des partenariats dans le cadre du service public de l'emploi. (Convention tripartite Etat/Unédic/Pôle emploi)

Application de la réglementation d'assurance chômage

- L'instance paritaire régionale veille à la bonne application de la convention d'assurance chômage.
- Elle saisit la direction régionale de Pôle emploi de toute difficulté relative à l'application des règles de l'assurance chômage et joue un rôle d'alerte auprès de l'Unédic.

- Elle statue dans un certain nombre de situations individuelles prévues par l'accord d'application n° 12 du règlement de l'assurance chômage.
 - §1 - Départ volontaire d'un emploi précédemment occupé.
 - §2 - Appréciation des rémunérations majorées.
 - §3 - Appréciation de certaines conditions d'ouverture de droits.
 - §4 - Maintien du versement des prestations.
 - §5 - Remise des allocations et des prestations indûment perçues.
 - §6 - Remise de majorations de retard et pénalités et délais de paiement relatifs aux contributions recouvrées par Pôle emploi (CRP/CTP, expatriés, Annexes VIII et X).
 - §7 - Assignation en redressement ou liquidation judiciaire.
 - §8 - Examen en cas d'absence de déclaration de période d'activité.
- Elle statue également sur les cas d'admission en non-valeur des créances irrécouvrables (décision du Conseil d'administration de l'Unédic du 26.06.09).

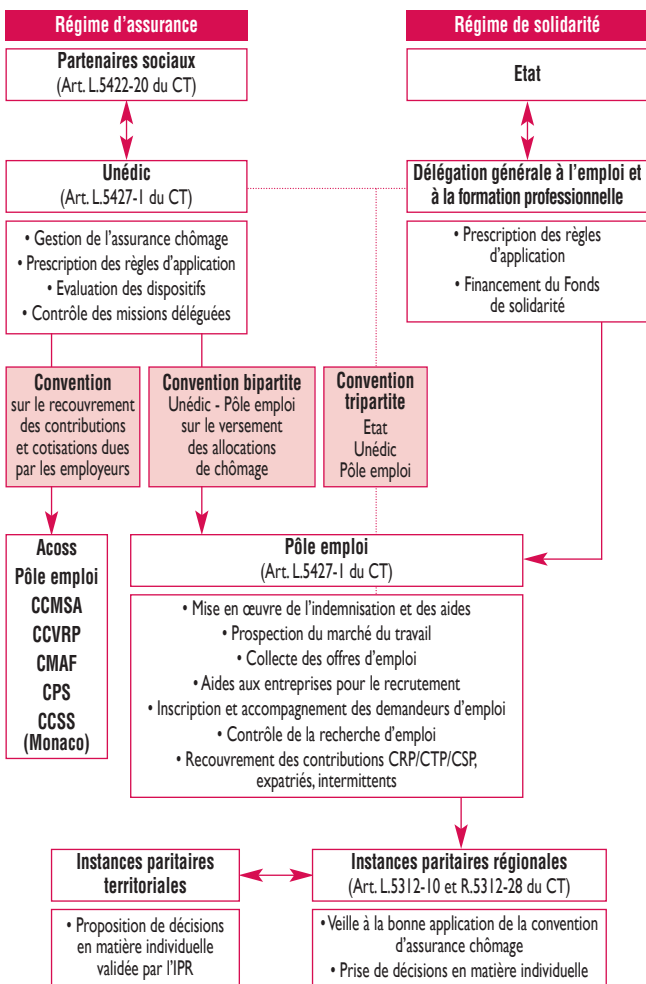
Déclinaison en instances paritaires territoriales

Le Conseil d'administration de Pôle emploi peut décider de créer une ou plusieurs instances paritaires territoriales lorsque le nombre de cas individuels à traiter le justifie ou en cas d'éloignement géographique.

- **PRÉCISION** ▷ les instances paritaires territoriales peuvent couvrir tout ou partie d'un département ou plusieurs départements au sein d'une direction régionale de Pôle emploi.

Les instances paritaires territoriales n'ont pas les mêmes compétences que les instances paritaires régionales : elles sont strictement limitées à l'examen des cas individuels. Dans ce cadre, elles proposent des délibérations sur lesquelles les IPR statuent.

FONCTIONNEMENT DES STRUCTURES DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI



MISSIONS DE LA DIRECCTE

La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) est placée auprès du Préfet de région.

Elle est structurée en trois pôles :

- le pôle Entreprises, emploi et économie (développement économique en faveur des entreprises et développement de l'emploi et des compétences en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi) ;
- le pôle Concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie (respect des règles relatives à la concurrence, à la protection économique, à la sécurité des consommateurs et à la métrologie légale) ;
- le pôle Politique du travail (inspection du travail, amélioration de la qualité du travail et des relations sociales).

Elle comprend des unités territoriales (Direccte-ut), implantées dans les départements, qui constituent un "relais" pour les missions de proximité telles que la mise en œuvre des politiques du travail et de l'emploi. (Décret n° 2009-1377 du 10.11.09 relatif à l'organisation et aux missions des Direccte)

Seules les missions concernant directement les personnes privées d'emploi sont évoquées ici.

Contrôle et sanctions

La Direccte contrôle, en coordination avec Pôle emploi, l'aptitude au travail des demandeurs d'emploi et la réalité de leurs recherches d'emploi. (Art. R.5426-1 ; art. R.5426-2 du CT)

En cas de manquements liés à ces recherches, le Préfet peut prendre la décision de réduire ou de supprimer les allocations. (Art. R.5426-3 du CT)

Si la suppression des allocations entraîne toujours une radiation de la liste des demandeurs d'emploi pour la période concernée, il n'en est pas de même en cas de réduction de leur montant. Sur le suivi de la recherche d'emploi, voir p. 223.

- **EN PRATIQUE** ▷ le demandeur d'emploi doit, s'il entend contester la décision de la Direccte, former un recours gracieux puis, le cas échéant, hiérarchique devant le Préfet de région. Ces recours ne sont pas suspensifs. (Art. R.5426-11 et s. du CT)

Information sur le droit du travail

Toutes les questions concernant l'application du code du travail et le droit du travail relèvent des services de l'inspection du travail.

Instruction des demandes d'aides ou d'allocations

La Direccte est notamment compétente pour instruire :

- les demandes d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise pour les demandeurs d'emploi ;
- les dossiers de demande d'aides et d'allocations dans le cadre de l'activité partielle ;
- les demandes de maintien des allocations de préretraite en cas de reprise d'activité réduite ;
- les contestations et décisions négatives relatives aux allocations de solidarité.

MISSIONS DES MAISONS DE L'EMPLOI

Créée en 2005, la maison de l'emploi contribue à coordonner les actions menées dans le cadre du service public de l'emploi.

Elle a pour objectifs :

- d'observer la situation de l'emploi,
 - d'anticiper les mutations économiques,
 - d'accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes à la recherche d'une formation ou d'un emploi,
 - de maintenir et développer l'activité et l'emploi,
 - d'aider à la création ou à la reprise d'entreprise,
 - de mener des actions d'information et de sensibilisation aux phénomènes de discrimination à l'embauche et dans l'emploi.
- (Art. L.5313-1 ; art. R.5313-1 et s. du CT)

Ressort géographique

Le périmètre de référence est le bassin d'emploi.

Selon les paramètres locaux, le ressort de la maison de l'emploi peut recouvrir plusieurs bassins d'emploi. La limite est la région.

(Art. L.5313-1 du CT)

Les grandes agglomérations peuvent faire l'objet d'un traitement spécifique.

3 catégories de partenaires

Des membres constitutifs obligatoires

La collectivité territoriale qui porte le projet, l'Etat et Pôle emploi.

(Art. L.5313-2 du CT)

Des membres constitutifs à leur demande

La région, le département, les intercommunalités, les communes et autres acteurs de l'emploi, sous réserve d'agrément unanime des membres constitutifs obligatoires.

Des partenaires associés

Les acteurs locaux de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle, dont la liste n'est pas limitative : l'AFPA, les organismes consulaires, les partenaires sociaux, les réseaux socioprofessionnels et les entreprises, l'APEC.

Deux statuts : association ou GIP

Association

Elle peut être constituée entre des personnes morales de droit privé. Une collectivité locale peut y adhérer dans la mesure où l'objet de l'association correspond aux compétences qui lui sont reconnues par la loi.

GIP

Le groupement d'intérêt public permet la mise en commun, par des personnes publiques et privées, de moyens pour l'exercice d'une mission définie. (Art. L.5313-3 du CT)

Il est doté d'une autonomie juridique et financière. Une convention, approuvée par l'autorité administrative, en assure la publicité et détermine les modalités de participation des membres et de leurs engagements réciproques.

Attribution de l'aide de l'Etat

L'aide de l'Etat est attribuée par le Préfet de région si la maison de l'emploi :

- réunit les conditions figurant dans un cahier des charges, défini par arrêté ministériel, et
- participe à l'anticipation des mutations économiques
- ou contribue au développement de l'emploi local
- ou réduit les obstacles culturels ou sociaux à l'accès à l'emploi.

(Art. R.5313-3 ; art. R.5313-4 du CT)

Une convention est alors conclue entre le Préfet et la maison de l'emploi. Elle fixe notamment les objectifs à atteindre, les moyens mis en œuvre, le montant et les conditions de contrôle de l'utilisation de l'aide allouée. (Décret n° 2009-1593 du 18.12.09)



**L'INSCRIPTION ET
LES DÉMARCHES,
L'ACCOMPAGNEMENT
PERSONNALISÉ,
LE SUIVI DE LA
RECHERCHE D'EMPLOI**

2015

L'INSCRIPTION ET LES DÉMARCHES, L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ, LE SUIVI DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

INSCRIPTION COMME DEMANDEUR D'EMPLOI

A compter du 1^{er} janvier 2016, le demandeur d'emploi s'inscrira via une procédure en ligne sans avoir à se présenter physiquement à Pôle emploi. Le premier entretien sera un entretien de situation permettant de déterminer son profil professionnel et les mesures d'accompagnement favorisant le retour à l'emploi. Le dépôt et le traitement de la demande d'allocations suivront le même processus de dématérialisation.

Inscription par Pôle emploi

(Art. L.5411-1 ; art R.5411-1 du CT)

Le demandeur d'emploi s'inscrit au pôle emploi compétent en fonction de son lieu de domicile ou à la mairie.

- L'identification du demandeur d'emploi précède la remise du dossier unique d'inscription et de demande d'allocations de chômage. La personne qui demande un dossier est identifiée par Pôle emploi qui :
 - enregistre le nom, le prénom, l'adresse, le n° de sécurité sociale et la date de naissance du demandeur ;
 - attribue un numéro d'identification qui est utilisé systématiquement par la suite ;
 - informe le demandeur sur la procédure à suivre, ainsi que de ses droits et obligations...
- La demande d'inscription peut se faire selon différents moyens : téléphone, internet, éventuellement borne multi-services.

• En revanche, l'inscription nécessite la présence physique du demandeur d'emploi : il ne peut donner mandat à un tiers pour effectuer cette démarche.

- **PRÉCISION** ▷ l'inscription se traduit par la remise au demandeur d'emploi :
 - d'une attestation d'inscription et d'un avis de changement de situation,
 - de documents d'information. (Art. R.5411-3 du CT)

Lors de l'inscription, Pôle emploi :

- vérifie l'identité de l'intéressé ;
- vérifie que le demandeur a accès au marché du travail ;
- demande la carte d'assuré social (carte Vitale) ; l'absence de ce document ne s'oppose pas à l'inscription.

- **PRÉCISION** ▷ en revanche, elle est obligatoire pour toute demande d'allocations. (Art. 40 du règlement AC)

Un refus d'inscription par Pôle emploi doit être notifié par écrit.

- **PRÉCISION** ▷ l'impossibilité d'inscrire un demandeur qui n'a pas rapporté les documents nécessaires n'est pas considérée comme un refus.

Inscription à la mairie

(Art. R.5411-2 du CT)

Un demandeur d'emploi peut solliciter son inscription auprès de la mairie si le pôle emploi n'est pas implanté dans sa localité.

La mairie ne fait que recevoir et consigner la demande d'inscription, elle ne peut pas la traiter.

La mairie doit :

- accueillir le demandeur d'emploi ;
- fournir un formulaire d'inscription ;
- contrôler les pièces nécessaires à la demande d'inscription ;
- recueillir le dossier complété : le demandeur d'emploi peut néanmoins retourner le dossier directement à Pôle emploi.

La mairie informe le demandeur d'emploi sur les effets de l'inscription. La suite de l'examen (demande d'allocations, demande de pièces complémentaires, examen des droits, notification de décision...) s'effectue directement entre Pôle emploi et le demandeur d'emploi.

Réinscription

Les personnes qui se réinscrivent dans un délai de 6 mois de date à date à compter de la cessation d'inscription ou de la radiation, bénéficient d'une réinscription simplifiée ; leur présence n'est pas obligatoire. (Art. R.5411-5 du CT)

○ **PRÉCISION** ▷ en cas de changement de catégorie (ex. : formation supérieure à 40 heures, maladie...), la réinscription dans la catégorie d'origine sans présence obligatoire peut intervenir quel que soit le délai.

- La demande de réinscription est simplifiée.
 - Elle peut s'effectuer par voie télématique : l'intéressé doit indiquer son nom ou le numéro identifiant qui lui a été attribué par Pôle emploi. Dans les 10 jours ouvrés suivant la demande d'inscription, Pôle emploi reçoit le demandeur d'emploi à l'entretien d'inscription et de diagnostic (EID).

L'inscription prend effet à la date de la communication téléphonique ou de la demande par internet. Si le demandeur d'emploi signale avoir retravaillé au moins 4 mois, Pôle emploi lui envoie une demande d'allocations simplifiée à compléter et à lui retourner.

- En cas de changement de catégorie, la réinscription peut également être réalisée par voie postale : le formulaire de demande simplifiée d'inscription complété, daté et signé par le demandeur d'emploi doit être retourné à Pôle emploi.

La date de réinscription retenue est celle indiquée par le demandeur d'emploi si elle n'est pas antérieure de plus de 5 jours ouvrés à la réception de la demande par Pôle emploi. A défaut, c'est le jour de réception de la demande qui est retenu comme date de réinscription.

- Les pièces d'identité ne sont pas obligatoires.
- En cas de changement d'adresse, Pôle emploi procède à l'inscription et demande à l'intéressé de lui retourner une copie du justificatif de son nouveau domicile.
- Pour les étrangers, Pôle emploi doit vérifier la validité du titre de séjour ou de travail.

Si la date de validité est échue, Pôle emploi demande à l'intéressé le renouvellement de son titre de séjour ou de son titre de travail. Aucune réinscription ne peut être réalisée sans ce document.

La réinscription à l'issue d'un stage

A l'issue d'un stage, le demandeur d'emploi doit signaler qu'il maintient sa demande d'inscription comme demandeur d'emploi. Pour ce faire, il doit envoyer à Pôle emploi le document joint à l'avis de transfert de catégorie qui lui a été adressé lors de son entrée en formation.

Si le document est retourné dans les 5 jours qui suivent la fin de la période de formation, le transfert prend effet au lendemain de la formation.

Au-delà de 5 jours, l'intéressé cesse d'être inscrit à compter du dernier jour de sa formation. Par conséquent, s'il se présente ultérieurement, Pôle emploi procède à une réinscription selon les règles habituelles (réinscription simplifiée ou réinscription normale au-delà de 6 mois).

La réinscription en cas de changement de domicile

Le demandeur d'emploi bénéficie d'un délai de 5 jours ouvrés pour se réinscrire, après cessation d'inscription pour changement de domicile. La date d'inscription est alors régularisée au lendemain de la cessation d'inscription.

Le demandeur d'emploi doit justifier de son nouveau domicile.

Le pôle emploi compétent en fonction du nouveau domicile est responsable du dossier : des périodes passées comme des périodes à venir ; des indus, même en contentieux ; des éléments relatifs au suivi du PPAE et au paiement des aides.

COMPOSITION D'UN DOSSIER DE DEMANDE D'INSCRIPTION ET D'ALLOCATIONS

Pour être recevable, une demande d'inscription et d'allocations doit comporter, outre le dossier rempli, daté et signé, un certain nombre de pièces.

Pièces demandées

Preuve de l'identité

La preuve de l'identité peut être apportée par la présentation des pièces officielles obligatoirement établies avec la photographie de la personne concernée. Elle peut être prouvée par les documents suivants :

- carte nationale d'identité en cours de validité,
- passeport en cours de validité,
- titre de séjour pour les travailleurs étrangers.

A noter que pour les ressortissants de l'EEE et de la Suisse, la carte d'identité ou le passeport en cours de validité suffit.

- **EXCEPTION** ▷ les ressortissants de Croatie non titulaires d'un master ou d'un diplôme au moins équivalent, doivent justifier d'un titre de séjour et d'une autorisation de travail.

Pièces complémentaires pour ressortissants étrangers non ressortissants de l'EEE

- Les ressortissants étrangers non ressortissants de l'EEE doivent, pour accéder au marché de l'emploi, justifier d'une autorisation de travail et, pour s'inscrire comme demandeur d'emploi, être titulaires d'un titre de séjour le permettant. Il est à noter que si certains titres de séjour constituent une autorisation de travail, ils ne permettent pas de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi (ex. : le titre de séjour portant la mention étudiant, le visa "étudiant" délivré pour un séjour de 3 à 12 mois, ...). (Art. R.5221-48 du CT)
- Certains ressortissants étrangers sont soumis à un régime spécifique en raison d'un traité (Algérie, Togo, Gabon, ...).

- Pour l'enregistrement de leur demande d'allocation temporaire d'attente, les demandeurs d'asile, les réfugiés, les apatrides, les bénéficiaires de la protection subsidiaire et de la protection temporaire et les victimes de la traite des êtres humains ou du proxénétisme doivent fournir des documents faisant état de leur demande d'asile ou de leur demande de statut de réfugié ou d'apatride ou de leur demande de protection.

Nationalité étrangère (sauf demandeurs d'asile)

Nationalité	Documents	Inscription	Remarques
Citoyens de l'Union européenne	• Carte d'identité ou passeport	Oui	
Citoyens de l'Union européenne ressortissants de Croatie	• Carte d'identité ou passeport	Non	Sauf si titulaire d'un diplôme équivalent à un master
	• Titre de séjour autorisant son titulaire à exercer toute activité professionnelle salariée	Oui	
Andorrans	• Carte d'identité	Oui	Carte délivrée par le Préfet du département des Pyrénées-Orientales
Monégasques	• Passeport	Oui	Passeport avec mention du Consul général de France "valant autorisation de séjour"
Autres ressortissants étrangers	• Titre de séjour • Document d'autorisation de travail	Oui	

Demandeurs et bénéficiaires de l'asile

Public	Documents	Inscription	Remarques
Demandeurs d'asile	• Récépissé du dépôt de la demande de titre de séjour portant la mention "étranger admis au titre de l'asile"	Oui	Afin de percevoir l'allocation temporaire d'attente, ils doivent se faire connaître auprès du pôle emploi du lieu de leur domicile
Bénéficiaires de la protection subsidiaire	• Autorisation provisoire de séjour et carte de séjour temporaire	Oui	Exception : les réfugiés ne peuvent bénéficier de l'ATA
Réfugiés ou apatrides	• Récépissé d'autorisation de séjour portant la mention "reconnu réfugié"	Oui	
Bénéficiaires de la protection temporaire, Victimes de la traite des êtres humains ou du proxénétisme	• Autorisation provisoire de séjour	Oui	

En plus, pour les personnes ayant travaillé :

- la carte Vitale ;
 - un relevé d'identité bancaire ou postal ;
 - l'attestation d'employeur obligatoirement remise au salarié par l'employeur à chaque fin de contrat de travail. (Art. R.1234-9 du CT)
- **PRÉCISION** ▷ les demandeurs d'emploi ayant exercé plusieurs activités salariées doivent fournir à leur pôle emploi l'ensemble des attestations d'employeur.

CATÉGORIES DE DEMANDEURS D'EMPLOI

Disponibilité des demandeurs d'emploi

Sont considérées comme immédiatement disponibles pour occuper un emploi, les personnes qui n'exercent aucune activité professionnelle, qui ne suivent aucune action de formation et dont la situation personnelle leur permet d'occuper sans délai un emploi.

Sont en outre réputées immédiatement disponibles les personnes qui, au moment de leur inscription ou du renouvellement de leur demande d'emploi :

- exercent ou ont exercé au cours du mois précédent, une activité occasionnelle n'excédant pas 78 heures ;
- suivent une action de formation inférieure ou égale à 40 heures ou dont les modalités d'organisation, notamment sous forme de cours du soir ou par correspondance, permettent d'occuper simultanément un emploi ;
- s'absentent de leur domicile habituel, après en avoir avisé Pôle emploi, dans la limite de 35 jours dans l'année civile ;
- sont en arrêt maladie ou en incapacité temporaire de travail ou incarcérées pour une durée n'excédant pas 15 jours ;
- bénéficient d'un congé paternité.

(Art. R.5411-9 ; art. R.5411-10 du CT)

Catégories administratives et statistiques

En fonction de sa disponibilité, le demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi est classé en catégorie administrative et statistique (les catégories statistiques regroupent des catégories administratives).

Catégories statistiques		Catégories administratives
Nom	Définition	Correspondance
Catégorie A	• Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi	Catégories 1, 2, 3 hors activité réduite
Catégorie B	• Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité occasionnelle courte (78 heures ou moins au cours du mois)	Catégories 1, 2, 3 en activité réduite
Catégorie C	• Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité occasionnelle longue (plus de 78 heures au cours du mois)	Catégories 6, 7, 8
Catégorie D	• Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, non tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi pour diverses raisons (stage, formation, maladie, etc.), sans emploi	Catégorie 4
Catégorie E	• Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, non tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés)	Catégorie 5
Catégories ABC	• Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi	Catégories 1, 2, 3, 6, 7, 8
Catégories ABCDE	• Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi	Catégories 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

L'accompagnement du demandeur d'emploi s'effectue, après l'inscription comme demandeur d'emploi, dans le cadre d'un Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE) établi conjointement avec Pôle emploi.
(Art. R.5411-14 du CT)

○ **EN PRATIQUE** ▷ L'inscription du demandeur d'emploi et sa demande d'allocations sont faites à distance, en amont du premier entretien : l'entretien de situation.
(Convention Etat-Unédic-Pôle emploi du 18.12.14)

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi

Elaboration du PPAE

A la suite de l'inscription comme demandeur d'emploi, Pôle emploi mène un entretien de situation visant à réaliser un diagnostic qui permet de définir les modalités d'accompagnement du demandeur d'emploi. Il est tenu compte de sa formation, de ses qualifications, des connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles et de la conjoncture du marché du travail local. Ainsi, Pôle emploi établit un projet personnalisé d'accès à l'emploi adapté à la situation du demandeur, notamment par rapport à sa distance à l'emploi.

Offre raisonnable d'emploi

(Art. L.5411-6-2 et 3 ; art. R.5411-14 et 15 du CT)

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi doit indiquer :

- la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés (CDD, CDI, temps plein ou partiel...) ;
- la zone géographique privilégiée pour la recherche d'emploi ;
- le niveau de salaire attendu.

Ces critères constituent l'offre raisonnable d'emploi.

○ **EN PRATIQUE** ▷ le demandeur d'emploi est informé dans les 15 jours suivant l'établissement du PPAE de la désignation de son conseiller personnel et des coordonnées permettant de le contacter.

Suivi du PPAE

Les modalités d'accompagnement sont adaptées en fonction de la distance à l'emploi. (Convention pluriannuelle Etat-Unédic-Pôle emploi du 18 décembre 2014)

Au cours de l'entretien de situation réalisé dans un délai de 2 à 4 semaines après la demande d'inscription, le conseiller Pôle emploi détermine le type d'accompagnement dont bénéficiera le demandeur d'emploi :

- la modalité d'accompagnement "suivi" vise les demandeurs d'emploi les plus proches du marché du travail et les plus autonomes dans leur recherche ;
- l'accompagnement "guidé" concerne les demandeurs d'emploi ayant besoin d'avoir un appui régulier dans leur recherche d'emploi ;
- l'accompagnement "renforcé" est destiné aux demandeurs d'emploi ayant besoin d'être fortement et individuellement accompagnés dans leur recherche d'emploi et pour l'élaboration de leur projet professionnel ;

○ **PRÉCISION** ▷ dans le cadre des accompagnements "guidé" et "renforcé", la fréquence et les modalités de contact sont déterminées en fonction des besoins des demandeurs d'emploi.

- l'accompagnement global pour les demandeurs d'emploi ayant besoin d'un accompagnement professionnel et social. Cet accompagnement, reposant sur un partenariat entre Pôle emploi et les Conseils généraux, vise à mieux articuler les actions et les expertises dans les domaines de l'emploi et du social.

A l'occasion de l'actualisation périodique du PPAE, des éléments de l'offre raisonnable d'emploi (salaires, zone géographique) sont revus, sous réserve que l'emploi offert soit compatible avec les qualifications et les compétences professionnelles du demandeur d'emploi.

Suivi du PPAE

(évolution des critères de l'offre raisonnable d'emploi)

	Evolution des critères de l'offre raisonnable d'emploi	A savoir
Après 3 mois d'IDE	Salaire raisonnable 95 % du salaire antérieur*	<ul style="list-style-type: none">• Le demandeur d'emploi n'est pas obligé d'accepter une offre d'emploi avec un salaire inférieur :<ul style="list-style-type: none">- au SMIC,- au salaire normalement pratiqué dans la région ou dans la profession concernée,- au minimum conventionnel.• Les durées de formation prescrites dans le PPAE prolongent d'autant les délais d'appréciation des critères de l'offre raisonnable d'emploi.
Après 6 mois d'IDE	Salaire raisonnable 85 % du salaire antérieur* Zone géographique L'offre d'emploi est considérée comme raisonnable lorsque, à l'aller comme au retour, elle ne nécessite pas plus d'une heure de transport en commun ou le parcours d'une distance de plus de 30 km.	
Après 12 mois d'IDE	Salaire raisonnable Un salaire au moins égal au montant brut du revenu de remplacement. Zone géographique 1 heure de transport en commun à l'aller comme au retour ou 30 km de distance.	

* Pour les bénéficiaires de l'ARE, le salaire antérieur correspond au salaire journalier de référence apprécié sur une base horaire. (Art. R.5411-15 du CT)

Les principales aides au reclassement

Dans le cadre du PPAE, différentes aides peuvent être accordées aux demandeurs d'emploi par Pôle emploi. Ces aides sont attribuées en fonction de la situation des demandeurs d'emploi, qu'ils soient indemnisés ou non, à l'exception de certaines aides réservées aux bénéficiaires de l'ARE reprenant un emploi, aux personnes non indemnisées ou aux bénéficiaires des minima sociaux.

Par ailleurs, pour favoriser le reclassement des demandeurs d'emploi, un certain nombre d'aides sont accordées à l'employeur qui embauche (voir p. 175).

- **EN PRATIQUE** ▷ à tout moment, le conseiller doit apprécier s'il y a lieu de mobiliser une aide au reclassement convenant à la situation du demandeur d'emploi.

Aides à la formation

Sous certaines conditions, le demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, indemnisé ou non, peut bénéficier d'une aide, notamment pour la prise en charge des frais pédagogiques ou des frais de restauration, d'hébergement et de déplacement.

Pour plus de précisions, voir p. 114.

Aides à la recherche d'emploi

Aide à la mobilité

Le demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, indemnisé ou non, peut bénéficier d'une aide prenant en charge les frais de restauration, d'hébergement et de déplacement occasionnés par la recherche d'emploi (voir p. 123).

Aides à la reprise d'emploi

Aide à la reprise ou à la création d'entreprise

Voir p. 252

Incitation à la reprise d'emploi par le cumul allocations / rémunérations

Voir p. 261

Aide différentielle de reclassement

Voir p. 229

Aide à la mobilité

Le demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, indemnisé ou non, peut bénéficier d'une aide prenant en charge les frais de restauration, d'hébergement et de déplacement occasionnés par la reprise d'emploi (voir p. 123).

Aide à la garde d'enfants pour parents isolés (AGEPI)

Voir p. 126

SUIVI DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

(Art. L.5412-1et 2 ; art. R.5412-1 et s. ; art. R.5426-3 du CT)

Le bénéfice des allocations et le maintien sur la liste des demandeurs d'emploi sont subordonnés à une recherche active d'emploi.

Le suivi de la recherche d'emploi s'effectue à partir du projet personnalisé d'accès à l'emploi.

Le dispositif de suivi mis en place par le législateur prévoit, entre autres, des sanctions proportionnelles aux manquements : la durée de radiation de la liste des demandeurs d'emploi peut aller de 15 jours à 12 mois et l'allocation peut être soit réduite, soit supprimée, pendant une durée elle aussi variable.

Application des sanctions

Les agents de Pôle emploi participent aux opérations de suivi de la recherche d'emploi et peuvent décider de la radiation temporaire d'un demandeur d'emploi, mais seul le Préfet (Direccte en pratique) est susceptible de prendre une décision définitive de réduction ou de suppression des allocations.

Critères déterminant la sanction

Un "barème" est applicable selon le type de manquements et leur caractère répété. Toutefois, l'autorité compétente garde un pouvoir d'appréciation pour déterminer s'il y a eu manquement ou non.

En cas de transmission du dossier à la Direccte par Pôle emploi, l'intéressé dispose de 10 jours pour présenter ses observations écrites ou, si la sanction envisagée est la suppression des allocations, pour être entendu par une commission.

Réduction ou suppression des allocations

- La réduction est appliquée aux allocations dues pour la période sur laquelle elle porte ; ainsi, un rappel d'allocations ne subit pas de réduction.
- Elle est appliquée au montant net de l'allocation qui aurait été versé à l'intéressé en l'absence de sanction.

- La période de réduction ne peut être suspendue ou interrompue : elle court à compter de la date d'effet de la décision administrative.

Exemple : décision réduisant le montant des allocations pendant 4 mois et prenant effet le 2 mars 2014.



En cas de décision de suppression définitive du revenu de remplacement, l'allocataire perd la totalité de ses droits restants à compter de la date d'effet de la décision.

Tableau récapitulatif des décisions

Motifs Manquements sans motif légitime L.5412-1 et 2 du CT	Radiation Pôle emploi R.5412-4, 5, 6 du CT		Décisions du Préfet (Direccte) R.5426-3 du CT	
	Premier manquement	Manquements répétés	Premier manquement	Manquements répétés
<ul style="list-style-type: none"> • Insuffisance de recherche d'emploi • Refus de contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation • Refus de formation • Refus d'action d'insertion • Refus de contrat aidé 	Radiation pour 15 jours	Radiation pour 1 à 6 mois	Réduction de 20 % pour 2 à 6 mois	Réduction de 50 % pour 2 à 6 mois ou suppression définitive
<ul style="list-style-type: none"> • Refus, à deux reprises, d'une offre raisonnable d'emploi, sans motif légitime • Refus d'élaborer ou d'actualiser le PPAE • Refus de répondre à une convocation (Pôle emploi, Direccte-ut) • Refus d'une visite médicale (convocation Direccte-ut) 	Radiation pour 2 mois	Radiation pour 2 à 6 mois	Suppression pour 2 mois	Suppression pour 2 à 6 mois ou suppression définitive
Déclarations inexactes ou mensongères : <ul style="list-style-type: none"> • activité non déclarée d'une durée brève 	Radiation pour 2 à 6 mois		Suppression pour 2 à 6 mois	Suppression définitive
<ul style="list-style-type: none"> • Autres cas 	Radiation pour 6 à 12 mois		Suppression définitive	Suppression définitive

**LES QUESTIONS
LES PLUS COURANTES**

2015

LES QUESTIONS LES PLUS COURANTES

ACTIVITÉ PARTIELLE

Depuis le 1^{er} juillet 2013, l'activité partielle se substitue à l'ancien dispositif du chômage partiel, qui était constitué de plusieurs allocations (allocation spécifique, APLD).

Le dispositif d'activité partielle permet aux entreprises de faire face à des difficultés ponctuelles entraînant une réduction de l'activité ou une fermeture temporaire.

Les motifs permettant à l'employeur de recourir à l'activité partielle sont notamment la conjoncture économique, un sinistre ou des intempéries à caractère exceptionnel, des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise. (Art. R.5122-1 du CT)

Dispositif d'activité partielle

Ce dispositif garantit aux salariés le versement d'une indemnité d'activité partielle visant à atténuer la perte de salaire liée à la baisse d'activité.

Démarches de l'employeur

Avant toute réduction ou suspension de son activité, l'employeur qui souhaite recourir à l'activité partielle doit consulter les représentants du personnel et adresser à la Direccte-ut une demande d'autorisation préalable d'activité partielle. (Art. R. 5122-2 du CT)

○ **EN PRATIQUE** ▷ depuis le 1^{er} octobre 2014, la demande s'effectue par voie dématérialisée. (Décret n° 2014-740 du 30.06.14)

La Direccte-ut doit répondre dans un délai de 15 jours. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation implicite de la demande.

Montant de l'indemnisation

Les salariés concernés perçoivent une indemnité correspondant à 70 % de la rémunération brute pouvant être portée à 100 % de la rémunération nette antérieure s'ils suivent des actions de formation pendant la période d'activité partielle.

Quota d'heures indemnissables

1 000 heures indemnissables pour l'ensemble des branches professionnelles. Un dépassement est possible dans des cas exceptionnels sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget. (Art. R.5122-6 du CT ; arrêté du 26.08.13)

○ **PRÉCISION** ▷ si la mise en activité partielle des salariés est due à des travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise, ce quota est limité à 100 heures. (Art. R.5122-7 du CT ; arrêté du 26.08.13)

Financement de l'indemnisation

L'employeur perçoit, au titre des heures chômées, une allocation d'activité partielle financée par l'Etat et l'Unédic, dans les conditions suivantes :

- 7,74 € par heure pour les entreprises de 1 à 250 salariés, dont 4,84 € à la charge de l'Etat et 2,90 € par heure indemnisée à la charge de l'Unédic ;
- 7,23 € par heure pour les entreprises de plus de 250 salariés, dont 4,33 € à la charge de l'Etat et 2,90 € par heure indemnisée à la charge de l'Unédic.

○ **EN PRATIQUE** ▷ l'employeur adresse sa demande d'indemnisation, par voie dématérialisée, à l'Agence de services et de paiement (ASP).

Retenues sociales

Qu'il s'agisse d'une activité partielle consécutive à une réduction d'horaire ou à un arrêt temporaire d'activité, les allocations d'activité partielle sont exonérées des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale. En revanche, sont précomptées sur les allocations versées au salarié, la CSG de 6,2 % et la CRDS de 0,5 %.

Cas particuliers

Chômage par suite d'intempéries

(Loi du 21.10.46 ; art. L.5424-12 du CT)

Les travailleurs des entreprises du bâtiment et des travaux publics peuvent être indemnisés pour les heures perdues par suite d'intempéries.

L'indemnité est calculée sur la base des 3/4 de la rémunération horaire du chômeur perçue à la veille de l'interruption du travail.

Le salaire pris en considération ne doit pas dépasser le plafond de sécurité sociale majoré de 20 %.

Elle est versée pendant une durée de 55 jours maximum par an.

L'indemnité est payée par l'employeur dans les mêmes conditions de lieu et de temps que le salaire. L'employeur est remboursé par les caisses de congés payés et des travaux publics dans les conditions prévues par le décret n° 96-705 du 8 août 1996.

Chômage des dockers professionnels intermittents

(Loi du 06.09.47)

Les ouvriers dockers professionnels intermittents qui n'ont pu être embauchés après s'être présentés régulièrement à l'embauchage reçoivent, après pointage, pour chaque vacation chômée, une indemnité dite «indemnité de garantie» dont le montant est fixé par arrêté.

Montant

(Arrêté du 27.05.13)

20,44 € par vacation depuis le 1^{er} janvier 2013.

Catastrophes naturelles et événements exceptionnels

Les salariés des entreprises contraintes de cesser temporairement leur activité en raison de catastrophes naturelles ou d'événements exceptionnels peuvent bénéficier d'une allocation forfaitaire.

○ **PRÉCISION** ▷ la cessation temporaire d'activité peut être partielle ou totale.

Cette allocation, financée par l'Unédic, est versée selon les conditions déterminées par un accord interprofessionnel spécifique. En 2010, les partenaires sociaux ont conclu des accords faisant suite aux inondations en Ardèche, à l'éruption du volcan en Islande, à la tempête Xynthia et aux intempéries dans le Var.

AIDE DIFFÉRENTIELLE DE RECLASSEMENT

Afin d'inciter à la reprise d'activité, une aide différentielle de reclassement peut être versée à l'allocataire qui reprend un emploi salarié dont la rémunération, pour une même durée de travail, est inférieure d'au moins 15 % à celle de son emploi précédent.
(Art. 35 et accord d'appli. n° 23 du règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ à compter du 1^{er} avril 2015, l'ADR est supprimée, mais elle continue d'être attribuée et versée aux bénéficiaires dont la reprise d'emploi est antérieure au 1^{er} avril 2015.

Quelques chiffres

Bénéficiaires de l'ADR au 31.12.2014

Nombre de bénéficiaires	7 074
-------------------------	-------

Source : FNA, Unédic/Pôle emploi
Champ : France entière

Sur l'année 2014, 70 % des bénéficiaires de l'ADR ont 50 ans ou plus.

Bénéficiaires

Peuvent prétendre à l'ADR, les bénéficiaires de l'ARE :

- âgés de 50 ans et plus le jour de l'embauche ;
- ou âgés de moins de 50 ans, mais pris en charge depuis plus de 12 mois continus ou discontinus pour une même ouverture de droits.

○ **PRÉCISION** ▷ les personnes qui remplissent les conditions d'attribution de l'aide avant le 1^{er} avril 2015 peuvent y prétendre après cette date.

Conditions

- Ne pas bénéficier du cumul allocations/rémunérations.
- Reprendre un emploi salarié. S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée (CDD), il doit avoir une durée de 30 jours minimum.
- Ne pas reprendre l'activité salariée chez l'ancien employeur.
- Percevoir une rémunération pour le même volume d'heures de travail que le précédent emploi, au plus égale à 85 % du salaire mensuel antérieur.

Montant et durée de l'aide

- L'aide correspond à la différence entre le salaire antérieur et le nouveau salaire.
- La durée du versement de l'aide ne peut dépasser la durée des droits restants au moment de l'embauche.

Par ailleurs, le montant total de l'aide versée ne peut excéder la moitié du montant total des droits restant dus au moment de l'embauche (montant de l'allocation journalière x durée des droits restants).

- L'aide est versée mensuellement.

Exemple : personne reprenant un travail à temps plein dans le cadre d'un CDI avec un salaire mensuel de 2 500 €

- Salaire mensuel brut précédent pour un emploi à temps plein : 3 000 €
- Allocation journalière : 57 €
- Durée des droits restants : 100 jours

500 € d'écart entre le nouveau et l'ancien salaire, soit 17 % de salaire en moins → l'aide peut être versée

- Montant journalier de l'aide : 16,66 € (500/30)
- Durée de versement de l'aide

L'aide journalière de 16,66 € sera, dans ce cas, limitée à la durée des droits restants, soit 100 jours, 1 666 € étant inférieur à 2 850 €*.

* Représentant la moitié du montant total des droits ARE : $(57 \times 100) / 2 = 2\,850 \text{ €}$.

AGS, LE RÉGIME DE GARANTIE DES SALAIRES

Le régime de garantie des salaires permet, si l'entreprise est en sauvegarde, en redressement ou liquidation judiciaire, de garantir au salarié le paiement des salaires, préavis et indemnités auxquels il pouvait avoir droit.

Le mandataire judiciaire accomplit l'ensemble des démarches pour obtenir le règlement des créances salariales.

Le Centre de gestion et d'étude AGS instruit le dossier.

(Art. L.3253-6 et s. du CT)

○ EN PRATIQUE ▷ un site est à la disposition du public :
www.ags-garantie-salaires.org

Interlocuteurs du salarié

Le mandataire judiciaire

Un mandataire de justice désigné par le Tribunal qui a ouvert la procédure collective est chargé de suivre la procédure.

Il établit les relevés des créances salariales et les adresse au Centre de gestion et d'étude AGS (CGEA).

Le représentant des salariés

Les salariés désignent l'un des leurs afin de les représenter auprès du mandataire de justice.

Bénéficiaires de la garantie des salaires

Les bénéficiaires de la garantie des salaires sont les salariés d'un commerçant, d'un artisan, d'un agriculteur, d'une personne morale de droit privé commerçante ou non commerçante, d'une association ou d'un membre d'une profession libérale ou indépendante.

Étapes successives

Le régime de garantie des salaires intervient lorsque le mandataire judiciaire ne peut, faute de disponibilités, payer tout ou partie des salaires ou créances couvertes.

Des avances sont alors effectuées par le Centre de gestion et d'étude AGS (CGEA).

- Pour obtenir ces avances, le mandataire judiciaire doit établir un relevé des éléments permettant de déterminer et vérifier les sommes qui sont dues aux salariés :

- l'identité des salariés,
- la nature des contrats de travail,
- la date d'entrée des salariés dans l'entreprise,
- l'emploi occupé et la qualification,
- l'exercice ou non d'un mandat social,
- la date de rupture du contrat de travail,
- les sommes déjà versées,
- celles qui restent à payer.

- Ces relevés de créance doivent être présentés :

- au représentant des salariés, pour vérification,
- au juge-commissaire, pour visa,

Ils sont ensuite transmis au CGEA.

Les créances garanties

Les créances garanties sont :

- les sommes dues au salarié, en exécution du contrat de travail, à la date du jugement d'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ; (Art. L.3253-8 1° du CT)

○ **PRÉCISION** ▷ en cas de procédure de sauvegarde, les sommes pouvant rester dues à la date d'ouverture du jugement de sauvegarde ne sont pas garanties.

- les créances résultant de la rupture du contrat de travail, sous réserve que la rupture soit intervenue :

- pendant la période d'observation ; cette période est celle qui suit le prononcé du redressement judiciaire ou de la sauvegarde,
- dans le mois qui suit le jugement arrêtant le plan de sauvegarde, de redressement ou de cession,
- dans les 15 jours - ou 21 jours en cas de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) - qui suivent le jugement de liquidation judiciaire,
- pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire ou dans les 15 jours - ou 21 jours en cas de PSE - qui suivent la fin du maintien provisoire de l'activité autorisé ; (Art. L.3253-8 2° du CT)

- les créances résultant de la rupture du contrat de travail des salariés, dès lors que le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) leur a été proposé :

- pendant la période d'observation,
- dans le mois qui suit le jugement arrêtant le plan de sauvegarde, de redressement ou de cession,
- dans les 15 jours - ou 21 jours en cas de PSE - qui suivent le jugement de liquidation judiciaire,
- pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire ou dans les 15 jours - ou 21 jours en cas de PSE - qui suivent la fin du maintien provisoire de l'activité autorisé ;

(Art. L.3253-8 3° du CT)

- les mesures d'accompagnement résultant d'un PSE déterminé par un accord collectif majoritaire ou par un document élaboré par l'employeur validé ou homologué avant ou après l'ouverture de la procédure de redressement ou liquidation judiciaire ; (Art. L.3253-8 4° du CT)

- lorsque le tribunal prononce la liquidation judiciaire, dans la limite d'un montant maximal correspondant à un mois et demi de travail, les sommes dues au salarié :

- au cours de la période d'observation ; cette période est celle qui suit le prononcé du redressement judiciaire,
- dans les 15 jours - ou 21 jours en cas de PSE - qui suivent le jugement de liquidation judiciaire (1 mois pour les représentants des salariés),
- pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire ou dans les 15 jours - ou 21 jours en cas de PSE - qui suivent la fin du maintien provisoire de l'activité autorisé.

(Art. L.3253-8 5° du CT)

Principales créances garanties

- Les rémunérations de toute nature dues aux salariés et apprentis.
- Les indemnités résultant de la rupture du contrat de travail.
- Les créances liées au contrat de sécurisation professionnelle : la contribution due à Pôle emploi par l'employeur (jusqu'à 3 mois de préavis) en cas d'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle et les salaires du délai de réflexion.
- Les mesures d'accompagnement résultant d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

○ **PRÉCISION** ▷ elles s'entendent de toutes mesures accessoires concourant à accompagner le retour à l'emploi des salariés licenciés pour motif économique.

- L'intéressement et la participation, dès lors que les sommes dues sont exigibles et revêtent la forme d'un droit de créance sur l'entreprise.
- Les arrérages de préretraite, en application d'un accord d'entreprise, d'une convention collective ou d'un accord professionnel ou inter-professionnel.
- Les indemnités allouées aux victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
- Les indemnités liées au départ en retraite.

Montant garanti

Les sommes garanties sont limitées par un plafond. Pour les procédures ouvertes depuis le 29 juillet 2003, le montant maximum garanti est fixé à :

- 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions de l'assurance chômage* pour les contrats de travail conclus 2 ans au moins avant la date de jugement d'ouverture de la procédure collective ;
- 5 fois pour les contrats compris entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 4 fois pour les contrats dont l'ancienneté est inférieure à 6 mois.

* Plafond des contributions d'assurance chômage en 2015 : 12 680 €.

Délai de paiement

Les relevés sont présentés au Centre de gestion et d'étude AGS (CGEA), par le mandataire judiciaire, dans des délais qui s'échelonnent de 10 jours pour les créances superprivilégiées (essentiellement les salaires), à 3 mois pour les autres créances. Durant cette période, l'intéressé n'a aucune autre formalité ou démarche personnelle à accomplir.

Après avoir reçu les relevés, le Centre de gestion et d'étude AGS dispose d'un délai de 5 jours pour faire l'avance des créances superprivilégiées ou pour les contester, et 8 jours pour les autres créances entre les mains du mandataire judiciaire. Ce dernier versera alors au salarié les sommes qui lui sont dues.

Que se passe-t-il en cas de litige ?

- L'intéressé a engagé une procédure prud'homale avant l'ouverture du redressement judiciaire : il peut la poursuivre en présence du mandataire de justice et du Centre de gestion et d'étude AGS (CGEA).
- Le mandataire de justice n'a pas fait figurer ses créances ou l'une d'elles sur le relevé des créances salariales : le salarié peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes. Le CGEA intervient alors à la procédure.
- Le Centre de gestion et d'étude AGS conteste et refuse de régler une créance figurant sur le relevé : le salarié est averti par le mandataire judiciaire. Il peut alors saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes. Le défendeur à l'instance est le CGEA.

Organisation du régime de garantie des salaires

L'AGS (Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés) est gérée par des organisations d'employeurs. Elle est chargée de la mise en œuvre de ce régime financé par les cotisations des employeurs. Elle confie la gestion du régime à un établissement de l'Unédic : la Délégation Unédic-AGS. (Art. L.3253-14 du CT)

Il est composé d'une Direction nationale et de quinze centres de gestion et d'étude AGS (CGEA) répartis sur l'ensemble du territoire national.

La Direction nationale

Elle a en charge le management global des structures de la Délégation Unédic AGS :

- la coordination, afin d'assurer une gestion uniforme à tous les niveaux de l'organisation ;
- le suivi, par la gestion budgétaire et le contrôle de l'accomplissement des missions AGS ;
- l'assistance et le conseil technique dans le domaine juridique, l'établissement de la stratégie AGS ;
- la liaison avec les instances de l'AGS.

Elle entretient des échanges permanents avec l'ensemble des acteurs et intervenants de son environnement professionnel et social :

- la coopération avec les partenaires nationaux ;
- la concertation avec les pouvoirs publics ;

- la sensibilisation des acteurs de la procédure collective [Conseil national des administrateurs et mandataires judiciaires (CNAJMJ), Institut français des praticiens des procédures collectives (IFPPC), correspondants des ministères de la Justice, du Travail et de l'Emploi et des Affaires sociales...] ;
- l'information avec l'élaboration de publications juridiques et la diffusion de données statistiques exclusives.

Les Centres de Gestion et d'Etude AGS (CGEA)

La mission des CGEA repose sur l'exécution opérationnelle des missions avancées, récupérations et contentieux, avec principalement :

- la mise à disposition des fonds nécessaires au règlement des créances salariales auprès des mandataires judiciaires ;
- la défense en justice des intérêts du régime de garantie des salaires ;
- l'optimisation du remboursement des sommes avancées ;
- la représentation de l'AGS auprès des mandataires de justice, des avocats, des tiers et greffes des juridictions.

CAPE (CONTRAT D'APPUI AU PROJET D'ENTREPRISE)

Le contrat d'appui au projet d'entreprise est un contrat d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois, par lequel une société ou une association fournit à un porteur de projet (quelle que soit sa situation professionnelle) un programme de préparation à la création ou reprise d'entreprise et à la gestion d'une activité économique.

(Art. L.5142-1 et s. ; art. R.5142-1 et s. du CT)

Pour l'essentiel, la structure qui appuie le projet assure :

- la fourniture des moyens ;
- la garantie de l'activité du bénéficiaire du CAPE ;
- les obligations à l'égard des organismes sociaux et le versement des contributions.

Pendant l'exécution de ce contrat, le porteur de projet peut débiter son activité économique et procéder aux formalités d'immatriculation de son entreprise si son activité le requiert.

Nature du contrat et droits sociaux

- Le CAPE n'est pas un contrat de travail. Le bénéficiaire du CAPE n'est pas un salarié de la structure responsable de l'appui.
- En revanche, il bénéficie, pendant toute l'exécution du CAPE, des droits sociaux des salariés.

Il relève du régime général de la sécurité sociale et est assujéti à l'assurance chômage.

- Le CAPE peut prévoir une rémunération pour le bénéficiaire du contrat avant le début de l'activité économique.

La rémunération retenue pour le calcul des droits sociaux correspond à la rémunération prévue par le contrat ou aux recettes hors taxes, déduction faite des frais liés à l'exercice de l'activité du bénéficiaire et des frais payés par la personne morale responsable de l'appui.

- **PRÉCISION** ▷ le contrat doit obligatoirement préciser la nature des engagements pris en charge par le bénéficiaire du CAPE à l'égard des tiers au cours de l'exécution du contrat.

Les porteurs de projet concernés par le CAPE

Toute personne physique, à l'exception des salariés à temps plein et le dirigeant associé unique d'une EURL ou d'une SASU.

Les structures accompagnatrices concernées

Toute société ou association, dès lors qu'elle propose sur une période limitée, un programme de préparation à la création ou reprise d'entreprise et à la gestion d'une activité économique à un porteur de projet.

Conséquences sur les droits à l'ARE ou à l'ASS

- Les périodes d'activité rémunérées par la structure avant le début de l'activité économique conduisent à appliquer les règles de cumul relatives à la reprise d'activité non salariée, l'intéressé n'étant pas lié par un contrat de travail. Il en est de même pour les périodes postérieures à la création ou à la reprise d'entreprise.

Il n'y a pas lieu de mettre en œuvre les règles de cumul pour les périodes d'activité non rémunérées précédant la création ou la reprise d'activité. Dans cette hypothèse, l'intéressé bénéficie du maintien intégral de l'ARE ou de l'ASS dans la limite de ses droits.

- Dans le cadre d'une ouverture de droits ou d'un rechargement des droits, les périodes de CAPE (y compris les périodes de CAPE couvertes par l'ARCE) sont retenues comme jours d'affiliation à l'assurance chômage, dans la mesure où l'intéressé perçoit une rémunération au titre de ce contrat.

L'ouverture des droits aux allocations de chômage s'effectuera donc, selon le cas, sur la base :

- soit de la rémunération versée par la personne responsable de l'appui avant le début effectif de l'activité, (Art. 1^{er} 7° du décret n° 2005-505 du 19.05.05)
- soit des revenus générés par l'activité. (Art. R.5142-3 du CT)

○ **PRÉCISION** ▷ le CAPE pouvant permettre au porteur de projet de bénéficier des exonérations prévues dans le cadre de l'ACCRES, l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) versée par Pôle emploi peut être mobilisée si les conditions sont remplies.

CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Les articles L.1225-47 et L.1225-51 du code du travail prévoient la possibilité pour le salarié de suspendre son contrat de travail ou de réduire son activité afin d'élever son enfant.

Par ailleurs, lorsque la naissance, l'adoption ou l'accueil d'un enfant a pour effet de porter le nombre d'enfants à charge à deux ou plus, une prestation dite "prestation partagée d'éducation de l'enfant" (PreParEE) peut être versée à la personne qui en assure la charge et qui, momentanément, n'exerce plus d'activité. (Art. L.531-4 ; art. R.531-2 et s. du code SS)
La PreParEE est à taux plein si la personne cesse son activité totalement, à taux partiel si elle l'exerce partiellement.

Ces dispositions ont des conséquences sur les droits aux allocations de chômage des personnes en congé parental dont le contrat de travail vient à être rompu.

○ **PRÉCISION** ▷ la PreParEE remplace le "complément de libre choix d'activité" (CLCA), pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2015. (Loi n° 2014-873 du 04.08.14)

Droit aux allocations de chômage

- Le délai de 12 mois (délai de forclusion) pendant lequel une personne peut s'inscrire comme demandeur d'emploi est allongé des périodes de congé parental (Art. 7 § 2 g) du règlement AC), que la personne perçoive ou non la prestation partagée d'éducation de l'enfant.
- Lorsqu'une personne perçoit la prestation partagée d'éducation de l'enfant à taux plein, elle ne peut bénéficier des indemnités servies aux travailleurs sans emploi. (Art. 25 § 1^{er} d) du règlement AC ; art. L.532-2 II du code de la SS)

Dans ce cas, les allocations de chômage ne sont servies que si l'intéressé cesse de percevoir cette prestation. L'allocation de chômage est, en la circonstance, calculée sur la base des salaires normaux qu'elle percevait avant d'être en congé parental. La personne doit être inscrite comme demandeur d'emploi.

- En revanche, la personne qui perçoit la prestation partagée d'éducation de l'enfant à taux partiel et qui perd son emploi salarié peut cumuler cette prestation avec les allocations d'assurance chômage versées au titre de l'emploi perdu. Tel n'est pas le cas si la personne perd son emploi puis bénéficie de la prestation partagée d'éducation de l'enfant

à taux partiel. En effet, les droits de l'intéressé s'apprécient à la date de la fin du contrat de travail. (Art. L.532-2 III du code de la SS)

- Si l'intéressé s'inscrit comme demandeur d'emploi mais continue de percevoir la prestation à taux partiel, Pôle emploi calcule une allocation déterminée sur la base du salaire perçu au titre du travail à temps partiel.
- Si le bénéficiaire cesse de percevoir la prestation à taux partiel et s'inscrit comme demandeur d'emploi, Pôle emploi calcule une allocation de chômage déterminée sur la base du salaire normal perçu avant le congé parental.

CONTRIBUTIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE

Tout employeur visé par l'article L.5422-13 du code du travail, c'est-à-dire tout employeur du secteur privé, est tenu d'assurer, contre le risque de privation d'emploi, les personnes dont l'engagement résulte d'un contrat de travail. Ainsi, l'employeur est tenu de verser des contributions pour tous les salariés qu'il emploie. Par ailleurs, il peut être amené à verser des contributions dans certains cas particuliers de rupture, voire rembourser les allocations de chômage versées par Pôle emploi. (Art. L.1233-66 ; art. L.1235-4 du CT ; art. 60 du règlement AC) Depuis le 1^{er} janvier 2011, les Urssaf et caisses générales de sécurité sociale (CGSS, dans les DOM) sont, sauf exceptions, chargées du recouvrement, pour le compte de l'Unédic, des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS dues par les employeurs au titre de l'emploi de leurs salariés. (Art. L.5422-9 ; art. L.5422-16 ; art. L.5427-1 du CT)

Exceptions :

- les contributions et cotisations dues pour l'emploi de salariés expatriés et d'intermittents du spectacle ainsi que les contributions liées à la CRP, au CTP et au CSP sont recouvrées par Pôle emploi ;
- les contributions et cotisations dues pour l'emploi de salariés agricoles sont recouvrées par les Caisses de Mutualité Sociale Agricole (CMSA) ;
- les contributions et cotisations dues pour l'emploi de salariés VRP multicartes sont recouvrées par la Caisse nationale de Compensation des cotisations de sécurité sociale des VRP à cartes multiples (CCVRP) ;
- les contributions et cotisations dues pour l'emploi de marins salariés du commerce et de marins pêcheurs salariés sont recouvrées par la Caisse Maritime d'Allocations Familiales (CMAF) ;
- les contributions et cotisations dues par les employeurs situés dans la collectivité d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon sont recouvrées par la Caisse de Prévoyance Sociale (CPS) ;
- les contributions et cotisations dues par les employeurs situés sur les territoires mahorais sont recouvrées par la Caisse de sécurité sociale de Mayotte ;
- les contributions et cotisations dues par les employeurs situés sur le territoire monégasque sont recouvrées par la Caisse de Compensation des Services Sociaux (CCSS) de Monaco.

Contributions pour les salariés liés par un contrat de travail

Les contributions sont dues pour tous les salariés du secteur privé.

- **PRÉCISION** ▷ les rémunérations versées depuis le 1^{er} juillet 2014 aux salariés de 65 ans et plus sont désormais soumises aux contributions d'assurance chômage.

Il est à noter que les personnes qui suivent des stages en entreprise ne contribuent pas à l'assurance chômage car elles ne sont pas titulaires d'un contrat de travail.

Pour plus de précisions sur les personnes couvertes par l'assurance chômage, voir p. 20.

Assiette

Les contributions d'assurance chômage sont calculées sur la même assiette que celle retenue pour les cotisations de sécurité sociale (limitée à 4 fois le plafond de sécurité sociale, soit 12 680 € au 1^{er} janvier 2015), sauf cas particuliers. (Art. 51 du règlement AC)

Cas particuliers :

- pour les journalistes, l'assiette des contributions est constituée par l'ensemble des rémunérations brutes plafonnées entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale avant l'abattement de 30 % ; (Annexe VII chap. 2 au règlement AC)
- pour l'ensemble des salariés (sauf les apprentis et les marins pêcheurs) et notamment pour le personnel d'encadrement dans les centres de vacances ou de loisirs, les vendeurs à domicile et à temps choisi, les formateurs professionnels, les porteurs de presse, les salariés d'association sportive ou d'éducation populaire, l'assiette est toujours l'ensemble des rémunérations brutes même si les cotisations sociales sont calculées sur une base forfaitaire ; (Annexe VII chap. 1 au règlement AC)
- pour les intermittents du spectacle (Annexes VIII et X au règlement AC) et les VRP multicartes (Annexe I), le plafond est appliqué employeur par employeur ;
- pour les salariés monégasques, l'assiette des contributions correspond à l'assiette des cotisations sociales monégasques augmentée des salaires maintenus en cas d'absence pour maladie et limitée à 4 fois le plafond de la sécurité sociale français (12 680 € à compter du 1^{er} janvier 2015).

Deux cas d'exonération des contributions

Les apprentis

- Pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers (registre des entreprises pour les entreprises situées dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle), exonération totale des charges patronales et salariales dues à l'assurance chômage pour leurs apprentis. (Art. L.6243-2 du CT)
- Pour les employeurs de moins de 11 salariés, exonération totale des charges patronales et salariales dues à l'assurance chômage pour leurs apprentis. (Art. L.6243-2 du CT)
- Pour les employeurs de plus de 10 salariés, exonération des seules charges salariales dues à l'assurance chômage pour leurs apprentis. Les charges patronales sont appelées après abattement de 11 %. (Art. L.6243-2 ; art. D.6243-5 du CT)

Embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI

L'employeur qui embauche un jeune de moins de 26 ans en CDI est exonéré de la part patronale des contributions d'assurance chômage si le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai. L'employeur est exonéré du paiement de la part patronale des contributions :

- pendant 3 mois dans les entreprises de 50 salariés et plus ;
- pendant 4 mois dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Montant

En principe, sauf dérogation prévue par les textes, le taux et le plafond retenus sont ceux en vigueur à la date de versement des salaires.

L'employeur verse les parts patronale et salariale des contributions relatives à l'assurance chômage (AC).

En outre, l'employeur doit s'acquitter d'une cotisation au titre du régime pour la garantie des salaires (AGS) qui assure le paiement des salaires en cas de procédure de redressement, de liquidation judiciaire ou, sous certaines conditions, de sauvegarde.

Principe de modulation des contributions

La part patronale des contributions d'assurance chômage est majorée en fonction de la nature et de la durée de certains contrats de travail.

(Avenant du 29.05.13 à la convention du 06.05.11)

L'employeur qui conclut un CDD pour surcroît d'activité ou un CDD d'usage doit s'acquitter d'une part patronale des contributions d'assurance chômage portée à :

- 7 % pour les CDD pour surcroît d'activité d'une durée inférieure ou égale à 1 mois ;
- 5,5 % pour les CDD pour surcroît d'activité d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois ;
- 4,5 % pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

○ **PRÉCISION** ▷ pour les annexes VIII et X, selon la nature et la durée du contrat conclu, la même majoration est appliquée à la part patronale de la contribution de droit commun.

Les taux des contributions ne sont pas modifiés pour les CDI, les CDD d'une durée supérieure à 3 mois, les contrats d'intérim et les CDD conclus en remplacement d'un salarié ou d'un chef d'entreprise absent, les contrats de travail saisonniers et les contrats de travail conclus avec des particuliers employeurs.

Taux des contributions au 1^{er} juillet 2014

		Répartition	
		Employeur	Salarié
Assurance chômage (AC)	6,40 %	4,00 %	2,40 %
AGS	0,30 %	0,30 %	-
Total	6,70 %	4,30 %	2,40 %

Deux exceptions :

- pour certains employeurs publics ayant adhéré au régime d'assurance chômage (voir p. 24 et s.) : certains agents ne participent qu'à hauteur de 1 % de leur rémunération nette ; (Art. L.5423-32 ; art. R.5424-1 du CT)
- pour les employeurs d'intermittents du spectacle, la part patronale des contributions correspond à 8 % (4 % pour celle de droit commun et 4 % pour la contribution spécifique) et la part salariale à 4,80 % (2,40 % pour celle de droit commun et 2,40 % pour la contribution spécifique).

Païement des contributions

Date de païement

La date de païement des contributions et cotisations versées aux Urssaf, CGSS, à Pôle emploi et à la CMAF est la même que celle retenue pour les cotisations de sécurité sociale. (Art. L.5427-1 du CT ; art. R. 243-6 du code SS)

- **PRÉCISION** ▷ si le montant des contributions dues pour l'année est inférieur à 80 €, le païement est annuel. (Décret n° 2010-907 du 02.08.10)

Elle dépend de l'effectif de l'entreprise "tous établissements confondus" :

- pour les employeurs de moins de 10 salariés, le païement est trimestriel ;
- pour ceux de 10 salariés et plus, le païement est mensuel.

Entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés

- Contributions exigibles le 15 du mois qui suit le trimestre civil. Elles sont calculées sur les salaires versés au cours du trimestre.
- Païement par forfaits trimestriels : le 15 du mois qui suit le trimestre civil, quelle que soit la date de versement des salaires. (Art. 55 du règlement AC)

Entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 49 salariés

- Salaires versés du 1^{er} au 10 : contributions exigibles le 15 du mois en cours.
- Salaires versés entre le 11 et le 31 : contributions exigibles le 15 du mois suivant la date de versement.

Entreprises de 50 salariés et plus

- Salaires versés du 1^{er} au 10 : contributions exigibles le 15 du mois en cours.
- Salaires versés entre le 11 et le 20 : contributions exigibles le 25 du mois en cours.
- Salaires versés entre le 21 et le 31 : contributions exigibles le 5 du mois suivant.

La date de paiement des contributions est différente pour les organismes de recouvrement suivants :

- pour les VRP multcartes, les employeurs versent un acompte provisionnel trimestriellement, le 15 du mois qui suit le trimestre civil ;
- pour les salariés agricoles, les contributions et cotisations sont exigibles aux dates suivantes :
 - pour les entreprises de moins de 50 salariés, le 15 du mois pour les salaires versés entre le 1^{er} et le 10 du même mois ; le 15 du mois suivant pour les salaires versés entre le 11 et la fin du mois ;
 - pour les entreprises de 50 salariés et plus, le 15 du mois pour les salaires versés entre le 1^{er} et le 10 du même mois ; le 25 du mois pour les salaires versés entre le 11 et le 20 du même mois ; le 5 du mois suivant pour les salaires versés entre le 21 et la fin du mois ;
- à Saint-Pierre et Miquelon, les cotisations dues par les employeurs sont exigibles le 15 du mois suivant (pour les employeurs en périodicité mensuelle) ou le 15 du mois qui suit le trimestre civil (pour les employeurs en périodicité trimestrielle) ;
- à Monaco, les contributions sont exigibles le 10 de chaque mois.

Date d'exigibilité des contributions pour les Urssaf, CGSS, Pôle emploi et CMAF

Nombre de salariés	Périodicité de versement	Salaire de mars payé	Date d'exigibilité
Moins de 10 salariés	trimestrielle	fin mars	15 avril pour les salaires versés en janvier, février, mars
De 10 à 49 salariés	mensuelle	fin mars entre le 1 ^{er} et le 10 avril entre le 11 et le 30 avril	15 avril 15 avril 15 mai
50 salariés et plus		fin mars entre le 1 ^{er} et le 10 avril entre le 11 et le 20 avril à compter du 21 avril	5 avril 15 avril 25 avril 5 mai

Date d'exigibilité des contributions pour la CMSA, CCVRP, CPS et CCSS

Périodicité de versement	CMSA		CCVRP	CPS	CCSS
	Entreprises de moins de 50 salariés	Entreprises de 50 salariés et plus			
Trimestrielle			Acompte provisionnel versé le 15 du 1 ^{er} mois qui suit le trimestre civil	Le 15 du mois qui suit le trimestre civil	
Mensuelle	<ul style="list-style-type: none"> • le 15 du mois pour les salaires versés entre le 1^{er} et le 10 du même mois • le 15 du mois suivant pour les salaires versés entre le 11 et la fin du mois 	<ul style="list-style-type: none"> • le 15 du mois pour les salaires versés entre le 1^{er} et le 10 du même mois • le 25 du mois pour les salaires versés entre le 11 et le 20 du même mois • le 5 du mois suivant pour les salaires versés entre le 21 et la fin du mois 		Le 15 du mois suivant	Le 10 de chaque mois

Modalités de paiement

- L'Urssaf adresse à l'employeur :
 - un bordereau récapitulatif de cotisations (BRC), sur lequel l'employeur indique le nombre de salariés de l'établissement ou de l'entreprise ainsi que l'assiette et le mode de calcul des cotisations dues,
 - une déclaration annuelle des données sociales (DADS), sur laquelle l'employeur indique, afin de régulariser sa situation, le montant total des rémunérations payées au cours de l'année civile précédente pour chacun des salariés occupés dans l'entreprise. La DADS, accompagnée du tableau récapitulatif (TR) des salaires versés sur l'année, est adressée à l'Urssaf le 31 janvier de chaque année au plus tard.

○ **EN PRATIQUE** ▷ depuis le 1^{er} octobre 2014, tout employeur versant plus de 35 000 € par an de contributions et cotisations a l'obligation de payer par voie dématérialisée.
 Depuis le 1^{er} janvier 2015, ce seuil est abaissé à 20 000 €.

- Pôle emploi adresse à l'employeur :
 - pour le paiement des contributions :
 - . soit un avis de versement chaque mois ou chaque trimestre ; sur cet avis, l'employeur déclare les masses salariales et calcule les contributions dues,
 - . soit un avis d'échéance trimestriel (forfaits trimestriels),
 - . soit un avis de télépaiement (procédure de télépaiement).
- La date d'exigibilité à observer est celle qui est portée sur l'avis ;

○ **EN PRATIQUE** ▷ si l'employeur n'a pas de contributions à verser, il doit renvoyer l'avis en portant la mention "néant".
S'il n'a pas reçu l'avis de versement, il doit quand même régler les contributions et faire une déclaration sur papier libre.

- pour la régularisation de sa situation chaque fin d'année : une déclaration de régularisation annuelle (DRA).
 - A compter du 1^{er} avril 2015, seront tenus d'effectuer une déclaration sociale nominative, les employeurs déclarants directs ayant versé en 2013 plus de deux millions d'euros de cotisations et contributions ainsi que les employeurs ayant recours à un tiers déclarant s'ils sont redevables en 2013 de plus d'un million d'euros de cotisations et contributions dès lors que le portefeuille du tiers déclarant dépasse dix millions d'euros. (Décret n° 2014-1082 du 24.09.14)

Pénalités et sanctions

Urssaf, CGSS, CMAF, CPS et Pôle emploi

○ **PRÉCISION** ▷ pour le recouvrement des contributions dues au titre du CSP, Pôle emploi applique, depuis le 1^{er} janvier 2013, les règles de sécurité sociale.

Ces organismes appliquent les pénalités et sanctions suivantes à l'égard de l'employeur :

- si ce dernier ne déclare pas les rémunérations servant au calcul des contributions ou ne communique pas les renseignements relatifs à l'effectif de son personnel, le montant des contributions est fixé forfaitairement ; (Art. R.242-5 du code SS)
- de plus, tout paiement reçu au-delà de la date d'exigibilité entraîne des majorations de retard :
 - 5 % dès le lendemain de la date d'exigibilité,
 - en cas d'infraction relative au travail dissimulé, cette majoration est portée à 25 %, (Art. L.243-7-7 du code SS)

- par ailleurs, une majoration complémentaire, fixée à 0,4 % par mois (soit 4,80 % par an) est due dans tous les cas. (Art. R.243-18 du code SS)
En cas de défaut de production, dans les délais, du BRC ou de la DADS, une pénalité de 7,50 € par salarié est due. (Art. R.243-16 du code SS)
En cas d'inexactitude (montant des rémunérations déclarées, omission de salarié sur le bordereau ou la déclaration), une pénalité de 7,50 € est due par inexactitude constatée.
Dans tous les cas, le total des pénalités ne peut excéder 750 € par bordereau ou déclaration.

CMSA

Elle applique les règles de la sécurité sociale en matière de pénalités et sanctions.

CCVRP

Elle communique à l'Urssaf compétente, les comptes des employeurs débiteurs pour procéder au recouvrement forcé selon les règles de sécurité sociale.

CCSS

Elle applique les sanctions et pénalités définies dans son règlement intérieur :

- majoration de retard : 10 %,
- intérêts de retard : 1 % par mois,
- non-déclaration des salaires : taxation d'office.

Lieu de paiement

Les contributions sont à payer auprès de l'Urssaf ou de la CGSS territorialement compétente, sauf pour :

- les employeurs de salariés expatriés (hors EEE) :

Pôle emploi services - Service expatriés - TSA 10107
92891 Nanterre Cedex 09

Tél. : 01 46 52 97 00 - Fax : 01 46 52 26 23

E.mail : expatriation@pole-emploi.fr

- les employeurs d'intermittents du spectacle :

Pôle emploi services - Centre National Cinéma Spectacle - TSA 70113
92891 Nanterre Cedex 09 - Tél. : 39 95 - Fax : 0811 37 08 99.

Pour les organisateurs non professionnels de spectacle vivant :
GUSO - TSA 72039 - 92891 Nanterre Cedex 09 - www.guso.fr
Numéro Azur : 0810 863 342 - Fax : 0811 370 897

- les sommes dues au titre du CSP :
Pôle emploi territorialement compétent
- les employeurs de VRP multicartes :
CCVRP - 7 et 9 rue Frédéric Lemaître - 75971 Paris Cedex 20
- les employeurs du secteur agricole
CMSA territorialement compétente
- les employeurs de marins du commerce et de marins-pêcheurs :
CMAF - 14 bis rue Villeneuve - CS 80518 - 17022 La Rochelle Cedex 01
- les employeurs de la principauté de Monaco :
CCSS - 11 rue Louis Notari - 98030 Monaco Cedex
- les employeurs de Saint-Pierre et Miquelon :
CPS - Angle Boulevards Constant Colmay et Thélot - BP 4220
97500 Saint-Pierre

Contribution spécifique

Pôle emploi recouvre la contribution spécifique due en cas de licenciement économique d'un salarié sans proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Si le salarié n'a pas accepté le CSP proposé par son conseiller Pôle emploi, cette contribution correspond à 2 mois de salaire, charges salariales incluses.

En revanche, si le salarié a accepté le CSP proposé par Pôle emploi, la contribution spécifique est portée à 3 mois de salaire comprenant l'ensemble des charges patronales et salariales.

(Art. L.1233-66 du CT ; art. 58 du règlement AC)

Remboursement des allocations de chômage

Pôle emploi peut demander à l'employeur le remboursement des allocations de chômage versées à ses anciens salariés :

- pendant la période écoulée entre la date d'exigibilité des contributions non réglées par l'employeur et celle où celui-ci s'est mis en règle ;
(Art. 60 du règlement AC)
- dans la limite de 6 mois d'indemnité de chômage par salarié intéressé en cas de licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse par une juridiction prud'homale. (Art. L.1235-4 du CT ; art. 61 du règlement AC)

Les principaux textes

Contributions	Textes (code SS*)	Textes (code du travail)	AC
• Contributions générales		Art. L.5422-9 et s.	Art. 51, art. 52
• Contribution spécifique (CSP)		Art. L.1233-65 et s.	Art. 58
Cotisations AGS		Art. L.3253-6, art. L.3253-18	
Sanctions			
• Fixation provisionnelle	Art. R.242-5		
• Majorations de retard	Art. R.243-18, art. L.243-7-7		
• Production tardive de la DADS et du BRC	Art. R.243-16		
• Remboursement par l'employeur des allocations de chômage, en cas de : - non-affiliation et non-paiement des contributions, - licenciement sans cause réelle et sérieuse		Art. L.1235-4	Art. 60 Art. 61

* Code SS : code de la sécurité sociale.

CRÉATION, REPRISE D'ENTREPRISE

Afin d'inciter à la reprise d'activité, les personnes qui créent ou reprennent une entreprise, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition qu'elles en exercent effectivement le contrôle, peuvent bénéficier d'aides de l'Etat dans le cadre du dispositif ACCRE (aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise) ou NACRE (nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise). (Art. L.5141-1 ; art. R.5141-1 et s. du CT)

Par ailleurs, les dispositions de l'assurance chômage permettent, sous certaines conditions :

- aux allocataires pouvant prétendre à l'ARE qui créent ou reprennent leur entreprise, de bénéficier d'une aide (ARCE) ou de cumuler partiellement allocations et revenus provenant de leur nouvelle activité ;
- aux anciens salariés créateurs d'entreprise, de bénéficier des allocations de chômage en cas d'échec de leur projet.

Aides de l'Etat : dispositifs ACCRE et NACRE

L'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) financée par l'Etat consiste en une exonération des charges sociales. Un maintien des allocations aux bénéficiaires des minima sociaux qui créent ou reprennent une entreprise est également possible.

Par ailleurs, dans le cadre du NACRE (nouvel accompagnement pour la création d'entreprise), une aide au montage de projet et au développement de l'entreprise, ainsi que des aides financières peuvent être attribuées.

- **EN PRATIQUE** ▷ le demandeur d'emploi peut s'informer auprès :
- des centres de formalités des entreprises (CFE) ;
 - des chambres de commerce et d'industrie, des chambres de métiers ;
 - de Pôle emploi ;
 - de l'Agence pour la création d'entreprise (APCE) : www.apce.com.

Personnes concernées

- Demandeurs d'emploi indemnisés ou susceptibles de l'être (allocations d'assurance chômage, allocations de solidarité).
- Demandeurs d'emploi non indemnisés, inscrits à Pôle emploi depuis 6 mois dans les 18 derniers mois.
- Demandeurs d'emploi de plus de 50 ans inscrits à Pôle emploi.
- Bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé, du contrat de transition professionnelle ou du contrat de sécurisation professionnelle.
- Bénéficiaires du RSA ou leur conjoint, concubin ou pacsé.
- Jeunes âgés de 18 à moins de 26 ans (sans autre condition).
- Jeunes âgés de 26 à moins de 30 ans, qui n'ont pas travaillé pendant une période suffisamment longue, dans le cadre d'un contrat aidé, pour prétendre aux allocations d'assurance chômage ou qui sont reconnus handicapés.
- Bénéficiaires du complément de libre choix d'activité ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant.
- Personnes physiques qui créent une entreprise dans une zone urbaine sensible.
- Bénéficiaires du contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) entrant dans l'une des catégories ci-dessus.
- Salariés repreneurs de leur entreprise en redressement ou liquidation judiciaire.

(Art. L.5141-1 et s. ; art. R.5141-7 et s. du CT)

Création ou reprise d'une société

En cas de création ou de reprise d'une société (SA, SARL, . . .), le bénéficiaire doit exercer le contrôle effectif de l'entreprise, c'est-à-dire soit détenir plus de 50 % du capital seul ou en famille* avec au moins 35 % à titre personnel, soit être dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital seul ou en famille*, avec au moins 25 % à titre personnel, et ce, sous réserve qu'aucun autre associé ne détienne plus de la moitié du capital. Ces conditions doivent être réunies au minimum pendant 2 ans. (Art. R.5141-2 du CT)

* Sont prises en compte les parts détenues par le conjoint, les ascendants et les descendants.

Exonération des cotisations sociales

Les chômeurs créateurs d'entreprise peuvent bénéficier, s'ils en font la demande, d'une exonération des cotisations dues au titre de leur propre activité pendant 12 mois.

○ **EN PRATIQUE** ▷ la demande doit être introduite auprès du CFE dans les 45 jours suivant le dépôt de la déclaration de création ou de reprise d'entreprise. Le CFE transmet la demande à l'Urssaf ou au RSI qui doit notifier sa décision dans le mois suivant le dépôt : le silence gardé pendant plus d'1 mois vaut acceptation.

Tous les chômeurs, qu'ils soient indemnisés ou non, sont exonérés des cotisations sociales au titre de la nouvelle activité salariée ou non salariée, dans la limite de 120 % du SMIC.

○ **PRÉCISION** ▷ en cas d'embauche d'un salarié, l'exonération des cotisations sociales est cumulable avec les aides à l'embauche ou à l'emploi.

Exonération pour les micro-entrepreneurs

Pour les personnes soumises au régime fiscal de la micro-entreprise, bénéficiaires de l'ACCRE, le régime micro-social s'applique automatiquement. Dans ce cas, des taux de cotisations sociales spécifiques réduits sont appliqués jusqu'à la fin du 11^e trimestre civil suivant celui du début d'activité. (Art. L.5141-1 et s. du CT ; art. L.161-1-1 ; art. L.161-1-2 ; art. D.161-1-1 et s. ; art. R.133-30-4 du code SS)

Maintien des revenus sociaux

Les bénéficiaires des revenus sociaux ont droit :

- au maintien de l'allocation temporaire d'attente sous certaines conditions ; (Art. L.5141-4 du CT)
- au maintien de l'allocation veuvage, pendant 12 mois, sous certaines conditions ; (Art. L.5141-4 du CT)
- au maintien de l'allocation de solidarité spécifique à taux plein (majorée, le cas échéant), pendant 12 mois à compter de la date d'admission à l'ACCRE. (Art. L.5141-3 ; art. R.5141-28 du CT)

Aides au montage de projet et au développement de l'entreprise dans le cadre du NACRE

Des organismes labellisés et conventionnés par l'Etat accompagnent le créateur ou repreneur d'entreprise dans le montage de son projet, puis dans sa recherche de financement et dans sa négociation avec les banques.

- Cet accompagnement se poursuit jusqu'à 3 ans après la création.
- Le parcours prévoit un appui systématique pour obtenir un partenariat avec une banque. (Art. L.5141-5 du CT)

Prêt à taux zéro

Un prêt à taux zéro NACRE peut être accordé pour aide à la création ou à la reprise d'entreprise.

- Ce prêt d'un montant pouvant atteindre 10 000 € est un prêt sans intérêt d'une durée maximale de 5 ans. Il est attribué après expertise du projet de création ou de reprise dans le cadre du parcours d'accompagnement NACRE.
- Il doit être couplé avec un prêt bancaire dont le montant et la durée doivent être supérieurs ou égaux au prêt à taux zéro.
- Les modalités de remboursement sont constantes ou progressives.

○ EN PRATIQUE ▷ la liste des organismes labellisés est accessible sur le site www.emploi.gouv.fr/nacre/qui-contacter-0

Aides de l'assurance chômage

Les aides versées par Pôle emploi, pour le compte de l'assurance chômage, ne concernent que le créateur ou le repreneur, qui, avant de créer ou de reprendre son entreprise, a exercé une activité salariée lui ayant permis d'ouvrir des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi ou susceptible de lui en ouvrir. Elles peuvent consister en un versement d'une aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) versée sous forme de capital lors de la reprise ou de la création d'entreprise, ou en un cumul des allocations avec les revenus de l'activité non salariée.

○ PRÉCISION ▷ ces deux mesures ne sont pas cumulables.

L'ARCE

L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise est un capital correspondant à 45 % des allocations restant dues à la date où l'activité démarre, si toutes les conditions sont remplies.

(Avenant n° 1 du 25.03.15 ; accord d'appli. n° 24 du règlement AC)

○ **PRÉCISION** ► le montant de l'ARCE était fixé à la moitié des droits restant dus lorsque la création ou la reprise et l'obtention de l'ACCRE étaient antérieures au 1^{er} avril 2015.

Elle est versée en deux temps :

- un premier versement correspondant à la moitié de l'aide intervient au jour de la création ou de la reprise d'entreprise ou, si cette date est postérieure, à la date de l'obtention de l'ACCRE ;
- le solde est versé 6 mois après la date de création ou de reprise de l'entreprise.

Exemple : le 1^{er} juillet 2015, Pôle emploi admet un demandeur d'emploi de moins de 50 ans au bénéfice d'une allocation journalière de 40€ pour une durée de 730 jours avec une prise en charge le 1^{er} août 2015 (compte tenu des différés d'indemnisation). Pôle emploi l'indemnise du 1^{er} août au 30 septembre.

Le 1^{er} octobre, la personne crée son entreprise.

Droits restants la veille de la création : 669 jours (730 - 61).

Le capital sera de : 12 042 € = (40 € x 669) x 45 %

La moitié de ce capital sera versée le 1^{er} octobre si les conditions relatives à l'ARCE sont remplies, le solde, le 1^{er} février 2016.

Quelques chiffres

Bénéficiaires de l'ARCE au 31.12.2014

Nombre de bénéficiaires	55 500
--------------------------------	---------------

Source : FNA, Unédic/Pôle emploi

Champ : France entière

Deux ans après le premier versement de l'aide, 86 % des personnes interrogées sont en emploi. 72 % sont encore à la tête de leur entreprise, 1 % à la tête d'une autre entreprise. 13 % des bénéficiaires se déclarent en emploi salarié : 8 % ont trouvé un CDI et 3 % sont en CDD. Seules 12 % des personnes interrogées sont à nouveau à la recherche d'un emploi. Parmi celles qui ont retrouvé un emploi après avoir quitté l'entreprise, près d'un tiers disent que cette expérience entrepreneuriale a facilité ce retour à l'emploi.

(Enquête sur l'ARCE, Unédic - Avril 2013)

Personnes concernées

- Bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui créent ou reprennent une entreprise alors qu'ils sont en cours d'indemnisation.
- Personnes qui ont droit à l'ARE mais qui sont en cours de différé d'indemnisation ou de délai d'attente.

○ **PRÉCISION** ▷ ne sont pas concernés par cette aide, sauf cas particuliers, les salariés privés d'emploi qui ont créé ou repris une entreprise avant la fin de leur contrat de travail. Ils peuvent dans ce cas bénéficier du dispositif de cumul de leurs allocations (voir p. 261).

Conditions d'attribution de l'ARCE

- Déclarer le projet de reprise ou de création d'entreprise à Pôle emploi.
- Avoir obtenu l'ACCRE (aide de l'Etat accordée au chômeur créateur et repreneur d'entreprise), (voir p. 252).

Démarches

- Avant la reprise ou la création d'entreprise, le créateur ou le repreneur doit remplir une demande d'aide.
- Parallèlement, le créateur ou le repreneur doit fournir à Pôle emploi le récépissé de demande d'ACCRE remis par le centre de formalités des entreprises.

Cumul allocations/revenus

L'intéressé qui bénéficie des allocations au moment de la création de son entreprise peut cumuler partiellement ses allocations avec les revenus provenant de sa nouvelle activité, dans la limite du reliquat de ses droits.

○ **EXCEPTION** ▷ les droits d'auteur sont entièrement cumulables avec les allocations.

Conditions

- Le créateur doit demeurer inscrit comme demandeur d'emploi.
- Le seuil limitant l'aide à la perception d'un salaire représentant moins de 70 % de l'ancien est supprimé. Le demandeur d'emploi peut bénéficier du cumul allocations/rémunérations quel que soit le niveau

de rémunération de l'activité non salariée reprise. Cependant, le cumul des allocations et des rémunérations ne peut excéder le montant mensuel du salaire journalier de référence (SJR).

- **PRÉCISION** ▷ cette possibilité est offerte à tous les allocataires, il n'est pas nécessaire d'avoir obtenu l'ACCRE.

Calcul de l'allocation

Le montant de l'allocation tient compte des rémunérations procurées par l'activité.

- Chaque mois, Pôle emploi calcule le nombre de jours indemnisables (J) à partir des rémunérations mensuelles déclarées au titre des assurances sociales, de la manière suivante depuis le 1^{er} octobre 2014 :

$$J = \frac{\text{ARE mensuelle} - (\text{rém. mens. déclarées au titre des ass. sociales} \times 0,70)}{\text{allocation journalière}}$$

Le cumul des allocations et des rémunérations ne peut excéder le montant mensuel du salaire de référence.

Lorsque les rémunérations ne sont pas connues, Pôle emploi retient une rémunération forfaitaire égale à un pourcentage de la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale.

Pour 2015, cette base forfaitaire mensuelle est égale pour la 1^{re} année d'activité, à 602,30 €, pour la 2^e année, à 855,90 €.

C'est donc à partir de ces bases forfaitaires que Pôle emploi détermine le nombre de jours indemnisables au cours du mois.

Exemple : un demandeur d'emploi perçoit une allocation journalière de 32 €, soit pour un mois de 31 jours, une allocation mensuelle de 992 €.

Il débute le 1^{er} janvier 2015 une activité non salariée non agricole.

Pour le mois de janvier, l'intéressé sera indemnisé 18 jours, soit 570,40 € $([992 - (602,30 \text{ €} \times 0,70)] / 32)$.

Pour une activité non salariée agricole, les règles sont identiques, excepté en ce qui concerne l'assiette forfaitaire mensuelle.

En 2015 : 480,50 € pour la 1^{re} année d'exploitation, 240,25 € pour la 2^e année d'exploitation, somme à laquelle il faut ajouter la moitié des revenus professionnels de l'année précédente.

- **EN PRATIQUE** ▷ il est procédé à une régularisation lorsque les rémunérations réelles sont connues.

- Pour les créateurs relevant du régime de la micro-entreprise et les auto-entrepreneurs, les règles de cumul concernant le calcul du nombre de jours indemnisables chaque mois (J) ont été aménagées (Accord d'appli. n° 11 du règlement AC) :

$$J = \frac{\text{ARE mensuelle} - [(\text{CA} - \text{abattement pour frais professionnels}^*) \times 0,70]}{\text{allocation journalière}}$$

* 71 % du chiffre d'affaires (CA) pour les activités d'achat/vente et les activités de fourniture, de logement / 50 % du CA pour les autres activités relevant du BIC / 34 % du CA pour les BNC avec un minimum d'abattement de 305 €.

- **PRÉCISION** ▷ il n'est procédé à aucune régularisation dès lors que le chiffre d'affaires mensuel est communiqué à Pôle emploi.

Allocations de chômage en cas d'échec du projet

Trois situations doivent être distinguées.

- La première est celle du créateur ou repreneur qui a vu ses droits aux allocations interrompus alors qu'il lui restait un reliquat de droits. En cas d'échec de son projet, il bénéficie des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi qui lui restaient si le délai de déchéance "3 ans à compter de l'admission + durée des droits notifiés" n'est pas écoulé. (Art. 26 § 1^{er} du règlement AC)

Exemple : personne bénéficiant de 20 mois d'allocations à partir du 1^{er} juillet 2014 et qui en perçoit 10 avant de créer son entreprise ; elle pourra bénéficier de son reliquat de droits (10 mois), si sa réinscription intervient dans les 4 ans et 8 mois (3 ans + 20 mois) qui suivent le 1^{er} juillet 2014.

- La deuxième situation concerne le créateur ou repreneur d'entreprise qui a perdu son emploi salarié et créé ou repris une entreprise directement, sans faire valoir ses droits aux allocations.

Dans cette hypothèse, en cas d'échec de l'activité, la durée de celle-ci sera prise en compte pour déterminer si l'intéressé peut prétendre aux allocations de chômage. En effet, il peut faire valoir ses droits aux allocations de chômage s'il s'inscrit comme demandeur d'emploi dans un délai égal à "12 mois + durée de l'activité", et ce dans la limite de 3 ans suivant la fin du contrat de travail ayant précédé la création de son entreprise. (Art. 7 § 4 b) du règlement AC)

- La troisième situation concerne le créateur ou repreneur qui a quitté volontairement son emploi salarié pour créer ou reprendre une entreprise. Sa démission sera considérée comme légitime si les conditions suivantes sont réunies :

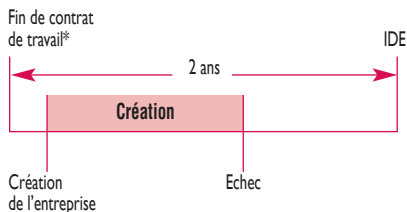
- il n'a pas été admis au bénéfice de l'ARE consécutivement à sa démission ;
- la création ou reprise d'entreprise a donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi ;
- l'activité cesse pour des raisons indépendantes de sa volonté.

L'intéressé pourra alors faire valoir ses droits aux allocations de chômage s'il s'inscrit comme demandeur d'emploi dans un délai égal à "12 mois + durée de l'activité", et ce dans la limite de 3 ans suivant la fin du contrat de travail ayant précédé la création ou reprise.

(Art. 7 § 4 b) et accord d'appli. n° 14, chap. 2 § 9 du règlement AC)

Exemple pour les 2 dernières situations

Au terme de son activité salariée, l'intéressé crée une entreprise. Son projet échoue 1 an après. Il peut donc s'inscrire au plus tard 2 ans après la fin de son contrat de travail.



* Licenciement, démission ou arrivée à terme d'un CDD.

CUMUL ALLOCATIONS / RÉMUNÉRATIONS

La possibilité de cumuler la rémunération provenant d'une activité avec les allocations de chômage vise à inciter les demandeurs d'emploi à reprendre une activité même si celle-ci est moins rémunérée que la précédente.

Les conditions du cumul varient selon le type de dispositif.

Ce cumul peut se produire dans deux cas :

- un intéressé en cours d'indemnisation retrouve une activité salariée ou non salariée ;
- un intéressé a plusieurs emplois, il en perd un ou plusieurs, et en conserve un ou plusieurs.

Quelques chiffres

**Bénéficiaires du cumul allocations/rémunérations
au 30.06.2014**

Nombre de bénéficiaires du cumul ARE/rémunérations	600 000
---	---------

Source : FNA, Unédic/Pôle emploi

Champ : France entière

Chaque mois, les bénéficiaires de ce dispositif représentent 54 % des allocataires qui exercent une activité professionnelle.

Reprise d'activité en cours d'indemnisation

Bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi

Depuis le 1^{er} octobre 2014, les anciennes conditions de seuil (seuils horaire et en rémunération) sont supprimées.

Les personnes qui reprennent une activité salariée en cours d'indemnisation peuvent cumuler l'ARE avec leur rémunération quel que soit le nombre d'heures effectuées au titre de cette activité.

(Art. 30 à 34 du règlement AC)

Salariés relevant du règlement général

La reprise d'activité peut s'effectuer dans le cadre d'une activité à temps partiel ou occasionnelle, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

(Art. 30 à 34 et accord d'appli. n° 11 du règlement AC)

Indemnisation

Chaque mois, Pôle emploi calcule le nombre de jours indemnisables (J) à partir des rémunérations issues de l'activité :

$$J = \frac{\text{ARE mensuelle} - (\text{rémunération brute} \times 0,70)}{\text{allocation journalière}}$$

Pôle emploi verse les allocations journalières correspondant au nombre de jours indemnisables arrondi à l'entier supérieur.

○ **EN PRATIQUE** ▷ le calcul s'effectue mois par mois.

Sauf cas particuliers, il n'y a pas de report sur le mois suivant.

Plafond du cumul

Le cumul des allocations avec la rémunération ne peut excéder le montant mensuel du salaire journalier de référence (SJR) déterminé comme suit : Plafond = SJR x 30,42.

En cas d'atteinte du plafond, celui-ci est retenu pour déterminer le nombre de jours indemnisables.

Exemple : un intéressé percevait 3 000 € de salaire. Il bénéficie d'une allocation journalière de 57 € calculée sur la base d'un salaire journalier de référence de 100 €. Il perçoit les allocations puis retrouve un travail qui lui procure 2 100 € par mois. Dans ce cas, chaque mois, Pôle emploi détermine le montant des allocations versées suite à la reprise d'activité qui correspond à : 1 710 €* - 1 470 €** = 240 €

*1 710 € = 57 € x 30 jours

** 1 470 € = 2 100 € x 0,70

Le plafond du cumul est ensuite vérifié :

2 100 € + 240 € = 2 340 €

2 340 € < 3 000 €

Le nombre de jours indemnisables (J) est déterminé :

J = 240 € / 57

J = 4,21

Pôle emploi verse au demandeur d'emploi les allocations journalières correspondant à 5 jours, soit 285 €.

Chaque mois, l'intéressé cumule ses revenus (2 100 €) avec ses allocations (285 €).

Seuls les jours indemnisés chaque mois sont décomptés de la durée totale des droits. La prise en charge par l'assurance chômage est prolongée d'autant.

Durée du cumul

Ce cumul est possible dans la limite de la durée des droits.

Cas particuliers

- Créateurs ou repreneurs d'entreprise, voir p. 256.
- Activité non salariée.

Les règles de cumul de l'ARE avec une rémunération issue d'une activité non salariée sont les mêmes que dans le cadre d'une activité salariée. Les rémunérations prises en compte sont celles déclarées au titre des assurances sociales.

Salariés relevant d'une annexe

En raison de leurs spécificités professionnelles, certains salariés relèvent d'une annexe et non du règlement général.

Le principe est que lorsqu'un article n'est pas modifié dans une annexe, l'article du règlement général s'applique.

A l'exception des annexes VIII et X, les règles de cumul partiel allocations /rémunérations prévues par les articles 30 à 34 du règlement général s'appliquent.

Bénéficiaires de l'ARE "formation"

Les règles de cumul allocations/rémunérations sont les mêmes que celles applicables aux bénéficiaires de l'ARE.

Bénéficiaires du CSP

Les bénéficiaires du CSP ne peuvent pas cumuler l'allocation de sécurisation professionnelle avec la rémunération procurée par la reprise d'une activité.

Bénéficiaires des allocations de solidarité

Il convient de distinguer les droits des bénéficiaires de l'ASS de ceux des bénéficiaires de l'ATA.

Pour les bénéficiaires de l'ASS, les modalités de cumul diffèrent selon que la personne exerce au cours du mois une activité salariée de 78 heures et plus ou de moins de 78 heures.

En revanche, les bénéficiaires de l'ATA ne se voient appliquer que les règles concernant les bénéficiaires de l'ASS travaillant moins de 78 heures.

Cas particulier

Le repreneur ou le créateur d'entreprise qui a obtenu l'ACCRE (aide au chômeur créateur ou repreneur d'entreprise) peut cumuler l'allocation de solidarité spécifique à taux plein et sa rémunération durant 12 mois.

Activité salariée de 78 heures par mois et plus ou activité non salariée

La personne qui perçoit l'ASS peut bénéficier d'un complément de revenu. Le complément de revenu, quel qu'il soit, est assuré au maximum durant 12 mois ou dans la limite de 750 heures de travail si, au terme des 12 mois, ce nombre d'heures n'est pas atteint. La durée de 12 mois est déterminée en tenant compte des mois au cours desquels l'intéressé a exercé une activité quel que soit le nombre d'heures.

(Art. R.5425-1 et s. du CT)

- Durant les 3 premiers mois, l'intéressé continue à percevoir chaque mois, la totalité de ses allocations de solidarité spécifique.
- Ensuite, durant les 9 mois suivants, ses revenus mensuels seront déduits du montant de ses allocations, mais une prime de 150 € lui sera versée chaque mois.

Exemple : allocation mensuelle : 487,50 €

Activité salariée 80 h/mois - Salaire mensuel : 700 € .

Les 3 premiers mois, en plus du salaire de 700 €, le bénéficiaire continue à percevoir chaque mois 487,50 € .

Les 9 mois suivants, la prime de 150 € lui sera versée chaque mois.

Activité salariée de moins de 78 heures par mois

Les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique peuvent bénéficier d'un complément de revenus calculé en fonction des rémunérations, voir p. 266. (Art. R.5425-2 ; art. R.5425-3 du CT)

Les règles de cumul diffèrent selon la durée de l'activité. Durant les 6 premiers mois, l'intéressé peut cumuler intégralement ses allocations avec un revenu mensuel d'activité si celui-ci est inférieur à la moitié du Smic. Pour la partie supérieure à la moitié du Smic, 40 % du revenu brut est déduit du montant des allocations.

Durant les 6 mois civils suivants, 40 % de la totalité du revenu brut est déduit du montant des allocations.

○ **PRÉCISION** ▷ les bénéficiaires de l'ATA, quelle que soit l'intensité de leur activité, peuvent bénéficier d'un complément de revenu en fonction de leur rémunération.

Le complément de revenu, quel qu'il soit, est assuré, dans la limite des droits aux allocations restants, au maximum durant les 12 mois ou dans la limite de 750 heures de travail si au terme des 12 mois, ce nombre d'heures n'est pas atteint. La durée de 12 mois est déterminée en tenant compte aussi bien des mois au cours desquels l'horaire de travail est supérieur ou égal à 78 heures que des mois au cours desquels l'horaire de travail est inférieur à 78 heures.

○ **PRÉCISION** ▷ le complément de revenu peut être de nouveau versé s'il s'est écoulé 6 mois d'inactivité entre le dernier mois d'activité ayant permis de bénéficier d'un complément de revenu et le nouvel emploi repris.

Salaires bruts ou autres revenus d'activité	Cumul mensuel : allocation/revenu d'activité	
Durant les 6 premiers mois civils de reprise d'activité		
Gains mensuels inférieurs ou égaux à la moitié du SMIC, soit 728,76 € brut au 01.01.15	Cumul en totalité des allocations de solidarité avec les gains	Exemple : avant de reprendre un emploi, l'intéressé percevait chaque mois 487,50 € d'allocations ; sa nouvelle activité lui procure un salaire brut mensuel de 381,12 €. Cumul intégral salaire/allocation
Gains mensuels supérieurs à la moitié du SMIC, soit 728,76 € brut au 01.01.15	Une somme équivalant à 40 % de la partie du revenu brut d'activité supérieure à 728,76 € est déduite du montant des allocations de solidarité	Exemple : avant de reprendre un emploi, l'intéressé percevait chaque mois 487,50 € d'allocations ; sa nouvelle activité lui procure un salaire brut mensuel de 800 € (ce qui correspond à un demi-Smic + 71,24 €). En plus de son salaire, l'intéressé percevra chaque mois une allocation de solidarité de 459,01 € = (487,50 - 28,49*) * 28,49 = 40 % de 71,24 €
Durant les 6 mois civils suivants		
Quel que soit le montant des gains	Une somme équivalant à 40 % du revenu brut total d'activité est déduite du montant des allocations de solidarité	Exemple : avant de reprendre un emploi, l'intéressé percevait 487,50 € d'allocations ; sa nouvelle activité lui procure un salaire brut mensuel de 800 €. En plus de son salaire, l'intéressé percevra chaque mois une allocation de solidarité de 167,50 € (487,50 - 320*) * 40 % de 800 €

Documents à fournir : bulletins de salaire

- **PRÉCISION** ► les personnes percevant l'allocation transitoire de solidarité verront leur allocation diminuée de 60 % des revenus bruts de l'activité reprise. Aucune limite à la durée de la reprise d'activité ne leur est opposable.
(Décret n° 2011-1421 du 02.11.11)

Bénéficiaires des allocations de préretraite FNE

Préretraite licenciement

○ **PRÉCISION** ▷ depuis le 10 octobre 2011, il n'est plus possible de conclure une convention de préretraite licenciement si la demande est postérieure à cette date. Cependant, les salariés licenciés qui percevaient l'allocation de préretraite licenciement continuent d'en bénéficier jusqu'au terme de leurs droits.

Conditions

Pour que l'intéressé puisse cumuler ses salaires avec une partie des allocations de chômage :

- l'activité professionnelle ne doit pas excéder 16 heures par mois ;
- le salaire procuré ne doit pas excéder 16/169^e de l'ancien salaire journalier brut.

Si le seuil est dépassé, le versement des allocations est suspendu pour le mois considéré.

(Art. R.5123-18 ; art. R.5123-19 du CT ; cir. CDE 75-85 du 10.12.85)

Montant

En cas d'activité réduite, le calcul des jours non indemnisables (J) au cours du mois se fait de la façon suivante :

$$J = \frac{\text{salaires nets procurés par l'activité}}{\text{montant de l'allocation journalière nette}}$$

Cas particuliers

• Suppression de la condition d'heures et de la référence au montant du salaire pour les activités suivantes :

- mission d'expertise, de recherche, participation aux jurys d'examen ;
- perception de redevances liées à la concession d'une licence d'exploitation ou à la cession d'un brevet d'invention si celles-ci sont intervenues après le départ en préretraite et comprennent une assistance technique.

Dans ces cas, les rémunérations perçues s'imputent directement sur les allocations.

• **Activité agricole non salariée** : le maintien de la préretraite avec des revenus agricoles est possible si ces revenus proviennent de l'exploitation d'une propriété représentant moins de la moitié de la surface minimum d'installation retenue par la MSA.

Les revenus nets de l'exploitation sont alors déduits du montant de l'allocation de préretraite.

- Cumul intégral : les droits d'auteur et les revenus provenant de la diffusion ou de l'exploitation des œuvres de l'esprit sont cumulables intégralement avec la préretraite.
- Cumul impossible : une reprise d'activité chez l'ancien employeur fait obstacle au maintien des allocations.

Préretraite progressive

Il n'est pas possible de cumuler les allocations de préretraite progressive avec l'exercice d'une autre activité. Toutefois, certaines tâches d'intérêt général accomplies pour le compte d'organismes privés à but non lucratif ou de collectivités publiques ayant conclu une convention avec l'Etat, ainsi que des missions de tutorat peuvent être compatibles avec le maintien des allocations de préretraite progressive. (Ancien art. R.322-7-2 du CT)

Tableau récapitulatif

Type de prestations	Textes	Cumul salaires / allocations
Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et ARE "formation"	Art. 30 à 34 du règlement AC Possibilité de cumul partiel, limité au montant mensuel du salaire journalier de référence
Allocation de sécurisation professionnelle (CSP)		Pas de possibilité de cumul allocations / rémunérations
Allocations de solidarité	Art. R.5425-2 et s. du CT	Cumul partiel possible pendant 12 mois, les règles de cumul étant différentes selon que le salarié reprend une activité de moins ou plus de 78 heures/mois
Préretraites FNE	Art. R.5123-18 et art. R.5123-19 du CT Art. R.322-7-2 de l'ancien CT non repris par le nouveau code du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Préretraite licenciement : possibilité de cumul partiel si activité < à 16 h par mois et salaire brut < à 16/169* du salaire brut de référence • Préretraite progressive : pas de cumul

* Exceptions : annexes VIII et X (intermittents du spectacle) au règlement AC.

Employeurs multiples et perte d'emploi(s)

Les conditions d'indemnisation des personnes qui occupent plusieurs emplois et qui en perdent un ou plusieurs varient selon le dispositif dont elles bénéficient (assurance chômage, CSP, préretraite FNE).

Type de prestations	Cumul revenus / allocations
ARE	OUI : cumul sous conditions, voir ci-dessous (Art. 33 et 34 du règlement AC)
ASP	OUI : cumul sous conditions, voir ci-dessous
Préretraite FNE	NON (Art. 2 h) de l'arrêté du 29.08.01)

Bénéficiaires de l'ARE

Si un salarié à employeurs multiples perd un ou plusieurs emplois, il peut être indemnisé au titre du ou des emploi(s) perdu(s).

Il cumule intégralement ses allocations avec les revenus perçus au titre de ses activités conservées. (Art. 33 et 34 du règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ depuis le 1^{er} octobre 2014, les bénéficiaires de l'annexe IV bénéficient du cumul intégral de leurs allocations avec leurs rémunérations de l'emploi conservé.

Conditions

L'intéressé doit être inscrit comme demandeur d'emploi.

L'ARE est intégralement cumulable avec les revenus de l'activité conservée, sans condition de seuil.

Montant des allocations

La personne ayant perdu l'un de ses emplois perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée sur la base du salaire de l'emploi perdu. (Art. 33 du règlement AC)

L'emploi perdu étant généralement un emploi à temps partiel, les parties fixes et l'allocation minimale sont minorées (voir p. 319).

(Art. 15 du règlement AC)

Durée du cumul

Le salaire de l'activité conservée est cumulable avec les allocations de chômage dans la limite des droits à l'ARE.

Bénéficiaires de l'ASP

Un salarié qui occupe plusieurs emplois, peut bénéficier du CSP en cas de rupture pour motif économique de l'un d'entre eux. Il peut cumuler l'ASP avec les revenus de son ou ses activités conservées.

Conditions

L'intéressé doit être inscrit comme stagiaire de la formation professionnelle et respecter les objectifs qui figurent dans son plan de sécurisation professionnelle, notamment la recherche active d'emploi.

Montant de l'ASP

L'allocation de sécurisation professionnelle est calculée sur la base du salaire de l'emploi perdu.

Durée du cumul

La durée du cumul ASP / rémunération n'est pas limitée.

- **PRÉCISION** ▷ au terme du CSP, si l'intéressé bénéficie de l'ARE et exerce toujours une activité conservée, il pourra continuer à bénéficier du cumul ARE / rémunération.

Salaire de référence en cas de perte de l'activité conservée

Depuis le 1^{er} octobre 2014, Pôle emploi procède, en cas de perte de l'activité conservée, à la révision du droit ARE, ce qui permet de tenir compte des revenus et de la durée d'activité de l'emploi conservé perdu. (Art. 34 du règlement AC)

Conditions

La perte de l'activité conservée doit résulter d'une fin de contrat de travail donnant lieu à un chômage involontaire.

L'activité perdue doit avoir duré au moins 122 jours ou 610 heures.

Montant des allocations

Le nouveau droit est calculé à partir des capitaux de la première activité perdue et de l'activité conservée perdue.

Le premier capital correspond au montant journalier de l'ARE multiplié par la durée d'indemnisation restante au titre du droit initialement ouvert.

Le second capital est établi en prenant exclusivement le salaire et l'affiliation correspondant à l'activité conservée perdue.

Les montants des deux capitaux sont additionnés afin d'obtenir le nouveau capital.

Les allocations journalières issues de chacun de ces droits sont additionnées.

Une nouvelle durée d'indemnisation, résultant du quotient du nouveau capital par la nouvelle allocation journalière, est déterminée.

Exemple : un allocataire qui exerce plusieurs emplois, bénéficie, après la perte d'une de ses activités, d'une ouverture de droits : son allocation journalière est de 22,50 € pour une durée d'indemnisation de 200 jours. Chaque mois, il cumule son allocation (22,50 € x 30 jours) avec le revenu issu de ses activités conservées.

En cours d'indemnisation, il perd une autre de ses activités (perte d'une activité conservée), un capital de 10 929 € est calculé à partir de cette activité conservée perdue (allocation journalière de 40,18 € pour une durée de 272 jours).

Au moment de la perte de cette deuxième activité, l'allocataire a déjà consommé une partie de son premier droit et il lui reste 78 jours d'indemnisation. Le capital de ce premier droit est donc de 1 755 € (78 jours x 22,50 €).

Le nouveau droit correspond à la somme des capitaux soit à 12 684 € (1 755 € + 10 929 €).

La somme des allocations journalières est égale à 62,68 € (22,50 € + 40,18 €).

La nouvelle durée d'indemnisation correspond donc à 203 jours (12 684 € / 62,68 €).

Après la révision de son droit ARE, l'intéressé aura droit à une allocation de 62,68 € par jour pour une durée de 203 jours.

Durée de l'indemnisation

La durée d'indemnisation issue de la révision du droit résultant de la perte de l'activité conservée ne peut être inférieure à la durée minimale (122 jours), ni excéder la durée d'indemnisation maximale (730 jours ou 1 095 jours pour les plus de 50 ans).

DÉMISSION

Sauf cas de démission présumés légitimes expressément prévus par les textes, seules les personnes involontairement privées d'emploi (à la suite d'un licenciement, d'une fin de contrat à durée déterminée ou de contrat de mission, d'une rupture anticipée de CDD ou de contrat de mission à l'initiative de l'employeur, d'une rupture pour motif économique ou d'une rupture conventionnelle) peuvent prétendre aux allocations de chômage. (Art. 4 e) et accord d'appli. n° 14 du règlement AC)

Cette condition de chômage involontaire est vérifiée dans le cadre d'une ouverture de droits, d'une reprise des droits, si le demandeur d'emploi a retravaillé au moins 91 jours ou 455 heures, ou d'un rechargement des droits.

○ **PRÉCISION** ▷ lors de l'examen de la situation de l'intéressé, sont prises en compte, non seulement la démission du dernier emploi, mais également l'éventuelle démission de l'avant-dernier dès lors qu'il ne peut être justifié de 91 jours ou 455 heures d'activité depuis le départ volontaire.

En cas de démission, la situation du chômeur peut être examinée après 4 mois de chômage (121 jours). Selon les efforts de reclassement, l'instance paritaire régionale peut décider d'attribuer ou non les allocations à partir du 5^e mois de chômage. (Accord d'appli. n° 12 § 1^{er} du règlement AC)

Cas de démission considérés légitimes

Démission pour changement de résidence

• Démission pour suivre les parents ou la personne qui exerce l'autorité parentale (quel que soit le motif du changement de résidence) du jeune âgé de moins de 18 ans. (Accord d'appli. n° 14, chap. 1 § 1^{er} a) du règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ la démission doit être en rapport direct avec le changement de domicile. Toutefois, la démission peut ne pas avoir lieu immédiatement après le déménagement, selon les circonstances de l'espèce.

• Démission pour suivre le conjoint (époux, partenaire ou concubin) qui change de résidence pour un motif professionnel (activité salariée ou non) : mutation au sein d'une entreprise, changement d'employeur, reprise d'emploi après une période de chômage, création ou reprise d'une entreprise ou début d'une activité de travailleur indépendant. (Accord d'appli. n° 14, chap. 1 § 1^{er} b) du règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ sur les conséquences d'une démission pour suivre le conjoint muté à l'étranger, voir p. 31.

En revanche, ne sont pas des motifs professionnels, par exemple : le départ à la retraite, la formation effectuée par le conjoint sans emploi ou en congé individuel de formation, le service national au titre de la coopération.

- Démission en raison d'un mariage entraînant un changement de résidence, sous réserve que le délai entre la fin de l'emploi et le mariage ne soit pas supérieur à 2 mois.

Cette présomption suppose que le nouveau lieu de résidence du ménage soit incompatible avec la poursuite de l'activité.

(Accord d'appli. n° 14, chap. 1 § 1^{er} c) du règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ la démission peut intervenir avant ou après le mariage.

- Démission pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence.

(Accord d'appli. n° 14, chap. 1 § 1^{er} d) du règlement AC)

Cette présomption implique l'existence d'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 et suppose que le nouveau lieu de résidence soit incompatible avec la conservation par le parent, de son activité professionnelle.

Rupture à l'initiative du salarié d'un CIA, contrat emploi jeunes, CUI-CIE à durée déterminée, CUI-CAE, CI-RMA

(Accord d'appli. n° 14, chap. 1 § 2 du règlement AC)

- Pour le CIA et le contrat emploi jeunes, la rupture doit être justifiée par une reprise d'emploi ou une entrée en formation.

- Pour les CUI-CIE à durée déterminée, CUI-CAE et CI-RMA, la rupture doit être motivée par la reprise d'un emploi à durée indéterminée ou un emploi en CDD d'au moins 6 mois ou par l'entrée dans une formation qualifiante. Pour toutes précisions sur ces contrats, voir p. 152 à 176.

Démission dans le cadre d'une reprise de droits

Une personne qui, après avoir bénéficié d'une ouverture de droits, retrouve un travail, peut être amenée à démissionner.

Si la période de travail est inférieure à 91 jours ou 455 heures, alors il pourra être procédé à la reprise des droits. En revanche, si le demandeur d'emploi a travaillé au moins 91 jours ou 455 heures, il ne pourra bénéficier de la reprise de ses droits. (Art. 26 du règlement AC)

Pour plus de précisions sur la notion de reprise, voir p. 298.

Démission à la suite du non-paiement des salaires

L'intéressé a cessé son activité car l'employeur ne lui versait plus son salaire. Il doit justifier de cette situation par une décision des juridictions prud'homales condamnant son employeur à lui verser les rémunérations dues. (Accord d'appli. n° 14, chap. 2 § 1^{er} du règlement AC)

Démission à la suite d'actes délictueux dans le cadre du contrat de travail

Victime, à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail, d'un acte susceptible d'être jugé délictueux, notamment violences physiques, harcèlement sexuel, l'intéressé a été amené à démissionner. Un récépissé de dépôt de plainte doit être joint à la demande d'allocations.

(Accord d'appli. n° 14, chap. 2 § 2 du règlement AC)

Démission à la suite de violences conjugales

Victime de violences conjugales, le salarié s'est vu obligé de démissionner. Un récépissé de dépôt de plainte doit être joint à la demande d'allocations.

(Accord d'appli. n° 14, chap. 2 § 3 du règlement AC)

Démission d'un emploi repris après un licenciement, une rupture conventionnelle ou une fin de CDD

L'intéressé, qui prend l'initiative de cesser l'activité reprise après un licenciement, un CDD ou une rupture conventionnelle n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi, peut bénéficier des allocations de chômage.

Une condition : la période d'emploi ne doit pas excéder 91 jours.

(Accord d'appli. n° 14, chap. 2 § 4 du règlement AC)



Démission pour reprendre un emploi à durée indéterminée

Le salarié privé d'emploi, qui ne s'est pas inscrit comme demandeur d'emploi entre sa démission et sa reprise d'emploi et qui voit son contrat de travail rompu par l'employeur avant l'expiration d'un délai de 91 jours, peut bénéficier des allocations. Une condition : il doit avoir travaillé pendant 3 ans ou plus sans interruption avant sa démission. (Accord d'appli. n° 14, chap. 2 § 5 du règlement AC)



* Après 91 jours, la démission de l'avant-dernier emploi n'est plus opposable puisque seul le motif de la dernière rupture est pris en compte.

Démission dans le cadre d'un contrat dit "de couple ou indivisible"

L'intéressé travaille en couple. Son conjoint a été licencié ou mis à la retraite ou a signé une rupture conventionnelle et le contrat de travail comportait une clause de résiliation automatique du contrat du conjoint. (Accord d'appli. n° 14, chap. 2 § 6 du règlement AC)

Démission d'un journaliste faisant jouer la clause de conscience

L'intéressé doit avoir perçu l'indemnité de congédiement. (Accord d'appli. n° 14, chap. 2 § 7 du règlement AC)

Démission d'un emploi pour conclure un contrat de service civique ou pour effectuer une mission de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif d'une durée minimale d'un an

Cette disposition s'applique également lorsque la mission a été interrompue avant l'expiration de la durée minimale d'un an. (Accord d'appli. n° 14, chap. 2 § 8 du règlement AC)

Démission pour créer ou reprendre une entreprise, ayant donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi

L'activité doit cesser pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur. (Accord d'appli. n° 14, chap. 2 § 9 du règlement AC)
Le salarié privé d'emploi ne doit pas avoir été admis au bénéfice de l'ARE après sa démission.

Les autres conditions doivent être réunies, notamment la cessation d'activité qui doit intervenir dans les 3 ans suivant la démission.

(Art. 7 § 4 b) du règlement AC)

Démission, examen au 122^e jour

A l'exception des motifs de démission considérés comme légitimes, une démission n'ouvre pas droit aux allocations. Toutefois, la situation des personnes toujours à la recherche d'un emploi 4 mois après leur cessation volontaire d'activité peut être réexaminée à leur demande.

○ **PRÉCISION** ▷ lors de la notification de décision de refus des allocations, l'intéressé est informé de la possibilité de réexamen de sa situation au 122^e jour.

(Accord d'appli. n° 8 § 4 du règlement AC)

L'instance paritaire régionale est compétente pour examiner la demande. Elle prendra sa décision au vu des efforts de reclassement effectués. Cet examen ne peut intervenir que 121 jours après la fin du contrat au titre de laquelle les allocations ont été refusées ou après l'épuisement des droits lorsqu'un rechargement est sollicité. Ce délai de 121 jours court de date à date. Le point de départ est la fin du contrat de travail au titre de laquelle les allocations ont été refusées ou la date d'épuisement des droits lorsqu'il s'agit d'un rechargement des droits.

○ **PRÉCISION** ▷ en cas de décision favorable, les allocations sont attribuées à compter du 122^e jour.

(Accord d'appli. n° 12 § 1^{er} du règlement AC)

Allongement du délai en cas de maladie

Le délai de 121 jours est allongé des périodes indemnisées par la sécurité sociale d'une durée égale ou supérieure à 21 jours consécutifs. Le point de départ du versement des allocations est décalé du nombre de jours correspondant. (Accord d'appli. n° 12 § 1^{er} du règlement AC)

DROITS RECHARGEABLES

Ce dispositif instauré par la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage est mis en œuvre depuis le 1^{er} octobre 2014. Les droits rechargeables ont pour objet de soutenir l'allocataire dans sa recherche d'emploi et de lui assurer la prise en compte de ses périodes de travail pour la détermination de ses droits en cas de chômage ultérieur. Le rechargement des droits intervient automatiquement à la date d'épuisement des droits initialement ouverts si le demandeur d'emploi a travaillé au moins 150 heures depuis son ouverture de droits initiale. (Art. 28 du règlement AC)

Conditions

Pour bénéficier du rechargement de ses droits, l'allocataire doit :

- avoir épuisé ses droits initialement ouverts ;
- justifier, à la date d'épuisement de ses droits, d'au moins 150 heures de travail depuis son ouverture de droits initiale ;

○ **PRÉCISION** ▷ si l'allocataire ne remplit pas cette condition, il devra justifier de 122 jours ou 610 heures d'affiliation pour bénéficier d'une nouvelle ouverture de droits.

- être en situation de chômage involontaire.

Si ces conditions ne sont pas réunies, le rechargement des droits est impossible. Dans ce cas, Pôle emploi procède à un examen au titre de l'allocation de solidarité spécifique.

Montant et durée d'indemnisation

Le nouveau droit issu du rechargement est calculé dans les conditions habituelles.

○ **EXCEPTION** ▷ la condition minimale d'affiliation est abaissée à 150 heures et la recherche d'affiliation s'effectue uniquement en heures.

La durée d'indemnisation est déterminée selon le principe :
"1 jour travaillé = 1 jour indemnisé".

La durée du droit ouvert au titre du rechargement est de 30 jours minimum, pour une affiliation de 150 heures minimum.

Modalités

Le rechargement des droits intervient automatiquement à la date d'épuisement des droits.

Les éléments pris en compte sont communiqués à l'allocataire au moins 30 jours avant la date d'épuisement des droits. Ce dernier peut compléter son dossier et communiquer de nouveaux justificatifs d'activité. En l'absence de réponse de l'intéressé, le rechargement est effectué sur la base des informations dont dispose Pôle emploi.

EXPORTATION DES ALLOCATIONS

Il convient de distinguer l'exportation des allocations dans un pays de l'Espace économique européen et en Suisse, de l'exportation dans un autre pays.

Type d'allocations	Exportabilité
Allocation "de formation" ARE (f) Allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation AFDEF Rémunération de fin de formation RFF Rémunération de stage du régime public RPS	NON
Allocation d'aide au retour à l'emploi ARE Allocation spécifique de reclassement ASR Allocation de sécurisation professionnelle ASP Allocations de solidarité ASS,ATA,AER	OUI uniquement dans les pays de l'EEE* et en Suisse
Allocation décès Allocation spéciale du FNE AS-FNE	OUI

* Les allocations d'assurance chômage et les allocations de solidarité sont exportables dans un pays de l'Espace économique européen et en Suisse pour un maximum de 91 jours. L'intéressé doit s'inscrire comme demandeur d'emploi dans le pays d'accueil dans un délai de 7 jours après sa radiation en France. (Art. 64 du règlement (CE) n° 883/2004)

Régime fiscal

L'ensemble des allocations versées par l'assurance chômage est assimilé fiscalement à des salaires.

Dès lors que le demandeur d'emploi perçoit des allocations exportables et demeure fiscalement à l'étranger, une retenue à la source est pratiquée sur ses revenus de remplacement conformément à la législation française. En conséquence, lorsque l'allocataire indique que son domicile fiscal se situe à l'étranger, il appartient à Pôle emploi de pratiquer une retenue à la source, selon le barème en vigueur au moment du paiement des allocations.

Barème pour l'année 2015

Le barème à appliquer est celui en vigueur au jour du paiement des allocations, y compris en cas de rappel versé.

Taux applicables en fonction du montant des allocations

Taux applicables	Année (en €)	Trimestre (en €)	Mois (en €)	Semaine (en €)	Jour ou fraction de jour (en €)
0 % Moins de	14 431	3 608	1 203	278	46
12 %* De..... à	14 431 41 867	3 608 10 467	1 203 3 489	278 805	46 134
20 %** Au-delà de.....	41 867	10 467	3 489	805	134

(Arrêté du 03.06.15 fixant les limites du tarif de la retenue à la source applicable aux salaires)

* 8 % dans les DOM.

** 14,4 % dans les DOM.

FORMATION

La formation peut s'inscrire dans différents cadres juridiques. Elle peut notamment l'être dans le cadre de la réglementation du régime d'assurance chômage (ARE "formation"), ou du dispositif de rémunération de stage financé par l'Etat ou la région et par Pôle emploi. Pour des précisions sur la rémunération des stages par le régime conventionnel (AC) ou le régime public, les différentes aides à la formation, voir p. 104 à 127.

○ **PRÉCISION** ▷ selon le cadre juridique et le moment où la formation est suivie, les effets sur les droits aux allocations de chômage diffèrent.

Formation suivie dans le cadre d'un contrat de travail

Les périodes de formation suivies dans le cadre d'un contrat de travail sont considérées comme des journées d'affiliation en vue d'une ouverture de droits à l'assurance chômage.

Personne en CIF privée involontairement d'emploi

La personne en congé individuel de formation (CIF), qui perd involontairement son emploi, doit choisir entre la rémunération perçue dans ce cadre et l'allocation d'aide au retour à l'emploi si elle s'est inscrite comme demandeur d'emploi et que sa formation est mentionnée a posteriori dans son PPAE. (Art. 4 a) et accord d'appli. n° 20 du règlement AC)

Formation suivie dans le cadre d'un CIF hors contrat de travail (CIF-CDD)

CIF dont bénéficie une personne à la suite d'une fin de CDD

Les articles L.6322-25 et suivants du code du travail permettent à une personne qui a été titulaire d'un contrat à durée déterminée de bénéficier d'un CIF si elle remplit les conditions suivantes :

- avoir travaillé 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années,
- dont 4 mois consécutifs ou non en CDD, dans les 12 mois précédant la fin du contrat de travail.

Bien que l'intéressé ne soit plus, dans ce cas, lié par un contrat de travail, ces périodes sont prises en compte comme durée d'affiliation au même titre que de l'activité salariée. (Annexe 6, chap. 1 au règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ la formation peut être suivie, à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en tout ou partie avant la fin du CDD.

Formation hors CIF et hors contrat de travail : incidence sur le droit aux allocations de chômage

L'entrée en formation n'interrompt pas le versement des allocations, si elle est suivie dans le cadre d'un PPAE. (Art. 4 a) du règlement AC)

Allongement du délai de forclusion

Une personne peut perdre son activité et suivre immédiatement une formation dans le cadre de la formation professionnelle continue ou la VAE (livres 3^e et 4^e de la 6^e partie du code du travail), sans s'inscrire comme demandeur d'emploi.

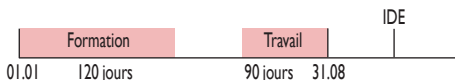
Dans cette hypothèse, le délai de 12 mois au-delà duquel son inscription ne peut plus être prise en compte (délai de forclusion) est allongé de la période de formation. (Art. 7 § 2 d) du règlement AC)

Assimilation à du travail

- Pour ouvrir des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les périodes de formation visées aux livres 3^e et 4^e de la 6^e partie du code du travail, qui précèdent la fin du contrat de travail, peuvent être assimilées à de l'activité salariée, dans la limite des deux tiers de l'affiliation dont l'intéressé justifie dans la période de référence.

(Art. 3 du règlement AC)

Exemple :



L'intéressé a travaillé 90 jours. La formation étant assimilée à de l'activité salariée à raison des 2/3 de l'affiliation dont il justifie, soit 60 jours, des droits peuvent être ouverts grâce à l'assimilation. L'intéressé pourra bénéficier de 150 jours (90 + 60) d'indemnisation.

- En revanche, si la période de formation suit le contrat de travail, elle ne peut être assimilée à de l'activité salariée, sauf dans deux cas :
 - lorsqu'il s'agit d'une personne victime d'un accident du travail ou de maladie professionnelle qui suit un stage après la fin de son contrat,
 - lorsqu'il s'agit d'une formation suivie dans le cadre d'un CIF à l'issue d'un CDD (voir p. 282).

Durée de la formation et indemnisation

- Le bénéficiaire de l'ARE a droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, qu'il recherche un emploi ou qu'il soit en formation, dans la mesure où cette dernière figure dans le PPAE. Son indemnisation durant la formation est donc liée à la durée des droits aux allocations de chômage ouverts par Pôle emploi (pour plus de détails, voir p. 105).
- S'il s'agit d'un stage rémunéré par l'Etat, la moitié de la durée du stage s'impute lorsque des droits pour une durée de 1 095 jours (allocataires âgés de 50 ans et plus) ont été ouverts. (Art. 10 du règlement AC)

Pour plus de détail sur l'indemnisation et les aides à la formation,

voir p. 104

INDUS (PRESTATIONS)

La procédure de recouvrement des indus diffère selon que l'intéressé perçoit une allocation gérée pour le compte de l'Etat (allocation de solidarité, allocation de préretraite du FNE) ou une allocation relevant du régime conventionnel (ARE ou ASP).

Allocations gérées pour le compte de l'Etat

La gestion des indus sur les prestations versées par Pôle emploi pour son propre compte, celui de l'Etat, du Fonds de solidarité ou de certains employeurs publics fait l'objet d'une procédure particulière.

(Décrets n° 2012-1066 du 18.09.12 et n° 2014-524 du 22.05.14)

Recouvrement par retenue

- Si le demandeur d'emploi ne conteste pas la somme induite perçue, Pôle emploi peut procéder au recouvrement par retenue sur les échéances à venir.

○ **EN PRATIQUE** ▷ le montant des retenues ne peut excéder 20 % des paiements indus lorsqu'il s'agit de l'ASS ou de l'ATA.

- Si le demandeur d'emploi conteste le caractère indu des prestations, il doit former un recours gracieux devant le directeur général de Pôle emploi.

Recouvrement par contrainte

- Si le directeur régional de Pôle emploi rejette totalement ou partiellement le recours gracieux, il doit mettre en demeure le demandeur d'emploi de rembourser l'indu.

- La mise en demeure est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et doit comporter le motif, la nature et le montant des sommes réclamées, la date du ou des versements indus et le motif du rejet du recours gracieux. Si la mise en demeure reste sans effet dans le délai d'un mois après sa notification, le directeur régional de Pôle emploi peut décerner la contrainte. (Art. R. 5426-20 du CT)

- Cette dernière doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou être signifiée par acte d'huissier de justice.

L'acte ou la lettre doit mentionner la référence de la contrainte, le montant des sommes réclamées, la nature des prestations en cause, le délai dans lequel l'opposition doit être formée, l'adresse du tribunal compétent et les formes requises pour sa saisine. (Art. R.5426-21 du CT)

- Le demandeur d'emploi peut, dans les 15 jours à compter de la notification, former opposition auprès du tribunal compétent. Il doit motiver son opposition et joindre une copie de la contrainte.

(Art. R.5426-22 du CT)

○ **PRÉCISION** ▷ l'opposition suspend la mise en œuvre de la contrainte.

- Le tribunal en informe, dans les 8 jours suivant la réception de l'opposition, le directeur régional de Pôle emploi. Ce dernier doit adresser au tribunal les copies de la contrainte, de la mise en demeure et de l'avis de réception de la mise en demeure par le demandeur d'emploi. (Art. R. 5426-23 du CT)
- Au regard de ces pièces, le tribunal statue sur l'opposition. Sa décision est exécutoire à titre provisoire.

Régime conventionnel

(Art. 27 et accords d'appli. n° 9 et n° 12 § 5 du règlement AC)

Sont considérées comme prestations indues, toutes sommes payées résultant d'une erreur dont l'origine peut être imputable à Pôle emploi ou à l'allocataire (fausse déclaration ou fraude).

Sur les conséquences de l'absence de déclaration d'une période d'activité, voir p. 200, 202.

Les règles de récupération en matière d'indus ne sont pas applicables, notamment celles visant la quotité saisissable, en cas de régularisation d'avance dans le cadre de l'activité réduite : la régularisation se fait sur le paiement du ou des mois suivant(s), au vu des justificatifs.

Procédure

Information du demandeur d'emploi

L'indu est notifié à l'allocataire dès sa constatation. Pôle emploi l'informe de façon explicite de l'origine du motif, du montant et de la date de versement des sommes versées à tort, ainsi que des voies de recours.

- **PRÉCISION** ▷ les sommes indues inférieures à une allocation d'aide au retour à l'emploi minimale ne donnent pas lieu à réclamation, même dans le cadre de la procédure amiable.

Trois phases peuvent être distinguées.

Phase amiable

L'allocataire peut demander une remise totale ou partielle de la dette par l'instance paritaire régionale.

- **PRÉCISION** ▷ la demande de remise de dette devant l'instance paritaire régionale peut être exercée à tout moment. En revanche, la contestation de l'indu doit être exercée dans les 30 jours suivant la notification de l'indu.
(Accord d'appli. n° 12 § 5 du règlement AC)

La compensation

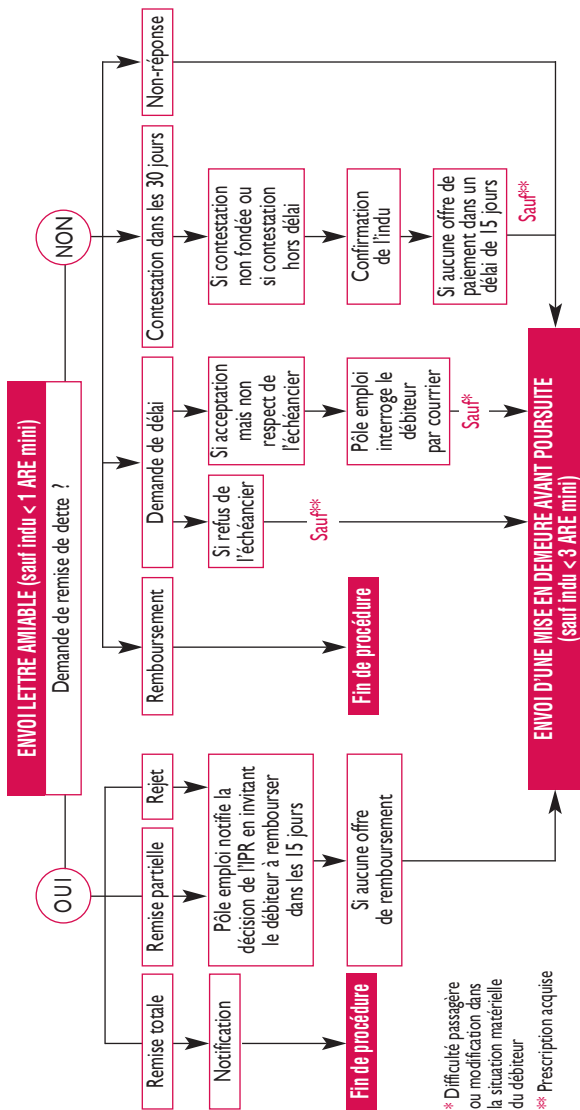
Dans l'hypothèse où le remboursement de la dette est opéré par compensation, cette dernière ne peut s'opérer que sur la partie saisissable des allocations.

A titre conservatoire, durant le délai de 30 jours et durant la période d'instruction de la demande de remise, Pôle emploi retient la quotité saisissable des allocations dues.

Phases précontentieuse et contentieuse

Si la phase amiable échoue, une lettre de mise en demeure avant poursuite est adressée, sauf dans deux cas :

- montant de l'indu inférieur à 3 allocations d'aide au retour à l'emploi minimales, sauf en cas de fraude ou de fausse déclaration,
- prescription de l'action en restitution des sommes indûment versées : 3 ans ou 10 ans (en cas de fraude ou de fausse déclaration), à compter du jour du versement des sommes indues. (Art. 27 § 4 du règlement AC)



* Difficulté passagère ou modification dans la situation matérielle du débiteur

** Prescription acquise

MALADIE

Pour percevoir les allocations de chômage, la personne privée d'emploi doit être apte physiquement à l'emploi. (Art. L.5422-1 du CT)

La maladie fait obstacle au versement des allocations, sauf lorsque la condition d'aptitude n'est pas requise ; il en est ainsi pour les préretraites FNE.

La personne peut être malade :

- au moment où elle perd son emploi ;
- pendant qu'elle est indemnisée.

	Personne malade au moment de la fin du contrat de travail	Pendant l'indemnisation
ARE	Pas de versement car cette personne ne peut s'inscrire comme demandeur d'emploi, mais la période de maladie allonge le délai de 12 mois pendant lequel elle peut s'inscrire pour ouvrir des droits. (Art. 7 § 2 a) du règlement AC)	<ul style="list-style-type: none">• Interruption du versement des allocations. (Art. 25 § 1^{er} c) du règlement AC)• Transfert en catégorie administrative 4* si arrêt > 15 jours.• Cessation de l'IDE si la maladie dure plus de 6 mois.
ASR / ASP	Adhésion possible. Pas de versement pendant l'arrêt maladie.	<ul style="list-style-type: none">• Interruption du versement des allocations. (Art. 12 b) de la convention du 19.02.09 et 17 b) de la convention CSP du 26.01.15)
Allocation de solidarité	Pas de versement. Condition de recherche d'emploi non remplie. (Art. R.5423-1 du CT)	<ul style="list-style-type: none">• Interruption du versement des allocations. Condition de recherche d'emploi non remplie. (Art. R.5423-9 du CT)• Transfert en catégorie 4* si arrêt > 15 jours.• Cessation de l'IDE si la maladie dure plus de 6 mois.
Préretraite FNE	La condition d'aptitude n'est pas une condition d'adhésion.	Maintien du versement des allocations. (Art. 9 de l'arrêté du 20.04.99)

* de la liste des demandeurs d'emploi.

PENSION D'INVALIDITÉ

Les invalides sont classés en trois catégories :

- invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- invalides incapables d'exercer une profession quelconque ;
- invalides qui, étant incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

(Art. L.341-4 du code SS)

Pour percevoir les allocations de chômage, il faut être apte à exercer un emploi. L'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi fait présumer l'aptitude physique du demandeur invalide, quelle que soit sa catégorie d'invalidité.

Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie peut bénéficier de l'intégralité de ses allocations de chômage s'il cumulait sa pension d'invalidité avec les revenus de l'activité perdue. Hormis cette hypothèse, le montant de sa pension est déduit du montant de son allocation de chômage. (Art. 18 § 2 du règlement AC)

- **PRÉCISION** ▷ à l'âge minimum de départ à la retraite, la pension d'invalidité est transformée en pension de vieillesse pour inaptitude. Les allocations cessent donc d'être versées.
(Art. L.341-15 du code SS)

Effets d'une pension et de sa catégorie selon le type d'allocations

Type d'allocations	Pension d'invalidité	
	1 ^{re} catégorie	2 ^e , 3 ^e catégorie
ARE	allocation versée en totalité*	allocation versée en totalité* si cumul de la pension avec revenu (Art. 18 § 2 du règlement AC)
ASR / ASP	allocation versée en totalité*	allocation versée en totalité* si cumul de la pension avec le revenu (Art. 10 § 3 de la convention CRP du 19.02.09 et 15 § 3 de la convention CSP du 26.01.15)
Allocation de solidarité	le montant de la pension est intégré dans les ressources	
Allocation de préretraite FNE	allocation FNE versée en totalité*	

* Toutefois, la perception d'un revenu de remplacement peut conduire à une modification du montant de la pension d'invalidité conformément aux articles L.341-12 et R.341-17 du code SS.

PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE

La période de mobilité volontaire sécurisée (PMVS) a pour objet de permettre au salarié, qui justifie d'une ancienneté au moins égale à 2 ans dans les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, 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 PMVS. (ANI du 11.01.13 ; art. L 1222-12 et s. du CT ; art. 6 du règlement AC)

Pendant la PMVS, le contrat de travail liant le salarié à l'entreprise d'origine est suspendu.

Cependant, il se peut qu'au cours ou au terme de cette période, le salarié perde l'emploi qu'il exerce dans l'entreprise d'accueil.

Perte d'emploi au cours de la PMVS

Si, au cours de sa PMVS, le salarié est involontairement privé d'emploi, il peut bénéficier d'une prise en charge par l'assurance chômage.

Il peut bénéficier d'une ouverture de droits au titre de l'emploi dans l'entreprise d'accueil si les conditions suivantes sont réunies :

- ne pas pouvoir réintégrer son entreprise d'origine de manière anticipée ;
- justifier d'une durée minimale d'affiliation de 122 jours ou 610 heures dans les 28 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (36 mois pour le salarié âgé de plus de 50 ans) ;

○ PRÉCISION ▷ pour apprécier la condition d'affiliation minimale, la durée d'affiliation acquise au titre du contrat de travail suspendu est prise en compte.

- être en situation de chômage involontaire ;
- être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le PPAE ;
- rechercher de façon effective et permanente un emploi ;
- ne pas pouvoir prétendre à une retraite à taux plein ;
- être physiquement apte à l'exercice d'un emploi.

Si le salarié justifie d'un reliquat de droits, il peut bénéficier d'une reprise de ses droits (voir p. 298).

Si le salarié épuise ses droits pendant la PMVS, il peut bénéficier d'un rechargement de ses droits (voir p. 277).

- **PRÉCISION** ▷ la durée d'affiliation acquise au titre du contrat de travail suspendu est prise en compte pour apprécier la condition d'affiliation minimale et pour déterminer la durée d'indemnisation.

Perte d'emploi au terme de la PMVS

Au terme de la PMVS, le salarié qui ne réintègre pas son entreprise d'origine du fait de son employeur, ou dont le contrat est rompu après sa réintégration dans son emploi, peut selon les cas, bénéficier d'une ouverture de droits (voir p. 58), d'un rechargement de ses droits (voir p. 277) ou d'une reprise de ses droits (voir p. 298).

Pour déterminer la durée d'affiliation en cas d'ouverture ou de rechargement de droits, la PMVS est prise en compte : le contrat de travail conclu avec l'entreprise d'origine étant suspendu, cette période est retenue si le salarié n'a pas exercé un emploi dans une entreprise d'accueil à raison d'une journée d'affiliation par journée de suspension, ou lorsque la durée d'affiliation est calculée en heures, à raison de 5 heures de travail par journée de suspension. (Art. 3 du règlement AC)

- **EXCEPTION** ▷ si le salarié a déjà été pris en charge par l'assurance chômage au cours de la PMVS, les périodes de suspension du contrat de travail ayant donné lieu au versement de l'ARE ne sont pas prises en compte.

POINT DE DÉPART DU VERSEMENT DES ALLOCATIONS

Selon le dispositif dont relève l'intéressé, l'indemnisation pourra prendre effet immédiatement après la fin du contrat de travail, ou plus tard, après un différé d'indemnisation.

Sur la notion de fin de contrat de travail, voir p. 309.

Type d'allocation	Point de départ
ARE	Différé ICCP, différé indemnités supra légales + délai d'attente 7 jours (Art. 21 et 22 du règlement AC)
ASR / ASP	Pas de différé ni de délai d'attente - Indemnisation immédiate le lendemain de la fin du délai de réflexion
Allocations de solidarité	Pas de différé
Préretraites FNE	Uniquement différé ICCP

Allocation d'aide au retour à l'emploi

Si l'employeur a versé une indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) ou des indemnités de rupture dont le montant ou les modalités de calcul ne sont pas prévues par la loi, l'indemnisation ne prend effet qu'à l'issue de différents délais calculés en fonction des sommes perçues. (Art. 21 du règlement AC)

En effet, il est calculé :

- un différé "congés payés" correspondant aux congés payés indemnifiés calculé comme suit (Avenant n°1 du 25.03.15) :

- en cas d'ouverture ou de rechargement de droits :

$$\frac{\text{indemnité compensatrice de congés payés (ICCP)}}{\text{salaire journalier de référence (SJR)}}$$

- en cas de reprise de droits : nombre de jours correspondant à l'ICCP indiqué sur l'attestation d'employeur ou, en son absence :

$$\frac{\text{ICCP}}{\text{SJR}}$$

- un différé "indemnités de rupture" dit spécifique, calculé comme suit :

$$\frac{\text{indemnités supra légales}^*}{90}$$

* On entend par indemnités légales, les indemnités dont le montant ou les modalités de calcul sont fixés par la loi. Sur les indemnités légales les plus courantes, voir p. 294.

- **PRÉCISION** ▷ le différé spécifique est limité en principe à 180 jours, sauf en cas de rupture pour motif économique où il est limité à 75 jours. (Art. 21 § 2 du règlement AC)

Les différés courent de date à date à partir de la fin du contrat de travail : leur terme n'est pas reporté, même en cas de maladie, formation, travail.

Les différés sont applicables en cas d'admission ou de reprise.

Dans tous les cas, la prise en charge est reportée de 7 jours.

Ce délai d'attente de 7 jours prend effet à l'expiration des deux autres différés si l'inscription comme demandeur d'emploi intervient avant la fin de ceux-ci.

Si l'inscription intervient après, le décompte des 7 jours part de la date d'inscription. (Art. 22 du règlement AC)

Exemple : fin de contrat de travail le 31 mars

- Indemnité de congés payés : 646 €
- Indemnité de rupture supérieures au minimum légal : 1 372 €
- Salaire journalier : 38 € correspondant à un salaire de 1 143 € par mois
- Différé "congés payés" :(646/38) soit 17 jours
- Différé "indemnités de rupture" : (1 372/90) soit 15 jours

soit un total de 32 jours

L'intéressé est indemnisé le 10 mai, soit 7 jours après la fin du délai de 32 jours si son inscription intervient avant le 3 mai ; si l'inscription intervient postérieurement à cette date, son indemnisation intervient 7 jours après celle-ci.

Par exemple, si l'inscription comme demandeur d'emploi est effectuée le 2 juin : l'intéressé est, dans ce cas, indemnisable le 9 juin.

Fins de contrat successives et différés y afférents

Dans ce cas, le délai applicable est celui expirant le plus tardivement. Pour la prise en compte des différés, seules les fins de contrats situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail sont retenues. (Art. 21 § 3 du règlement AC)

- **PRÉCISION** ▷ le délai d'attente de 7 jours ne s'applique pas s'il a déjà été appliqué dans les 12 mois précédents.

Indemnités les plus courantes prises en compte ou non pour le calcul du différé spécifique

Contrats à durée indéterminée		
Nature et montant de l'indemnité	Condition du versement	Prise en compte pour le calcul du différé
Indemnité légale de licenciement (Art. L.1234-9 à 13 et R.1234-1 à 5 du CT) 1/5 ^e de mois de salaire par année d'ancienneté + 2/15 ^e de mois de salaire au-delà de 10 ans d'ancienneté	Ancienneté au moins égale à 1 an - Licenciement sauf faute grave ou lourde - Rupture du CDI pour force majeure résultant d'un sinistre	Non
Indemnité de rupture conventionnelle supérieure à l'indemnité légale de licenciement (Art. L.1237-11 à 13 du CT)	Existence d'une convention ou d'un accord collectif	Oui ⁽¹⁾
Indemnité spéciale de licenciement (Art. L.1226-14 du CT) au minimum double de l'indemnité de licenciement, soit 4/10 ^e de mois de salaire par année d'ancienneté + 4/15 ^e de mois au-delà de 10 ans d'ancienneté	Accident du travail, maladie professionnelle, si le reclassement est impossible ou refusé	Oui ⁽²⁾
Indemnité de clientèle due aux VRP (Art. L.7313-13 du CT)	Licenciement (sauf faute grave ou lourde) ou cessation du contrat par suite d'accident ou de maladie	Oui ⁽¹⁾
Indemnité due aux journalistes (Art. L.7112-3 et L.7112-4 du CT) au minimum 1 mois par année d'ancienneté avec un maximum fixé à 15 mois	Licenciement ou démission (clause de conscience)	Oui ⁽²⁾
Indemnité de licenciement des navigants de l'aviation civile (Art. L.6523-4 du code des transports et R.423-1 du code de l'aviation civile) Cat. A, B et C : 1 mois de salaire par année d'ancienneté, plafonnée à 12 mois Cat. D : 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté, plafonnée à 6 mois	Licenciement sauf faute grave ou lourde et si absence de droit à pension à jouissance immédiate	Non
Indemnité de départ à la retraite (Art. L.1237-9 et D.1237-1 du CT) au minimum 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté, 1 mois de salaire après 15 ans, 1 mois et 1/2 de salaire après 20 ans, 2 mois de salaire après 30 ans	Départ à la retraite après 10 ans d'ancienneté	Oui ⁽²⁾

⁽¹⁾ Après déduction de la somme correspondant à l'indemnité légale de licenciement.

⁽²⁾ Après déduction du minimum prévu par les textes.

Contrats à durée indéterminée		
Nature et montant de l'indemnité	Condition du versement	Prise en compte pour le calcul du différé
Dommages et intérêts (Art. L.1235-3 - L.1235-11 du CT) <ul style="list-style-type: none"> • 6 mois de salaire au minimum • 12 mois de salaire au minimum 	Salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté ou occupés dans une entreprise de 11 salariés et plus <ul style="list-style-type: none"> • Licenciement sans motif réel et sérieux • Nullité du licenciement collectif pour motif économique 	Oui ⁽²⁾
(Art. L.1235-5 du CT) <ul style="list-style-type: none"> • Indemnités calculées en fonction du préjudice subi • 1 mois de salaire 	Salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ou occupés dans une entreprise de moins de 11 salariés <ul style="list-style-type: none"> • Licenciement sans motif réel et sérieux • Absence de conseiller assistant le salarié 	<ul style="list-style-type: none"> • Oui ; prise en compte totale de l'indemnité • Non
Contrats à durée déterminée		
Indemnité de fin de contrat à durée déterminée (Art. L.1243-8 et 9 du CT) 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat pouvant être minorée à 6 % (en cas de contrepartie, notamment de formation)	Arrivée à terme du CDD	Non
Sanction indemnitaire : CDD (Art. L.1245-2 du CT) 1 mois de salaire au minimum	Requalification d'un CDD en un CDI	Oui ⁽²⁾
Indemnité de fin de mission (Art. L.1251-32 du CT) 10 % de la rémunération totale	Cessation du contrat à l'arrivée du terme	Non
Sanction indemnitaire : mission d'intérim (Art. L.1251-41 du CT) 1 mois de salaire au minimum	Requalification d'une mission d'intérim en CDI	Oui ⁽²⁾
Rupture du contrat d'apprentissage Indemnité = salaires prévus jusqu'au terme du contrat (Art. L.6225-5 du CT)	Refus d'autorisation par la Direccte d'une reprise de travail en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé, à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti	Non

⁽²⁾ Après déduction du minimum prévu par les textes.

⁽³⁾ La prise en charge ne peut intervenir qu'au terme prévu par le CDD.

REPRISE D'UNE ACTIVITÉ BÉNÉVOLE

Tout demandeur d'emploi peut exercer une activité bénévole.
(Art. L.5425-8 du CT)

Seules les activités professionnelles ont une incidence sur le versement des allocations.

Est considérée comme activité professionnelle l'activité exercée, de façon habituelle, par une personne en vue de se procurer les ressources nécessaires à son existence.

- Sont considérées comme activités bénévoles :
 - l'exécution de mandats syndicaux de représentation dans les organismes paritaires ou officiels, dans la mesure où les sommes versées présentent un caractère indemnitaire ;
 - l'exécution de mandats électifs exercés auprès :
 - . des conseils de prud'hommes,
 - . des assemblées consulaires,
 - . des collectivités locales,
 - . des organismes sociaux ;
 - l'exécution de tâches bénévoles dans le cadre de mouvements associatifs si l'activité n'a pas pour conséquence de remplacer le personnel administratif.

○ **PRÉCISION** ▷ le mandat parlementaire est incompatible avec le versement des allocations de chômage.

- Si l'intéressé exerce une activité bénévole, les allocations de chômage ou de préretraite continuent à être versées dans la limite des droits de l'intéressé et dans la mesure où cette activité est compatible avec la recherche d'emploi.

REPRISE D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

En principe, le paiement des allocations est interrompu en cas de reprise d'une activité professionnelle entraînant la radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

En cas de perte du nouvel emploi, Pôle emploi examine la possibilité de reprendre le versement des anciens droits (voir p. 298).

Toutefois, dans certaines situations, si l'intéressé demeure inscrit comme demandeur d'emploi, le cumul partiel d'un revenu avec les allocations est possible.

Quelques chiffres

Sorties des listes de Pôle emploi pour reprise d'emploi

	Déc. 2010	Déc. 2011	Déc. 2012	Déc. 2013	Sept. 2014
Sorties des listes de Pôle emploi pour reprise d'emploi	184 463	196 090	214 800	207 600	190 686
Proportion par rapport à l'ensemble des sorties	41,4 %	45,4 %	46,4 %	44,4 %	41,4 %

Source : Enquête Sortants, Pôle emploi, données cvs

Champ : France entière

A fin septembre 2014, l'emploi durable (CDI et contrats de plus de 6 mois) concerne globalement 70 % des reprises d'emploi.

Allocataires travaillant au 30.06.2014

Type d'allocation	Effectif total en activité réduite	dont indemnisés (cumul avec rémunération)	dont non indemnisés*
ARE - AUD	1 200 000	600 000	650 000

Source : Unédic

* Du fait d'horaires ou de gains trop importants dans le mois.

REPRISE DES DROITS

Les règles de l'assurance chômage favorisent la reprise d'emploi d'un allocataire qui n'a pas épuisé ses droits. Aussi, le chômeur qui perd l'activité reprise et sollicite de nouveau l'allocation d'aide au retour à l'emploi, bénéficie systématiquement de la reprise du versement du droit précédemment ouvert, jusqu'à épuisement de ce droit.

(Art. 26 du règlement AC)

Le mécanisme de réadmission est supprimé depuis le 1^{er} octobre 2014.

Reprise des droits

Pour qu'une reprise des droits soit possible, il faut que les conditions suivantes soient réunies :

- justifier d'un reliquat de droits ;
 - **PRÉCISION** ▷ une personne dispose d'un reliquat à partir du moment où elle s'est inscrite et a bénéficié d'une ouverture de droits aux allocations de chômage même si les allocations n'ont fait l'objet d'aucun paiement.
- ne pas être déchu de ses droits (le délai de déchéance correspond au délai de 3 ans + durée des droits au-delà duquel il ne peut être fait état d'un reliquat) ; (Art. 26 § 1^{er} a) du règlement AC)
- ne pas avoir renoncé volontairement à la dernière activité salariée ou à une autre activité salariée s'il ne peut être justifié de 91 jours ou 455 heures au moins de travail depuis la précédente ouverture de droits.
 - **EXCEPTION** ▷ ne sont pas concernés par cette condition les demandeurs d'emploi qui bénéficient du maintien de leurs droits jusqu'à la retraite à taux plein ou qui ne justifient pas de 91 jours ou de 455 heures de travail.

Interruption des paiements pendant au moins 3 mois consécutifs

En cas d'interruption des paiements pendant au moins 3 mois consécutifs, pour bénéficier de la reprise de ses droits, le demandeur d'emploi doit :

- remplir l'ensemble des conditions d'indemnisation dont celle du chômage involontaire ; (Art. 26 § 2 du règlement AC)

- déposer une demande de reprise de versement des allocations.
(Art. 40 § 2 du règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ l'accomplissement de cette formalité est supprimée au plus tard le 1^{er} juillet 2015.

Exceptions

Bénéficiaires

Peuvent opter pour une nouvelle ouverture de droits tels qu'ils auraient été calculés en l'absence de reliquat :

- les anciens apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation, au terme de leur contrat de travail de type particulier, sous réserve d'avoir retravaillé au moins 4 mois ; (Annexe XI)
- les demandeurs d'emploi qui ont retravaillé au moins 4 mois (122 jours ou 610 heures) et dont le montant de l'allocation journalière du reliquat est inférieur ou égal à 20 € ou, dont le montant de l'allocation journalière après ouverture de droits est supérieur d'au moins 30 % au montant de l'allocation journalière du reliquat.

Cette option subsiste pendant toute la durée du droit.

Modalités

- Les intéressés sont informés de la perte du reliquat de droits, de la durée et du montant de l'allocation correspondant à chacun des droits.
- L'option peut être exercée dans un délai de 21 jours à compter de la notification de l'information.
- La prise en charge prend effet à compter de la demande de l'allocataire.
- La décision des allocataires doit être écrite et est irrévocable.
- Le reliquat de droits issu de l'ouverture de droits précédente ne peut plus être demandé.

Allocation d'aide au retour à l'emploi

Reprise des droits et délai de déchéance des droits

Le délai de déchéance des droits, délai au-delà duquel il ne peut être fait état d'un reliquat de droits, est de 3 ans, augmenté de la durée totale des droits. (Art. 26 § 1^{er} a) du règlement AC)

Le point de départ de ce délai est l'admission au bénéfice des allocations même si l'indemnisation est reportée par des différés ou un délai d'attente.

Exemple : fin de contrat de travail le 30 septembre 2014

- Inscription comme demandeur d'emploi : 1^{er} octobre 2014
- Ouverture de droits à cette date
- Durée des droits : 24 mois
- Le délai de déchéance sera de 3 ans + 24 mois = 5 ans à compter du 1^{er} octobre 2014.

Allocations de solidarité

- La reprise des droits en allocation de solidarité suppose que l'intéressé ne puisse pas bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).
- La reprise des droits ne peut s'effectuer que si le délai de déchéance des droits n'est pas opposable. Il est de 4 ans à compter de la date d'admission ou de la date de son dernier renouvellement.

(Art. R.5425-1 du CT)

Préretraites AS-FNE

- En cas de reprise d'activité puis de perte de celle-ci, une reprise des allocations est opérée dans la mesure où l'intéressé continue à remplir toutes les conditions pour prétendre à la préretraite.
- La maladie n'étant pas un cas d'interruption du versement des allocations, celles-ci continuent à être servies pendant cette période.

RETENUES SUR ALLOCATION

- Quatre types de retenues peuvent être prélevées :
 - la participation au titre des retraites complémentaires, (Art. L.921-1 ; art. L.921-4 du code SS ; art. 19 du règlement AC)
 - les cotisations de sécurité sociale (SS) ; (Art. L.131-2 ; art. D.242-12, al. 1^{er} du code SS)
 - la contribution sociale généralisée (CSG) ; (Art. L.136-1 du code SS)
 - la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS). (Art. 14 et 19 de l'ordonnance n° 96-50 du 24.01.96)
- Selon la nature de l'allocation, l'assujettissement, le taux et l'assiette varient.

Retenues sur l'ARE, ARE "formation" et les allocations CRP et CSP

(valeur au 1^{er} janvier 2015)

	SS	CSG	CRDS	Retraite complémentaire (RC)
Seuil d'exonération (journalier)	le Smic : 49 €			allocation minimale ARE : 28,58 € au 01.07.14
ARE	-	6,2 %* des allocations x 0,9825	0,5 % des allocations x 0,9825	3 % du SJR**
ARE "formation" Allocations CRP/CSP	-	-	-	3 % du SJR**

Pour les assurés au régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle, une cotisation supplémentaire est prévue (1,50 % depuis le 1^{er} janvier 2012).

* 3,8 % pour les personnes non imposables dont le revenu fiscal est supérieur à un certain barème, variable selon le nombre de personnes à charge.

** SJR : salaire journalier de référence.

○ PRÉCISION ▷ les allocations de solidarité (AI, ATA, ASS et ATS) ne font pas l'objet de retenues du fait du seuil d'exonération (Smic).

Retenues sur les préretraites FNE selon la date d'admission (valeur au 1^{er} janvier 2015)

Droits	SS	CSG		CRDS	Seuil d'exonération
		Taux plein	Taux réduit		
ouverts avant le 11.10.07	1,70 %*	6,60 %*	3,80 %*	0,5 %*	49 €
ouverts à compter du 11.10.07	1,70 %*	7,50 %*	pas de taux réduit	0,5 %*	pas de seuil d'exonération

Pour les assurés au régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle, une cotisation supplémentaire est prévue (1,50 % depuis le 1^{er} janvier 2012)

* De l'allocation brute.

Exemples de calcul des cotisations pour l'ARE

(allocation mini : 28,58 € et Smic : 49 €, au 1^{er} janvier 2015)

SJR = 100 € ; ARE = 57 €

Type de retenue	Assiette	Taux de cotisation	Retenue	Seuil d'exonération	Retenue effective
RC	SJR	3 %	3 € (100 x 3 %)	Allocation mini : 28,58 €	3 €
	100 €			54 € > 28,58 € (57 - 3 = 54 €)	
CSG	ARE	6,2 %	3,28 € (53,05 x 6,2 %)	Smic : 49 €	3,28 €
	53,05 € (54 x 0,9825)			50,72 € > 49 € (54 - 3,28 = 50,72 €)	
CRDS	ARE	0,5 %	0,26 € (53,05 x 0,5 %)	Smic : 49 €	0,26 €
	53,05 € (54 x 0,9825)			53,74 € > 49 € (54 - 0,26 = 53,74 €)	

Allocation nette = [57 € - (3 + 3,28 + 0,26)] = 50,46 €

SJR = 70 € ; ARE = 39,90 €

Type de retenue	Assiette	Taux de cotisation	Retenue	Seuil d'exonération	Retenue effective
RC	SJR	3 %	2,10 € (70 x 3 %)	Allocation mini : 28,58 €	2,10 €
	70 €			37,80 € > 28,58 € (39,90 - 2,10 = 37,80 €)	

Pas de CSG, ni de CRDS, le montant de l'allocation étant inférieur au seuil d'exonération (Smic : 49 € au 01.01.15)

Allocation nette = 39,90 € - 2,10 € = 37,80 €

Exportation des allocations

Retenue à la source, voir p. 279.

RETRAITES

Depuis le 1^{er} juillet 2011, l'âge auquel le versement des allocations est interrompu évolue jusqu'à atteindre, pour les personnes nées à compter du 1^{er} janvier 1955 :

- 62 ans si elles justifient du nombre de trimestres requis pour liquider leur retraite à taux plein ;
- 67 ans si elles ne justifient pas, à cet âge, de la durée d'assurance vieillesse requise.

(Loi n° 2010-1330 du 09.11.10 et loi n° 2011-1906 du 21.12.11)

(Art. 4 c) et 25 § 2 a) du règlement AC ; art. L.161-17-2 ; art. L.161-17-4 art. L.351-1 et s. du code SS ; art. L.5421-4 du CT)

De plus, le versement des allocations est interrompu en cas de liquidation de certaines retraites. Sont concernés les titulaires d'une carrière longue, les travailleurs handicapés, les titulaires d'une incapacité permanente, les titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité et les travailleurs victimes de l'amiante. (Loi n° 2014-40 du 20.01.14)

Une allocation particulière peut être versée aux personnes qui totalisent, avant 65 ans, le nombre de trimestres d'assurance vieillesse, mais qui ne peuvent faire liquider l'ensemble de leurs retraites à taux plein. Il s'agit :

- de l'allocation complémentaire (ACO) pour les bénéficiaires de l'ARE ou des allocations de solidarité ; (Art. L.5425-2 du CT)
- de l'allocation spéciale fractionnée pour les bénéficiaires des préretraites FNE. (Art. 3 du décret n° 98-1024 du 12.11.98 JO 14.11.98)

○ **PRÉCISION** ▷ les personnes qui font valoir leurs droits dans le cadre de la retraite anticipée (avant 60 ans) peuvent bénéficier de l'ARE avec application des règles de cumul allocations / pensions.

Interruption à l'âge légal de départ à la retraite

L'interruption effective du versement des allocations se situe la veille de la date d'effet de la retraite. (Accord d'appli. n° 15 du règlement AC)

Exemple : pour une personne qui a 61 ans et 2 mois le 23 juin 2014, la date d'effet de la retraite se situe le 1^{er} juillet 2014. L'interruption du versement aura lieu le 30 juin 2014.

Procédure d'échange de données avec la caisse de retraite

Une convention entre la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) et l'Unédic met en place la procédure d'échange de données entre Pôle emploi et la caisse d'assurance vieillesse. Aux termes de cette convention, les personnes qui ont atteint 57 ans et 6 mois et qui se trouvent en cours d'indemnisation au titre des allocations d'assurance chômage, de solidarité ou de préretraite font l'objet d'un signalement à Pôle emploi.

Un deuxième signalement est effectué par Pôle emploi 6 mois avant la date de fin présumée des droits.

La CNAV préliquide la pension de l'assuré 6 mois avant la date d'obtention de la retraite à taux plein et l'invite à déposer sa demande de retraite en conséquence.

Nature de l'allocation	Procédure de signalement par Pôle emploi	Age d'interruption de l'indemnisation
ARE	57 ans et 6 mois	- Entre 60 et 62 ans si justification du nombre de trimestres d'assurance vieillesse* (Art. 4 c) et 25 § 2 a) du règlement AC) - Au plus tard : 67 ans (Art. L.5421-4 du CT)
Allocation complémentaire (ACO)		Quand l'intéressé justifie de trimestres liquidables après 60 ans (Art. L.5425-2 du CT) - Au plus tard : 65 ans
ASS, ATA	57 ans et 6 mois	- Entre 60 et 62 ans si justification du nombre de trimestres d'assurance vieillesse* - Au plus tard : 67 ans (Art. L.5421-4 du CT)
ATS	Sans objet	Au plus tard : 61 ans et 2 mois
AS-FNE	Procédure de signalement systématique des personnes qui ont adhéré à une convention FNE	- 60 ans si justification du nombre de trimestres d'assurance vieillesse* - Au plus tard : 65 ans AS-FNE fractionnée quand l'intéressé justifie de trimestres liquidables après 60 ans (Art. 3 du décret n° 98-1024 du 12.11.98)
PRP	Idem AS-FNE	- 60 ans si justification du nombre de trimestres d'assurance vieillesse* au sens de l'article L.351-15 du code SS (exclusion des régimes spéciaux) (Art. 3 du décret n° 98-1024 du 12.11.98)

* Nombre de trimestres exigé pour une retraite à taux plein. Ce nombre varie en fonction de la date de naissance : personnes nées avant 1949 : 160 trimestres ; nées en 1949 : 161 trimestres ; nées en 1950 : 162 trimestres ; nées en 1951 : 163 trimestres ; nées en 1952 : 164 trimestres ; nées en 1953 et 1954 : 165 trimestres ; nées en 1955, 1956, 1957 : 166 trimestres ; nées en 1958, 1959, 1960 : 167 trimestres ; nées en 1961, 1962, 1963 : 168 trimestres ; nées en 1964, 1965, 1966 : 169 trimestres ; nées en 1967, 1968, 1969 : 170 trimestres ; nées en 1970, 1971, 1972 : 171 trimestres ; nées à partir de 1973 : 172 trimestres.

Conséquences de la loi portant réforme des retraites

(Loi n° 2010-1330, loi n° 2011-1906 et loi n° 2014-40)

Depuis le 1^{er} janvier 2012

Génération concernée	Conditions pour liquider une retraite à taux plein			Conditions d'attribution de l'ARE	
	Retraite à taux plein d'office à ...	Retraite à taux plein à ...	si nombre de trimestres requis	Etre âgé de moins de ... ⁽¹⁾	Age limite d'indemnisation
Né après le 01/01/50	65 ans	60 ans	162	60 ans	65 ans
Né après le 01/01/51	65 ans	60 ans	163	60 ans	65 ans
Né après le 01/07/51	65 ans et 4 mois	60 ans et 4 mois	163	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois
Né après le 01/01/52	65 ans et 9 mois	60 ans et 9 mois	164	60 ans et 9 mois	65 ans et 9 mois
Né après le 01/01/53	66 ans et 2 mois	61 ans et 2 mois	165	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois
Né après le 01/01/54	66 ans et 7 mois	61 ans et 7 mois	165	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois
Né entre le 01/01/55 et le 31/12/57	67 ans	62 ans	166	62 ans	67 ans
Né entre le 01/01/58 et le 31/12/60	67 ans	62 ans	167	62 ans	67 ans
Né entre le 01/01/61 et le 31/12/63	67 ans	62 ans	168	62 ans	67 ans
Né entre le 01/01/64 et le 31/12/1966	67 ans	62 ans	169	62 ans	67 ans
Né entre le 01/01/67 et le 31/12/69	67 ans	62 ans	170	62 ans	67 ans
Né entre le 01/01/70 et le 31/12/72	67 ans	62 ans	171	62 ans	67 ans
Né après le 01/01/73	67 ans	62 ans	172	62 ans	67 ans

⁽¹⁾ Si l'intéressé est plus âgé que l'âge indiqué, il peut obtenir l'ARE s'il ne justifie pas du nombre de trimestres requis pour liquider sa retraite à taux plein.

Cumul pension / allocations avant 60 ans

La liquidation par le salarié d'une retraite avant 60 ans aura un effet différent sur le versement des allocations selon que l'intéressé bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ou d'une préretraite FNE. Sont également concernées les personnes âgées de 60 ans ou plus qui ne totalisent pas le nombre de trimestres exigé.

○ **PRÉCISION** ▷ le report de l'âge légal de départ à la retraite n'a pas d'incidence sur la règle de cumul pension/allocations, excepté pour les bénéficiaires des pensions militaires.

Bénéficiaires de l'ARE

A partir de 50 ans, une partie du montant de la pension est déduite du montant de l'allocation dans les proportions suivantes :

- entre 50 et 55 ans : sont déduits 25 % du montant net de l'avantage vieillesse ;
- entre 55 et 60 ans : sont déduits 50 % du montant de ce même avantage ;
- à 60 ans et plus : sont déduits 75 % de ce même avantage.

(Art. 18 § 1^{er} et accord d'appli. n° 2 du règlement AC)

Pour les bénéficiaires des pensions militaires, le cumul pension/allocations est intégral jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite (voir tableau p. 307). Au-delà, une déduction de 75 % de la pension est effectuée sur l'allocation. (Art. 18 § 1^{er} et accord d'appli. n° 3 du règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ dans tous les cas, l'intéressé perçoit l'allocation minimale dans la limite des articles 15 à 17 du règlement AC.

Bénéficiaires d'une préretraite FNE

Seule la liquidation d'une pension personnelle après la rupture du contrat de travail entraîne l'interruption du versement des allocations de préretraite.

(Art. 4 du décret n° 98-1024 du 12.11.98 JO 14.11.98 ; cir. Unédic 99-09)

Tableau sur le cumul d'une pension avec un revenu de remplacement

Régime	Cumul intégral	Cumul partiel	Interruption
Assurance chômage	<ul style="list-style-type: none"> - Pension de réversion - Pension ayant un caractère de dédommagement (en pratique exonérée d'impôt) - Pension de veuve de guerre - Pension acquise par capitalisation à la charge exclusive du salarié - Pension vieillesse avant 50 ans - Pension militaire jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite 	<ul style="list-style-type: none"> - Toute pension à caractère viager liquidée ou liquidable dont le financement n'est pas à la charge exclusive du salarié ; pension ou rente d'un régime de base ou d'un régime supplémentaire d'entreprise (régime français ou étranger) - pension normale CAN* sans pension de rattachement ni retraite complémentaire - Pension vieillesse à partir de 50 ans - Pension militaire à partir de l'âge légal de départ à la retraite 	<ul style="list-style-type: none"> - A 60 ans ou plus si justification du nombre de trimestres d'assurance vieillesse***, tous régimes confondus - Retraites liquidées pour carrière longue, handicap, incapacité permanente, amiante et C3P - Avant 60 ans si pension normale CAN* et pension de rattachement ou retraite complémentaire
Allocations de solidarité	En fonction de l'incidence sur le plafond de ressources sauf APR**		<ul style="list-style-type: none"> - A 60 ans ou plus si justification du nombre de trimestres d'assurance vieillesse*** tous régimes confondus - Retraites liquidées pour carrière longue, handicap, incapacité permanente, amiante et C3P - APR**
Prétraites FNE	<ul style="list-style-type: none"> - Toute pension à caractère personnel liquidée avant la rupture ou la transformation du contrat de travail - Pension acquise à titre non personnel (réversion...) liquidée avant ou après la rupture ou la transformation du contrat de travail 		<ul style="list-style-type: none"> - A 60 ans ou plus si justification du nombre de trimestres d'assurance vieillesse*** - Retraites liquidées pour carrière longue, handicap, incapacité permanente, amiante et C3P - Pension à caractère personnel liquidée après la FCT

* Secteur minier.

** Allocation de préparation à la retraite pour les anciens combattants d'Afrique du Nord.

*** Nombre de trimestres exigé pour une retraite à taux plein. Pour plus de précisions, voir p. 305.

REVALORISATIONS DES ALLOCATIONS

Selon le type d'allocations, les revalorisations n'interviennent pas au même moment.

Allocation du régime d'assurance chômage

La convention d'assurance chômage prévoit le principe d'une revalorisation une fois par an sur décision du Conseil d'administration de l'Unédic, le 1^{er} juillet de chaque année.

ARE : éléments pouvant être revalorisés

- la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ;
- les allocations minimales ;
- le salaire de référence, servant de base au calcul de l'allocation, est revalorisé lorsque les rémunérations qui le composent correspondent à des périodes anciennes d'au moins 6 mois par rapport à la date d'effet de la décision de revalorisation.

Allocations à la charge de l'Etat

Les allocations de solidarité sont revalorisées chaque année, le 1^{er} janvier, sur décision ministérielle.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le mode de rupture d'un contrat de travail et son motif ont une incidence sur le droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Seules les ruptures du contrat à l'origine d'un chômage involontaire sont susceptibles d'ouvrir droit à une indemnisation immédiate, sous réserve de l'application des différés d'indemnisation et du délai d'attente de 7 jours prévus par le règlement. (Art. 2 et 4 e) du règlement AC)

○ **EN PRATIQUE** ▷ lorsque le conseil de prud'hommes a été saisi d'une contestation sur le motif de la rupture, Pôle emploi se réfère aux motifs indiqués par l'employeur sur l'attestation tant qu'une décision de justice définitive n'est pas intervenue.

Contrat à durée indéterminée

Motif : licenciement

Quel que soit le motif, le licenciement ouvre droit aux allocations. L'article L.1234-1 du code du travail prévoit, à défaut de dispositions plus favorables, un préavis dont la durée est fonction de l'ancienneté du salarié.

Ancienneté	Préavis
moins de 6 mois	convention collective / usages
entre 6 mois et 2 ans	1 mois ou convention collective / usages
2 ans et plus	2 mois ou convention collective / usages

L'employeur ne verse pas l'indemnité liée au préavis en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, cas de force majeure (sauf les sinistres : dans cette situation, l'intéressé a droit à une indemnité équivalente à une indemnité compensatrice de préavis et de licenciement), inaptitude (sauf celle d'origine professionnelle). Dans ces cas, l'intéressé peut être indemnisé dès le lendemain de la notification du licenciement, sous réserve du délai d'attente et des différés d'indemnisation.

○ **PRÉCISION** ▷ l'inaptitude d'origine professionnelle ouvre droit à une indemnité dont le montant correspond à l'indemnité de préavis ; mais étant de nature différente, elle n'a pas pour effet de décaler la date de fin de contrat de travail qui prend effet à la notification du licenciement.

Motif : démission

Le chômage qui résulte de la démission est en principe volontaire. La démission n'ouvre donc pas de droit aux allocations, sauf cas prévus par le règlement (voir p. 272). La loi, la convention collective ou les usages peuvent prévoir un préavis.

○ **EN PRATIQUE** ▷ pour déterminer le point de départ du versement de l'allocation, il convient de se référer aux mentions portées sur l'attestation d'employeur.

Motif : rupture d'un commun accord

Deux situations sont à distinguer.

Rupture pour motif économique

La rupture qui se situe dans le cadre des ruptures énoncées par l'article L.1233-3 du code du travail ouvre droit aux allocations, les règles relatives au licenciement économique sont applicables.

Rupture conventionnelle

La rupture qui se situe dans le cadre de l'article L.1237-11 du code du travail résulte d'une convention signée par l'employeur et le salarié, homologuée par l'administration. La convention définit notamment le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Ce mode de rupture ouvre droit au bénéfice des allocations d'assurance chômage.

Pour déterminer le point de départ des allocations, les indemnités doivent être prises en compte après déduction de la somme correspondant à l'indemnité légale de licenciement : $IL = 1/5^{\text{e}}$ de mois de salaire par année d'ancienneté + $2/15^{\text{e}}$ de mois de salaire au-delà de 10 ans d'ancienneté. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit le $1/12^{\text{e}}$ de la rémunération des 12 derniers mois, soit le tiers des 3 derniers mois.

Exemple : une personne a 12 ans d'ancienneté ; salaire de référence le plus favorable retenu pour le calcul de l'IL : 1 500 € par mois
 $IL = 1/5^{\text{e}}$ de 1 500 x 12, soit 3 600 €
+ $2/15^{\text{e}}$ de 1 500 x 2, soit 400 €, soit au total 4 000 €

○ **EN PRATIQUE** ▷ les différés d'indemnisation et le délai d'attente courent à compter du lendemain de la date de fin de contrat (ce qui correspond à la fin de la période d'emploi) portée sur l'attestation d'employeur.

La loi ne prévoyant pas de préavis dans le cas d'une rupture conventionnelle, la rupture du contrat de travail marque la fin du contrat. Les parties fixent elles-mêmes, dans la convention, la date de rupture du contrat, sous réserve des limites suivantes :

- dans le cas des salariés non protégés, le contrat prend fin, au plus tôt, le lendemain du jour de la notification de l'acceptation de l'homologation par la Direccte-ut, ou, en cas de silence de la Direccte-ut, après que le délai d'instruction de 15 jours ouvrables se soit écoulé à compter de la réception de la demande d'homologation par la Direccte-ut ;
- dans le cas des salariés protégés, il faut ajouter une condition supplémentaire : la fin du contrat ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. L'inspecteur du travail vérifie que la rupture conventionnelle n'est pas liée au mandat syndical et la Direccte-ut vérifie que la rupture conventionnelle est conforme.

La date la plus tardive est retenue.

Contrat à durée déterminée

Motif : fin de contrat

L'arrivée à terme d'un contrat à durée déterminée ouvre droit aux allocations.

Motif : rupture anticipée

Le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant son terme, excepté en cas d'accord des parties, d'embauche extérieure du salarié pour une durée indéterminée, de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail. (Art. L.1243-4 du CT)
Dans tous les autres cas, la rupture engage la responsabilité de la partie qui en a pris l'initiative.

Rupture à l'initiative de l'employeur

Le chômage consécutif à une rupture à l'initiative de l'employeur est involontaire. En dehors des hypothèses de faute grave ou lourde, d'inaptitude constatée par le médecin du travail ou de force majeure, une indemnité correspondant aux rémunérations qu'aurait perçues le salarié jusqu'au terme du contrat est due par l'employeur.

○ **PRÉCISION** ▷ en cas de sinistre relevant d'un cas de force majeure, cette indemnité compensatrice est également versée au salarié.

La prise en charge par Pôle emploi ne peut donc intervenir avant la fin théorique du contrat à durée déterminée.

En cas de reprise d'emploi pendant la période couverte par l'indemnité de rupture anticipée et de perte de ce dernier emploi avant le terme de la période couverte, le point de départ du versement des allocations se situera au plus tôt au lendemain de la fin de cette période.

Rupture à l'initiative du salarié

La situation s'analyse comme du chômage volontaire (voir p. 272).

Rupture d'un commun accord

La situation s'analyse comme l'arrivée d'un terme nouvellement fixé par les parties au contrat. Les textes prévoyant la rupture d'un commun accord des parties, le droit aux allocations peut être ouvert, dès la rupture, dans la mesure où aucune indemnité de rupture n'a été versée.

Rupture du contrat d'apprentissage

Passé un délai de 2 mois, la résiliation d'un contrat d'apprentissage ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou par résolution judiciaire. (Art. L.6222-18 du CT)

En conséquence, la rupture du contrat d'apprentissage, intervenue par accord exprès des parties, ouvre droit aux allocations de chômage, le chômage étant considéré comme involontaire.

En revanche, la résiliation unilatérale à l'initiative de l'apprenti est réputée être du chômage volontaire et ne donne pas droit aux allocations de chômage.

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, la Direccte-ut peut refuser la poursuite du contrat. Ce refus entraîne la rupture du contrat et l'employeur est tenu de verser des indemnités jusqu'au terme de celui-ci ou jusqu'au terme de la période d'apprentissage si le contrat est à durée indéterminée. (Art. L.6225-5 du CT)

- **EN PRATIQUE** ▷ il convient de se reporter à l'attestation d'employeur ou, à défaut, au formulaire de notification de rupture du contrat d'apprentissage validé par la chambre de métiers et signé des deux parties, pour déterminer le point de départ du versement.

SAISIE SUR ALLOCATIONS

Les allocations temporaire d'attente et de solidarité spécifique ne sont pas saisissables. En revanche, les autres allocations peuvent faire l'objet d'une saisie, c'est-à-dire d'une retenue par Pôle emploi au profit d'un tiers créancier. La proportion des allocations qui est retenue est fonction de la nature de la créance :

- créance alimentaire ;
- créance non alimentaire.

Créance alimentaire

Lorsqu'un allocataire ne paie pas une pension alimentaire, le bénéficiaire de cette pension peut demander à un huissier du lieu de sa résidence d'intervenir auprès de Pôle emploi. Au reçu de la notification de l'huissier, Pôle emploi est tenu de payer directement au bénéficiaire de la pension le montant qui a été indiqué sur la notification. Le prélèvement sur les allocations cesse en cas de mainlevée (notifiée à Pôle emploi par huissier) ou de suppression de la pension.

Partie saisissable

Le prélèvement peut s'effectuer sur la totalité des allocations, à l'exception du minimum insaisissable correspondant au revenu de solidarité active (sans majoration pour personne à charge).

Créance non alimentaire

Si Pôle emploi reçoit une notification du greffe du tribunal ou un avis des services fiscaux, il procède à une retenue sur le montant des allocations. Un barème annuel publié au journal officiel fixe la proportion des rémunérations à saisir en fonction des ressources mensuelles globales de l'intéressé et du nombre de personnes à charge (l'intéressé doit fournir les justificatifs nécessaires).

Partie saisissable

La retenue opérée par Pôle emploi ne peut être effectuée que sur la fraction excédant le montant du revenu de solidarité active.

SALAIRE DE RÉFÉRENCE

Le salaire de référence, constituant la base de calcul de l'allocation servie, est déterminé à partir des anciens salaires bruts soumis aux contributions d'assurance chômage. Sont pris en compte les salaires se rapportant à une période de référence déterminée par les textes.

Allocations du régime d'assurance chômage

Les règles évoquées ci-dessous concernent les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. (Art. 11, 12 et 13 du règlement AC)

Les articles 11, 12 et 13 de certaines annexes sont aménagés pour tenir compte des particularités propres aux professions.

Elles ne sont pas mentionnées ici.

La période de référence

La période de référence pour le calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est de 12 mois, quelle que soit la durée d'activité exercée par l'intéressé.

Le travail effectif

Si la personne n'a pas effectué son préavis, ce sont les salaires des 12 mois complets précédant le début du préavis qui sont pris en compte. Il en est de même notamment en cas de période d'arrêt de travail pour cause de maladie et de congé sans solde.

Exemple : fin du contrat le 31.08.15 - Préavis non effectué du 01.07 au 31.08.15. Ce sont les salaires précédant le 01.07.15 qui sont retenus.

Rémunérations réduites

L'article 12 § 3 du règlement AC précise que le revenu de remplacement est calculé sur la base de la rémunération habituelle.

Si, au dernier jour travaillé payé, le demandeur d'emploi ne percevait plus sa rémunération habituelle mais une rémunération réduite, ses allocations seront calculées à partir du dernier jour de travail payé normalement. Selon les situations, la recherche du dernier jour de travail payé normalement s'effectue sans limite dans le temps ou est limitée aux 12 mois précédant le dernier jour travaillé et payé.

(Accord d'appli. n° 5 du règlement AC)

Situations permettant de rechercher un dernier jour de travail rémunéré normalement sans limite dans le temps

- Salariés en congé de fin de carrière.
- Salariés autorisés par la sécurité sociale à reprendre une activité à mi-temps avec maintien des indemnités journalières.

○ EXCEPTION ▷ sont exclus les titulaires de pension d'invalidité.

- Salariés en activité partielle.
- Salariés en congé parental d'éducation à temps partiel.
- Salariés ayant bénéficié d'un temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise.

(Accord d'appli. n° 5 § 1^{er} du règlement AC)

Situations permettant de rechercher un dernier jour de travail rémunéré normalement dans la limite des 12 mois précédant le dernier jour travaillé et payé

- Salariés qui ont accepté de continuer à exercer une activité suivant un horaire de travail réduit, entraînant l'activité partielle avec ou sans indemnisation, si le contingent d'heures indemnissables est épuisé, en raison de la situation exceptionnelle dans laquelle se trouvait l'entreprise.
- Salariés qui ont accepté de continuer à exercer une activité suivant un horaire de travail réduit par suite d'un accord collectif au niveau de l'établissement ou de l'entreprise, cet accord ayant été conclu en raison des difficultés économiques de l'entreprise et pour une durée provisoire seulement.
- Salariés qui ont accepté, à la suite d'une maladie ou d'un accident, de nouvelles fonctions dans l'entreprise moins rémunérées que les précédentes.
- Salariés qui ont accepté, à la suite de difficultés économiques de l'entreprise, et en application d'un accord collectif, d'exercer la même activité suivant le même horaire, en contrepartie d'un salaire réduit.

(Accord d'appli. n° 5 § 2 du règlement AC)

Situations des salariés travaillant dans le cadre d'une convention permettant de remonter à la situation antérieure à la convention

- Salariés ayant travaillé dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel, licenciés au cours ou à l'issue de cette convention (durée : 2 ans).
- Salariés en préretraite progressive licenciés au cours de l'application de la convention.

(Accord d'appli. n° 5 § 1^{er} du règlement AC)

Majorations importantes des rémunérations

Les majorations qui sont justifiées par des dispositions législatives ou réglementaires, une convention collective, un accord collectif ou une décision unilatérale de revalorisation générale des salaires, la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat à temps plein, un accroissement du temps de travail, une promotion ou l'attribution de nouvelles responsabilités, sont prises en compte.

Les augmentations ne s'expliquant pas par l'une des causes énoncées ci-dessus peuvent être intégrées sur décision favorable de l'instance paritaire régionale. (Accord d'appli. n° 6 du règlement AC)

○ **EXCEPTION** ▷ l'instance paritaire régionale ne peut se prononcer sur les majorations de rémunérations intervenues pendant la période de préavis, ou du délai de prévenance.

Rémunérations prises en compte

- Les salaires de base bruts et les primes incluses dans le salaire mensuel (ancienneté, rendement).
- La part des primes, indemnités et gratifications qui se rapportent à la période de référence mais qui sont versées sur une périodicité différente (13^e mois, primes de vacances payées par l'employeur ou par une caisse de congés payés).
- La totalité des primes exceptionnelles liées à une tâche particulière ou à la présence du salarié à une date donnée.

Parmi ces rémunérations, seules sont retenues les sommes soumises à contributions :

- salaires après abattement pour frais professionnels ;
- salaires mensuels limités au plafond des contributions d'assurance chômage (plafond de la sécurité sociale x 4) ;
- sommes versées en contrepartie de jours de RTT non pris.

○ **PRÉCISION** ▷ les indemnités compensatrices de congés payés, de préavis et toutes les sommes qui trouvent leur origine dans la rupture du contrat de travail ne sont pas prises en compte.

TRANSACTION

La transaction n'est pas un mode de rupture du contrat de travail. Elle peut intervenir afin d'aménager les conséquences d'une rupture d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée (voir p. 309).

La rupture du contrat de travail permet une ouverture de droits, la transaction n'a d'incidence, généralement, que sur le calcul d'un préavis ou d'un différé d'indemnisation. (Art. 21 du règlement AC)

Lorsque l'indemnité transactionnelle est globale et forfaitaire, les sommes prévues par la transaction ne peuvent être ventilées.

En conséquence, il n'y a pas lieu :

- de déduire l'indemnité légale ;
- d'appliquer une carence ICCP si celle-ci a été intégrée dans la transaction.

Si l'intéressé renonce à son préavis dans le cadre d'une transaction, il n'y a pas lieu de reporter le point de départ de l'indemnisation en tenant compte de la durée du préavis non respecté par les parties.

Il en va de même si la transaction a été conclue pour un montant inférieur au préavis auquel l'intéressé a droit.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le fait de travailler à temps partiel n'a pas de conséquence sur la durée d'affiliation.

Ainsi, toute journée durant laquelle l'intéressé est lié par un contrat de travail est considérée comme une journée d'affiliation : cette remarque est valable pour le règlement général et les annexes qui prévoient une recherche de l'affiliation en jours.

En revanche, il est tenu compte du travail à temps partiel lors du calcul du montant de l'allocation de chômage.

En effet, si l'intéressé perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi, la partie fixe ou l'allocation minimale est affectée d'un coefficient réducteur. (Art. 16 et accord d'appli. n° 7 du règlement AC)

Les incidences d'une reprise de travail à temps partiel sur les droits des personnes qui perçoivent déjà des allocations de chômage sont étudiées dans le cadre des aides au reclassement (voir p. 229, 261).

Calcul du coefficient réducteur

Le coefficient réducteur est déterminé en fonction de l'horaire particulier du salarié (sans tenir compte des heures d'absence ou des heures supplémentaires) et de l'horaire pratiqué dans l'entreprise : soit l'horaire légal, soit l'horaire conventionnel.

L'allocation journalière versée est le montant le plus favorable, dans la limite de 75 % du SJR.

Exemple : un salarié a un horaire de travail de 30 h/semaine au lieu de 35 heures. Son salaire journalier de référence est de 50 €/jour.

Coefficient réducteur : $30 / 35 = 0,86$

L'allocation journalière versée, compte tenu du coefficient réducteur appliqué, est : **30,28 €**

$$(50 \text{ €} \times 40,4 \%) + (11,72 \text{ €} \times 0,86) = 30,28 \text{ €}$$

$$50 \text{ €} \times 57 \% = 28,50 \text{ €}$$

$$28,58 \text{ €} \times 0,86 = 24,58 \text{ €}$$

Si le salaire avait été de 70 €/jour, l'allocation versée serait : **39,90 €**

$$(70 \text{ €} \times 40,4 \%) + (11,72 \text{ €} \times 0,86) = 38,36 \text{ €}$$

$$70 \text{ €} \times 57 \% = 39,90 \text{ €}$$

$$28,58 \text{ €} \times 0,86 = 24,58 \text{ €}$$



EN ANNEXE

2015

TABLEAU SUR LES DÉLAIS PRÉVUS PAR LA RÉGLEMENTATION AC

Nature	Objet	Durée	Point de départ	Particularités
Délai de forclusion art. 7	Délai durant lequel une personne doit s'inscrire comme demandeur d'emploi pour faire valoir ses droits	12 mois	Fin de contrat susceptible d'ouvrir des droits	Allongement possible
Délais de prescription art. 46 § 1 ^{er} et 2	Demande en paiement des allocations	2 ans	A compter de l'IDE ou du fait générateur de la créance	Non allongable
art. 47	Action en paiement des allocations	2 ans	A compter de la date de notification de la décision prise par Pôle emploi ; ensuite 2 ans pour chaque créance mensuelle	Non allongable
Délai de déchéance art. 26 § 1 ^{er} a)	Délai durant lequel est possible la reprise d'un droit ouvert éventuellement non payé en cas de radiation en cours de différé d'indemnisation ou de délai d'attente	3 ans + durée des droits	Date à laquelle les conditions d'ouverture de droits sont remplies. NB : le délai d'attente et les différés d'indemnisation sont des conditions de paiement et non d'ouverture de droits	Le délai de déchéance est suspendu pendant les périodes : - de reprise d'emploi sous CDD, - de versement de l'allocation de présence parentale, - de versement du CLCA remplacé par la prestation partagée d'éducation de l'enfant, - de contrat de service civique. Il n'est pas opposable : - aux bénéficiaires du maintien des allocations jusqu'à la retraite, - aux personnes qui ont cessé d'être inscrites comme demandeur d'emploi suite à un changement de domicile.

Nature	Objet	Durée	Point de départ	Particularités
Différés d'indemnisation art. 21 § 1^{er}	Calculer un nb de jours non indemnissables correspondant aux jours de CP non pris à partir des ICCP versées par le dernier employeur (si OD ou rechargement) ou au nb de jours indiqué sur AE (si reprise)	Différé «CP» en fonction des ICCP	Date de FCT Délai préfix ⁽¹⁾ Sur OD, reprise, rechargement	Si OD ou rechargement, calcul pour établir les ICCP en jours calendaires : $\frac{\text{ICCP}}{\text{SR}} = \text{nb entier}^{(2)}$ Si reprise : nb de jours indiqué sur l'AE
art. 21 § 2 et § 3	Reporter le 1 ^{er} jour indemnissable si la FCT a domté lieu lors de la rupture au versement d'une indemnité de licenciement et/ou transactionnelle, prime de départ ou de toute autre somme ne résultant pas de la loi	Différé spécifique «Indemnités de rupture supra légales»	Fin différé CP Sinon, date FCT Délai préfix ⁽¹⁾ Sur OD, reprise, rechargement	S'ajoute au différé ICCP $\frac{\text{indemnités supra légales}}{90} = \text{nb entier}^{(2)}$ • Différé plafonné à 180 jours ou 75 jours en cas de rupture pour motif économique. • Calcul sur chaque rupture située dans les 182 jours précédant la dernière FCT. Le délai qui se termine le plus tard est retenu
Délai d'attente art. 22	A épuisement des 2. différés, report du 1 ^{er} jour à payer	7 jours	Fin différés CP et spécifique ou IDE si postérieure aux différés Sur OD, reprise ou rechargement des droits	Le délai d'attente ne s'applique pas si la prise en charge intervient dans les 12 mois suivant la précédente admission
Annexes 8 et 10 Différé d'indemnisation art. 29 § 1^{er}	Report du 1 ^{er} jour indemnissable calculé à partir de la totalité des salaires bruts non plafonnés perçus au cours de la période de référence	En fonction du rapport entre les salaires perçus et le SMIC	Lendemain de la FCT immédiatement antérieure à l'IDE	Mode de calcul ⁽³⁾ : $\left[\frac{\text{saalaire référence}}{\text{SMIC mensuel}} \right] \times \left[\frac{\text{Sj Moyen}}{3 \times \text{SMIC journalier}} \right] - 30$
Répétition indus art. 27 § 4	Délai durant lequel Pôle emploi peut réclamer un remboursement de prestations indûment versées	3 ans	Versement des sommes	Exceptions : fraude, fausse déclaration (10 ans)

⁽¹⁾ Délai qui court de date à date : il n'est pas interrompu par la maladie, la formation ou l'absence d'actualisation.

⁽²⁾ Nb entier inférieur si décimale.

⁽³⁾ Décret n° 2014-1172 du 13 octobre 2014 et avenant n° 1 du 14.10.14 à la convention du 14.05.14

LISTE DES ACCORDS D'APPLICATION

Accord d'appli. n° 1	Détermination de la réglementation applicable : ouverture des droits, rechargement des droits, calcul du salaire de référence
Accord d'appli. n° 2	Cumul du revenu de remplacement avec un avantage de vieillesse
Accord d'appli. n° 3	Cumul du revenu de remplacement avec une pension militaire
Accord d'appli. n° 4	Modalités de calcul de la réduction des taux de contributions
Accord d'appli. n° 5	Cas des salariés n'exerçant plus qu'une activité réduite ou ne recevant plus qu'un salaire réduit à la veille de la fin de leur contrat de travail
Accord d'appli. n° 6	Rémunérations majorées
Accord d'appli. n° 7	Travail à temps partiel
Accord d'appli. n° 8	Instruction de la demande d'allocations et information du salarié privé d'emploi
Accord d'appli. n° 9	Activités déclarées à terme échu et prestations indues
Accord d'appli. n° 10	Acomptes et avances
Accord d'appli. n° 11	Activité professionnelle non salariée
Accord d'appli. n° 12	Cas soumis à un examen des circonstances de l'espèce
Accord d'appli. n° 13	Appréciation de la condition d'âge prévue par le règlement, ses annexes et accords d'application
Accord d'appli. n° 14	Cas de démission considérés comme légitimes
Accord d'appli. n° 15	Interruption du versement des allocations pour les personnes atteignant l'âge de la retraite
Accord d'appli. n° 16	Interprètes de conférence
Accord d'appli. n° 17	Détermination des périodes assimilées à des périodes d'emploi
Accord d'appli. n° 18	Interprétation des articles 11, 12 et 51 du règlement
Accord d'appli. n° 19	Traitement des salariés qui utilisent le dispositif de capitalisation
Accord d'appli. n° 20	Salariés licenciés en cours de congé individuel de formation
Accord d'appli. n° 21	Dispositions prises pour l'application de l'art. 4 e) du règlement (départ volontaire)
Accord d'appli. n° 23	Aide différentielle de reclassement
Accord d'appli. n° 24	Aide à la reprise ou à la création d'entreprise
Accord d'appli. n° 25	Majoration de la part patronale des contributions dues par les employeurs publics
Accord d'appli. n° 26	Majoration de la part patronale des contributions versées par des organismes tiers pour le compte de l'employeur

INDEX

A

- Accidentés du travail
 - Assimilation des périodes de stage à du travail 283
- Accompagnement personnalisé 219
- Action de formation conventionnée 117
- Action de formation préalable au recrutement 114
- Activité à temps partiel
(voir travail, incitation à la reprise d'emploi par le cumul allocations/rémunérations)
- Activité bénévole 296
- Activité partielle 226
- Activité professionnelle (voir travail)
- Activité réduite (voir incitation à la reprise d'emploi par le cumul allocations/rémunérations)
- Activités multiples 269
- Adhésion au RAC
 - Employeurs du secteur public 24
 - Salariés occupés à l'étranger, sauf EEE et Suisse 33
- Age
 - 50 ans et plus 88
 - 60 ans et plus 93, 303
- Age de la retraite (voir retraite)
- Agent rémunéré à la commission 63
- Agents du secteur public 24
 - Coordination secteur public/secteur privé 27
- Agrément ministériel (convention soumise à...) 14
- AGS 231, 243
- Aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) 256
- Aide différentielle de reclassement (ADR) 229
- Aide aux chômeurs créateurs et repreneurs d'entreprise (ACCRE) 252

• Aides aux demandeurs d'emploi	
- Congés non payés	71
- Fin de droits à l'ARE	71
- Formation	114
- Reprise d'emploi	222
- VAE	122
- Garde d'enfant pour parents isolés	126
- Recherche d'emploi	222
• Aides aux employeurs	
- Aide en cas d'action de formation préalable au recrutement (AFPR)	114
- Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)	115
- Réduction des cotisations et contributions patronales	175
- Aides et exonérations dans le cadre des contrats particuliers (voir contrat de travail)	
• Allocation complémentaire (ACO)	303
• Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)	58
- 50 ans et plus	88
• Allocation d'aide au retour à l'emploi pendant une formation (ARE "formation")	105
• Allocations d'assurance (présentation)	12
• Allocation décès prévue par l'assurance chômage	185
• Allocation décès versée par la sécurité sociale (voir protection sociale)	
• Allocation de fin de droits (AFD)	67, 185, 188
• Allocation de formation (régime conventionnel)	
- ARE "formation"	105
- Protection sociale	178
- Reprise d'emploi	263
• Allocations de formation (régime public)	
- Rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE)	109
- Rémunération des stagiaires du régime public (RSP)	110
• Allocation de préretraite progressive (PRP)	90, 185, 188, 189, 268
• Allocation de présence parentale (APP)	63, 77, 86, 94, 322
• Allocation de professionnalisation et de solidarité	67
• Allocation de sécurisation professionnelle	135
• Allocations de solidarité (présentation)	74
• Allocation de solidarité spécifique (ASS)	74
- Protection sociale	178
- Reprise d'emploi	265

• Allocation équivalent retraite	89
• Allocation spéciale de préretraite licenciement (AS-FNE) (voir préretraite licenciement)	
• Allocation spéciale fractionnée	303
• Allocation spéciale pour les travailleurs âgés (voir préretraite licenciement)	
• Allocation temporaire d'attente (ATA)	83
• Allocation transitoire de solidarité	95
• Ambassades	35
• Annexes au règlement	63
- Annexe IV (intérimaires)	64
- Annexes VIII et X (intermittents du spectacle)	65
- Coordination règlement général/annexes	68
• Anpe	12, 194
• Apatrides (voir allocation temporaire d'attente)	
• Artistes du spectacle (voir intermittents du spectacle)	
• Assédic	12, 194
• Assistants maternels	63
• Associés d'entreprise	20
• Assurance chômage	
- Présentation	12
- Cadre juridique	13
- Convention de l'assurance chômage	14
- Cadre institutionnel	15
- Financement	15
• Assurance maladie, maternité, invalidité, décès	178
• Assurance vieillesse	187
• Attestation d'employeur	216
• Auto-assurance (secteur public)	24

B

• Bûcherons-tâcherons	63
---------------------------------	----

C

• CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi)	273
• Caisse de compensation des services sociaux de Monaco	241
• Caisse de mutualité sociale agricole	241
• Caisse de prévoyance sociale de St-Pierre et Miquelon	241
• Caisse maritime d'allocations familiales	241

• Caisse nationale de compensation des cotisations de sécurité sociale des VRP à cartes multiples	241
• CAPE (contrat d'appui au projet d'entreprise)	237
• Carences (voir point de départ de l'indemnisation)	
• Catégories de demandeurs d'emploi	217
• CATS (cessation d'activité de travailleurs salariés)	90
• CEE (voir Espace économique européen - EEE)	
• Chefs d'entreprise (voir dirigeants d'entreprise)	
• Chômage partiel (voir activité partielle)	
• CIA (contrat d'insertion par l'activité)	273
• CIE (contrat initiative-emploi)	273
• CIF (voir congé individuel de formation)	
• CI-RMA (contrat d'insertion-RMA)	273
• CIVIS (voir contrat d'insertion dans la vie sociale)	
• Complément de libre choix d'activité (voir Prestation partagée d'éducation de l'enfant)	
• Concubin (voir conjoint)	
• Congé de reclassement	148
• Congé individuel de formation (CIF)	281
• Congé parental d'éducation	239
• Conjoint ou assimilé	
- Conjoint du chef d'entreprise	23
- Allocation décès prévue par l'assurance chômage	185
- Démission pour suivre le conjoint	272
• Consulat	35
• Contrat de génération	171
• Contrat de mandat	20
• Contrat de sécurisation professionnelle	131
- Employeurs concernés	132
- Salariés concernés	133
- Conséquences de l'acceptation du CSP	134
- Reprise d'activité	142
- Suspension d'activité	144
- Interruption du CSP	145
- Durée des droits à l'ARE à l'issue du CSP	146
- Tableaux récapitulatifs des différentes étapes	140, 141

• Contrat de travail	
- Contrat à durée indéterminée (CDI)	309
- Contrat à durée déterminée (CDD)	312
- Indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail (voir rupture du contrat de travail)	
- Transaction (voir rupture du contrat de travail)	
• Contrats de travail en alternance	
- Contrat de professionnalisation	152
- Contrat d'apprentissage	162
• Contrats de travail particuliers	
- Contrat unique d'insertion (CUI)	157
- CUI - CAE	157
- CUI - CIE	159
- Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)	169
- Contrat de génération	177
- Emploi d'avenir	166
- Contrat emploi jeunes	273
• Contributions à l'assurance chômage	
- Secteur public	24, 244
- Expatriés	34, 36
- Contributions générales	241
- Contribution spécifique	250
• Contrôle des demandeurs d'emploi	
- Par la Direccte-ut	204
- Par Pôle emploi	200
• Convention de gestion (secteur public)	24
• Convention de préretraite du FNE (voir préretraite licenciement)	
• Coordination emploi secteur privé/secteur public	27
• Coordination en cas de travail dans l'EEE	28
• Coordination entre règlement et annexes	68
• Couverture maladie universelle (CMU) (voir protection sociale)	
• Couverture sociale (voir protection sociale)	
• Création d'entreprise	252
• CRP (voir convention de reclassement personnalisé)	
• CSP (voir contrat de sécurisation professionnelle)	
• CTP (voir contrat de transition professionnelle)	
• CUI (voir contrat unique d'insertion)	

- Cumul allocations/rémunérations 261
 - Allocations/revenus provenant de la reprise
ou de la création d'entreprise 257
 - ARE/rémunérations 261
 - ARE "formation"/rémunérations 263
 - ASP/rémunérations 263
 - ASS/rémunérations 264
 - ATA/rémunérations 264
 - Preretraite licenciement/rémunérations 267
 - Preretraite progressive/rémunérations 268
- Cumul pension d'invalidité/allocations
(voir pension d'invalidité)
- Cumul retraite/allocations (voir retraite)

D

- Décès 178, 185
- Délais
 - Délai d'attente 292
 - Tableau sur les différents délais prévus par le règlement 322
- Demande d'inscription et d'allocations 210
 - Composition du dossier 214
- Demandeurs d'asile (voir allocation temporaire d'attente)
- Demandeurs d'emploi
 - Catégories de demandeurs d'emploi 217
- Démission 272
 - Démission et reprise de droits 298
 - Démission pour suivre son conjoint hors de France 31
 - Démissions présumées légitimes 272
- Détenus (voir allocation temporaire d'attente)
- Différés d'indemnisation 292, 322
- Direccte 206
- Direction départementale du travail, de l'emploi et de la
formation professionnelle (Ddtefp) (voir Direccte)
- Dirigeants d'entreprise 20
- Dispense de recherche d'emploi 102
- Dispositions transitoires 40, 41
- Dockers 63, 74, 228
- Droit d'option 299
- Droits rechargeables 38, 277

E

- EEE (Espace économique européen) 28
- Emploi d'avenir 166
- Employeurs du secteur public (voir secteur public)
- Entreprise
 - Conjoint du chef d'entreprise 23
 - Droits des dirigeants, associés et autres 20
- Entreprises du spectacle, cinéma et audiovisuel 65
- Entreprises en redressement
 - ou liquidation judiciaire 130, 231
- Expatriation 34
- Exportation des allocations 279
 - Barème des retenues à la source 280
 - Régime fiscal 279

F

- Fin de contrat de travail (voir rupture du contrat de travail)
- Fiscalité 279
- Formation
 - Formations des bénéficiaires de l'ARE 105
 - Formations conventionnées par Pôle emploi 109
 - Formations agréées par l'Etat ou la région 110
 - Formations conventionnées par le FNE (Etat) 112
 - Action de formation préalable au recrutement 114
 - Préparation opérationnelle à l'emploi 115
 - Action de formation conventionnée 117
 - Aide individuelle à la formation 118
 - Aide à la validation des acquis de l'expérience 122
 - Aide à la mobilité 123
 - Aide à la garde d'enfant pour parents isolés 126
 - Incidence sur les droits au chômage 282
- Frontaliers 29

G

- Garantie des salaires (voir régime de garantie des salaires)

I

- Inaptitude physique 288, 289, 309
- Incitation à la reprise d'emploi par le cumul allocations/rémunérations (voir cumul allocations/rémunérations)
- Indemnité compensatrice de congés payés 292
- Indemnité de licenciement 292
- Indemnité de préavis 309
- Indemnité différentielle de reclassement 142
- Indemnisation du chômage (présentation) 12
- Indus (prestations) 294
- Inscription comme demandeur d'emploi 112
- Instances paritaires régionales 203
- Intérimaires 64
- Intermittents du spectacle 61

J

- Journaliste 58, 233, 254, 280

L

- Licenciement économique 124, 241, 264, 265, 270, 271, 272

M

- Maintien des allocations jusqu'à la retraite 93
- Maisons de l'emploi 206
- Maladie 288
 - Maladie professionnelle, accident du travail 283, 309
- Mandataires sociaux 20
- Marins 63, 74, 241
- Mayotte 74, 76, 78, 80, 109, 113, 127, 157

N

- Navigants de l'aviation civile 63, 294
- Nouvel accompagnement pour le créateur d'entreprise (NACRE) 252

O

- Organismes internationaux 35
- Ouvriers, techniciens du spectacle (voir intermittents du spectacle)

P

- PACS (voir conjoint)
- Parcours du demandeur d'emploi
 - Elaboration du PPAE 219
 - Suivi du PPAE 220
- Pension d'invalidité 289
- Pension militaire (voir retraite)
- Pension vieillesse (voir retraite)
- Plan rebond pour l'emploi 46
- Point de départ du versement des allocations 292
- Points de retraites complémentaires 189
- Pôle emploi (missions) 199
- PPAE (projet personnalisé d'action à l'emploi) 219
- Preretraite licenciement 100
 - Protection sociale 178
 - Allocation décès 185
 - Exportation des allocations 279
- Preretraite partagée d'éducation de l'enfant 239
- Prestations d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès (voir protection sociale)
- Prestations familiales (voir protection sociale)
- Prévoyance (voir protection sociale)
- Prime de reclassement 143
- Protection sociale 178
 - Assurance maladie 178
 - Prévoyance 182
 - Couverture maladie universelle 184
 - Allocation décès 178, 185
 - Prestations familiales 186
 - Assurance vieillesse 187
 - Retraite complémentaire 189
- Protection subsidiaire (voir allocation temporaire d'attente)
- Protection temporaire (voir allocation temporaire d'attente)
- PSP (Plan de sécurisation professionnelle) 135, 139, 145

R

- Réadmission 298
- Recherche d'emploi 203, 211
- Réfugiés (voir allocation temporaire d'attente)

• Régime de garantie des salaires	231, 244
• Règlements particuliers (spécificités professionnelles) (voir annexes)	
• Réinscription comme demandeur d'emploi	212
• Remboursement des allocations de chômage	
- par l'employeur	250
- par le demandeur d'emploi	284
• Rémunération de fin de formation	108
• Rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE)	109
• Rémunérations majorées	317
• Rémunération de stage du régime public (RSP)	110
• Rémunérations réduites	315
• Reprise d'une activité bénévole	296
• Reprise d'une activité professionnelle	297
• Reprise d'entreprise	252
• Reprise des droits	298
• Retenues à la source	279
• Retenues sur allocation	301
• Retraite militaire	306
• Retraites	
- Validation des trimestres au titre de l'assurance vieillesse	187
- Retraite complémentaire	189
- Incidence sur les allocations	303
• Revalorisations des allocations	308
• RSA	54, 58, 81, 82
- ASS/RSA : les principales différences	78
• Rupture du contrat d'apprentissage	313
• Rupture du contrat de travail	309
- Indemnités de rupture : tableau : conséquence sur le calcul du différé spécifique	292
- Différentes formes de ruptures du contrat : conséquences réglementaires	309
- Transaction : conséquence sur le droit aux allocations	318

S

• Saisies sur allocations	314
• Salaire de référence	315
• Salaires inhabituels	69

• Salariés	
- Salariés assurés contre le risque chômage	20
• Salariés détachés à l'étranger	33
• Salariés du secteur privé	20
- Coordination secteur privé/secteur public	27
• Salariés expatriés	34
• Secteur public	
- Auto-assurance	24
- Adhésion, convention de gestion	24
- Coordination secteur privé/secteur public	27
• Service public de l'emploi	195
• Solidarité	
- Régime de solidarité	16
- Allocations de solidarité	74
• Stages	
- Stages ouvrant droit à l'ARE	105
- Stages permettant une aide de Pôle emploi	108, 114 et s.
- Stages agréés par l'Etat, la région	110
- Stages permettant une rémunération par l'Etat	110
- Stages conventionnés par le FNE	112
• Statistiques	
- Prestations versées	18
- Profil du chômeur indemnisé par l'assurance chômage	18
- Employeurs et salariés du secteur privé	26
- Employeurs du secteur public ayant adhéré à l'assurance chômage	26
- Régime des expatriés	36
- Annexes : typologie des bénéficiaires	64
- Bénéficiaires des allocations de solidarité	74
- Bénéficiaires des dispositifs de préretraite	88
- Bénéficiaires des allocations de formation	104
- Bénéficiaires du CSP	130
- Bénéficiaires de l'ADR	229
- Allocataires indemnisés dans le cadre du cumul allocations/revenus	261, 297
- Sorties pour reprise d'activité	297
• Suisse	32
• Suivi de la recherche d'emploi	225

T

- Techniciens des entreprises de spectacle, de la production
ciné, TV, audio 65
- Temps partiel 316, 319
- Territoires d'Outre Mer 32
- Transaction 318
- Travail
 - Reprise de travail 261, 297
 - Travail conservé en cas de pluri-activités 269
 - Travail moins rémunéré que le précédent (voir allocation
différentielle de reclassement)
- Travail à domicile 63
- Travail à l'étranger 28
- Travail à temps partiel
 - Incidence d'une reprise de travail à temps partiel
sur les droits ouverts (voir incitation à la reprise d'emploi
par le cumul allocations/rémunérations)
 - Incidence sur l'ouverture et le montant des droits 307
- Travail bénévole 296
- Travail dans l'Espace économique européen (voir EEE)
- Travail dans le secteur privé 20
- Travail dans le secteur public 24
- Travail dans un Territoire d'Outre Mer 32
- Travail en Suisse 32
- Travail frontalier 29
- Travail intérimaire ou intermittent 60
- Travail réduit
 - Pluriactivités : perte de l'un des emplois 289
 - Reprise du travail réduit 261

U

- Unédic (missions) 197
- Union européenne (voir Espace économique européen - EEE)
- Urssaf 241

V

- VAE (validation des acquis de l'expérience) 122
- Victimes étrangères de la traite et du proxénétisme
(voir allocation temporaire d'attente)
- VRP 63, 241, 294

LISTE DES PRINCIPAUX SIGLES ET ABRÉVIATIONS

AAH	Allocation aux adultes handicapés
AC	Assurance chômage
Accord d'appli.	Accord d'application
ACCRE	Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise
ACO	Allocation complémentaire
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ADR	Aide différentielle de reclassement
AE	Attestation d'employeur
AER	Allocation équivalent retraite
AFC	Action de formation conventionnée
AFD	Allocation de fin de droits
AFDEF	Allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation
AFE	Aide forfaitaire à l'employeur
AFF	Allocation de fin de formation
AFFA	Association pour la formation professionnelle des adultes
AFPR	Action de formation préalable au recrutement
AFR	Allocation de formation-reclassement
AGEPI	Aide à la garde d'enfant pour parents isolés
AGIRC	Association générale des institutions de retraite des cadres
AGS	Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés
AIF	Aide individuelle à la formation
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APCE	Agence pour la création d'entreprise
APEC	Association pour l'emploi des cadres
API	Allocation de parent isolé
APS	Allocation de professionnalisation et de solidarité
ARCE	Aide à la reprise ou à la création d'entreprise
ARE	Allocation d'aide au retour à l'emploi
ARE(f)	Allocation d'aide au retour à l'emploi (formation)
ARRCO	Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés

AS-FNE	Allocation spéciale du fonds national de l'emploi
ASP	Allocation de sécurisation professionnelle
ASR	Allocation spécifique de reclassement
ASS	Allocation de solidarité spécifique
AT	Accident du travail
ATA	Allocation temporaire d'attente
ATP	Allocation de transition professionnelle
AUD	Allocation unique dégressive
BEP	Brevet d'études professionnelles
BIC	Bénéfices industriels et commerciaux
BNC	Bénéfices non commerciaux
BRC	Bordereau récapitulatif de cotisations
C3P	Compte personnel de prévention de la pénibilité
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CAF	Caisse d'allocations familiales
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCSS	Caisse de compensation des services sociaux
CCVRP	Caisse nationale de compensation des VRP
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEE	Communauté économique européenne
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Centre de formalités des entreprises
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGEA	Centre de gestion et d'étude pour l'assurance garantie des salaires
CGPME	Confédération générale des petites et moyennes entreprises
CGSS	Caisse générale de sécurité sociale
CGT	Confédération générale du travail
CGT-FO	Confédération générale du travail - Force ouvrière
CIA	Contrat d'insertion par l'activité
CIE	Contrat initiative emploi
CIF	Congé individuel de formation

CI-RMA	Contrat d'insertion-revenu minimum d'activité
CIVIS	Contrat d'insertion dans la vie sociale
CMAF	Caisse maritime d'allocations familiales
CMSA	Caisse de mutualité sociale agricole
CMU	Couverture maladie universelle
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNAV	Caisse nationale d'assurance vieillesse
CP	Congés payés
CPF	Compte personnel de formation
CPS	Caisse de prévoyance sociale
CRDS	Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CRP	Convention de reclassement personnalisé
CSG	Contribution sociale généralisée
CSP	Contrat de sécurisation professionnelle
CSS	Code de la sécurité sociale
CT	Code du travail
CTP	Contrat de transition professionnelle
CUI	Contrat unique d'insertion
DADS	Déclaration annuelle des données sociales
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DIRECCTE-UT	Unité territoriale de la Direccte (ex Ddtefp)
DOM	Département d'Outre Mer
DRA	Déclaration de régularisation annuelle
DSM	Déclaration de situation mensuelle
DSN	Déclaration sociale nominative
EEE	Espace économique européen
EPA	Etablissement public administratif
EIRL	Entrepreneur individuel à responsabilité limitée

EURL	Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée
FCT	Fin de contrat de travail
FNA	Fichier national des Assédic
FNE	Fonds national de l'emploi
GIP	Groupement d'intérêt public
GUSO	Guichet unique du spectacle vivant (anciennement du spectacle occasionnel)
ICCP	Indemnités compensatrices de congés payés
IDE	Inscription comme demandeur d'emploi
IDR	Indemnité différentielle de reclassement
IL	Indemnité légale de licenciement
IPR	Instance paritaire régionale
JO	Journal officiel
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
MP	Maladie professionnelle
MSA	Mutualité sociale agricole
NACRE	Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise
OD	Ouverture de droits
OFPRA	Office français pour réfugiés et apatrides
OPACIF	Organisme paritaire collecteur agréé du CIF
OPCA	Organismes paritaires collecteurs agréés
PACS	Pacte civil de solidarité
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PPAE	Projet personnalisé d'accès à l'emploi
PreParEE	Prestation partagée d'éducation de l'enfant
PRP	Préretraite progressive
PSP	Plan de sécurisation professionnelle
RAC	Régime d'assurance chômage
RFF	Rémunération de fin de formation
RFPE	Rémunération des formations de Pôle emploi
RSP	Rémunération de stage du régime public
RSA	Revenu de solidarité active
RSI	Régime social des indépendants
SA	Société anonyme

SARL	Société à responsabilité limitée
SASU	Société par actions simplifiée unipersonnelle
SJR	Salaire journalier de référence
SMIC	Salaire minimum de croissance
SPE	Service public de l'emploi
SS	Sécurité sociale
TR	Tableau récapitulatif
UE	Union européenne
UPA	Union professionnelle artisanale
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier