



CIRCULAIRE N° 2011-25 DU 29 JUIN 2011

Direction des Affaires Juridiques

INST0021-EGO

Titre

Mise en oeuvre des règles issues de la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage

Objet

Transmission des 9 Fiches techniques relatives à l'indemnisation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) prévue par le règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.



CIRCULAIRE N° 2011-25 DU 29 JUIN 2011

Direction des Affaires Juridiques

Mise en oeuvre des règles issues de la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage

Résumé

La Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage reprend pour l'essentiel les règles d'indemnisation fixées par la Convention du 19 février 2009 qu'elle remplace à compter du 1^{er} juin 2011. Elle apporte, cependant, quelques aménagements au dispositif existant avec notamment :

- le cumul, sous certaines conditions, de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et de la pension d'invalidité de deuxième ou troisième catégorie ;
- la suppression des règles d'indemnisation spécifiques au chômage saisonnier ;
- l'intégration des conséquences de la loi portant réforme des retraites sur l'âge auquel les allocations chômage cessent d'être versées.

Enfin, les taux des contributions des employeurs et des salariés au financement du régime d'assurance chômage sont maintenus respectivement à 4 % et 2,40 %.

Ils peuvent cependant être réduits en fonction du résultat d'exploitation semestriel, apprécié sur deux semestres consécutifs, et du niveau d'endettement du régime d'assurance chômage.

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



Paris, le 29 juin 2011

CIRCULAIRE N° 2011-25

Direction des Affaires Juridiques

Mise en oeuvre des règles issues de la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage

A la suite de la signature de l'Accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 par le Medef, la CGPME, l'UPA, la CFDT, la CFTC, la CGC et la CGT-FO, la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, signée par les mêmes organisations, a été agréée par arrêté ministériel du 15 juin 2011 (J.O. du 16 juin, p. 31).

Ces nouveaux textes apportent les aménagements suivants au dispositif d'assurance chômage existant.

S'agissant des règles d'indemnisation, il est à noter :

- que les personnes en chômage saisonnier sont indemnisées désormais selon les règles du droit commun, les dispositions spécifiques les concernant étant supprimées pour les nouvelles prises en charge ;
- que sous certaines conditions, un cumul du montant de la pension d'invalidité de deuxième ou troisième catégorie avec celui de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est possible alors qu'il était systématiquement exclu ;
- que la nouvelle convention intègre les conséquences de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites sur l'âge auquel les allocations chômage cessent d'être versées.

Mises à part ces évolutions, la nouvelle convention reprend les règles d'indemnisation fixées par la Convention du 19 février 2009, et notamment, le mécanisme de détermination des durées d'indemnisation selon lequel un jour d'affiliation permet l'acquisition d'un jour d'indemnisation dans la limite de 24 mois, ou de 36 mois pour les personnes âgées de 50 ans et plus lors de la fin de contrat de travail.

.../...

Les taux des contributions des employeurs et des salariés au financement du régime d'assurance chômage sont maintenus respectivement à 4 % et 2,40 %, soit un taux global de 6,40 %.

Ces taux seront réduits, dès lors que le résultat de chaque semestre excède au moins 500 millions d'euros durant deux semestres consécutifs et que le niveau d'endettement ne dépasse pas 1,5 mois de contributions calculé sur la moyenne des 12 derniers mois. La baisse du taux ne peut excéder 0,4 point par an et prend effet au 1^{er} janvier ou au 1^{er} juillet. Un accord d'application détaille les modalités de mise en œuvre de cette réduction.

La Convention du 6 mai 2011 est conclue pour la période du 1^{er} juin 2011 au 31 décembre 2013. Elle s'applique à tous les salariés involontairement privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est postérieure au 31 mai 2011. Toutefois, la situation de ceux dont la procédure de licenciement a été engagée avant le 1^{er} juin 2011 reste régie par les dispositions de la Convention du 19 février 2009.

Les 9 fiches techniques jointes à la présente circulaire explicitent de façon détaillée les nouvelles règles applicables.

Vincent DESTIVAL,



Directeur général

Pièces jointes :

- Arrêté du 15 juin 2011 portant agrément de la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage et de son règlement général annexé
- Arrêté du 15 juin 2011 portant agrément des accords d'application numérotés 1 à 24 relatifs à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage
- 9 fiches techniques

Pièce jointe n° 1

**Arrêté du 15 juin 2011 portant agrément de la
Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du
chômage et de son règlement général annexé**

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Arrêté du 15 juin 2011 portant agrément de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage et de son règlement général annexé

NOR : ETS1115731A

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,
Vu le code du travail, et notamment les articles L. 5422-20 à L. 5422-23, R. 5422-16 et R. 5422-17 ;
Vu la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage ;
Vu la demande d'agrément présentée par les parties signataires le 6 mai 2011 ;
Vu l'avis paru au *Journal officiel* le 27 mai 2011 ;
Vu l'avis du Conseil national de l'emploi du 27 mai 2011,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L. 5422-13 du code du travail, les dispositions de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage et de son règlement général annexé à la convention susmentionnée.

Art. 2. – L'agrément des effets et des sanctions des accords visés à l'article 1^{er} est donné pour la durée de validité dudit accord.

Art. 3. – Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 15 juin 2011.

Pour le ministre et par délégation :
*Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
B. MARTINOT

A N N E X E

CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;
La Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;
L'Union professionnelle artisanale (UPA),

D'une part,

La Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
La Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) ;
La Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
La Confédération générale du travail (CGT),

D'autre part,

Considérant les effets positifs de l'accord national interprofessionnel du 23 décembre 2008 relatif à l'indemnisation du chômage ;

Considérant la situation économique ;

Considérant l'impact de celle-ci, notamment, sur la situation de l'emploi et du nombre de personnes privées d'emploi ;

Considérant la nécessité d'un retour à l'équilibre financier du régime d'assurance chômage ;
Vu la cinquième partie, livres I^{er}, III et IV du code du travail, et notamment les articles L. 5122-4, L. 5123-6, L. 5312-1, L. 5421-1, L. 5422-9, L. 5422-10, L. 5422-16, L. 5422-20, L. 5422-21, L. 5422-22, L. 5422-24, L. 5427-1, L. 5427-9, L. 5427-10 et L. 5428-1 ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l'indemnisation du chômage ;
Vu le protocole du 18 avril 2006 relatif aux règles de prise en charge des professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et du spectacle par le régime d'assurance chômage,
Sont convenus des dispositions ci-après :

Article 1^{er}

Gestion du régime d'assurance chômage

La gestion du régime d'assurance chômage est confiée à l'Unédic.

Article 2

Indemnisation

§ 1. Le dispositif national interprofessionnel d'assurance chômage est destiné à assurer un revenu de remplacement pendant une durée déterminée aux salariés involontairement privés d'emploi remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif.

§ 2. Le dispositif d'assurance chômage est articulé autour d'une filière unique respectant les principes suivants :

- l'ouverture aux droits à indemnisation est subordonnée à une condition de durée minimum d'affiliation au régime d'assurance chômage ;
- la durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation au régime d'assurance chômage, dans la limite d'un plafond qui varie selon que les bénéficiaires ont plus ou moins de 50 ans lors de la fin du contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de leurs droits ;
- les durées d'indemnisation ne peuvent pas dépasser les durées d'affiliation au régime d'assurance chômage ;
- les durées d'affiliation au régime d'assurance chômage servant à déterminer la durée de versement des allocations sont calculées sur une période de référence fixe.

§ 3. Afin d'inciter à la reprise d'emploi, le cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération est autorisé dans les conditions et limites fixées par le règlement général ci-annexé.

§ 4. Afin de faciliter le reclassement des allocataires âgés de 50 ans et plus ou indemnisés depuis plus de 12 mois, une aide différentielle de reclassement leur est versée dans les conditions et limites fixées par le règlement général ci-annexé.

§ 5. Afin de faciliter le reclassement des allocataires ayant un projet de reprise ou de création d'entreprise, il est prévu une aide spécifique au reclassement attribuée dans les conditions définies par le règlement général ci-annexé, dénommée « aide à la reprise ou à la création d'entreprise ».

Article 3

Contributions/ressources

§ 1. Les contributions des employeurs et des salariés destinées à la couverture des dépenses relatives au régime d'assurance chômage sont assises sur les rémunérations limitées à 4 fois le plafond du régime général d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Le taux des contributions est fixé à 6,40 % et réparti à raison de 4 % à la charge des employeurs et de 2,40 % à la charge des salariés.

Toutefois, les taux des contributions des employeurs et des salariés au financement du régime d'assurance chômage seront réduits à effet du 1^{er} janvier ou du 1^{er} juillet de chaque année si, au cours des deux semestres qui précèdent, le résultat d'exploitation de chacun de ces semestres est excédentaire d'au moins 500 millions d'euros et à condition que le niveau d'endettement du régime soit égal ou inférieur à l'équivalent de 1,5 mois de contributions calculés sur la moyenne des douze derniers mois.

Pour calculer la réduction de taux, la somme des montants excédant 500 millions d'euros de chacun des résultats d'exploitation semestriels sera divisée par le montant des contributions encaissées sur la même période puis convertie en pourcentage. Ce pourcentage viendra ensuite réduire les contributions du semestre suivant, au prorata de la part « employeur » et de la part « salarié ».

Les résultats de chaque semestre ayant permis le calcul de la réduction des taux des contributions ne sont pris en compte qu'une seule fois.

La réduction des taux de contribution résultant des dispositions de cet article ne peut avoir pour effet de diminuer de plus de 0,4 point le taux global des contributions, par année.

Les modalités d'application des dispositions prévues aux alinéas 3, 4 et 6 du présent paragraphe sont définies par un accord d'application.

§ 2. Pour les employeurs et les salariés intermittents relevant des professions du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et du spectacle, les taux des contributions sont fixés par les annexes VIII et X au règlement général annexé à la présente convention.

§ 3. Une contribution égale à 2 mois de salaire brut moyen des 12 derniers mois travaillés est due au régime d'assurance chômage par l'employeur qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé, en application de l'article L. 1235-16 du code du travail.

Article 4

Champ d'application

Le régime d'assurance chômage s'applique sur le territoire métropolitain, dans les départements d'outre-mer et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

Il s'applique également aux salariés détachés ainsi qu'aux salariés expatriés, ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen (1) (EEE) ou de la Confédération suisse, occupés par des entreprises entrant dans le champ d'application territorial de la convention.

(1) Islande, Liechtenstein, Norvège.

Article 5

Règlement général, annexes et accords d'application

§ 1. A la présente convention est annexé le règlement général du régime d'assurance chômage.

§ 2. La situation des catégories professionnelles particulières fait l'objet de protocoles annexés au règlement général et négociés entre les organisations représentatives au plan national et interprofessionnel d'employeurs et de salariés. Ces protocoles sont dénommés annexes.

Les annexes VIII et X, adoptées conformément au protocole du 18 avril 2006 relatif aux règles de prise en charge des professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et du spectacle par le régime d'assurance chômage, restent régies par les dispositions spécifiques fixées par ledit protocole.

§ 3. Les conditions et/ou modalités de mise en œuvre des dispositions de la convention, du règlement général et des annexes font l'objet d'accords d'application négociés entre les organisations représentatives au plan national et interprofessionnel d'employeurs et de salariés.

Article 6

Instances paritaires régionales

Dans le cadre des mandats confiés par l'Unédic à Pôle emploi et conformément à la convention pluriannuelle visée à l'article L. 5312-3 du code du travail, il est donné compétence aux instances paritaires régionales siégeant au sein de chaque direction régionale de Pôle emploi pour statuer dans les cas prévus par le règlement général annexé à la présente convention et par les accords d'application.

Article 7

Fonds de régulation

Le fonds de régulation est destiné à garantir la stabilité des prestations et des contributions dans les périodes de fluctuations conjoncturelles selon des modalités à définir par le Bureau de l'Unédic.

Article 8

Contribution au financement de Pôle emploi

Les contributions des employeurs et des salariés mentionnées aux articles L. 5422-9, L. 5422-11 et L. 5424-20 du code du travail financent, à hauteur de 10 % des sommes collectées, une contribution globale versée à la section « Fonctionnement et investissement » et à la section « Intervention » du budget de Pôle emploi.

Article 9

Durée et entrée en vigueur

La présente convention est conclue pour une durée déterminée allant du 1^{er} juin 2011 au 31 décembre 2013, à l'issue de laquelle elle cessera de plein droit de produire ses effets, à l'exception de son article 3, paragraphe 1, alinéas 3 à 6, qui restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2016.

Article 10

Mesures transitoires

§ 1. Les dispositions de la présente convention, du règlement général annexé, des annexes à ce règlement et des accords d'application, s'appliquent aux salariés involontairement privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1^{er} juin 2011.

§ 2. Toutefois, la situation des salariés compris dans une procédure de licenciement engagée antérieurement à la date d'application de la présente convention reste régie, concernant les règles d'indemnisation, par les dispositions de la convention, du règlement général et ses annexes en vigueur au jour de l'engagement de la procédure.

L'engagement de la procédure correspond soit :

- à la date de l'entretien préalable visé aux articles L. 1232-2 à L. 1232-5 et L. 1233-11 du code du travail ;
- à la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel, prévue aux articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail.

Article 11

Dépôt

La présente convention est déposée à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 6 mai 2011, en deux exemplaires originaux.

MEDEF
CGPME
UPA

CFDT
CFE-CGC
CFTC
CGT-FO

**Règlement général
annexé à la convention du 6 mai 2011**

TITRE I^{er}. – L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI

Chapitre 1 ^{er} . – Bénéficiaires	(Art. 1 ^{er} et 2)
Chapitre 2. – Conditions d'attribution	(Art. 3 à 10)
Chapitre 3. – Durées d'indemnisation	(Art. 11 et 12)
Chapitre 4. – Détermination de l'allocation journalière	
Section 1. – Salaire de référence	(Art. 13 et 14)
Section 2. – Allocation journalière	(Art. 15 à 19)
Section 3. – Revalorisation	(Art. 20)
Chapitre 5. – Paiement	
Section 1. – Différés d'indemnisation	(Art. 21)
Section 2. – Délai d'attente	(Art. 22)
Section 3. – Point de départ du versement	(Art. 23)
Section 4. – Périodicité	(Art. 24)
Section 5. – Cessation du paiement	(Art. 25)
Section 6. – Prestations indues	(Art. 26)
Chapitre 6. – L'action en paiement	(Art. 27)
Chapitre 7. – Incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération	(Art. 28 à 32)
Chapitre 8. – Aide différentielle de reclassement	(Art. 33)
Chapitre 9. – Aide à la reprise ou à la création d'entreprise	(Art. 34)

TITRE II. – AUTRES INTERVENTIONS

Chapitre 1 ^{er} . – Allocation décès	(Art. 35)
Chapitre 2. – Aide pour congés non payés	(Art. 36)

Chapitre 3. – Aide à l’allocataire arrivant au terme de ses droits	(Art. 37)
TITRE III. – LES PRESCRIPTIONS	(Art. 38 et 39)
TITRE IV. – LES INSTANCES PARITAIRES RÉGIONALES	(Art. 40)
TITRE V. – LES CONTRIBUTIONS	
Sous-titre I. – Affiliation	(Art. 41)
Sous-titre II. – Ressources	(Art. 42)
Chapitre 1 ^{er} . – Contributions générales	
Section 1. – Assiette	(Art. 43)
Section 2. – Taux	(Art. 44)
Section 3. – Exigibilité	(Art. 45)
Section 4. – Déclarations	(Art. 46)
Section 5. – Paiement	(Art. 47)
Section 6. – Précontentieux et contentieux	(Art. 48)
Section 7. – Remises et délais	(Art. 49)
Chapitre 2. – Contributions particulières	
Section 1. – Contribution spécifique	(Art. 50)
Section 2. – Recouvrement	(Art. 51)
Chapitre 3. – Autres ressources	(Art. 52 et 53)
TITRE VI. – L’ORGANISATION FINANCIÈRE ET COMPTABLE	(Art. 54)

**Règlement général
annexé à la convention du 6 mai 2011**

TITRE I^{er}

**L’ALLOCATION D’AIDE
AU RETOUR À L’EMPLOI**

CHAPITRE 1^{er}

Bénéficiaires

Article 1^{er}

§ 1. Le régime d’assurance chômage assure un revenu de remplacement dénommé allocation d’aide au retour à l’emploi, pendant une durée déterminée, aux salariés involontairement privés d’emploi qui remplissent des conditions d’activité désignées période d’affiliation, ainsi que des conditions d’âge, d’aptitude physique, de chômage, d’inscription comme demandeur d’emploi, de recherche d’emploi.

§ 2. Le versement des allocations et l’attribution des aides prévues par le présent règlement sont consécutifs à la signature d’une demande d’allocations dont le modèle est proposé par l’Unédic.

Article 2

Sont involontairement privés d’emploi ou assimilés les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte :

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

CHAPITRE 2

Conditions d’attribution

Article 3

Les salariés privés d’emploi doivent justifier d’une période d’affiliation correspondant à des périodes d’emploi accomplies dans une ou plusieurs entreprises entrant dans le champ d’application du régime d’assurance chômage.

Pour les salariés âgés de moins de 50 ans à la date de la fin de leur contrat de travail, la période d'affiliation doit être au moins égale à 122 jours, ou 610 heures de travail, au cours des 28 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis).

Pour les salariés âgés de 50 ans et plus à la date de la fin de leur contrat de travail, la période d'affiliation doit être au moins égale à 122 jours, ou 610 heures de travail, au cours des 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis).

Le nombre d'heures pris en compte pour la durée d'affiliation requise est recherché dans les limites prévues par l'article L. 3121-35 du code du travail.

Les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues 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.

Toutefois, ne sont pas prises en compte les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à l'exercice d'une activité professionnelle exclue du champ d'application du régime d'assurance chômage, à l'exception de celles exercées dans le cadre des articles L. 3142-78 à L. 3142-80 et L. 3142-91 du code du travail.

Les actions de formation visées aux livres III et IV de la sixième partie du code du travail, à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées à des heures de travail ou, à raison de 5 heures, à des jours d'affiliation dans la limite des deux tiers du nombre de jours d'affiliation ou d'heures de travail dont le salarié privé d'emploi justifie dans la période de référence.

Le dernier jour du mois de février est compté pour 3 jours d'affiliation ou 15 heures de travail.

Article 4

Les salariés privés d'emploi justifiant d'une période d'affiliation comme prévu à l'article 3 doivent :

a) Etre inscrits comme demandeur d'emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi ;

b) Etre à la recherche effective et permanente d'un emploi ;

c) Ne pas avoir atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse au sens du 1^o de l'article L. 5421-4 du code du travail. Toutefois, les personnes ayant atteint l'âge précité sans pouvoir justifier du nombre de trimestres d'assurance requis au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale (tous régimes confondus) (1), pour percevoir une pension à taux plein, peuvent bénéficier des allocations jusqu'à justification de ce nombre de trimestres et, au plus tard, jusqu'à l'âge prévu au 2^o de l'article L. 5421-4 du code du travail.

De plus, les salariés privés d'emploi relevant du régime spécial des Mines, géré, pour le compte de la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines (CANSSM), par la Caisse des dépôts et consignations, ne doivent être :

– ni titulaires d'une pension de vieillesse dite « pension normale », ce qui suppose au moins 120 trimestres validés comme services miniers ;

– ni bénéficiaires d'un régime dit « de raccordement » assurant pour les mêmes services un complément de ressources destiné à être relayé par les avantages de retraite ouverts, toujours au titre des services en cause, dans les régimes complémentaires de retraite faisant application de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et de l'accord du 8 décembre 1961 ;

d) Etre physiquement aptes à l'exercice d'un emploi ;

e) N'avoir pas quitté volontairement, sauf cas prévus par un accord d'application, leur dernière activité professionnelle salariée, ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière dès lors que, depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une période d'affiliation d'au moins 91 jours ou d'une période de travail d'au moins 455 heures ;

f) Résider sur le territoire relevant du champ d'application (2) du régime d'assurance chômage visé à l'article 4, alinéa 1, de la convention.

(1) Art. 5 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003.

(2) Territoire métropolitain – DOM – Collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

Article 5

En cas de licenciement pour fermeture définitive d'un établissement, les salariés (3) mis en chômage total de ce fait sont dispensés de remplir la condition d'affiliation de l'article 3.

Article 6

Dans le cas de réduction ou de cessation d'activité d'un établissement, les salariés (3) en chômage total de ce fait depuis au moins 42 jours, sans que leur contrat de travail ait été rompu, peuvent être admis au bénéfice des allocations dans les conditions définies par un accord d'application.

Toutefois, si au cours de l'année civile les intéressés ont été indemnisés en application d'une convention à caractère professionnel ou d'un accord intervenu dans le cadre des articles L. 5422-21 à L. 5422-23 du code du travail, pour un nombre d'heures de chômage partiel au moins égal au contingent indemnisable visé à l'article R. 5122-6 du code du travail et fixé par arrêté ministériel, pour la profession dont ils dépendent au moment de leur cessation d'activité, l'admission peut être prononcée sans qu'il y ait lieu d'exiger 42 jours de chômage continu.

(3) Les concierges et les employés d'immeuble à usage d'habitation relevant des articles L. 7211-1 et L. 7211-2 du code du travail ne sont pas visés par le présent article.

Article 7

§ 1. La fin du contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits doit se situer dans un délai de 12 mois dont le terme est l'inscription comme demandeur d'emploi.

§ 2. La période de 12 mois est allongée :

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

b) Des périodes durant lesquelles une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, a été servie ;

c) Des périodes durant lesquelles ont été accomplies des obligations contractées à l'occasion du service national, en application de l'article L. 111-2, premier et deuxième alinéa, du code du service national et de la durée des missions accomplies dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de service civique, de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif ;

d) Des périodes de stage de formation professionnelle continue visée aux livres III et IV de la sixième partie du code du travail ;

e) Des périodes durant lesquelles l'intéressé a fait l'objet d'une mesure d'incarcération qui s'est prolongée au plus 3 ans après la rupture du contrat de travail survenue pendant la période de privation de liberté ;

f) Des périodes suivant la rupture du contrat de travail intervenue dans les conditions définies aux articles L. 1225-66 et L. 1225-67 du code du travail lorsque l'intéressé n'a pu être réembauché dans les conditions prévues par cet article ;

g) Des périodes de congé parental d'éducation obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 1225-47 à L. 1225-51 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;

h) Des périodes de congé pour la création d'entreprise ou de congé sabbatique obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 3142-78 à L. 3142-83, L. 3142-91 à L. 3142-94 et L. 3142-96 du code du travail ;

i) De la durée des missions confiées par suffrage au titre d'un mandat électif, politique ou syndical exclusif d'un contrat de travail ;

j) Des périodes de versement du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant, suite à une fin de contrat de travail ;

k) Des périodes de congés d'enseignement ou de recherche obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 6322-53 à L. 6322-58 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;

l) Des périodes de versement de l'allocation de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale suite à une fin de contrat de travail ;

m) Des périodes de congé de présence parentale obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 1225-62 et L. 1225-63 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé.

§ 3. La période de 12 mois est en outre allongée des périodes durant lesquelles :

a) L'intéressé a assisté un handicapé :

– dont l'incapacité permanente était telle qu'il percevait – ou aurait pu percevoir, s'il ne recevait pas déjà à ce titre un avantage de vieillesse ou d'invalidité – l'allocation aux adultes handicapés visée par l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale ; et

– dont l'état nécessitait l'aide effective d'une tierce personne justifiant l'attribution de l'allocation compensatrice ou de la prestation de compensation visée à l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles ;

b) L'intéressé a accompagné son conjoint qui s'était expatrié pour occuper un emploi salarié ou une activité professionnelle non salariée hors du champ d'application visé à l'article 4 de la convention.

L'allongement prévu dans les cas visés au présent paragraphe est limité à 3 ans.

§ 4. La période de 12 mois est en outre allongée :

a) Des périodes de congé obtenu pour élever un enfant en application de dispositions contractuelles ;

b) Des périodes durant lesquelles l'intéressé a créé ou repris une entreprise.

L'allongement prévu dans les cas visés au présent paragraphe est limité à 2 ans.

Article 8

La fin du contrat de travail prise en considération, dans les conditions visées à l'article 2, pour l'ouverture des droits est en principe celle qui a mis un terme à la dernière activité exercée par l'intéressé dans une entreprise relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage.

Toutefois, le salarié qui n'a pas quitté volontairement sa dernière activité professionnelle salariée dans les conditions définies à l'article 4 (e) et qui ne justifie pas, au titre de cette fin de contrat de travail, des conditions visées à l'article 3 peut bénéficier d'une ouverture de droits s'il est en mesure de justifier que les conditions requises se trouvaient satisfaites au titre d'une fin de contrat de travail antérieure qui s'est produite dans le délai visé à l'article 7.

Article 9

§ 1. L'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation ou réadmission est subordonnée à la condition que le salarié satisfasse aux conditions précisées aux articles 3 et 4 au titre d'une ou plusieurs activités exercées postérieurement à la fin du contrat de travail précédemment prise en considération pour l'ouverture des droits.

Seules sont prises en considération les activités qui ont été déclarées chaque mois à terme échu dans les conditions définies par un accord d'application.

§ 2. Le salarié privé d'emploi qui a cessé de bénéficier du service des allocations, alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, et qui n'a pas acquis de nouveaux droits en application du paragraphe 1 ci-dessus, bénéficie d'une reprise de ses droits, c'est-à-dire du reliquat de cette période d'indemnisation, après application, le cas échéant, de l'article 12 dès lors que :

a) Le temps écoulé depuis la date d'admission à la période d'indemnisation considérée n'est pas supérieur à la durée de cette période augmentée de 3 ans de date à date ;

b) Il n'a pas renoncé volontairement à la dernière activité professionnelle salariée éventuellement exercée, sauf cas prévus par un accord d'application. Cette condition n'est toutefois pas opposable aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge où ils ont droit à la retraite et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail.

§ 3. En cas de réadmission, il est procédé à une comparaison :

- entre le montant global du reliquat des droits ouverts au titre de la précédente admission et le montant global des droits qui seraient ouverts en l'absence de reliquat ;
- entre le montant brut de l'allocation journalière de la précédente admission et le montant brut de l'allocation journalière qui serait servie en l'absence de reliquat.

Le montant global et le montant brut de l'allocation journalière les plus élevés sont retenus.

La durée d'indemnisation est limitée au quotient du montant global par le montant brut de l'allocation journalière retenue, arrondi au nombre entier supérieur.

Article 10

Les dispositions de l'article 9, paragraphe 1 et paragraphe 3, s'appliquent aux salariés privés d'emploi qui en font expressément la demande et qui ont repris une activité pendant une période d'admission ouverte à la suite d'une fin de contrat de travail survenue à l'âge de 58 ans ou postérieurement.

Sauf dans ce cas, le service des allocations est repris dans les mêmes conditions que pendant la période d'indemnisation précédente.

CHAPITRE 3

Durées d'indemnisation

Article 11

§ 1. La durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation prise en compte pour l'ouverture des droits. Elle ne peut être inférieure à 122 jours et ne peut être supérieure à 730 jours.

Pour les salariés privés d'emploi âgés de 50 ans ou plus à la date de la fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à 1 095 jours.

§ 2. Les salariés privés d'emploi admis au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les conditions prévues par l'article 6 peuvent être indemnisés à ce titre pendant 182 jours au plus.

Toutefois, lorsque la suspension de l'activité de l'entreprise est imputable à un sinistre ou à une calamité naturelle, l'indemnisation peut se poursuivre sous réserve des durées fixées au paragraphe 1 ci-dessus, jusqu'à la date prévue de la reprise d'activité de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail, les allocations versées au titre de ce paragraphe s'imputent sur les durées d'indemnisation énoncées au paragraphe 1.

§ 3. Par exception au paragraphe 1 ci-dessus, les allocataires âgés de 61 ans continuent d'être indemnisés jusqu'aux limites d'âge prévues à l'article 4 c s'ils remplissent les conditions ci-après :

- être en cours d'indemnisation depuis un an au moins ;
- justifier de 12 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées définies par un accord d'application ;
- justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale ;
- justifier, soit d'une année continue, soit de 2 années discontinues d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises au cours des 5 années précédant la fin du contrat de travail.

Article 12

Dans le cas de participation à des actions de formation rémunérées par l'Etat ou les régions, conformément à l'article L. 5422-2 du code du travail, la période d'indemnisation fixée par l'article 11, paragraphe 1, alinéa 2, est réduite à raison de la moitié de la durée de formation. Pour les allocataires qui, à la date de l'entrée en stage, pouvaient encore prétendre à une durée de droits supérieure à un mois, la réduction ne peut conduire à un reliquat de droits inférieur à 30 jours.

CHAPITRE 4

Détermination de l'allocation journalière

Section 1

Salaire de référence

Article 13

§ 1. Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de la partie proportionnelle de l'allocation journalière est établi, sous réserve de l'article 14, à partir des rémunérations des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé (4) entrant dans l'assiette des contributions, dès lors qu'elles n'ont pas déjà servi pour un précédent calcul.

§ 2. Le salaire de référence ainsi déterminé ne peut dépasser la somme des salaires mensuels plafonnés, conformément à l'article 43 du règlement et compris dans la période de référence.

(4) Toutes les fois que le dernier jour correspond au terme d'un mois civil, ce mois est inclus dans la période de référence.

Article 14

§ 1. Sont prises en compte dans le salaire de référence, les rémunérations qui, bien que perçues en dehors de la période visée au précédent article, sont néanmoins afférentes à cette période.

Sont exclues, en tout ou partie dudit salaire, les rémunérations perçues pendant ladite période, mais qui n'y sont pas afférentes.

En conséquence, les indemnités de 13^e mois, les primes de bilan, les gratifications perçues au cours de cette période ne sont retenues que pour la fraction afférente à ladite période.

Les salaires, gratifications, primes, dont le paiement est subordonné à l'accomplissement d'une tâche particulière ou à la présence du salarié à une date déterminée, sont considérés comme des avantages dont la périodicité est annuelle.

§ 2. Sont exclues, les indemnités de licenciement, de départ, les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle, les indemnités compensatrices de congés payés, les indemnités de préavis ou de non-concurrence, toutes sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la rupture du contrat de travail ou l'arrivée du terme de celui-ci, les subventions ou remises de dettes qui sont consenties par l'employeur dans le cadre d'une opération d'accession à la propriété de logement.

Sont également exclues les rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà des limites prévues par l'article L. 3121-35 du code du travail.

D'une manière générale, sont exclues toutes sommes qui ne trouvent pas leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail.

§ 3. Le revenu de remplacement est calculé sur la base de la rémunération habituelle du salarié.

Ainsi, si dans la période de référence sont comprises des périodes de maladie, de maternité ou, d'une manière plus générale, des périodes de suspension du contrat de travail n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale, ces rémunérations ne sont pas prises en compte dans le salaire de référence.

Les majorations de rémunérations, intervenues pendant la période de référence servant au calcul du revenu de remplacement, sont prises en compte dans les conditions et limites prévues par un accord d'application.

§ 4. Le salaire journalier moyen de référence est égal au quotient du salaire de référence défini ci-dessus par le nombre de jours d'appartenance au titre desquels ces salaires ont été perçus, dans la limite de 365 jours.

Les jours pendant lesquels le salarié n'a pas appartenu à une entreprise, les jours d'absence non payés et, d'une manière générale, les jours n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale au sens du paragraphe précédent sont déduits du nombre de jours d'appartenance.

Section 2

Allocation journalière

Article 15

L'allocation journalière servie en application des articles 3 et suivants est constituée par la somme :

- d'une partie proportionnelle au salaire journalier de référence fixée à 40,4 % de celui-ci ;
- et d'une partie fixe égale à 11,17 € (5).

Lorsque la somme ainsi obtenue est inférieure à 57,4 % du salaire journalier de référence, ce dernier pourcentage est retenu.

Le montant de l'allocation journalière servie en application des articles 3 et suivants ainsi déterminé ne peut être inférieur à 27,25 € (6), sous réserve de l'article 17.

(5) Valeur au 01/07/2010.

(6) Valeur au 01/07/2010.

Article 16

L'allocation minimale et la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi visées à l'article 15 sont réduites proportionnellement à l'horaire particulier de l'intéressé lorsque cet horaire est inférieur à la durée légale du travail le concernant ou à la durée instituée par une convention ou un accord collectif, selon les modalités définies par un accord d'application.

Article 17

L'allocation journalière déterminée en application des articles 15 et 16 est limitée à 75 % du salaire journalier de référence.

L'allocation journalière versée pendant une période de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi ne peut toutefois être inférieure à 19,53 € (7).

(7) Valeur au 01/07/2010.

Article 18

§ 1. Le montant de l'allocation servie aux allocataires âgés de 50 ans ou plus pouvant prétendre à un avantage de vieillesse, ou à un autre revenu de remplacement à caractère viager, y compris ceux acquis à l'étranger, est égal à la différence entre le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et une somme calculée en fonction d'un pourcentage compris entre 25 % et 75 % de l'avantage de vieillesse ou du revenu de remplacement, selon l'âge de l'intéressé.

Les modalités de réduction sont fixées par un accord d'application.

Toutefois, le montant versé ne peut être inférieur au montant de l'allocation visée à l'article 15, dernier alinéa, dans les limites fixées aux articles 16 et 17.

§ 2. Le montant de l'allocation servie aux allocataires bénéficiant d'une pension d'invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie, au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, est cumulable avec la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie dans les conditions prévues par l'article R. 341-15 du code de la sécurité sociale, dès lors que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits ont été cumulés avec la pension.

A défaut, l'allocation servie aux allocataires bénéficiant d'une telle pension est égale à la différence entre le montant de l'allocation d'assurance chômage et celui de la pension d'invalidité.

Article 19

Une participation de 3 % assise sur le salaire journalier de référence est retenue sur l'allocation journalière déterminée en application des articles 15 à 18.

Le prélèvement de cette participation ne peut avoir pour effet de réduire le montant des allocations tel qu'il est fixé au dernier alinéa de l'article 15.

Le produit de cette participation est affecté au financement des retraites complémentaires des allocataires du régime d'assurance chômage.

Section 3

Revalorisation

Article 20

L'assemblée générale, le conseil d'administration ou le bureau de l'Unédic procède une fois par an à la revalorisation du salaire de référence des allocataires dont le salaire de référence est intégralement constitué par des rémunérations anciennes d'au moins 6 mois.

Le salaire de référence ainsi revalorisé ne peut excéder 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, en vigueur à la date de la revalorisation.

L'assemblée générale, le conseil d'administration ou le bureau procède également à la revalorisation de toutes les allocations, ou parties d'allocations d'un montant fixe.

Ces décisions de l'assemblée générale, du conseil d'administration ou du bureau prennent effet le 1^{er} juillet de chaque année.

CHAPITRE 5

Paielement

Section 1

Différés d'indemnisation

Article 21

§ 1. La prise en charge est reportée à l'expiration d'un différé d'indemnisation correspondant au nombre de jours qui résulte du quotient du montant de l'indemnité compensatrice de congés payés versée par le dernier employeur, par le salaire journalier de référence visé à l'article 14, paragraphe 4.

Si tout ou partie des indemnités compensatrices de congés payés dues est versé postérieurement à la fin du contrat de travail ayant ouvert des droits, l'allocataire et l'employeur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé doivent être remboursées.

Lorsque l'employeur relève de l'article L. 3141-30 du code du travail, la prise en charge est reportée à l'expiration d'un différé d'indemnisation déterminé à partir du nombre de jours correspondant aux congés payés acquis au titre du dernier emploi.

§ 2. Le différé visé au paragraphe 1 est augmenté d'un différé spécifique en cas de prise en charge consécutive à une cessation de contrat de travail ayant donné lieu au versement d'indemnités ou de toute autre somme inhérente à cette rupture, quelle que soit leur nature, dès lors que leur montant ou leurs modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative.

Ce différé spécifique correspond à un nombre de jours égal au nombre entier obtenu en divisant le montant total de ces indemnités et sommes versées à l'occasion de la fin du contrat de travail, diminué du montant éventuel de celles-ci résultant directement de l'application d'une disposition législative, par le salaire journalier de référence, dans les conditions énoncées au paragraphe 1 du présent article.

Ce différé spécifique est limité à 75 jours.

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

§ 3. En cas de prise en charge consécutive à la fin d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 91 jours, les différés visés aux paragraphes 1 et 2 sont déterminés dans les conditions fixées par un accord d'application.

Section 2

Délai d'attente

Article 22

La prise en charge est reportée au terme d'un délai d'attente de 7 jours.

Le délai d'attente ne s'applique pas en cas de réadmission visée à l'article 9, paragraphe 1 ou paragraphe 3, intervenant dans un délai de 12 mois à compter de la précédente admission.

Section 3

Point de départ du versement

Article 23

Les différés d'indemnisation déterminés en application de l'article 21 courent à compter du lendemain de la fin du contrat de travail.

Le délai d'attente visé à l'article 22 court à compter du terme du ou des différé(s) d'indemnisation visé(s) à l'article 21, si les conditions d'attribution des allocations prévues aux articles 3 et 4 sont remplies à cette date. A défaut, le délai d'attente court à partir du jour où les conditions des articles 3 et 4 sont satisfaites.

Section 4

Périodicité

Article 24

Les prestations sont payées mensuellement à terme échu pour tous les jours ouvrables ou non.

Ce paiement est fonction des événements déclarés chaque mois par l'allocataire.

Conformément aux articles 28 à 32, tout allocataire ayant déclaré une période d'emploi peut bénéficier du cumul de ses rémunérations et de ses allocations, sous réserve de la justification des rémunérations perçues.

Dans l'attente des justificatifs, il est procédé au calcul provisoire, sur la base des rémunérations déclarées, d'un montant payable, sous forme d'avance, à l'échéance du mois considéré.

Au terme du mois suivant, si l'allocataire a fourni les justificatifs, le calcul définitif du montant dû est établi au vu desdits justificatifs, et le paiement est effectué, déduction faite de l'avance.

Lorsqu'à cette date, l'allocataire n'a pas fourni les justificatifs, il est procédé à la mise en recouvrement de l'avance qui sera récupérée sur les échéances suivantes.

En tout état de cause, la fourniture ultérieure des justificatifs entraîne la régularisation de la situation de l'allocataire.

Les salariés privés d'emploi peuvent demander des avances sur prestations et des acomptes dans les conditions prévues par un accord d'application.

Section 5

Cessation du paiement

Article 25

§ 1. L'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est pas due lorsque l'allocataire :

a) Retrouve une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger, sous réserve de l'application des dispositions des articles 28 à 32 ;

b) Bénéficie de l'aide visée à l'article 34 ;

c) Est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces ;

d) Est admis au bénéfice du complément du libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ;

e) Est admis au bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale ;

f) A conclu un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-11 du code du service national.

§ 2. L'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est plus due lorsque l'allocataire cesse :

a) De remplir la condition prévue à l'article 4 c du règlement ;

b) De résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage visé à l'article 4, alinéa 1^{er}, de la convention.

§ 3. Le paiement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse à la date à laquelle :

a) Une déclaration inexacte ou une attestation mensongère ayant eu pour effet d'entraîner le versement d'allocations intégralement indues est détectée ;

b) L'allocataire est exclu du revenu de remplacement par le préfet dans les conditions prévues par les articles R. 5426-3, R. 5426-6 à R. 5426-10 du code du travail.

Section 6

Prestations indues

Article 26

§ 1. Les personnes qui ont indûment perçu des allocations ou des aides prévues par le présent règlement doivent les rembourser, sans préjudice des sanctions pénales résultant de l'application de la législation en vigueur pour celles d'entre elles ayant fait sciemment des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue d'obtenir le bénéfice de ces allocations ou aides.

§ 2. L'action en répétition des sommes indûment versées se prescrit, sauf cas de fraude ou de fausse déclaration, par 3 ans et, en cas de fraude ou de fausse déclaration, par 10 ans à compter du jour du versement de ces sommes. La prescription de l'action éteint la créance.

CHAPITRE 6

L'action en paiement

Article 27

La demande d'allocations est complétée et signée par le salarié privé d'emploi. Pour que la demande d'admission soit recevable, le salarié privé d'emploi doit présenter sa carte d'assurance maladie (carte Vitale).

Les informations nominatives contenues dans la demande d'allocations sont enregistrées dans un répertoire national des allocataires, dans le but de rechercher les cas de multiples dépôts de demandes d'allocations par une même personne pour la même période de chômage.

En vue de permettre la détermination des droits et des allocations du salarié privé d'emploi, les employeurs sont tenus de remplir les formulaires prévus à cet effet et conformes aux modèles établis par l'Unédic.

CHAPITRE 7

Incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération

Article 28

§ 1. Le salarié privé d'emploi qui remplit les conditions fixées aux articles 2 à 4 et qui exerce une activité occasionnelle ou réduite dont l'intensité mensuelle n'excède pas 110 heures perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous réserve :

a) Que la ou les activités conservées ne lui procurent pas des rémunérations excédant 70 % des rémunérations brutes mensuelles perçues avant la perte d'une partie de ses activités, ou

b) Que l'activité salariée reprise postérieurement à la perte de ses activités ne lui procure pas des rémunérations excédant 70 % des rémunérations brutes mensuelles prises en compte pour le calcul de l'allocation.

Pour l'application du seuil de 70 %, la rémunération procurée par l'activité occasionnelle ou réduite s'apprécie par mois civil.

§ 2. Les activités prises en compte sont celles exercées en France ou à l'étranger, déclarées lors de l'actualisation mensuelle et justifiées.

Article 29

L'allocation est intégralement cumulable avec les revenus tirés de l'activité occasionnelle ou réduite conservée.

L'allocation journalière est déterminée conformément aux articles 15 à 19 sur la base d'un salaire de référence composé des rémunérations de l'emploi perdu.

Article 30

L'allocation est partiellement cumulable avec les revenus tirés de l'activité occasionnelle ou réduite reprise.

Les allocations cumulables sont déterminées à partir d'un nombre de jours indemnissables au cours d'un mois civil égal à la différence entre le nombre de jours calendaires du mois et le nombre de jours correspondant au quotient des rémunérations brutes mensuelles par le salaire journalier de référence. Pour les allocataires âgés de 50 ans et plus, ce quotient est affecté d'un coefficient de minoration égal à 0,8.

Le cumul est déterminé en fonction des déclarations d'activités effectuées conformément à l'article 28, paragraphe 2.

En cas de déclarations complémentaires ou rectificatives, il est procédé à une régularisation des cumuls, d'un mois sur l'autre.

Article 31

Le versement de l'allocation est assuré pendant 15 mois dans la limite des durées d'indemnisation visées à l'article 11. Ce délai est calculé en fonction des mois civils durant lesquels l'allocataire a été indemnisé au titre du présent chapitre.

La limite des 15 mois n'est pas opposable aux allocataires âgés de 50 ans et plus ni aux titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Article 32

Le cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération procurée par une activité professionnelle non salariée est déterminé selon des modalités définies par un accord d'application.

CHAPITRE 8

Aide différentielle de reclassement

Article 33

Une aide est attribuée à l'allocataire âgé de 50 ans ou plus, ou indemnisé depuis plus de 12 mois, qui reprend un emploi salarié :

- dans une entreprise autre que celle dans laquelle il exerçait son emploi précédent ;
- qui ne bénéficie pas des mesures prévues aux articles 28 à 32 ;
- et dont la rémunération est, pour une même durée de travail, inférieure d'au moins 15 % à 30 fois le salaire journalier de référence ayant servi au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Le montant mensuel de l'aide différentielle de reclassement est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence ayant servi au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et le salaire brut mensuel de l'emploi salarié repris.

Cette aide, destinée à compenser la baisse de rémunération, est versée mensuellement à terme échu pour une durée qui ne peut excéder la durée maximum des droits et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % des droits résiduels à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Les périodes de versement de cette aide réduisent à due proportion le reliquat des droits restant au jour de l'embauche.

Cette aide est incompatible avec l'aide prévue à l'article 34.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par un accord d'application.

CHAPITRE 9

Aide à la reprise ou à la création d'entreprise

Article 34

Une aide à la reprise ou à la création d'entreprise est attribuée à l'allocataire qui justifie de l'obtention de l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) visée aux articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5 du code du travail.

Cette aide ne peut être servie simultanément avec l'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération visée aux articles 28 à 32.

Le montant de l'aide est égal à la moitié du montant du reliquat des droits restant :

- soit au jour de la création ou de la reprise d'entreprise ;
- soit, si cette date est postérieure, à la date d'obtention de l'ACCRE.

L'aide donne lieu à deux versements égaux :

- le premier paiement intervient à la date à laquelle l'intéressé réunit l'ensemble des conditions d'attribution de l'aide ;
- le second paiement intervient 6 mois après la date de création ou de reprise d'entreprise, sous réserve que l'intéressé exerce toujours l'activité au titre de laquelle l'aide a été accordée.

La durée que représente le montant de l'aide versée est imputée sur le reliquat des droits restant au jour de la reprise ou de la création d'entreprise.

Cette aide ne peut être attribuée qu'une seule fois par ouverture de droits. Elle est incompatible avec l'aide prévue à l'article 33.

Un accord d'application fixe les modalités d'application du présent article.

TITRE II

AUTRES INTERVENTIONSCHAPITRE 1^{er}**Allocation décès**

Article 35

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, il est versé à son conjoint une somme égale à 120 fois le montant journalier de l'allocation dont bénéficiait ou aurait bénéficié le défunt.

Cette somme est majorée de 45 fois le montant de ladite allocation journalière pour chaque enfant à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.

CHAPITRE 2

Aide pour congés non payés

Article 36

Le salarié qui a bénéficié de l'allocation d'assurance chômage ou de l'allocation de solidarité spécifique pendant la période de référence des congés payés ou pendant la période qui lui fait suite immédiatement, et dont l'entreprise ferme pour congés payés, peut obtenir une aide pour congés non payés.

Le montant de l'aide est déterminé en tenant compte du nombre de jours de fermeture de l'entreprise, des droits à congés payés éventuellement acquis au titre de l'emploi en cours et des allocations de chômage partiel versées par l'Etat.

CHAPITRE 3

Aide à l'allocataire arrivant au terme de ses droits

Article 37

L'allocataire dont les droits arrivent à terme au titre de l'assurance chômage, et qui ne bénéficie pas d'une allocation du régime de solidarité pour un motif autre que la condition de ressources, peut, à sa demande, bénéficier d'une aide forfaitaire.

Le montant de l'aide est égal à 27 fois la partie fixe de l'allocation visée à l'article 15, tiret 2.

TITRE III

LES PRESCRIPTIONS

Article 38

§ 1. Le délai de prescription de la demande en paiement des allocations est de 2 ans suivant la date d'inscription comme demandeur d'emploi.

§ 2. Le délai de prescription de la demande en paiement des créances visées aux articles 33 à 37 est de 2 ans suivant le fait générateur de la créance.

Article 39

L'action en paiement des allocations ou des autres créances visées à l'article 38, qui doit être obligatoirement précédée du dépôt de la demande mentionnée à cet article, se prescrit par 2 ans à compter de la date de notification de la décision.

TITRE IV

LES INSTANCES PARITAIRES RÉGIONALES

Article 40

Les instances paritaires régionales sont compétentes pour examiner les catégories de cas fixées par le présent règlement et par les accords d'application sur recours des intéressés.

TITRE V

LES CONTRIBUTIONS

Sous-titre I

Affiliation

Article 41

§ 1. Les employeurs compris dans le champ d'application fixé par l'article L. 5422-13 du code du travail sont tenus de s'affilier au régime d'assurance chômage.

Cette affiliation est effectuée auprès de l'organisme de recouvrement compétent mentionné à l'article L. 5427-1 du code du travail selon les modalités prévues à l'article R. 5422-5 du même code.

L'affiliation prend effet et les contributions sont dues à la date à laquelle l'employeur est assujéti au régime d'assurance chômage, soit à compter de l'embauche de chaque salarié.

La déclaration transmise par l'intermédiaire des centres de formalités des entreprises a valeur d'affiliation.

§ 2. Par ailleurs, les employeurs visés à l'article L. 5424-1 du code du travail, occupant à titre temporaire des salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, lorsque l'activité exercée est comprise dans le champ d'application des aménagements apportés par le régime d'assurance chômage aux conditions d'indemnisation, en vertu de l'article L. 5424-20 du code du travail, sont tenus de déclarer ces activités au régime d'assurance chômage et de soumettre à contributions les rémunérations versées à ce titre.

§ 3. Par dérogation aux dispositions visées au paragraphe 1, les employeurs immatriculés par une union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales en qualité d'employeurs de personnel domestique sont dispensés des formalités d'affiliation au régime d'assurance chômage.

Sous-titre II

Ressources

Article 42

Le régime d'assurance chômage est financé, d'une part, par des contributions générales assises sur les rémunérations brutes dans la limite d'un plafond, d'autre part, par des contributions particulières.

CHAPITRE 1^{er}

Contributions générales

Section 1

Assiette

Article 43

Les contributions des employeurs et des salariés sont assises sur les rémunérations brutes plafonnées soit, sauf cas particuliers définis par une annexe sur l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Sont cependant exclues de l'assiette des contributions :

- les rémunérations des salariés âgés de 65 ans ou plus ;
- les rémunérations dépassant 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Section 2

Taux

Article 44

Le taux des contributions est uniforme. Il est fixé à 6,40 % sous réserve de l'article 3, paragraphe 1, de la convention.

Section 3

Exigibilité

Article 45

Les conditions d'exigibilité des contributions sont celles prévues aux articles R. 5422-7 et R. 5422-8 du code du travail.

Cependant, les employeurs dont le versement trimestriel serait habituellement inférieur au montant fixé par décret en Conseil d'Etat sont autorisés à ne régler qu'une fois par an les contributions afférentes à l'année civile précédente.

Section 4

Déclarations

Article 46

Les employeurs sont tenus de déclarer les rémunérations servant au calcul des contributions incombant tant aux employeurs qu'aux salariés conformément à l'article R. 5422-6 du code du travail.

Section 5

Païement

Article 47

Le règlement des contributions est effectué à la diligence de l'employeur, qui est responsable du paiement des parts patronale et salariale.

Le montant des contributions est arrondi à l'euro le plus proche. La fraction d'euro égale à 0,50 est comptée pour 1, conformément aux dispositions de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

L'employeur qui a opté pour le recouvrement simplifié, règle les contributions, trimestriellement, sous forme d'acompte prévisionnel.

Section 6

Précontentieux et contentieux

Article 48

Toute action intentée ou poursuite engagée contre un employeur manquant aux obligations résultant des dispositions régissant le régime d'assurance chômage est obligatoirement précédée d'une mise en demeure dans les conditions prévues à l'article R. 5422-9 du code du travail.

Section 7

Remises et délais

Article 49

Les demandes de remise des majorations de retard et pénalités ainsi que les demandes de délai de paiement sont examinées par l'instance compétente au sein de l'organisme de recouvrement mentionné à l'article L. 5427-1 du code du travail.

CHAPITRE 2

Contributions particulières

Section 1

Contribution spécifique

Article 50

Une contribution spécifique est due au régime d'assurance chômage par l'employeur qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé en application des articles L. 1233-65 et L. 1235-16 du code du travail.

Elle est calculée en fonction du salaire journalier moyen visé à l'article 4, paragraphe 4, ayant servi au calcul des allocations.

Elle correspond à 60 fois le salaire journalier de référence servant au calcul des allocations.

Section 2

Recouvrement

Article 51

Le règlement de la contribution visée à l'article 50 est exigible dans un délai de 15 jours suivant la date d'envoi de l'avis de versement.

CHAPITRE 3

Autres ressources

Article 52

Si l'employeur ne s'est pas affilié dans les délais prévus à l'article 41, paragraphe 1, ou s'il n'a pas payé les contributions dont il est redevable à l'échéance, le remboursement des prestations versées à ses anciens salariés entre la date limite d'affiliation ou celle de l'échéance et la date à laquelle l'employeur s'est mis complètement en règle au regard des obligations découlant du présent titre peut être réclamé.

Cette sanction est applicable sans préjudice des majorations de retard et des sanctions prévues en application de l'article L. 5422-16 du code du travail, ainsi que des poursuites susceptibles d'être engagées en cas de rétention de la part salariale des contributions.

Article 53

L'organisme chargé du versement des allocations de chômage, pour le compte de l'Unédic, au salarié licencié est en droit d'obtenir auprès de son ancien employeur le remboursement de ces allocations, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 1235-4 du code du travail, lorsque la juridiction prud'homale, statuant au titre de cet article, a jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, ou prononcé la nullité du licenciement, sans ordonner la poursuite du contrat de travail.

TITRE VI

ORGANISATION FINANCIÈRE ET COMPTABLE

Article 54

La comptabilité de l'assurance chômage est tenue par l'Unédic, dans le cadre du plan comptable approuvé par les pouvoirs publics.

L'exercice comptable annuel s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre, il fait l'objet d'un arrêté des comptes intermédiaire au 30 juin.

Pièce jointe n° 2

**Arrêté du 15 juin 2011 portant agrément
des accords d'application numérotés 1 à 24 relatifs
à la Convention du 6 mai 2011
relative à l'indemnisation du chômage**

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Arrêté du 15 juin 2011 portant agrément des accords d'application numérotés 1 à 24 relatifs à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage

NOR : ETS1115741A

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code du travail, et notamment les articles L. 5422-20 à L. 5422-23, R. 5422-16 et R. 5422-17 ;

Vu la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage ;

Vu la demande d'agrément présentée par les parties signataires le 6 mai 2011 ;

Vu l'avis paru au *Journal officiel* le 27 mai 2011 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi du 27 mai 2011,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L. 5422-13 du code du travail, les dispositions des accords d'application numérotés 1 à 24 relatifs à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

Art. 2. – L'agrément des effets et des sanctions des accords visés à l'article 1^{er} est donné pour la durée de validité dudit accord.

Art. 3. – Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 15 juin 2011.

Pour le ministre et par délégation :

*Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,*

B. MARTINOT

ACCORD D'APPLICATION N° 1 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'APPLICATION DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ ET DES ANNEXES AU RÈGLEMENT GÉNÉRAL DE LA CONVENTION DU 6 MAI 2011

Détermination de la réglementation applicable : ouverture des droits, calcul du salaire de référence

§ 1. La réglementation retenue pour apprécier les droits d'un salarié privé d'emploi est, normalement, celle sous l'empire de laquelle celui-ci se trouvait placé du fait de l'activité qu'il exerçait immédiatement avant la dernière fin de contrat de travail, ceci sous réserve :

- qu'il remplisse la condition de durée de travail, d'appartenance ou de durée de versement des contributions exigée par la réglementation considérée au titre des activités relevant de cette réglementation ;
- qu'à défaut de satisfaire à la précédente condition, il ait, dans l'activité en cause, effectué un minimum d'heures de travail dans une ou plusieurs entreprises relevant du régime d'assurance chômage, appartenues pendant une durée minimum à de telles entreprises, ou effectué des activités ayant donné lieu à versement des contributions pendant une durée minimum, ceci pendant les trois mois précédant la fin du contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits.

Le nombre minimum de jours d'appartenance ainsi exigé est de :

30 jours pour l'application du règlement général et des annexes I, VII et IX (rubrique 1.2).

Le nombre d'heures de travail ainsi exigé est de :

151 heures pour l'application du règlement général et des annexes IV, V, VII et IX (rubrique 1.2) ;

210 heures pour l'application de l'annexe II, chapitre I^{er}, et de l'annexe IX (rubrique 2.2) ;

30 jours d'embarquement administratif sont exigés pour l'application de l'annexe II et de l'annexe IX (rubrique 2.2) ;

45 vacances sont exigées pour l'application de l'annexe III ;

la durée minimum des activités au titre desquels des contributions doivent avoir été versées est de 30 jours pour l'application de l'annexe IX (rubriques 2.1, 2.3).

Si aucune des conditions qui précèdent n'est remplie au titre de l'activité la plus récente, c'est la dernière activité à l'occasion de laquelle une de ces conditions est satisfaite qui détermine la réglementation applicable, ceci sous réserve que le temps écoulé entre la date de la fin de contrat de travail, cause de la cessation d'activité ainsi déterminée, et le moment où l'intéressé s'inscrit comme demandeur d'emploi soit inférieur à douze mois.

La période de douze mois en cause est allongée, le cas échéant, dans les conditions prévues à l'article 7 du règlement général.

§ 2. Une fois déterminée la réglementation applicable, il est tenu compte pour l'appréciation des conditions de durée de travail ou de durée d'appartenance, comme de durée minimum de temps de versement des contributions, des équivalences prévues au paragraphe 7 ci-après.

§ 3. Si, dans le cadre de la réglementation applicable, le salarié privé d'emploi ne satisfait pas aux conditions d'ouverture des droits visées au paragraphe précédent, des droits peuvent lui être ouverts en prenant en considération, dans les conditions prévues à l'avant-dernier alinéa du paragraphe 1 et du présent accord d'application, la dernière activité au titre de laquelle les dispositions visées par les paragraphes 1 et 2 ci-dessus sont à la fois satisfaites.

§ 4. Lorsqu'un salarié privé d'emploi ne peut prétendre ni à l'ouverture d'une période d'indemnisation ni au versement du reliquat d'une période d'indemnisation, mais peut justifier, compte tenu des règles d'équivalence prévues au paragraphe 7 ci-après :

- avoir accompli 610 heures de travail dans une ou plusieurs entreprises relevant du régime d'assurance chômage ; ou
- avoir appartenu pendant 122 jours à de telles entreprises au cours :
 - des 28 mois précédant la date de la fin du contrat de travail, cause de la cessation d'activité relevant du régime, s'il est âgé de moins de 50 ans à la date de la fin de son contrat de travail ; ou
 - des 36 mois précédant la date de la fin du contrat de travail, cause de la cessation d'activité relevant du régime d'assurance chômage, s'il est âgé de 50 ans et plus à la date de la fin de son contrat de travail ;

il lui est ouvert une période d'indemnisation de 122 jours, pendant laquelle il reçoit l'allocation journalière d'un montant égal à celui visé au dernier alinéa de l'article 15 du règlement général dans la limite du plafond prévu à l'article 17, à la condition que le temps écoulé entre le moment où l'intéressé se trouve en état de bénéficiaire de cette allocation et la date de la dernière fin de contrat de travail prise en compte soit inférieur à 12 mois, période allongée, le cas échéant, dans les conditions prévues à l'article 7 du règlement général.

§ 5. Lorsque au cours de la période prise en considération pour le calcul du salaire de référence, l'intéressé avait occupé plusieurs emplois relevant de réglementations différentes, le salaire est déterminé comme suit :

a) Pour les périodes de travail relevant du règlement général ou des annexes dans lesquelles sont prises en compte les rémunérations afférentes aux périodes considérées, ce sont ces rémunérations qui sont retenues.

Pour les périodes de travail relevant d'annexes dans lesquelles sont prises en compte les rémunérations effectivement perçues pendant ces périodes, celles-ci sont prises en compte, et

Pour les périodes de travail relevant de l'annexe IX (rubriques 2.1, 2.3), il s'agit des salaires correspondant aux contributions versées au titre de ces périodes ;

b) La somme de ces salaires, après application des articles 13 et 14 du règlement général ou des annexes, permet de déterminer le salaire de référence et le salaire journalier de référence.

§ 6. Si l'application des dispositions prévues aux paragraphes ci-dessus a pour conséquence :

- d'apprécier les droits d'un salarié privé d'emploi dans le cadre d'une réglementation ne correspondant pas à celle dont il relève habituellement ;
- ou de calculer les droits à allocations d'un salarié privé d'emploi à partir de rémunérations sensiblement réduites par rapport à ses rémunérations habituelles,

il peut être décidé d'office ou à la requête de l'allocataire d'indemniser ce dernier en prenant en considération :

- le dernier emploi correspondant à son activité habituelle ; ou
- le dernier emploi au titre duquel il a reçu des rémunérations qui peuvent être considérées comme normales ; cette disposition s'applique également lorsque les activités exercées relèvent d'une même réglementation ;

ceci sous réserve que la fin du contrat de travail, cause de la cessation d'activité, ne se soit pas produite depuis plus de 12 mois à la date à laquelle des droits à indemnisation sont ouverts ou au maximum depuis plus de 15 mois, si l'intéressé s'est trouvé dans une des situations visées à l'article 7 du règlement général.

Les délais précités ne sont pas opposables à l'intéressé âgé de 55 ans ou plus lors de la rupture du contrat de travail invoquée.

§ 7. Pour l'application des paragraphes précédents, 1 jour d'affiliation = 1 jour d'embarquement administratif = 2 vacances = 1 jour de contributions = 5 heures de travail.

§ 8. Lorsque les activités prises en considération pour l'ouverture des droits relèvent de l'annexe VIII ou de l'annexe X au règlement général de l'assurance chômage, les droits du travailleur privé d'emploi sont appréciés selon les dispositions ci-après :

- la condition d'affiliation est déterminée en totalisant les heures de travail accomplies au titre des annexes VIII et X respectivement au cours des 304 jours et 319 jours précédant la fin de contrat de travail ;
- la réglementation applicable est celle de l'annexe qui correspond aux activités ayant permis de constater l'affiliation la plus importante au cours des périodes de référence précédant la fin de contrat de travail.

ACCORD D'APPLICATION N° 2 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 18, PARAGRAPHE 1 DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Cumul du revenu de remplacement, avec un avantage de vieillesse

Le salarié privé d'emploi qui demande à bénéficier des allocations du régime d'assurance chômage alors qu'il peut prétendre au versement d'un ou plusieurs avantages de vieillesse, ou d'autres revenus de remplacement à caractère viager, direct(s), liquidé(s) ou liquidable(s), a droit à une allocation d'assurance chômage calculée suivant les dispositions du règlement général et de ses annexes, dans les conditions suivantes :

- avant 50 ans, l'allocation d'assurance chômage est cumulable intégralement avec l'avantage ou les avantages visés ci-dessus ;
- entre 50 ans et 55 ans, l'allocation d'assurance chômage est diminuée de 25 % de l'avantage ou des avantages visés ci-dessus ;
- entre 55 ans et 60 ans, l'allocation d'assurance chômage est diminuée de 50 % de l'avantage ou des avantages visés ci-dessus ;
- à partir de 60 ans, l'allocation d'assurance chômage est diminuée de 75 % de l'avantage ou des avantages visés ci-dessus.

Il y a lieu de déduire de l'allocation tous les avantages de vieillesse ou autres avantages directs à caractère viager, liquidés ou liquidables, dont l'acquisition est rendue obligatoire dans l'entreprise.

Dans tous les cas, le montant obtenu ne peut être inférieur au montant de l'allocation visée à l'article 15, dernier alinéa, dans les limites fixées aux articles 16 et 17 du règlement général.

ACCORD D'APPLICATION N° 3 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 18, PARAGRAPHE 1, DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Cumul du revenu de remplacement avec une pension militaire

Considérant la loi n° 96-1111 du 19 décembre 1996 relative aux mesures en faveur du personnel militaire dans le cadre de la professionnalisation des armées,

il est convenu de prendre la disposition d'accompagnement suivante :

Les salariés involontairement privés d'emploi, dont l'âge est inférieur à l'âge prévu au 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail, qui bénéficient d'une pension militaire peuvent, par dérogation à l'accord d'application n° 2, percevoir l'allocation d'assurance chômage sans réduction.

ACCORD D'APPLICATION N° 4 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 3, PARAGRAPHE 1, ALINÉAS 3, 4, 5 ET 6, DE LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Modalités de calcul de la réduction des taux de contributions

§ 1. Pour la détermination du résultat d'exploitation, il est retenu le total des comptes de résultat de gestion technique, gestion administrative et des produits et charges financières tels qu'inscrits au bilan de l'assurance chômage au titre de la période comptable semestrielle.

Afin d'apprécier le niveau d'endettement du régime d'assurance chômage, sont pris en compte :

- les emprunts et dettes financières, déduction faite des valeurs mobilières de placement acquises et des avoirs disponibles sur comptes bancaires ;

- le solde de la contribution due à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail en application de l'article L. 5422-24 du même code inscrit dans les livres de l'Unédic.

§ 2. Pour la détermination du montant des contributions mentionné aux alinéas 3 et 4, sont prises en compte les contributions encaissées visées aux articles L. 5422-9, L. 5422-11 et L. 5424-20 du code du travail ainsi que la contribution prévue à l'article 3, paragraphe 3.

§ 3. Pour la détermination de la réduction des taux des contributions, il est appliqué la règle suivante pour obtenir un montant arrondi au centième de point :

- si le troisième chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, l'arrondi est effectué au centième de point supérieur ;
- si le troisième chiffre après la virgule est inférieur à 5, l'arrondi est effectué au centième de point inférieur.

Cette réduction ne doit pas avoir pour effet de diminuer de plus de 0,4 point le taux global des contributions au cours d'une période de 12 mois à compter de sa date d'effet.

§ 4. La réduction des taux des contributions produit ses effets à compter du premier jour du semestre suivant le semestre au cours duquel son calcul a été établi.

§ 5. Le bureau de l'Unédic est informé de la réduction des taux des contributions résultant de l'application des dispositions de l'article 3, paragraphe 1, alinéas 3 à 6.

ACCORD D'APPLICATION N° 5 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'APPLICATION DES ARTICLES 13 ET 14 DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Cas des salariés qui n'exerçaient plus qu'une activité réduite dans leur entreprise ou ne recevaient plus qu'un salaire réduit à la veille de la fin de leur contrat de travail

Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de l'allocation journalière est établi sur la base des rémunérations ayant servi au calcul des contributions au titre des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé.

§ 1. Toutefois, lorsqu'un salarié :

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

b) A accepté le bénéfice d'une convention de préretraite progressive visée à l'ancien article R. 322-7 du code du travail et a été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de l'application de la convention ;

c) A été autorisé par la sécurité sociale à reprendre un emploi à temps partiel en restant indemnisé au titre des indemnités journalières, en application de l'article L. 433-1, alinéa 3, du code de la sécurité sociale, et a été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de cette période ;

d) A bénéficié d'un congé parental d'éducation à temps partiel visé aux articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail, ou d'un congé de présence parentale prévu aux articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du même code, et a été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de ce congé ;

e) A bénéficié d'un congé de fin de carrière ou d'une cessation anticipée d'activité, prévu par une convention ou un accord collectifs et a été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de ce congé ou de la période de cessation anticipée d'activité ;

f) A été indemnisé au titre du chômage partiel visé à l'article L. 5122-1 du code du travail et a été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de cette période ;

g) A bénéficié d'une période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise en application des articles L. 3142-78 à L. 3142-80 du code du travail et a été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de cette période,

Il peut être décidé d'office ou à la requête de l'allocataire de retenir comme salaire de référence, pour le calcul des allocations, les rémunérations perçues ou afférentes à la période précédant immédiatement la date à laquelle la situation a cessé de pouvoir être considérée comme normale.

§ 2. Il en va de même lorsqu'un salarié s'est trouvé dans l'une des situations suivantes et dans la mesure où elles ne se sont pas prolongées au-delà d'un an :

a) Soit a accepté, en raison de la situation exceptionnelle dans laquelle se trouvait son entreprise (liquidation judiciaire – redressement judiciaire), de continuer à y exercer une activité suivant un horaire de travail réduit ayant cessé d'être indemnisé au titre du chômage partiel, le contingent d'heures indemnisables à ce titre étant épuisé ;

b) Soit a accepté de continuer d'exercer son activité suivant un horaire de travail réduit décidé au niveau d'une unité de production par une convention ou un accord collectifs conclu en raison de difficultés économiques ;

c) Soit a accepté, à la suite d'une maladie ou d'un accident, dans l'entreprise où il était précédemment occupé, de nouvelles fonctions moins rémunérées que les précédentes ;

d) Soit a accepté, à la suite de difficultés économiques, et en application d'un accord collectif, d'exercer la même activité suivant le même horaire, en contrepartie d'un salaire réduit.

ACCORD D'APPLICATION N° 6 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 14, PARAGRAPHE 3, DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Rémunérations majorées

§ 1. Le montant du revenu de remplacement versé à un salarié privé d'emploi doit être en rapport avec les rémunérations que celui-ci percevait d'une manière habituelle pendant la période de travail servant de référence au calcul du montant du revenu de remplacement.

A ce titre, sont prises en compte dans le salaire de référence les rémunérations ou majorations de rémunération résultant, dans leur principe et leur montant :

- de dispositions législatives ou réglementaires, des dispositions d'une convention ou d'un accord collectifs ou d'une décision unilatérale de revalorisation générale des salaires pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement pendant la période de référence ;
- de la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein, ou, plus généralement, d'un accroissement du temps de travail, d'un changement d'employeur, d'une promotion ou de l'attribution de nouvelles responsabilités effectivement exercées.

§ 2. Les majorations de rémunérations constatées pendant les périodes de délai congé et de délai de prévenance et qui ne s'expliquent pas par l'une des causes visées au paragraphe 1 ne sont pas prises en compte dans le salaire de référence.

Les autres augmentations de rémunérations constatées pendant la période de référence et qui ne s'expliquent pas par l'une des causes visées au paragraphe 1 ne peuvent être prises en compte que sur décision favorable de l'instance paritaire régionale.

ACCORD D'APPLICATION N° 7 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 16, PREMIER TIRET, DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Travail à temps partiel

En application de l'article 16, lorsque le salarié privé d'emploi exerçait son activité selon un horaire inférieur à la durée légale le concernant ou à la durée instituée par une convention ou un accord collectifs, le montant de la partie fixe visé à l'article 15, deuxième tiret, et le montant de l'allocation minimale prévue au dernier alinéa de ce même article sont affectés d'un coefficient réducteur.

Ce coefficient est égal au quotient obtenu en divisant le nombre d'heures de travail correspondant à l'horaire de l'intéressé pendant la période servant au calcul du salaire de référence par l'horaire légal ou l'horaire de la convention ou de l'accord collectif correspondant à la même période.

ACCORD D'APPLICATION N° 8 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 21, PARAGRAPHE 3, DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Différés d'indemnisation

Pour le calcul des différés d'indemnisation visés à l'article 21, paragraphe 1 et paragraphe 2, sont prises en compte toutes les fins de contrat de travail situées dans les 91 jours précédant la dernière fin de contrat de travail.

Les indemnités versées à l'occasion de chacune de ces fins de contrat de travail donnent lieu au calcul de différés d'indemnisation qui commencent à courir au lendemain de chacune de ces fins de contrat de travail.

Le différé applicable est celui qui expire le plus tardivement.

ACCORD D'APPLICATION N° 9 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 9, PARAGRAPHE 1, DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Activités déclarées à terme échu et prestations indues

§ 1. Sont considérées comme régulièrement déclarées à terme échu, les activités déclarées à la fin de chaque mois et attestées ultérieurement par l'envoi de bulletins de salaire.

§ 2. Sont indues les prestations versées correspondant aux jours d'activité non déclarée.

§ 3. En outre, lorsque la période d'activité non déclarée est d'une durée supérieure à 3 jours calendaires au cours du mois civil considéré, elle n'est pas prise en compte pour la recherche de l'affiliation en vue d'une réadmission dans le cadre de l'article 9, paragraphe 1, et les rémunérations correspondantes ne sont pas incluses dans le salaire de référence.

ACCORD D'APPLICATION N° 10 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 24, DERNIER ALINÉA, DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Acomptes et avances

§ 1. *Acomptes.*

Les acomptes sur prestations correspondent à des paiements partiels à valoir sur le montant d'une somme qui sera due à échéance normale.

En cours de mois, un acompte peut être versé à l'intéressé sur sa demande.

Cet acompte correspond au nombre de jours indemnisables multiplié par le montant journalier de l'allocation servie à l'intéressé.

§ 2. *Avances.*

Les avances sur prestations prévues par l'article 24 du règlement correspondent, au terme d'un calcul provisoire, au paiement d'un montant effectué préalablement à la transmission par l'allocataire du justificatif de sa rémunération perçue dans le cadre de l'exercice d'une activité professionnelle au sens des articles 28 à 32 du règlement.

Le montant de l'avance est calculé en fonction des rémunérations déclarées par l'allocataire selon les modalités fixées à l'article 28, paragraphe 2, du règlement et en fonction du montant journalier net de l'allocation servie à l'intéressé.

ACCORD D'APPLICATION N° 11 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 32 DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Activité professionnelle non salariée

Les modalités de cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération procurée par l'exercice d'une activité professionnelle non salariée sont celles des articles 28 à 32 du règlement, sous réserve des aménagements qui suivent.

Pour l'application de l'article 30, deuxième alinéa, le nombre de jours indemnisables au cours du mois civil est égal à la différence entre :

- le nombre de jours calendaires du mois ; et
- le nombre de jours correspondant au quotient des rémunérations déclarées au titre des assurances sociales par le salaire journalier de référence.

Pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise placés sous le régime microsocial, notamment les autoentrepreneurs, la rémunération visée à l'alinéa précédent correspond au chiffre d'affaires auquel est appliqué l'abattement forfaitaire pour frais professionnels visé aux articles 50-0 et 102 *ter* du code général des impôts.

Pour les allocataires âgés de 50 ans et plus, ce quotient est affecté d'un coefficient de minoration égal à 0,8.

Une régularisation annuelle est effectuée à partir des rémunérations réelles soumises à cotisation de sécurité sociale.

ACCORD D'APPLICATION N° 12 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 40 DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Cas soumis à un examen des circonstances de l'espèce

Le règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, ses annexes et les accords d'application disposent, dans plusieurs situations, que la réponse à donner à une demande d'allocations suppose au préalable un examen des circonstances de l'espèce.

Le présent accord a pour objet d'énumérer les catégories de cas dont le règlement général suppose un examen particulier et d'énoncer les circonstances qui doivent être prises en considération par les instances habilitées à statuer.

Une fois l'admission au bénéfice des allocations décidée, lesdites allocations sont calculées et versées suivant les règles du droit commun.

§ 1. Cas de départ volontaire d'un emploi précédemment occupé.

Le salarié qui a quitté volontairement son emploi, et dont l'état de chômage se prolonge contre sa volonté, peut être admis au bénéfice des allocations sous réserve que les conditions suivantes soient réunies :

a) L'intéressé doit avoir quitté l'emploi au titre duquel les allocations lui ont été refusées depuis au moins 121 jours ;

b) Il doit remplir toutes les conditions auxquelles le règlement général subordonne l'ouverture d'une période d'indemnisation, à l'exception de celle prévue à l'article 4 (e) ;

c) Il doit enfin apporter des éléments attestant ses recherches actives d'emploi ainsi que ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre des actions de formation.

Le point de départ du versement des allocations ainsi accordées est fixé au cent vingt-deuxième jour suivant la fin de contrat de travail au titre de laquelle les allocations ont été refusées en application de l'article 4 (e) et ne peut être antérieur à l'inscription comme demandeur d'emploi.

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

Le point de départ du versement des allocations est décalé du nombre de jours correspondant et ne peut être antérieur à l'inscription comme demandeur d'emploi.

L'examen de cette situation est effectué à la demande de l'intéressé.

§ 2. *Cas d'appréciation des rémunérations majorées.*

Conformément au dernier alinéa du paragraphe 2 de l'accord d'application n° 6 relatif aux rémunérations majorées, l'instance paritaire régionale statue sur l'opportunité de prendre en compte dans le salaire de référence les majorations de rémunérations autres que celles visées au paragraphe 1 et à l'alinéa 1 du paragraphe 2 de l'accord d'application précité.

L'examen de cette situation est effectué à la demande de l'intéressé.

§ 3. *Cas du chômage sans rupture du contrat de travail.*

Dans le cas de cessation temporaire d'activité d'un établissement ou d'une partie d'établissement, les salariés en chômage total de ce fait depuis au moins 42 jours, sans que leur contrat de travail ait été rompu, peuvent être admis au bénéfice des allocations conformément à l'article 11, paragraphe 2, du règlement général pendant une durée égale à 182 jours.

Pour prendre sa décision, l'instance paritaire régionale dispose d'un large pouvoir d'appréciation. Elle est saisie lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le demandeur d'emploi doit remplir les conditions prévues aux articles 3 et 4 du règlement, à l'exception de celle relative à la rupture du contrat de travail ;
- le chômage doit résulter de la cessation temporaire d'activité d'un établissement ou d'une partie d'établissement et concerner, par conséquent, un groupe bien différencié de salariés affectés à la même activité et pour lesquels existe une perspective de reprise de travail.

La décision de versement des allocations :

- ne peut en aucun cas entraîner le versement de prestations à compter d'une date antérieure au quinzième jour de chômage, mais le point de départ de ce versement peut être postérieur ;
- ne peut se prolonger, dès que les salariés dont l'activité est suspendue cessent d'être considérés comme à la recherche d'un emploi au sens des articles R. 5122-8 et R. 5122-9 du code du travail.

§ 4. *Appréciation de certaines conditions d'ouverture des droits.*

Il appartient à l'instance paritaire régionale de se prononcer sur les droits des intéressés, sur le règlement général applicable pour le calcul de ces droits, dans les cas où, à l'occasion de l'instruction d'un dossier, une des questions suivantes se pose :

a) Absence d'attestation de l'employeur pour apprécier si les conditions de durée de travail ou d'appartenance sont satisfaites ;

b) Appréciation de ces mêmes conditions dans les cas de salariés travaillant à la tâche ;

- c) Contestation sur la nature de l'activité antérieurement exercée ;
d) Appréciation sur l'existence d'un lien de subordination, élément caractéristique du contrat de travail.

§ 5. *Maintien du versement des prestations.*

Le maintien du versement des allocations au titre de l'article 11, paragraphe 3, du règlement général peut être accordé, sur décision de l'instance paritaire régionale, aux allocataires :

1° Pour lesquels la fin du contrat de travail ayant permis l'ouverture des droits aux allocations est intervenue par suite d'une démission ;

2° Licenciés pour motif économique qui, bien qu'inscrits sur la liste nominative des personnes susceptibles d'adhérer à une convention FNE (liste établie pour l'application des articles R. 5123-12 à R. 5123-21 du code du travail), ont opté pour le système d'indemnisation du régime d'assurance chômage.

§ 6. *Remise des allocations et des prestations indûment perçues.*

Les personnes qui auraient perçu indûment tout ou partie des allocations et/ou des prestations ou qui auraient fait sciemment des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères, en vue d'obtenir le bénéfice ou la continuation du service des prestations, doivent rembourser à l'assurance chômage les sommes indûment perçues par elles, sans préjudice éventuellement des sanctions pénales résultant de l'application de la législation en vigueur.

Les intéressés peuvent solliciter une remise de dette auprès de l'instance paritaire régionale visée par l'article 40 du règlement.

Le délai de recours est d'un mois ; il court à compter de la notification de l'indu.

§ 7. *Remise de majorations de retard et pénalités et délais de paiement.*

Les remises de majorations de retard et pénalités et délais de paiement des contributions prévues à l'article 49 du règlement général sont accordées par les instances paritaires régionales sur recours des employeurs.

§ 8. *Assignment en redressement ou liquidation judiciaire.*

L'instance paritaire régionale doit être saisie pour accord avant toute assignment en redressement ou liquidation judiciaire d'un employeur débiteur de contributions d'assurance chômage.

ACCORD D'APPLICATION N° 13 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'APPRÉCIATION DE LA CONDITION D'ÂGE PRÉVUE PAR LE RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE, SES ANNEXES ET ACCORDS D'APPLICATION

Les demandeurs d'emploi dont les pièces d'état civil portent mention uniquement de l'année de naissance, sans mois ni quantième, sont réputés nés le 31 décembre pour l'application des dispositions du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, des annexes et des accords d'application, qui supposent que soit connu de manière précise l'âge du demandeur d'emploi.

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

Si seuls l'année et le mois de naissance sont connus, ces personnes sont considérées nées le premier jour du mois de leur naissance.

ACCORD D'APPLICATION N° 14 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'APPLICATION DES ARTICLES 2, 4 (e) et 9, PARAGRAPHE 2 (b) DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Cas de démission considérés comme légitimes

CHAPITRE I^{er}

§ 1. Est réputée légitime la démission :

a) Du salarié âgé de moins de 18 ans qui rompt son contrat de travail pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce l'autorité parentale ;

b) Du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi, salarié ou non salarié.

Le nouvel emploi peut notamment :

- être occupé à la suite d'une mutation au sein d'une entreprise ;
- être la conséquence d'un changement d'employeur décidé par l'intéressé ;
- correspondre à l'entrée dans une nouvelle entreprise par un travailleur qui était antérieurement privé d'activité ;

c) Du salarié qui rompt son contrat de travail et dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité entraînant un changement de lieu de résidence de l'intéressé, dès lors que moins de 2 mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat de travail et la date du mariage ou de la conclusion du pacte civil de solidarité.

§ 2. Est réputée légitime la rupture à l'initiative du salarié, d'un contrat d'insertion par l'activité ou d'un contrat emploi jeunes pour exercer un nouvel emploi ou pour suivre une action de formation.

Est également réputée légitime la rupture à l'initiative du salarié d'un contrat initiative emploi (CIE) à durée déterminée, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), d'un contrat unique d'insertion (CUI), d'un contrat d'avenir (CA) ou d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) pour exercer un emploi sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois ou sous contrat de travail à durée indéterminée ou pour suivre une action de formation qualifiante au sens des dispositions de l'article L. 6314-1 du code du travail.

§ 3. Est réputé légitime pour l'application de l'article 9, paragraphe 2, le départ volontaire de la dernière activité professionnelle salariée.

Cette présomption s'applique dans le cadre des annexes au règlement général à l'exception des annexes VIII et X.

CHAPITRE II

Sont également considérées comme légitimes les ruptures à l'initiative du salarié intervenues dans les situations suivantes :

§ 1. La démission intervenue pour cause de non-paiement des salaires pour des périodes de travail effectuées, à condition que l'intéressé justifie d'une ordonnance de référé lui allouant une provision de sommes correspondant à des arriérés de salaires.

§ 2. La démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République.

§ 3. La démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de violences conjugales et pour laquelle il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République.

§ 4. Le salarié qui, postérieurement à un licenciement, une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail ou à une fin de contrat de travail à durée déterminée n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi, entreprend une activité à laquelle il met fin volontairement au cours ou au terme d'une période n'excédant pas 91 jours.

§ 5. Le salarié qui justifie de 3 années d'affiliation continue au sens de l'article 3 et qui quitte volontairement son emploi pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée, concrétisée par une embauche effective, à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 91 jours.

§ 6. Lorsque le contrat de travail dit « de couple ou indivisible » comporte une clause de résiliation automatique, la cessation du contrat de travail est réputée légitime si le salarié quitte son emploi du fait du licenciement, d'une rupture conventionnelle du contrat au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur.

§ 7. La démission du salarié motivée par l'une des circonstances visée à l'article L. 7112-5 du code du travail à condition qu'il y ait eu versement effectif de l'indemnité prévue aux articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code du travail.

§ 8. Le salarié qui quitte son emploi pour conclure un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-10 du code du service national, un ou plusieurs contrats de volontariat de solidarité internationale pour une ou plusieurs missions de volontariat de solidarité internationale ou un contrat de volontariat associatif pour une ou plusieurs missions de volontariat associatif d'une durée continue minimale d'un an.

Cette disposition s'applique également lorsque la mission a été interrompue avant l'expiration de la durée minimale d'engagement prévue initialement pour la forme de service civique retenue ou de la durée minimale continue d'un an d'engagement prévue initialement par le contrat de volontariat de solidarité internationale.

§ 9. Le salarié qui a quitté son emploi, et qui n'a pas été admis au bénéfice de l'allocation, pour créer ou reprendre une entreprise dont l'activité a donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi et dont l'activité cesse pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur.

ACCORD D'APPLICATION N° 15 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 25, PARAGRAPHE 2 (a), DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Interruption du versement des allocations pour les personnes atteignant l'âge de la retraite

L'article 25, paragraphe 2 (a), dispose que le service des allocations doit être interrompu à compter du jour où l'intéressé « cesse de remplir la condition prévue à l'article 4 c du règlement général ».

Constatant que les pensions de vieillesse de la sécurité sociale prennent effet au plus tôt pour les intéressés qui à l'âge prévu au 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail :

- totalisent le nombre de trimestres requis au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale, quelle que soit la date de naissance ;
 - au premier jour du mois civil suivant le mois de naissance ; ou
 - le jour correspondant à celui de naissance si celui-ci est le premier jour d'un mois civil,
- il est décidé d'interrompre à la veille de ces mêmes jours, le versement des allocations du régime d'assurance chômage afin d'éviter toute discontinuité dans le versement de ces diverses prestations sociales.

Pour le même motif, c'est à la veille du premier jour à compter duquel prend effet le versement de la pension de vieillesse que doit correspondre le terme du versement des allocations par le régime d'assurance chômage :

- soit après l'âge prévu au 1^o de l'article L. 5421-4 du code du travail ;
- soit à l'âge l'âge prévu au 2^o de l'article L. 5421-4 du code du travail.

ACCORD D'APPLICATION N° 16 DU 6 MAI 2011

MODALITÉS D'APPLICATION DE L'ANNEXE IV AU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Interprètes de conférence

Considérant les conditions particulières d'emploi des interprètes de conférence, lesquels sont amenés à consacrer un temps à la préparation d'une conférence et dont la rémunération tient compte à la fois du temps de préparation mais également du temps de participation à la conférence,

il est décidé d'adopter les règles d'équivalence ci-dessous énoncées :

Pour la recherche des conditions d'ouverture de droits fixées à l'article 3, la règle suivante est fixée : 1 heure égale 3 heures.

Pour la détermination du salaire journalier de référence servant au calcul de l'allocation, la règle d'équivalence suivante est fixée : 1 jour égale 3 jours.

ACCORD D'APPLICATION N° 17 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 11, PARAGRAPHE 3, DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Détermination des périodes assimilées à des périodes d'emploi

Pour la recherche de la condition d'affiliation prévue par l'article 11, paragraphe 3, du règlement général, sont assimilées à des périodes d'emploi salarié :

1. Sans limite :

- les périodes de travail pour le compte d'un employeur visé à l'article L. 5424-1 du code du travail ;
- 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.

2. Dans la limite de 5 ans :

- les périodes de formation visées aux articles L. 6313-1 à L. 6313-11 du code du travail ;
- les périodes de majoration de la durée d'assurance vieillesse dans les conditions définies par les articles L. 351-4 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale ;
- les périodes de congé de présence parentale visé à l'article L. 1225-62 du code du travail ;
- les périodes d'affiliation obligatoire au titre de l'assurance vieillesse visées à l'article L. 381-1 du code de la sécurité sociale pour les bénéficiaires du complément familial, de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant ou du complément de libre choix d'activité de cette prestation, de l'allocation 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 (article L. 742-1, 1^o et 2^o du code de la sécurité sociale) ;
- les périodes pour lesquelles les cotisations à l'assurance vieillesse ont été rachetées en application de la loi du 10 juillet 1965, pour des activités exercées hors métropole par des salariés expatriés autorisés par ailleurs à souscrire une assurance volontaire.

ACCORD D'APPLICATION N° 18 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'INTERPRÉTATION DES ARTICLES 13, 14 et 43 DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

§ 1. Par dérogation à l'article 43 du règlement général, les contributions peuvent être assises sur des rémunérations reconstituées sur la base d'un salaire correspondant à un travail à temps plein, pour des salariés occupés à temps partiel, lorsqu'un accord collectif étendu le prévoit et lorsque les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre la présente dérogation.

Relèvent de la présente dérogation les salariés des entreprises de la métallurgie appliquant l'accord du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi modifié.

§ 2. Le salaire de référence pris en compte pour déterminer le montant de l'allocation de chômage, est établi à partir des rémunérations reconstituées visées au paragraphe 1^{er}, ayant servi au calcul des contributions au titre des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, sous réserve que la fin de contrat de travail intervienne dans les 2 ans suivant la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel.

ACCORD D'APPLICATION N° 19 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'APPLICATION DES ARTICLES 9, PARAGRAPHERS 3 ET 21, DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE ET DE SES ANNEXES

Salariés qui utilisent le dispositif de la capitalisation

Les salariés qui, dans le cadre de conventions de congé de conversion conclues en application des articles R. 5111-2, R. 5123-2 et R. 5123-3° du code du travail, utilisent la possibilité qui leur est offerte de recevoir des sommes au titre du dispositif de capitalisation, ne peuvent bénéficier d'un revenu de remplacement dans le cadre du régime d'assurance chômage institué par la convention du 6 mai 2011 qu'à l'expiration d'un différé fonction du temps restant à courir jusqu'à la date qui aurait été celle du terme du paiement des allocations de congé de conversion si celles-ci avaient été versées de manière échelonnée. La durée de ce différé est égale à la moitié du nombre de jours pendant lequel le contrat de congé de conversion aurait pu se poursuivre, arrondi le cas échéant, au nombre entier.

Ce différé ainsi calculé s'applique de date à date.

Le point de départ de ce différé est le jour de la prise d'effet de la capitalisation.

L'accomplissement, pendant la période couverte par le différé, d'activités salariées ou non, l'exécution de stages durant cette période, la prise en charge par la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ne reportent pas le terme du différé.

Le différé calculé dans les conditions susvisées est considéré d'office comme ayant atteint son terme lorsqu'au titre des activités accomplies postérieurement à la date de la rupture du contrat de travail consécutive à la demande de versement capitalisé, qui correspond à la date du point de départ du différé, l'intéressé s'ouvre de nouveaux droits en justifiant d'au moins :

122 jours d'affiliation ou de 610 heures de travail dans les 28 mois.

Par contre, si au titre des activités accomplies postérieurement à celles qui se sont achevées par une adhésion à un congé de conversion, une ouverture de droits est demandée, qui ne peut être accordée qu'en retenant des activités effectuées dans la première de ces deux activités, un différé est calculé suivant les règles indiquées ci-dessus, le point de départ de ce différé demeurant la date de la fin du premier des deux contrats de travail.

L'article 9, paragraphe 3, du règlement général s'applique même si l'allocation n'a pas été effectivement payée au titre de la première rupture du contrat de travail.

En cas de décès pendant le différé, il est versé aux ayants droit les sommes prévues à l'article 35 du règlement général.

ACCORD D'APPLICATION N° 20 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'INTERPRÉTATION DE L'ARTICLE 4 (a) DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Salariés licenciés en cours de congé individuel de formation

Considérant que la formation suivie par les salariés licenciés en cours de congé individuel de formation est de nature à favoriser leur réinsertion professionnelle,

cette formation peut être poursuivie sous réserve des conditions suivantes :

- que l'intéressé s'inscrive comme demandeur d'emploi ;

- que la formation soit validée par Pôle emploi ou tout autre organisme participant au service public de l'emploi dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi.

ACCORD D'APPLICATION N° 21 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 4 (e) DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Pour l'application de l'article 4 (e) du règlement général, sont pris en compte les jours de réduction du temps de travail non pris par le salarié, ayant donné lieu au paiement de l'indemnité compensatrice de repos supplémentaire dans le cadre de la réduction du temps de travail, au titre des périodes d'activités professionnelles salariées postérieures au départ volontaire.

ACCORD D'APPLICATION N° 22 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'INTERPRÉTATION DE L'ARTICLE 11, PARAGRAPHE 3, DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL EN FAVEUR DES SALARIÉS AYANT EXERCÉ UNE ACTIVITÉ SUR LE TERRITOIRE MONÉGASQUE ET DES SALARIÉS AFFILIÉS AU TITRE DE L'ANNEXE IX

Vu l'avenant du 6 mai 2011 portant extension du champ d'application territorial de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage au territoire monégasque ;

Vu l'annexe IX au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage ;

Vu l'article 11, paragraphe 3, du règlement général,

Il est décidé que sont prises en compte pour la recherche de la condition des 100 trimestres d'assurance vieillesse prévue à l'article 11, paragraphe 3 :

- les trimestres validés par l'assurance vieillesse au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale (périodes d'assurance, périodes équivalentes et périodes assimilées) ;
- les périodes validées par la Caisse autonome des retraites de Monaco pour les salariés ayant exercé une ou plusieurs activités sur le territoire monégasque ;
- les périodes validées par les régimes de retraite auxquels ont été affiliés à titre obligatoire, les salariés relevant de l'annexe IX susvisée.

ACCORD D'APPLICATION N° 23 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 33 DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Aide différentielle de reclassement

I. – Bénéficiaires.

Les bénéficiaires de l'aide sont :

- les allocataires âgés de 50 ans ou plus ;
- les allocataires qui, quel que soit leur âge, ont été pris en charge depuis plus de 12 mois ; et
- qui reprennent une activité professionnelle salariée.

II. – Conditions d'attribution.

L'aide est accordée sous réserve que :

- l'emploi ne soit pas repris chez le dernier employeur ;
- la durée de l'emploi repris soit d'au moins 30 jours calendaires, s'il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- le salaire brut mensuel soit, pour le même volume d'heures de travail, au plus égal à 85 % de 30 fois le salaire journalier de référence retenu pour la détermination de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ;
- les dispositions prévues au titre I^{er}, chapitre 7, du règlement général relatives à l'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération ne soient pas ou plus applicables à l'intéressé.

III. – Montant de l'aide.

Le montant mensuel de l'aide est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence ayant servi au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et le salaire brut mensuel de l'emploi repris.

Lorsque le mois n'est pas complet (embauche, rupture ou fin de contrat de travail en cours de mois), le montant mensuel de l'aide est déterminé au prorata du nombre de jours travaillés dans le cadre du contrat.

IV. – Versement de l'aide.

Cette aide est versée mensuellement, à terme échu, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en cours, pour une durée qui ne peut excéder la durée maximum des droits et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % du reliquat des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Le versement de l'aide cesse au jour de la fin du contrat de travail ou lorsque le plafond de 50 % du reliquat des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi est atteint.

Le versement est interrompu pour toute suspension du contrat de travail pour maladie, maternité ou en cas de fermeture de l'entreprise pour congés, d'une durée supérieure ou égale à 15 jours au cours d'un même mois civil.

V. – Formalités.

Le bénéficiaire doit déposer une demande d'aide différentielle de reclassement, dont le modèle est arrêté par l'Unédic.

VI. – Imputation sur la durée d'indemnisation.

Les périodes de versement de l'aide différentielle de reclassement réduisent à due proportion le reliquat des droits restant à la veille du versement de l'aide.

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

ACCORD D'APPLICATION N° 24 DU 6 MAI 2011

PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 34 DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Aide à la reprise ou à la création d'entreprise

§ 1. L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise est accordée, à sa demande, à l'allocataire en sa qualité de repreneur ou de créateur d'entreprise telle que définie à l'article R. 5141-2 du code du travail.

L'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise doit justifier de l'obtention de l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRES), visée à l'article R. 5141-1 du code du travail.

Dans les DOM, les allocataires bénéficiant de l'exonération de cotisations et de contributions prévue par l'article L. 756-5 du code de la sécurité sociale, pour une période de 24 mois, sont dispensés de justifier de l'obtention de l'ACCRES.

§ 2. Le montant total de l'aide est égal à la moitié du montant du reliquat des droits restant :

- soit au jour de la création ou de la reprise d'entreprise ;
- soit, si cette date est postérieure, à la date de l'obtention de l'ACCRES.

L'aide donne lieu à deux versements égaux :

- le premier versement de l'aide intervient au plus tôt à la date à laquelle l'intéressé réunit l'ensemble des conditions d'attribution de l'aide, sous réserve que l'intéressé cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- le second versement de l'aide intervient 6 mois après la date de création ou de reprise d'entreprise sous réserve que l'intéressé atteste, à cette date, qu'il exerce toujours effectivement son activité professionnelle dans le cadre de la création ou de la reprise d'entreprise au titre de laquelle l'aide a été accordée.

§ 3. La demande d'aide, conforme à un modèle national arrêté par l'Unédic, est datée et signée par l'allocataire repreneur ou créateur d'entreprise.

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

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

Pièce jointe n° 3

9 Fiches techniques

SIGLES ET ABBREVIATIONS UTILISES

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

SOMMAIRE

Fiche 1	
Conditions d'attribution	page 1
Fiche 2	
Durée d'indemnisation	page 27
Fiche 3	
Détermination de l'allocation journalière	page 36
Fiche 4	
Reprise - Réadmission	page 51
Fiche 5	
Paiement de l'allocation	page 62
Fiche 6	
Chômage total sans rupture du contrat de travail	page 77
Fiche 7	
L'allocation d'aide au retour à l'emploi versée au cours d'une formation	page 86
Fiche 8	
Activités professionnelles non déclarées	page 90
Fiche 9	
Entrée en vigueur de la Convention du 6 mai 2011 et de ses textes d'application	page 94

Fiche 1

Conditions d'attribution

SOMMAIRE

1. CONDITION D’AFFILIATION.....	PAGE 3
1.1. FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL PRISE EN CONSIDERATION	page 4
1.2. DUREE D’AFFILIATION OU DE TRAVAIL REQUISE	page 5
1.2.1. Nombre d’heures ou de jours de travail requis	page 5
1.2.2. Recherche des jours d’affiliation ou de travail	page 6
1.2.3. Plafonnement mensuel de la durée d’affiliation	page 6
2. CONDITION DE RECHERCHE D’EMPLOI	PAGE 7
3. CONDITION D’APTITUDE PHYSIQUE	PAGE 8
4. CONDITION D’AGE.....	PAGE 8
4.1. AGE LEGAL D’ACCES A LA RETRAITE AU SENS DU 1° DE L’ARTICLE L. 5421-4 DU CODE DU TRAVAIL	page 8
4.1.1. Age légal d’accès à la retraite	page 9
4.1.2. Durée d’assurance nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein	page 9
4.2. AGE DE DEPART A LA RETRAITE A TAUX PLEIN QUELLE QUE SOIT LA DUREE D’ASSURANCE	page 9
4.3. REGIMES PARTICULIERS	page 10
5. CONDITION DE CHOMAGE INVOLONTAIRE.....	PAGE 10
5.1. LES CESSATIONS DE CONTRAT DE TRAVAIL A L’ORIGINE D’UN CHOMAGE INVOLONTAIRE	page 11
5.1.1. Licenciement	page 11
5.1.2. Rupture conventionnelle du contrat de travail au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail	page 11
5.1.3. Fin de contrat à durée déterminée, dont notamment les contrats à objet défini	page 13
5.1.4. Démissions considérées comme légitimes	page 14
5.1.5. Rupture du contrat de travail pour cause économique	page 19

5.1.6. Fin de contrat de travail à retenir pour l'appréciation de la condition relative au chômage involontaire	page 20
---	---------

5.2. LES RUPTURES DE CONTRAT DE TRAVAIL A L'ORIGINE D'UN CHOMAGE VOLONTAIRE	page 22
--	---------

5.2.1. Saisine de l'instance paritaire régionale au terme de 121 jours de chômage	page 23
---	---------

5.2.2. Procédure	page 26
------------------	---------

6. CONDITION DE RESIDENCE SUR LE TERRITOIRE RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DE L'ASSURANCE CHOMAGE	PAGE 26
---	----------------

FICHE 1

Conditions d'attribution

Pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les salariés privés d'emploi doivent justifier d'une période d'affiliation prévue à l'article 3 du règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage et de l'ensemble des conditions d'attribution du revenu de remplacement, prévues à l'article 4 du règlement général annexé à cette convention.

Les conditions sont les suivantes :

- justifier d'une période d'affiliation de 122 jours ou 610 heures de travail dans une période de référence de 28 ou 36 mois selon l'âge du demandeur d'emploi (Point 1.2) ;
- être inscrits comme demandeurs d'emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) prévu par l'article R. 5411-14 du code du travail ;
- être à la recherche effective et permanente d'un emploi ;
- ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite et ne pas justifier de la durée d'assurance requise pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein ;
- être physiquement aptes à l'exercice d'un emploi ;
- ne pas avoir quitté volontairement leur dernière activité professionnelle salariée ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière, dès lors que depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une période d'affiliation de 91 jours ou d'une période de travail d'au moins 455 heures ;
- résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (territoire métropolitain, départements d'outre-mer et collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon).

1. CONDITION D'AFFILIATION

La condition d'affiliation requise est recherchée au cours d'une période de référence dont le terme est la fin du contrat de travail à la suite de laquelle le salarié privé d'emploi s'est inscrit comme demandeur d'emploi.

La justification de la durée d'affiliation est fonction des périodes d'emploi ou assimilées qui se situent dans une période de référence.

1.1. FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL PRISE EN CONSIDERATION

La fin de contrat prise en considération pour apprécier la condition d'affiliation est en principe la dernière. Elle doit se situer dans les 12 mois précédant l'inscription comme demandeur d'emploi (RG. 06/05/2011, art. 7 § 1).

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

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

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

Au sens de l'article L. 120-1 du code du service national, le service civique peut prendre quatre formes : volontariat de service civique, volontariat international en administration, volontariat international en entreprise, volontariat de solidarité internationale ;

4. des périodes de stage de formation professionnelle continue visée aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail ;
5. des périodes durant lesquelles l'intéressé a fait l'objet d'une mesure d'incarcération qui s'est prolongée au plus 3 ans après la rupture du contrat de travail survenue pendant la période de privation de liberté ;
6. des périodes suivant la rupture du contrat de travail intervenue à l'initiative du salarié, pour élever son enfant, dans les conditions définies aux articles L. 1225-66 et L. 1225-67 du code du travail, lorsque l'intéressé n'a pu être réembauché par son ancien employeur dans l'année suivant la rupture ;
7. des périodes de congé parental d'éducation obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 1225-47 à L. 1225-51 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
8. des périodes de congé pour la création d'entreprise ou de congé sabbatique obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 3142-78 à L. 3142-83, L. 3142-91 à L. 3142-94 et L. 3142-96 du code du travail ;
9. de la durée des missions confiées par suffrage au titre d'un mandat électif, politique ou syndical exclusif d'un contrat de travail ;
10. des périodes de versement du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant, suite à une fin de contrat de travail ;

11. des périodes de congé d'enseignement ou de recherche obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 6322-53 à L. 6322-58 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
12. des périodes de versement de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale suite à une fin de contrat de travail ;
13. des périodes de congé de présence parentale obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 1225-62 et L. 1225-63 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
14. des périodes durant lesquelles l'intéressé a assisté un handicapé dont l'incapacité permanente était telle qu'il percevait - ou aurait pu percevoir, s'il ne recevait pas déjà à ce titre un avantage de vieillesse ou d'invalidité - l'allocation aux adultes handicapés visée par l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale, et dont l'état nécessitait l'aide effective d'une tierce personne justifiant l'attribution de l'allocation compensatrice ou de la prestation de compensation visée à l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 3 ans ;
15. des périodes durant lesquelles l'intéressé a accompagné son conjoint qui s'était expatrié pour occuper un emploi salarié ou une activité professionnelle non salariée hors du champ d'application visé à l'article 4 de la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 3 ans ;
16. des périodes de congé obtenu pour élever un enfant en application de dispositions contractuelles. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 2 ans ;
17. des périodes durant lesquelles l'intéressé a créé ou repris une entreprise. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 2 ans.

1.2. DUREE D’AFFILIATION OU DE TRAVAIL REQUISE

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

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

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

Si la condition d'affiliation minimale n'est pas satisfaite, aucun droit ne peut être ouvert, sauf dans l'hypothèse d'une fermeture définitive de l'entreprise. Dans ce cas en effet, les salariés licenciés sont dispensés de remplir cette condition (*RG. 06/05/2011, art. 5*).

1.2.2. Recherche des jours d'affiliation ou de travail

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

Doivent également être prises en compte, les périodes d'emploi ou d'assurance accomplies dans un autre Etat membre de l'Union européenne (*Règl. CE n° 883/2004, art. 61*), de l'Espace économique européen et de la Confédération suisse (*Règl. CEE n° 1408/71, art. 67 ; Circ. Unédic n° 2010-23 du 17/12/2010*).

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

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

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

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

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

1.2.3. Plafonnement mensuel de la durée d'affiliation

Le plafond mensuel du nombre d'heures retenu pour la recherche de la condition d'affiliation est fixé à 260 heures par mois (*RG. 06/05/2011, art. 3*).

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

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

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

2. CONDITION DE RECHERCHE D'EMPLOI

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

- ↳ **Les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi auprès de Pôle emploi et à la recherche effective et permanente d'un emploi (RG. 06/05/2011, art. 4 a) et b))**

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

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

- ↳ **Les personnes qui accomplissent une action de formation inscrite dans leur PPAE**

En effet, le PPAE comprend également les actions que Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre dans le cadre de l'accompagnement personnalisé du demandeur d'emploi, notamment en ce qui concerne les actions de formation et d'aide à la mobilité.

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

L'âge minimum pour l'obtention de la dispense de recherche d'emploi est porté, pour les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, à 60 ans en 2011.

Cette dispense, prévue par l'article L. 5421-3, alinéa 2 du code du travail, sera abrogée à compter du 1^{er} janvier 2012, mais toute personne bénéficiant d'une dispense de recherche d'emploi avant cette date continue à en bénéficier (*Loi n° 2008-758 du 1^{er} août 2008, art. 4, II et III*).

3. CONDITION D'APTITUDE PHYSIQUE

Le bénéfice des prestations de chômage est réservé aux personnes aptes physiquement à l'exercice d'un emploi (C. trav., art. L. 5421-1 ; RG. 06/05/2011, art. 4 d). Cette condition est satisfaite dès lors qu'une personne est inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi et recherche un emploi.

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

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

L'inscription de certains bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie peut, dans certains cas, être admise.

Sur le montant de l'allocation journalière en cas de perception d'une pension d'invalidité : voir fiche 3.

4. CONDITION D'AGE

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

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

4.1. AGE LEGAL D'ACCES A LA RETRAITE AU SENS DU 1^o DE L'ARTICLE L. 5421-4 DU CODE DU TRAVAIL

Ce texte, modifié par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, fait référence à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale qui reporte progressivement l'âge légal d'ouverture du droit à la retraite de 60 à 62 ans (cette réforme est applicable à compter du 1^{er} juillet 2011).

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

4.1.1. Age légal d'accès à la retraite

Le code de la sécurité sociale prévoit que l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite est fixé à 62 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1956.

Pour les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1956, l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale prévoit que cet âge est atteint à raison de 4 mois par génération, selon la progressivité suivante (*Décret n° 2010-1734 du 30 décembre 2010 ; C. sec. Soc. D. 161-2-1-9*) :

- 60 ans pour les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1951 ;
- 60 ans et 4 mois pour les assurés nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1951 inclus ;
- 60 ans et 8 mois pour les assurés nés en 1952 ;
- 61 ans pour les assurés nés en 1953 ;
- 61 ans et 4 mois pour les assurés nés en 1954 ;
- 61 ans et 8 mois pour les assurés nés en 1955 ;
- 62 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1956.

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

L'article 4 c) du règlement général prévoit également que les personnes ayant atteint l'âge ainsi défini qui ne remplissent pas les conditions pour percevoir une retraite à taux plein, peuvent bénéficier des allocations de chômage jusqu'à ce qu'elles justifient du nombre de trimestres requis au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale (tous régimes confondus) pour percevoir une pension à taux plein, et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2^o de l'article L. 5421-4 du code du travail.

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

- 161 trimestres pour les personnes nées en 1949,
- 162 trimestres pour les personnes nées en 1950,
- 163 trimestres pour les personnes nées en 1951,
- 164 trimestres pour les personnes nées en 1952,
- 165 trimestres pour les personnes nées en 1953 et après.

4.2. AGE DE DEPART A LA RETRAITE A TAUX PLEIN QUELLE QUE SOIT LA DUREE D'ASSURANCE

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

En conséquence, l'âge limite pour bénéficier des allocations de chômage visé par l'article 4 c) du règlement général évolue de la manière suivante :

- 65 ans pour les allocataires nés avant le 1^{er} juillet 1951 ;
- 65 ans et 4 mois pour les allocataires nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1951 inclus ;
- 65 ans et 8 mois pour les allocataires nés en 1952 ;
- 66 ans pour les allocataires nés en 1953 ;
- 66 ans et 4 mois pour les allocataires nés en 1954 ;
- 66 ans et 8 mois pour les allocataires nés en 1955 ;
- 67 ans pour les allocataires nés à compter du 1^{er} janvier 1956.

4.3. REGIMES PARTICULIERS

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

5. CONDITION DE CHOMAGE INVOLONTAIRE

Seule est indemnisable la privation involontaire d'emploi (*C. trav., art. L. 5422-1 ; RG. 06/05/2011, art. 1- § 1-et 4*).

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

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

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

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

volontaire, il justifie d'une période d'emploi inférieure à 91 jours ou 455 heures (*Fiche 1, point 5.1.6.*).

Aux termes de l'article R. 1234-9 du code du travail, à l'expiration ou à la rupture du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié les attestations et les justifications lui permettant de faire valoir ses droits aux allocations de chômage.

L'attestation sur laquelle l'employeur procède à ces déclarations doit être conforme au modèle établi par l'Unédic (*C. trav., art. R. 1234-10*).

Par cette attestation, l'employeur déclare notamment les périodes d'emploi, le montant des rémunérations brutes soumises à contributions, le montant des indemnités de rupture, le montant des primes ayant été éventuellement versées et le motif de la rupture du contrat de travail. Il indique également la caisse de retraite complémentaire à laquelle le salarié a été affilié.

Un exemplaire de cette attestation doit, de manière systématique, être transmis par l'employeur à Pôle emploi, afin de faciliter l'instruction de la demande d'allocations en cas d'inscription du salarié comme demandeur d'emploi.

A compter du 1^{er} janvier 2012, les données de l'attestation d'employeur devront être transmises directement à Pôle emploi par voie électronique. Cette obligation concerne les employeurs dont l'effectif est au moins égal à 10 salariés. Pour les employeurs dont l'effectif est inférieur à ce seuil, il s'agit d'une faculté (*Décret n°2011-138 du 1^{er} février 2011 ; Circ. Unédic n° 2011-09 du 15/02/2011*).

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

5.1. LES CESSATIONS DE CONTRAT DE TRAVAIL A L'ORIGINE D'UN CHOMAGE INVOLONTAIRE

5.1.1. Licenciement

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

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

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

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

La signature de la convention de rupture fait courir le délai de rétractation de 15 jours, au cours duquel chacune des parties peut revenir sur sa décision. Il s'agit d'un délai calendaire, qui démarre au lendemain du jour de la signature de la convention et se termine au 15^e jour. La demande d'homologation ne peut être formulée qu'à l'issue du délai de rétractation, soit au lendemain de la fin de ce délai.

S'agissant des salariés protégés, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Cette autorisation, qui est donnée selon les règles habituelles (*C. trav., art. L. 2411-3 sv.*), vaut homologation. L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande.

Dès lors que le dossier est complet, la Direccte adresse à chaque partie un accusé de réception, précisant la date d'arrivée de la demande, la date à laquelle le délai d'instruction expire et la mention qu'à défaut de décision dans le délai d'instruction, l'homologation est réputée acquise (*Circ. DGT n° 2008-11 du 22/07/2008 et n° 2009-04 du 17/03/2009*).

La Direccte notifie sa décision par écrit à chacune des parties, qu'il s'agisse d'une acceptation ou d'un refus, dans le délai d'instruction qui lui est imparti. A défaut de réponse dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

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

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

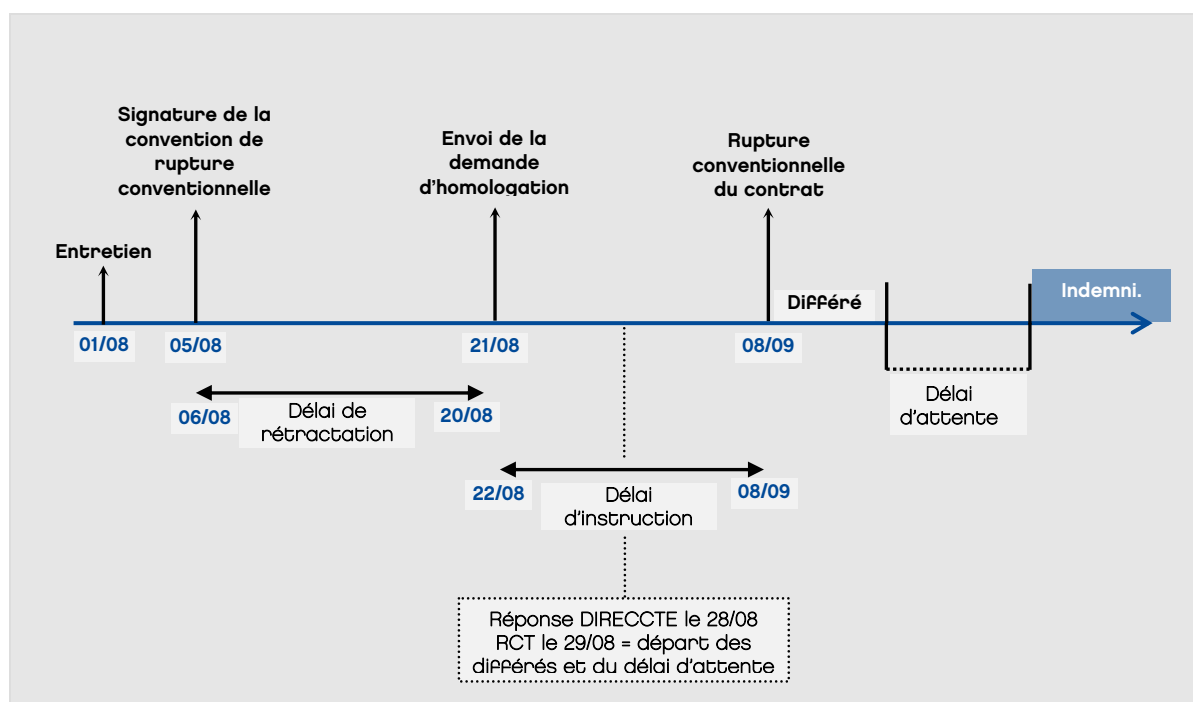
Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, la date de rupture du contrat de travail déterminée par la convention de rupture conventionnelle, correspond à la date de fin de contrat.

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

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

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

Exemple n° 1



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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.4. Démissions considérées comme légitimes

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

- ↳ **Démission suite à un changement de résidence du salarié âgé de moins de 18 ans qui rompt son contrat de travail pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce l'autorité parentale**
- ↳ **Démission suite à un changement de résidence du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de résidence pour exercer un nouvel emploi salarié ou non salarié**

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

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

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

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

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

- ↳ **Démission d'un contrat aidé**

S'agissant d'une part des :

- contrats d'insertion par l'activité ;
- contrats emploi jeunes ;

est réputée légitime la démission intervenue pour exercer un nouvel emploi ou suivre une action de formation.

S'agissant d'autre part des :

- contrat initiative emploi à durée déterminée (CIE) ;
- contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ;
- contrat unique d'insertion (CUI) ;

- contrat d'avenir (CA) ;
- contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) ;

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

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

Le départ volontaire de la dernière activité professionnelle salariée exercée est présumé légitime en cas de reprise de droits (*Fiche 4, point 1.1.4.*).

Cette disposition vise à faciliter la reprise d'emploi.

↳ **Démission suite à non-paiement des salaires**

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

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

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

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

↳ **Démission d'un salarié victime d'actes délictueux au sein de son entreprise**

La démission imputable à un acte présumé délictueux constitue un cas de chômage involontaire.

On entend par acte délictueux tout comportement réprimé pénalement.

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

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

↳ Démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de violences conjugales

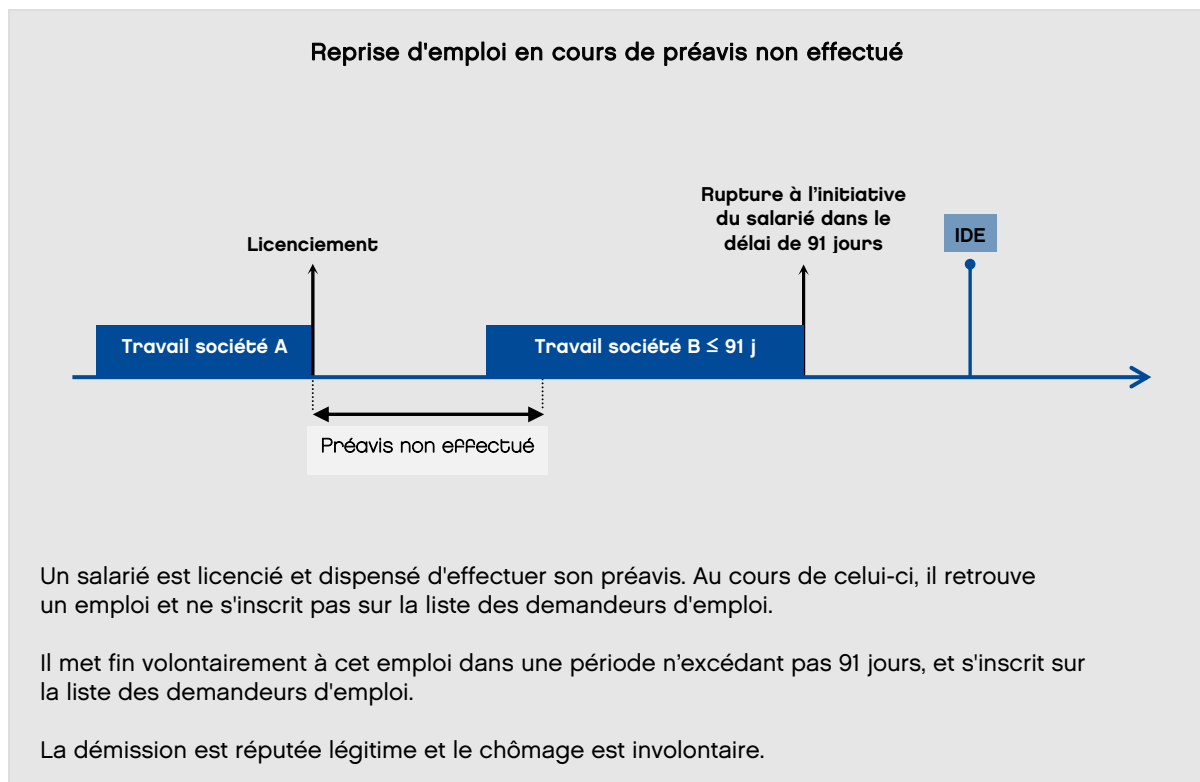
Le départ volontaire est légitime si le changement de domicile ne permet pas la poursuite du contrat de travail. En outre, l'intéressé doit justifier du dépôt d'une plainte auprès du procureur de la République.

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

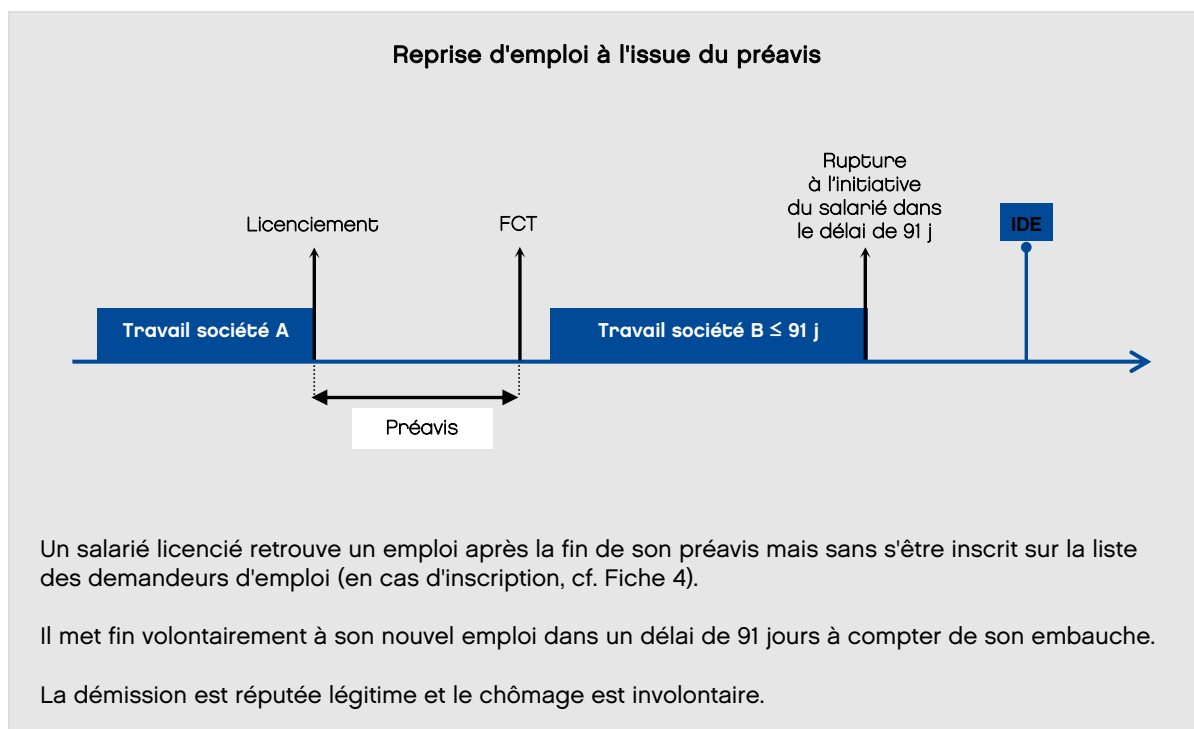
↳ Démission, au cours d'une période n'excédant pas 91 jours, d'un emploi repris postérieurement à un licenciement, à une rupture conventionnelle (au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail) ou à une fin de contrat de travail à durée déterminée

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

Exemple n° 2



Exemple n° 3



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

Sont en chômage involontaire, les personnes justifiant de 3 années d'affiliation continue (RG. 06/05/2011, art. 3) et ayant démissionné de leur emploi pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée à laquelle l'employeur met fin avant 91 jours.

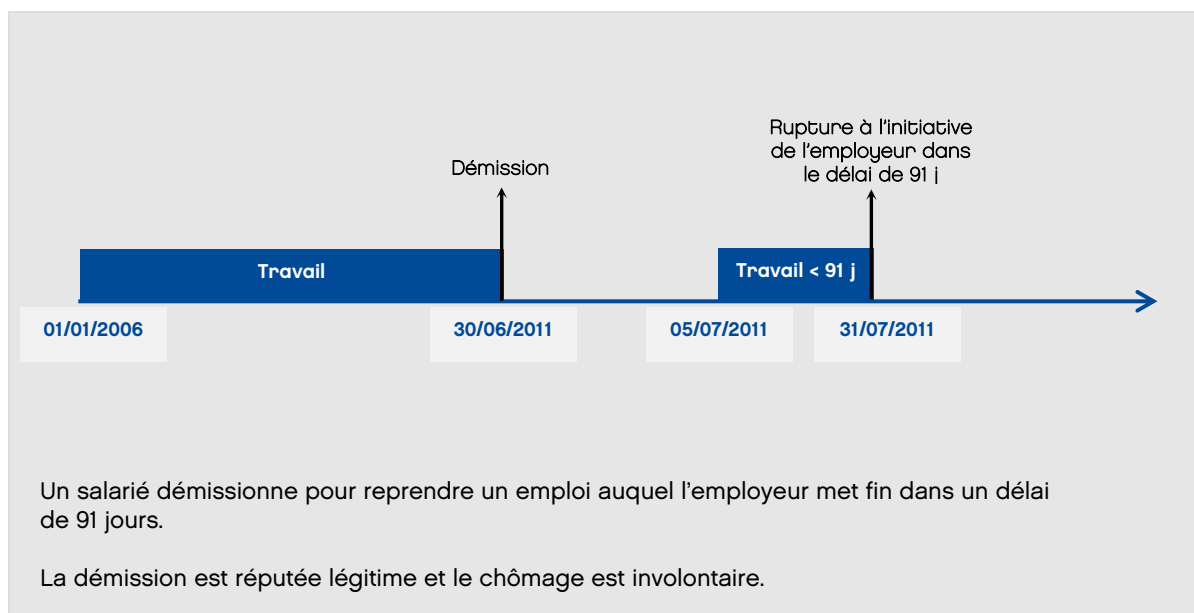
La condition de 3 années consécutives s'apprécie à la date de fin de contrat de travail résultant de la démission.

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

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

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

Exemple n° 4



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

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

La cessation du contrat de travail est réputée légitime si le salarié quitte son emploi du fait du licenciement, d'une rupture conventionnelle du contrat au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur.

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

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

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

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

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

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

↳ **Démission d'un salarié pour conclure un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-10 du code du service national, un ou plusieurs contrats de volontariat de solidarité internationale ou associatifs, pour une ou plusieurs missions de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif**

Les contrats ou missions de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif doivent avoir une durée continue minimale d'un an.

Cette disposition s'applique également lorsque la mission a été interrompue avant l'expiration de la durée minimale d'engagement prévue initialement pour la forme de service civique retenue ou de la durée minimale continue d'un an d'engagement prévue initialement par le contrat de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif.

↳ **Démission d'un salarié pour créer ou reprendre une entreprise**

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

5.1.5. La rupture du contrat de travail pour cause économique

↳ **Dispositions législatives**

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

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

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

↳ **Conséquence au regard de l'assurance chômage**

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

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

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

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

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

L'article 4 e) du règlement général dispose que les salariés privés d'emploi ne doivent pas avoir quitté volontairement leur dernière activité professionnelle, ou une activité autre que la dernière dès lors que, depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une période d'affiliation d'au moins 91 jours ou d'une période de travail d'au moins 455 heures.

La fin de contrat de travail à retenir pour apprécier la condition de chômage involontaire est la dernière dans le temps par rapport à l'inscription comme demandeur d'emploi. Ainsi, si elle correspond à l'un des cas de cessation involontaire du contrat de travail visés à l'article 2 du règlement général, le chômage qui s'ensuit est involontaire.

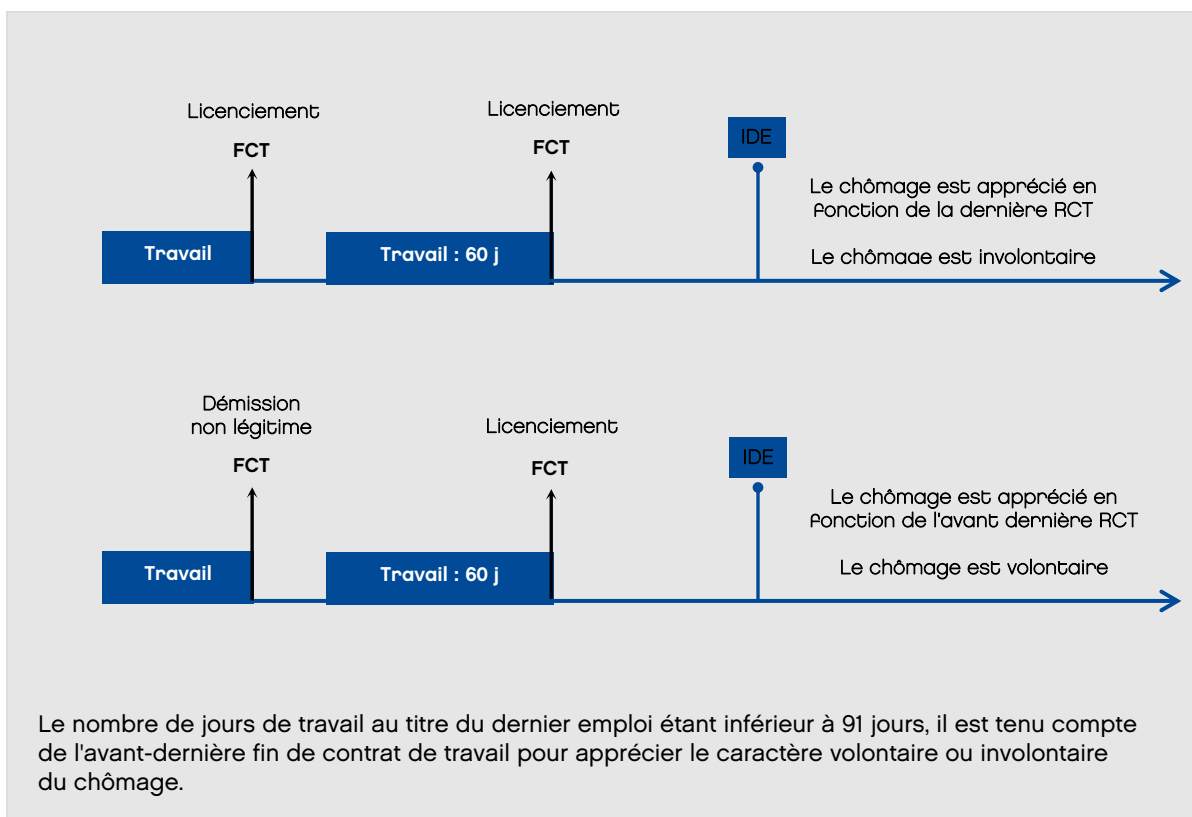
Toutefois, si l'intéressé a quitté volontairement un emploi précédent, la rupture de contrat de travail correspondant à cet emploi sera retenue pour l'appréciation du caractère volontaire ou involontaire du chômage, si moins de 91 jours d'affiliation ou 455 heures de travail sont totalisés postérieurement à ce départ volontaire.

En effet, la cessation involontaire du dernier contrat de travail, précédée d'une démission intervenue depuis moins de 91 jours d'affiliation ou 455 heures de travail, conduit à considérer que le chômage présente un caractère volontaire (sauf cas prévu par l'accord d'application n° 14).

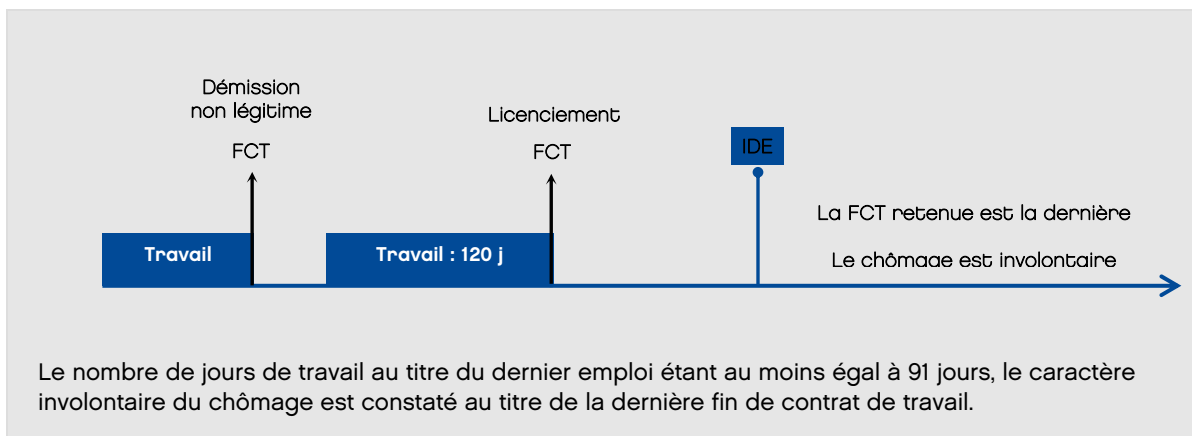
Pour la recherche des 91 jours d'affiliation ou 455 heures de travail :

- le recours à l'article 3 du règlement général (*Fiche 1, point 1.2.*) est possible. Toutefois, les périodes de formation visées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail sont assimilées à des jours d'affiliation ou à des heures de travail dans la limite des 2/3 de l'affiliation dont l'intéressé justifie postérieurement au départ volontaire ;
- les jours de réduction du temps de travail non pris par le salarié, ayant donné lieu au paiement de l'indemnité compensatrice de repos supplémentaire dans le cadre de la réduction du temps de travail sont pris en compte, conformément à l'accord d'application n° 21 pris pour l'interprétation de l'article 4 e) du règlement général, au titre des périodes d'activité professionnelle salariée postérieures au départ volontaire.

Exemple n° 5



Exemple n° 6



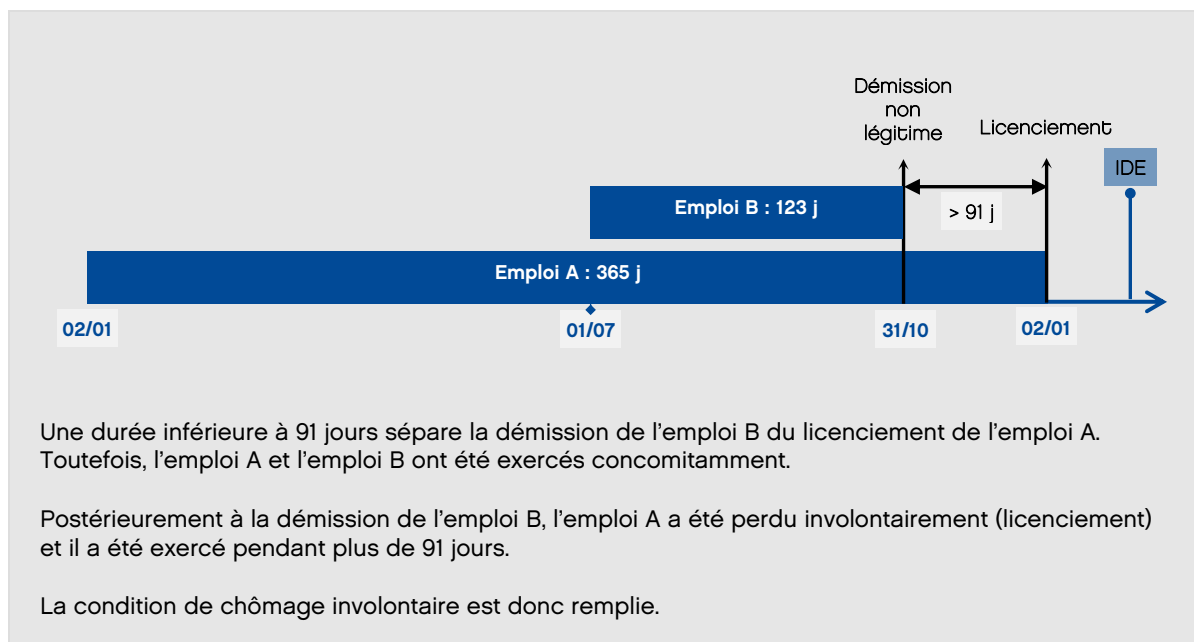
Les dispositions de l'article 4 e) doivent toutefois recevoir une application particulière dans l'hypothèse où l'intéressé se trouve dans une situation de cumul d'emplois.

En effet, par un arrêt du 22 septembre 2010, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé les modalités d'application de la règle posée par l'article 4 e) en cas d'emplois concomitants. Il en résulte que dans une hypothèse de cumul d'emplois, un départ volontaire d'un de ces emplois intervenant moins de 91 jours avant une cessation involontaire d'un autre contrat de travail ne fait pas obstacle à la mise en œuvre de l'indemnisation, sous certaines conditions.

En cas de cumul d'emplois, il convient donc de retenir que lorsque moins de 91 jours séparent un départ volontaire d'une cessation involontaire de contrat de travail, au sens de l'article 2 du règlement général, intervenue postérieurement, une ouverture de droits pourra être prononcée si :

- le demandeur d'emploi justifie d'une durée d'activité d'au moins 91 jours au titre de son dernier emploi (ayant pris fin involontairement) ;
- les conditions d'attribution de l'ARE sont par ailleurs également satisfaites conformément aux articles 3 et 4 du règlement général.

Exemple n° 7



5.2. LES RUPTURES DE CONTRAT DE TRAVAIL A L'ORIGINE D'UN CHOMAGE VOLONTAIRE

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

Toutefois, l'accord d'application n°12 § 1^{er} prévoit que, si le demandeur d'emploi n'est pas reclassé après 121 jours de chômage, il peut solliciter un examen de sa situation individuelle par l'instance paritaire régionale. Cet examen a pour objet de rechercher si, au cours de la période de 121 jours, l'intéressé a accompli des efforts en vue de se reclasser (*Circ. Unédic n° 2009-23 du 04/09/2009*).

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

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

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

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

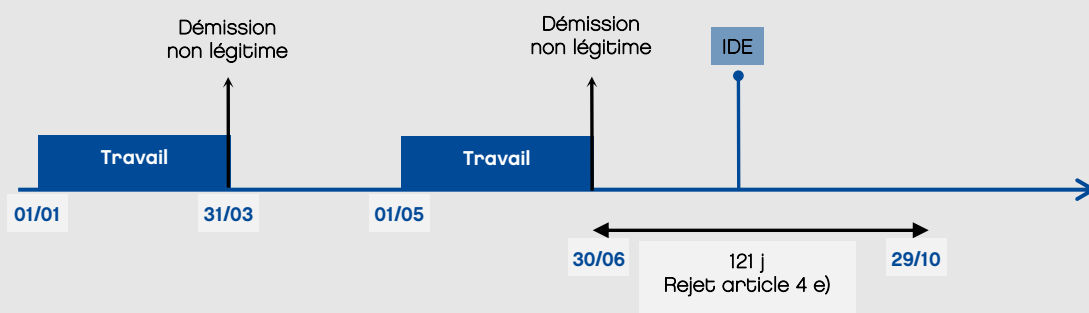
Le délai de 121 jours est allongé des périodes ayant donné lieu à une prise en charge au titre des indemnités journalières de la sécurité sociale, à condition que celles-ci aient été versées au moins pour 21 jours consécutifs.

L'objectif poursuivi par l'accord d'application n°12 § 1^{er} est de permettre, au terme d'un délai de 121 jours, la prise en charge de salariés n'ayant pas été involontairement privés d'emploi mais ayant manifesté, au cours de ce délai, une volonté claire de se réinsérer professionnellement. L'appréciation de l'instance paritaire régionale doit reposer sur la constatation de cette volonté (*Circ. Unédic n° 2009-23 du 04/09/2009*).

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

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

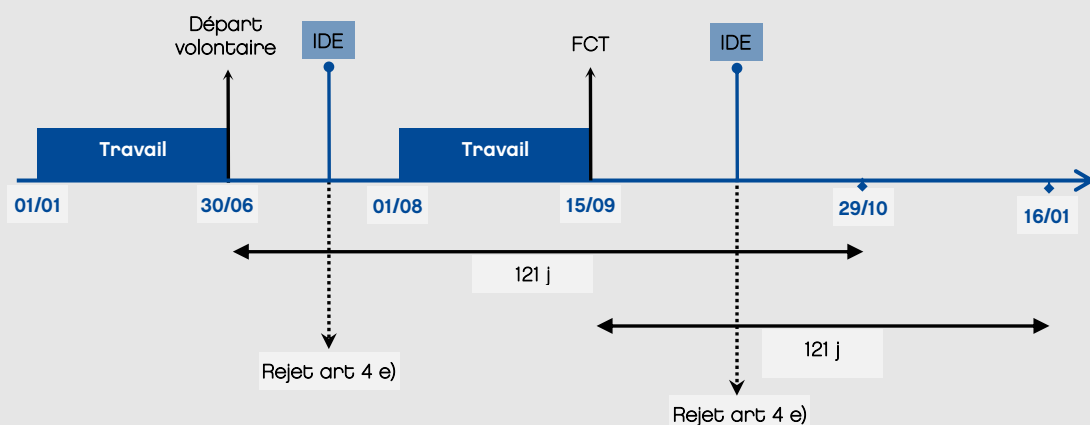
Exemple n° 8



Lors de l'inscription comme demandeur d'emploi qui suit le départ volontaire du 30/06, une décision de rejet est prononcée. Un délai de 121 jours commence à courir le 01/07. Si le 30/10 ou postérieurement, l'intéressé en fait la demande, l'instance paritaire régionale examine les actions menées en vue d'un reclassement entre le 01/07 et le 30/10. Une décision d'admission pouvant être prononcée à compter du 30/10.

Si l'intéressé cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et s'il sollicite à nouveau les allocations d'assurance chômage au titre d'une nouvelle fin de contrat de travail qui ne peut lui conférer la qualité de bénéficiaire, il convient de déterminer un nouveau délai de 121 jours au titre de cette nouvelle fin de contrat de travail (cf. exemple n° 9).

Exemple n° 9



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

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

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

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

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

La période d'affiliation prise en considération au titre de cette ouverture de droits est celle précédant la fin de contrat de travail du 30/06.

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

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

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

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

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

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

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

5.2.2. Procédure

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

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

6. CONDITION DE RESIDENCE SUR LE TERRITOIRE RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DE L'ASSURANCE CHOMAGE

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

FICHE 2

Durée d'indemnisation

SOMMAIRE

1. DETERMINATION DE LA DUREE D'INDEMNISATION.....	PAGE 28
2. REDUCTION DE LA DUREE D'INDEMNISATION.....	PAGE 28
2.1. IMPUTATION PARTIELLE DES STAGES REMUNERES PAR L'ETAT OU LES REGIONS	page 28
2.2. IMPUTATION DES DUREES DE LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE OU DU CONTRAT DE TRANSITION PROFESSIONNELLE	page 30
2.3. IMPUTATION DES AIDES AU RECLASSEMENT	page 31
3. MAINTIEN DE L'INDEMNISATION JUSQU'A L'AGE DE LA RETRAITE	PAGE 33
3.1. CONDITION DU MAINTIEN	page 33
3.2. CAS RELEVANT DE L'INSTANCE PARITAIRE REGIONALE (IPR)	page 35
4. DUREE D'INDEMNISATION EN CAS DE READMISSION	PAGE 35

FICHE 2

Durée d'indemnisation

En application de l'article 11 du règlement général, la durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation prise en compte pour l'ouverture du droit. Cette durée ne peut être inférieure à 122 jours, ni excéder 730 jours. Toutefois, cette limite est portée à 1 095 jours pour les salariés privés d'emploi âgés de 50 ans et plus.

La durée ainsi définie peut être réduite, le cas échéant, par l'imputation de périodes de formation, le versement d'aide au reclassement ou la mise en œuvre des règles de réadmission issues de l'article 9 du règlement général (concernant le mécanisme de réadmission, voir Fiche 4).

Enfin, les allocataires en cours d'indemnisation à l'âge de 61 ans, peuvent bénéficier du maintien de leurs allocations jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge auquel ils peuvent faire valoir leur droit à la retraite à taux plein.

1. DETERMINATION DE LA DUREE D'INDEMNISATION

La durée d'indemnisation est déterminée en fonction de la durée d'affiliation ou de travail au cours de la période de référence de 28 mois précédant la fin de contrat de travail. Lorsque le salarié privé d'emploi est âgé d'au moins 50 ans, cette période est de 36 mois (*Fiche 1, point 1.2.1.*). La condition d'âge s'apprécie à la date de la dernière fin de contrat de travail.

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

2. REDUCTION DE LA DUREE D'INDEMNISATION

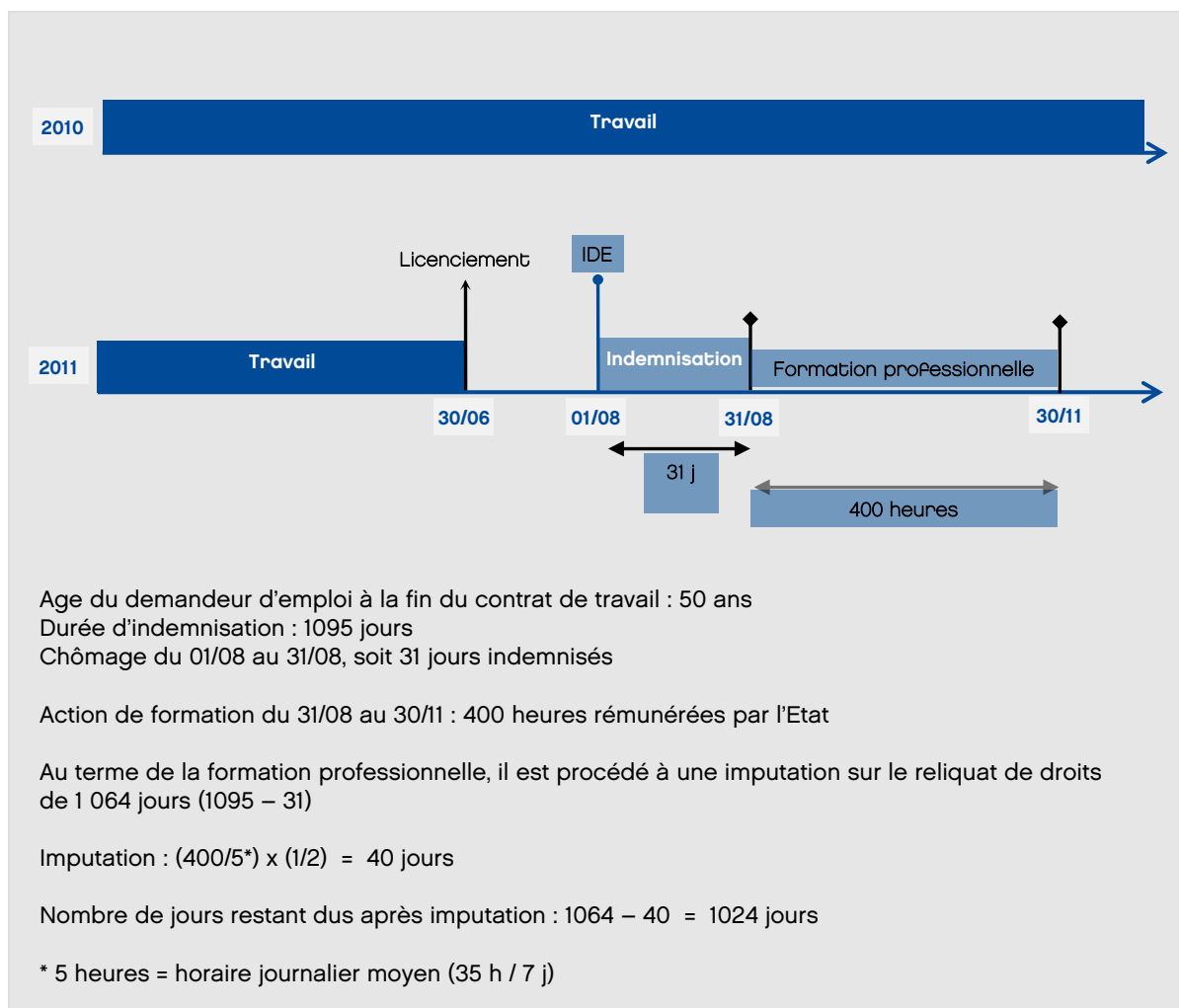
2.1. IMPUTATION PARTIELLE DES STAGES REMUNERES PAR L'ÉTAT OU LES REGIONS

En application de l'article L. 5422-2 du code du travail et de l'article 12 du règlement général, les périodes de formation rémunérées par l'Etat ou les régions s'imputent sur la durée d'indemnisation lorsqu'un droit est ouvert pour 1095 jours (*RG. 06/05/2011, art. 11 § 1, al. 2*), à raison d'une durée correspondant à la moitié de la durée de la formation.

Pour les allocataires qui, à la date de l'entrée en stage, pouvaient encore prétendre à une durée de droits supérieure à un mois, la réduction ne peut conduire à un reliquat de droits inférieur à 30 jours (*RG. 06/05/2011, art. 12*).

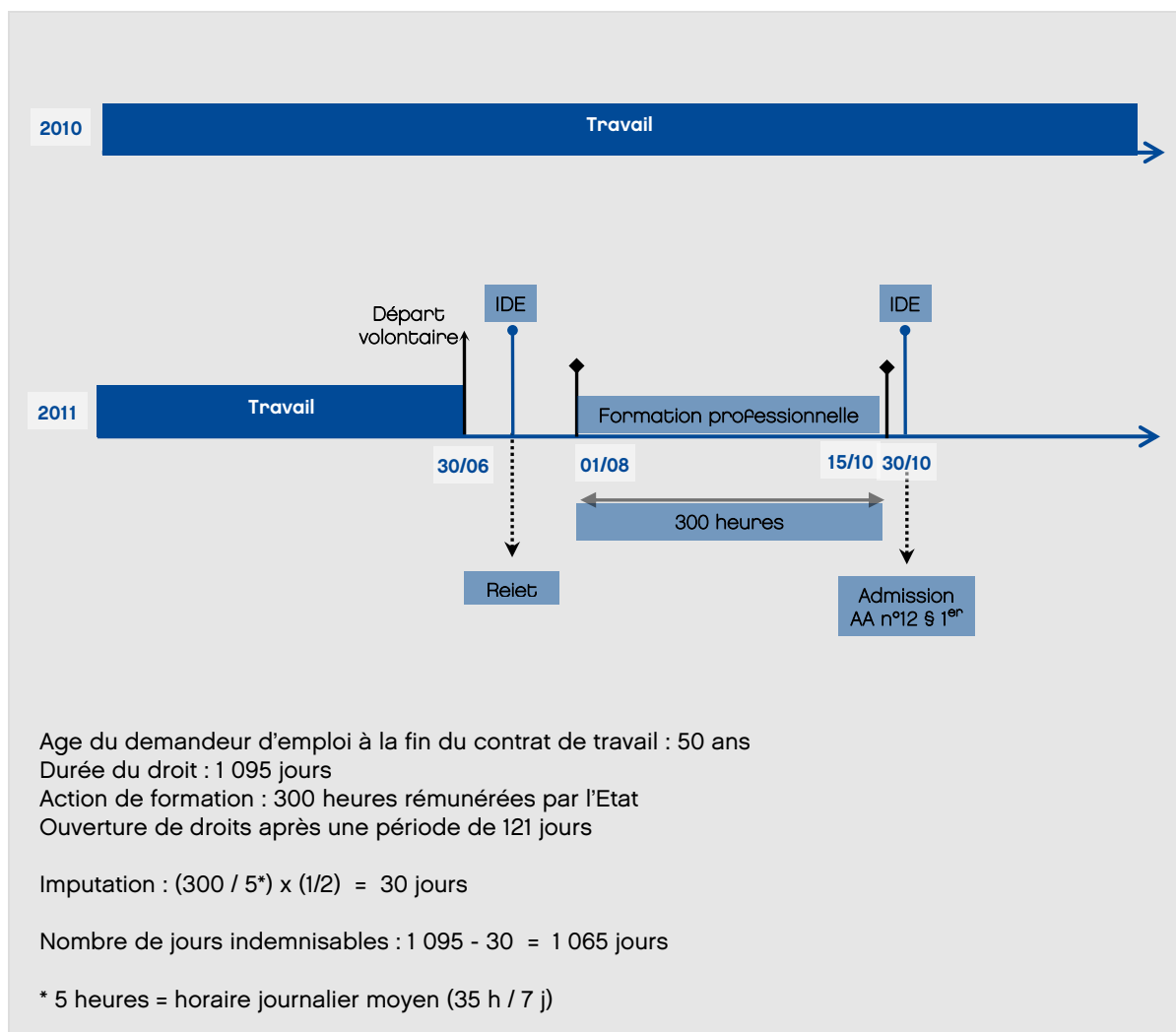
Les périodes sont imputées sur les durées de façon chronologique.

Exemple n° 10



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

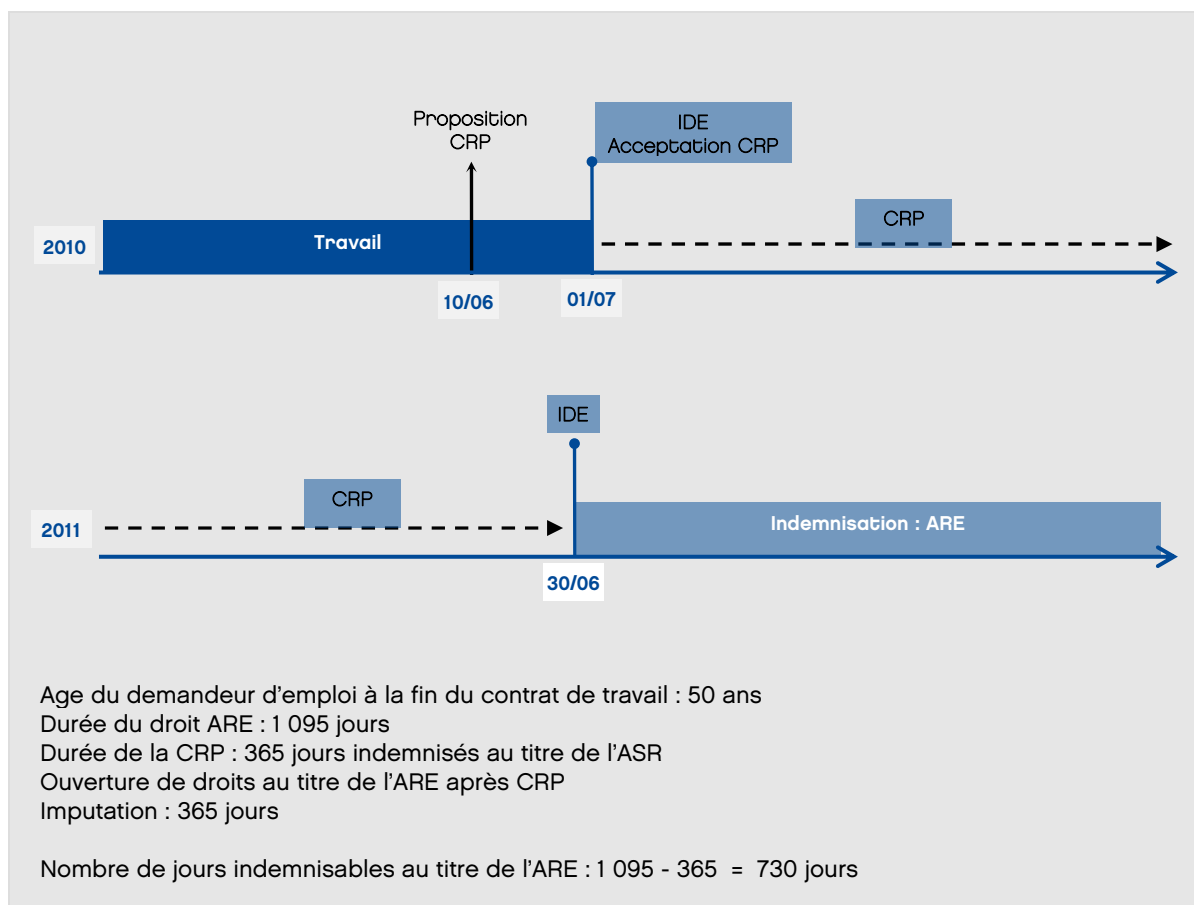
Exemple n° 11



2.2. IMPUTATION DES DUREES DE LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE OU DU CONTRAT DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

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

Exemple n° 12



2.3. IMPUTATION DES AIDES AU RECLASSEMENT

L'accompagnement personnalisé dont bénéficie chaque allocataire peut donner lieu à la mobilisation des aides au reclassement de l'assurance chômage prévues aux articles 33 et 34 du règlement général (*voir circulaire Unédic relative aux aides au reclassement, à paraître*).

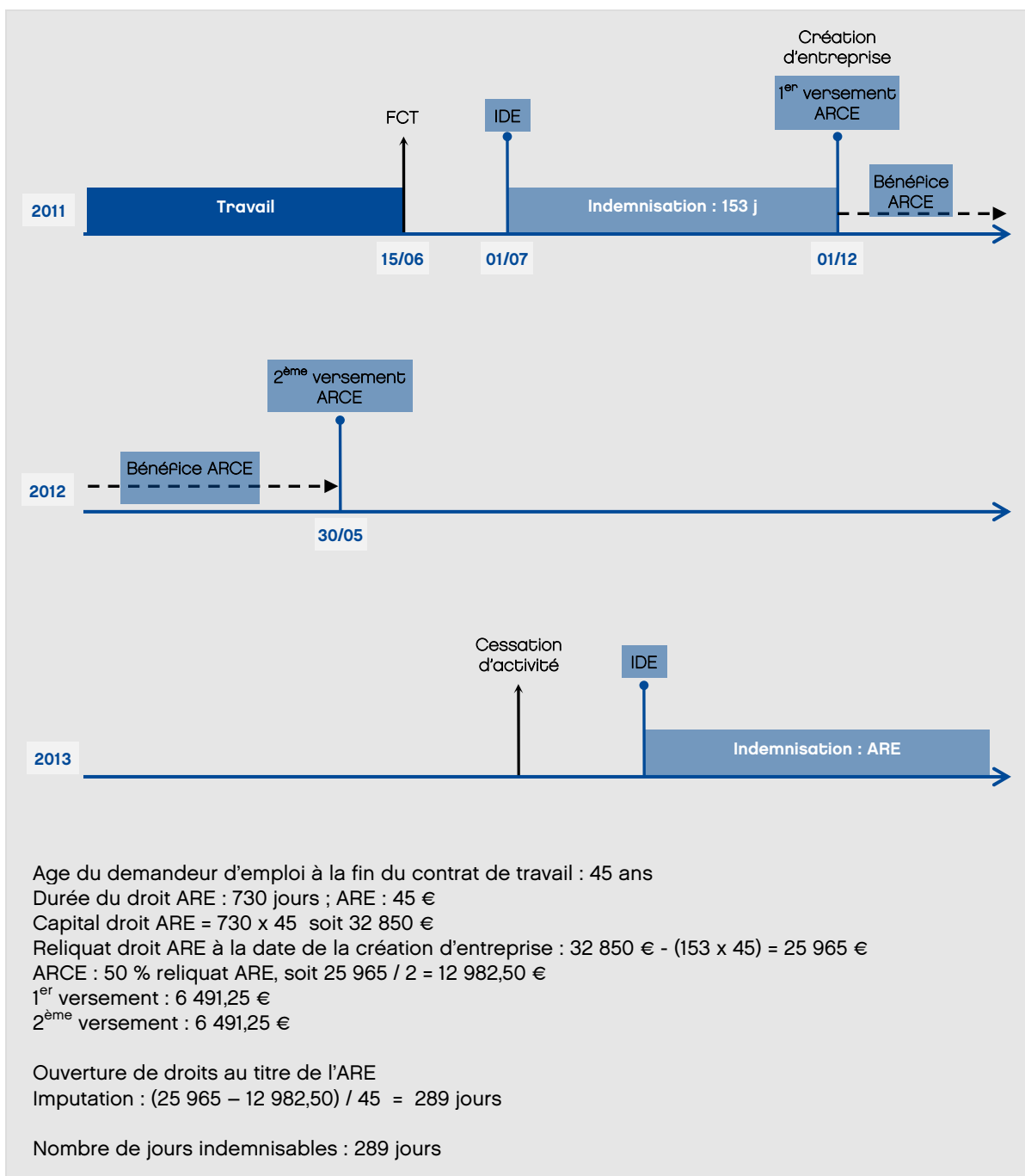
La durée qui correspond au montant de l'aide versée est imputée sur le reliquat des droits restants au jour du premier versement de l'aide.

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

Tel est le cas pour :

- l'aide différentielle de reclassement (ADR) (RG. 06/05/2011, art. 33 ; Acc. d'appli. 06/05/2011 n° 23) ;
- l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) (RG. 06/05/2011, art. 34 ; Acc. d'appli. 06/05/2011 n° 24).

Exemple n° 13



3. MAINTIEN DE L'INDEMNISATION JUSQU'A L'AGE DE LA RETRAITE

3.1. CONDITION DU MAINTIEN

Les durées d'indemnisation peuvent être prorogées pour les allocataires âgés de 61 ans, jusqu'à ce qu'ils obtiennent une retraite à taux plein, et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail, s'ils remplissent cette condition (*Fiche 1, point 4.2*).

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

→ être en cours d'indemnisation depuis un an au moins, soit avoir perçu au moins 365 jours d'indemnisation depuis l'ouverture de droit ;

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

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

En cas de réadmission, cette condition s'apprécie au regard de certaines modalités (*Fiche 4*).

→ justifier de 12 ans d'affiliation à l'assurance chômage ou de périodes assimilées, dont 1 an continu ou 2 ans discontinus dans les 5 années précédant la fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droit ;

En ce qui concerne les périodes assimilées, sont prises en considération sans limite ou dans la limite de 5 ans, selon le cas, à des emplois salariés relevant du régime d'assurance chômage :

- sans limite :
 - les périodes de travail pour le compte d'un employeur visé aux articles L. 5424-1 à L. 5424-5 du code du travail ;
 - les périodes de travail accomplies dans les départements d'outre-mer avant le 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.
- dans la limite de 5 ans :
 - les périodes de formation visées aux articles L. 6313-1 à L. 6313-11 du code du travail ;
 - les périodes de majoration de la durée d'assurance vieillesse dans les conditions définies par les articles L. 351-4 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale ;
 - les périodes de congé parental visé aux articles L. 1225-62 à L. 1225-64 du code du travail ;
 - les périodes d'affiliation obligatoire au titre de l'assurance vieillesse visées à l'article L. 381-1 du code de la sécurité sociale pour les bénéficiaires du complément familial, de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant ou du complément de libre choix d'activité de cette prestation, de l'allocation journalière de présence parentale ou pour les personnes assumant la charge d'un handicapé ;
 - les périodes d'affiliation volontaire au titre de l'assurance vieillesse des salariés de nationalité française travaillant hors du territoire français ou des parents chargés de

famille ne relevant pas à titre personnel d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse (C. sec. soc., art. L. 742-1, 1° et 2°) ;

- les périodes pour lesquelles les cotisations à l'assurance vieillesse ont été rachetées en application de la loi du 10 juillet 1965, pour des activités exercées hors métropole par des salariés expatriés autorisés par ailleurs à souscrire une assurance volontaire.

Dans le cadre de la recherche des 12 ans d'affiliation, les périodes d'assurance et/ou d'emploi accomplies sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne (Règl. CE n° 883/2004, art. 61), de l'Espace économique européen et de la Confédération suisse (Règl. CEE n° 1408/71, art. 67), sont prises en compte (Circ. Unédic n° 2010-23 du 17/12/2010).

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

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

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

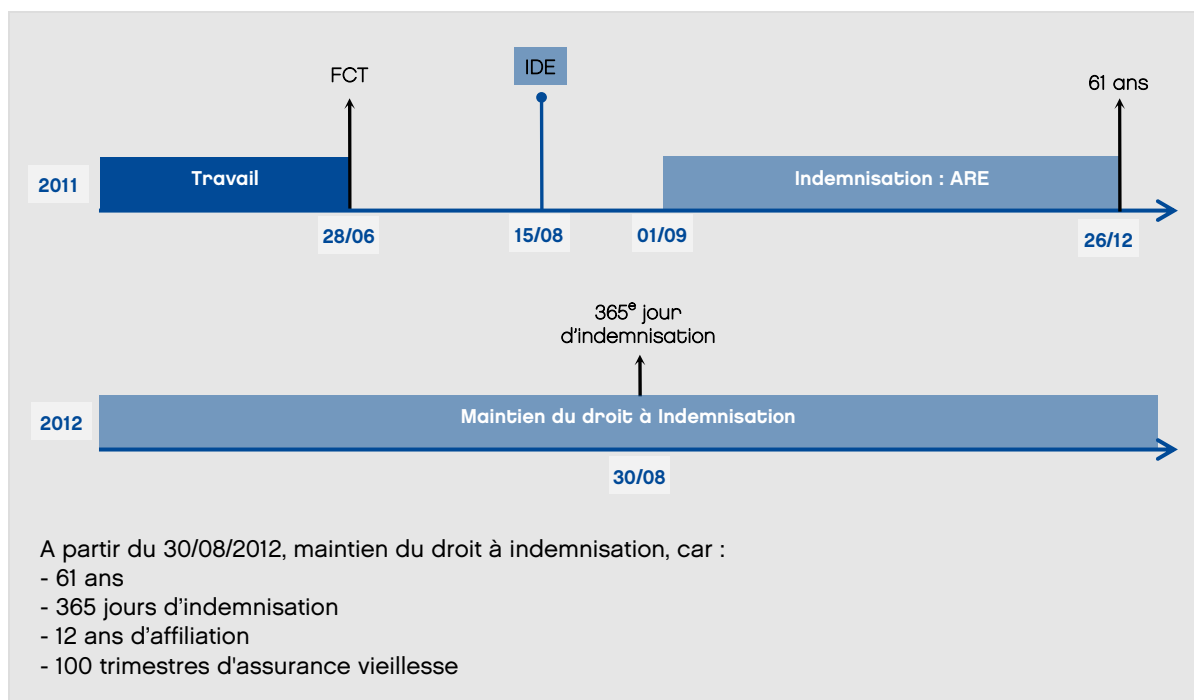
- les trimestres validés par l'assurance vieillesse (périodes d'assurance, périodes assimilées, périodes reconnues équivalentes, majoration d'assurance) ;
- les trimestres validés par les autres régimes de base obligatoires français ;
- les périodes validées par les régimes des Etats membres de l'Union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

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

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

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

Exemple n° 14



3.2. CAS RELEVANT DE L'INSTANCE PARITAIRE REGIONALE (IPR)

Lorsque les conditions susvisées sont remplies, la décision de maintien relève de la compétence de l'IPR dans les deux cas suivants (*Circ. Unédic n° 2009-23 du 04/09/2009*) :

→ La fin de contrat de travail est intervenue par suite d'une démission (*Acc. d'appli. 06/05/2011 n° 12 § 5*).

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

En revanche, le dossier des allocataires dont les droits ont été ouverts suite à une démission considérée comme légitime en application de l'accord d'application n° 14 n'a pas à être soumis à l'IPR.

→ Le licenciement est intervenu pendant la durée d'application d'une convention FNE (*Acc. d'appli. 06/05/2011 n° 12 § 5*).

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

4. DUREE D'INDEMNISATION EN CAS DE READMISSION

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

FICHE 3

Détermination de l'allocation journalière

SOMMAIRE

1. PERIODE DE REFERENCE CALCUL	PAGE 37
1.1. NOMBRE DE JOURS DE LA PERIODE DE REFERENCE CALCUL	page 37
1.2. DETERMINATION DE LA PERIODE DE REFERENCE CALCUL	page 37
1.2.1. Principe	page 37
1.2.2. Exceptions	page 37
2. SALAIRE DE REFERENCE	PAGE 39
2.1. PRINCIPE	page 39
2.2. EXCEPTION : SALAIRE DE REFERENCE ETABLI A PARTIR DE REMUNERATIONS RECONSTITUEES	page 40
2.3. PLAFONNEMENT DU SALAIRE DE REFERENCE	page 41
3. SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE	PAGE 42
4. MONTANT BRUT DE L'ALLOCATION	PAGE 42
4.1. REGLES GENERALES	page 42
4.2. MONTANT EN CAS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	page 43
4.3. MONTANT EN CAS DE PERCEPTION D'UN AVANTAGE DE VIEILLESSE	page 44
4.3.1. Principe	page 44
4.3.2. Cas particulier des pensions de retraite militaire	page 45
4.4. MONTANT EN CAS DE PERCEPTION D'UNE PENSION D'INVALIDITE	page 45
4.4.1. Principes	page 45
4.4.2. Cumul de l'ARE et de la pension d'invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie	page 46
4.4.3. Déduction du montant de la pension d'invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie	page 47
4.5. PARTICIPATION AU FINANCEMENT DES RETRAITES COMPLEMENTAIRES	page 48
5. MONTANT NET DE L'ALLOCATION	PAGE 49

FICHE 3

Détermination de l'allocation journalière

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

1. PERIODE DE REFERENCE CALCUL

1.1. NOMBRE DE JOURS DE LA PERIODE DE REFERENCE CALCUL

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

Cette période de référence ne peut être prolongée.

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

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

1.2. DETERMINATION DE LA PERIODE DE REFERENCE CALCUL

1.2.1. Principe

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

1.2.2. Exceptions

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

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

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

1. salarié ayant accepté de travailler à temps partiel dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel conclue en application de l'article L. 5123-2 4° du code du travail et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de la période de 2 ans correspondant à la mise en œuvre du dispositif ou à l'issue de cette période ;
2. salarié ayant accepté le bénéfice d'une convention de préretraite progressive visée à l'ancien article R. 322-7 du code du travail et ayant été licencié au cours de cette convention ;
3. salarié ayant été autorisé par la sécurité sociale à reprendre un emploi à temps partiel en restant indemnisé au titre des indemnités journalières, en application de l'article L. 433-1 troisième alinéa du code de la sécurité sociale, et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de cette période ;
4. salarié ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation à temps partiel visé aux articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail ou d'un congé de présence parentale prévu aux articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du même code et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de ce congé ;
5. La recherche d'un dernier jour travaillé et payé à temps plein est limitée aux seules situations dans lesquelles le demandeur d'emploi n'est pas susceptible de percevoir le complément de libre choix d'activité à taux partiel ;
6. salarié ayant bénéficié d'un congé de fin de carrière ou d'une cessation anticipée d'activité, prévus par une convention ou un accord collectifs et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de ce congé ou de la période de cessation anticipée d'activité ;
7. salarié ayant été indemnisé au titre du chômage partiel visé à l'article L. 5122-1 du code du travail et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de cette période ;
8. salarié ayant bénéficié d'une période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise en application des articles L. 3142-78 à L. 3142-80 du code du travail et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de cette période ;
9. salarié ayant accepté, en raison de la situation exceptionnelle de l'entreprise (redressement ou liquidation judiciaire), de continuer à y exercer une activité suivant un horaire de travail réduit en ayant cessé d'être indemnisé au titre du chômage partiel, le contingent d'heures indemnisables à ce titre étant épuisé, et ceci dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus de 12 mois ;

10. salarié ayant accepté de continuer d'exercer son activité suivant un horaire de travail réduit décidé au niveau d'une unité de production par une convention ou un accord collectifs conclus en raison de difficultés économiques, et ceci dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'un an ;
11. à la suite d'une maladie ou d'un accident, le salarié ayant accepté, dans l'entreprise où il était précédemment occupé, de nouvelles fonctions moins rémunérées que les précédentes, et ceci dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'un an ;
12. salarié ayant accepté à la suite de difficultés économiques, et en application d'un accord collectif, d'exercer la même activité suivant le même horaire, en contrepartie d'un salaire réduit, et ceci dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'un an.

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

2. SALAIRE DE REFERENCE

2.1. PRINCIPE

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

- elles ont servi au calcul des contributions d'assurance chômage (RG. 06/05/2011, art. 13 § 1-) ;
- elles se rapportent à la période de référence calcul (RG. 06/05/2011, art. 14 § 1-) ;
- elles trouvent leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail (RG. 06/05/2011, art. 14 § 2) ;
- elles correspondent à la rémunération habituelle du salarié (RG. 06/05/2011, art. 14 § 3).

S'agissant de la condition selon laquelle les rémunérations doivent trouver leur contrepartie dans l'exécution normale du travail, l'article 14 § 2 du règlement général précise que sont exclues, pour la détermination du salaire de référence, toutes sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la rupture du contrat de travail.

En conséquence, ne sont pas prises en compte les indemnités inhérentes à toute fin de contrat de travail (indemnité compensatrice de préavis, indemnités compensatrices de congés payés, indemnités de licenciement, etc.), ni les indemnités ou sommes prévues par la loi et accordées par le juge aux salariés en raison de l'irrégularité de la rupture de leur contrat de travail.

Sur la prise en considération de ces indemnités pour le calcul des différés d'indemnisation : voir fiche 5.

S'agissant de la condition selon laquelle les rémunérations doivent correspondre à la rémunération habituelle du salarié, le règlement général prévoit que les majorations de rémunérations intervenues pendant la période de référence servant au calcul du revenu de remplacement sont prises en compte dans les conditions et limites prévues par l'accord d'application n° 6 pris pour l'application de l'article 14 § 3 du règlement général.

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

- *"de dispositions législatives ou réglementaires, des dispositions d'une convention ou d'un accord collectifs ou d'une décision unilatérale de revalorisation générale des salaires pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement pendant la période de référence ;*
- *de la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein, ou, plus généralement, d'un accroissement du temps de travail, d'un changement d'employeur, d'une promotion ou de l'attribution de nouvelles responsabilités effectivement exercées" (Acc. d'appli. 06/05/2011 n° 6 § 1).*

Sont en revanche exclues du salaire de référence, les majorations de rémunérations qui ne s'expliquent pas par l'une des causes visées ci-dessus et qui sont constatées au cours de la période de préavis ou du délai de prévenance (Acc. d'appli. 06/05/2011 n° 6 § 2, al. 1-).

S'agissant des autres augmentations de rémunérations constatées pendant la période de référence et qui ne s'expliquent pas par l'une de ces causes, elles peuvent être prises en compte sur décision favorable de l'instance paritaire régionale (Acc. d'appli. 06/05/2011 n° 6 § 2, al. 2).

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

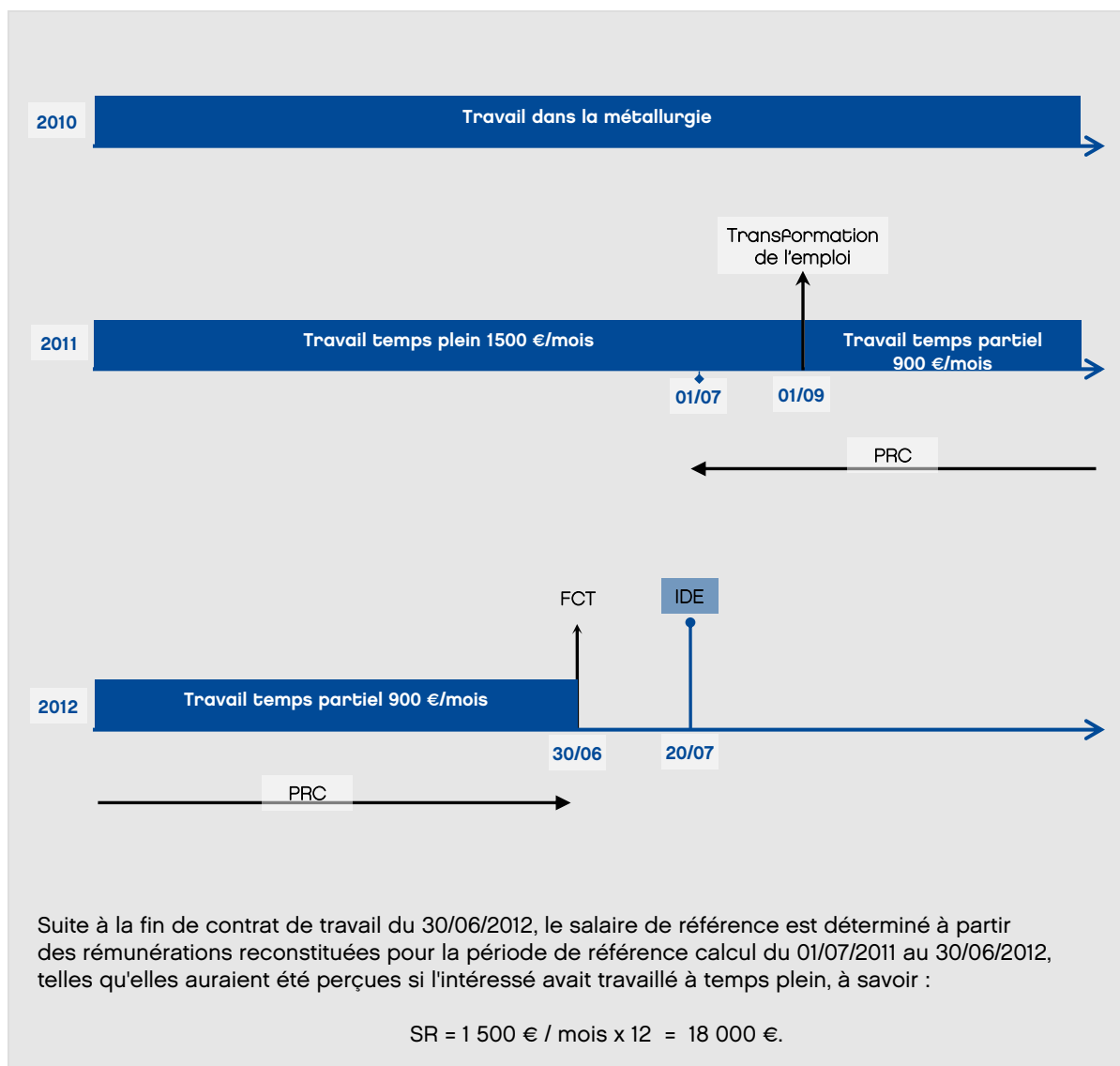
Enfin, il est souligné que dans un arrêt du 31 octobre 2007 (*pourvoi n° 04-17096*), la Chambre sociale de la Cour de Cassation a jugé que l'indemnité compensatrice conventionnelle de jours de congés, liés à la réduction du temps de travail non pris par le salarié à la date de la rupture de son contrat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

2.2. EXCEPTION : SALAIRE DE REFERENCE ETABLI A PARTIR DE REMUNERATIONS RECONSTITUEES

Selon l'accord d'application n° 18 pris pour la mise en oeuvre des articles 13, 14 et 43 du règlement général, le salaire de référence des salariés occupés à temps partiel peut être établi à partir des rémunérations reconstituées sur la base d'un salaire correspondant à un travail à temps plein, dès lors que les contributions ont pu être versées sur cette base, et sous réserve que la fin de contrat de travail intervienne dans les 2 ans suivant la transformation de l'emploi à temps plein en un emploi à temps partiel.

Peuvent bénéficier de l'accord d'application n° 18 les *"salariés des entreprises de la métallurgie appliquant l'Accord du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi"*, modifié par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Exemple n° 15



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

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

2.3. PLAFONNEMENT DU SALAIRE DE REFERENCE

Le salaire de référence ne peut dépasser la somme des salaires mensuels plafonnés, conformément à l'article 43 du règlement général et compris dans la période de référence (RG. 06/05/2011, art. 13 § 2).

Sont exclues, les rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà de 260 heures par mois (RG. 06/05/2011, art. 14 § 2, al. 2).

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

3. SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE

L'allocation d'assurance chômage étant une allocation journalière, son montant est calculé sur la base d'un salaire journalier de référence (SJR).

Le SJR correspond au quotient du salaire de référence (Point 2), par le nombre de jours d'appartenance à une entreprise au titre desquels ces salaires ont été perçus, dans la limite de 365 jours. Pour déterminer le nombre de jours d'appartenance, sont déduits des 365 jours les éventuels jours de non-appartenance ou jours d'absence, ou de manière plus générale, les jours n'ayant pas donné lieu à rémunération normale (RG. 06/05/2011, art. 14 § 4).

La formule de calcul du SJR est donc la suivante :

$$\text{SJR} = \frac{\text{Salaire de référence}}{365 \text{ jours} - \text{jours de non-appartenance} - \text{jours d'absence}}$$

4. MONTANT BRUT DE L'ALLOCATION

4.1. REGLES GENERALES

L'allocation journalière est constituée, selon le cas, soit d'une partie proportionnelle et d'une partie fixe, soit d'une partie uniquement proportionnelle ; le résultat le plus favorable est retenu.

Ainsi, le montant brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (RG. 06/05/2011, art. 15) est égal au montant le plus élevé entre :

- 40,4 % du salaire journalier de référence + une partie fixe de 11,17 €¹ ;
- et
- 57,4 % du salaire journalier de référence.

Ce montant ne peut être inférieur à 27,25 €¹ et ne peut excéder 75 % du salaire journalier de référence.

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

¹ Valeur au 1^{er} juillet 2010

Exemple n° 16

Premier cas : SJR = 35 €

Détermination du montant brut de l'allocation le plus élevé :

$$(35 \text{ €} \times 40,4 \%) + 11,17 \text{ €} = 25,31 \text{ €}$$

$$35 \text{ €} \times 57,4 \% = 20,09 \text{ €}$$

L'allocation journalière attribuée dans ce cas est l'allocation minimale, soit 27,25 €.

Toutefois, le montant brut de l'allocation ne pouvant excéder 75 % du SJR,

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

Deuxième cas : SJR = 60 €

$$(60 \text{ €} \times 40,4 \%) + 11,17 \text{ €} = 35,41 \text{ €}$$

$$60 \text{ €} \times 57,4 \% = 34,44 \text{ €}$$

L'allocation journalière attribuée est 35,41 €

Troisième cas : SJR = 70 €

$$(70 \text{ €} \times 40,4 \%) + 11,17 \text{ €} = 39,45 \text{ €}$$

$$70 \text{ €} \times 57,4 \% = 40,18 \text{ €}$$

L'allocation journalière attribuée est 40,18 €

4.2. MONTANT EN CAS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Lorsque le salarié privé d'emploi était employé selon un horaire inférieur à la durée légale du travail ou à la durée instituée par une convention ou un accord collectifs, la partie fixe de l'allocation (11,17 €²) et l'allocation minimale (27,25 €) sont réduites proportionnellement à l'horaire particulier de l'intéressé (RG. 06/05/2011, art. 16 ; Acc. d'appli. 06/05/2011 n° 7).

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

² Valeur au 1^{er} juillet 2010

Exemple n° 17

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

Premier cas : SJR = 50 €

Application du coefficient réducteur à la partie fixe de l'allocation et à l'allocation minimale :
 $(50 \text{ €} \times 40,4 \%) + (11,17 \times 0,86) = 29,81 \text{ €}$
 $50 \text{ €} \times 57,4 \% = 28,70 \text{ €}$
 $27,25 \text{ €} \times 0,86 = 23,44 \text{ €}$

L'allocation journalière attribuée est 29,81 €.

Deuxième cas : SJR = 70 €

$(70 \text{ €} \times 40,4\%) + (11,17 \times 0,86) = 37,89 \text{ €}$
 $70 \text{ €} \times 57,4\% = 40,18 \text{ €}$
 $27,25 \times 0,86 = 23,44 \text{ €}$

L'allocation journalière attribuée est 40,18 €.

4.3. MONTANT EN CAS DE PERCEPTION D'UN AVANTAGE DE VIEILLESSE

4.3.1. Principe

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

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

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

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

Dans tous les cas, le montant de l'allocation journalière, résultant de l'application des règles de cumul, ne peut être inférieur à celui de l'allocation minimale (27,25 €³), et ne peut excéder 75 % du salaire journalier de référence, sous réserve, toutefois, des dispositions fixant le montant de l'allocation en cas d'activité à temps partiel (RG. 06/05/2011, art. 16 ; Point 4.2.).

4.3.2. Cas particulier des pensions de retraite militaire

L'accord d'application n° 3 prévoit que les salariés privés d'emploi dont l'âge est inférieur à l'âge prévu au 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail (*Fiche 1, point 4*), et qui bénéficient d'une pension militaire, peuvent, par dérogation à l'accord d'application n° 2, percevoir l'allocation d'assurance chômage sans réduction.

Par conséquent :

- avant l'âge prévu au 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail (*Fiche 1, point 4*), l'allocation est intégralement cumulable avec la pension de retraite militaire ;
- à partir de l'âge prévu au 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail (*Fiche 1, point 4*), l'allocation est diminuée de 75 % de l'avantage de vieillesse, dans les conditions prévues par l'accord d'application n° 2.

4.4. MONTANT EN CAS DE PERCEPTION D'UNE PENSION D'INVALIDITE

4.4.1. Principes

La pension d'invalidité de 1^{re} catégorie visée par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale est cumulable avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

La pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie visée par l'article L. 341-4 précité est cumulable avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi, dans les conditions prévues par l'article R. 341-15 du code de la sécurité sociale (devenu article R. 341-17 au 1^{er} juin 2011, voir décret n°2011-615 du 31 mai 2011), sous réserve que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture de droits aient été eux aussi cumulés avec la pension. Si cette condition n'est pas remplie, l'allocation d'aide au retour à l'emploi est diminuée du montant de la pension d'invalidité (RG. 06/05/2011, art. 18 § 2).

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

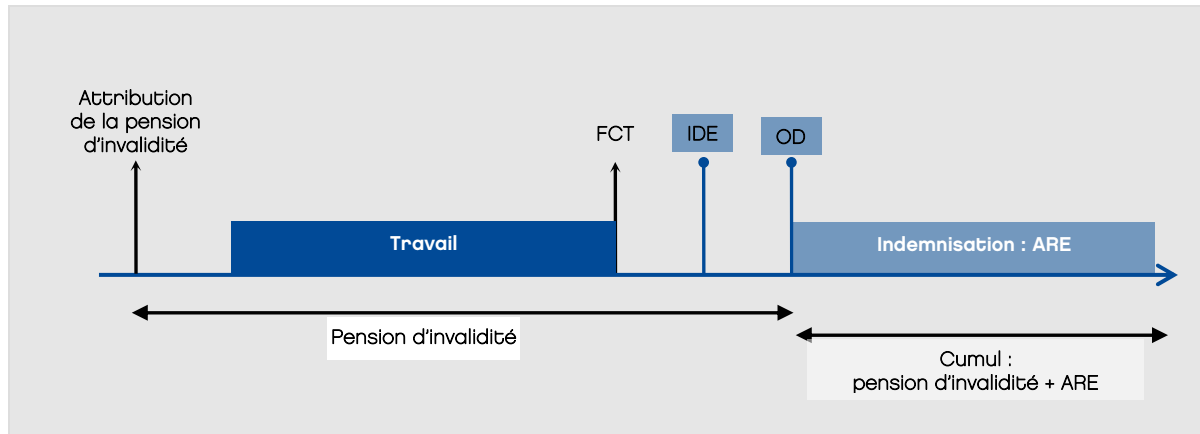
Il est à noter que les dispositions de l'article 18 § 2 du règlement général s'appliquent également aux pensions d'invalidité acquises à l'étranger.

³ Valeur au 1^{er} juillet 2010

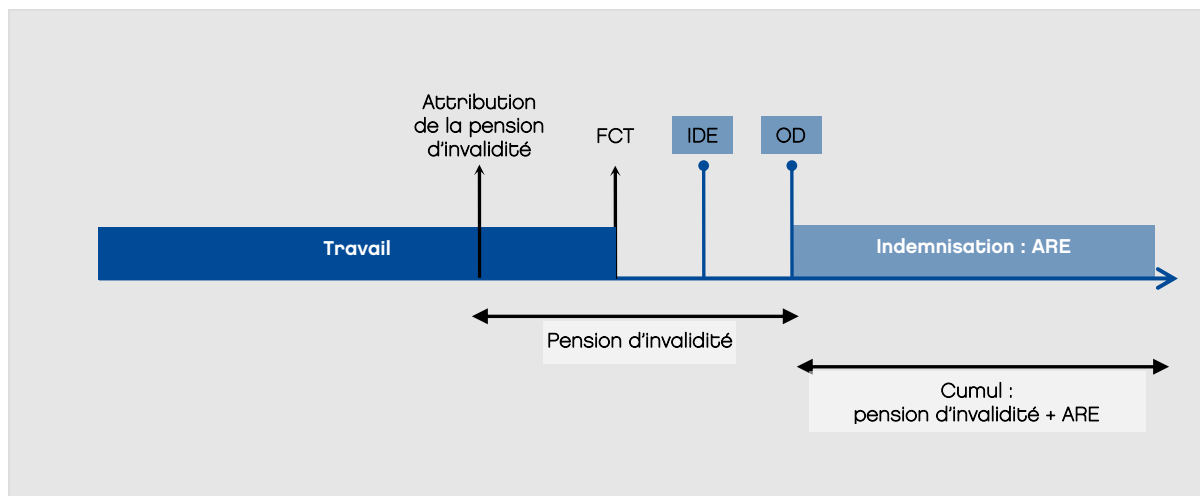
4.4.2. Cumul de l'ARE et de la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie

Dès lors que la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie a été cumulée avec les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits, aucune déduction n'est effectuée sur le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi versée (RG. 06/05/2011, art. 18 § 2, al. 1).

Exemple n° 18

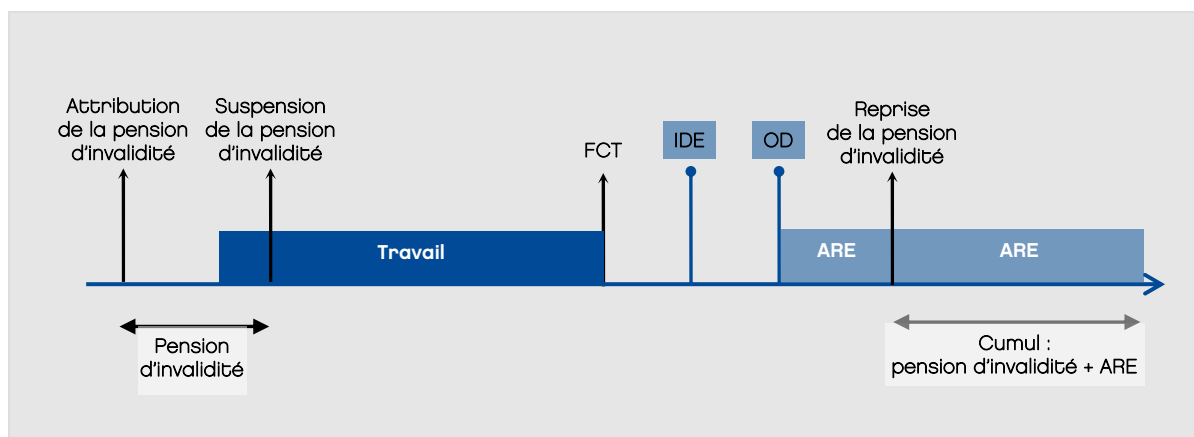


Exemple n° 19



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

Exemple n° 20



La mise en œuvre de la condition relative au plafond prévu par l'article R. 341-15 du code de la sécurité sociale (devenu article R. 341-17 au 1^{er} juin 2011, voir décret n°2011-615 du 31 mai 2011), mentionné par l'article 18 § 2 alinéa 1 du règlement général, relève de la compétence de l'organisme de sécurité sociale.

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

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

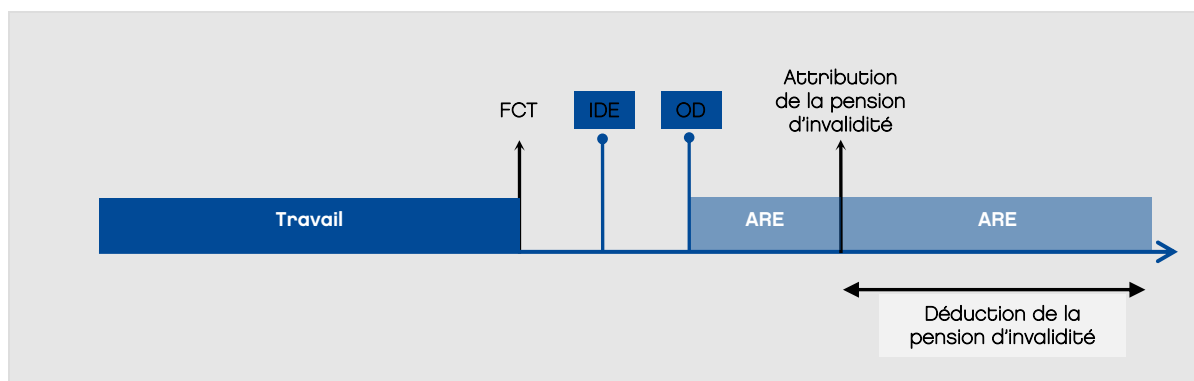
Dans l'hypothèse où la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie n'a jamais été cumulée avec les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits à l'ARE, il est procédé à la déduction systématique du montant de la pension considérée sur le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi versé (RG. 06/05/2011, art. 18 § 2, al. 2).

Exemple n° 21

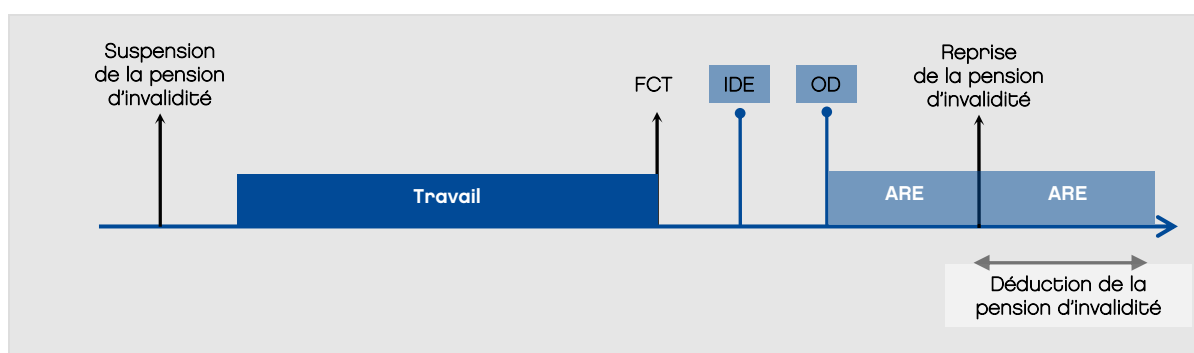
SJR : 70 €
ARE : 40,18 €
Pension d'invalidité de 500 € / mois, soit 16,44 € / jour

ARE = 40,18 – 16,44
ARE = 23,74 €

Exemple n° 22



Exemple n° 23



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

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

4.5. PARTICIPATION AU FINANCEMENT DES RETRAITES COMPLEMENTAIRES

Tous les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, y compris lorsqu'ils sont en formation (Fiche 7), participent au financement des retraites complémentaires (RG. 06/05/2011, art. 19).

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

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

Toutefois, ce prélèvement ne peut conduire à verser une allocation journalière brute inférieure au montant de l'allocation minimale (27,25 euros⁴).

⁴ Valeur au 1^{er} juillet 2010

5. MONTANT NET DE L'ALLOCATION

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

↳ La contribution sociale généralisée (CSG)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

↳ Seuil d'exonération

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

⁵ Valeur au 1^{er} janvier 2011

même comparaison est effectuée pour l'exonération de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) depuis le 1^{er} janvier 2001.

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

Exemple n° 24

Modalités de calcul du montant net de l'allocation

ARE brute = 108,80 €

1) Contribution sociale généralisée

Seuil d'exonération = 45 € (au 1^{er} juillet 2010)

Base d'exonération = 108,80 €

108,80 € > 45 €

Assiette = 105,54 € (108,80 € x 97 %)

Taux (allocataire imposable) = 6,2 %

Montant CSG = 6,54 € (105,54 € x 6,2 %)

ARE - CSG = 102,26 €

102,26 € > 45 €

Montant retenu CSG = 6,54 €

2) Contribution pour le remboursement de la dette sociale

Seuil d'exonération = 45 € (au 1^{er} juillet 2010)

Base d'exonération = ARE - CSG = 102,26 €

102,26 € > 45 €

Assiette = 105,54 € (108,80 € x 97 %)

Taux = 0,5 %

Montant CRDS = 0,53 € (105,54 € x 0,5 %)

ARE - (CSG + CRDS) = 101,73 €

101,73 € > 45 €

Montant retenu CRDS = 0,53 €

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

Seuil d'exonération = 45 € (au 1^{er} juillet 2010)

Base d'exonération = ARE - (CSG + CRDS) = 101,73 €

101,73 > 45 €

Assiette = 105,54 € (108,80 € x 97 %)

Taux = 1,6 % (salarié non agricole)

Montant de la cotisation au régime local = 1,69 € (105,54 € x 1,6 %)

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

100,04 € > 45 €

Montant retenu = 1,69 €

4) Montant net versé

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

FICHE 4

Reprise / Réadmission

SOMMAIRE

1. REPRISE DES DROITS.....	PAGE 52
1.1. CONDITIONS DE LA REPRISE	page 52
1.1.1. Ne pas avoir épuisé la totalité de ses droits	page 52
1.1.2. Ne pas être déchu de ses droits	page 53
1.1.3. Ne pas justifier d'une durée d'affiliation permettant une réadmission	page 55
1.1.4. Justifier des autres conditions d'ouverture de droits	page 55
1.2. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION	page 55
2. READMISSION	PAGE 56
2.1. CONDITIONS DE LA READMISSION	page 56
2.1.1. Les conditions d'ouverture de droits doivent être à nouveau satisfaites	page 56
2.1.2. Réadmission et délai de déchéance	page 58
2.1.3. Réadmission sur demande expresse du demandeur d'emploi	page 58
2.2. READMISSION EN L'ABSENCE DE RELIQUAT DE DROITS	page 59
2.3. MODALITES DE LA READMISSION EN PRESENCE D'UN RELIQUAT DE DROITS	page 59
2.3.1. Principe	page 59
2.3.2. Condition du maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite en cas de réadmission	page 61
2.4. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION	page 61

FICHE 4

Reprise / Réadmission

1. REPRISE DES DROITS

La reprise des droits est le versement d'un reliquat de droits issu d'une précédente période d'indemnisation non épuisée, sous certaines conditions.

1.1. CONDITIONS DE LA REPRISE

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

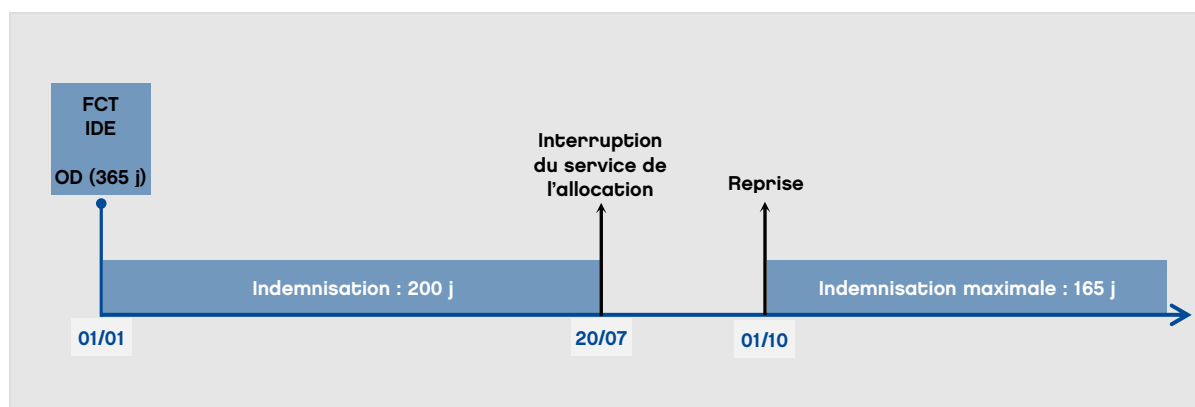
- n'a pas épuisé la totalité de ses droits ;
- n'est pas déchu de ses droits ;
- ne justifie pas de la durée minimale d'affiliation permettant une réadmission ;
- justifie des autres conditions d'ouverture de droits.

1.1.1. Ne pas avoir épuisé la totalité de ses droits

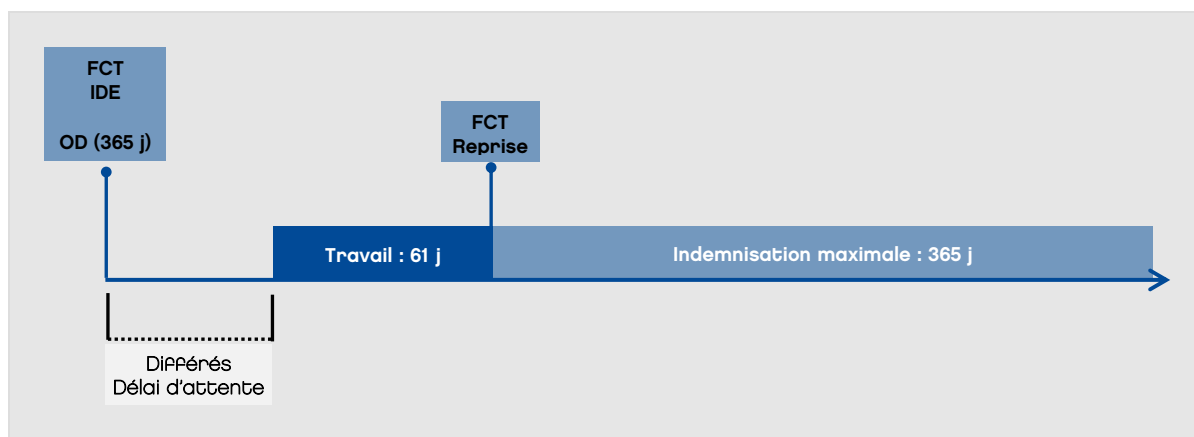
Il doit exister un reliquat de droits, c'est-à-dire qu'une allocation, au moins, reste à verser au demandeur d'emploi.

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

Exemple n° 25



Exemple n° 26



Certains événements peuvent en outre avoir pour effet de réduire le reliquat : stages rémunérés par l'Etat ou les régions, convention de reclassement personnalisé, versement d'aides au reclassement (*Fiche 2, point 2.*).

1.1.2. Ne pas être déchu de ses droits

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

La durée de ce délai correspond à la durée des droits ouverts, déterminée lors de l'admission (*RG. 06/05/2011, art. 11 § 1er*) ou de la réadmission, lorsqu'elle résulte de la comparaison prévue par l'article 9 § 3 du règlement général, augmentée de 3 ans.

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

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

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

Exemple n° 27

Admission et début d'indemnisation le 01/01/2010 pour 200 jours
Délai de déchéance = 200 jours + 3 ans, soit le 19/07/2013

⇒ Reprise de droits possible jusqu'au 19 juillet 2013

Exemple n° 28

Admission le 01/01/2010 pour 200 jours
Début d'indemnisation effective le 01/02/2010 (après différés et délai d'attente)
Délai de déchéance = 200 jours + 3 ans à compter du 01/01/2010, soit le 19/07/2013

⇒ Reprise de droits possible jusqu'au 19 juillet 2013

Des hypothèses d'allongement du délai de déchéance sont expressément prévues par la loi.

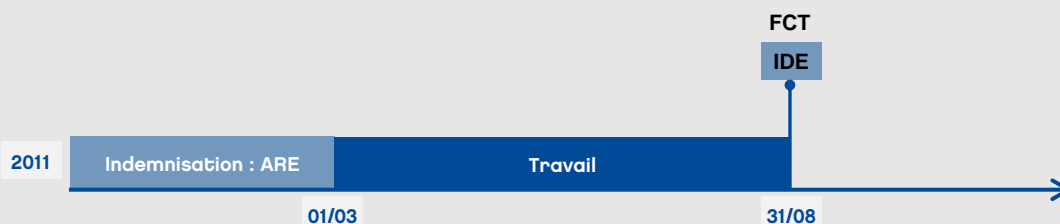
Ainsi, le délai de déchéance ne court pas :

- durant la période pendant laquelle la personne a repris un emploi sous contrat à durée déterminée (*Loi n° 79-11 du 3 janvier 1979, art. 8*) ;
- pendant la durée d'un contrat de service civique (*C. serv. nat., art. L. 120-11*). Il est rappelé que le service civique peut prendre quatre formes (*C. serv. nat., art. L. 120-1*) : volontariat de service civique, volontariat international en administration, volontariat international en entreprise, volontariat de solidarité internationale ;
- en cas de versement du complément de libre choix d'activité (*C. sec. soc., art. L. 532-2*) ou de l'allocation journalière de présence parentale (*C. sec. soc., art. L. 544-8*).

Par ailleurs, le délai de déchéance ne s'applique pas à l'allocataire qui bénéficie du maintien de ses droits jusqu'à l'âge de la retraite ou jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail (*Fiche 1, point 4*).

Lorsque le droit est ouvert suite à une décision de réadmission (*Point 2*), le délai de déchéance est égal à la durée calculée selon les modalités prévues à l'article 9 § 3 du règlement général, déterminée au jour de cette réadmission, augmentée de 3 ans.

Exemple n° 29



Suite à la fin de contrat de travail du 31/08/2011, une réadmission est prononcée.

Une durée d'indemnisation de 184 jours est accordée dans le cadre de la réadmission.

Le délai de déchéance, qui court à compter du 01/09/2011, est égal à la durée du droit résultant de cette réadmission (184 jours) augmentée de 3 ans.

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

Lorsqu'un allocataire justifie à nouveau de la durée d'affiliation prévue par l'article 3 du règlement général, sa situation est examinée en vue d'une décision de réadmission (*Fiche 4, point 2.1.1.*).

Toutefois, il est procédé d'office à une reprise de droits, sauf demande expresse de réadmission, pour les allocataires admis au bénéfice de l'allocation après une fin de contrat de travail survenue à l'âge de 58 ans ou postérieurement (*RG. 06/05/2011, art. 10.*).

En cas de reprise puis de cessation d'emploi en cours d'indemnisation par les allocataires précités, une reprise de droits sera prononcée même si l'affiliation résultant de cet emploi est suffisante pour prononcer une réadmission. Une réadmission pourra être prononcée, mais seulement sur demande expresse des intéressés.

1.1.4. Justifier des autres conditions d'ouverture de droits

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

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

La condition relative au chômage involontaire reçoit une application particulière dans le cas d'une reprise des droits : il résulte de l'accord d'application n° 14 (chap. 1^{er}, § 3) que le départ volontaire de la dernière activité professionnelle salariée est présumé légitime lorsque le travailleur privé d'emploi peut prétendre à une reprise de droits, c'est-à-dire ne justifie pas de l'affiliation minimale permettant une réadmission.

Par ailleurs, l'article 9 § 2 b) du règlement général prévoit que cette condition de chômage involontaire n'est pas opposable aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge de la retraite, et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail (*Fiche 1, point 4.*).

1.2. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION

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

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

2. READMISSION

2.1. CONDITIONS DE LA READMISSION

La réadmission est l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation au profit d'un travailleur privé d'emploi précédemment pris en charge par l'assurance chômage (RG. 06/05/2011, art. 9 § 1^o). Pour bénéficier d'une réadmission, l'allocataire doit remplir les conditions visées aux articles 3 et 4 du règlement général et faire valoir ses droits par le dépôt d'une nouvelle demande d'allocations.

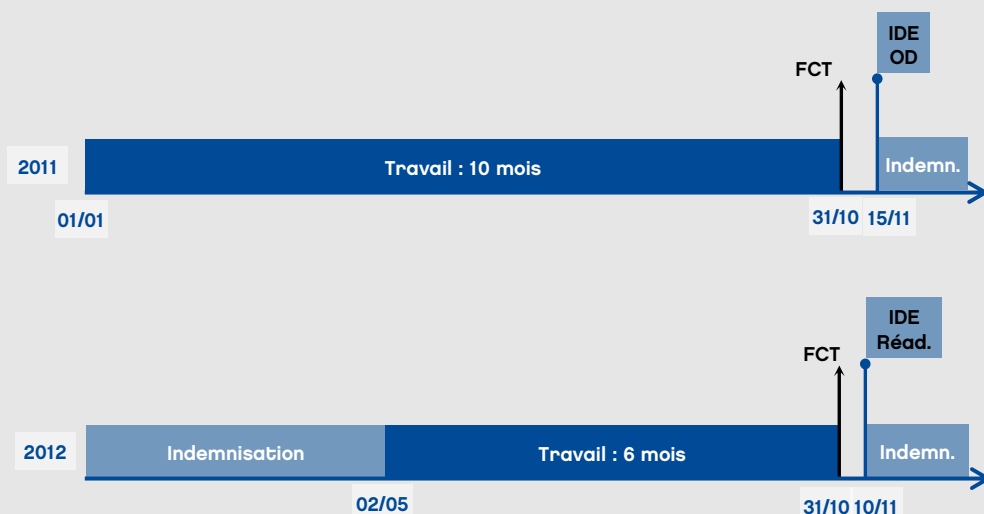
2.1.1. Les conditions d'ouverture de droits doivent être à nouveau satisfaites

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

Ainsi, dès lors qu'une personne justifie de 122 jours ou 610 heures de travail dans les 28 mois précédant la fin de son dernier contrat de travail, une réadmission est prononcée, en présence ou non d'un reliquat de droits.

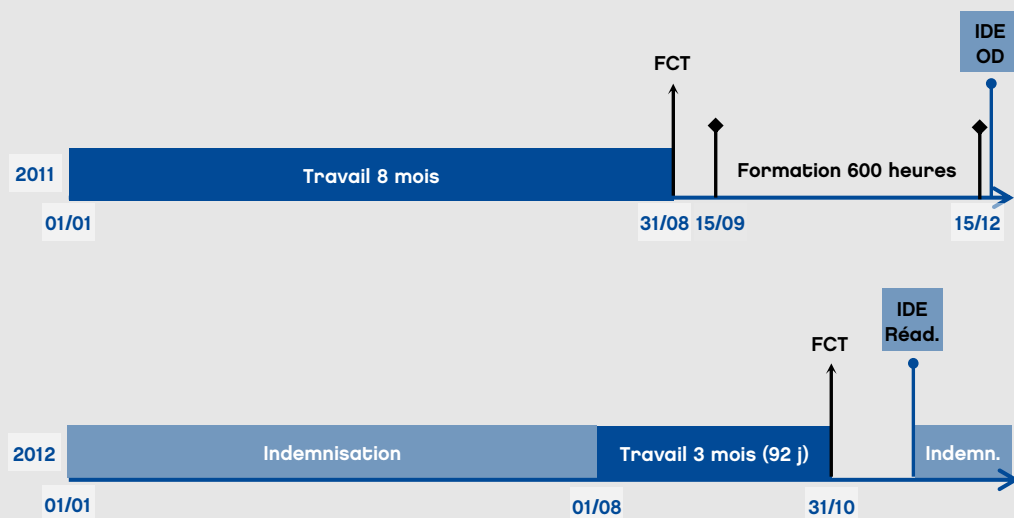
Pour la recherche de la condition d'affiliation, seules sont prises en considération les périodes d'activité ou périodes assimilées postérieures à la fin de contrat de travail précédemment prise en considération pour l'ouverture des droits.

Exemple n° 30



Lors de l'IDE du 15/11/2011, une admission est prononcée au titre de la FCT du 31/10/2011.
Lors de l'IDE consécutive à la FCT du 31/10/2012, est prise en compte pour l'examen en vue d'une réadmission, la période de travail située après la FCT du 31/10/2011, soit la période de travail du 02/05/2012 au 31/10/2012.

Exemple n° 31



Ouverture de droits le 15/12/2011 au titre de la FCT du 31/08/2011.

Lors de l'IDE consécutive à la FCT du 31/10/2012, pour l'examen en vue d'une réadmission, sont prises en compte toutes les périodes de travail et périodes assimilées situées après la FCT du 31/08/2011, soit :

1) La période de formation de 600 heures :

5 heures de formation représentent un jour d'affiliation.

La formation représente donc 120 jours d'affiliation, mais elle ne peut être assimilée à du travail que dans la limite de 2/3 de l'affiliation dont justifie l'intéressé.

Dans la mesure où celui-ci justifie de 92 jours d'affiliation (période de travail du 01/08/2012 au 31/10/2012), sont assimilés à du travail 61 jours d'affiliation ($92 \times 2/3$).

2) La période de travail située après la FCT du 31/08/2011, soit la période de travail du 01/08/2012 au 31/10/2012, soit 92 jours.

2.1.2. Réadmission et délai de déchéance

Lorsque le droit est ouvert suite à une réadmission, le délai de déchéance de ce droit est égal à la durée du droit calculé selon les règles de réadmission, augmentée de trois ans.

Exemple n° 32

Une réadmission est prononcée au 31 décembre 2009.
Une durée d'indemnisation de 200 jours est accordée dans le cadre de la réadmission.

⇒ **Le délai de déchéance, qui court à compter du 1^{er} janvier 2010, est égal à la durée du droit résultant de la réadmission augmentée de trois ans, soit droit déchu le 20 juillet 2013.**

Par ailleurs, lorsqu'une réadmission est effectuée, il ne peut être tenu compte du reliquat de droits antérieurs si ce reliquat n'est plus susceptible d'être versé du fait de l'application du délai de déchéance.

Exemple n° 33

Ouverture de droits le 1^{er} janvier 2010 pour 200 jours (délai de déchéance = 200 jours + 3 ans, soit droit déchu le 20 juillet 2013).
Reprise d'emploi le 11 avril 2010 (reliquat de droits existant à hauteur de 100 jours d'indemnisation)
Perte d'emploi le 31 décembre 2010.

⇒ **Réadmission en présence d'un reliquat de droits possible (délai de déchéance non échu).**

Exemple n° 34

Ouverture de droits le 1^{er} janvier 2010 pour 200 jours (délai de déchéance = 200 jours + 3 ans, soit droit déchu le 20 juillet 2013).
Reprise d'emploi le 11 avril 2010 (reliquat de droits existant à hauteur de 100 jours d'indemnisation)
Perte d'emploi le 31 août 2013.

⇒ **Déchéance des droits précédents ; il ne sera pas tenu compte du reliquat dans le cadre de la réadmission.**

2.1.3. Réadmission sur demande expresse du demandeur d'emploi

Comme indiqué au point 1.1.3, pour les allocataires dont la fin de contrat de travail est intervenue alors qu'ils étaient âgés de 58 ans ou plus, il est procédé d'office à une reprise de droits (même si la condition d'affiliation est remplie), sauf demande expresse de réadmission.

Sur la possibilité de déclencher une réadmission dans le cadre du cumul de l'ARE avec une rémunération : voir circulaire Unédic relative aux aides au reclassement, à paraître.

2.2. READMISSION EN L'ABSENCE DE RELIQUAT DE DROITS

En l'absence de reliquat de droits, la réadmission produit les effets d'une nouvelle admission.

Par hypothèse, l'absence de reliquat de droits suppose soit un épuisement du droit précédemment ouvert, soit une déchéance de ce droit.

L'intéressé bénéficie d'une nouvelle admission, dans le cadre de laquelle sont prises en considération les seules périodes d'activité ou périodes assimilées postérieures à la fin de contrat de travail précédemment prise en considération pour l'ouverture des droits.

2.3. MODALITES DE LA READMISSION EN PRESENCE D'UN RELIQUAT DE DROITS

2.3.1. Principe

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

L'examen du droit s'effectue comme suit :

- dans un premier temps, le montant global du droit qui serait ouvert en l'absence de reliquat est comparé avec le montant global du reliquat du droit ouvert au titre de la précédente admission. Le montant le plus élevé est retenu ;
- dans un deuxième temps, le montant brut de l'allocation journalière qui serait servie en l'absence de reliquat est comparé avec le montant brut de l'allocation journalière versée au titre de la précédente admission. Le montant le plus élevé est retenu ;
- dans un troisième temps, la durée d'indemnisation est calculée en divisant le montant global retenu par le montant brut de l'allocation journalière retenu.

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

En particulier, lorsque le reliquat d'un droit ouvert au titre d'un texte antérieur à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage est supérieur à 1 095 jours, si la durée obtenue après application des dispositions exposées au présent article est supérieure à 1 095 jours, cette durée est garantie.

Exemple n° 35

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

a) Admission

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

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

b) Réadmission

Durée totale 182 jours à 29 €

Montant global = 5 278 €

c) Dans le cadre de la réadmission, sont accordés

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il résulte des dispositions de l'article 10 du règlement général que les allocataires âgés de 61 ans ou plus, réunissant les conditions pour bénéficier du maintien de leur indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite ou au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail (*Fiche 1, point 4*), et qui reprennent un emploi, ont droit en cas de perte de leur activité à une reprise du versement de l'ARE sur la base antérieure.

Ils peuvent toutefois bénéficier d'une réadmission s'ils en font expressément la demande.

Dans cette hypothèse, le maintien de l'indemnisation, telle qu'elle résulte de la réadmission, jusqu'à l'âge de la retraite ou au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail, est possible si les conditions prévues par l'article 11 § 3 du règlement général sont à nouveau réunies, notamment celle relative à la durée d'indemnisation préalable d'au moins un an (*Fiche 2, point 3*).

2.4. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION

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

En revanche, le délai d'attente de 7 jours ne s'applique pas en cas de réadmission intervenant dans un délai de 12 mois à compter de la précédente admission (*RG. 06/05/2011, art. 22*) : ce délai ne s'applique pas lors de la réadmission si celle-ci est intervenue dans le délai de 12 mois suivant la précédente admission et s'il a couru lors de cette première admission ; il s'applique en revanche en cas de réadmission dans les 12 mois s'il n'a pas commencé à courir lors de la précédente admission (*Fiche 5*).

FICHE 5

Paieement de l'allocation

SOMMAIRE

1. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION	Page 63
1.1. DIFFERES D'INDEMNISATION	page 63
1.1.1. Différé d'indemnisation congés payés (RG. 06/05/2011, art. 21 § 1 ^{er})	page 64
1.1.2. Différé d'indemnisation spécifique	page 64
1.1.2.1. Assiette de calcul du différé spécifique	page 64
1.1.2.1.1. Indemnités exclues de l'assiette	page 64
1.1.2.1.2. Indemnités ou sommes incluses dans l'assiette	page 68
1.1.2.2. Calcul du différé spécifique	page 69
1.1.3. Articulation des deux différés d'indemnisation prévus à l'article 21 du règlement général	page 69
1.1.4. Calcul des différés d'indemnisation au terme d'un contrat inférieur à 91 jours	page 70
1.2. DELAI D'ATTENTE	page 71
1.2.1. Application	page 71
1.2.2. Point de départ	page 71
2. ACOMPTES ET AVANCES	Page 72
2.1. ACOMPTES	page 72
2.2. AVANCES	page 73
3. CAUSES DE CESSATION DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION	Page 73
3.1. CAS DANS LESQUELS L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI N'EST PAS DUE	page 73
3.2. CAS DANS LESQUELS L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI N'EST PLUS DUE	page 75
3.3. CAS DE CESSATION DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI	page 75
4. REDUCTION DU REVENU DE REMPLACEMENT PAR LE PREFET	Page 76

FICHE 5

Paieement de l'allocation

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

1. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION

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

1.1. DIFFERES D'INDEMNISATION

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

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

Lorsque l'allocataire est pris en charge à la suite d'une fin de contrat de travail dont la durée a été inférieure à 91 jours, ces différés sont déterminés dans les conditions fixées par l'accord d'application n° 8 (*Point 1.1.4.*).

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

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

1.1.1. Différé d'indemnisation congés payés (RG. 06/05/2011, art. 21 § 1^{er})

La durée du différé d'indemnisation est calculée en divisant le montant des indemnités compensatrices de congés payés versé par le dernier employeur, par le salaire journalier de référence déterminé dans les conditions fixées à l'article 14 § 4 du règlement général.

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

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

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

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

1.1.2. Différé d'indemnisation spécifique

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

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

1.1.2.1. Assiette de calcul du différé spécifique

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

1.1.2.1.1. Indemnités exclues de l'assiette

Les développements qui suivent sont consacrés aux indemnités de rupture du contrat de travail les plus courantes.

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

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

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

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

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

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

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

↳ **L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle**

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

Lorsqu'elle correspond à ce montant, elle est exclue de l'assiette de calcul du différé spécifique.

↳ **L'indemnité compensatrice de réduction du temps de travail**

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

↳ **L'indemnité spéciale de licenciement**

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

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

↳ **L'indemnité de licenciement des journalistes**

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

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

↳ **L'indemnité de licenciement des assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes morales**

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

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

↳ **L'indemnité de licenciement du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile**

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

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

↳ **L'indemnité de clientèle des VRP**

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

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

↳ **L'indemnité de mise à la retraite**

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité au moins équivalente à l'indemnité légale de licenciement (*C. trav., art. L. 1237-7*).

↳ **L'indemnité de départ à la retraite**

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

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

Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite ou le tiers des trois derniers mois si cette formule se révèle plus avantageuse pour le salarié. Si cette dernière formule est retenue, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel sont prises en compte au prorata (*C. trav., art. D. 1237-2*).

↳ L'indemnité de fin de contrat à durée déterminée

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

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

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

↳ L'indemnité de fin de mission

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

↳ Les minima des sanctions indemnitaires prévues par le code du travail

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

Il s'agit, notamment :

- de l'indemnité accordée par le juge en cas de licenciement jugé "sans motif réel et sérieux"; son montant est au minimum égal aux salaires des six derniers mois (*C. trav., art. L. 1235-3*), lorsque le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté et que l'entreprise emploie habituellement au moins 11 salariés ;
- de l'indemnité égale à un mois de salaire, prévue par l'article L. 1245-2 du code du travail en cas de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ;
- des dommages et intérêts prévus à l'article L. 1243-4 du code du travail dont le montant est au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat initialement prévu, en cas de rupture anticipée à l'initiative de l'employeur d'un contrat à durée déterminée ;
- de l'indemnité égale à un mois de salaire, prévue par l'article L. 1251-41 du code du travail qui est accordée par le juge lorsque la mission d'intérim est requalifiée en contrat à durée indéterminée ;
- de l'indemnité au plus égale à 1 mois de salaire prévue par l'article L. 1235-2 du code du travail lorsque la procédure de licenciement n'a pas été observée ;
- de l'indemnité au minimum égale à deux mois de salaire accordée par le juge en cas de non-respect de la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 du code du travail (*C. trav., art. L. 1235-13*) ;
- de l'indemnité au minimum égale à douze mois de salaire accordée par le juge au salarié qui, consécutivement à un accident du travail ou une maladie professionnelle, est apte à la reprise du travail mais dont le licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à sa réintégration, ou qui est inapte à la reprise du travail mais dont le

licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à son reclassement (C. trav., art. L. 1226-15).

1.1.2.1.2. Indemnités ou sommes incluses dans l'assiette

↳ Principe

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

Il s'agit, d'une part, des indemnités ou sommes prévues par des dispositions autres que législatives, d'autre part, de la fraction des indemnités ou sommes versées au-delà des minima ou des maxima prévus par la loi.

↳ Liste indicative

- les indemnités de licenciement ou de rupture conventionnelle versées aux salariés ayant moins d'un an d'ancienneté ;
- l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (C. trav., art. L. 1237-13) pour la fraction excédant le montant de l'indemnité légale de licenciement ;
- l'indemnité conventionnelle de licenciement, pour la part dépassant les minima légaux ;
- les sommes prévues dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour la part dépassant les minima légaux ;
- les indemnités de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée versées à l'amiable ou accordées par le juge pour la fraction excédant celle de l'article L. 1243-4 du code du travail ;
- l'indemnité de clientèle, l'indemnité spéciale de rupture ou l'indemnité de licenciement accordée aux VRP, pour la part dépassant l'indemnité légale de licenciement ;
- l'indemnité de licenciement accordée aux journalistes, aux assistants maternels ou familiaux, au personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile, pour la part dépassant l'indemnité légale de licenciement applicable à ces professions ;
- les indemnités de non-concurrence ;
- les indemnités transactionnelles versées au moment de la rupture du contrat de travail ou postérieurement à la fin de contrat de travail ;
- les indemnités accordées par le juge en cas de licenciement irrégulier ou dépourvu de cause réelle et sérieuse (C. trav., art. L. 1235-2 et 1235-3) pour la part excédant les minima légaux, ou attribuées au salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté ou occupé dans une entreprise de moins de onze salariés (C. trav., art. L. 1235-5) ;
- l'indemnité, accordée et calculée par le juge en fonction du préjudice subi en cas de non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative dans le cadre d'un licenciement pour motif économique (C. trav., art. L. 1235-12).

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

1.1.2.2. Calcul du différé spécifique

↳ Principe

Le différé spécifique est ainsi calculé :

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

Le nombre entier de jours du différé spécifique (D) ainsi obtenu ne peut toutefois dépasser 75 jours (RG. 06/05/2011, art. 21 § 2).

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

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

↳ Salarié ayant travaillé à l'étranger

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

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

Ainsi, entre dans l'assiette la somme obtenue par différence entre l'indemnité portée sur l'attestation d'employeur habituelle, le document portable U1 ou l'imprimé E 301, et l'indemnité légale ainsi reconstituée.

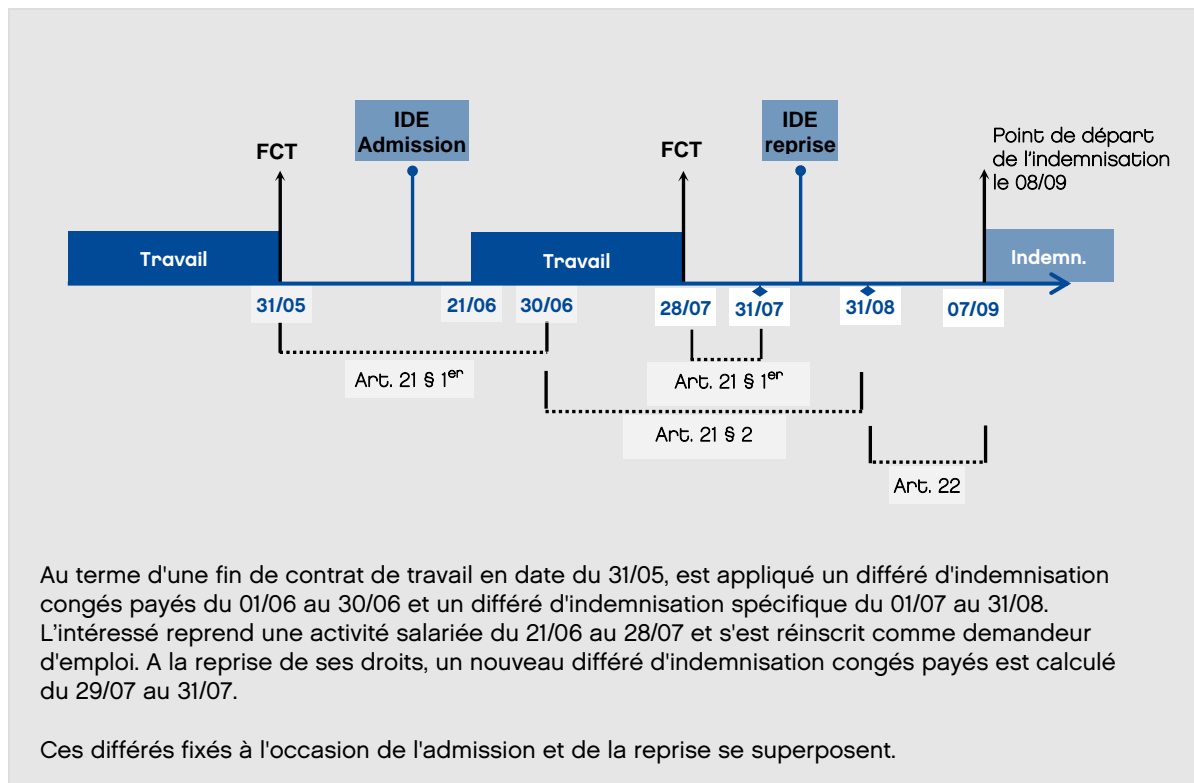
1.1.3. Articulation des deux différés d'indemnisation prévus à l'article 21 du règlement général

Les différés d'indemnisation déterminés en application de l'article 21 du règlement général courent à compter du lendemain de la fin de contrat de travail (RG. 06/05/2011, art. 23).

Le différé d'indemnisation congés payés visé à l'article 21 § 1^{er} est augmenté, s'il y a lieu, du différé d'indemnisation spécifique (RG. 06/05/2011, art. 21 § 2).

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

Exemple n° 36



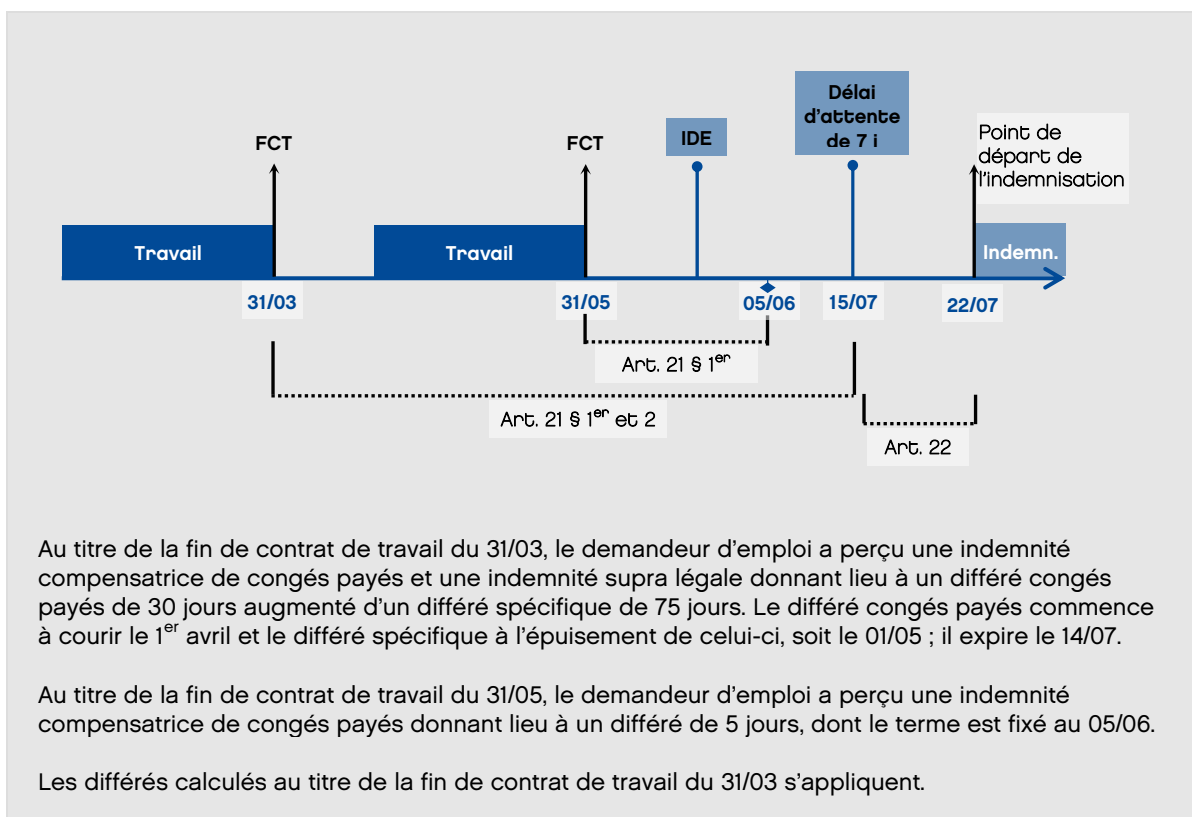
1.1.4. Calcul des différés d'indemnisation au terme d'un contrat inférieur à 91 jours

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

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

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

Exemple n° 37



1.2. DELAI D'ATTENTE

1.2.1. Application

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

Il s'agit d'un délai préfix dont le cours ne peut être ni interrompu, ni suspendu, quelles que soient les circonstances.

1.2.2. Point de départ

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

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

Exemple n° 38

FCT le 31 mars

Indemnité compensatrice de congés payés :	646 €
Indemnités de rupture supérieures au minimum légal :	1 372 €
Salaire journalier :	38 €

- ⇒ Différé « congés payés » : $646 / 38 = 17$ jours
- ⇒ Différé d'indemnisation spécifique : $1372 / 38 = 36$ jours
- ⇒ Total différés = 53 jours

L'intéressé est indemnisé le 31/05, soit 7 jours après la fin du délai de 53 jours si son inscription comme demandeur d'emploi intervient avant le 24/05. Si son inscription intervient postérieurement au 24/05, son indemnisation intervient 7 jours après celle-ci. Ainsi, si par exemple son inscription est effectuée le 02/06, l'intéressé sera indemnisable le 09/06.

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

Toutefois, en cas de réadmission à l'allocation d'aide au retour à l'emploi intervenant dans les 12 mois de l'admission précédente, le délai d'attente ne s'applique pas (RG. 06/05/2011, art. 22, al. 2), s'il a couru lors de la première admission. Le point de départ de ce délai de 12 mois est la date d'ouverture du droit précédent, c'est-à-dire la date à laquelle toutes les conditions d'ouverture de droits étaient réunies. Cette date ne peut être antérieure à l'inscription comme demandeur d'emploi. En revanche, ce délai s'applique en cas de réadmission dans les 12 mois s'il n'a pas commencé à courir lors de la précédente admission.

Enfin, en cas de reprise de droits :

- si le délai d'attente est expiré avant l'interruption de l'indemnisation, il ne sera pas décompté une nouvelle fois lors de la reprise ;
- si le délai d'attente n'a pas commencé à courir lors de l'admission, il est appliqué à la reprise du droit antérieur.

2. ACOMPTES ET AVANCES

En cours de paiement, les allocataires peuvent bénéficier d'acomptes ou d'avances sur leurs allocations (Acc. d'appli. 06/05/2011 n° 10).

2.1. ACOMPTES

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

2.2. AVANCES

Dans le but de ne pas retarder le paiement des allocations des demandeurs d'emploi qui ont exercé une activité occasionnelle ou réduite au cours d'un mois (RG. 06/05/2011, art. 24), une avance sur allocations est accordée à l'allocataire dans l'attente des justificatifs de l'activité exercée (bulletins de salaires). Cette avance est calculée sur la base des déclarations de l'intéressé lors de l'actualisation mensuelle, et en fonction du montant journalier net de l'allocation.

Les allocations ainsi calculées, affectées d'un coefficient de 0,80, sont versées en fin de mois sans attendre les justificatifs qui permettront de déterminer exactement la somme due (Acc. d'appli. 06/05/2011 n° 10 § 2). Ceux-ci doivent être fournis au cours du mois civil suivant, afin de pouvoir régulariser le paiement du mois passé.

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

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

3. CAUSES DE CESSATION DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION

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

3.1. CAS DANS LESQUELS L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI N'EST PAS DUE

↳ Reprise d'une activité professionnelle

Le salarié privé d'emploi qui retrouve une activité professionnelle, salariée ou non, cesse d'être indemnisé, sous réserve des règles énoncées aux articles 28 à 32 du règlement général relatives à l'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation avec une rémunération.

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

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

↳ Prise en charge par la sécurité sociale

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

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

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

Si ce complément est servi à taux partiel, deux situations doivent être distinguées (C. sec. soc., art. L. 532-2, III) :

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

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

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

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

↳ **Versement de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie**

Les demandeurs d'emploi mentionnés aux articles L. 5421-1 à L. 5422-8 du code du travail peuvent bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, sous certaines conditions (C. sec. Soc., art. L. 168-2).

Le service de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est interrompu pendant la période de versement de l'allocation d'accompagnement, conformément aux termes d'une part, de l'article L. 168-7 du code de la sécurité sociale, qui prévoit que cette allocation n'est pas cumulable avec les indemnités servies aux demandeurs d'emploi, et d'autre part de l'article D. 168-9 du même code, qui prévoit que le versement de ces indemnités est suspendu pendant les jours de versement de l'allocation d'accompagnement et reprend à l'issue de la période de versement de celle-ci.

↳ **Conclusion d'un contrat de service civique**

L'article L. 120-11 du code du service national prévoit que le versement du revenu de remplacement est suspendu à compter de la date d'effet du contrat de service civique. Ni le montant, ni la durée des allocations ne sont remis en cause et le versement des allocations est repris au terme du contrat.

Il est rappelé que le service civique peut prendre quatre formes (C. serv. nat. art. L. 120-1) : volontariat de service civique, volontariat international en administration, volontariat international en entreprise, volontariat de solidarité internationale.

3.2. CAS DANS LESQUELS L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI N'EST PLUS DUE

↳ Age de la retraite

Les allocations de chômage cessent d'être versées au demandeur d'emploi qui peut prétendre à une retraite à taux plein et ne remplit donc plus la condition prévue à l'article 4 c) du règlement général (*Fiche 1, point 4.2*).

↳ Résidence en dehors du champ territorial du régime d'assurance chômage

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

Toutefois, le demandeur d'emploi indemnisé dans un Etat membre de l'Union européenne se rendant dans un autre Etat membre pour y rechercher un emploi peut, pendant une période maximale de 3 mois, conserver le droit à ses allocations dans les conditions et limites fixées par l'article 64 du règlement (CE) n° 883/2004 ou par l'article 69 du règlement (CEE) n°1408/71.

Sur les conditions, modalités et limites du maintien des allocations du demandeur d'emploi se rendant dans un autre Etat membre : voir point 3 de la circulaire Unédic n°2010-23 du 17/12/2010.

3.3. CAS DE CESSATION DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI

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

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

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

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

↳ Déclarations inexactes ou attestations mensongères

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

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

4. REDUCTION DU REVENU DE REMPLACEMENT PAR LE PREFET

Le Préfet peut réduire le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi en cas de manquement du demandeur d'emploi aux obligations relatives à la recherche d'emploi (*C. trav., art. R. 5426-3, 1°*).

Le Préfet réduit le montant de l'allocation de 20 % ou 50 % pour une durée allant de 2 à 6 mois (*C. trav., art. R. 5426-3, 1°*).

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

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

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

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

FICHE 6

Chômage total sans rupture du contrat de travail

SOMMAIRE

1. LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI	PAGE 79
1.1. LES CONDITIONS RELATIVES A LA SITUATION DE CHOMAGE	page 79
1.1.1. Le chômage doit avoir un caractère collectif	page 79
1.1.2. Le chômage doit être total	page 80
1.1.3. Le chômage doit résulter d'une cessation temporaire d'activité	page 80
1.2. LES CONDITIONS RELATIVES A LA DUREE PREALABLE DE SUSPENSION	page 80
1.2.1. Principe	page 80
1.2.2. Exception à la durée préalable de suspension	page 81
2. DECISION DE L'INSTANCE PARITAIRE REGIONALE	PAGE 81
3. LE POINT DE DEPART ET LA DUREE DE L'INDEMNISATION DU CHOMAGE SANS RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	PAGE 82
3.1. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION	page 82
3.1.1. Au plus tôt à partir du 15 ^e jour de chômage	page 82
3.1.2. Dès le 1 ^{er} jour de chômage	page 82
3.2. DUREE DE L'INDEMNISATION	page 82
4. MONTANT DE L'ALLOCATION	PAGE 83
5. CONSEQUENCES D'UNE FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL	PAGE 83

6. LE CHOMAGE SANS RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL CONSECUTIF A UNE CATASTROPHE NATURELLE	PAGE 85
6.1. LES CONDITIONS D'INTERVENTION DU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE	page 85
6.2. LE MONTANT DE L'ALLOCATION FORFAITAIRE	page 85
6.3. LE POINT DE DEPART ET LA DUREE DE L'INDEMNISATION	page 85
6.3.1. Le point de départ de l'indemnisation	page 85
6.3.2. La durée de l'indemnisation	page 85

FICHE 6

Chômage total sans rupture du contrat de travail

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

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

1. LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI

Pour bénéficier de l'ARE, le salarié doit remplir les conditions d'ouverture de droits prévues aux articles 3 et 4 du règlement général (*Fiche 1*), à l'exception de celle relative à la rupture du contrat de travail (*RG. 06/05/2011, art. 6*). Par conséquent, les intéressés doivent s'inscrire comme demandeur d'emploi.

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

1.1. LES CONDITIONS RELATIVES A LA SITUATION DE CHOMAGE

1.1.1. Le chômage doit avoir un caractère collectif

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

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

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

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

1.1.2. Le chômage doit être total

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

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

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

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

1.2. LES CONDITIONS RELATIVES A LA DUREE PREALABLE DE SUSPENSION

Le chômage sans rupture du contrat de travail doit durer depuis au moins 42 jours (*C. trav., art. R. 5122-9 ; RG. 06/05/2011, art. 6*). Toutefois, il existe des exceptions à cette durée préalable de suspension du contrat de travail.

1.2.1. Principe

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

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

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

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

1.2.2. Exception à la durée préalable de suspension

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

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

↳ Les intéressés doivent avoir bénéficié, au cours de l'année civile, d'allocations conventionnelles complémentaires, en application :

- de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel par les employeurs,
- d'accords professionnels particuliers, pour les branches non couvertes par l'accord susvisé ou prévoyant une indemnisation plus favorable.

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

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

A compter du 1^{er} janvier 2010, le contingent annuel d'heures indemnisables a été fixé à 1000 heures pour l'ensemble des branches professionnelles (*arrêté ministériel du 31 décembre 2009*).

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

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

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

2. DECISION DE L'INSTANCE PARITAIRE REGIONALE

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

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

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

Bien que l'intervention de l'assurance chômage ne soit pas subordonnée à celle de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), la décision prise par l'administration et les faits sur lesquels elle a été fondée constituent des éléments de réflexion à prendre en compte par l'instance paritaire régionale.

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

3. LE POINT DE DEPART ET LA DUREE DE L'INDEMNISATION DU CHOMAGE SANS RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

3.1. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION

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

Le point de départ du versement des allocations durant la période de chômage sans rupture du contrat de travail est fixé par l'instance paritaire régionale, sans que sa décision puisse avoir pour effet l'indemnisation des 14 premiers jours (*Acc. d'appli. 06/05/2011 n° 12 § 3*). Si le point de départ de l'indemnisation est fixé au 15^e jour de chômage, un rappel d'allocations de chômage doit être effectué dès lors que l'examen de la situation intervient postérieurement au 42^e jour.

3.1.2. Dès le 1^{er} jour de chômage

Si le contingent annuel prévu par l'article R. 5122-6 du code du travail est épuisé (*Point 1.2.2.*), l'instance paritaire régionale peut fixer le point de départ de l'ARE au premier jour de chômage constaté (*RG. 06/05/2011, art. 6, al. 2*).

3.2. DUREE DE L'INDEMNISATION

Les salariés privés d'emploi, admis au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les conditions prévues par l'article 6 du règlement général, peuvent être indemnisés à ce titre pour une durée correspondant à leur affiliation, dans la limite de 182 jours (*RG. 06/05/2011, art. 11 § 2, al. 1-*), sous réserve qu'ils soient à la recherche d'un emploi (*C. trav., art. R. 5122-9, al. 1*).

Cette condition est présumée exister durant les 91 premiers jours. Au-delà de 91 jours, cette condition est appréciée par le Préfet. La prolongation éventuelle des droits, dans la limite de 182 jours, est donc subordonnée à la décision du Préfet relative à la condition de recherche d'emploi (*C. trav., art. R. 5122-9, al. 2*).

Toutefois, en cas de sinistre ou de calamité naturelle, l'indemnisation peut se poursuivre jusqu'à la date prévue de reprise de l'activité, dans la limite de la durée d'indemnisation fixée par l'article 11 § 1^{er} du règlement général. Dans cette hypothèse, l'instance paritaire régionale doit, lors de la saisine, être informée de la date prévue de reprise de l'activité ; dès lors que celle-ci se situe au-delà des 182 jours d'indemnisation (RG. 06/05/2011, art. 11 § 2), l'instance paritaire régionale doit prévoir le réexamen du dossier quelques temps avant cette échéance.

4. MONTANT DE L'ALLOCATION

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

5. CONSEQUENCES D'UNE FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL

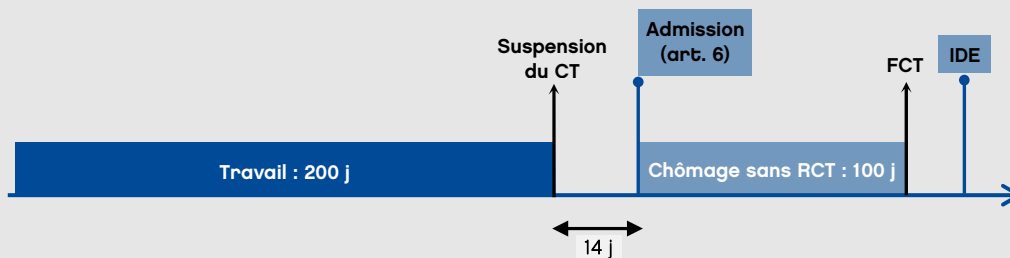
Dans l'hypothèse où l'entreprise est conduite à rompre tout ou partie des contrats de travail de salariés indemnisés au titre du chômage sans rupture du contrat de travail, il convient d'examiner les droits des salariés concernés selon les règles suivantes :

- les droits de l'intéressé sont déterminés conformément aux règles de droit commun ; ainsi, notamment, la durée des droits est déterminée en fonction de la durée d'affiliation appréciée au jour de la fin du contrat de travail, la période de suspension du contrat pendant laquelle l'intéressé a le cas échéant été indemnisé étant prise en considération pour déterminer sa durée d'affiliation conformément à l'article 11 § 1^{er} ;
- les périodes indemnisées au titre du chômage total sans rupture du contrat de travail s'imputent sur la durée des droits fixée (*RG. 06/05/2011, art. 11 § 2*).

Le nombre de jours à déduire est calculé en divisant la somme des allocations journalières versées au titre du chômage total sans rupture du contrat de travail, par le montant de l'ARE déterminé consécutivement à la rupture du contrat de travail et conformément aux articles 13 à 19 du règlement général.

- enfin, le point de départ de l'indemnisation est fixé au jour de l'inscription comme demandeur d'emploi, sous réserve des différés d'indemnisation et du délai d'attente.

Exemple n° 39



Après 200 jours de travail, le contrat de travail d'un salarié est suspendu dans le cadre d'une cessation d'activité de l'entreprise (chômage total sans rupture du contrat de travail). Sur décision de l'IPR, il est admis, comme les autres salariés concernés, au quinzième jour de chômage.

Le montant journalier de son allocation est de 30 €.

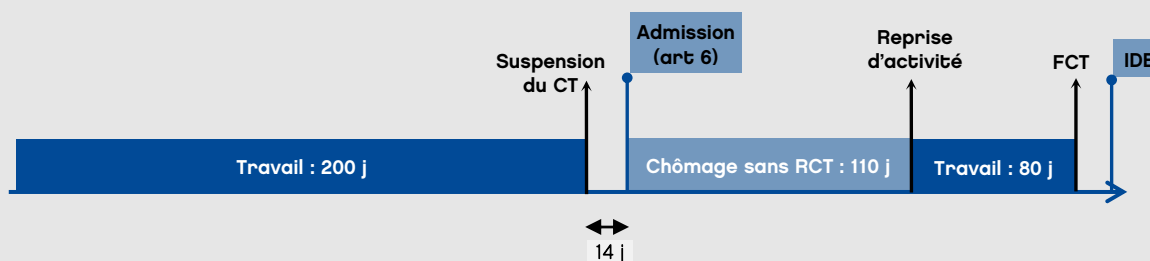
Après 100 jours d'indemnisation au titre du chômage total sans rupture du contrat de travail, l'intéressé est licencié.

A la fin du contrat de travail, les droits de l'intéressé s'établissent comme suit :

- 314 jours d'indemnisation (correspondant à 314 jours d'affiliation = 200 + 14 + 100) au taux journalier de 30 euros,
- desquels il convient de déduire 100 jours correspondant à la période indemnisée au titre du chômage total sans RCT ($100 \times 30 / 30 = 100$).

Après expiration des différés et du délai d'attente, l'intéressé bénéficiera donc de 214 jours d'indemnisation au taux journalier de 30 €.

Exemple n° 40



Après 200 jours de travail, le contrat de travail d'un salarié est suspendu dans le cadre d'une cessation d'activité de l'entreprise (chômage total sans rupture du contrat de travail). Sur décision de l'IPR, il est admis, comme les autres salariés concernés, au quinzième jour de chômage.

Le montant journalier de son allocation est de 35 €.

Après 110 jours d'indemnisation au titre du chômage total sans rupture du contrat de travail, l'intéressé reprend le travail pendant 80 jours, puis est licencié.

A la fin du contrat de travail, les droits de l'intéressé s'établissent comme suit :

- 404 jours d'indemnisation (correspondant à 404 jours d'affiliation = 200 + 14 + 110 + 80) au taux journalier de 40 €,
- desquels il convient de déduire 97 jours correspondant à la période indemnisée au titre du chômage total sans RCT ($110 \times 35 / 40 = 97$).

Après expiration des différés et du délai d'attente, l'intéressé bénéficiera donc de 307 jours d'indemnisation au taux journalier de 40 €.

6. LE CHOMAGE SANS RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL CONSECUTIF A UNE CATASTROPHE NATURELLE

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

6.1. LES CONDITIONS D'INTERVENTION DU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE

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

6.2. LE MONTANT DE L'ALLOCATION FORFAITAIRE

Le montant de l'allocation forfaitaire est fixé par l'accord particulier conclu et agréé conformément à l'article L. 5422-22 du code du travail.

6.3. LE POINT DE DEPART ET LA DUREE DE L'INDEMNISATION

6.3.1. Le point de départ de l'indemnisation

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

6.3.2. La durée de l'indemnisation

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

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

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

FICHE 7

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

SOMMAIRE

1. CONDITION D'ATTRIBUTION.....	PAGE 87
2. REGLES D'INDEMNISATION	PAGE 88
2.1. DUREE	page 88
2.2. MONTANT	page 88
2.3. PAIEMENT	page 88
2.3.1. La fin de la formation	page 88
2.3.2. Refus de suivre une action de formation inscrite dans le PPAE	page 88
2.3.3. L'interruption de stage	page 89
3. PROTECTION SOCIALE	PAGE 89

FICHE 7

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

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

Lorsque la durée de la formation est inférieure ou égale à 40 heures ou lorsque les modalités d'organisation de la formation (cours du soir ou par correspondance) lui permettent d'occuper simultanément un emploi, il conserve le statut de demandeur d'emploi immédiatement disponible à la recherche d'un emploi, et demeure inscrit dans la catégorie 1, 2 ou 3 de la liste des demandeurs d'emploi (C. trav., art. R. 5411-10 2°, arrêté du 5 février 1992). Il continue donc à bénéficier de l'ARE en conservant son statut de demandeur d'emploi.

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

1. CONDITION D'ATTRIBUTION

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

Ainsi, une personne licenciée en cours de congé individuel de formation (CIF) pourra poursuivre sa formation tout en bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous réserve d'une part que l'intéressé s'inscrive comme demandeur d'emploi et d'autre part que cette formation soit validée par Pôle emploi ou tout autre organisme participant au service public de l'emploi, dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (Acc. d'appli. 06/05/2011 n° 20).

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

2. REGLES D'INDEMNISATION

2.1. DUREE

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

2.2. MONTANT

Le montant brut de l'ARE servie pendant la formation est égal au montant brut de l'ARE servie pendant la période de chômage (*Fiche 3*). Toutefois, ce montant ne peut être inférieur à l'allocation minimale prévue par l'article 17 alinéa 2 du règlement général (19,53 €⁶).

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

- affectée d'un coefficient réducteur pour temps partiel (*RG. 06/05/2011, art. 16*) ;
- plafonnée à 75 % du salaire journalier de référence (*RG. 06/05/2011, art. 17. al. 1*) ;
- diminuée par suite de la perception d'un avantage de vieillesse ou une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie (*RG. 06/05/2011, art. 18*).

2.3. PAIEMENT

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

2.3.1. La Fin de la Formation

Le versement de l'ARE « formation » cesse à la fin du stage. Si l'intéressé est toujours à la recherche d'un emploi à la fin de la formation, il continue de bénéficier de l'ARE dans la limite des droits notifiés.

Il retrouve alors son statut de demandeur d'emploi immédiatement disponible à la recherche d'un emploi avec une inscription en catégorie 1, 2, ou 3 de la liste des demandeurs d'emploi.

2.3.2. Refus de suivre une action de formation inscrite dans le PPAE

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

⁶ Valeur au 1^{er} juillet 2010

En cas de motif non légitime de refus de suivre une action de formation, l'intéressé peut être radié de la liste des demandeurs d'emploi et voir, sur décision du Préfet, son allocation réduite ou supprimée de manière temporaire ou définitive (C. trav., art. R. 5426-3 1°).

2.3.3. L'interruption de stage

Deux situations sont à distinguer :

- lorsque la période d'interruption du stage n'excède pas 15 jours, l'intéressé demeure inscrit en catégorie 4 de la liste des demandeurs d'emploi et continue de percevoir l'ARE-formation ;
- lorsque la période d'interruption du stage est supérieure à 15 jours, l'intéressé est réinscrit sur la liste des demandeurs d'emploi en catégorie 1, 2 ou 3 et perçoit l'ARE.

3. PROTECTION SOCIALE

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

Il bénéficie de la protection sociale accordée aux demandeurs d'emploi, et de la couverture sociale relative au risque d'accident du travail.

L'ARE « formation » est soumise à la participation de 3 % au titre du financement des retraites complémentaires, mais, à la différence de l'ARE attribuée aux demandeurs d'emploi, n'est pas soumise à :

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

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

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

FICHE 8

Activités professionnelles non déclarées

SOMMAIRE

1. NOTION D'ACTIVITE NON DECLAREE	PAGE 91
1.1. ACTIVITE PROFESSIONNELLE	page 91
1.2. MODALITES DE LA DECLARATION	page 91
1.3. JUSTIFICATION DE L'ACTIVITE	page 92
2. CONSEQUENCES DE LA NON-DECLARATION D'UNE ACTIVITE.....	PAGE 92
2.1. REPETITION DES PRESTATIONS INDUMENT VERSEES	page 92
2.2. NON-PRISE EN COMPTE DE L'ACTIVITE EN VUE D'UNE READMISSION	page 92
2.3. SUPPRESSION DU VERSEMENT DES ALLOCATIONS	page 93

FICHE 8

Activités professionnelles non déclarées

Le travailleur privé d'emploi a l'obligation de déclarer chaque mois les activités qu'il a exercées.

Le défaut de déclaration d'une activité entraîne la répétition des sommes indûment versées et la non-prise en compte de l'activité en vue d'une réadmission (RG. 06/05/11, art. 9 § 1^{er} ; Acc. d'appli. 06/05/2011 n° 9).

1. NOTION D'ACTIVITE NON DECLAREE

1.1. ACTIVITE PROFESSIONNELLE

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

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

1.2. MODALITES DE LA DECLARATION

Le travailleur privé d'emploi actualise sa situation de demandeur d'emploi chaque mois, à terme échu (RG. 06/05/2011, art. 24).

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

Par conséquent, il doit déclarer :

- les événements survenus au cours du mois écoulé, susceptibles d'affecter son droit aux allocations et sa disponibilité pour la recherche d'un emploi ;
- s'il recherche toujours un emploi pour le mois à venir ;

si tel n'est pas le cas, il doit indiquer depuis quelle date et pour quel motif.

S'agissant des allocataires dispensés de recherche d'emploi, leur situation est actualisée une fois par an. Cependant, ils demeurent dans l'obligation de signaler tout changement dans leur situation, et notamment toute reprise d'activité professionnelle.

1.3. JUSTIFICATION DE L'ACTIVITE

La déclaration d'une activité doit être justifiée par la fourniture d'un bulletin de salaire ou de tout justificatif d'activité non salariée pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise (inscription au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, etc.). L'examen et la saisie des éléments figurant sur ces documents garantissent l'exactitude des informations nécessaires à la détermination du nombre de jours indemnissables et au paiement des allocations (RG. 06/05/2011, art. 24 et 28 § 2).

Sur la base des justificatifs d'activité fournis par l'allocataire et en prenant en compte le montant du paiement provisoire, il est procédé à une régularisation des sommes dues lors du versement des allocations les mois suivants (RG. 06/05/2011, art. 24 ; Fiche 5).

2. CONSEQUENCES DE LA NON-DECLARATION D'UNE ACTIVITE

2.1. REPETITION DES PRESTATIONS INDUMENT VERSEES

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

Le délai pour récupérer l'indu est fixé à 3 ans.

En cas de fraude ou de fausse déclaration, ce délai est porté à 10 ans, à compter du versement des allocations indues (RG. 06/05/2011, art. 26 § 2).

2.2. NON-PRISE EN COMPTE DE L'ACTIVITE EN VUE D'UNE READMISSION

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

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

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

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

2.3. SUPPRESSION DU VERSEMENT DES ALLOCATIONS

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

- les éléments sont transmis au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), lequel peut décider de supprimer le revenu de remplacement pour une durée de 2 à 6 mois, voire à titre définitif (*C. trav., art. R. 5426-3*) ;
- le cas échéant, le juge, civil ou pénal, est saisi afin de faire sanctionner le comportement fautif de l'allocataire.

Aux termes de l'article L. 5429-1 du code du travail, le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement des allocations de chômage est puni d'une amende de 4 000 euros.

FICHE 9

Entrée en vigueur de la Convention du 6 mai 2011 et de ses textes d'application

La Convention du 6 mai 2011, relative à l'indemnisation du chômage, est applicable aux salariés dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} juin 2011.

Toutefois, les salariés dont la procédure de licenciement a été engagée avant le 1^{er} juin 2011 relèvent de la Convention du 19 février 2009, de son règlement général annexé et de ses annexes (*Conv. 06/05/2011, art. 10 § 2*).

Par procédure de licenciement engagée antérieurement à la date du 1^{er} juin 2011 (jusqu'au 31 mai 2011 inclus), il y a lieu d'entendre :

- la date de l'entretien préalable visé aux articles L. 1232-2 à L. 1232-5 et L. 1233-11 du code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel, prévue aux articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail.

La première réunion des instances représentatives du personnel concerne les licenciements pour motif économique collectifs (licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours) et correspond :

- à la première réunion des délégués du personnel lorsque le licenciement concerne une entreprise de moins de 50 salariés (*C. trav., art. L. 1233-29*) ;
- à la première réunion du comité d'entreprise lorsque le licenciement concerne une entreprise de 50 salariés et plus (*C. trav., art. L. 1233-30*).

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

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

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

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

Si cette information fait défaut, la lettre de convocation à l'entretien préalable ou la lettre de notification de licenciement permettra de vérifier que la date de cet entretien est antérieure au 1^{er} juin 2011.

Les salariés involontairement privés d'emploi compris dans une procédure de licenciement engagée avant le 1^{er} juin 2011 bénéficient de toutes les règles d'indemnisation prévues par le règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009.