

ASSURANCE CHÔMAGE

DAJ 740 - OCTOBRE 2012

# LE PRÉCIS DE L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

2012

The logo for Unédic, featuring a stylized white letter 'A' with a small triangle above it, set against a dark red background. Below the 'A' is the word 'Unédic' in a white sans-serif font.

Unédic

# LE PRÉCIS DE L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

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

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

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

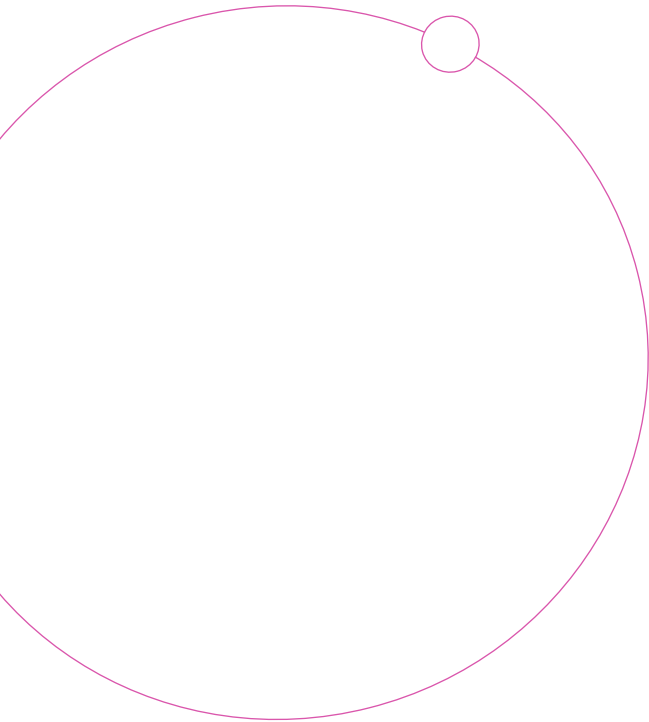
Des repères statistiques sont également proposés à chaque étape.

# 2012

Unédic  
4 rue Traversière  
75012 Paris

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

Mise à jour : octobre 2012  
Dépôt légal : décembre 2012



# REMERCIEMENTS

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

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

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

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

# SOMMAIRE

## LES SYSTEMES D'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

### **Le régime d'assurance chômage 12**

Cadre juridique 13

Cadre institutionnel 15

Financement 15

Secteurs professionnels concernés 16

### **Le régime de solidarité 16**

**Autres dispositifs d'indemnisation ou de garantie 17**

**Quelques chiffres - Prestations versées 18**

## LES PERSONNES ASSURÉES CONTRE LE RISQUE CHÔMAGE

### **Travail dans le secteur privé 20**

Dirigeants d'entreprise, associés et autres 20

Conjoint du chef d'entreprise 23

### **Travail dans le secteur public 24**

Gestion du risque de privation d'emploi 24

Contrat d'apprentissage 26

**Quelques chiffres - Employeurs et salariés affiliés 26**

**Travail successif dans les secteurs privé et public 27**

### **Travail dans l'Espace économique européen 28**

Travailleurs frontaliers 29

Travailleurs autres que frontaliers 29

### **Travail en Suisse 32**

### **Travail dans un Territoire d'Outre Mer 32**

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

Salariés détachés 33

Salariés expatriés affiliés à titre obligatoire 34

Salariés expatriés affiliés à titre facultatif 35

**Quelques chiffres - Régime "expatriés" 36**

# LA CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE DU 6 MAI 2011

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

L'environnement législatif et conventionnel **41**

## LES PRESTATIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE

**L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) 54**

Règlement général **54**

Annexes liées aux spécificités professionnelles **58**

- Liste des annexes **58**
- Points à retenir **59**
- Quelques chiffres concernant les principales annexes **59**
- Travail intérimaire ou intermittent **60**
- Intermittents du spectacle **61**

Coordination entre règlement général et annexes **64**

Activités ou salaires inhabituels **65**

**Les autres prestations d'assurance chômage 66**

**Les aides à la reprise d'emploi 66**

- Incitation à la reprise d'emploi par le cumul allocations / rémunérations **66**
- Aide différentielle de reclassement (ADR) **67**
- Aide aux chômeurs repreneurs ou créateurs d'entreprise (ARCE) **67**

**Les aides matérielles**

- Aides pour congés non payés **67**
- Aide à l'allocataire arrivant au terme de ses droits au titre de l'assurance chômage **67**
- Allocation décès **68**

## LES PRESTATIONS DE SOLIDARITÉ

**Allocation de solidarité spécifique (ASS) 70**

Quelques chiffres - Bénéficiaires **70**

Allocation de solidarité spécifique/revenu de solidarité active (RSA) :  
les principales différences **74**

**Allocation temporaire d'attente (ATA) 79**

Quelques chiffres - Bénéficiaires **79**

**Rémunération de fin de formation (RFF) voir p. 104**

## LES MESURES PARTICULIÈRES POUR LES 50 ANS OU PLUS

Quelques chiffres **84**

- Bénéficiaires de dispositifs de préretraite **84**
- Emploi et chômage des 55-64 ans en 2010 **84**

**Mesures financées par l'assurance chômage 87**

Aménagement des règles applicables aux bénéficiaires de l'ARE **87**

Maintien de l'ARE jusqu'à la retraite **89**

**Allocation transitoire de solidarité (ATS) financée par la solidarité 91**

**Préretraite licenciement financée par le Fonds national de l'emploi 96**

Quelques chiffres - Bénéficiaires **96**

**Tableau récapitulatif des différentes mesures spécifiques 97**

**Dispense de recherche d'emploi 98**

**Incidence de la liquidation de la retraite sur les allocations (voir p. 290)**

**Protection sociale (voir p. 162)**

## LES PRESTATIONS DANS LE CADRE DE LA FORMATION

Quelques chiffres - Bénéficiaires **100**

**Rémunération durant la formation 101**

Allocation d'aide au retour à l'emploi **101**

Rémunération de fin de formation (RFF) **104**

Rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE) **105**

Rémunération des stages agréés ou conventionnés par l'Etat ou la région **106**

**Aides à la formation 110**

Action de formation préalable au recrutement (AFPR) **110**

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) **111**

Action de formation conventionnée (AFC) **112**

Aide individuelle à la formation (AIF) **113**

Aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE) **117**

Aide aux frais associés à la formation (AFAF) **118**

Aide à la garde d'enfants pour parents isolés (AGEPI) **120**

## LES PRESTATIONS EN CAS DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Quelques chiffres - Bénéficiaires **124**

**Le contrat de sécurisation professionnelle 124**

Employeurs concernés **125**

Salariés concernés **127**

Conséquences de l'acceptation du CSP **128**

Démarches de l'employeur **131**

Calendrier du salarié en cas d'acceptation du CSP **132**

Tableaux récapitulatifs des différentes étapes **133**

Interruption du CSP **135**

Reprise d'activité **137**

Durée des droits à l'ARE à l'issue du CSP **138**

Financement du CSP **138**

**Le congé de reclassement 139**



## LES AIDES ET MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

### Contrats de travail particuliers 142

Jeunes, demandeurs d'emploi et titulaires des minima sociaux 142

- Contrat de professionnalisation 142

Public en difficulté et titulaires des minima sociaux 146

- Contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) 147
- Contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi (CUI-CIE) 149

Jeunes 151

- Contrat d'apprentissage 151
- Emploi d'avenir 154
- Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) 156
- CUI-CAE (voir p. 147)
- CUI-CIE (voir p. 149)

### Autres dispositifs pour l'emploi 158

Réduction des cotisations patronales 158

Autres aides liées au PPAE (voir p. 203)

Mesures en faveur des créateurs et repreneurs d'entreprise (voir p. 242)

## LA PROTECTION SOCIALE

### Assurance maladie, maternité, invalidité, décès 162

Prestations de base versées par la SS 162

Protection complémentaire 165

### Allocation décès prévue par l'assurance chômage 168

Prestations familiales 169

Assurance vieillesse 170

Retraite complémentaire 172

## LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI (SPE)

Régime d'indemnisation et organisation du SPE **177**

Missions de l'Unédic **179**

Missions de Pôle emploi **181**

Missions de l'Instance paritaire régionale **183**

Fonctionnement des structures du service public de l'emploi **185**

Missions de la Direccte **186**

Missions des maisons de l'emploi **188**

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

Inscription comme demandeur d'emploi **192**

Réinscription **194**

Composition d'un dossier de demande d'inscription et d'allocations **196**

Catégories de demandeurs d'emploi **199**

Accompagnement personnalisé **201**

Aides à la formation (voir p. 110)

Aides à la recherche d'emploi **203**

- Aide aux frais de transport **203**
- Aide au financement du permis de conduire **204**

Aides à la reprise d'emploi **205**

- Aide à la reprise ou à la création d'entreprise (voir p. 242)
- Incitation à la reprise d'emploi par le cumul allocations / rémunérations (voir p. 261)
- Aide différentielle de reclassement (voir p. 214)
- Aide aux frais de déplacement, de double résidence et de déménagement **206**
- Aide à la garde d'enfants pour parents isolés (AGEPI) (voir p. 120)
- Aide à l'entretien ou à la réparation d'un véhicule **208**

Tableau récapitulatif des aides versées au demandeur d'emploi **209**

Tableau récapitulatif des aides versées à l'employeur **210**

Suivi de la recherche d'emploi **211**

## LES QUESTIONS LES PLUS COURANTES

Activité réduite (voir p. 261)

Aide différentielle de reclassement **214**

Aide pour congés non payés (voir p. 67)

Aide aux allocataires en fin de droits (voir p. 67)

Age de la retraite (voir p. 290)

Allocation décès (voir p. 168)

AGS, le régime de garantie des salaires **216**

Calcul des allocations (voir p. 302)

CAPE (contrat d'appui au projet d'entreprise) **222**

Chômage partiel **224**

Dispositifs de chômage partiel **224**

Dispositifs en cas d'arrêt total momentané d'activité **228**

Congé parental d'éducation **230**

Contributions d'assurance chômage **232**

Création, reprise d'entreprise **242**

Démission **251**

Exportation des allocations **256**

Formation **258**

Incitation à la reprise d'emploi par le cumul allocations / rémunérations **261**

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

Employeurs multiples et perte d'emploi(s) **270**

Indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail :  
conséquences sur l'indemnisation (voir p. 278 et 296)

Indus (prestations) **272**

Maladie **276**

Pension d'invalidité **277**

Pension vieillesse (voir p. 290)

Point de départ du versement des allocations **278**

Reprise d'une activité bénévole **282**

Reprise d'une activité professionnelle **283**

Reprise des droits - Réadmission **284**

Retenues sur allocation **288**

Retraites **290**

Revalorisations des allocations **295**

Rupture du contrat de travail **296**

Saisie sur allocations **301**

Salaire de référence **302**

Transaction **306**

Travail à temps partiel **307**

## **EN ANNEXE**

Tableau sur les délais prévus par le règlement AC **310**

Liste des accords d'application **312**

Index **313**

Liste des principaux sigles et abréviations **326**



# LES SYSTÈMES D'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

2012



# LES SYSTÈMES D'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 1984, deux régimes d'indemnisation du chômage coexistent :

- un régime d'assurance, financé par les contributions des employeurs et des salariés, et géré paritairement par leurs représentants ; celui-ci indemnise les personnes involontairement privées d'emploi, dans la mesure où elles ont des références de travail, sur la base de leur salaire antérieur soumis à contributions ;
- un régime de solidarité, financé par l'Etat, et dont les règles sont élaborées par les pouvoirs publics. Le régime de solidarité est subsidiaire à celui de l'assurance chômage ; il prend le relais lorsque ce dernier ne peut pas ou plus intervenir. Les allocations versées dans ce cadre sont dites de solidarité. D'un montant forfaitaire, elles sont réservées aux demandeurs d'emploi dont les ressources (personnelles ou du couple) ne dépassent pas un certain plafond. Depuis le 19 décembre 2008, les personnes privées d'emploi n'ont, sur toutes les questions qui concernent leur indemnisation, leur inscription comme demandeur d'emploi, leur orientation, leur placement, qu'un seul interlocuteur : Pôle emploi, établissement public issu de la fusion de l'Anpe et du réseau des Assédic. (Art. L.5312-1 du CT)

## LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE : UN RÉGIME CONVENTIONNEL

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

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

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

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

○ **PRÉCISION** ▷ la convention en vigueur est celle du 6 mai 2011. Elle est applicable du 1<sup>er</sup> juin 2011 au 31 décembre 2013. (Arrêté d'agrément du 15.06.11)

## Cadre juridique de la convention d'assurance chômage

### Un accord

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

L'accord du 25 mars 2011 proroge la majorité des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 23 décembre 2008, compte tenu de leurs effets positifs notamment sur le nombre de personnes privées d'emploi.

Par ailleurs, cet accord souligne la nécessité d'un retour à l'équilibre financier du régime d'assurance chômage.

### La procédure

L'accord est négocié et conclu sur le plan national et interprofessionnel entre organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

L'accord est juridiquement existant dès qu'une organisation d'employeurs et une organisation de salariés le signent.

○ **PRÉCISION** ▷ les partenaires sociaux sont les suivants :

- organisations d'employeurs MEDEF, UPA, CGPME,
- organisations de salariés CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO.



Une fois le texte définitif de l'accord approuvé, il est paraphé, signé et présenté au ministre chargé de l'emploi pour agrément. L'accord visé à l'article L.5422-20 du code du travail se compose d'une convention à laquelle sont rattachés un règlement et des annexes. Des accords d'application mettent en œuvre certaines dispositions du règlement.

## **Une convention**

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

## **Les avenants**

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

## **Un agrément ministériel**

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

L'agrément ne peut être donné qu'après avis du Conseil national de l'emploi (CNE). (Art. L.5112-1 du CT)

L'agrément a pour effet de rendre la convention applicable.

## Cadre institutionnel

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

L'Unédic délègue par convention :

- le versement des allocations à l'établissement public Pôle emploi,
- le recouvrement des contributions depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, aux Urssaf et à d'autres opérateurs.

## Financement

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

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

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

### Au 1<sup>er</sup> janvier 2012

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

- **PRÉCISION** ▷ depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les rémunérations soumises à contributions sont plafonnées à 12 124 €/mois.

## Secteurs professionnels concernés

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

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

## LE RÉGIME DE SOLIDARITÉ

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

Il concerne :

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

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

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

## AUTRES DISPOSITIFS D'INDEMNISATION OU DE GARANTIE

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

### Salariés licenciés pour motif économique

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

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

### Salariés d'une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire

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

## Quelques chiffres

### Prestations versées en 2011 (en millions d'euros)

Assurance chômage	ARE - AREF - CRP	environ	28 146
Assurance chômage Etat	CTP - CSP	environ	136
		environ	110
Etat	ASS - ATA - AER - AFD - APS	environ	2 716
	Préretraites (licenciement et progressive)	environ	112
	AFF - AFFS - AFDEF	environ	291

Source : Unédic - Pôle emploi

L'assurance chômage participe au financement de la validation des points de retraite complémentaire des chômeurs indemnisés par elle ; à ce titre, 1,6 milliard d'euros ont été versés en 2011.

L'année 2011 s'achève sur un déficit de l'exercice de - 2,5 milliards d'euros (après réintégration d'une régularisation par l'ACOSS intervenue en janvier 2012).

### Profil du chômeur indemnisé par l'assurance chômage

- Pyramide des âges des bénéficiaires en 2011

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
Moins de 25 ans	8,10 %	7,40 %	15,50 %
25 à 49 ans	31,20 %	30,60 %	61,80 %
50 ans ou plus	11,10 %	11,60 %	22,70 %
Total	50,40 %	49,60 %	100 %

Source : FNA, effectifs en moyenne mensuelle - Champ : ARE, AREF, France entière

- Indemnisation du chômeur type en 2011

Les bénéficiaires de l'ARE en 2011 percevaient un salaire journalier brut de 63 € (soit 1 922 € par mois) avant leur inscription.

Ils justifiaient d'une affiliation moyenne à l'entrée en 2011 d'environ 16 mois.

Leur allocation journalière brute s'élève à 37 € et ils sont indemnisés en moyenne 25 jours par mois. Ils perçoivent donc 925 € brut par mois. Leur indemnisation dure en moyenne 10 mois et prend fin dans 34 % des cas parce qu'ils arrivent en fin de droits.

**LES PERSONNES  
ASSURÉES CONTRE LE  
RISQUE CHÔMAGE**

**2012**



# LES PERSONNES ASSURÉES CONTRE LE RISQUE CHÔMAGE

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

## TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVÉ

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

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

○ **PRÉCISION** ▷ en cas de doute sur la réalité du lien de subordination juridique, et donc sur l'existence du contrat de travail, Pôle emploi peut saisir, pour avis, l'instance paritaire régionale (voir p. 183). (Accord d'appli. 12 § 4 du règlement AC)

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

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

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

## Dirigeants d'entreprise, associés et autres

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

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

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

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

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

Tél. 01 45 72 63 10 ; Fax 01 45 74 25 38 ; site : [www.gsc.asso.fr](http://www.gsc.asso.fr)

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

Tél. 01 45 63 92 02 ; Fax 01 45 61 02 43 ; site : [www.appi-asso.fr](http://www.appi-asso.fr)

## Affiliation à l'assurance chômage des dirigeants d'entreprise

### Société à responsabilité limitée (SARL)

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

### Société anonyme (SA) à directoire et conseil de surveillance

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

### Société anonyme (SA) à conseil d'administration

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

### Société par actions simplifiée

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Président</li> <li>• Dirigeant désigné par les statuts</li> </ul>	AFFILIATION, s'il cumule un contrat de travail avec le mandat social
--	--



## Affiliation à l'assurance chômage des dirigeants d'entreprise

<b>Société en nom collectif (SNC)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Associé</li> <li>• Gérant associé</li> </ul>	EXCLUSION
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gérant non associé</li> </ul>	AFFILIATION, s'il cumule un contrat de travail avec le mandat social
<b>Sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP) sous forme de SA ou SARL</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Associé</li> </ul>	AFFILIATION
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mandataire</li> </ul>	AFFILIATION : 2 possibilités 1 si le mandat social prévoit et donne lieu à une rémunération (sauf pour les membres du conseil de surveillance) 2 s'il y a cumul entre un mandat social et un contrat de travail (y compris les membres du conseil de surveillance)
<b>Société en commandite simple ou par actions</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Associé commandité</li> <li>• Gérant commandité</li> <li>• Membre du conseil de surveillance</li> </ul>	EXCLUSION
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Associé commanditaire</li> </ul>	AFFILIATION, s'il justifie d'un contrat de travail
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gérant non associé</li> </ul>	AFFILIATION, s'il cumule un contrat de travail avec le mandat social
<b>Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Associé unique</li> <li>• Gérant associé unique</li> </ul>	EXCLUSION
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gérant non associé</li> </ul>	AFFILIATION, s'il cumule un contrat de travail avec le mandat social
<b>Association</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrateur</li> <li>• Président</li> <li>• Secrétaire</li> <li>• Trésorier</li> </ul>	AFFILIATION, s'il cumule un contrat de travail avec le mandat social
<b>Groupe d'intérêt économique (GIE)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrôleur de gestion</li> <li>• Membre</li> <li>• Administrateur membre</li> </ul>	EXCLUSION
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrateur non membre</li> </ul>	AFFILIATION, s'il cumule un contrat de travail avec le mandat social

## Conjoint du chef d'entreprise

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

Les droits du conjoint sont fonction de son statut :

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

Il est considéré comme salarié pouvant être indemnisé dès lors :

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

## TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC

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

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

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

(Art. L.5422-13 du CT)

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

### Gestion du risque de privation d'emploi

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

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

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

## Possibilité d'adhésion ou de convention de gestion

Employeurs et personnels concernés	Système d'assurance		
	Auto-assurance Gestion directe	Convention de gestion	Adhésion au régime d'assurance chômage
<b>Art. L.5424-1, 1° du CT</b> • Agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics administratifs • Agents titulaires des collectivités territoriales et agents statutaires des autres établissements publics administratifs • Militaires	<b>Obligatoire</b> Si pas d'autre option choisie	<b>Possible</b>	<b>Impossible</b> sauf pour les agents non titulaires : - des universités et grandes écoles, - des établissements publics à caractère scientifique et technologique (Art. L.5424-2 3° du CT), dans les mêmes conditions que pour le 2°
<b>Art. L.5424-1, 2° du CT</b> • Agents non titulaires des collectivités territoriales • Agents non statutaires - des établissements publics administratifs rattachés aux collectivités territoriales, - des groupements d'intérêt public	<b>Obligatoire</b> Si pas d'autre option choisie	<b>Possible</b>	<b>Possible</b> - révocable - durée : 6 ans - taux assurance chômage principalement à la charge de l'employeur (voir p. 236) <hr/> Cas particulier des assistants d'éducation : l'établissement d'enseignement peut adhérer à l'assurance chômage uniquement à titre irrévocable (Art. L.5424-2 4° du CT) et dans ce cas, la contribution est principalement à la charge de l'établissement
<b>Art. L.5424-1, 3° du CT</b> • Salariés des entreprises, sociétés et organismes inscrits au RECME* • Salariés des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités locales • Salariés des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire	<b>Obligatoire</b> Si pas d'autre option choisie (ex. SNCF-RATP, Banque de France...)	<b>Possible</b> Uniquement pour les établissements publics de l'Etat ou nationaux	<b>Possible</b> - irrévocable - taux assurance chômage (répartition salarié, employeur) <hr/> Cas particulier des EPIC : l'adhésion vise l'ensemble des salariés y compris les fonctionnaires
<b>Art. L.5424-1, 4° du CT</b> • Salariés non statutaires - des chambres de métiers, - des chambres d'agriculture ainsi que les salariés des établissements et services d'utilité agricole de ces chambres, - des services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie	<b>Obligatoire</b> Si pas d'autre option choisie	<b>Possible</b>	<b>Possible</b> - irrévocable - taux assurance chômage (répartition salarié, employeur)
<b>Art. L.5424-1, 6° du CT</b> Salariés des entreprises de la branche des IEG soumis au statut national des IEG	<b>Obligatoire</b> Si pas d'autre option choisie	<b>Possible</b>	<b>Possible</b> - irrévocable - taux assurance chômage (répartition salarié, employeur)

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

## Contrat d'apprentissage

Les employeurs relevant de l'article L.5424-1 du code du travail et en auto-assurance peuvent assurer les personnes, dont le contrat d'apprentissage a été conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, par une adhésion au régime d'assurance chômage dans le cadre d'un régime particulier. (Accord du 6 mai 2011 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public)

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

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

## Quelques chiffres

### Employeurs et salariés affiliés au 31/12/2010

#### Employeurs du secteur privé :

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

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

Source : Pôle emploi, statistique annuelle (données provisoires)

Champ : France métropolitaine

#### Employeurs du secteur public ayant adhéré à l'assurance chômage

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

Source : Pôle emploi (statistique annuelle des collectivités territoriales)

Champ : France métropolitaine

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

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

## TRAVAIL SUCCESSIF DANS LES SECTEURS PRIVÉ ET PUBLIC

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

Les principes de coordination sont les suivants :

- les périodes de travail, qu'elles aient été exercées dans le secteur privé ou dans le secteur public, sont prises en considération aussi bien pour l'ouverture de droits que pour le calcul du salaire de référence servant à déterminer le montant de l'allocation.

- Le régime qui prend en charge (employeur public ou AC) est celui au titre duquel l'intéressé justifie de la période d'emploi la plus longue au cours de la période de référence recherchée lors de l'ouverture de droits.

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

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

- En cas d'égalité de durée d'emploi dans les deux secteurs, la charge de l'indemnisation appartient au régime dont relevait l'intéressé en dernier lieu.

- En cas de durées d'affiliation égales dans les deux secteurs et de fins de contrat de travail concomitantes, chaque organisme (employeur public et AC) assure pour sa part l'indemnisation.

- En cas de travail à temps partiel inférieur à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, la période d'emploi est proratisée.

- En cas de nouvelle ouverture de droits (réadmission), une comparaison est effectuée entre le reliquat des anciens droits et le capital des nouveaux droits.

Si le reliquat des anciens droits est le plus élevé, il appartient au régime qui en avait la charge, de poursuivre l'indemnisation.

Si, en revanche, le montant du capital correspondant aux nouveaux droits est plus élevé, la prise en charge de l'intéressé incombe au régime qui ouvre ces nouveaux droits. (Art. R.5424-6 du CT)

## TRAVAIL DANS L'ESPACE ÉCONOMIQUE EUROPÉEN

Les règlements communautaires permettent au salarié qui a exercé une activité dans un Etat membre de l'Espace économique européen (EEE)\* ou en Suisse, de prétendre aux allocations chômage dans un autre Etat membre. Ainsi, le demandeur d'emploi peut bénéficier de la prise en compte, lors de sa demande d'allocations, des activités exercées sur le territoire d'autres Etats membres, lorsqu'il est déjà allocataire, du versement de ses allocations chômage dans un Etat autre que l'Etat débiteur.

(Règlement (CEE) n° 1408/71, art. 67 à 71 ; règlement (CE) n° 883/2004, art. 61 à 65)  
Tous les salariés, quelle que soit leur nationalité, sont susceptibles de bénéficier des dispositions communautaires sous réserve de réunir les conditions d'accès au marché du travail des Etats membres. En effet, les ressortissants d'Etat tiers (non membres de l'EEE et hors Suisse) peuvent bénéficier du règlement (CE) n° 883/2004 sur le territoire des Etats membres de l'Union européenne\*\*, excepté au Danemark et au Royaume-Uni. (Règlement (UE) n° 1231/2010)

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

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

○ **PRÉCISION** ▷ si l'accès au marché de l'emploi est libre pour les ressortissants de la majorité des Etats membres de l'UE, cela n'est, en principe, pas le cas pour les Bulgares et les Roumains qui doivent solliciter une autorisation de travail (voir p. 196).

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

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

## Travailleurs frontaliers

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

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

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

## Travailleurs autres que frontaliers

Différentes situations peuvent se présenter.

### Premier cas

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

	Règlement (CE) n° 883/2004	Règlement (CEE) n° 1408/71
<b>Règle</b>	La situation au regard de l'assurance chômage est examinée par le pays où l'intéressé fait valoir ses droits, en l'occurrence la France. Pour prétendre aux allocations d'assurance chômage, l'intéressé, avant de s'inscrire comme demandeur d'emploi en France, doit avoir retravaillé en France. Si c'est le cas, il peut bénéficier de droits identiques à ceux des personnes ayant exercé leur activité uniquement en France.	
	Les salaires retenus correspondent à ceux perçus en France quelle que soit la durée de l'activité exercée.	<b>Salaires retenus :</b> • si le travail en France a duré 4 semaines ou plus, le calcul des allocations de chômage s'effectue sur la base des salaires perçus en France, • sinon, il s'effectue sur la base d'un salaire d'équivalence, c'est-à-dire d'un salaire correspondant à un emploi similaire occupé en France.
<b>Démarche</b>	Avant son retour en France, le salarié doit faire remplir par le service public compétent du pays où il travaillait, le formulaire approprié. Seules les périodes de travail mentionnées sur cet imprimé seront prises en compte pour le calcul des droits en France.	
<b>Formulaire</b>	UI	E 301



## Deuxième cas

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

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

## Troisième cas

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

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

## Quatrième cas

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

Règlement (CE) n° 883/2004		Règlement (CEE) n° 1408/71
<b>Première hypothèse</b>		
<b>Règle</b>	S'il avait bénéficié d'une ouverture de droits en France avant son départ à l'étranger, le versement des allocations peut être repris dans la limite d'un délai de 3 ans augmenté de la durée des droits [délai de déchéance des droits (voir p. 288)].	
<b>Démarche</b>	A son retour en France, l'intéressé doit se manifester auprès de Pôle emploi.	
<b>Seconde hypothèse</b>		
<b>Règle</b>	S'il ne s'était pas inscrit comme demandeur d'emploi avant son départ de France, il peut faire valoir ses droits dès son retour en France, dans la mesure où son inscription intervient dans les 4 ans suivant la fin de son contrat de travail. (Art. 7 § 3 b du règlement AC)	
<b>Démarche</b>	A son retour en France, l'intéressé doit se manifester auprès de Pôle emploi.	

## Droits du conjoint démissionnaire

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

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

## TRAVAIL EN SUISSE

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

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

## TRAVAIL DANS UN TERRITOIRE D'OUTRE MER

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

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

○ **PRÉCISION** ► depuis le 31 mars 2011, Mayotte n'est plus un Territoire mais un Département d'Outre Mer qui se verra appliquer des règles aménagées en matière d'assurance chômage pendant une période transitoire.

Dans l'attente, un régime spécifique d'assurance chômage s'applique à Mayotte.

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

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

- pour les salariés détachés à l'étranger par leur employeur ;
- pour les salariés expatriés, dès lors que ces derniers ont été engagés en France, dans les DOM, à Saint-Pierre et Miquelon, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin, et sont de nationalité française ou ressortissants d'un pays de l'Espace économique européen (EEE) ou de la Suisse. Les autres salariés expatriés peuvent être affiliés et contribuer à l'assurance chômage mais à titre facultatif. (Annexe 9 au règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ les salariés expatriés non affiliés ou n'ayant pas contribué suffisamment peuvent bénéficier de l'allocation temporaire d'attente (ATA), (voir p. 79).

## Salariés détachés

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

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

(Annexe 9, chap. 1 point 1.1.1 au règlement AC)

## Contributions

Les salariés détachés sont affiliés dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise. Les contributions sont calculées sur les rémunérations converties sur la base du taux de change en vigueur au moment de leur perception. (Annexe 9, chap. 1 point 1.1.3 au règlement AC)

## Allocations de chômage

Les travailleurs détachés ont des droits identiques à ceux des salariés exerçant leur activité en France. (Annexe 9, chap. 1 point 1.1.2 au règlement AC)  
L'organisme compétent pour traiter leur dossier en cas de perte d'emploi est le pôle emploi du lieu de résidence.

## Salariés expatriés affiliés à titre obligatoire

Les entreprises situées en France métropolitaine, dans les DOM, à Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, et par extension à Monaco, qui concluent un contrat de travail avec des salariés exerçant leur activité à l'étranger (hors Etats de l'EEE ou de la Suisse) doivent obligatoirement affilier les salariés de nationalité française ou ressortissants de l'EEE ou de la Suisse. (Art. L.5422-13 du CT)

Les salariés d'une autre nationalité peuvent participer à titre facultatif.

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

## Contributions

- Les contributions sont assises sur l'ensemble des rémunérations brutes plafonnées converties en euros sur la base du taux de change lors de leur perception. (Annexe 9, chap.1 point 1.1.3 au règlement AC)
- Les entreprises peuvent, après accord de la majorité des salariés concernés, choisir de contribuer sur les rémunérations brutes plafonnées qui seraient perçues par le salarié pour des fonctions correspondantes exercées en France.

Cette dernière option ne peut s'exercer qu'au moment de l'affiliation de l'entreprise et ce, à titre définitif. (Annexe 9, chap. 1 point 1.2.3 au règlement AC)

○ **EN PRATIQUE** ▷ les contributions sont appelées chaque trimestre par "Pôle emploi services" qui, en cas de perte d'emploi, procède également à l'examen du dossier (14 rue de Mantes - 92700 Colombes - Tel : 01 46 52 97 00).

## Allocations de chômage

En cas de perte d'emploi, les droits des salariés expatriés affiliés à titre obligatoire sont similaires à ceux des salariés ayant exercé leur activité en France. (Annexe 9, chap. 1 point 1.2.2 au règlement AC)

## Salariés expatriés affiliés à titre facultatif

### Affiliation

- Les entreprises situées à l'étranger (hors Etat de l'EEE ou de la Suisse) peuvent affilier le personnel expatrié qu'elles emploient, au régime français de l'assurance chômage. (Annexe 9, chap. 2 point 2.1.1.1 au règlement AC)
  - Les entreprises situées en France peuvent affilier les salariés expatriés non ressortissants de l'EEE ou de la Suisse, au régime français de l'assurance chômage. (Annexe 9, chap. 2 point 2.1.1.2 au règlement AC)
  - Les ambassades, consulats, organismes internationaux situés en France peuvent affilier leur personnel déjà assujéti au régime général français de sécurité sociale. (Annexe 9, chap. 2 point 2.1.1.1 au règlement AC)
- Ne sont pas concernés les ressortissants de l'UE ou de l'EEE salariés d'une ambassade ou d'une mission diplomatique d'un Etat membre de l'UE ou de l'EEE.

○ **EN PRATIQUE** ▷ la demande d'affiliation facultative de l'entreprise peut intervenir à tout moment, sous réserve de l'accord de la majorité des salariés concernés. (Annexe 9, chap. 2 point 2.1.3 au règlement AC)

- Les compagnies maritimes, qui embarquent des marins ressortissants de l'EEE ou de la Suisse sur des navires battant pavillon d'un Etat tiers peuvent les affilier au régime d'assurance chômage dès lors :
  - qu'ils sont inscrits à un quartier maritime français,
  - et qu'ils sont admis au bénéfice du régime de l'établissement national des invalides de la marine. (Annexe 9, chap. 2 point 2.2 au règlement AC)

○ **EN PRATIQUE** ▷ quelle que soit la date de la demande d'affiliation, cette dernière prend effet au 1<sup>er</sup> janvier d'une année.

A défaut, le salarié peut s'affilier lui-même à titre individuel ; dans ce cas, il supporte la totalité des contributions (part patronale et salariale). (Annexe 9, chap. 2 point 2.3 au règlement AC)

Il doit adresser sa demande à "Pôle emploi services",  
14 rue de Mantes - 92700 Colombes - Tel : 01 46 52 97 00

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

## Contributions

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

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

## Allocations de chômage

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

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

## Quelques chiffres

### Régime "expatriés" au 31 décembre 2011

<b>Entreprises affiliées</b> (à titre obligatoire et facultatif) : 3 970	
<b>Salariés couverts</b> : 38 331	dont adhérents individuels : 998

Source : Pôle emploi services

Champ : salariés expatriés cotisant au régime

Fin 2011, 3 970 entreprises ont affilié leurs salariés expatriés à l'assurance chômage et 998 salariés se sont affiliés eux-mêmes, à titre individuel. Au total, on compte 38 331 salariés expatriés couverts.

**LA CONVENTION  
D'ASSURANCE CHÔMAGE  
DU 6 MAI 2011**

**2012**





# LA CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE DU 6 MAI 2011

La convention d'assurance chômage du 6 mai 2011, actuellement en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2011, produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2013.

Cette convention comporte les mêmes dispositions que la précédente, excepté sur deux points : la notion de chômage saisonnier disparaît et les règles de cumul entre allocations chômage et pension d'invalidité sont assouplies.

## LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DE LA CONVENTION ET DATE D'APPLICATION

### **Une condition d'activité minimale fixée à 4 mois**

Les personnes remplissant la condition minimale d'activité (ou d'affiliation) de 4 mois peuvent prétendre à une allocation d'aide au retour à l'emploi dont le montant est garanti pendant toute la durée d'indemnisation.

- Pour les moins de 50 ans, les 4 mois d'activité sont recherchés sur une période de 28 mois.
- Pour les 50 ans et plus, les 4 mois d'activité sont recherchés sur 36 mois.

### **Une durée d'indemnisation égale à la durée d'activité salariée**

La durée d'indemnisation est égale à la durée de l'activité salariée. Toutefois, la durée d'indemnisation ne peut excéder 24 mois pour les moins de 50 ans, 36 mois pour les 50 ans et plus.

## **Une indemnisation s'inscrivant dans le cadre d'un Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi**

L'indemnisation est subordonnée à la recherche active d'un emploi. Cette recherche s'inscrit dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), établi par Pôle emploi sur la base d'un diagnostic de distance à l'emploi. Le PPAE permet la mise en place d'un parcours en fonction de la situation de l'intéressé.

A cette occasion, différentes aides au reclassement, notamment des aides à la reprise d'emploi, peuvent s'inscrire dans le projet.

## **Date d'application de la nouvelle convention**

Les règles d'indemnisation de la convention d'assurance chômage du 6 mai 2011 sont applicables aux demandeurs d'emploi dont la fin du contrat de travail intervient à compter du 1<sup>er</sup> juin 2011.

Toutefois, pour les personnes dont la procédure de licenciement a été engagée avant le 1<sup>er</sup> juin 2011, ce sont les règles prévues par la convention du 19 février 2009 qui demeurent applicables. On entend par date d'engagement de la procédure :

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

Par ailleurs, les dispositions relatives au cumul allocations / pensions d'invalidité sont applicables aux allocataires en cours d'indemnisation au 1<sup>er</sup> juin 2011, quelle que soit la convention d'assurance chômage dont ils relèvent. (Avenant n° 2 du 16.12.11 portant modification de l'article 10 de la convention du 6 mai 2011)

## Tableaux sur la convention applicable et les droits qui en découlent

**Fin de contrat de travail ou procédure de licenciement  
engagée à compter du 1<sup>er</sup> juin 2011 : convention du 6 mai  
2011**

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

**Fin de contrat de travail ou procédure de licenciement  
engagée avant le 1<sup>er</sup> juin 2011 : convention du 19 février 2009**

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

**Fin de contrat de travail ou procédure de licenciement  
engagée avant le 1<sup>er</sup> avril 2009 : convention du 18 janvier 2006**

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

# L'ENVIRONNEMENT LÉGISLATIF ET CONVENTIONNEL

La convention du 6 mai 2011 comporte, pour l'essentiel, les dispositions de celle du 19 février 2009 à laquelle elle a succédé. Afin de situer la convention dans un ensemble plus large, sont énumérés ci-après les différents textes publiés depuis 2008 et ayant pour objet, plus ou moins directement, l'emploi et le chômage.

## Les différents textes parus en 2008

### L'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail

Parmi les mesures visant à moderniser et à sécuriser le marché du travail, sont envisagées :

- des mesures d'insertion et d'accompagnement des jeunes ;
- des mesures de développement de la gestion prévisionnelle des compétences, des aides à la formation et à la mobilité ;
- de nouvelles formes de rapports contractuels :
  - une détermination de la durée maximale de la période d'essai dont la durée doit désormais figurer sur le contrat de travail ;
  - un nouveau type de CDD : le contrat à durée déterminée pour la réalisation d'un objet défini ;
  - un nouveau mode de rupture des CDI : la rupture conventionnelle ;
  - en cas de rupture du contrat de travail, un calcul identique de l'indemnité de licenciement, que ce dernier soit pour motif économique ou non (1/5<sup>e</sup> de mois minimum par année d'ancienneté) ;
- en cas de privation d'emploi, la portabilité de certains droits (droit individuel à la formation, couvertures complémentaires santé et prévoyance) ;
- des mesures pour favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi :
  - une simplification et une ouverture de l'accès aux droits à indemnisation ;
  - des démarches administratives facilitées ;
  - un accompagnement renforcé et en adéquation avec les parcours professionnels et l'évolution du marché du travail (en contrepartie, les devoirs des demandeurs d'emploi sont affermis) ;
  - un accompagnement spécifique pour les demandeurs d'emploi seniors, les partenaires sociaux envisageant d'allonger la durée d'activité de ces derniers.

## **La loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi**

Cette réorganisation du service public de l'emploi a eu pour finalité notamment la création d'un opérateur unique, Pôle emploi, établissement public issu de la fusion entre le réseau des Assédic et l'Anpe. Pôle emploi a repris les missions de ces deux organismes à savoir l'inscription, l'accompagnement et le suivi des demandeurs d'emploi ainsi que leur indemnisation.

Par ailleurs, la loi a prévu le transfert au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2012 du recouvrement des contributions d'assurance chômage aux Urssaf (à titre transitoire, celui-ci est assuré par Pôle emploi).

## **La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 et le décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 portant sur la modernisation du marché du travail**

Parmi les mesures, figurent notamment :

- la détermination des périodes d'essai maximales selon les catégories socio-professionnelles (2 mois pour les ouvriers, 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, 4 mois pour les cadres) ;  
Ces périodes d'essai peuvent être renouvelées une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Les durées, renouvellement compris, ne peuvent dépasser respectivement 4 mois, 6 mois et 8 mois.
- le versement d'une indemnité de licenciement due à partir d'un an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise ;
- cette indemnité de licenciement a vu son taux porté à 1/5<sup>e</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté (auquel s'ajoutent 2/15<sup>e</sup> de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté) qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, pour les licenciements notifiés à compter du 20 juillet 2008 ;
- en cas de rupture pour inaptitude d'origine non professionnelle, le versement d'indemnités de rupture dues aux salariés pouvant être prises en charge soit par l'entreprise, soit par un fonds de mutualisation à charge des employeurs. La gestion de ce fonds est confiée à l'AGS ;
- la reconnaissance du portage salarial, l'organisation de celui-ci pouvant être confiée, par un accord de branche étendu (et pour une durée limitée à 2 ans) à une branche dont l'activité est considérée comme la plus proche du portage salarial (ex. le travail temporaire).

## **La loi n° 2008-758 du 1<sup>er</sup> août 2008 et le décret n° 2008-1056 du 13 octobre 2008 relatifs aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi**

Cette loi a repris certains points évoqués par l'accord du 11 janvier 2008 et a introduit la notion d'offre raisonnable d'emploi.

Elle envisage un accompagnement renforcé du demandeur d'emploi en adéquation avec son parcours professionnel et l'évolution du marché de l'emploi.

La loi a prévu la suppression progressive, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, de la dispense de recherche d'emploi.

## **La loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie**

Parmi les mesures figure le statut de l'auto-entreprise ouvert aux micro-entreprises individuelles pour lesquelles les démarches administratives et les régimes social et fiscal sont aménagés.

## **La loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion**

Le RSA est une allocation qui remplace par une prestation unique, le revenu minimum d'insertion (RMI) et l'allocation de parent isolé (API), ainsi que les dispositifs d'intéressement à la reprise d'activités propres à ces minima sociaux (prime forfaitaire de retour à l'emploi, prime pour l'emploi).

## **La loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009**

Ce texte a prévu notamment :

- la suppression de la mise à la retraite d'office. Un certain nombre de dispositions transitoires sont prévues, notamment dans le cadre des dispositifs de préretraites ;
- la libéralisation du cumul emploi/retraite pour les bénéficiaires de la retraite à taux plein ;
- une surcote plus incitative pour les salariés qui continuent de travailler au-delà de l'âge légal ;
- des accords de branche spécifiques aux salariés âgés.

La loi a prévu également que les partenaires sociaux devront négocier des accords ou mettre en place des plans d'action en faveur du maintien dans l'emploi des seniors.

## **La loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009**

Parmi les mesures figure l'extension géographique, par décrets successifs, de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle (CTP). Le CTP est proposé sur certains bassins d'emploi caractérisés par une situation économique, démographique et sociale défavorable à l'emploi. Il s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans les entreprises de moins de 1000 salariés et celles en redressement ou liquidation judiciaire, quel que soit leur effectif, qui engagent une procédure de licenciement pour motif économique.

## **Les différents textes parus en 2009**

### **L'ANI du 7 janvier 2009 sur la formation tout au long de la vie**

Parmi les mesures visant à développer la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, sont envisagées :

- des mesures d'accompagnement et des périodes de professionnalisation ;
- la portabilité du droit individuel à la formation (DIF) en faveur des demandeurs d'emploi indemnisés et des salariés pendant les deux années suivant leur embauche ;
- la réalisation du congé individuel de formation (CIF) en dehors du temps de travail ;
- la formation initiale différée : accès à une formation qualifiante ou diplômante pour les salariés sans diplôme universitaire ;
- la création d'un dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : un demandeur d'emploi peut ainsi acquérir les compétences lui permettant d'occuper un poste pour lequel une offre d'emploi a été déposée.

### **La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie**

Parmi ces mesures, figurent notamment :

- certains points évoqués par l'accord du 7 janvier 2009 :
  - la portabilité du droit individuel à la formation (DIF),
  - la réalisation du congé individuel de formation (CIF) en dehors du temps de travail,
  - la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;

- un élargissement des conditions de recours au chômage partiel :
  - la fermeture ou la réduction horaire en deçà de la durée légale de travail peut ne concerner qu'une partie d'un établissement,
  - les salariés exerçant la même activité et subissant une réduction collective de l'horaire de travail, appliquée dans les mêmes conditions individuellement et alternativement, sont concernés par le chômage partiel ;
- le bénéfice du contrat de professionnalisation aux titulaires de minima sociaux ;
- la gratification des stages dès lors qu'ils durent au minimum 2 mois.

### **Loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 de financement de la sécurité sociale pour 2010**

Parmi les mesures, figure notamment le transfert du recouvrement des contributions d'assurance chômage, dès 2010, pour certaines catégories de cotisants, par anticipation à la date de transfert fixée antérieurement.

### **Le décret n° 2009-1708 du 30 décembre 2009**

Il a fixé au 1<sup>er</sup> janvier 2011 la date du transfert, aux Urssaf, du recouvrement des cotisations et contributions d'assurance chômage.

### **La loi n° 2009-1673 du 30 décembre 2009 de finances pour 2010**

Parmi les mesures, figurent notamment :

- l'ouverture du dispositif Nacre aux personnes sans emploi ou rencontrant des difficultés pour s'insérer durablement dans l'emploi, pour lesquelles la création ou la reprise d'entreprise est un moyen d'accès, de maintien ou de retour à l'emploi ;
- l'ouverture du revenu de solidarité active (RSA) aux jeunes de 18 à 25 ans ayant exercé une activité professionnelle pendant deux ans durant les trois années précédant la demande de RSA.

### **Le décret n° 2009-1704 du 30 décembre 2009**

Il a prolongé d'un an, soit jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2010, la possibilité d'adhérer au contrat de transition professionnelle dans le cadre d'un licenciement pour motif économique.



## Les différents textes parus en 2010

### **L'ANI du 19 mai 2010 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi**

Il prévoit la participation du régime d'assurance chômage au financement du plan "rebond pour l'emploi" tant en ce qui concerne l'aide exceptionnelle que la rémunération durant les formations.

### **Le décret n° 2010-575 du 31 mai 2010 relatif au plan "rebond pour l'emploi"**

Ce décret institue des mesures exceptionnelles pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi ayant épuisé leurs droits à l'allocation chômage :

- une aide exceptionnelle pour l'emploi ;
- un parcours d'insertion professionnelle renforcé (formation rémunérée, contrat aidé ou accompagnement renforcé).

### **La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites**

Parmi les mesures, figurent notamment :

- l'augmentation progressive de l'âge de départ à la retraite jusqu'à 62 ans. Les assurés pourront toutefois liquider leur retraite de manière anticipée en raison d'une carrière pénible, d'une carrière longue ou d'un handicap ;
- l'augmentation progressive jusqu'à 67 ans de l'âge auquel un assuré ne justifiant pas du nombre requis de trimestres d'assurance vieillesse pourra liquider sa retraite à taux plein ;
- l'augmentation progressive jusqu'à 67 ans de l'âge à partir duquel le salarié pourra se voir proposer sa mise à la retraite ;
- l'obligation pour les partenaires sociaux de négocier, d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2012, des accords portant sur la prévention de la pénibilité au sein des entreprises de plus de 50 salariés ;
- la création d'une aide pour promouvoir l'embauche des seniors.

### **La loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011**

Parmi les mesures, figurent notamment :

- l'obligation pour les entreprises redevables de cotisations, contributions

et taxes d'un montant supérieur à 150 000 € au titre d'une année civile, de régler ces dernières par un moyen de paiement dématérialisé, sous peine de majoration de 0,2 % du montant des sommes ;

- l'obligation pour tout auto-entrepreneur de déclarer ses revenus aux organismes de recouvrement chaque mois ou trimestre, même en l'absence de chiffre d'affaires pour la période concernée ;
- la limitation à trois fois le plafond de la sécurité sociale, de l'exonération des cotisations sociales applicables aux indemnités de rupture du contrat de travail ;
- la possibilité de cumuler les revenus d'une activité non salariée avec une pension d'invalidité, à l'instar des revenus d'une activité salariée.

### **La loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011**

Parmi les mesures, figurent notamment :

- la prolongation jusqu'au 31 mars 2011 de la possibilité d'adhérer au contrat de transition professionnelle dans le cadre d'un licenciement pour motif économique ;
- la suppression au 1<sup>er</sup> janvier 2011 de la prime de retour à l'emploi de 1 000 € versée aux bénéficiaires de l'ASS reprenant une activité professionnelle pendant 4 mois consécutifs ;
- la suppression à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 de l'exonération de cotisations sociales patronales dont bénéficiaient les contrats initiative-emploi conclus avant le 31 décembre 2001 ;
- la création, à titre expérimental, du contrat d'accompagnement renforcé destiné aux demandeurs d'emploi ayant bénéficié de contrats précaires dans certains bassins d'emploi. La création de ce contrat fait suite à la demande des partenaires sociaux d'ouvrir à titre expérimental le contrat de transition professionnelle à ces demandeurs d'emploi. Ce contrat pourra être proposé du 1<sup>er</sup> janvier au 21 juin 2011.

### **Le décret n° 2010-1736 du 30 décembre 2010**

Il modifie le décret n° 2009-1708 du 30 décembre 2009. Il exclut du transfert du recouvrement, les contributions dues au titre de la CRP et celles dues au titre des salariés expatriés. Ces contributions demeurent recouvrées par Pôle emploi.

## Les différents textes parus en 2011

### **L'ANI de sécurisation du régime d'assurance chômage du 3 mars 2011**

Il prévoit la prorogation de la convention du 19 février 2009 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage ainsi que tous les textes y afférents. Ses dispositions restent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur des nouveaux textes visant à les remplacer, ou à défaut, jusqu'au 31 mai 2011 au plus tard.

### **L'ANI de sécurisation de la convention de reclassement personnalisé du 3 mars 2011**

Il prévoit la prorogation de la convention du 19 février 2009 relative à la convention de reclassement personnalisé. Ses dispositions restent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur des nouveaux textes visant à remplacer la convention, ou à défaut, jusqu'au 31 mai 2011 au plus tard.

### **L'ANI de sécurisation de la convention de reclassement personnalisé du 29 avril 2011**

Il prévoit la prorogation de la convention du 20 février 2010 relative à la convention de reclassement personnalisé (CRP) jusqu'au 31 juillet 2011.

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

L'article 41 de la loi prévoit :

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

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

L'ANI consacre la création d'un dispositif d'appui et d'accompagnement personnalisé des salariés confrontés aux conséquences des mutations économiques pour mieux sécuriser leur parcours professionnel et

accélérer leur reclassement. Ce dispositif, s'appuyant sur leur bilan, vise à remplacer la CRP et le CTP.

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

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

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

Parmi les mesures, figurent :

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

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

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

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

Parmi les mesures, figurent :

- la réintégration des heures supplémentaires et complémentaires dans le calcul de la réduction générale de cotisations sociales ;
- l'obligation, pour les banques, de répondre gratuitement et dans un délai de trente jours aux demandes d'informations émanant d'organismes de protection sociale ;
- l'instauration d'une solidarité financière au regard des cotisations sociales pour les dirigeants d'entreprise ayant eu recours au travail dissimulé ;

- la mise en place pour les URSAFF, d'une procédure permettant la mise en œuvre de mesures conservatoires pour recouvrer les cotisations en cas de travail dissimulé ;
- la transmission par le service TRACFIN, dans le cadre de la lutte contre le blanchiment d'argent, de certaines données aux organismes de sécurité sociale, aux caisses de congés payés et à Pôle emploi afin de renforcer la lutte contre la fraude aux cotisations et aux prestations.

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

Parmi les mesures, figurent notamment :

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

## **Les différents textes parus en 2012**

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

Parmi les mesures, figurent notamment :

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

- la suppression de la demande d'autorisation préalable pour recourir au chômage partiel, que l'employeur devait solliciter auprès du préfet.

### **L'avenant du 23 janvier 2012 à l'ANI du 31 mai 2011 relatif au CSP**

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

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

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

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

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

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

Elle prévoit notamment la mise en place de la déclaration sociale nominative (DSN) qui constitue une déclaration unique mensuelle et dématérialisée effectuée par les employeurs et transmise aux organismes de protection sociale. Après une période transitoire, du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2015 au cours de laquelle les employeurs pourront adhérer volontairement, la DSN deviendra obligatoire dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour tous les employeurs. Elle se substituera alors à l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi, à la déclaration annuelle de données sociales, à la déclaration des contributions et cotisations sociales, etc.

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

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

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

Elle prévoit notamment :

- l'extinction du régime social et fiscal de faveur applicable aux rémunérations afférentes aux heures supplémentaires et complémentaires, excepté pour les employeurs de moins de 20 salariés qui continuent de bénéficier d'une déduction forfaitaire des cotisations patronales pour les heures supplémentaires effectuées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012 ;
- l'assujettissement, dès le premier euro, des indemnités de rupture du contrat de travail dont le montant dépasse 10 plafonds annuels de la sécurité sociale, soit 363 720 € pour 2012. Cette mesure est applicable pour les indemnités de rupture versées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012.

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

Parmi les mesures, figurent :

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

**LES PRESTATIONS  
D'ASSURANCE  
CHÔMAGE**

**2012**

A decorative graphic of a stylized globe with latitude and longitude lines, rendered in a light purple color, positioned behind the large number '2012'.



# LES PRESTATIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE

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

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

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

L'allocation d'aide au retour à l'emploi est attribuée soit dans le cadre du règlement général, soit dans le cadre des annexes, dispositions dérogatoires au règlement général élaborées en raison des spécificités liées à l'activité exercée (travail intérimaire, intermittents du spectacle...).

Des règles de coordination permettent de gérer la situation des personnes relevant à la fois du règlement général et de ses annexes.

## Règlement général

### Conditions d'attribution

Elles sont au nombre de 5. (Art. 2, 3 et 4 du règlement AC)

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

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

- Ne pas avoir quitté volontairement le dernier emploi ou l'avant-dernier emploi dès lors que l'intéressé n'a pas retravaillé 3 mois (91 jours) minimum.

Les ruptures conventionnelles de CDI et les ruptures négociées intervenues

pour des motifs économiques ne constituent pas des démissions. Par ailleurs, certains départs volontaires expressément visés par les textes ouvrent droit aux allocations (voir p. 251).

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

- Etre inscrit comme demandeur d'emploi ou suivre une formation, et accomplir des démarches actives et répétées de recherche d'emploi, sauf pour les personnes dispensées de recherche d'emploi (voir p. 98).

○ **PRÉCISION** ▷ le demandeur d'emploi doit s'inscrire, sauf exception, dans les 12 mois suivant la fin de son contrat de travail (voir p. 310).

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

En cas de maladie, l'intéressé ne peut percevoir les allocations de chômage. Concernant l'invalidité, voir p. 277.

- Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (60 à 62 ans en fonction de l'année de naissance) ; toutefois, la personne qui, à cet âge, ne justifie pas du nombre de trimestres d'assurance vieillesse requis pour percevoir une pension à taux plein (voir p. 290), peut bénéficier des allocations jusqu'à ce qu'elle totalise le nombre de trimestres requis. Dans tous les cas, l'indemnisation ne peut se poursuivre au-delà de l'âge du droit à une retraite à taux plein (65 à 67 ans en fonction de l'année de naissance).

## Montant de l'allocation

- Seuls les salaires bruts soumis aux contributions d'assurance chômage sont retenus. L'allocation d'aide au retour à l'emploi est calculée à partir des anciens salaires, y compris les primes.

- Les indemnités liées à la perte de l'emploi, telles que les indemnités de licenciement, les indemnités compensatrices de congés payés... ne sont pas intégrées dans le salaire de référence. (Art. 13 et 14 du règlement AC) (Précision sur le calcul, voir p. 302)

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

## Montant au 1<sup>er</sup> juillet 2012 pour un travail à temps plein

Salaire mensuel brut*	Allocation journalière**	Participation (retraite complémentaire)	Prélèvements***
Inférieur à 1 128 €	75 % du salaire	-	-
Compris entre 1 128 € et 1 236 €	28,21 € par jour (allocation minimale)	-	-
Compris entre 1 236 € et 2 042 €	40,4 % du salaire journalier brut* + 11,57 € (partie fixe) par jour	3 % de l'ancien salaire	-
Compris entre 2 042 € et 12 124 €	57,4 % du salaire journalier brut*	3 % de l'ancien salaire	Si allocation > au SMIC journalier (47 € au 01.01.12) : • 6,2 % de l'allocation x 0,9825 (CSG) • 0,5 % de l'allocation x 0,9825 (CRDS)

\* Soumis aux contributions d'assurance chômage.

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

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

### Cas particuliers

- Travail à temps partiel (voir p. 307).
- Titulaires d'une pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie (voir p. 277).
- Titulaires d'une pension de vieillesse (voir p. 290).

### Durée du versement

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

(Art. 11 du règlement AC)

Une journée d'activité salariée donne droit à une journée d'indemnisation. Ainsi, une personne qui a travaillé 10 mois peut bénéficier de 10 mois d'allocations, celle qui a travaillé 15 mois, de 15 mois d'allocations. Une limite cependant : quelle que soit la durée de travail, la durée d'indemnisation ne peut excéder 24 mois pour les moins de 50 ans, 36 mois pour les 50 ans et plus.

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

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

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

Les personnes en cours d'indemnisation à 61 ans qui ne totalisent pas le nombre de trimestres d'assurance vieillesse pour prétendre à une retraite à taux plein, peuvent être indemnisées jusqu'à ce qu'elles en réunissent les conditions.

## Début de l'indemnisation

- Si le salarié a perçu une indemnité compensatrice de congés payés ou des indemnités de rupture supérieures au minimum légal, le début de l'indemnisation est reporté.

(Art. 21 et Accord d'appli. n° 8 du règlement AC)

- Dans tous les cas, la prise en charge est différée de 7 jours.

(Art. 22 du règlement AC)

Pour plus de précisions, voir p. 279.

## Cessation de l'indemnisation

(Art. 25 du règlement AC)

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

- a épuisé ses droits ; une allocation de solidarité spécifique peut alors être attribuée (voir p. 70) ;
- cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- retrouve une activité professionnelle salariée ou non ne permettant pas le cumul partiel allocations/rémunérations (voir p. 261) ;
- bénéficie de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (voir p. 242) ;
- perçoit ou peut percevoir des prestations en espèces versées par la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou maternité ;

- perçoit le complément de libre choix d'activité (voir p. 230) ;
- perçoit l'allocation de présence parentale ;
- est exclu du bénéfice des allocations de chômage sur décision administrative ou à la suite de sa radiation par Pôle emploi, notamment pour refus d'un emploi sans motif légitime (voir p. 182, 187, 211) ;
- suit une formation professionnelle ne figurant pas dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (voir p. 101) ;
- a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de percevoir les allocations de chômage ;
- atteint l'âge légal et justifie du nombre de trimestres d'assurance vieillesse permettant de liquider une retraite à taux plein (voir p. 290) ;
- cesse de résider en France.

## **Aménagement de ces dispositions en faveur des 50 ans et plus**

(voir p. 84)

## **Annexes liées aux spécificités professionnelles**

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

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

### **Liste des annexes**

**Annexe 1** - VRP, journalistes, personnels navigants de l'aviation civile, assistants maternels et assistants familiaux, bûcherons-tâcherons, agents rémunérés à la commission.

**Annexe 2** - Personnels navigants de la marine marchande, marins pêcheurs.

**Annexe 3** - Ouvriers dockers.

**Annexe 4** - Salariés intermittents, salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire.

**Annexe 5** - Travailleurs à domicile.

**Annexe 6** - Salariés relevant d'un employeur dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France.

**Annexe 7** - Salariés handicapés des entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile.

**Annexe 8** - Ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle.

**Annexe 9** - Salariés occupés hors de France ou par des organismes internationaux, ambassades et consulats.

**Annexe 10** - Artistes du spectacle.

**Annexe 11** - Anciens titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, ayant obtenu une prise en charge des dépenses afférentes au titre d'un congé individuel de formation.

**Annexe 12** - Définition de l'assiette spécifique des contributions des employeurs et des salariés pour certaines professions.

## Points à retenir

### Recherche de l'affiliation

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

Toutefois, dans le cadre des annexes :

- 1, la recherche s'effectue exclusivement en jours,
- 4 et 5, la recherche s'effectue exclusivement en heures,
- 8 et 10 (voir p. 61) et 9 (voir p. 33), des règles particulières s'appliquent.

### Quelques chiffres au 31 décembre 2011

Principales annexes	Effectif indemnisé	Allocation journalière moyenne
Rappel : régime général	1 962 559	36 €
Annexe 1	13 871	51 €
Annexe 2	2 191	48 €
Annexe 4	314 844	37 €
Annexe 5	273	29 €
Annexe 8	46 386	64 €
Annexe 10	42 040	54 €

Source : FNA - Champ : toutes allocations assurance chômage, France entière

Les annexes réunissant le plus d'allocataires sont les annexes 4, 8 et 10. Fin 2011, elles rassemblent respectivement environ 315 000, 46 400 et 42 000 allocataires. En revanche, l'annexe 5 concerne moins de 300 personnes. Globalement, l'allocation journalière moyenne pour les régimes particuliers est plus élevée que dans le régime général.

## Travail intérimaire ou intermittent

(Annexe 4 au règlement AC)

### Principales caractéristiques

- Pour ouvrir des droits, la recherche de l'affiliation s'effectue exclusivement en heures et non en jours. (Annexe 4, art. 3 au règlement AC)

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

- Calcul du salaire de référence

Les ICCP et l'indemnité de fin de mission ou de contrat de travail ne sont pas intégrées dans le salaire de référence.

- Calcul du différé ICCP

Le différé "congé payés" est calculé à partir des indemnités compensatrices de congés payés versées au titre de fins de contrat de travail situées dans les 91 jours précédant la dernière fin du contrat de travail. (Annexe 4, art. 21 § 1<sup>er</sup> au règlement AC)

### Nouvelles missions

Si, en cours d'indemnisation, l'intéressé reprend de nouvelles missions, Pôle emploi détermine chaque mois, à partir des rémunérations, un nombre de jours non indemnifiables. (Annexe 4, art. 28 au règlement AC)

$$\text{Jours non indemnifiables}^* = \frac{\text{rémunérations brutes (y compris ICCP) du mois concerné}}{\text{salaire journalier de référence}}$$

\* Le nombre de jours non indemnifiables sera minoré de 20 % pour les personnes âgées de 50 ans et plus.

**Exemple :** avant d'être au chômage, l'allocataire gagnait en moyenne 42 € brut/jour, ce qui correspond à environ 1 260 € brut/mois. Il perçoit les allocations de chômage puis retrouve une mission d'intérim qui lui procure au cours du mois 350 € (salaire + ICCP). Dans ce cas, chaque mois, Pôle emploi déduit 8 jours d'allocations (350 / 42).

○ **PRÉCISION** ► les jours non indemnifiés ne sont pas perdus. Ils reportent d'autant la fin de l'indemnisation.

## Formalités

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

○ **EN PRATIQUE** ▷ des rapprochements de fichiers entre les entreprises d'intérim et Pôle emploi sont opérés pour vérifier si les déclarations de reprise d'emploi ont été correctement effectuées. (Annexe 4, art. 27 au règlement AC)

## Intermittents du spectacle

Sont considérés comme intermittents du spectacle :

- les artistes du spectacle engagés par contrat à durée déterminée ; (Annexe 10 au règlement AC)
- les ouvriers ou techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinéma et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle engagés par contrat à durée déterminée.

(Annexe 8 au règlement AC)

Pour ces derniers, leur emploi doit figurer expressément sur la liste de l'annexe 8 et leur employeur doit avoir pour activité : l'édition phonographique, la production cinématographique, la production audiovisuelle, la diffusion de programmes TV et radio, la production ou la réalisation de prestations techniques au service de la création et de l'évènement et la production de films d'animation (code NAF : 59.20 Z, 59.11 C, 59.11 A, 59.11 B, 59.12 Z, 90.02 Z, 60.10 Z, 60.20 A, 60.20 B) ; ou encore la production ou la réalisation de prestations techniques pour des spectacles vivants. Dans ce dernier cas, l'employeur doit :

- être titulaire de la licence de spectacle et exercer une activité répertoriée sous le code NAF 90.01 Z ;
- ou être titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacle exerçant une activité non répertoriée sous le code NAF indiqué ci-dessus et affilié à la caisse de congés spectacle ;
- ou organiser des spectacles occasionnels ayant fait l'objet d'une déclaration préalable à la préfecture.



## Principales caractéristiques des annexes 8 et 10

- Les 507 heures de travail pour accéder à l'indemnisation sont recherchées sur une période de 319 jours (artistes) ou de 304 jours (ouvriers, techniciens).
- La durée d'indemnisation est fixée à 243 jours.
- Le montant de l'allocation journalière est calculé à partir d'une formule intégrant des paramètres fixes et des variables (heures de travail et salaires). L'allocation est à la fois proportionnelle au nombre d'heures de travail et aux rémunérations, avec un minimum assuré par les paramètres fixes. Dans tous les cas, l'allocation ne peut excéder 34,4 % du plafond journalier des contributions, ni être inférieure à 31,36 € par jour.
- Le différé d'indemnisation est calculé en fonction des salaires.
- En cas de reprise d'une activité professionnelle (quelle qu'elle soit), un nombre de jours non indemnisables au cours du mois est déterminé à partir des heures travaillées.

Les jours non indemnisés ne sont pas perdus. Ils reportent d'autant la fin de l'indemnisation.

## Les démarches et documents à fournir

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

Si l'employeur est organisateur occasionnel\* de spectacles vivants, un carnet "guichet unique" permet en une seule formalité :

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

Un numéro Azur : 0810-863-342 ou [www.guso.fr](http://www.guso.fr)

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

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

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

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

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

- Nouveaux droits (réadmission)

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

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

L'intermittent du spectacle qui ne peut, dans le cadre d'une réadmission, prétendre à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, a la possibilité s'il en remplit les conditions, de percevoir l'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS) ou à défaut, l'allocation de fin de droits. Ces allocations sont financées par l'Etat, par l'intermédiaire du Fonds de professionnalisation et de solidarité. L'intervention du Fonds est subsidiaire à celle de l'assurance chômage dans le cadre des annexes 8 et 10.

(Art. L.5424-21 ; art. D.5424-50 et s. du CT)

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

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

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

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

## Coordination entre règlement général et annexes

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

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

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

Le premier emploi relève de l'annexe 4, le second du règlement général.

## Réglementation applicable

(Accord d'appli. n° 1 § 1<sup>er</sup> du règlement AC)

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

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

L'accord d'application n° 1 § 1<sup>er</sup> indique pour chaque règlement la condition d'affiliation minimale exigée.

Ainsi, il faut justifier dans les 3 mois :

- de 30 jours d'activité pour l'application du règlement général,
- de 151 heures pour l'annexe 4 (intérimaires).

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

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

## Appréciation des droits en cas de possibilité de coordination

- L'accord d'application n° 1, dans ses paragraphes 2 et 7, indique les règles d'équivalence à appliquer pour ouvrir des droits ; ainsi, 1 jour d'affiliation = 5 heures de travail.
- Le paragraphe 5 du même texte précise les règles à suivre pour le calcul du salaire de référence.

## En cas d'impossibilité de coordination

Dans l'hypothèse où la multiplicité des activités exercées ne permet pas de déterminer le règlement ou l'annexe applicable, Pôle emploi examine si, tous secteurs confondus, l'intéressé justifie de 122 jours ou 610 heures de travail dans les 28 derniers mois (36 derniers mois pour les 50 ans et plus). Dans ce cas, l'ARE minimale sera versée durant 122 jours. (Accord d'appli. n° 1 § 4 du règlement AC)

## Activités ou salaires inhabituels

Si les règles de coordination conduisent à indemniser l'intéressé dans le cadre d'une activité inhabituelle, ou sur la base d'un salaire inhabituel, Pôle emploi peut prendre en compte le dernier emploi habituel ou l'emploi au titre duquel des rémunérations "normales" ont été versées. (Accord d'appli. n° 1 § 6 du règlement AC)

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

## LES AUTRES PRESTATIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE

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

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

Par ailleurs, en cas de décès, une allocation décès peut être versée au conjoint (voir p. 168).

### Les aides à la reprise d'emploi

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

- qui reprend une activité occasionnelle ou réduite, de cumuler ses allocations avec un revenu,
- qui reprend une activité salariée moins rémunérée, d'utiliser ses allocations sous forme d'aide différentielle,
- qui crée ou reprend une entreprise, de mobiliser ses allocations sous forme de capital.

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

○ **PRÉCISION** ▷ comme toute personne inscrite à Pôle emploi, le bénéficiaire de l'ARE peut se voir accorder différentes aides mobilisées par Pôle emploi (aides à la formation, aide à la mobilité, etc., voir p. 203).

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

Pour l'allocataire qui reprend une activité de moins de 110 heures par mois qui lui procure un revenu ne dépassant pas plus de 70 % de ce qu'il gagnait auparavant, un cumul partiel des allocations avec le salaire est possible (voir p. 261).

(Art. 30 à 32 et accord d'appli. n° 11 du règlement AC)

## **Aide différentielle de reclassement (ADR)**

Une aide différentielle de reclassement peut être versée à l'allocataire qui reprend un emploi salarié dont la rémunération, pour une même durée de travail, est inférieure d'au moins 15 % à celle de son emploi précédent (voir p. 214). (Art. 33 et accord d'appli. n° 23 du règlement AC)

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

L'allocataire qui crée ou reprend une entreprise peut bénéficier d'une partie de ses allocations versée sous forme de capital s'il obtient l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) financée par l'Etat (voir p. 242). (Art. 34 et accord d'appli. n° 24 du règlement AC)

## **Les aides matérielles**

### **Aide pour congés non payés**

Cette aide est accordée sur demande du chômeur qui a repris un emploi et qui, lors de la fermeture annuelle de son entreprise, n'a pas acquis de congés payés pour la période en cours. (Art. 36 du règlement AC)  
Cette aide ne peut dépasser, pour la période en cours, le montant des allocations qui auraient été perçues avant la reprise d'emploi.

### **Procédure**

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

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

Cette aide concerne les personnes qui n'ont pas droit à l'allocation de solidarité spécifique (ASS) pour un motif autre que celui relatif aux ressources (notamment la durée d'affiliation insuffisante). Le montant de l'aide est égal à 27 fois le montant de la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, soit 312,39 € depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012. (Art. 37 du règlement AC)

## **Procédure**

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

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

## **Allocation décès**

En cas de décès d'un allocataire en cours d'indemnisation ou au cours d'une période de différé d'indemnisation ou de délai d'attente, le conjoint peut bénéficier d'une allocation décès (voir p. 168).

(Art. 35 du règlement AC)

# LES PRESTATIONS DE SOLIDARITÉ

# 2012





# LES PRESTATIONS DE SOLIDARITÉ

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

Elles concernent les catégories de personnes suivantes :

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

## ALLOCATION DE SOLIDARITÉ SPÉCIFIQUE

L'allocation de solidarité spécifique concerne :

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

(Art. L.351-13 de l'ancien CT et décret n° 2008-244 du 07.03.08)

○ **PRÉCISION** ▷ l'ASS est attribuée dans les DOM, St-Barthélemy, St-Martin et St-Pierre et Miquelon depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 ainsi qu'à Mayotte depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012.

## Quelques chiffres

### Bénéficiaires en 2011

ASS	365 208
Taux d'évolution annuel	4,2 %

Source : FNA

Champ : France entière

## Conditions pour en bénéficier

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

(Art. R.5423-1 du CT)

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

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

### Ne pas dépasser un plafond de ressources

(valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2012)

- 1 094,10 € pour une personne seule,
- 1 719,30 € pour un couple.

○ **PRÉCISION** ▷ les personnes qui ont vu leur demande d'ASS rejetée pour un autre motif que le dépassement du plafond de ressources, bénéficient d'une aide égale à 27 fois le montant de la partie fixe, soit 312,39 € depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012.

(Art. 37 du règlement AC)

## Ressources prises en compte

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

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

○ **PRÉCISION** ▷ sont également exclues des ressources, la pension alimentaire ou la prestation compensatoire versée par le demandeur d'emploi.

## Montant de l'allocation

(Art. L.5423-6 du CT)

### Pour une personne seule au 1<sup>er</sup> janvier 2012

Ressources mensuelles	Allocation mensuelle*
De 0 € à 625,20 €	468,90 €
Entre 625,20 € et 1 094,10 €	Allocation différentielle égale à (1 094,10 €) - (ressources)
1 094,10 € et au-delà	Pas d'allocation

### Pour un couple au 1<sup>er</sup> janvier 2012

Ressources mensuelles	Allocation mensuelle*
De 0 € à 1 250,40 €	468,90 €
Entre 1 250,40 € et 1 719,30 €	Allocation différentielle égale à (1 719,30 €) - (ressources)
1 719,30 € et au-delà	Pas d'allocation

\* Montant indicatif calculé sur la base de 30 jours x montant journalier de l'allocation (15,63 €).

## Majoration

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, la majoration est supprimée, sauf pour les personnes pouvant en bénéficier avant cette date.

Elle s'élève, au 1<sup>er</sup> janvier 2012, à 204,30 €\* par mois.

\* Montant mensuel indicatif calculé sur la base de 30 jours x montant journalier de la majoration (6,81 €).

## Durée du versement

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

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

## Interruption du versement des allocations

Les motifs d'interruption sont :

- ressources trop élevées ;
- absence de recherche d'emploi, sauf pour les personnes qui en ont été dispensées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 (voir p. 98) ;
- formation rémunérée ;
- maladie ;
- exclusion du bénéficiaire des allocations sur décision du préfet ou suite à radiation par Pôle emploi ;
- perception de l'allocation de présence parentale ou du complément de libre choix d'activité à taux plein pour l'accueil du jeune enfant ;
- perception de l'allocation journalière d'accompagnement de fin de vie ;
- personne ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite et totalisant le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Si le nombre de trimestres exigés n'est pas atteint, le versement est maintenu jusqu'à ce qu'il le soit et au plus tard jusqu'à l'âge d'obtention automatique de la retraite à taux plein (voir p. 290).

## Reprise d'activité

Le cumul de l'allocation de solidarité avec le salaire provenant d'une activité réduite est possible sous certaines conditions (voir p. 76, 265).

- **PRÉCISION** ▷ la personne en ASS qui crée ou reprend une entreprise et qui bénéficie de l'ACCRE (aide au chômeur créateur ou repreneur d'entreprise), a droit à une aide correspondant au versement de l'allocation de solidarité pendant 12 mois (voir p. 244).

## Démarches

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

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

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

○ **PRÉCISION** ▷ le RSA est mis en œuvre depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 dans les DOM, St-Barthélemy, St-Martin et St-Pierre et Miquelon et depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012 à Mayotte selon des modalités spécifiques.

### Les conditions d'accès

- Pour bénéficier de l'ASS, aucune condition d'âge n'est exigée ; en revanche, il faut :
  - avoir des références de travail (5 ans dans les 10 dernières années) et avoir été indemnisé par l'assurance chômage ;
  - être inscrit comme demandeur d'emploi (donc avoir accès au marché du travail : résider en France, être de nationalité française ou remplir les conditions de régularité de séjour) ;
  - ne pas dépasser un certain plafond de ressources.
- Pour bénéficier du RSA, il faut :
  - avoir plus de 25 ans ou avoir moins de 25 ans et assumer la charge d'un ou plusieurs enfants né(s) ou à naître ou justifier de 2 ans d'activité à temps plein au cours des 3 années précédant la demande ;
  - être de nationalité française ou remplir les conditions de régularité de séjour ;
  - résider en France (sauf exception) ;
  - avoir peu ou pas de ressources mais aucun plafond n'est défini ;
  - ne pas être élève, étudiant (sauf pour les étudiants ayant un revenu d'au moins 500 €) ;
  - ne pas être en congé sabbatique, parental, sans solde, en disponibilité (sauf pour ceux ouvrant droit à la majoration pour isolement).

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

## Les éléments pris en compte pour la détermination des ressources

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

Les ressources sont celles des 12 derniers mois.

- Le RSA tient compte de l'ensemble des ressources du foyer :

- revenus d'activité salariée ou non salariée, revenus de stage de formation rémunéré,

- prestations familiales (sauf exception), aide au logement (prise en compte sous la forme d'un forfait logement),

- autres ressources (pensions, indemnités de chômage, indemnités journalières de maladie...).

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

## Les montants versés pour une personne sans activité

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

### Montant de l'ASS au 1<sup>er</sup> janvier 2012

#### Pour une personne seule

Ressources mensuelles	Allocation mensuelle*
De 0 € à 625,20 €	468,90 €
Entre 625,20 € et 1 094,10 €	Allocation différentielle égale à (1 094,10 €) - (ressources)
1 094,10 € et au-delà	Pas d'allocation

#### Pour un couple

Ressources mensuelles	Allocation mensuelle*
De 0 € à 1 250,40 €	468,90 €
Entre 1 250,40 € et 1 719,30 €	Allocation différentielle égale à (1 719,30 €) - (ressources)
1 719,30 € et au-delà	Pas d'allocation

\* Montant indicatif calculé sur la base de 30 jours x montant journalier de l'allocation (15,63 €).

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

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

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

### Montant forfaitaire du RSA au 1<sup>er</sup> janvier 2012

Situation familiale	Montant forfaitaire*	Forfait logement
1 personne	474,93 €	56,99 €
Couple sans enfant ou personne seule avec 1 enfant	712,40 €	113,98 €
Couple avec 1 enfant ou personne seule avec 2 enfants	854,87 €	141,06 €
Couple avec 2 enfants	997,35 €	141,06 €
Par enfant ou personne en plus	189,97 €	

\* Le montant peut être majoré (ex : en cas de présence d'un enfant de moins de 3 ans et si la personne vit seule).

### Les conditions de renouvellement

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

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

### Les montants versés pour une personne en activité

Dans les deux cas, le cumul avec une rémunération est possible. Pour l'ASS\*, les règles diffèrent selon que l'intéressé a travaillé plus ou moins de 78 heures par mois et la durée du cumul est limitée à 12 mois. Pour le RSA, le montant ne varie pas en fonction de l'intensité de l'activité et le cumul n'est pas limité dans le temps.

\* Pour davantage de précisions quant au cumul ASS/rémunération, voir p. 267.

	ASS		RSA
	78 h ou plus	Moins de 78 h	Peu importe le nombre d'heures travaillées
Nombre d'heures travaillées par mois	78 h ou plus	Moins de 78 h	Peu importe le nombre d'heures travaillées
Limitation dans la durée	12 mois	12 mois	Aucune
Cumul mensuel avec une rémunération	Cumul intégral pendant les 3 premiers mois puis cumul partiel (les revenus sont déduits du montant de l'ASS) et versement d'une prime forfaitaire de 150 € pendant les 9 derniers mois	Pendant les 6 premiers mois, cumul intégral pour le salaire ou la partie de salaire inférieure à 779,10 € ; cumul partiel au-delà : 40 % de la partie du revenu brut d'activité supérieure à 779,10 € sont déduits du montant des allocations  Pendant les 6 mois suivants, 40 % du revenu brut total d'activité sont déduits du montant des allocations	Cumul intégral pendant les 3 premiers mois puis une somme équivalente à 38 % du revenu net d'activité est déduite du montant forfaitaire (forfait logement exclu)

**Exemple** : un demandeur d'emploi de longue durée, bénéficiaire du RSA, vivant seul, sans enfant, ne disposant d'aucune autre ressource et reprenant une activité à temps partiel pour laquelle il perçoit une rémunération mensuelle de 600 € net, bénéficiera durant 3 mois, d'un cumul intégral du RSA avec sa rémunération, puis de 189,94 € au titre du RSA :

$$\text{RSA} = 417,94 \text{ €}^* - 228 \text{ €}^{**} = 189,94 \text{ €}$$

\* 417,94 € = 474,93 € - 56,99 € (forfait logement).

\*\* 228 € = 600 € x 38 %.

## La protection sociale

### Assurance maladie

- Le bénéficiaire de l'ASS conserve sa couverture de base maladie / maternité. En ce qui concerne la couverture complémentaire dans le cadre de la CMU, il peut y prétendre sous certaines conditions de ressources. S'il n'a pas droit à la CMU, il peut, si ses ressources ne dépassent pas un certain plafond, bénéficier d'une aide complémentaire santé de l'Etat.



- Le bénéficiaire du RSA pourra bénéficier de la CMU en l'absence d'activité professionnelle : la CMU est un régime subsidiaire qui n'opère que si l'intéressé n'est pas déjà pris en charge par un autre régime. Si l'intéressé exerce une activité professionnelle et bénéficie du RSA, il sera pris en charge par le régime auquel il est assujéti du fait de son activité.

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

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

### **Retraite**

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

### **Autres avantages**

#### **Réduction sociale téléphonique**

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

#### **Dégrèvement de la taxe d'habitation**

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

## ALLOCATION TEMPORAIRE D'ATTENTE (ATA)

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

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

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

### Quelques chiffres

Bénéficiaires AI (remplacée par l'ATA) en 2011	46 733
Taux d'évolution annuel	17,3 %

Source : FNA - Champ : France entière

### Catégories concernées

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

#### Salariés expatriés de retour en France non affiliés

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

○ **PRÉCISION** ▷ les demandeurs d'emploi ayant exercé une activité à Mayotte, devenu un DOM depuis le 31 mars 2011, peuvent bénéficier des allocations d'assurance chômage, sous réserve des textes adoptés ultérieurement.

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

#### Détenus libérés après 2 mois ou plus de détention

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

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

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

### **Bénéficiaires de la protection temporaire**

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

### **Bénéficiaires de la protection subsidiaire**

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

### **Victimes étrangères de la traite des êtres humains ou du proxénétisme**

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

### **Apatrides, reconnus apatrides par l'OFPRA**

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

## **Conditions d'attribution**

- Etre inscrit comme demandeur d'emploi et justifier, dans les 12 mois précédant l'inscription, d'une des situations visées par les textes.
- Ne pas avoir déjà perçu l'allocation temporaire d'attente au titre d'une même situation.
- Ne pas dépasser un plafond de ressources mensuelles équivalent au RSA.

### **Montant forfaitaire du RSA depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012**

Nombre d'enfants	Personne seule	En couple
0	474,93 €	712,40 €
1	712,40 €	854,87 €
2	854,87 €	997,35 €
Par enfant supplémentaire	plus 189,97 €	plus 189,97 €

## Ressources prises en compte

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

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

(Art. R.5423-24 ; art. R.5423-26 du CT)

## Montant de l'allocation

(Art. L.5423-12 du CT)

L'allocation est forfaitaire. Son montant est de 330,30 €\* par mois.

\* Montant indicatif calculé sur la base de 30 jours x montant journalier de l'allocation : 11,01 €. Valeur au 01.01.12.

## Durée du versement

### Apatrides, détenus, salariés expatriés

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

(Art. R.5423-21 du CT)

### Demandeurs d'asile

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

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

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

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

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

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

(Art. R.5423-19 du CT)

## **Bénéficiaires de la protection temporaire**

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

### **Le versement est interrompu si la personne :**

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

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

## **Reprise d'activité**

Des possibilités de percevoir l'allocation temporaire d'attente dont le montant est fonction du salaire provenant d'une activité existent (voir p. 265).

## **RÉMUNÉRATION DE FIN DE FORMATION (RFF)**

(voir p. 104)

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

**2012**



# LES MESURES PARTICULIÈRES POUR LES 50 ANS OU PLUS

En 2009, des mesures tendant à l'allongement progressif de la durée d'activité ont été prises, telles que la conclusion obligatoire, sous peine de sanction, d'accord de branche ou de plan d'action avec des objectifs chiffrés. (Loi n° 2008-1330 du 17.12.08 ; décrets n° 2009-560 et n° 2009-564 du 20.05.09) L'accompagnement des seniors par Pôle emploi, la suppression progressive, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, de la dispense de recherche d'emploi et le recul des bornes d'âge de départ à la retraite peuvent être cités parmi les dernières mesures concernant les actifs âgés de 50 ans et plus.

## Quelques chiffres

### Bénéficiaires de dispositifs de préretraite en 2011

Allocation	Bénéficiaires	Evolution annuelle en %
AS-FNE	6 067	- 24,4
PRP	533	- 60,4
CATS	2 215	- 41,8
AER / ATS	42 592	- 21

Source : FNA - Champ : France entière

## Emploi et chômage des 55-64 ans en 2010

(Dares Analyses - septembre 2011 - n° 075)

D'après une étude de la DARES, "au cours des années 90, la participation des seniors au marché du travail s'était repliée légèrement (-1,5 point en dix ans), le taux d'activité des 55-64 ans s'établissant à un peu plus de 30 % en fin de période.

Au 4<sup>e</sup> trimestre 2010, le taux d'activité "sous-jacent" des 55-64 ans s'établit à 42,1 %. Malgré la récession en 2008-2009, la hausse du taux d'activité "sous-jacent" s'est accélérée au cours des trois dernières années : de début 2008 à fin 2010, la progression a été d'environ 2 points chaque année, contre 0,5 point par an en moyenne de début 2003 à début 2008.

Cette accélération récente de la progression de la participation des seniors au marché du travail concerne les 55-59 ans. Entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2008 et le 4<sup>e</sup> trimestre 2010, le taux d'activité "sous-jacent" des 55-59 ans a progressé à un rythme régulier de 3,4 points par an pour les hommes et de 3,0 points par an pour les femmes, contre respectivement 0,2 et 0,8 point par an de début 2003 à début 2008.

Le taux d'activité "sous-jacent" des 60-64 ans a, pour sa part, peu progressé de début 2003 à fin 2005 pour les hommes comme pour les femmes (environ + 0,1 point par an pour l'ensemble), avant de connaître une progression plus rapide à partir de 2006 à un rythme assez régulier d'environ 1 point par an.

Avec le vieillissement des générations nombreuses de l'après seconde guerre mondiale et la progression du taux d'activité des seniors, la part des seniors dans la population active a considérablement augmenté au cours de ces dix dernières années : en 2010, 12 % des actifs sont âgés de 55 à 64 ans, contre 7 % en 2000."

## Les dispositifs existants

- Dans le cadre de l'assurance chômage, l'assouplissement de certaines règles relatives à l'indemnisation ou à l'attribution d'aides incitatives à l'emploi des seniors est prévu par la convention du 6 mai 2011, notamment la possibilité pour les chômeurs âgés de 61 ans, ne totalisant pas le nombre de trimestres d'assurance vieillesse requis pour liquider la retraite à taux plein, de percevoir leurs allocations jusqu'à la retraite.
- Dans le cadre du régime de solidarité, le dispositif spécifique de l'allocation équivalent retraite, abrogé au 31 décembre 2010, a été remplacé par le dispositif de l'allocation transitoire de solidarité depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011.
- Dans le cadre des préretraites du fonds national de l'emploi (FNE), seule la préretraite licenciement intervenant dans le contexte de plans sociaux permettait des départs anticipés et le versement d'une allocation jusqu'à la retraite.

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



## Les dispositifs de préretraite ou assimilés qui ne sont plus ouverts

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

# MESURES FINANCÉES PAR L'ASSURANCE CHÔMAGE

## Aménagement des règles applicables aux bénéficiaires de l'ARE

Les aménagements touchent différents aspects du règlement du régime d'assurance chômage : conditions et durée d'indemnisation plus favorables ; dispositions plus souples en cas de reprise d'activité, ou pour l'obtention des aides au reclassement ; possibilité de cumuler partiellement une retraite avec l'allocation de chômage.

### Ouverture de droits / montant / durée d'indemnisation

- Pour bénéficier des allocations de chômage, il faut justifier au minimum de 4 mois d'activité au cours des 36 mois précédant la fin du contrat de travail prise en considération (pour les moins de 50 ans, la période de référence est de 28 mois).
- La durée maximale d'indemnisation est de 36 mois pour les 50 ans et plus (24 mois pour les moins de 50 ans).

Les allocataires de 61 ans qui, à cet âge, ne totalisent pas le nombre de trimestres d'assurance vieillesse requis pour liquider une retraite à taux plein, peuvent, sous certaines conditions, bénéficier des allocations jusqu'à la retraite (voir p. 89). (Art. 11 § 3 du règlement AC)

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

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

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

○ **EN PRATIQUE** ▷ dans tous les cas, le titulaire d'une retraite perçoit au moins l'allocation minimale, soit 28,21 € depuis le 01.07.12, dans la limite de 75 % du salaire journalier de référence. (Art. 18 § 1<sup>er</sup> du règlement AC)

- En cas de reprise d'activité à temps plein et de perte de ce nouvel emploi, une reprise de droits est opérée systématiquement si la première fin de contrat est intervenue à 58 ans ou postérieurement ; l'intéressé peut demander que l'on procède à une nouvelle ouverture de droits si celle-ci est globalement plus favorable. (Art. 10 du règlement AC)

## Aides incitatives au reclassement

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

En cas de reprise d'activité réduite ou occasionnelle (moins de 110 heures/mois et moins de 70 % de l'ancien salaire) après 50 ans, l'allocataire peut bénéficier, dans la limite de ses droits, de l'aide "incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération" sans limitation de durée (pour les moins de 50 ans, ce cumul ne peut se prolonger plus de 15 mois). En outre, le nombre de jours non indemnisables est minoré de 20 %.

(Art. 30 et 31 du règlement AC)

### Aide différentielle de reclassement (ADR)

En cas de reprise d'un emploi dont la rémunération est inférieure d'au moins 15 % au salaire de l'emploi précédant la période de chômage, l'allocataire âgé de 50 ans ou plus peut bénéficier d'une aide différentielle de reclassement sans condition supplémentaire (pour les allocataires de moins de 50 ans, cette mesure s'adresse à ceux qui sont pris en charge par l'assurance chômage depuis au moins 12 mois).

(Art. 33 du règlement AC)

## Maintien de l'ARE jusqu'à la retraite

Les personnes âgées de 61 ans qui ne totalisent pas le nombre de trimestres d'assurance vieillesse requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein, peuvent bénéficier du maintien de l'ARE jusqu'à ce qu'elles les totalisent et, au plus tard, jusqu'à l'âge limite d'indemnisation, sous réserve de remplir certaines conditions (voir tableau p. 292).

(Art. 11 § 3 du règlement AC)

### Conditions d'attribution

- Etre indemnisé depuis 365 jours au moins.
  - **EN PRATIQUE** ▷ Pôle emploi examine le dossier au plus tôt à partir du 366<sup>e</sup> jour d'indemnisation.
- Justifier de 100 trimestres d'assurance vieillesse.
- Justifier de 12 ans d'activité salariée ayant donné lieu au versement des cotisations d'assurance chômage.  
Certaines périodes sont assimilables à du temps de travail (voir ci-après).
- De plus, au cours des 5 années précédant la fin du contrat de travail, il faut justifier d'un an d'activité ininterrompue ou de 2 ans s'il y a eu des interruptions.
  - **PRÉCISION** ▷ en cas de démission, l'accord de l'instance paritaire régionale est requis.

### Périodes assimilables pour la recherche des 12 ans d'activité

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

#### Périodes totalement assimilables :

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

## Périodes assimilables dans la limite de 5 ans :

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

## Durée

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

○ **PRÉCISION** ► depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, les limites d'âge prévues par l'article L.5421-4 du code du travail évoluent jusqu'à atteindre 62 et 67 ans pour les personnes nées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1955.

(Loi n° 2010-1330 du 09.11.10 et loi n° 2011-1906 du 21.12.11)

## Démarches

Pôle emploi envoie au demandeur d'emploi concerné une notification l'informant de ses droits.

## **ALLOCATION TRANSITOIRE DE SOLIDARITÉ (ATS) FINANCÉE PAR LA SOLIDARITÉ**

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

L'ATS n'est pas totalement calquée sur l'AER. C'est un dispositif exceptionnel et transitoire à destination des demandeurs d'emploi nés entre le 1<sup>er</sup> juillet 1951 et le 31 décembre 1953 qui justifient du nombre de trimestres requis mais n'ont pas atteint l'âge légal pour liquider leur retraite à taux plein. Il prendra fin le 31 décembre 2014.

### **Conditions d'attribution de l'ATS**

Pour prétendre à l'ATS, les demandeurs d'emploi nés entre le 1<sup>er</sup> juillet 1951 et le 31 décembre 1953 doivent :

- être indemnisés au titre de l'allocation d'assurance chômage à la date de publication de la loi portant réforme des retraites (soit au 10 novembre 2010) ;
- avoir atteint au moins l'âge de 60 ans à l'extinction de leurs droits à l'allocation d'assurance chômage ;
- ne pas avoir atteint le nouvel âge légal de départ à la retraite, c'est-à-dire 60 ans et 4 mois pour les personnes nées au 2<sup>e</sup> semestre 1951, 60 ans et 9 mois pour celles nées en 1952 et 61 ans et 2 mois pour celles nées en 1953 ;
- avoir le nombre de trimestres nécessaires à une retraite à taux plein à l'extinction de leurs droits à l'assurance chômage.

Par ailleurs, le montant des ressources ne peut excéder :

- 1 619,52 €\* pour une personne seule,
- 2 328,06 €\*\* pour un couple.

\* 48 fois le montant journalier de l'ATS (33,74 € au 1<sup>er</sup> janvier 2012).

\*\* 69 fois le montant journalier de l'ATS (33,74 € au 1<sup>er</sup> janvier 2012).

Toutes les ressources, y compris les ressources mobilières et immobilières du demandeur et de son conjoint ou de son concubin ou du partenaire PACS déclarées à l'administration fiscale avant abattement, sont prises en compte.

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

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

Pour une personne seule (valeur au 01.01.12)

Ressources	Montant mensuel de l'ATS
Inférieures ou égales à 607,32 €	1 012,20 €
Entre 607,32 € et 1 619,52 €	Le montant de l'ATS est égal à : (1 619,52 €) - (ressources)
Supérieures à 1 619,52 €	Pas d'ATS

Pour un couple (valeur au 01.01.12)

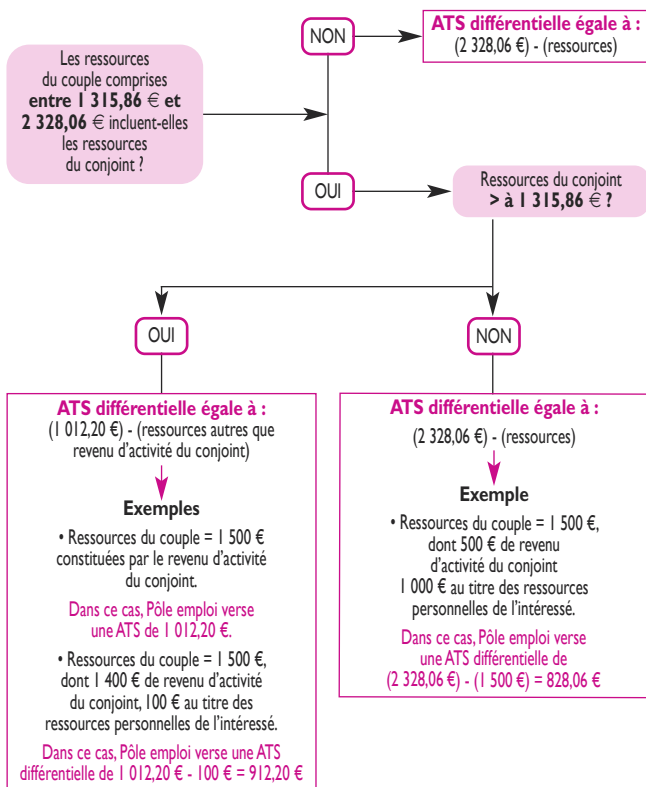
Ressources	Montant mensuel de l'ATS
Inférieures ou égales à 1 315,86 €	1 012,20 €
Entre 1 315,86 € et 2 328,06 €	Le montant de l'ATS est fonction des revenus du conjoint (voir ci-dessous)
Supérieures à 2 328,06 €	Pas d'ATS

### Calcul de l'ATS différentielle pour un couple

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

- Dans les cas où le conjoint ne dispose d'aucune ressource, le montant de l'ATS différentielle est égal à la différence entre 2 328,06 € et les ressources globales du foyer.
- Dans les cas où le conjoint dispose de ressources (revenus d'activité, pensions, rentes, ...) le calcul sera différent selon que ses revenus sont inférieurs ou supérieurs à 1 315,86 €. Le versement de l'ATS différentielle doit permettre au bénéficiaire de disposer au minimum de 1 012,20 € de ressources personnelles, indépendamment des ressources du conjoint.

## Calcul de l'ATS différentielle pour un couple





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

L'ATS n'est versée que si les ressources de l'intéressé (dont l'ARE) n'excèdent pas 1 012,20 €.

Si le bénéficiaire vit en couple, les revenus d'activité ou de remplacement, la rémunération de stage et la pension de vieillesse, du conjoint, concubin ou partenaire PACS ne sont pas pris en compte.

### Pour une personne seule (valeur au 01.01.12)

Ressources	ATS mensuelle
< à 1 012,20 €	(1 012,20 €) - (ARE + autres ressources)

### Pour un couple (valeur au 01.01.12)

Ressources	ATS mensuelle
Ressources globales < à 2 328,06 € et ressources personnelles < à 1 012,20 €	(1 012,20 €) - (ARE + autres ressources) <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> sauf revenus d'activité ou de remplacement du conjoint (allocations de chômage, rémunérations de stage, pensions de vieillesse, préretraites).

#### Exemple :

Ressources = 1 300 €

dont : 1 000 € au titre d'un revenu d'activité du conjoint,  
300 € au titre de l'ARE.

L'ATS sera de 712,20 € (1 012,20 € - 300 €).

## Durée de versement des allocations transitoires de solidarité

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

## Reprise d'activité

En cas de reprise d'activité, un nombre de jours non indemnisables (J) est déduit du nombre de jours du mois considéré.

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

En revanche, si l'intéressé perçoit une ATS de complément, les règles de cumul de l'assurance chômage s'appliquent.

## Protection sociale

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

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

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

Depuis le 10 octobre 2011, aucune nouvelle convention de préretraite licenciement (convention AS-FNE) ne peut être conclue si la demande a été déposée postérieurement à cette date.  
Cependant, les conventions en cours continuent de produire leurs effets.

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

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

## Quelques chiffres

### Bénéficiaires en 2011

Allocation	Effectif	Evolution annuelle en %
AS-FNE	6 067	- 24,4

Source : FNA - Champ : France entière

## TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DIFFÉRENTES MESURES SPÉCIFIQUES

	Les mesures	
	ARE (maintien)	Allocation transitoire de solidarité (ATS)
<b>Situation</b>	Bénéficiaire de l'ARE ne totalisant pas le nombre de trimestres d'assurance vieillesse requis à 61 ans, en cours d'indemnisation depuis au moins 365 jours	Demandeur d'emploi ou bénéficiaire du RSA
<b>Age minimum requis</b>	61 ans	60 ans
<b>Trimestres d'assurance vieillesse</b>	100	Nombre de trimestres nécessaires à une retraite à taux plein*
<b>Affiliation à l'assurance chômage</b>	12 ans dont 1 an continu ou 2 ans discontinus dans les 5 dernières années	
<b>Montant, durée de l'allocation</b>	Montant de l'ARE dû le jour où toutes les conditions se trouvent remplies, jusqu'à l'âge d'obtention automatique de la retraite à taux plein	Revenu garanti : 1 012,20 € (au 01.01.12) par mois (toutes ressources confondues), jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite*

\* Pour plus de précisions, voir p. 292.

## DISPENSE DE RECHERCHE D'EMPLOI

La loi du 1<sup>er</sup> août 2008 sur les droits et les devoirs des demandeurs d'emploi prévoyait la suppression totale de la possibilité de dispense de recherche d'emploi en 2012.

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, plus aucune dispense de recherche d'emploi ne peut être accordée.

Cependant, les personnes qui étaient dispensées de recherche d'emploi à cette date continuent d'en bénéficier.

La dispense de recherche d'emploi exempte les bénéficiaires de l'obligation de recherche d'emploi. De ce fait, ils n'ont plus l'obligation d'actualiser chaque mois leur situation et ils ne sont pas concernés par le PPAE.

(Art. L.5421-3 ; art. L.5411-8 du CT)

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

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

## INCIDENCE DE LA LIQUIDATION DE LA RETRAITE SUR LES ALLOCATIONS

(voir p. 290)

## PROTECTION SOCIALE

(voir p. 162)

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

**2012**



# LES PRESTATIONS DANS LE CADRE DE LA FORMATION

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

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

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

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

A noter que les salariés handicapés ont le choix entre le régime conventionnel et le régime public.

## Quelques chiffres

### Bénéficiaires en 2011

Allocations	Effectif	Evolution annuelle en %
ARE (f) et AFR	80 192	0,2
AFF et AFDEF	21 300	- 3,7
RSP	150	- 46

Source : FNA - Champ : France entière

# RÉMUNÉRATION DURANT LA FORMATION

## Allocation d'aide au retour à l'emploi

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

### Condition d'attribution

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

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

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

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

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

(Art. R.5411-10 du CT)

## Durée et montant de l'ARE "formation"

### Durée

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

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

### Montant

• Le montant brut de l'ARE "formation" est équivalent au montant de l'ARE versé à la personne qui recherche un emploi.

Pour les personnes qui, avant d'être au chômage, travaillaient à temps partiel, une allocation plancher est garantie : 20,22 € par jour au 1<sup>er</sup> juillet 2012. (Art. 17 du règlement AC)



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

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

### Interruption de stage

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

### Modification des stages

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

### Abandon de stage

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

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

### Reprise d'activité

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

(Art. 30 du règlement AC)

## Procédure

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

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

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

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

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

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

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

## Rémunération de fin de formation (RFF)

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

○ **PRÉCISION** ▷ le bénéficiaire de la CRP, du CTP ou du CSP peut également prétendre à la RFF.

- Le montant journalier de la RFF est égal au dernier montant journalier de l'allocation perçue par l'intéressé à la date d'expiration de ses droits. Toutefois, le montant mensuel de la RFF ne peut excéder 652,02 €. La RFF est versée chaque mois pendant toute la durée de la formation. Cependant, la durée cumulée de versement de l'ARE, ASR, ATP ou ASP avec la RFF ne peut excéder 3 ans. L'interruption de la formation pendant plus de 15 jours entraîne la suspension du versement de l'allocation. La RFF est entièrement cumulable avec la rémunération d'une activité professionnelle dès lors que cette dernière est compatible avec le suivi assidu de la formation.

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

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

## Rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE)

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

### Conditions

- Ne pas pouvoir bénéficier d'une allocation d'assurance chômage, de l'ARE "formation" ou d'une rémunération financée par l'Etat ou la région.
- Formation conventionnée par Pôle emploi inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

### Montant, durée, rémunération, statut

- Le montant et la durée de la rémunération sont similaires à ceux prévus par le code du travail pour les stagiaires suivant un stage agréé ou conventionné par l'Etat ou par la région (voir p. 109).
- Pendant les interruptions inférieures à 15 jours, la RFPE est maintenue.
- Durant la formation, l'intéressé a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

### Démarches

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

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

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

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

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

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

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

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

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

○ **EN PRATIQUE** ► un stage agréé ne permet pas systématiquement à tous les stagiaires de bénéficier d'une rémunération.

En effet, les pouvoirs publics déterminent des quotas.

### Durée de la formation

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

### Issue de la formation

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

## Agrément délivré par l'Etat

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

Echelon national : l'agrément est délivré par le ministre chargé de la formation professionnelle après avis du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie ou de sa commission permanente. L'agrément est délivré pour 3 ans en fonction de la nature de la formation et du public auquel elle est destinée. La décision d'agrément est publiée au Journal Officiel. Pour certains stages, en raison de leur intérêt national, l'organisme de formation peut demander l'agrément directement au niveau ministériel, auprès du ministère le plus compétent.

Echelon régional : pour les stages d'intérêt régional, la demande d'agrément de l'Etat est déconcentrée et se fait à l'échelon régional. L'organisme de formation doit s'adresser à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

L'agrément est délivré par le Préfet de région après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

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

## Agrément délivré par la région

L'organisme de formation doit s'adresser au président du Conseil régional.

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

## Organismes de formation pouvant être agréés

Tous les organismes de formation du secteur public et du secteur privé peuvent faire agréer leurs stages.

### AFPA

L'Afpa (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes) perçoit tous les ans une dotation budgétaire destinée à la rémunération des stagiaires. L'Afpa n'est pas soumise à l'obligation d'agrément.

### **Enseignement à distance**

Un stage organisé sous la forme de formation ouverte à distance peut être agréé et rémunéré. Dans ce cas, l'organisme de formation devra élaborer et transmettre à l'autorité administrative compétente, un plan de formation précis. (Art. R.6341-6 du CT)

### **Stages conventionnés par le FNE**

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

(Art. R.6341-10 du CT)

### **Rémunération du stagiaire**

La rémunération est forfaitaire et varie en fonction de la situation antérieure du stagiaire (voir p. 110). (Art. R.6341-25 à R.6341-28 du CT ; Décret n° 88-368 du 15 avril 1988 modifié)

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

### **Services payeurs**

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

- Pôle emploi, pour le compte de l'Etat, au stagiaire qui, avant son entrée en stage, était indemnisé par lui (ARE, allocations de solidarité) ;
- l'Agence de Services et de Paiement : au stagiaire qui n'était pas indemnisé par Pôle emploi ;
- l'AFPA, quelle que soit la situation du stagiaire au regard de son indemnisation, lorsque celui-ci suit un stage AFPA.

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

### Stagiaire avec références professionnelles

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

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

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

### Stagiaire sans référence de travail

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



## AIDES À LA FORMATION

Les aides à la formation peuvent permettre au demandeur d'emploi d'intégrer une formation, inscrite dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), pour concrétiser son embauche suite au dépôt d'une offre d'emploi (AFPR, POE) ou pour faciliter son retour à l'emploi indépendamment de tout dépôt d'offre d'emploi (AFC, AIF, VAE). Elles peuvent également réduire les frais induits par la formation et supportés, a priori, par le stagiaire (AFAF, AGEPI). Pour une vision globale, voir tableau p. 209 et 210.

### Action de formation préalable au recrutement (AFPR)

L'AFPR vise à satisfaire les besoins de recrutement des employeurs pour des emplois de courte durée et à contribuer à accroître les chances de retour à l'emploi, en particulier des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, de faible qualification ou des demandeurs d'emploi devant se reconverter.

L'AFPR ouvre droit, le cas échéant, à l'AFAF et à la RFPE.

### Conditions d'attribution

- Etre un employeur disposé à embaucher le demandeur d'emploi à l'issue de la formation.
- Avoir déposé une offre d'emploi auprès de Pôle emploi.
- Ne pas avoir procédé à un ou plusieurs licenciements au cours des 12 mois précédant la demande d'aide.
- Etre à jour de ses contributions d'assurance chômage.
- La formation doit permettre au demandeur d'emploi d'acquérir la qualification requise pour le poste.
- Le contrat proposé doit être un CDD d'au moins 6 mois et de moins de 12 mois, un contrat de professionnalisation en CDD d'au moins 6 mois et de moins de 12 mois ou un contrat de travail temporaire dont les missions se déroulent durant au moins 6 mois au cours des 9 mois qui suivent la fin de la formation.
- La formation, réalisée par le futur employeur et/ou par un organisme de formation, ne peut pas durer plus de 400 heures.
- Au terme de la formation, l'embauche doit intervenir à la date prévisionnelle déterminée dans la convention conclue entre l'employeur et Pôle emploi.

## Montant de l'aide

L'aide permet de couvrir tout ou partie des frais pédagogiques de la formation dans la limite de 400 heures de formation. Si la formation est réalisée par l'employeur (tutorat ou organisme de formation interne), le montant de l'aide est limité à 5 € par heure de formation. Si la formation est réalisée par un organisme de formation externe, le coût horaire est plafonné à 8 € par heure de formation. Le montant de l'aide est plafonnée à 3 600 €.

## Versement de l'aide

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

## Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La POE permet de financer une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi de longue durée correspondant à une offre déposée auprès de Pôle emploi.

Le demandeur d'emploi peut être indemnisé ou non.

Le POE ouvre droit, le cas échéant, à l'AFAP et à la RFPE.

## Conditions d'attribution

- Etre un employeur disposé à embaucher le demandeur d'emploi à l'issue de la formation.
- Avoir déposé une offre d'emploi auprès de Pôle emploi.
- Etre à jour de ses contributions d'assurance chômage.
- La formation doit permettre au demandeur d'emploi d'acquérir la qualification requise pour le poste.
- Le contrat proposé doit être un CDI, un CDD d'une durée égale ou supérieure à 12 mois ou un contrat de professionnalisation à durée déterminée d'au moins 12 mois ou à durée indéterminée.
- La formation, réalisée par le futur employeur ou par un organisme de formation, ne peut pas durer plus de 400 heures.
- Au terme de la formation, l'embauche doit intervenir à la date prévisionnelle déterminée dans la convention conclue entre l'employeur et Pôle emploi.

## Montant de l'aide

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

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

## Versement de l'aide

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

## Action de formation conventionnée (AFC)

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

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

## Conditions d'attribution

- Être demandeur d'emploi inscrit, indemnisé ou non, ou être adhérent au CSP, à la CRP ou au CTP.
- Avoir besoin d'un renforcement de ses capacités professionnelles pour répondre à des besoins identifiés au niveau territorial ou professionnel.
- La formation peut être individuelle ou collective. En cas de période de stage en entreprise, la durée de ces périodes ne peut être supérieure à 30 % de la durée des enseignements qui constituent le cycle pédagogique.

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

## Montant de l'aide

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

## Versement de l'aide

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

## Aide individuelle à la formation (AIF)

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

Elle est, dans la plupart des cas, complémentaire aux aides à la formation d'autres collectivités publiques, des OPCA ou du droit individuel à la formation (DIF).

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

L'AIF est financièrement gérée à l'échelon local ou régional et son attribution est limitée à 25 % du budget annuel "Aide au développement des compétences" d'une direction régionale de Pôle emploi.

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

Il existe 7 types d'AIF :

### AIF "sécurisation"

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

### Conditions d'attribution

- Avoir adhéré à la CRP, au CTP ou au CSP ou être demandeur d'emploi inscrit.
- La formation doit être validée par le conseiller Pôle emploi.

### Montant de l'aide

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

## AIF “achats infructueux”

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

### Conditions d'attribution

- Etre demandeur d'emploi inscrit ou bénéficiaire de la CRP, du CTP ou du CSP.
- La formation ne doit pas pouvoir être satisfaite par des offres de formation de Pôle emploi au titre de l'action de formation conventionnée (AFC) ou des offres de formation du Conseil régional.
- La formation doit viser à satisfaire un besoin de qualification identifié sur le territoire et non couvert par d'autres financements.
- La formation doit être validée avec le conseiller Pôle emploi dans le cadre du projet professionnel.

### Montant de l'aide

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

## AIF “réussite concours dans le secteur sanitaire et social”

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

### Conditions d'attribution

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

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

- La formation doit être un préalable obligatoire à l'obtention d'un diplôme d'Etat dans le secteur sanitaire et social.
- La durée de la formation peut être supérieure à 1 an.

## Montant de l'aide

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

## AIF “artisan”

### Conditions d'attribution

- Etre demandeur d'emploi à la recherche d'un emploi en CDI à temps plein ou à temps partiel depuis au moins 6 mois ou sortir d'un contrat aidé ou être adhérent à la CRP, au CTP ou au CSP.
- La formation doit être un stage obligatoire de préparation à l'installation préalable à l'inscription au répertoire des métiers (ou registre des entreprises dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle) au titre de la création ou de la reprise d'une entreprise artisanale.

## Montant de l'aide

Il est égal au montant des frais pédagogiques du stage dans la limite de 188,61 € pour 2012.

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

## AIF “+ DIF”

### Conditions d'attribution

- Etre demandeur d'emploi inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.
- La formation doit être validée dans le cadre du PPAE.
- La formation doit être financée par la mise en œuvre de la portabilité du DIF.

## Montant de l'aide

L'AIF “+ DIF” est attribuée après utilisation de l'intégralité du DIF. Le montant correspond aux coûts pédagogiques de la formation restant à la charge du demandeur d'emploi dans la limite de 1 500 €.

○ **PRÉCISION** ▷ L'AIF “+ DIF” n'est mobilisable que si elle permet de couvrir intégralement le coût de la formation, en complément du DIF et éventuellement avec la participation d'un autre financeur.

## **AIF “VAE partielle”**

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

### **Conditions d'attribution**

- Etre demandeur d'emploi inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.
- Avoir effectué une VAE qui a abouti à une certification partielle.
- Suivre une formation dans le délai de 5 ans à compter de la date de notification de la décision du jury VAE.

### **Montant de l'aide**

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

## **AIF “projet de formation individuel”**

L'AIF “projet de formation individuel” est créée à titre expérimental et est mobilisable pour les formations prescrites jusqu'au 24 octobre 2012.

### **Conditions d'attribution**

- Etre demandeur d'emploi inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.
- Le projet professionnel individuel doit être validé dans le cadre du PPAE.
- Aucune autre aide de Pôle emploi ne doit être mobilisable.

### **Montant de l'aide**

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

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

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

### Conditions d'attribution

- Etre demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, indemnisé ou non, ou être adhérent à la CRP, au CTP ou au CSP.
- Justifier de 3 années d'expérience professionnelle ou de bénévolat en lien avec la certification VAE.
- Prise en charge sur proposition du conseiller Pôle emploi.
- Les actions de formation qui peuvent être engagées suite à la validation partielle doivent être conventionnées.

### Montant de l'aide

- Chaque directeur régional de Pôle emploi fixe le barème de prise en charge, qui peut varier en fonction du niveau de certification envisagé. La prise en charge est subsidiaire aux dispositifs régionaux permettant le financement. Le coût moyen préconisé pour chaque bénéficiaire est de 640 €.
- Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement liés à la VAE peuvent être pris en charge dans le cadre de l'aide à la VAE.

### Versement de l'aide

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



## Aide aux frais associés à la formation (AFAF)

L'AFAF permet de financer tout ou partie des frais restant à la charge du demandeur d'emploi en formation : déplacement, hébergement, restauration.

### Conditions d'attribution

- Etre demandeur d'emploi inscrit, indemnisé ou non.
- Suivre une action de formation préalable au recrutement (AFPR), une préparation opérationnelle à l'emploi (POE), une action de formation conventionnée par Pôle emploi (AFC) ou bénéficiaire de l'aide individuelle à la formation (AIF) hors bilan de compétences.
- Engager des frais de déplacement, de repas et d'hébergement.

### Montant de l'aide

Le montant de l'aide varie selon la situation du demandeur d'emploi. En effet, dans le cadre de l'aide personnalisée au retour à l'emploi (APRE), l'AFAF a été adaptée, tant au niveau des conditions d'octroi que du montant versé, aux bénéficiaires du RSA présentant des difficultés particulières de réinsertion.

## Tableau comparatif des conditions d'octroi et du montant de l'aide selon la situation du demandeur

	Aide de droit commun destinée au demandeur d'emploi inscrit, bénéficiaire ou non du RSA, sans difficulté particulière de réinsertion	Aide destinée au bénéficiaire du RSA présentant des difficultés particulières de réinsertion et inscrit à Pôle emploi
<b>Frais de transport pris en charge</b>		
Condition	Paiement des km parcourus au-delà de 60 km A/R* entre les lieux de résidence et de formation	Paiement au 1 <sup>er</sup> km
Montant	0,20 € x nombre de km A/R x nombre de journées de présence en formation	0,30 € x nombre de km A/R x nombre de journées de présence en formation
<b>Frais de repas pris en charge</b>		
Montant	6 € / jour*	8 € / jour
<b>Frais d'hébergement pris en charge</b>		
Condition	Eloignement de plus de 60 km A/R du lieu de résidence	Paiement au 1 <sup>er</sup> km
Montant	30 € / nuitée	40 € / nuitée
<b>Globalité des frais susvisés pris en charge</b>		
Plafond par formation	Plafond mensuel : 665 € Plafond global : 2 500 €	Pas de plafond mensuel Plafond global : 3 500 €

\* 3 € par jour à Mayotte.

Quelle que soit la situation du demandeur d'emploi, l'indemnité pour frais d'hébergement ne peut être accordée si les frais de déplacement quotidiens au titre de la même période ont été pris en charge.

### Versement de l'aide

La demande d'aide doit être effectuée, au plus tard, dans le mois suivant l'entrée en formation. Le versement de l'aide est mensuel.

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

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

Elle est en principe réservée aux demandeurs d'emploi bénéficiaires des minima sociaux ou non indemnisés mais peut, sur dérogation laissée à l'appréciation de Pôle emploi, être accordée à d'autres catégories de demandeurs d'emploi.

### Conditions d'attribution

- Etre demandeur d'emploi inscrit.

Bénéficier de l'allocation de parent isolé ou d'un minimum social (RSA, ASS, AAH, ATA) ou ne pas être indemnisé au titre de l'allocation d'assurance chômage, de l'allocation spécifique de reclassement, de l'allocation de transition professionnelle ou de l'allocation de sécurisation professionnelle.

- Elever seul l'enfant.

○ **EXCEPTION** ▷ si le bénéficiaire du RSA présente des difficultés particulières, il peut vivre en couple et prétendre à l'AGEPI.

- Justifier que l'enfant a moins de 10 ans avant l'entrée en formation ou la reprise d'activité.
- Entrée en formation égale ou supérieure à 40 heures, validée par le conseiller Pôle emploi.
- Reprise d'activité en CDI ou en CDD d'au moins 2 mois (y compris travail à temps partiel).

### Montant de l'aide

Le montant de l'aide varie selon la situation du demandeur d'emploi. En effet, dans le cadre de l'aide personnalisée au retour à l'emploi (APRE), l'AGEPI a été adaptée, tant au niveau des conditions d'octroi que du montant versé, aux bénéficiaires du RSA présentant des difficultés particulières de réinsertion.

## Tableau comparatif des conditions d'octroi et du montant de l'AGEPI selon la situation du demandeur

	<b>Aide de droit commun destinée au demandeur d'emploi inscrit, bénéficiaire ou non du RSA, sans difficulté particulière de réinsertion</b>	<b>Aide destinée au bénéficiaire du RSA présentant des difficultés particulières de réinsertion et inscrit à Pôle emploi</b>
<b>Condition d'attribution</b>	Le demandeur d'emploi bénéficie d'un minimum social ou de l'API et vit seul	Le bénéficiaire du RSA peut vivre isolé ou vivre en couple
<b>Montant</b>		
Intensité de la formation ou du contrat comprise entre 15 h et 35 h/semaine	1 enfant : 400 € 2 enfants : 460 € 3 enfants ou plus : 520 €*	1 enfant : 500 € 2 enfants : 580 € 3 enfants ou plus : 660 €
Intensité de la formation ou du contrat inférieure à 15 h/semaine ou 64 h/mois	1 enfant : 170 € 2 enfants : 195 € 3 enfants ou plus : 220 €**	1 enfant : 212 € 2 enfants : 246 € 3 enfants ou plus : 280 €

\*A Mayotte, l'aide est de 100 € pour 1 enfant, 115 € pour 2 enfants et 130 € pour 3 enfants et plus.

\*\*A Mayotte, l'aide est de 42,50 € pour 1 enfant, 48,75 € pour 2 enfants et 55 € pour 3 enfants et plus.

### Versement de l'aide

L'aide est attribuée à réception de l'attestation d'entrée en formation ou de la copie du contrat de travail ou du premier bulletin de salaire. Les justificatifs doivent être présentés au plus tard 6 mois après l'entrée en formation ou la reprise d'emploi.

L'aide est attribuée une seule fois dans la période de 12 mois à compter de la date de reprise de travail. Elle est renouvelable au terme des 12 mois si les conditions sont à nouveau réunies.



**LES PRESTATIONS  
EN CAS DE LICENCIEMENT  
ÉCONOMIQUE**

**2012**



# LES PRESTATIONS EN CAS DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Des dispositifs particuliers ont été mis en place pour les licenciements économiques. Il s'agit :

- du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) qui remplace la convention de reclassement personnalisé (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP) et dont peuvent bénéficier, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2011, les salariés licenciés pour motif économique au sein des entreprises de moins de 1 000 salariés et des entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire quel que soit l'effectif ;
- du congé de reclassement pour les entreprises de 1 000 salariés ou plus.

## Quelques chiffres

### Bénéficiaires en 2011

Type d'allocation	Effectif	Taux d'évolution annuel (%)
Allocation de sécurisation professionnelle	11 250	non significatif
Allocation de sécurisation professionnelle au taux de l'ARE	600	non significatif
Allocation spécifique de reclassement	50 383	- 25,4
Allocation spécifique de reclassement au taux de l'ARE	8 625	- 31,5
Allocation de transition professionnelle	10 433	- 22,7

Source : FNA - Champ : France entière

## LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

Prévu par l'article L.1233-65 du code du travail, le CSP concerne les salariés visés par une procédure de licenciement économique engagée entre le 1<sup>er</sup> septembre 2011 et le 31 décembre 2013. (ANI du 31.05.11)

○ **PRÉCISION** ► la date d'engagement de la procédure est soit la date de l'entretien préalable, soit la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances du personnel.

Le CSP permet au salarié concerné par un licenciement économique de bénéficier durant 12 mois :

- d'un accompagnement immédiat et renforcé pour retrouver un emploi,
- d'une indemnisation (l'allocation de sécurisation professionnelle), sans délai d'attente ni différé d'indemnisation,
- d'une protection sociale.

Durant cette période, le salarié a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Le salarié doit respecter les objectifs qui figurent dans son plan de sécurisation professionnelle : chercher activement un emploi et répondre aux convocations qui lui sont adressées.

Le salarié concerné a le choix entre ce dispositif et l'indemnisation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui concerne tout demandeur d'emploi privé involontairement d'emploi.

Il dispose d'un délai de réflexion de 21 jours qui court à compter du lendemain de la date de proposition de l'employeur pour accepter ou refuser ce dispositif. Pour aider le salarié dans son choix, Pôle emploi peut le rencontrer pendant ce délai.

## Employeurs concernés

(Art. L.1233-66 du CT)

Toute entreprise qui licencie pour motif économique (les entreprises privées, certaines entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux) et qui n'est pas soumise au congé de reclassement, c'est-à-dire :

- les entreprises de moins de 1 000 salariés : l'effectif de l'entreprise est calculé en moyenne annuelle sur les 12 mois précédant l'engagement de la procédure de licenciement économique. Si l'entreprise comporte plusieurs établissements ou, dans le cadre d'un groupe, plusieurs entreprises, c'est l'effectif total de tous les établissements ou du groupe, qu'il convient de prendre en compte ;
- les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille.

○ **PRÉCISION** ► les dispositions sur le licenciement économique sont applicables à toute rupture d'un CDI pour motif économique, tels les départs négociés ou les départs volontaires.



## Obligations de l'employeur

L'employeur doit proposer le CSP à tous les salariés qu'il entend licencier pour motif économique.

La proposition doit être effectuée soit lors de l'entretien individuel, soit à l'issue de la dernière réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

- **PRÉCISION** ▷ pour les salariées en congé de maternité, le CSP peut être proposé, au plus tard, le lendemain de la fin du congé de maternité légal.

Quel que soit le nombre de licenciements envisagés, le délai de réflexion du salarié est de 21 jours pour accepter ou refuser cette proposition. En cas d'acceptation du CSP par le salarié, le contrat de travail est rompu à l'expiration du délai de réflexion de 21 jours.

- **PRÉCISION** ▷ pour des salariés protégés dont le licenciement est soumis à autorisation, le délai est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative.

## En cas de non-proposition par l'employeur

Si l'employeur omet de proposer le CSP aux salariés concernés par le licenciement pour motif économique, il est redevable d'une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaire brut.

Cette contribution est portée à 3 mois de salaire comprenant l'ensemble des charges patronales et salariales lorsque l'ancien salarié bénéficie du CSP suite à la proposition de ce dispositif par Pôle emploi.

(Art. L.1233-66 du CT ; art. 23 de la convention CSP)

En effet, dans ce cas, Pôle emploi propose le CSP aux salariés licenciés pour motif économique lors de leur inscription comme demandeur d'emploi. Les salariés licenciés disposent d'un délai de réflexion de 21 jours à compter du lendemain de la remise des documents pour accepter ou refuser le CSP. En cas d'acceptation, ils bénéficient du dispositif au terme du délai de réflexion.

## Salariés concernés

### Tous les salariés visés par le licenciement économique

- les salariés qui justifient d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise,
- les salariés qui ont moins d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise, mais qui ont travaillé suffisamment pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi : 4 mois d'activité salariée (122 jours) au cours des 28 derniers mois (36 derniers mois pour les 50 ans et plus). Ils bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle et des mesures d'accompagnement prévues dans le cadre du CSP mais reçoivent une allocation de sécurisation professionnelle correspondant au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

### Autres conditions

- Justifier de la condition d'affiliation. (Art. 3 du règlement AC)
- Résider sur le territoire français. (Art. 4 f) du règlement AC)
- Etre apte physiquement à exercer un emploi.

(Art. 4 d) du règlement AC)

Un congé maladie ou une incapacité temporaire de travail ne s'oppose pas à l'adhésion au CSP.

Certaines personnes titulaires d'une pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie peuvent être considérées comme aptes. Si elles ont cumulé le revenu de leur activité professionnelle avec leur pension, elles peuvent cumuler intégralement l'allocation de sécurisation professionnelle avec leur pension. Dans le cas contraire, le montant de leur pension est déduit du montant de l'allocation. (Art. 15 § 3 de la convention CSP)

## Conséquences de l'acceptation du CSP

### Participation de l'employeur

- L'employeur verse à Pôle emploi :
  - pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de préavis dans la limite de 3 mois de salaire incluant l'ensemble des charges sociales (salariales et patronales),
  - pour l'ensemble des salariés, l'allocation de formation acquise annuellement par les salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

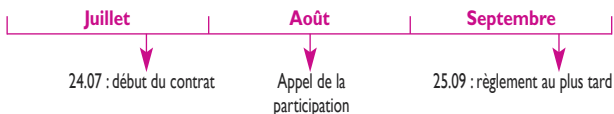
○ **EXCEPTION** ▷ l'absence de proposition du CSP par l'employeur entraîne le versement d'une contribution spécifique correspondant à deux mois de salaire brut portée à trois mois de salaire comprenant l'ensemble des charges patronales et salariales en cas d'acceptation du CSP suite à sa proposition par Pôle emploi.

- L'employeur verse au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté l'ensemble des indemnités de rupture et le cas échéant, la fraction de l'indemnité de préavis due au salarié si elle est supérieure à 3 mois. Le salarié ayant moins d'1 an d'ancienneté reçoit l'intégralité de ses indemnités de rupture.

○ **EN PRATIQUE** ▷ l'employeur indique les éléments sur l'attestation d'employeur.

### Paiement de la participation employeur

Le mois suivant le début du contrat, Pôle emploi appelle la participation de l'employeur, pour chaque salarié concerné, à partir des éléments figurant sur l'attestation d'employeur. L'employeur s'acquitte de cette participation au plus tard le 25 du deuxième mois civil suivant le début du contrat.



## Droits du salarié

### Salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise

#### Fin du contrat de travail

La fin du contrat de travail se situe à la fin du délai de réflexion de 21 jours laissé au salarié pour effectuer son choix. Ce délai, qui est calendaire, débute le lendemain de la proposition du CSP par l'employeur.

○ **EXCEPTION** ▷ en cas de proposition par Pôle emploi, le contrat de travail est déjà rompu. Le délai de réflexion court donc à compter du lendemain de la proposition par Pôle emploi.

#### Indemnités de rupture

Le salarié perçoit toutes les indemnités de rupture auxquelles il a droit. Si le salarié a droit à un préavis supérieur à 3 mois, l'indemnité correspondant à la fraction excédant 3 mois lui est versée par l'employeur.

○ **EXCEPTION** ▷ en cas de proposition par Pôle emploi, le salarié licencié a déjà perçu ses indemnités de rupture et les conserve.

#### Accompagnement immédiat et renforcé au terme du délai de réflexion

- Le salarié bénéficie d'un entretien de pré-bilan dans les 8 jours suivant la fin de son contrat de travail si l'employeur lui a proposé le CSP ou dans les 8 jours à compter du terme du délai de réflexion en cas de proposition par Pôle emploi.
- Puis, dans le mois suivant l'entretien, un plan de sécurisation professionnelle, comprenant le projet de reclassement professionnel et des prestations d'accompagnement, est mis en place.

○ **PRÉCISION** ▷ des aides peuvent être attribuées par Pôle emploi (voir p. 110 et s.).

#### Montant de l'ASP (cas général)

- Le salarié bénéficie de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) immédiatement, au terme du délai de réflexion de 21 jours.
- L'ASP est calculée à partir des anciens salaires, y compris les primes. Seuls les salaires soumis aux contributions de l'assurance chômage sont retenus. Les indemnités liées à la perte de l'emploi, telles les indemnités de licenciement, les indemnités de congés payés, ne sont pas intégrées.

Son montant est égal à 80 % du salaire journalier brut durant les 12 derniers mois, avec un double plancher : il ne peut être inférieur à l'ARE "formation" plancher (20,22 € par jour au 01.07.12) et au montant de l'ARE que l'intéressé aurait perçu s'il n'avait pas accepté le CSP.

- Seule une participation au titre de la retraite complémentaire est prélevée sur les allocations journalières supérieures à l'ARE minimale, soit 28,21 € (au 01.07.12). Elle s'élève à 3 % du salaire sur lequel a été calculée l'ASP.

○ **PRÉCISION** ▷ si le bénéficiaire du CSP cumulait une pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie avec ses revenus, il peut cumuler intégralement l'ASP avec la pension d'invalidité. Dans le cas contraire, le montant de l'ASP est diminué du montant de la pension.

### Durée du contrat de sécurisation professionnelle

12 mois de date à date à partir de l'expiration du délai de réflexion de 21 jours. Sur les cas d'interruption du CSP et les effets d'une reprise d'activité (voir p. 133, 135).

### Statut et protection sociale

Le salarié a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

- Il conserve ses droits à l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès.
- Il bénéficie d'une couverture accident du travail pour les accidents du travail ou de trajet survenus à l'occasion d'actions favorisant son reclassement.
- Il bénéficie de validation de trimestres au titre de l'assurance vieillesse, ainsi que de points de retraite complémentaire.

○ **PRÉCISION** ▷ en cas de décès, le conjoint survivant a droit à une allocation décès : 120 fois l'ASP + 45 fois l'ASP par enfant à charge.

### Salarié ne totalisant pas 1 an d'ancienneté dans l'entreprise

Pour ces salariés, les dispositions relatives à la fin du contrat de travail, à l'accompagnement immédiat et renforcé, à l'absence de délai d'attente et de différé, au statut de stagiaire de la formation professionnelle, à la protection sociale et aux conditions d'interruption du CSP sont identiques à celles des salariés qui ont plus d'1 an d'ancienneté.

## Particularités

- Indemnités de rupture : le salarié perçoit l'ensemble des indemnités de rupture qui lui sont dues.
- Indemnisation : celle-ci correspond au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, dans la limite des droits du salarié.

## Démarches de l'employeur

**1<sup>re</sup> étape :** l'employeur se rapproche du pôle emploi dont il relève, pour :

- s'informer,
- commander un dossier CSP.

**2<sup>e</sup> étape :** l'employeur remet au salarié un document d'information contre récépissé de la remise :

- soit lors de l'entretien individuel préalable,
- soit à l'issue de la réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

○ **PRÉCISION** ▷ pour les salariées en congé de maternité, au plus tard le lendemain de la fin du congé de maternité légal.

**3<sup>e</sup> étape :** si le salarié accepte le CSP (le salarié doit donner sa réponse dans les 21 jours) :

- l'employeur remet une demande d'allocations au salarié,
- il communique au pôle emploi du domicile du salarié les nom et coordonnées de l'intéressé,
- il renvoie le plus tôt possible au pôle emploi du domicile du salarié, la demande d'allocations et les pièces demandées que le salarié lui a retournées ainsi que l'attestation d'employeur.

○ **PRÉCISION** ▷ lorsqu'à la date prévue pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion n'est pas expiré, l'employeur, par lettre recommandée, rappelle au salarié la date d'expiration du délai de réflexion et l'informe qu'en cas de refus du CSP, cette lettre constitue la notification de son licenciement.

**4<sup>e</sup> étape :** l'employeur verse sa participation à Pôle emploi, à la suite de l'appel de fonds que ce dernier adresse dans le mois suivant la rupture du contrat de travail.

## Calendrier du salarié en cas d'acceptation du CSP

### En cas de proposition par l'employeur, le salarié doit : avant la fin du contrat de travail

- Bénéficier d'un entretien d'information avec un conseiller de Pôle emploi.
- Faire connaître sa décision dans les 21 jours suivant la date à laquelle le CSP lui a été proposé par l'employeur.  
Pour ce faire, il doit retourner à l'employeur, le bulletin d'acceptation que celui-ci lui a remis.
- En cas d'acceptation, le salarié doit compléter la demande d'allocations remise par l'employeur, joindre une copie de sa carte Vitale, une copie d'une pièce d'identité, un relevé d'identité bancaire, et restituer l'ensemble des pièces du dossier à l'employeur qui les renverra à Pôle emploi.
- L'absence de réponse dans les 21 jours équivaut à un refus et l'employeur poursuit alors la procédure de licenciement économique.

### après la fin du contrat de travail

- Se présenter à l'entretien de pré-bilan qui a lieu dans les 8 jours suivant la fin du contrat de travail.
- Etablir avec Pôle emploi ou le prestataire son plan de sécurisation professionnelle (PSP) mis en œuvre dans les 4 semaines suivant l'entretien de pré-bilan.
- Conserver un exemplaire du plan de sécurisation professionnelle dans lequel sont récapitulés son projet de reclassement professionnel, les prestations d'accompagnement dont il bénéficie, ainsi que ses droits et obligations.

### En cas de proposition par Pôle emploi, le salarié licencié doit :

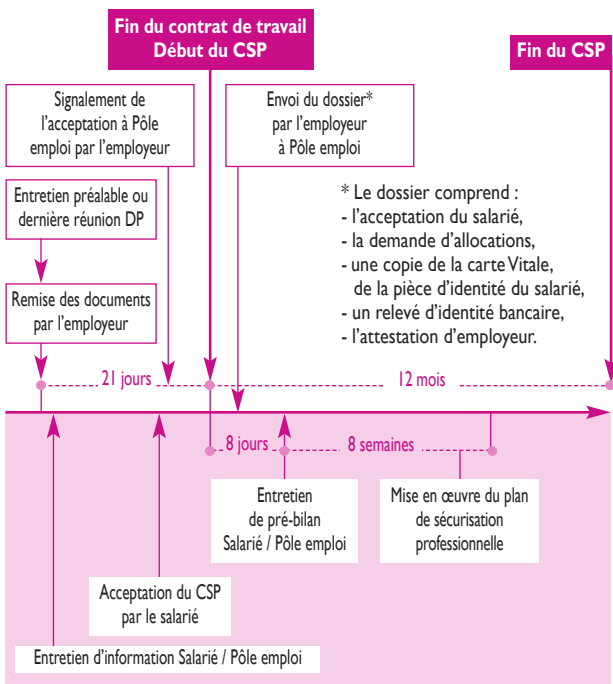
- Faire connaître sa décision dans les 21 jours suivant la date à laquelle le CSP lui a été proposé par Pôle emploi, en retournant à ce dernier le bulletin d'acceptation qu'il lui a remis.
- En cas d'acceptation, le salarié licencié doit compléter la demande d'allocations remise par Pôle emploi, joindre une copie de sa carte Vitale, une copie d'une pièce d'identité, un relevé d'identité bancaire, et donner l'ensemble du dossier à son pôle emploi.

- L'absence de réponse dans les 21 jours équivaut à un refus, le salarié licencié pourra alors être indemnisé au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Une fois le CSP accepté, le salarié licencié bénéficiera d'un entretien de pré-bilan dans les 8 jours et établira avec son conseiller son plan de sécurisation professionnelle mis en œuvre dans les 4 semaines suivant l'entretien de pré-bilan.

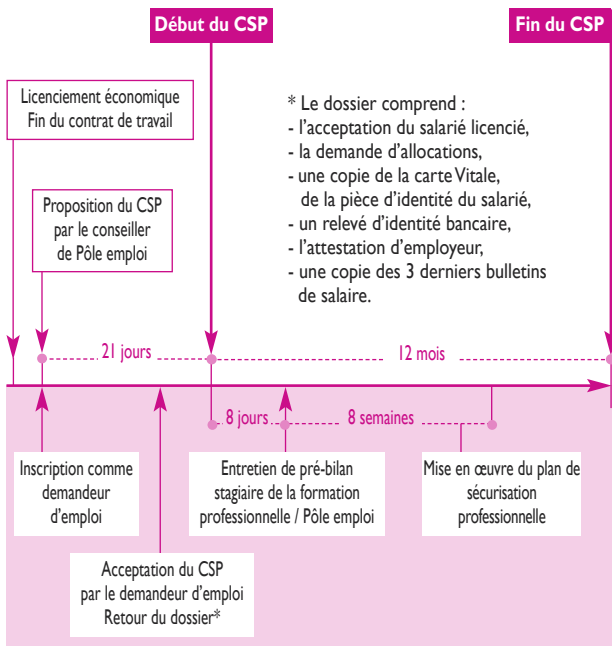
## Tableaux récapitulatifs des différentes étapes

### En cas de proposition par l'employeur





## En cas de proposition par Pôle emploi



## Interruption du CSP

Le versement des allocations est interrompu dans les cas suivants :

- reprise d'un ou plusieurs emplois salariés sous forme de CDD ou de contrat de travail temporaire (renouvelable une fois), d'une durée minimale de 2 semaines et maximale de 6 mois. Au total, les reprises d'emploi ne peuvent excéder 6 mois ;

○ **PRÉCISION** ▷ en cas de rupture anticipée du contrat de travail, le CSP peut être repris pour la durée des droits restants.

- conclusion d'un contrat de service civique ;
- prise en charge par la sécurité sociale ;
- bénéfice du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ;
- bénéfice de l'allocation de présence parentale ;
- résidence à l'étranger.

(Art. 17 de la convention CSP du 19.07.11)

○ **PRÉCISION** ▷ l'interruption du CSP ne reporte pas le terme de la période des 12 mois. En revanche, si la cause de l'interruption cesse durant la période des 12 mois, le versement des allocations peut être repris.

Le versement des allocations cesse définitivement en cas de reprise :

- d'une activité salariée de moins de 2 semaines ou de plus de 6 mois en France ou à l'étranger ;

○ **PRÉCISION** ▷ en cas de rupture d'un CDI, CDD ou contrat d'interim de plus de 6 mois, au cours de la période d'essai, le CSP peut être repris pour la durée des droits restants.

- d'une activité non salariée exercée en France ou à l'étranger.

## Non-respect du plan de sécurisation professionnelle par le bénéficiaire

Le non-respect du plan de sécurisation professionnelle (PSP) entraîne la perte définitive du bénéfice de la CSP ; sont considérés comme un non-respect du plan :

- le refus d'une action de reclassement ou l'absence de présentation à celle-ci : refus ou absence de présentation à l'une des prestations d'accompagnement inscrites dans le PSP, refus de signature du plan, absence ou abandon non justifié d'une action de formation ;
- le refus à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi sans motif légitime (ainsi peut être considéré comme légitime le refus motivé par des raisons familiales ou personnelles graves ou encore par un niveau de rémunération inférieur de 20 % à 30 %) ;
- les déclarations inexactes ou mensongères ; dans ce cas, Pôle emploi constate les indus sur l'ensemble des sommes versées.

### Notification de la décision

La décision d'interruption du CSP doit être notifiée dans les 2 jours ouvrés à l'intéressé par lettre recommandée avec AR. Pôle emploi informe la Direccte de sa décision.

### Recours de l'intéressé

Toute lettre de l'intéressé contestant la décision doit être considérée comme un recours. En cas de confirmation de la décision par Pôle emploi, la lettre de confirmation doit impérativement être adressée dans les 8 jours suivant le recours de l'intéressé.

- **PRÉCISION** ▷ la procédure de recours concerne uniquement les décisions relatives au non-respect du PSP.  
(Art. 20 de la convention CSP du 19.07.11)

## Reprise d'activité

La reprise d'activité entraîne l'interruption temporaire du versement des allocations de sécurisation professionnelle. Si la reprise d'activité est comprise entre 2 semaines et 6 mois, Pôle emploi reprend le versement. En cas de reprises d'activité successives, la durée totale des activités reprises ne peut excéder 6 mois ; à défaut le versement de l'ASP est définitivement interrompu.

## Indemnité différentielle de reclassement (IDR) en cas de reprise d'un emploi moins rémunéré

Sont concernés par l'indemnité différentielle tous les bénéficiaires du CSP, sans condition d'ancienneté.

### Conditions

La rémunération mensuelle pour le même volume d'heures doit être inférieure d'au moins 15 % à la rémunération précédente (SJR x 30).

○ **PRÉCISION** ▷ L'IDR peut être versée quelle que soit la nature du contrat repris (CDD ou CDI).

### Montant et durée

- IDR mensuelle = (salaire mensuel de l'emploi repris) - (SJR x 30)
- Durée : 12 mois maximum de date à date tant que le contrat est en cours, avec un plafond : la moitié du reliquat de l'allocation de sécurisation professionnelle restant à la date d'embauche.

#### Exemple :

- Salaire mensuel brut précédent (SJR x 30) = 2 000 €
  - Droits résiduels CSP : 4 200 €
  - Salaire mensuel brut de base de l'emploi repris : 1 500 €
- 500 € d'écart, soit 25 % : condition remplie.

Montant mensuel de l'IDR : 500 € versés dans la limite du plafond 2 100 € (4 200 / 2) tant que le contrat est en cours. L'indemnité pourra être versée durant 4 mois et 4 jours.

## Durée des droits à l'ARE à l'issue du CSP

Si, à l'issue du CSP, l'intéressé n'est pas reclassé, la durée des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'ASP.

## Financement du CSP

Le contrat de sécurisation professionnelle est financé par l'assurance chômage et l'Etat.

### Financement par l'assurance chômage

#### Allocation de sécurisation professionnelle

- Concernant le bénéficiaire justifiant d'au moins 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise, l'assurance chômage finance l'intégralité de l'allocation de sécurisation professionnelle ;
- Concernant le bénéficiaire justifiant d'une ancienneté de 12 à 24 mois d'ancienneté, l'assurance chômage finance l'ASP à hauteur de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et, au-delà, de la partie correspondant à la moitié de la partie supérieure à l'ARE.

#### Indemnité différentielle de reclassement

Versée en cas de reprise d'une activité, sous réserve des conditions d'attribution.

#### Autres interventions de l'assurance chômage

Aide pour congés non payés et allocation décès.

#### Accompagnement du bénéficiaire

Forfait de 800 €.

### Financement par l'Etat

#### Allocation de sécurisation professionnelle

Participation de l'Etat, pour le bénéficiaire justifiant de 12 à 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise, correspondant à la moitié de la partie supérieure à l'allocation d'aide au retour à l'emploi qui aurait été versée à l'intéressé s'il n'avait pas accepté le CSP.

#### Accompagnement du bénéficiaire

Forfait de 800 €.

## LE CONGÉ DE RECLASSEMENT

Sont soumises au congé de reclassement les entreprises de 1 000 salariés ou plus qui procèdent à des licenciements économiques.

(Art. L.1233-71 et s. ; art. R.1233-17 et s. du CT)

L'effectif de l'entreprise est calculé en moyenne annuelle sur les 12 mois précédant l'engagement de la procédure de licenciement économique.

○ **PRÉCISION** ▷ les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire ne sont pas soumises au congé de reclassement.

### Durée du congé et montant de la rémunération

- Le congé de reclassement débute pendant le préavis que le salarié est dispensé d'effectuer. La fin du contrat de travail se situe toujours à la fin du congé de reclassement dès qu'il excède la durée du préavis.
- Pendant la période de congé correspondant au préavis, le salarié perçoit la totalité de son salaire.
- Au-delà, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur au moins égale à 65 % du salaire brut et à 85 % du SMIC.

### Procédure

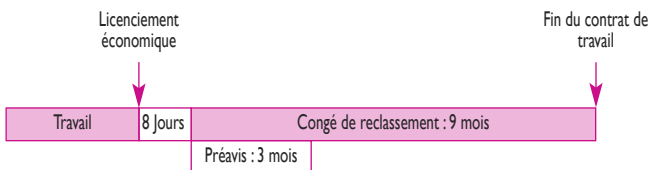
L'employeur, dans la lettre de licenciement, propose le bénéfice du congé de reclassement.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cette lettre pour faire connaître à l'employeur son accord.

En cas d'acceptation, le congé débute à l'expiration du délai de 8 jours.

L'absence de réponse dans le délai est assimilée à un refus du dispositif.

En cas de refus, l'employeur n'est pas tenu de proposer la CRP au salarié.



## Fin du congé de reclassement et droits à l'ARE

### Incidence sur l'ouverture des droits à l'ARE

La fin du contrat de travail est fixée au terme du congé de reclassement si celui-ci excède la durée du préavis. Les différés sont appliqués au lendemain de la fin du contrat de travail.

Pendant la période de congé reclassement, l'intéressé demeure lié par contrat de travail : cette période est donc prise en compte pour le calcul de l'affiliation.

- **EN PRATIQUE** ▷ l'employeur mentionne sur l'attestation d'employeur un préavis non effectué payé d'une durée supérieure à la durée habituelle avec la mention "congé reclassement".

### Fin anticipée du congé de reclassement

(Art. R.1233-34 ; art. R.1233-36 du CT)

- Lorsque le salarié ne remplit pas ses obligations, l'employeur met fin au congé de reclassement.
- De même, le salarié qui retrouve une activité professionnelle peut mettre fin au congé de reclassement.

Dans ces situations, Pôle emploi peut mettre en œuvre les règles d'indemnisation sans attendre la fin initialement prévue du congé de reclassement. Ainsi, si une personne met fin à son congé de reclassement pour créer ou reprendre une entreprise, elle peut bénéficier immédiatement de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) si elle en remplit les conditions : inscription comme demandeur d'emploi (IDE) et obtention de l'ACCRE.

### Congé de reclassement pris sous forme de capital

Le congé de reclassement peut, dans le cadre d'accord d'entreprise, être versé sous forme de capital aux salariés qui ont un projet professionnel avéré.

En cas d'échec du projet avant le terme de la durée du congé de reclassement, l'intéressé qui s'inscrit comme demandeur d'emploi peut bénéficier de l'ARE s'il remplit les conditions d'attribution.

Pour déterminer les droits, il convient de prendre en compte la date de fin de contrat de travail indiquée par l'employeur.

Les indemnités versées au titre de la capitalisation doivent être incluses dans l'assiette de calcul du différé spécifique.

# LES AIDES ET MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

2012



# LES AIDES ET MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Il existe un certain nombre de dispositifs visant à la création d'emploi ou au maintien de l'emploi. Ainsi, les contrats de travail particuliers incitent à l'embauche de publics spécifiques et permettent leur formation ou leur intégration dans le monde du travail.

Par ailleurs, d'autres mesures incitent au développement de l'emploi et à la création ou à la reprise d'entreprise.

## CONTRATS DE TRAVAIL PARTICULIERS

Aux contrats de formation en alternance institués il y a plus de 100 ans par les partenaires sociaux, sont venus s'ajouter en 2008 le contrat unique d'insertion (CUI), plus récemment les emplois d'avenir (Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012) et prochainement les contrats de génération.

### **Jeunes, demandeurs d'emploi et titulaires des minima sociaux**

#### **Contrat de professionnalisation**

(Art. L.6325-1 et s. ; art. D.6325-1 et s. du CT)

Il s'agit d'un contrat de travail avec formation en alternance ayant pour objectif l'acquisition d'une qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ou reconnue dans les classifications d'une convention nationale de branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

## Publics concernés

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale.
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
- Bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.
- Bénéficiaires du RSA et de l'API dans les DOM et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon.

## Employeurs concernés

### Secteur marchand et associatif

- Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue.

○ **EXCEPTION** ▷ l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

- Les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats de professionnalisation à durée déterminée.
- Pour l'exercice d'activités saisonnières, deux employeurs peuvent conclure un contrat de professionnalisation à durée déterminée avec un jeune âgé de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter sa formation initiale en acquérant une ou deux qualifications.
- A titre expérimental, pendant 3 ans depuis le 28 juillet 2011, un particulier employeur peut conclure un contrat de professionnalisation s'il bénéficie d'un accompagnement adapté aux spécificités de ce statut.

## Contrat

### Contrat de travail avec formation en alternance

CDI ou CDD de 6 à 12 mois, renouvelable une fois et pouvant être allongé jusqu'à 24 mois par les accords de branche.

○ **PRÉCISION** ▷ les périodes en entreprise effectuées sous statut scolaire ou universitaire ne peuvent donner lieu à contrat de professionnalisation.

## Suspension, rupture anticipée du contrat

- Le contrat de professionnalisation peut être rompu avant l'échéance du terme, d'un commun accord des parties.

- Le contrat de professionnalisation peut être rompu avant l'échéance du terme en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

○ **EN PRATIQUE** ▷ lorsque le contrat est rompu avant son terme, l'employeur doit le signaler à la Direccte, à l'OPCA et à l'Urssaf dans les 30 jours suivant cette rupture.

## Formation

- Formation obligatoire.
- Désignation d'un tuteur, obligatoire ou facultative selon les secteurs.
- Durée minimale entre 15 % et 25 % du CDD (sans être inférieure à 150 heures) ou de l'action de professionnalisation du CDI.
- Prise en charge des frais de formation dans certaines limites par l'OPCA.
- Frais de formation du salarié : 9,15 €/heure sauf accord collectif, (du tuteur : 15 €/heure dans la limite de 40 heures).
- Aide de l'Etat au groupement d'employeurs qui organise des actions d'accompagnement en faveur des 16-25 ans ou des 45 ans et plus : 686 € par accompagnement, en année pleine.
- Frais liés au tutorat : 230 € par mois pour le tuteur pendant 6 mois maximum.

## Rémunération du salarié

### durant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI

(Art. D.6325-15 du CT)

	Moins de 21 ans	de 21 à 25 ans	26 ans et plus
Sans qualification	55 % du SMIC	70 % du SMIC	Le SMIC ou 85 % de la rémunération conventionnelle
Qualification égale au bac pro ou à un diplôme professionnel de même niveau	65 % du SMIC	80 % du SMIC	

Aucune indemnité de fin de contrat n'est à verser.

## Exonération des cotisations sociales

- Pour les personnes âgées de 45 ans ou plus, exonération des cotisations sociales patronales sur la fraction n'excédant pas le SMIC (sauf accident du travail, maladie professionnelle).
- Pour les personnes de 16 à 44 ans, dispositif de réduction des cotisations patronales (voir p. 158).

- Pas de prise en compte dans l'effectif, sauf pour la tarification AT/MP, pendant toute la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (CDI).

## **Aides à l'employeur**

### **Bonus alternance**

Cette aide vise à inciter certains employeurs à embaucher dans le cadre de contrats en alternance.

- Conditions d'attribution
  - être employeur de 250 salariés et plus à jour de ses contributions et cotisations ;
  - être redevable de la taxe d'apprentissage ;
  - avoir un nombre d'alternants supérieur à 4 % de l'effectif annuel moyen.
- Montant de l'aide  
400 € par alternant compris entre 4 % et 6 % de l'effectif annuel moyen.
- Versement de l'aide

Aide versée par Pôle emploi dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande qui doit être formulée avant le 30 septembre de l'année au cours de laquelle l'employeur déclare son effectif annuel moyen.

### **Pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus**

Aide forfaitaire à l'employeur (AFE) qui n'a pas procédé à des licenciements économiques au cours des 6 mois précédant l'embauche et qui est à jour de ses contributions.

- Conditions d'attribution
  - l'employeur ne bénéficie pas d'une autre aide à l'emploi,
  - l'employeur conclut une convention avec Pôle emploi au plus tard 3 mois après l'embauche en contrat de professionnalisation.
- Montant de l'aide  
Aide forfaitaire plafonnée à 2 000 € pour un même contrat de professionnalisation.

- Versement de l'aide

Aide versée par Pôle emploi en deux fois : 1 000 € à l'issue du 3<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> mois sous réserve que l'action de professionnalisation soit en cours à chaque échéance.

### **Pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus**

Aide à l'embauche accordée à l'employeur qui n'a pas procédé à un licenciement économique au cours des 6 mois précédant l'embauche sur le poste en question et qui est à jour de ses cotisations et contributions. Elle est cumulable avec l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE).

- Conditions d'attribution
  - l'embauche est postérieure au 1<sup>er</sup> mars 2011,
  - le titulaire du contrat n'a pas appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 mois précédant l'embauche,
  - la demande d'aide est adressée à Pôle emploi dans les 3 mois suivant le début du contrat.
- Montant de l'aide  
L'aide est de 2 000 €.
- Versement de l'aide  
L'aide est gérée par Pôle emploi. Elle est versée en 2 fois : un versement de 1 000 € au 3<sup>e</sup> mois du contrat, le solde au 10<sup>e</sup> mois.

### Démarches

- L'employeur adresse le contrat de professionnalisation à l'OPCA au moyen du formulaire Cerfa n° 12434\*01 au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. Ce formulaire est disponible sur le site : [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)
- L'OPCA décide de la prise en charge des frais et transmet le dossier à la Direccte-ut du lieu d'exécution du contrat pour dépôt du contrat de professionnalisation.

## Public en difficulté et titulaires des minima sociaux

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, le contrat unique d'insertion (CUI) est en vigueur et remplace le CAE et le CIE. Cependant, les contrats conclus avant cette date continuent à produire leurs effets dans les conditions déterminées avant cette date. Ils peuvent être renouvelés sous la forme d'un CUI selon les durées et conditions des anciens contrats.

○ **PRÉCISION** ▷ Le CUI peut être conclu depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon. Il a été adapté au département de Mayotte où il peut être conclu depuis le 1<sup>er</sup> mars 2012.

## Contrat unique d'insertion (CUI)

(Art. L.5134-19-1 et s. ; art. D.5134-14 et s. du CT)

Le CUI se décline sous deux versions : le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non marchand et le contrat initiative emploi (CIE) dans le secteur marchand.

Une convention est conclue entre l'employeur, le salarié et Pôle emploi ou le président du Conseil général (si le département finance le RSA dont bénéficie éventuellement l'intéressé). L'employeur et le bénéficiaire du CUI signent ensuite un contrat de travail.

## **CUI – CAE**

(Art. L.5134-20 et s. ; art. R.5134-26 et s. du CT)

Le CUI-CAE s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

### **Employeurs concernés : employeurs du secteur non marchand**

- Organismes de droit privé à but non lucratif.
- Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.
- Collectivités territoriales ou autres personnes morales de droit public, sauf l'Etat.

### **Contrat**

CDI ou CDD d'au moins 6 mois (3 mois pour les bénéficiaires d'un aménagement de peine) renouvelable dans la limite de 24 mois.

- **EXCEPTION** ▷ renouvellement limité à 5 ans pour les travailleurs handicapés, personnes de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH.

Durée minimale : 20 h/semaine, sauf difficultés importantes de la personne.

### **Suspension, rupture anticipée du contrat de travail**

- Suspension en accord avec l'employeur pour effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par Pôle emploi.
- Suspension en accord avec l'employeur pour effectuer une action d'insertion professionnelle.
- Suspension pour accomplir une période d'essai liée à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.
- Rupture anticipée par le salarié lorsqu'elle lui permet d'être embauché en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI.
- Rupture anticipée par le salarié lorsqu'elle lui permet de suivre une formation qualifiante.
- Rupture anticipée par l'employeur au cours de la période d'essai, en cas de faute grave, force majeure ou inaptitude constatée par le médecin du travail.
- Rupture anticipée d'un commun accord.

### Formation

- Tutorat obligatoire.
- Formation, pendant ou hors temps de travail, selon les modalités définies dans la convention.
- Périodes d'immersion chez d'autres employeurs possibles.

### Rémunération du salarié

Au minimum, SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail, sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables.

### Exonération des cotisations sociales

- Exonération des cotisations sociales patronales (sauf accident du travail/maladie professionnelle - AT/MP) dans la limite du SMIC, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation à l'effort de construction.
- Pas de prise en compte dans l'effectif, sauf pour la tarification AT/MP.

### Aides à l'employeur

- Aide de l'Etat, fixée chaque année par arrêté du Préfet de région : maximum 95 % du SMIC horaire brut.

○ **EXCEPTION** ▷ dans les ateliers et chantiers d'insertion, l'aide maximale pour les CAE est de 105 % du SMIC.

- Pas d'indemnité de fin de contrat à verser.
- Aide à la formation attribuée par l'Etat pour contribuer au financement des actions de formation professionnelle et de VAE du salarié.

### Démarches

- Dépôt de l'offre d'emploi à Pôle emploi avant la demande de convention.
- Conclusion d'une convention individuelle entre l'employeur, le bénéficiaire et Pôle emploi ou le Conseil général (si le RSA dont bénéficie l'intéressé est financé par le département). Convention limitée à la durée du contrat de travail (prolongation possible dans la limite de 24 mois ; dérogation possible pour les travailleurs handicapés et les personnes de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH).
- Dépôt à la Direccte-ut du contrat de travail conclu entre l'employeur et le bénéficiaire de la convention individuelle (formulaire Cerfa n° 13998\*01).

## CUI – CIE

(Art. L.5134-65 et s. ; art. R.5134-51 et s. du CT)

Le CUI-CIE s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

### Employeurs concernés : employeurs du secteur marchand

- Tout employeur assujéti à l'assurance chômage, à l'exception des particuliers employeurs.
- Etablissement national à caractère industriel et commercial, société d'économie mixte d'intérêt national.
- Chambre de commerce et d'industrie, chambre d'agriculture et chambre de métiers.
- Groupement d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification.
- Employeur de pêche maritime.
- L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche.
- L'embauche ne doit pas résulter du licenciement d'un salarié en CDI.
- L'employeur doit être à jour des contributions sociales.

### Contrat

CDI ou CDD d'au moins 6 mois (3 mois pour les bénéficiaires d'un aménagement de peine) renouvelable dans la limite de 24 mois.

- EXCEPTION ▷ renouvellement limité à 5 ans pour les travailleurs handicapés, personnes de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH.

Durée minimale : 20 h/semaine.

### Suspension, rupture anticipée du contrat de travail

- Suspension en accord avec l'employeur pour effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par Pôle emploi.
- Suspension en accord avec l'employeur pour effectuer une action d'insertion professionnelle.
- Suspension pour accomplir une période d'essai liée à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.
- Rupture anticipée par le salarié lorsqu'elle lui permet d'être embauché en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI.
- Rupture anticipée par le salarié lorsqu'elle lui permet de suivre une formation qualifiante.



- Rupture anticipée par l'employeur au cours de la période d'essai, en cas de faute grave, force majeure ou inaptitude constatée par le médecin du travail.

### **Formation**

- Tutorat obligatoire.
- Formation accessible selon les modalités de droit commun.

### **Rémunération du salarié**

Au minimum, SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail, sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables.

### **Exonération des cotisations sociales**

- Dispositif de réduction des cotisations patronales.
- Pas de prise en compte dans l'effectif, sauf pour la tarification AT/MP.

### **Aides à l'employeur**

- Aide de l'Etat, fixée chaque année par arrêté du Préfet de région : maximum 47 % du SMIC horaire brut.
- Aide du département, fixée par décret, si le salarié est un ancien bénéficiaire du RSA.
- Pas d'indemnité de fin de contrat à verser.

### **Démarches**

- Dépôt de l'offre d'emploi à Pôle emploi avant la demande de convention.
- Conclusion d'une convention individuelle entre l'employeur, le bénéficiaire et Pôle emploi ou le Conseil général (si le RSA dont bénéficie l'intéressé est financé par le département). Convention limitée à la durée du contrat de travail (prolongation possible dans la limite de 24 mois ; dérogation possible pour les travailleurs handicapés et les personnes de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH).
- Dépôt à la Direccte-ut du contrat de travail conclu entre l'employeur et le bénéficiaire de la convention individuelle (formulaire Cerfa n° 13998\*01).

## Jeunes

Certaines mesures du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes (mis en place en avril 2009) favorisant le recours au contrat d'apprentissage par le versement d'aides financières ont évolué. Par ailleurs, les jeunes diplômés rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi peuvent être bénéficiaires d'un CUI-CAE ou d'un CUI-CIE.

### Contrat d'apprentissage

(Art. L.6221-1 ; art. D.6222-1 et s. du CT)

#### Publics concernés

##### Jeunes de 16 à 25 ans

Dérogations :

- Jeunes de 15 ans ayant effectué leur scolarité du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire, ou s'ils concluent un contrat d'apprentissage après le parcours d'initiation aux métiers dans le cadre de l'apprentissage junior.
- Jeunes de 26 ans et plus ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme sanctionnant la formation.
- Jeunes de 26 ans et plus reconnus travailleurs handicapés.
- Jeunes de 26 à 30 ans lorsque le contrat fait suite, dans un délai d'un an, à un précédent contrat d'apprentissage et :
  - conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment acquis,
  - ou lorsque le premier contrat a été rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou fait suite à une inaptitude physique temporaire.

#### Employeurs concernés

##### Tous secteurs

- Tous les employeurs du secteur privé et ceux du secteur public non industriel et non commercial.
  - **PRÉCISION** ▷ certains employeurs du secteur public peuvent adhérer à l'assurance chômage pour leur personnel en contrat d'apprentissage (voir p. 26).
- Les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats d'apprentissage.

- Pour l'exercice d'activités saisonnières, deux employeurs peuvent conclure un contrat d'apprentissage avec un jeune éligible à ce contrat souhaitant acquérir une ou deux qualifications professionnelles.

## Contrat

### Contrat de travail avec formation en alternance

CDD de 1 à 3 ans (4 ans pour l'embauche d'un handicapé).

Le contrat peut durer entre 6 mois et 1 an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de niveau inférieur ou de même niveau que celui déjà obtenu dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ;
- dont une partie a été obtenue par validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- dont la préparation a été annoncée sous un autre statut.

En cas de CDI enchaîné avec un apprentissage, l'ancienneté est reprise.

○ **PRÉCISION** ▷ le contrat d'apprentissage peut être rompu à l'initiative du salarié en cas d'obtention du diplôme avant le terme fixé initialement, dès lors que l'employeur est informé au moins 2 mois auparavant.

## Suspension, rupture anticipée du contrat

- Durant les 2 premiers mois de l'apprentissage, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti.
- Le contrat d'apprentissage peut être rompu à l'initiative du salarié en cas d'obtention du diplôme avant le terme fixé initialement, dès lors que l'employeur est informé par écrit au moins 2 mois auparavant.
- Le contrat peut être rompu par résiliation expresse des deux cosignataires.
- Le contrat peut être rompu par jugement du conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations.
- Le contrat peut être rompu en cas d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.

## Formation

Formation obligatoire d'une durée minimum de 400 heures/an, en moyenne, en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage d'un établissement d'enseignement ou d'un établissement de formation et de recherche.

## Rémunération du salarié

La rémunération de l'apprenti dépend de son âge, de son ancienneté et de sa progression dans le cycle de formation. Elle correspond à un pourcentage du Smic (ou du minimum conventionnel). Elle est exonérée de l'impôt sur le revenu dans la limite du Smic annuel.

Année d'exécution du contrat	Pourcentage du Smic		
	Moins de 18 ans	de 18 à 21 ans	21 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	25 %	41 %	53 %
2 <sup>e</sup> année	37 %	49 %	61 %
3 <sup>e</sup> année	53 %	65 %	78 %

## Exonération des cotisations sociales

- Pour les employeurs inscrits au registre des métiers ou occupant moins de 11 salariés : exonération des cotisations sociales patronales (sauf AT/MP) et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi.
- Pour les employeurs occupant plus de 10 salariés (apprentis non compris) : exonération des cotisations salariales légales et conventionnelles ; exonération des cotisations patronales de sécurité sociale (sauf AT/MP).

○ **EN PRATIQUE** ▷ l'assiette des cotisations sociales dues est égale à la rémunération après abattement de 11 % du SMIC (20 % pour les DOM) calculée sur une base forfaitaire (SMIC en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours).

- Pas de prise en compte dans les effectifs, sauf pour la tarification AT/MP.

## Aides à l'employeur

### Indemnité compensatrice forfaitaire

Elle est de 1 000 € minimum par année de cycle de formation versée à l'employeur.

Le Conseil régional détermine la nature, le niveau et les conditions d'attribution de l'indemnité compensatrice forfaitaire.

### Crédit d'impôt pour l'employeur

Il est de 1 600 € par apprenti porté à 2 200 € (pour les personnes handicapées, sans qualification et en apprentissage junior).

### Bonus alternance

Cette aide vise à inciter certains employeurs à embaucher dans le cadre de contrats en alternance.

- Conditions d'attribution :
  - être employeur de 250 salariés et plus à jour de ses contributions et cotisations ;
  - être redevable de la taxe d'apprentissage ;
  - avoir un nombre d'alternants supérieur à 4 % de l'effectif annuel moyen.
- Montant de l'aide  
400 € par alternant compris entre 4 % et 6 % de l'effectif annuel moyen.
- Versement de l'aide

Aide versée par Pôle emploi dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande qui doit être formulée avant le 30 septembre de l'année au cours de laquelle il déclare son effectif annuel moyen.

### Démarches

Enregistrement du contrat établi sur un formulaire Cerfa FA13, selon le cas, à la chambre de métiers et de l'artisanat ou à la chambre de commerce et d'industrie dès sa conclusion.

Désignation d'un maître d'apprentissage.

### Emploi d'avenir

Il a été créé par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir. Les dispositions relatives à l'emploi d'avenir entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2012.

### Publics concernés

#### Jeunes de 16 à 25 ans et personnes handicapées de moins de 30 ans

Ces publics doivent être :

- sans emploi,
- sortis sans diplôme du système de formation initiale ou titulaires uniquement d'un diplôme de niveau CAP- BEP et rencontrer des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Les difficultés particulières d'accès à l'emploi correspondent à une recherche d'emploi d'une durée de 6 mois minimum au cours des 12 derniers mois.

○ **EXCEPTION** ▷ dans les DOM, à St-Barthélemy, St-Martin et St-Pierre et Miquelon, les jeunes ayant atteint le premier cycle de l'enseignement supérieur et rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle (12 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 18 derniers mois) peuvent bénéficier de ce contrat.

## Employeurs concernés

### Tous secteurs

- Les organismes de droit privé à but non lucratif.
- Les personnes morales de droit public excepté l'Etat.
  - **PRÉCISION** ▷ pour faciliter l'insertion professionnelle et la promotion sociale des jeunes dans les métiers du professorat, les établissements d'enseignement peuvent proposer des emplois d'avenir professeur.
- Les ateliers et chantiers d'insertion, les entreprises de travail temporaire d'insertion,...
- Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;
- Tout employeur affilié à l'assurance chômage (à l'exception des particuliers employeurs) s'il :
  - propose au titulaire d'un emploi d'avenir une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable,
  - appartient à un secteur d'activité qui présente un fort potentiel de création d'emplois ou qui offre des perspectives de développement d'activités nouvelles.
- **PRÉCISION** ▷ la liste des secteurs d'activité prioritaires pour le déploiement des emplois d'avenir sera arrêtée par le Préfet de région.

## Contrat

L'emploi d'avenir peut prendre la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) ou d'un contrat initiative-emploi (CUI-CIE).

- CDI ou CDD de 36 mois ou d'une durée moindre qui ne peut être inférieure à 12 mois sous conditions.
- Durée du temps de travail : temps plein ou partiel si une action de formation le justifie.
- Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir en contrat à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche durant un délai de 1 an à compter du terme de son contrat.

## Rupture anticipée du contrat

- Le contrat peut être rompu avant l'échéance du terme en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

- Le contrat peut être rompu à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution à l'initiative du salarié, moyennant le respect d'un préavis de deux semaines.
- Le contrat peut être rompu à l'initiative de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse, moyennant le respect d'un préavis d'un mois.

## Formation

- Formation obligatoire pendant ou en dehors du temps de travail.
- Suivi personnalisé professionnel et, le cas échéant, social du bénéficiaire.
- Réalisation d'un bilan relatif au projet professionnel du bénéficiaire et à la suite donnée à l'emploi d'avenir 2 mois avant l'échéance de l'aide relative à l'emploi d'avenir.

## Rémunération du salarié

Elle correspond à celle versée dans le cadre d'un CUI-CAE ou d'un CUI-CIE selon le type de contrat conclu par le bénéficiaire de l'emploi d'avenir.

## Aide à l'employeur

- Aide à l'insertion professionnelle financée par l'Etat.
- Elle correspond à 75 % du Smic dans le secteur non marchand et à 35 % dans le secteur marchand.
- Elle est accordée pour une durée minimale de 12 mois et pour une durée maximale de 36 mois, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail.

○ **EXCEPTION** ► pour permettre au bénéficiaire d'achever une action de formation professionnelle, l'aide peut être prolongée au-delà de 36 mois, dans la limite de 60 mois.

## Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)

(Art. L.5131-4 et s ; art. R. 5131-10 et s du CT)

Le CIVIS n'est pas un contrat de travail mais un dispositif destiné à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle.

### Public

Jeunes de 16 à 25 ans révolus, d'un niveau de qualification inférieur ou équivalent au baccalauréat, ou inscrits comme demandeurs d'emploi au minimum pendant 12 mois au cours des 18 derniers mois.

## Contrat

Le contrat d'accompagnement est signé entre le jeune et l'Etat.

Durée : 1 an renouvelable si l'objectif d'insertion professionnelle n'est pas atteint.

Le "parcours d'accès à la vie active" est signé par le bénéficiaire dans les trois premiers mois du contrat.

Quatre voies possibles :

- formation préparatoire + emploi en alternance,
- formation professionnalisante,
- action spécifique liée aux difficultés particulières d'insertion,
- assistance dans la recherche d'emploi ou dans la création d'entreprise.

## Rémunération et aides au salarié

• Hors période d'emploi, versement d'une allocation par l'Etat pendant les périodes durant lesquelles les intéressés ne perçoivent pas de rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage : montant mensuel proposé par le représentant de la mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ou par toute autre personne habilitée : mini journalier : 0 €, maxi 15 €.

Limite : 1 800 € par an, 450 € par mois.

• Les bénéficiaires sont affiliés au régime général de sécurité sociale au titre de la formation professionnelle, pour les périodes pendant lesquelles ils ne sont pas affiliés à un autre titre.

## Démarches

Convention avec l'Etat.

**CUI-CAE** (voir p. 147)

**CUI-CIE** (voir p. 149)



## AUTRES DISPOSITIFS POUR L'EMPLOI

A noter que l'aide aux très petites entreprises (TPE) et la prime à l'embauche des jeunes stagiaires en CDI n'ont pas été reconduites au-delà du 30 juin 2010.

### Réduction des cotisations patronales

(Art. L.241-13 du code SS)

#### Principe

Les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le Smic ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales de sécurité sociale. Cet allègement diffère selon la taille de l'entreprise. Il est dégressif quand la rémunération brute annuelle se situe entre le Smic et 1,6 fois le Smic.

Un coefficient est appliqué à la rémunération brute. Il correspond à :  $(0,281^* / 0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute})^{**} - 1]$   
Ainsi, pour un salarié rémunéré au Smic, soit 17 108 € pour l'année 2012, l'employeur de moins de 19 salariés bénéficie d'une réduction des cotisations patronales d'un montant de 4 807,35 € :

$$(0,281 / 0,6) \times [1,6 \times (17\ 108 / 17\ 108) - 1] \times 17\ 108$$

Dans le même cas, l'employeur de plus de 19 salariés bénéficie d'une réduction des cotisations patronales d'un montant de 4 448,07 € :

$$(0,26 / 0,6) \times [(1,6 \times (17\ 108 / 17\ 108) - 1) \times 17\ 108]$$

\* Pour les entreprises de 1 à 19 salariés ; pour les entreprises de plus de 19 salariés, il convient de remplacer ce chiffre par 0,26.

\*\* Hors heures supplémentaires et complémentaires.

○ **PRÉCISION** ▷ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, de nouveaux seuils d'effectifs sont à prendre en compte : employeurs de moins de 20 salariés et employeurs de 20 salariés et plus.

Cette réduction continuera de s'appliquer pendant 3 ans aux entreprises dont l'effectif dépasse au titre de l'année 2011, pour la première fois, 19 salariés.

Pour bénéficier de ce dispositif, les entreprises doivent tenir une négociation annuelle sur les salaires lorsqu'elles y sont assujetties en raison de la présence d'au moins une section syndicale d'organisation représentative.

Le non-respect de cette obligation entraînera une réduction de 10 % du montant des allègements de cotisations patronales.  
En cas de non-respect de cette obligation pour la troisième année consécutive, l'avantage sera totalement supprimé.

## **Employeurs concernés**

- Entreprises assujetties au régime d'assurance chômage (sauf particuliers employeurs).
- Employeurs relevant de régimes spéciaux de la sécurité sociale (marins, mines, clerks et employés de notaires).
- Employeurs de salariés agricoles.
- Sociétés d'économie mixte, entreprises nationales où le secteur public détient au moins 30 % du capital social, établissements publics à caractère industriel et commercial.

## **Possibilités de cumul**

Avec la réduction des cotisations patronales applicable au titre des heures supplémentaires.

## **Formalités**

Le bénéfice de l'allègement n'est soumis à aucune procédure particulière. L'employeur doit tenir à disposition de l'Urssaf ou de la MSA, un document récapitulatif des allègements appliqués.

## **Autres aides liées au projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)**

(voir p. 203)

## **Mesures en faveur des créateurs et repreneurs d'entreprise**

(voir p. 242)

# LA PROTECTION SOCIALE

2012



# LA PROTECTION SOCIALE

## ASSURANCE MALADIE, MATERNITÉ, INVALIDITÉ, DÉCÈS

Les chômeurs bénéficient tous d'une couverture de base maladie, maternité, invalidité et décès soit au titre du maintien des droits du régime dont ils relevaient antérieurement, soit dans le cadre de la Couverture Maladie Universelle (CMU). Cette couverture de base peut être complétée par le maintien des couvertures complémentaires santé et prévoyance aux anciens salariés dans le cadre de la portabilité des droits ; à défaut, la couverture complémentaire peut être garantie, soit par des contrats de prévoyance conclus avant la perte d'emploi dans le cadre d'accords collectifs ou de contrats individuels, soit par la protection complémentaire dans le cadre de la CMU ouverte, sur demande, aux personnes à revenus modestes.

### Prestations de base versées par la sécurité sociale

L'indemnité journalière est calculée sur la base des salaires les plus avantageux pour l'assuré. Seront retenus : soit les salaires de l'activité antérieure à la rupture du contrat de travail ayant entraîné l'indemnisation chômage, soit les salaires issus de la reprise d'activité salariée.

(Cir. 47/2002 CNAMTS)

Aux termes des articles L.161-8, L.311-5 et L.380-1 du code de la sécurité sociale, il convient de distinguer les situations selon que les chômeurs sont indemnisés ou non et qu'ils avaient la qualité d'assuré, au sens de la sécurité sociale, antérieurement à leur période d'inactivité.

- Les allocataires d'assurance chômage et de solidarité ainsi que les préretraités conservent leur qualité d'assuré pendant toute la durée de l'indemnisation et bénéficient du maintien de leurs droits aux prestations en nature (remboursement des frais médicaux, pharmaceutiques, ...) et en espèces (indemnités journalières) du régime obligatoire dont ils relevaient antérieurement. (Art. L.311-5 du code SS)

Au terme de leur indemnisation, ils bénéficient pendant 12 mois du maintien de leurs droits aux prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès. (Art. L.161-8 ; art. R.161-3 du code SS)

Au-delà, ces demandeurs d'emploi conservent le bénéfice des prestations

en nature des assurances maladie et maternité du régime général sous réserve de justifier de la recherche d'un emploi ou d'en être dispensé. (Art. L.311-5 du code SS)

- Les chômeurs non indemnisés qui avaient la qualité d'assuré avant leur période de chômage bénéficient des prestations en espèces et en nature des assurances maladie, maternité, invalidité et décès du régime général pendant une durée maximale de 12 mois.

(Art. L.161-8 ; art. R.161-3 du code SS)

Au-delà, ils peuvent bénéficier de la CMU tout comme les demandeurs d'emploi qui n'avaient pas la qualité d'assuré avant leur période de chômage. (Art. L.380-1 du code SS)

- **PRÉCISION** ▷ dans le cadre de la CMU, les intéressés dont le revenu annuel fiscal du foyer dépasse 9 356 € (période du 01.10.12 au 30.09.13) doivent verser une cotisation de 8 % sur la part des ressources dépassant ce seuil.

## Les textes

### **Article L.161-8 du code de la sécurité sociale**

Les personnes qui cessent de remplir les conditions pour relever soit en qualité d'assuré, soit en qualité d'ayant droit, du régime général ou des régimes qui lui sont rattachés et autres régimes obligatoires, bénéficient du maintien de leur droit aux prestations des assurances maladie, maternité, invalidité, décès pendant une période déterminée par l'article R.161-3 du code SS (12 mois pour les prestations en espèces et pour les prestations en nature).

### **Article L.311-5 du code de la sécurité sociale**

- Les bénéficiaires des allocations d'assurance chômage et de solidarité conservent la qualité d'assuré et bénéficient du maintien des droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont ils relevaient antérieurement.

A défaut, ils bénéficient pour eux-mêmes et leurs ayants droit, des prestations en nature des assurances maladie et maternité du régime général.

- Bénéficient également des prestations en nature des assurances maladie et maternité du régime général :
  - les personnes qui ont épuisé leurs droits aux revenus de remplacement tant qu'elles demeurent à la recherche d'un emploi ;
  - les préretraités du FNE.

### **Article L.380-1 du code de la sécurité sociale**

Toute personne résidant en France métropolitaine ou dans un DOM de manière ininterrompue depuis plus de 3 mois relève du régime général lorsqu'elle n'a droit, à aucun titre, aux prestations en nature d'un régime d'assurance maladie et maternité.

## Tableau récapitulatif

Situation	Couverture sociale de base
<p><b>Chômeur indemnisé ou qui a épuisé ses droits</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)</li> <li>• Allocation spécifique de reclassement (ASR)</li> <li>• Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)</li> <li>• Allocation de fin de formation (AFF/AFDEF/RFF)</li> <li>• Allocation de solidarité spécifique (ASS)</li> <li>• Allocation temporaire d'attente (ATA)</li> <li>• Allocation transitoire de solidarité (ATS)</li> </ul>	<p><b>A L'intéressé avait la qualité d'assuré avant d'être au chômage</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien des droits pendant toute la période d'indemnisation ; ainsi il bénéficie des prestations en nature et des prestations en espèces du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès dont il relevait avant d'être au chômage (Art. L.311-5 du code SS)</li> <li>• A l'épuisement de ses droits, maintien pendant 12 mois des prestations en nature et des prestations en espèces des assurances maladie, maternité, invalidité, décès du régime obligatoire dont il relevait (Art. L.161-8 et R.161-3 du code SS)</li> <li>• A l'issue des 12 mois, maintien des prestations en nature des assurances maladie, maternité du régime général tant que la condition de recherche d'emploi est remplie (Art. L.311-5 du code SS)</li> </ul> <p><b>B L'intéressé n'avait pas la qualité d'assuré</b></p> <p>Il bénéficie des prestations en nature des assurances maladie, maternité du régime général tant qu'il demeure à la recherche d'un emploi (Art. L.311-5 du code SS)</p>
<p><b>Chômeur non indemnisé</b></p>	<p><b>A L'intéressé avait la qualité d'assuré avant d'être au chômage</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien des droits antérieurs (maladie, maternité, invalidité, décès) pendant 12 mois pour les prestations en espèces et pour les prestations en nature (Art. L.161-8 du code SS)</li> <li>• A l'issue des 12 mois, maintien des prestations en nature du régime général dans le cadre de la CMU (Art. L.380-1 du code SS)</li> </ul> <p><b>B L'intéressé n'avait pas la qualité d'assuré</b></p> <p>Prestations en nature du régime général maladie, maternité dans le cadre de la CMU (Art. L.380-1 du code SS)</p>
<p><b>Préretraité FNE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'intéressé bénéficie du maintien des prestations en nature de l'assurance maladie, du régime dont il relevait avant la fin de son contrat durant 12 mois. Pas d'indemnités journalières car maintien des allocations de préretraite durant la maladie (Art. L.161-8 et R.161-3 du code SS)</li> <li>• A l'issue des 12 mois : il bénéficie des prestations en nature de l'assurance maladie du régime général pour une durée illimitée (Art. L.311-5 2<sup>e</sup> al. du code SS)</li> </ul>

## Protection complémentaire

### Couverture prévoyance dans le cadre d'un maintien

Tout salarié dont le contrat a été rompu et qui peut prétendre aux allocations d'assurance chômage conserve le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance du dernier employeur.

(Art.14 de l'ANI du 11.01.08 étendu par arrêté du 07.10.09)

#### Conditions du maintien

- Avoir travaillé dans une entreprise ayant une activité industrielle, commerciale, de services ou d'artisanat ou adhérant au Medef, à la CGPME ou à l'UPA.

Sont exclues du champ d'application les professions libérales, les professions agricoles mais également la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

- Ne pas avoir été licencié pour faute lourde.
- Payer la quote-part "salarié" identique à celle applicable aux salariés dont le contrat de travail n'a pas été rompu.
- Etre indemnisé par l'assurance chômage.

#### Etendue du maintien

Les couvertures complémentaires santé et prévoyance de l'ancienne entreprise pendant la période de chômage sont garanties : prestation de remboursements complémentaires, frais de santé, d'invalidité et de décès, couverture du risque dépendance. Le salarié peut renoncer à la portabilité de ses droits à condition que cette décision intervienne postérieurement à la rupture du contrat de travail.

#### Limite du maintien

La durée maximale de la portabilité correspond à la durée du dernier contrat de travail dans la limite de 9 mois de couverture.

- **PRÉCISION** ► le salarié doit informer son ancien employeur de la cessation de versement de son allocation d'assurance chômage lorsqu'elle intervient en cours de garantie.

## Couverture prévoyance dans le cadre de contrats

Avant la mise en place de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de son avenant du 12 janvier 2009, la possibilité pour l'ancien salarié indemnisé d'obtenir une couverture de frais de santé auprès de l'assureur de son employeur existait déjà, soit dans le cadre de contrats collectifs obligatoires, soit dans le cadre de contrats facultatifs ou individuels. (Loi n° 89-1009 du 31.12.89)

Désormais, lorsque le maintien de la prévoyance dans le cadre de la portabilité des droits prend fin, la couverture dans le cadre de ces contrats peut prendre le relais.

### Contrats collectifs obligatoires

Tout contrat de groupe, conclu par une entreprise avec un organisme assureur pour assurer la prévoyance de l'ensemble des salariés ou d'un groupe de salariés, doit prévoir les modalités de maintien, par l'organisme, de la couverture des risques maladie, maternité et accident, au profit des anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement. (Art. 4-1° de la loi n° 89-1009 du 31.12.89)

- **PRÉCISION** ► les conditions de maintien individuel peuvent être différentes. Toutefois, les tarifs applicables aux anciens salariés ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs. (Art. 1<sup>er</sup> du décret n° 90-769 du 30.08.90)

Les chômeurs indemnisés peuvent, sans limitation de durée, continuer de bénéficier de la protection à laquelle ils avaient droit en tant que salariés de l'entreprise.

Le maintien des garanties maladie, maternité ou accident doit être expressément demandé par le chômeur indemnisé dans les 6 mois suivant la date de la rupture du contrat de travail. Dans cette hypothèse, le maintien est accordé dès le lendemain de la demande et sans que l'organisme assureur puisse imposer ni période probatoire, ni examen ou questionnaire médical.

### Contrats facultatifs ou individuels

Les anciens salariés en chômage indemnisé qui, depuis 2 ans au moins, bénéficiaient, au titre de la prévoyance, d'une couverture facultative ou individuelle peuvent prétendre au maintien individuel de la couverture complémentaire de frais de soins et de santé.

(Art. 6 de la loi n° 89-1009 du 31.12.89)



## Prévoyance dans le cadre de la CMU

Cette protection couvre les frais non pris en charge par le régime de base sous certaines conditions et limites. Elle permet d'être dispensé de l'avance de l'ensemble des frais. (Art. L.861-1 et s. du code SS)

Ainsi, la CMU complémentaire permet la gratuité des soins, consultations médicales et soins de ville, des médicaments remboursés par la sécurité sociale, des examens de laboratoire, des frais d'hospitalisation. Les prothèses dentaires, lunettes et appareils médicaux sont pris en charge selon un barème fixé par arrêté ministériel.

### Personnes concernées

Les ressources prises en compte pour l'attribution de la CMU complémentaire sont celles des 12 mois précédant la demande. Sont concernées par la CMU les personnes dont les revenus mensuels ne dépassaient pas, du 1<sup>er</sup> juillet 2012 au 30 juin 2013, le plafond suivant : 661,16 € (735,91 € dans les DOM) pour une personne seule, 991,83 € (1 103,83 € dans les DOM) pour deux, 1 190,16 € (1 324,66 € dans les DOM) pour trois, 1 388,50 € (1 545,41 € dans les DOM) pour quatre et 264,48 € (294,36 € dans les DOM) par personne supplémentaire à partir de cinq. (Art. R.861-3 du code SS)

Les ressources prises en compte comprennent l'ensemble des ressources quelle que soit leur nature.

### Abattement sur les revenus

Un abattement de 30 % sur les revenus d'activité perçus par toute personne composant le foyer est appliqué si l'intéressé est sans emploi. Certaines ressources sont exclues : l'allocation de rentrée scolaire, les prestations en nature des assurances maladie, maternité, invalidité, accident du travail, etc. (Art. R.861-8 et 10 du code SS)

○ **PRÉCISION** ► une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé peut être versée au bénéficiaire de la CMU dont les ressources n'excèdent pas de plus de 35 % le plafond d'attribution de la CMU complémentaire. (Art. L.861-1 et s. du code SS)

### Démarches

Les personnes qui souhaitent bénéficier de cette protection complémentaire doivent s'adresser à leur caisse d'assurance maladie.

# ALLOCATION DÉCÈS PRÉVUE PAR L'ASSURANCE CHÔMAGE

Selon le type de revenus de remplacement, Pôle emploi peut verser ou non une allocation décès au conjoint survivant (conjoint légal ou de fait, ou conjoint lié par un PACS).

Lorsque l'allocation décès est versée, son montant correspond à 120 fois le montant brut journalier de l'allocation. A cette somme, s'ajoute 45 fois le montant brut journalier par enfant à charge.

○ **PRÉCISION** ▷ l'allocation peut être versée en cas de décès de l'allocataire si celui-ci était en cours d'indemnisation, de délai d'attente ou de différé d'indemnisation.

## Tableau récapitulatif

Type de revenus de remplacement	Allocation décès
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allocation d'aide au retour à l'emploi <b>ARE</b></li> <li>• ARE "formation" <b>ARE(f)</b></li> <li>• Allocation spécifique de reclassement <b>ASR</b></li> <li>• Allocation de sécurisation professionnelle <b>ASP</b></li> <li>• Allocation spéciale du FNE <b>AS-FNE</b> (Art. 8 de l'arrêté du 01.04.99 JO 07.04.99)</li> <li>• Préretraite progressive <b>PRP</b> (Art. 10 de l'arrêté du 20.04.99 JO 24.04.99)</li> <li>• Allocation de professionnalisation et de solidarité <b>APS</b></li> </ul>	<p>OUI</p> <p><b>120 fois</b> le montant brut journalier de l'allocation <b>+ 45 fois</b> le montant brut journalier par enfant à charge</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allocation temporaire d'attente <b>ATA</b></li> <li>• Allocation de solidarité spécifique <b>ASS</b></li> <li>• Allocation transitoire de solidarité <b>ATS</b></li> <li>• Rémunération de stage du régime public <b>RSP</b></li> <li>• Allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation <b>AFDEF</b></li> <li>• Rémunération de fin de formation <b>RF</b></li> <li>• Allocation de fin de droits <b>AFD</b></li> </ul>	<p>NON</p>

## PRESTATIONS FAMILIALES

Le fait qu'une personne soit au chômage entraîne un réexamen de sa situation au regard des conditions d'ouverture de droits aux prestations familiales.

Le bénéfice de certaines prestations familiales est subordonné à l'appréciation des ressources de l'intéressé.

La situation de chômage indemnisé ou non peut être prise en compte par la caisse d'allocations familiales :

- soit au moment de l'ouverture de droits aux prestations familiales,
- soit au moment où l'intéressé est en cours de paiement au titre de celles-ci.

# ASSURANCE VIEILLESSE

Les droits au titre de l'assurance vieillesse diffèrent selon que les personnes sont indemnisées ou non.

## Personnes indemnisées

Les personnes indemnisées par Pôle emploi, au titre de l'assurance chômage, de la solidarité ou des préretraites du FNE, acquièrent automatiquement des trimestres d'assurance vieillesse correspondant aux périodes d'indemnisation.

(Art. L.351-3 2° du code SS)

Chaque période de 50 jours de chômage indemnisé consécutifs ou non équivaut à un trimestre d'assurance vieillesse.

Cette règle ne peut avoir pour effet de porter à plus de 4 le nombre de trimestres pouvant être acquis par an.

(Art. R.351-12 4° b) et c) du code SS)

## Personnes non indemnisées

Pour les personnes non indemnisées en état de chômage involontaire, les périodes sont prises en considération dans les conditions et limites suivantes : (Art. R.351-12 4° d) du code SS)

- La première période de chômage non indemnisé, qu'elle soit continue ou non, est prise en compte dans la limite d'un an et demi.
- Chaque période ultérieure de chômage non indemnisé est prise en compte, dans la limite d'un an, à condition qu'elle succède sans interruption à une période de chômage indemnisé.

Cette deuxième limite est portée à 5 ans lorsque l'assuré justifie d'une durée de cotisation d'au moins 20 ans, est âgé d'au moins 55 ans à la date où il cesse de bénéficier du revenu de remplacement et ne relève pas à nouveau d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

## Tableau sur la validation par l'assurance vieillesse des périodes correspondant au chômage indemnisé

Allocation d'aide au retour à l'emploi	Validation*
Allocation spécifique de reclassement	Validation
Allocation de sécurisation professionnelle	Validation
Allocation de fin de droits	Validation
Allocation de solidarité spécifique	Validation
Allocation temporaire d'attente	Validation**
AS-FNE	Validation
Allocation préretraite progressive	Validation
Allocation préretraite mi-temps	Validation
Allocation de professionnalisation et de solidarité	Validation

\* Validation des périodes indemnisées et des différés.

\*\* Il n'y a validation au titre de l'assurance vieillesse que dans la mesure où l'intéressé a déjà cotisé au régime d'assurance vieillesse.

# RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Les chômeurs indemnisés au titre d'une fin de contrat de travail peuvent acquérir des points de retraite complémentaire s'ils relèvent d'une caisse rattachée à l'ARRCO ou à l'AGIRC pour les cadres.

(Accord du 21.06.01 JO 02.09.01)

Les chômeurs relevant d'autres régimes bénéficient de points de retraite si une convention entre leur caisse et l'Unédic a été conclue.

A ce jour, les caisses concernées sont : l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC), la Caisse nationale des barreaux français (CNBF), la Caisse de retraite des personnels navigants professionnels de l'aviation civile (CRPN).

## Conditions d'attribution

Seules les périodes indemnisées donnent lieu à validation.

Les périodes de différé d'indemnisation ou de délai d'attente ne permettent pas l'acquisition de points de retraite complémentaire.

## Etendue de la validation

L'étendue de la validation varie en fonction du type d'allocations servies : allocations de l'assurance chômage ou allocations de solidarité financées par l'Etat.

L'assiette est le salaire journalier de référence.

- **EXCEPTION** ▷ pour l'allocation de préretraite progressive, l'assiette est le salaire qu'aurait eu la personne si elle avait travaillé à temps plein.

## Taux d'acquisition des points ARRCO- AGIRC

	ARRCO	AGIRC	Assiette
<b>Allocations d'assurance chômage :</b> • ARE • ASR • ASP	2 taux : • 6 % sur la tranche 1 (part de rémunération inférieure ou égale au plafond SS) • 16 % sur la tranche 2 (part de rémunération comprise entre le plafond SS et 3 x le plafond SS)	Un seul taux : <b>16,24 %</b> sur la part de rémunération comprise entre le plafond SS et 4 x le plafond SS	SJR
<b>Allocations d'Etat* :</b> • AS-FNE** • PRP** • ASS	Un seul taux : 4 %	2 taux sur la part de rémunération comprise entre le plafond SS et 4 x le plafond SS : • 8 % si dernière activité exercée au sein d'une entreprise créée avant le 01.01.81 • 12 % dans le cas contraire	SJR sauf PRP

\* Pas de validation de points pour l'allocation temporaire d'attente.

\*\* Possibilité pour l'employeur ou le salarié de participer au-delà.

Pour la PRP, uniquement s'il y a un accord d'entreprise.

○ **PRÉCISION** ▷ L'ATP se voit appliquer le même régime que celui de l'ASR.

## Formalités

- Une attestation est remise une fois par an, au cours du mois de février de l'année suivant la période indemnisée, au demandeur d'emploi qui doit conserver ce document. Les périodes validées au titre de la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO sont transmises directement par Pôle emploi pour le compte de l'assurance chômage ou de l'Etat, aux institutions concernées.
- Il doit être remis autant d'attestations que de réadmissions. Lorsque la mention "transmis à la caisse de retraite" n'apparaît pas sur l'attestation, il appartient à la personne concernée de transmettre elle-même l'attestation à la caisse de retraite à laquelle elle a cotisé.

## Financement

- Les points de retraite sont financés par les caisses de retraite complémentaire, par le régime d'assurance chômage pour les allocations d'assurance chômage et par l'Etat pour les allocations qu'il finance.
- Les allocataires de l'assurance chômage participent à ce financement : une participation de 3 % assise sur le salaire de référence servant au calcul de leur allocation de chômage est prélevée par Pôle emploi. Ce prélèvement ne peut aboutir à verser une allocation d'un montant inférieur à celui de l'allocation minimale (28,21 € au 1<sup>er</sup> juillet 2012).



# LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI (SPE)

# 2012



# LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI (SPE)

Le service public de l'emploi a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion des demandeurs d'emploi.

A ce titre, il assure le placement, l'indemnisation, l'accompagnement du demandeur d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés (Art. L.5311-1 du CT).

Le service public de l'emploi est assuré par :

- les services de l'Etat chargés de l'emploi et de l'égalité professionnelle,
- Pôle emploi (établissement public issu de la fusion du réseau des Assédic et de l'Anpe intervenue le 19 décembre 2008),
- l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA),
- l'Unédic (gestionnaire de l'assurance chômage).

Y concourent également les collectivités territoriales.

Enfin, peuvent participer au SPE certains organismes publics ou privés, des entreprises et associations d'insertion, les entreprises de travail temporaire, les agences de placement privées.

Chaque acteur du service public de l'emploi a des missions qui lui sont propres. Différentes conventions permettent de déterminer les actions communes.

## RÉGIME D'INDEMNISATION ET ORGANISATION DU SPE

La loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi a conduit à la création d'un nouvel établissement public, Pôle emploi, issu de la fusion de l'Anpe avec le réseau des Assédic. Cette fusion a eu pour effet d'unifier les réseaux opérationnels.

Depuis le 19 décembre 2008, Pôle emploi reprend les missions qui étaient jusque là du ressort de ces institutions : inscription des demandeurs d'emploi, tenue de la liste des demandeurs d'emploi, indemnisation des chômeurs relevant de l'assurance chômage et de la solidarité, suivi personnalisé et placement. De plus, Pôle emploi se voit attribuer de nouvelles missions parmi lesquelles : l'orientation des demandeurs d'emploi ainsi que la participation active à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, cette loi prévoit l'instauration, au niveau régional, d'instances paritaires régionales siégeant au sein des directions régionales de Pôle emploi.

Ce texte précise que les partenaires sociaux signataires de l'accord d'assurance chômage confient la gestion du régime d'assurance chômage à un organisme privé de leur choix. Les partenaires sociaux ont confié cette mission à l'Unédic.

Les partenaires sociaux continuent à exercer leurs compétences déléguées par le législateur pour fixer :

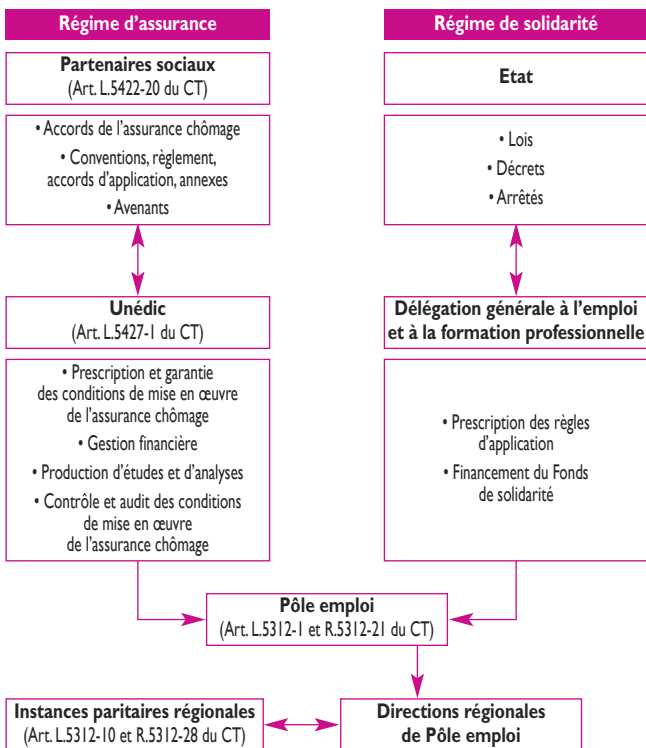
- les règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi relevant de l'assurance chômage,
- les règles relatives à l'affiliation et aux contributions des employeurs relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage.

Par ailleurs, au sein de l'Unédic, ils conservent la responsabilité de la gestion de l'assurance chômage, la mise en œuvre étant confiée à Pôle emploi.

## Régimes d'indemnisation et structures

La loi a maintenu les deux régimes d'indemnisation des demandeurs d'emploi : le régime d'assurance chômage pour les salariés ayant cotisé à l'assurance chômage et le régime de la solidarité pour les demandeurs d'emploi n'ayant pas contribué suffisamment à l'assurance chômage ou ayant épuisé leurs droits à ce titre. Pôle emploi met en œuvre ces deux régimes pour le compte de l'Unédic (allocations d'assurance chômage) et de l'Etat (allocations de solidarité).

### Schéma récapitulatif



# MISSIONS DE L'UNÉDIC

L'article L.5427-1 du code du travail prévoit que les parties signataires de l'accord d'assurance chômage confient la gestion du régime d'assurance chômage à un organisme privé de leur choix.

Les partenaires sociaux ont confié à l'Unédic la gestion du régime d'assurance chômage.

Une convention pluriannuelle Etat-Unédic-Pôle emploi et des conventions de gestion (Unédic-Pôle emploi) constituent le cadre juridique pour la mise en œuvre de la convention d'assurance chômage.

## Gestion de l'assurance chômage

• L'Unédic a pour principale fonction de gérer l'assurance chômage. A ce titre, elle a notamment pour missions :

- de prescrire et de garantir les conditions de mise en œuvre de l'assurance chômage et des dispositifs conventionnels associés, en application des décisions des Partenaires sociaux et des instances de l'Unédic ;

- d'assurer la gestion financière de l'assurance chômage, des dispositifs conventionnels associés, de participer au financement des opérateurs et de Pôle emploi, dans le cadre des dispositions de l'article L.5422-24 du code du travail et des accords visés à l'article L.5422-20 du même code et de garantir l'autonomie de gestion de l'Unédic ;

- de produire les études, les analyses et les éléments d'information et d'aide à la décision nécessaires aux Partenaires sociaux et aux instances de l'Unédic ;

- de contrôler et d'auditer les conditions de mise en œuvre de l'assurance chômage et des dispositifs conventionnels associés, en application des décisions des partenaires sociaux et des instances de l'Unédic.

• L'Unédic est membre du service public de l'emploi et financeur de Pôle emploi.

En effet, les contributions de l'assurance chômage financent, pour partie, les interventions sur le marché du travail en faveur des demandeurs d'emploi, le fonctionnement et les investissements de Pôle emploi. Cette participation ne peut être inférieure à 10 % des contributions encaissées. (Art. L.5422-24 du CT)

## Les conventions

Afin d'assurer sa mission de gestion de l'assurance chômage, l'Unédic a conclu différentes conventions :

- une convention pluriannuelle tripartite du 11 janvier 2012 définit les objectifs assignés à Pôle emploi par l'Etat et l'Unédic pour la période 2012-2014, en fonction des moyens alloués ;
- une convention relative aux délégations de service détaille notamment les missions que Pôle emploi assure pour le compte de l'Unédic : service des allocations (ARE et ASP) et recouvrement des contributions dues par les employeurs au titre de l'emploi des salariés expatriés, des intermittents du spectacle et au titre de la CRP, du CTP et du CSP ;
- une convention Unédic-AGS-ACOSS-Pôle emploi relative au recouvrement des contributions et cotisations dues par les employeurs du 17 décembre 2010. Parallèlement, des conventions ont été conclues entre l'Unédic et différents opérateurs du recouvrement : CCVRP, CCMSA, CPS et CCSS.

# MISSIONS DE PÔLE EMPLOI

(Art. L.5312-1 du CT)

## Information, inscription

Pôle emploi :

- accueille, informe, oriente et accompagne les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un travail, d'une formation ou d'un conseil professionnel ;
- inscrit les demandeurs d'emploi et procède à un entretien en vue de l'établissement d'un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ;
- notifie également le refus d'inscription, le transfert de catégorie, la cessation d'inscription et la radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

○ **EN PRATIQUE** ▷ en cas de contestation d'une décision de radiation, l'intéressé doit former un recours préalable devant le directeur de l'agence Pôle emploi. (Art. R.5412-8 du CT)

## Versement des allocations

- Pôle emploi ouvre des droits à l'assurance chômage aux demandeurs d'emploi qui réunissent les conditions. (Art. 1<sup>er</sup> du règlement AC)
- Le droit aux allocations de chômage est maintenu au vu des recherches d'emploi effectives et répétées de l'intéressé.

○ **EN PRATIQUE** ▷ si le demandeur d'emploi n'actualise pas sa situation à temps, le versement des allocations est suspendu.

- Par ailleurs, en cas de manquement à leurs obligations, des sanctions graduées peuvent être prises à l'encontre des demandeurs d'emploi.
- Pôle emploi est chargé du versement des allocations de solidarité.

## Accompagnement du demandeur d'emploi, et établissement du PPAE

Un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) est établi avec le demandeur d'emploi à la suite de son inscription. Sur le PPAE et sa mise en œuvre, voir p. 201.

○ **PRÉCISION** ▷ la mise en œuvre du PPAE peut être confiée à des prestataires publics ou privés participant au service public de l'emploi.

## Suivi et contrôle de la recherche d'emploi

Pôle emploi suit l'exécution du PPAE. (Art. L.5426-1 du CT)

### Radiation de la liste des demandeurs d'emploi

- Pôle emploi radie une personne de la liste des demandeurs d'emploi dans les cas prévus par le code du travail : refus sans motif légitime d'une offre raisonnable d'emploi, d'une formation, non-réponse à une convocation de Pôle emploi, refus de se soumettre à une visite médicale, absence de recherche d'emploi, fausse déclaration pour être ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.
- Pôle emploi transmet le dossier des personnes radiées par ses soins à la Direccte-ut. (Art. R.5412-1 du CT)

○ **EN PRATIQUE** ▷ en fonction des manquements sans motif légitime du demandeur d'emploi, Pôle emploi peut le radier pour des périodes allant de 15 jours (1<sup>er</sup> manquement) à 12 mois en cas de fausse déclaration (voir p. 212). (Art. R.5412-5 du CT)

### Intervention sur le marché du travail

Pôle emploi a pour mission de prospecter le marché du travail en assistant les employeurs pour l'embauche et le reclassement de leurs salariés et en versant des aides aux employeurs et aux demandeurs d'emploi pour favoriser leur reprise d'emploi.

### Recouvrement des contributions

Suite au transfert du recouvrement des contributions d'assurance chômage aux Urssaf au 1<sup>er</sup> janvier 2011, Pôle emploi demeure compétent pour recouvrer les contributions dues au titre :

- de la CRP, du CTP et du CSP,
- de l'emploi de salariés expatriés,
- de l'emploi de salariés intermittents du spectacle.



## MISSIONS DE L'INSTANCE PARITAIRE RÉGIONALE

Les instances paritaires régionales, créées par la loi du 13 février 2008 portant réforme du service public de l'emploi, participent au niveau régional à la politique de l'emploi tant lors de son élaboration que lors de son suivi. Par ailleurs, elles veillent à la bonne application des règles relatives à la convention d'assurance chômage ; dans ce cadre, elles sont amenées à statuer sur des situations particulières de demandeurs d'emploi sollicitant le bénéfice des allocations d'assurance chômage.

### Participation à la politique de l'emploi

- Les instances paritaires régionales (IPR) sont associées à l'élaboration de la programmation prévisionnelle des interventions des directions régionales de Pôle emploi visant à mobiliser les différentes aides et mesures au regard des situations locales.
- Elles donnent leur avis sur la convention annuelle régionale passée par les directions régionales de Pôle emploi avec le Préfet.
- Elles sont en relation avec les organismes paritaires régionaux, notamment les OPCA, les COPIRE...

Les IPR sont destinataires des études produites par Pôle emploi, notamment celles relatives à l'analyse du marché local du travail en matière de recrutement, à l'impact des aides et mesures de Pôle emploi et aux conditions de mise en oeuvre des partenariats dans le cadre du service public de l'emploi. (Convention tripartite Etat/Unédic/Pôle emploi)

### Application de la réglementation d'assurance chômage

- L'instance paritaire régionale veille à la bonne application de la convention d'assurance chômage.
- Elle saisit la direction régionale de Pôle emploi de toute difficulté relative à l'application des règles de l'assurance chômage et joue un rôle d'alerte auprès de l'Unédic.

- Elle statue dans un certain nombre de situations individuelles prévues par l'accord d'application n° 12 du règlement de l'assurance chômage.
  - §1 : Départ volontaire d'un emploi précédemment occupé.
  - §2 : Appréciation des rémunérations majorées.
  - §3 : Chômage sans rupture du contrat de travail (chômage partiel).
  - §4 : Appréciation de certaines conditions d'ouverture de droits.
  - §5 : Maintien du versement des prestations.
  - §6 : Remise des prestations indûment perçues.
  - §7 : Remise de majorations de retard et pénalités et délais de paiement relatifs aux contributions recouvrées par Pôle emploi (CRP/CTP, expatriés, Annexes 8 et 10).
  - §8 : Assignation en redressement ou liquidation judiciaire.
- Elle statue également sur les cas d'amission en non-valeur des créances irrécouvrables (décision du Conseil d'administration de l'Unédic du 26 juin 2009).

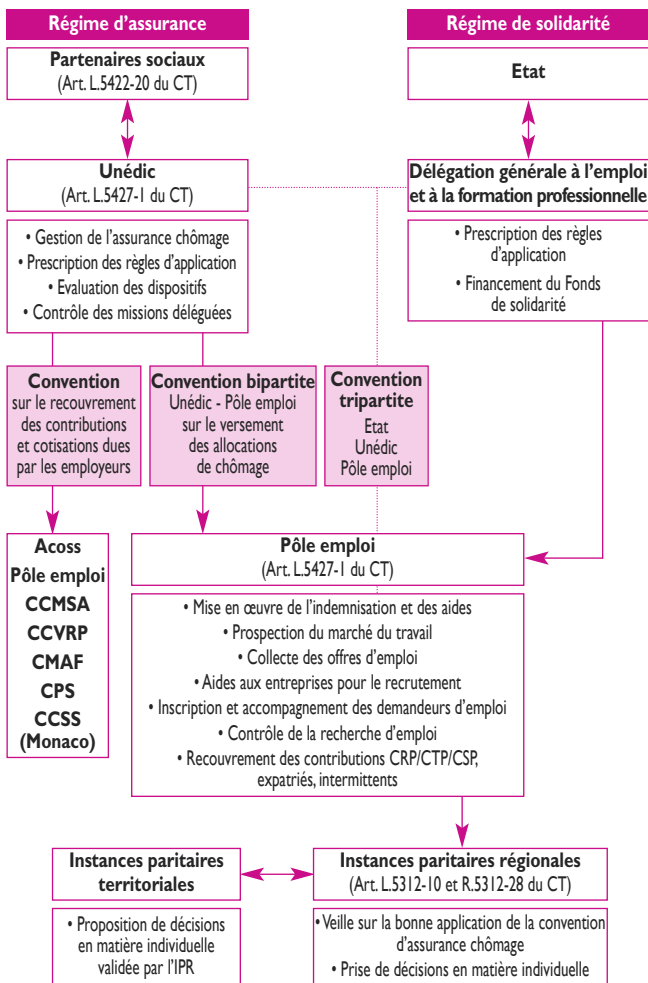
## Déclinaison en instances paritaires territoriales

Le Conseil d'administration de Pôle emploi peut décider de créer une ou plusieurs instances paritaires territoriales lorsque le nombre de cas individuels à traiter le justifie ou en cas d'éloignement géographique.

- **PRÉCISION** ► les instances paritaires territoriales peuvent couvrir tout ou partie d'un département ou plusieurs départements au sein d'une direction régionale de Pôle emploi.

Les instances paritaires territoriales n'ont pas les mêmes compétences que les instances paritaires régionales : elles sont strictement limitées à l'examen des cas individuels. Dans ce cadre, elles proposent des délibérations sur lesquelles les IPR statuent.

# FONCTIONNEMENT DES STRUCTURES DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI



## MISSIONS DE LA DIRECCTE

La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) est issue de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat.

Placée auprès du Préfet de région, elle regroupe notamment les anciennes Direction régionale et directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Elle est structurée en trois pôles :

- le pôle Entreprises, emploi et économie (développement économique en faveur des entreprises et développement de l'emploi et des compétences en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi),
- le pôle Concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie (respect des règles relatives à la concurrence, à la protection économique, à la sécurité des consommateurs et à la métrologie légale),
- le pôle Politique du travail (inspection du travail, amélioration de la qualité du travail et des relations sociales).

Elle comprend des unités territoriales (Direccte-ut), implantées dans les départements, qui constituent un "relais" pour les missions de proximité telles que la mise en œuvre des politiques du travail et de l'emploi. (Décret n° 2009-1377 du 10.11.09 relatif à l'organisation et aux missions des Direccte)

Seules les missions concernant directement la personne privée d'emploi sont évoquées ici.

## Contrôle et sanctions

La Direccte-ut contrôle, en coordination avec Pôle emploi, l'aptitude au travail des demandeurs d'emploi et la réalité de leurs recherches d'emploi. (Art. R.5426-1 ; art. R.5426-2 du CT)

En cas de manquements liés à ces recherches, le Préfet peut prendre la décision de réduire ou de supprimer les allocations. (Art. R.5426-3 du CT)

Si la suppression des allocations entraîne toujours une radiation de la liste des demandeurs d'emploi pour la période concernée, il n'en est pas de même en cas de réduction de leur montant. Sur le suivi de la recherche d'emploi, voir p. 211.

- **EN PRATIQUE** ▷ le demandeur d'emploi doit, s'il entend contester la décision de la Direccte-ut, former un recours gracieux puis, le cas échéant, hiérarchique devant le Préfet de région. Ces recours ne sont pas suspensifs. (Art. R.5426-11 et s. du CT)

## Information sur le droit du travail

Toutes les questions concernant l'application du code du travail et le droit du travail relèvent des services de l'inspection du travail.

## Instruction des demandes d'aides ou d'allocations

La Direccte-ut est notamment compétente pour instruire :

- les demandes d'aides à la création ou à la reprise d'entreprise pour les demandeurs d'emploi ;
- les dossiers de demande d'aides et d'allocations dans le cadre du chômage partiel ;
- les demandes de maintien des allocations de préretraite en cas de reprise d'activité réduite ;
- les contestations et décisions négatives relatives aux allocations de solidarité.

# MISSIONS DES MAISONS DE L'EMPLOI

Créée en 2005, la maison de l'emploi contribue à coordonner les actions menées dans le cadre du service public de l'emploi.

Elle a pour objectifs :

- d'observer la situation de l'emploi,
  - d'anticiper les mutations économiques,
  - d'accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes à la recherche d'une formation ou d'un emploi,
  - de maintenir et développer l'activité et l'emploi,
  - d'aider à la création ou à la reprise d'entreprise,
  - de mener des actions d'information et de sensibilisation aux phénomènes de discriminations à l'embauche et dans l'emploi.
- (Art. L.5313-1 ; art. R.5313-1 et s. du CT)

## Ressort géographique

Le périmètre de référence est le bassin d'emploi.

Selon les paramètres locaux, le ressort de la maison de l'emploi peut recouvrir plusieurs bassins d'emploi. La limite est la région.

(Art. L.5313-1 du CT)

Les grandes agglomérations peuvent faire l'objet d'un traitement spécifique.

## 3 catégories de partenaires

### Des membres constitutifs obligatoires

La collectivité territoriale qui porte le projet, l'Etat et Pôle emploi.

(Art. L.5313-2 du CT)

### Des membres constitutifs à leur demande

La région, le département, les intercommunalités, les communes et autres acteurs de l'emploi, sous réserve d'agrément unanime des membres constitutifs obligatoires.

### Des partenaires associés

Les acteurs locaux de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle, dont la liste n'est pas limitative : l'AFPA, les organismes consulaires, les partenaires sociaux, les réseaux socioprofessionnels et les entreprises, l'APEC.

## 2 statuts : association ou GIP

### Association

Elle peut être constituée entre des personnes morales de droit privé. Une collectivité locale peut y adhérer dans la mesure où l'objet de l'association correspond aux compétences qui lui sont reconnues par la loi.

### GIP

Le groupement d'intérêt public permet la mise en commun, par des personnes publiques et privées, de moyens pour l'exercice d'une mission définie. (Art. L.5313-3 du CT)

Il est doté d'une autonomie juridique et financière. Une convention, approuvée par l'autorité administrative, en assure la publicité et détermine les modalités de participation des membres et de leurs engagements réciproques.

### Attribution de l'aide de l'Etat

L'aide de l'Etat est attribuée par le Préfet de région si la maison de l'emploi :

- réunit les conditions figurant dans un cahier des charges, défini par arrêté ministériel, et
- participe à l'anticipation des mutations économiques ou
- contribue au développement de l'emploi local ou
- réduit les obstacles culturels ou sociaux à l'accès à l'emploi.

(Art. R.5313-3 ; art. R.5313-4 du CT)

Une convention est alors conclue entre le Préfet et la maison de l'emploi. Elle fixe notamment les objectifs à atteindre, les moyens mis en œuvre, le montant et les conditions de contrôle de l'utilisation de l'aide allouée. (Décret n° 2009-1593 du 18.12.09)





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

**2012**



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

## INSCRIPTION COMME DEMANDEUR D'EMPLOI

### Inscription par Pôle emploi

(Art. L.5411-1 ; art R.5411-1 du CT)

Le demandeur d'emploi s'inscrit au pôle emploi compétent en fonction de son lieu de domicile ou à sa mairie.

- L'identification du demandeur d'emploi précède la remise du dossier unique d'inscription et de demande d'allocations de chômage. La personne qui demande un dossier est identifiée par Pôle emploi qui :
  - enregistre le nom, le prénom, l'adresse (et chaque fois que cela est possible, le n° de sécurité sociale et la date de naissance du demandeur) ;
  - attribue un numéro d'identification qui est utilisé systématiquement par la suite ;
  - informe le demandeur sur la procédure à suivre, les dates à observer . . .
- La demande d'inscription peut se faire selon différents moyens :
  - téléphone,
  - internet,
  - éventuellement borne multi-services.
- En revanche, l'inscription nécessite la présence physique du demandeur d'emploi : il ne peut donner mandat à un tiers pour effectuer cette démarche.

○ **PRÉCISION** ▷ l'inscription se traduit par la remise au demandeur d'emploi :

- d'une carte d'inscription et d'un avis de changement de situation,
- de documents d'information. (Art. R.5411-3 du CT)

Lors de l'inscription, Pôle emploi :

- vérifie l'identité de l'intéressé ;
- vérifie que le demandeur a accès au marché du travail ;
- demande la carte Vitale ; l'absence de ce document ne s'oppose pas à l'inscription. En revanche, elle est obligatoire pour toute demande d'allocations. (Art. 27 du règlement AC)

Un refus d'inscription par Pôle emploi doit être notifié par écrit.

- **PRÉCISION** ▷ l'impossibilité d'inscrire un demandeur qui n'a pas rapporté les documents nécessaires n'est pas considérée comme un refus.

## Inscription à la mairie

(Art. R.5411-2 du CT)

Un demandeur d'emploi peut solliciter son inscription auprès de la mairie si le pôle emploi n'est pas implanté dans sa localité.

La mairie ne fait que recevoir et consigner la demande d'inscription, elle ne peut pas la traiter.

La mairie doit :

- accueillir le demandeur d'emploi,
- fournir un formulaire d'inscription,
- contrôler les pièces nécessaires à la demande d'inscription,
- recueillir le dossier complété : le demandeur d'emploi peut néanmoins retourner le dossier directement à Pôle emploi.

La mairie informe le demandeur d'emploi sur les effets de l'inscription.

La suite de l'examen (demande d'allocations, demande de pièces complémentaires, examen des droits, notification de décision...) s'effectue directement entre Pôle emploi et le demandeur d'emploi.

## Réinscription

Les personnes qui se réinscrivent dans un délai de 6 mois de date à date à compter de la cessation d'inscription ou de la radiation, bénéficient d'une réinscription simplifiée, leur présence n'est pas obligatoire.

(Art. R.5411-5 du CT)

○ **PRÉCISION** ▷ en cas de changement de catégorie (ex. : formation supérieure à 40 heures, maladie...), la réinscription dans la catégorie d'origine peut intervenir après un délai supérieur à 6 mois.

- La demande de réinscription est simplifiée.
  - Elle peut s'effectuer par voie télématique : l'intéressé doit indiquer son nom ou le numéro identifiant qui lui a été attribué par Pôle emploi. Dans les 5 jours ouvrés suivant la demande d'inscription, Pôle emploi adresse au demandeur un document accusant réception de la demande et mentionnant les informations enregistrées.

(Arrêté du 19.06.97 JO 26.06.97)

L'inscription prend effet à la date de la communication téléphonique ou de la demande par internet. Si le demandeur d'emploi signale avoir retravaillé au moins 4 mois, Pôle emploi lui envoie une demande d'allocations simplifiée à compléter et à lui retourner.

- En cas de changement de catégorie, elle peut également être réalisée par voie postale : le formulaire de demande simplifiée d'inscription complété, daté et signé par le demandeur d'emploi doit être retourné à Pôle emploi.

La date de réinscription retenue est celle indiquée par le demandeur d'emploi si elle n'est pas antérieure de plus de 5 jours ouvrés à la réception de la demande par Pôle emploi. A défaut, c'est le jour de réception de la demande qui est retenu comme date de réinscription.

- Les pièces d'identité ne sont pas obligatoires.
- En cas de changement d'adresse, Pôle emploi procède à l'inscription et remet à l'intéressé une demande de pièces complémentaires lui indiquant de retourner une copie du justificatif de domicile.
- Pour les étrangers, Pôle emploi doit vérifier la validité du titre de séjour ou de travail.

Si la date de validité est échue, Pôle emploi demande à l'intéressé le renouvellement de son titre de séjour ou de son titre de travail. Aucune réinscription ne peut être réalisée sans ce document.

## **La réinscription à l'issue d'un stage**

A l'issue d'un stage indemnisé, le demandeur d'emploi doit signaler qu'il maintient sa demande d'inscription comme demandeur d'emploi. Pour ce faire, il doit envoyer à Pôle emploi le document joint à l'avis de transfert de catégorie qui lui a été adressé lors de son entrée en formation.

Si le document est retourné dans les 5 jours qui suivent la fin de la période de formation, le transfert prend effet au lendemain de la formation. Au-delà de 5 jours, l'intéressé cesse d'être inscrit à compter du dernier jour de sa formation. Par conséquent, s'il se présente ultérieurement, Pôle emploi procède à une réinscription selon les règles habituelles (réinscription simplifiée ou réinscription normale au-delà de 6 mois).

## **La réinscription en cas de changement de domicile**

Le demandeur d'emploi bénéficie d'un délai de 5 jours ouvrés pour se réinscrire, après cessation d'inscription pour changement de domicile. La date d'inscription est alors régularisée au lendemain de la cessation d'inscription.

Le demandeur d'emploi doit justifier de son nouveau domicile.

Le pôle emploi du nouveau domicile déclenche, en temps réel, le transfert du dossier du demandeur d'emploi s'inscrivant dans son ressort territorial. Le pôle emploi compétent en fonction du nouveau domicile est responsable du dossier : des périodes passées comme des périodes à venir ; des indus, même en contentieux, qui sont juridiquement transférés ; des éléments relatifs au suivi du PPAE et au paiement des aides.

# COMPOSITION D'UN DOSSIER DE DEMANDE D'INSCRIPTION ET D'ALLOCATIONS

Pour être recevable, une demande d'inscription et d'allocations doit comporter, outre le dossier rempli, daté et signé, un certain nombre de pièces.

## Pièces demandées

### Preuve de l'identité

La preuve de l'identité peut être apportée par la présentation des pièces officielles obligatoirement établies avec la photographie de la personne concernée. Elle peut être prouvée par les documents suivants :

- carte nationale d'identité en cours de validité,
- passeport en cours de validité,
- titre de séjour pour les travailleurs étrangers.

A noter que pour les ressortissants de l'EEE et de la Suisse, la carte d'identité ou le passeport en cours de validité suffit.

○ **EXCEPTION** ▷ les ressortissants de Bulgarie et de Roumanie non titulaires d'un master ou d'un diplôme au moins équivalent, doivent justifier d'une autorisation de travail.

### Pièces complémentaires pour ressortissants étrangers non ressortissants de l'EEE

- Les ressortissants étrangers non ressortissants de l'EEE doivent, pour accéder au marché de l'emploi, justifier d'une autorisation de travail et, pour s'inscrire comme demandeur d'emploi, être titulaires d'un titre de séjour le permettant. Il est à noter que si certains titres de séjour constituent une autorisation de travail, ils ne permettent pas de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi (ex. : le titre de séjour portant la mention étudiant, le visa "étudiant" délivré pour un séjour de 3 à 12 mois, ... ) (Art. R.5221-48 du CT)
- Certains ressortissants étrangers sont soumis à un régime propre en raison d'un traité (Algérie, Togo, Gabon, ...).

- Pour l'enregistrement de leur demande d'allocation temporaire d'attente, les demandeurs d'asile, les réfugiés, les apatrides, les bénéficiaires de la protection subsidiaire et de la protection temporaire et les victimes de la traite des êtres humains ou du proxénétisme doivent fournir des documents faisant état de leur demande d'asile ou de leur demande de statut de réfugié ou d'apatride ou de leur demande de protection.

## Nationalité étrangère (sauf demandeurs d'asile)

Nationalité	Documents	Inscription	Remarques
Citoyens de l'Union européenne	• Carte d'identité ou passeport	Oui	
Citoyens de l'Union européenne ressortissants de Bulgarie et de Roumanie	• Carte d'identité ou passeport	Non	Sauf si titulaire d'un diplôme équivalent à un master
	• Titre de séjour autorisant son titulaire à exercer toute activité professionnelle salariée	Oui	
Andorrans	• Carte d'identité	Oui	Carte délivrée par le Préfet du département des Pyrénées-Orientales
Monégasques	• Passeport	Oui	Passeport avec mention du Consul général de France "valant autorisation de séjour"
Autres ressortissants étrangers	• Titre de séjour • Document d'autorisation de travail	Oui	

## Demandeurs et bénéficiaires de l'asile

Public	Documents	Inscription	Remarques
Demandeurs d'asile	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Récépissé du dépôt de la demande de titre de séjour portant la mention "étranger admis au titre de l'asile"</li> </ul>	Oui	Afin de percevoir l'allocation temporaire d'attente, ils doivent se faire connaître auprès du pôle emploi de leur lieu de domicile
Bénéficiaires de la protection subsidiaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorisation provisoire de séjour et carte de séjour temporaire</li> </ul>	Oui	Exception : les réfugiés ne peuvent bénéficier de l'ATA
Réfugiés ou apatrides	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Récépissé d'autorisation de séjour portant la mention "reconnu réfugié"</li> </ul>	Oui	
Bénéficiaires de la protection temporaire, Victimes de la traite des êtres humains ou du proxénétisme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorisation provisoire de séjour</li> </ul>	Oui	

### En plus pour les personnes ayant travaillé :

- la carte Vitale ;
- un relevé d'identité bancaire ou postal ;
- l'attestation d'employeur obligatoirement remise au salarié par l'employeur à chaque fin de contrat de travail. (Art. R.1234-9 du CT)

○ **PRÉCISION** ► les demandeurs d'emploi ayant exercé plusieurs activités salariées doivent fournir à leur pôle emploi l'ensemble des attestations d'employeur.



## CATÉGORIES DE DEMANDEURS D'EMPLOI

### Disponibilité des demandeurs d'emploi

Sont considérées comme immédiatement disponibles pour occuper un emploi, les personnes qui n'exercent aucune activité professionnelle, qui ne suivent aucune action de formation et dont la situation personnelle leur permet d'occuper sans délai un emploi.

Sont en outre réputées immédiatement disponibles les personnes qui, au moment de leur inscription ou du renouvellement de leur demande d'emploi :

- exercent ou ont exercé au cours du mois précédent, une activité occasionnelle ou réduite n'excédant pas 78 heures ;
- suivent une action de formation inférieure ou égale à 40 heures ou dont les modalités d'organisation, notamment sous forme de cours du soir ou par correspondance, permettent d'occuper simultanément un emploi ;
- s'absentent de leur domicile habituel, après en avoir avisé Pôle emploi, dans la limite de 35 jours dans l'année civile ;
- sont en arrêt maladie ou en incapacité temporaire de travail ou incarcérées pour une durée n'excédant pas 15 jours ;
- bénéficient d'un congé paternité.

(Art. R.5411-9 ; art. R.5411-10 du CT)

## Catégories administratives et statistiques

En fonction de sa disponibilité, le demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi est classé en catégorie administrative et statistique (les catégories statistiques regroupent des catégories administratives).

Catégories statistiques		Catégories administratives
Nom	Définition	Correspondance
Catégorie A	• Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi	Catégories 1, 2, 3 hors activité réduite
Catégorie B	• Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (78 heures ou moins au cours du mois)	Catégories 1, 2, 3 en activité réduite
Catégorie C	• Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures au cours du mois)	Catégories 6, 7, 8
Catégorie D	• Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, non tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi pour diverses raisons (stage, formation, maladie, etc.), sans emploi	Catégorie 4
Catégorie E	• Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, non tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés)	Catégorie 5
Catégories ABC	• Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi	Catégories 1, 2, 3, 6, 7, 8
Catégories ABCDE	• Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi	Catégories 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

# ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

L'accompagnement du demandeur d'emploi s'effectue, après l'inscription comme demandeur d'emploi, dans le cadre d'un Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE) établi conjointement avec Pôle emploi.

(Art. R.5411-14 du CT)

○ **EN PRATIQUE** ▷ à terme, au cours du même entretien, l'inscription du demandeur d'emploi sera validée, sa demande d'allocation examinée et son PPAE élaboré.

(Convention Etat-Unédic-Pôle emploi du 11.01.12)

## Le projet personnalisé d'accès à l'emploi

### Elaboration du PPAE

A la suite de l'inscription comme demandeur d'emploi, Pôle emploi établit un projet personnalisé d'accès à l'emploi adapté à la situation du demandeur, notamment par rapport à sa distance à l'emploi. Il est tenu compte de sa formation, de ses qualifications, des connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles, de sa situation personnelle et familiale et de la situation du marché du travail local.

### Offre raisonnable d'emploi

(Art. L.5411-6-2 et 3 ; art. R.5411-14 et 15 du CT)

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi doit indiquer :

- la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés (CDD, CDI, temps plein ou partiel...),
- la zone géographique privilégiée pour la recherche d'emploi,
- le niveau de salaire attendu.

Ces critères constituent l'offre raisonnable d'emploi.

○ **EN PRATIQUE** ▷ le demandeur d'emploi est informé dans les 15 jours suivant l'établissement du PPAE de la désignation de son conseiller personnel et des coordonnées permettant de le contacter.

## Suivi du PPAE

En fonction de la distance à l'emploi, la fréquence des contacts est adaptée. (Convention pluriannuelle Etat-Unédic-Pôle emploi du 11 janvier 2012)

- Tous les demandeurs d'emploi bénéficient à partir du quatrième mois de chômage, d'un suivi régulier permettant de faire le point sur les démarches accomplies et les prestations suivies pour la mise en œuvre du PPAE et l'actualisation du PPAE tous les 3 mois.
- Les demandeurs d'emploi inscrits depuis 9 mois à Pôle emploi, sans avoir été inscrits en catégorie A ou B au cours de cette période, bénéficient d'un accompagnement renforcé avec un entretien approfondi.
- Les demandeurs d'emploi ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise bénéficient d'un accompagnement adapté.

A l'occasion de l'actualisation périodique du PPAE, des éléments de l'offre raisonnable d'emploi (salaires, zone géographique) sont revus, sous réserve que l'emploi offert soit compatible avec les qualifications et les compétences professionnelles du demandeur d'emploi.

## Suivi du PPAE

(évolution des critères de l'offre raisonnable d'emploi)

	<b>Evolution des critères de l'offre raisonnable d'emploi</b>	<b>A savoir</b>
<b>Après 3 mois d'IDE</b>	<b>Salaires raisonnables</b> 95 % du salaire antérieur*	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le demandeur d'emploi n'est pas obligé d'accepter une offre d'emploi avec un salaire inférieur :<ul style="list-style-type: none"><li>- au SMIC,</li><li>- au salaire normalement pratiqué dans la région ou dans la profession concernée,</li><li>- au minimum conventionnel.</li></ul></li><li>• Les durées de formation prescrites dans le PPAE prolongent d'autant les délais d'appréciation des critères de l'offre raisonnable d'emploi.</li></ul>
<b>Après 6 mois d'IDE</b>	<b>Salaires raisonnables</b> 85 % du salaire antérieur* <b>Zone géographique</b> L'offre d'emploi est considérée comme raisonnable lorsque, à l'aller comme au retour, elle ne nécessite pas plus d'une heure de transport en commun ou le parcours d'une distance de plus de 30 km.	
<b>Après 12 mois d'IDE</b>	<b>Salaires raisonnables</b> Un salaire au moins égal au montant brut du revenu de remplacement. <b>Zone géographique</b> 1 heure de transport en commun à l'aller comme au retour ou 30 km de distance.	

\* Pour les bénéficiaires de l'ARE, le salaire antérieur correspond au salaire journalier de référence apprécié sur une base horaire. (Art. R.5411-15 du CT)

## Les principales aides au reclassement

Dans le cadre du PPAE, différentes aides peuvent être accordées aux demandeurs d'emploi par Pôle emploi. Ces aides sont attribuées en fonction de la situation des demandeurs d'emploi, qu'ils soient indemnisés ou non, à l'exception de certaines aides réservées aux bénéficiaires de l'ARE reprenant un emploi ou de celles versées aux bénéficiaires des minima sociaux ou aux personnes non indemnisées.

Par ailleurs, pour favoriser le reclassement des demandeurs d'emploi, un certain nombre d'aides sont accordées à l'employeur qui embauche (voir p. 158).

○ **EN PRATIQUE** ▷ à tout moment, le conseiller doit apprécier s'il y a lieu de mobiliser une aide au reclassement convenant à la situation du demandeur d'emploi.

## Aides à la formation

Sous certaines conditions, le demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, indemnisé ou non, ainsi que le bénéficiaire des minima sociaux qui suivent une formation, peuvent bénéficier d'une aide.

Pour plus de précisions, voir p 110.

## Aides à la recherche d'emploi

### Aide aux frais de transport

Ces aides consistent en bons de déplacement, de transport ou de réservation pour se rendre à un entretien d'embauche, à une prestation intensive ou participer à un concours public.

### Bénéficiaires

- Demandeur d'emploi indemnisé en activité réduite, de courte durée ou pas, en formation ou ayant adhéré à la CRP, au CTP ou au CSP et percevant l'ARE minimale ou une ASR, une ATP ou une ASP d'un montant inférieur à l'ARE minimale.
- Demandeur d'emploi non indemnisé en activité réduite, de courte durée ou pas, en formation ou ayant adhéré à la CRP, au CTP ou au CSP.
- Demandeur d'emploi en activité réduite, de courte durée ou pas, en formation ou ayant adhéré à la CRP, au CTP ou au CSP et bénéficiaire des minima sociaux.

○ **PRÉCISION** ▷ les demandeurs d'emploi indemnisés, quel que soit le montant de leur allocation, peuvent bénéficier des bons de réservation.

- Demandeur d'emploi bénéficiaire d'un contrat aidé.

### Conditions d'attribution

- Déplacements de plus de 60 km A/R (20 km A/R dans les DOM, à St-Barthélemy, St-Martin et St-Pierre et Miquelon).

○ **PRÉCISION** ▷ les entretiens d'embauche doivent concerner un CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'au moins 3 mois.

### Montant de l'aide

- Bons de déplacement : 0,20 € / km.
- Bons de transport, bons de réservation négociés dans le cadre de convention avec des transporteurs.
- Les bons de déplacement et/ou de transport peuvent être accordés dans la limite d'un plafond annuel de 200 €, dont le point de départ court à compter de la date à laquelle Pôle emploi attribue l'aide.

### Versement de l'aide

Les bons de déplacement font l'objet d'une avance auprès du Trésor public si la somme est inférieure à 150 € (présentation du bon dans les 7 jours après la date de signature du bon par le pôle emploi). Si la somme est supérieure ou égale à 150 €, le paiement est effectué par Pôle emploi après réception des justificatifs.

### Aide au financement du permis de conduire

Cette aide consiste à prendre en charge tout ou partie des frais induits par l'obtention du permis de conduire B.

### Bénéficiaires

- Demandeur d'emploi indemnisé en activité réduite, de courte durée ou pas, en formation ou ayant adhéré à la CRP, au CTP ou au CSP et percevant l'ARE minimale ou une ASR, une ATP ou une ASP d'un montant inférieur à l'ARE minimale.
- Demandeur d'emploi non indemnisé en activité réduite, de courte durée ou pas, en formation ou ayant adhéré à la CRP, au CTP ou au CSP.
- Demandeur d'emploi en activité réduite, de courte durée ou pas, en formation ou ayant adhéré à la CRP, au CTP ou au CSP et bénéficiaire des minima sociaux.
- Demandeur d'emploi bénéficiaire d'un contrat aidé.

### Conditions d'attribution

- Etre âgé de plus de 18 ans.
- Etre inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi depuis au moins 6 mois.

○ **EXCEPTION** ▷ un demandeur d'emploi inscrit depuis moins de 6 mois peut bénéficier de l'aide s'il présente une promesse d'embauche pour un CDI, CDD ou un contrat de travail temporaire d'au moins 3 mois.

- Le fait de ne pas ou ne plus disposer du permis de conduire doit constituer un frein à la reprise d'emploi.
- La demande d'aide doit être déposée avant l'inscription en auto-école.

### Montant de l'aide

L'aide est plafonnée à 1 200 €.

○ **EXCEPTION** ▷ les bénéficiaires du RSA présentant des difficultés particulières de réinsertion et inscrits à Pôle emploi bénéficient d'une aide de 1 500 €, dans le cadre de l'aide personnalisée au retour à l'emploi.

### Versement de l'aide

L'aide est versée par Pôle emploi à l'auto-école en 3 fois sur présentation :

- d'une attestation d'inscription et de suivi de la formation ;
- du document justifiant la réussite à l'examen du code de la route ;
- du ou des documents justifiant de l'obtention du permis de conduire, de deux participations à l'examen du permis de conduire ou de la réalisation de 30 heures de conduite.

## Aides à la reprise d'emploi

### Aide à la reprise ou à la création d'entreprise

Voir p. 242

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

Voir p. 261

### Aide différentielle de reclassement

Voir p. 214

## Aide aux frais de déplacement, de double résidence et de déménagement

Cette aide consiste en une participation aux frais de déplacements quotidiens, hebdomadaires ou mensuels (durant 3 mois maximum), de double résidence et/ou de déménagement et réinstallation.

### Bénéficiaires

- Demandeur d'emploi indemnisé.
- Demandeur d'emploi non indemnisé.
- Bénéficiaire des minima sociaux.

### Conditions d'attribution

- Reprise d'emploi à temps plein ou à temps partiel en CDI ou en CDD ou contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois.
- L'emploi doit se situer à plus de 60 km A/R (ou 20 km A/R dans les DOM, à St-Barthélemy, St-Martin et St-Pierre et Miquelon) du domicile du demandeur d'emploi ou de 2 heures de trajet A/R pour la double résidence ou le déménagement.

○ **EN PRATIQUE** ▷ la demande d'aide peut être déposée jusqu'à un mois après la reprise d'emploi pour l'aide aux déplacements et pour l'aide à la double résidence, ou jusqu'à 1 mois après la fin de la période d'essai pour le déménagement.

### Montant de l'aide

- Aide au déplacement : 0,20 € / km ou coût du billet de transport en commun, aide versée durant 3 mois maximum, avec un coût maximum de 1 000 €.
- Aide à la double résidence attribuée dans la limite de 1 200 €.
- Aide au déménagement attribuée dans la limite de 1 500 €.

○ **PRÉCISION** ▷ montant maximal toutes aides confondues : 2 500 € par an, les 12 mois courant à partir de la date de la reprise d'emploi.

### Versement de l'aide

Aides versées sur justificatifs après la reprise d'emploi.

○ **EN PRATIQUE** ▷ les justificatifs doivent être transmis au pôle emploi dans les 6 mois suivant la demande d'aide.



## Aide personnalisée au retour à l'emploi (APRE)

Dans le cadre de l'APRE, les bénéficiaires du RSA présentant des difficultés particulières de réinsertion et inscrits à Pôle emploi bénéficient d'un aménagement des aides à la mobilité. Les bénéficiaires des minima sociaux ne bénéficiant pas du RSA ou ne présentant pas de difficultés particulières de réinsertion peuvent prétendre aux aides de droit commun.

Contenu des aides	Aides de droit commun destinées aux demandeurs d'emploi inscrits, bénéficiaires ou non du RSA ou bénéficiaires des contrats aidés	Aide destinée aux bénéficiaires du RSA présentant des difficultés particulières
<b>Conditions d'attribution</b>	Reprise d'emploi en CDI, CDD ou intérim d'au moins 6 mois	Reprise d'emploi en CDI, CDD ou contrat aidé
<b>Frais de déplacement quotidiens, hebdomadaires ou mensuels</b>	Distance de plus de 60 km A/R*	Pas de distance kilométrique minimale
	Couverture des frais des 3 premiers mois de la reprise d'emploi	Couverture des frais des 3 premiers mois ou de la durée du contrat si elle est inférieure
	Forfait de 0,20 € par km ou remboursement des billets de transport en commun	Forfait de 0,20 € par km ou remboursement des billets de transport en commun
	Plafond de 1 000 €	Plafond de 2 100 €
<b>Frais de double résidence</b>	Distance de plus de 60 km ou trajet de plus de 2 heures, A/R	Pas de seuil minimal en distance ou en temps de trajet
	Plafond de 1 200 €	Plafond de 2 400 €
<b>Frais de déménagement</b>	Distance de plus de 60 km ou trajet de plus de 2 heures, A/R	Distance de plus de 60 km* ou trajet de plus de 2 heures, A/R
	Plafond de 1 500 €	Plafond de 1 500 €
<b>Plafond annuel cumulé</b>	2 500 €	Pas de plafond

\* 20 km A/R dans les DOM, à St-Barthélemy, St-Martin et St-Pierre et Miquelon.

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

Voir p. 120 (aides à la formation)

## **Aide à l'entretien ou à la réparation d'un véhicule**

Cette aide est prévue par l'aide personnalisée de retour à l'emploi.

### **Bénéficiaires**

Bénéficiaire du RSA et inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.

### **Conditions d'attribution**

- Reprendre un emploi.
- Etre dans l'obligation d'utiliser son véhicule personnel (deux roues ou voiture).
- Le véhicule personnel utilisé nécessite des dépenses d'entretien ou de réparations.

### **Montant de l'aide**

Le montant alloué correspond aux frais engagés dans la limite de 1 000 € par an.

### **Versement de l'aide**

L'aide est versée sur présentation des justificatifs suivants :

- copie du contrat de travail ou autre attestation de l'employeur ;
- facture du garagiste ;
- carte grise du véhicule ou, s'il ne lui appartient pas, attestation d'assurance stipulant qu'il est également assuré.

## Tableau récapitulatif des aides versées au demandeur d'emploi

Aides	Bénéficiaire de l'ARE / ASR / ATP / ASP	Demandeur d'emploi non indemnisé	Bénéficiaire des minima sociaux
<b>Aides de Pôle emploi</b>			
<b>Aides à la formation</b>			
Action de formation conventionnée	x	x	x
Aide individuelle à la formation	x	x	x
Validation des acquis de l'expérience	x	x	x
Aide aux frais associés à la formation (transports, repas, hébergement)	x	x	x <sup>(1)</sup>
Aide à la garde d'enfants pour parents isolés		x	x <sup>(1)</sup>
<b>Aides à la recherche d'emploi</b>			
Aide aux frais de transport	Uniquement les bénéficiaires d'une allocation d'un montant < ou = à l'ARE minimale <sup>(2)</sup>	x	x
Aide au financement du permis de conduire	Uniquement les bénéficiaires d'une allocation d'un montant < ou = à l'ARE minimale	x	x <sup>(1)</sup>
<b>Aides à la reprise d'emploi</b>			
Aide aux frais de déplacement, de double résidence et de déménagement	x	x	x <sup>(1)</sup>
Aide à la garde d'enfants pour parents isolés		x	x <sup>(1)</sup>
Aide à l'entretien ou réparation d'un véhicule			Uniquement les bénéficiaires du RSA

<sup>(1)</sup> Les conditions et montant de l'aide sont adaptés aux bénéficiaires du RSA présentant des difficultés particulières de réinsertion. Pour plus de précisions, voir p. 207.

<sup>(2)</sup> Tous les demandeurs d'emploi inscrits peuvent bénéficier des bons de réservation.

## Tableau récapitulatif des aides versées au demandeur d'emploi *suite*

Aides	Bénéficiaire de l'ARE / ASR / ATP / ASP	Demandeur d'emploi non indemnisé	Bénéficiaire des minima sociaux
<b>Aides de l'assurance chômage</b>			
<b>Aides à la reprise d'emploi</b> Aide à la reprise ou à la création d'entreprise	x <sup>(1)</sup>		
Cumul allocation / rémunération	x <sup>(1)</sup>		
Aide différentielle de reclassement	x		

<sup>(1)</sup> Cette aide ne peut être attribuée dans le cadre du CSP.

## Tableau récapitulatif des aides versées à l'employeur

Aides de Pôle emploi	Bénéficiaire de l'ARE / ASR / ATP / ASP	Demandeur d'emploi non indemnisé	Bénéficiaire des minima sociaux
<b>Aides à la formation</b> Action de formation préalable au recrutement <sup>(1)</sup>	x	x	x
Préparation opérationnelle à l'emploi <sup>(1)</sup>	x	x	x
<b>Aides à la reprise d'emploi</b> Aide forfaitaire à l'employeur <sup>(2)</sup>	X si âgé de 26 ans et plus	X si âgé de 26 ans et plus	X si âgé de 26 ans et plus

<sup>(1)</sup> pour plus de précisions, voir p. 110 et s.

<sup>(2)</sup> pour plus de précisions, voir p. 145.

# SUIVI DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

(Art. L.5412-1 et 2 ; art. R.5412-1 et s. ; art. R.5426-3 du CT)

**Le bénéficiaire des allocations et le maintien sur la liste des demandeurs d'emploi sont subordonnés à une recherche active d'emploi.**

Le suivi de la recherche d'emploi s'effectue à partir du projet personnalisé d'accès à l'emploi.

Le dispositif de suivi mis en place par le législateur prévoit, entre autres, des sanctions proportionnelles aux manquements : la durée de radiation de la liste des demandeurs d'emploi peut aller de 15 jours à 12 mois et l'allocation peut être soit réduite, soit supprimée pendant une durée, elle aussi, variable.

## Application des sanctions

Les agents de Pôle emploi participent aux opérations de suivi de la recherche d'emploi et peuvent décider de la radiation temporaire d'un demandeur d'emploi mais seul le Préfet (Directeur-ut en pratique) est susceptible de prendre une décision définitive de réduction ou de suppression des allocations.

## Critères déterminant la sanction

Un "barème" est applicable selon le type de manquements et leur caractère répété. Toutefois, l'autorité compétente garde un pouvoir d'appréciation pour déterminer s'il y a eu manquement ou non.

En cas de transmission du dossier à la Directeur-ut par Pôle emploi, l'intéressé dispose de 10 jours pour présenter ses observations écrites ou, si la sanction envisagée est la suppression des allocations, pour être entendu par une commission.

## Réduction ou suppression des allocations

- La réduction est appliquée aux allocations dues au titre de la période sur laquelle elle porte ; ainsi, un rappel d'allocations ne subit pas de réduction.
- Elle est appliquée au montant net de l'allocation qui aurait été versé à l'intéressé en l'absence de sanction.
- La période de réduction ne peut être suspendue ou interrompue : elle court à compter de la date d'effet de la décision administrative.

**Exemple :** décision réduisant le montant des allocations pendant 4 mois et prenant effet le 2 mars 2011.



En cas de décision de suppression définitive du revenu de remplacement, l'allocataire perd la totalité de ses droits restants à compter de la date d'effet de la décision.

### Tableau récapitulatif des décisions

Motifs Manquements sans motif légitime L.5412-1 et 2 du CT	Radiation Pôle emploi R.5412-4, 5, 6 du CT		Décisions du Préfet (Direccte-ut) R.5426-3 du CT	
	Premier manquement	Manquements répétés	Premier manquement	Manquements répétés
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuffisance de recherche d'emploi</li> <li>• Refus de contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation</li> <li>• Refus de formation</li> <li>• Refus d'action d'insertion</li> <li>• Refus de contrat aidé</li> </ul>	Radiation pour 15 jours	Radiation pour 1 à 6 mois	Réduction de 20 % pour 2 à 6 mois	Réduction de 50 % pour 2 à 6 mois ou suppression définitive
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Refus, à deux reprises, d'une offre raisonnable d'emploi, sans motif légitime</li> <li>• Refus d'élaborer ou d'actualiser le PPAE</li> <li>• Refus de répondre à une convocation (Pôle emploi, Direccte-ut)</li> <li>• Refus d'une visite médicale (convocation Direccte-ut)</li> </ul>	Radiation pour 2 mois	Radiation pour 2 à 6 mois	Suppression pour 2 mois	Suppression pour 2 à 6 mois ou suppression définitive
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclarations inexactes ou mensongères :</li> <li>• activité non déclarée d'une durée brève</li> </ul>	Radiation pour 2 à 6 mois		Suppression pour 2 à 6 mois	Suppression définitive
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autres cas</li> </ul>	Radiation pour 6 à 12 mois		Suppression définitive	Suppression définitive

**LES QUESTIONS  
LES PLUS COURANTES**

**2012**



# LES QUESTIONS LES PLUS COURANTES

## AIDE DIFFÉRENTIELLE DE RECLASSEMENT

Afin d'inciter à la reprise d'activité, une aide différentielle de reclassement peut être versée à l'allocataire qui reprend un emploi salarié dont la rémunération, pour une même durée de travail, est inférieure d'au moins 15 % à celle de son emploi précédent.

(Art. 33, accord d'appli. n° 23 du règlement AC)

### Quelques chiffres

#### Bénéficiaires au 30 juin 2011

ADR	3 100
Taux d'évolution annuel	14,2 %

Source : FNA - Champ : France entière

Le nombre d'allocataires bénéficiaires de l'ADR poursuit sa progression depuis sa mise en place, en 2006. Un allocataire perçoit cette aide en moyenne pendant 8 mois.

### Bénéficiaires

Bénéficiaires de l'ARE ne pouvant prétendre aux règles de cumul et reprenant une activité salariée :

- âgés de 50 ans et plus le jour de l'embauche ;
- ou âgés de moins de 50 ans mais pris en charge depuis plus de 12 mois continus ou discontinus pour une même ouverture de droits.



## Conditions

- Ne pas pouvoir prétendre au cumul allocations/rémunérations, c'est-à-dire effectuer plus de 110 heures par mois ou gagner plus de 70 % du salaire sur lequel a été calculée l'allocation journalière.
- Reprendre un emploi salarié. S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée (CDD), il doit avoir une durée de 30 jours minimum.
- Ne pas reprendre l'activité salariée chez l'ancien employeur.
- Percevoir une rémunération pour le même volume d'heures de travail que le précédent emploi, au plus égale à 85 % du salaire mensuel antérieur.

## Montant et durée de l'aide

- L'aide correspond à la différence entre le salaire antérieur et le nouveau salaire.
  - La durée du versement de l'aide ne peut dépasser la durée des droits restants au moment de l'embauche.
- Par ailleurs, le montant total de l'aide versée ne peut excéder la moitié du montant total des droits restant dus au moment de l'embauche (montant de l'allocation journalière x durée des droits restants).
- L'aide est versée mensuellement.

**Exemple :** personne reprenant un travail à temps plein dans le cadre d'un CDI avec un salaire mensuel de 2 500 €

- Salaire mensuel brut précédent pour un emploi à temps plein : 3 000 €
  - Allocation journalière : 57,40 €
  - Durée des droits restants : 100 jours
- 500 € d'écart entre le nouveau et l'ancien salaire, soit 17 % de salaire en moins → l'aide peut être versée
- Montant journalier de l'aide : 16,66 € (500/30)
  - Durée de versement de l'aide

L'aide journalière de 16,66 € sera, dans ce cas, limitée à la durée des droits restants, soit 100 jours, 1 666 € étant inférieur à 2 870 €\*.

\* Représentant la moitié du montant total des droits ARE :  $(57,40 \times 100) / 2 = 2 870 \text{ €}$

# AGS, LE RÉGIME DE GARANTIE DES SALAIRES

Le régime de garantie des salaires permet, si l'entreprise est en sauvegarde, en redressement ou liquidation judiciaire, de garantir au salarié le paiement des salaires, préavis et indemnités auxquels il pouvait avoir droit.

Le mandataire judiciaire accomplit l'ensemble des démarches pour obtenir le règlement des créances salariales.

C'est le Centre de gestion et d'étude AGS qui instruit le dossier.

(Art. L.3253-6 et s. du CT)

○ EN PRATIQUE ▷ Un site est à la disposition du public :  
[www.ags-garantie-salaires.org](http://www.ags-garantie-salaires.org)

## Interlocuteurs du salarié

### Le mandataire judiciaire

Un mandataire de justice désigné par le Tribunal qui a ouvert la procédure collective est chargé de suivre la procédure.

En relation avec le Centre de gestion et d'étude AGS (CGEA), il établit les relevés des créances salariales.

### Le représentant des salariés

Les salariés désignent l'un des leurs afin de les représenter auprès du mandataire de justice.

## Bénéficiaires de la garantie des salaires

Les bénéficiaires de la garantie des salaires sont les salariés d'un commerçant, d'un artisan, d'un agriculteur, d'une personne morale de droit privé commerçante ou non commerçante, d'une association ou d'un membre d'une profession libérale ou indépendante.

## Étapes successives

Le régime de garantie des salaires intervient lorsque le mandataire judiciaire ne peut, faute de disponibilités, payer tout ou partie des salaires ou créances couvertes.

Des avances sont alors effectuées par le Centre de gestion et d'étude AGS (CGEA).

- Pour obtenir ces avances, le mandataire judiciaire doit établir un relevé des éléments permettant de déterminer et vérifier les sommes qui sont dues aux salariés :

- l'identité des salariés,
- la nature des contrats de travail,
- la date d'entrée des salariés dans l'entreprise,
- l'emploi occupé et la qualification,
- l'exercice ou non d'un mandat social,
- la date de rupture du contrat de travail,
- les sommes déjà versées,
- celles qui restent à payer.

- Ces relevés de créance doivent être présentés :

- au représentant des salariés, pour vérification,
  - au juge-commissaire, pour visa,
- Ils sont ensuite transmis au CGEA.

## Les créances garanties

Les créances garanties sont :

- Les sommes qui sont dues au salarié, en exécution du contrat de travail, à la date du jugement d'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire. (Art. L.3253-8 1° du CT)

○ **PRÉCISION** ▷ en cas de procédure de sauvegarde, les sommes pouvant rester dues à la date d'ouverture du jugement de sauvegarde ne sont pas garanties.

- Les créances qui résultent de la rupture du contrat de travail sous réserve que la rupture soit intervenue :

- pendant la période d'observation ; cette période est celle qui suit le prononcé du redressement judiciaire ou de la sauvegarde,
- dans le mois qui suit le jugement arrêtant le plan de redressement,
- dans les 15 jours qui suivent le jugement de liquidation judiciaire,
- pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire ou dans les 15 jours qui suivent la fin du maintien provisoire de l'activité autorisé. (Art. L.3253-8 2° du CT)

- Les créances qui résultent de la rupture du contrat de travail des salariés, dès lors que le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) leur a été proposé :
  - pendant la période d'observation,
  - dans le mois qui suit le jugement arrêtant le plan de redressement,
  - dans les 15 jours qui suivent le jugement de liquidation judiciaire,
  - pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire ou dans les 15 jours qui suivent la fin du maintien provisoire de l'activité autorisé. (Art. L.3253-8 3° du CT)
- Lorsque le tribunal prononce la liquidation judiciaire, dans la limite d'un montant maximal correspondant à un mois et demi de travail, les sommes dues au salarié :
  - au cours de la période d'observation ; cette période est celle qui suit le prononcé du redressement judiciaire,
  - dans les 15 jours qui suivent le jugement de liquidation judiciaire (1 mois pour les représentants des salariés),
  - pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire ou dans les 15 jours qui suivent la fin du maintien provisoire de l'activité autorisé, dans la limite d'un mois et demi de travail. (Art. L.3253-8 4° du CT)

## Principales créances garanties

- Les rémunérations de toute nature dues aux salariés et apprentis.
- Les indemnités résultant de la rupture des contrats de travail.
- Les créances liées au contrat de sécurisation professionnelle : la contribution due à Pôle emploi par l'employeur (équivalant à 3 mois de préavis) en cas d'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle, les salaires du délai de réflexion et le DIF.
- L'intéressement et la participation, dès lors que les sommes dues sont exigibles.
- Les arrrages de préretraite, en application d'un accord d'entreprise, d'une convention collective ou d'un accord professionnel ou inter-professionnel.
- Les indemnités allouées aux victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
- Les indemnités liées au départ en retraite.

## Montant garanti

Les sommes garanties sont limitées par un plafond.

Pour les procédures ouvertes depuis le 29 juillet 2003, le montant maximum garanti est fixé à :

- 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions de l'assurance chômage\* pour les contrats de travail conclus 2 ans au moins avant la date de jugement d'ouverture de droits,
- 5 fois pour les contrats compris entre 6 mois et moins de 2 ans,
- 4 fois pour les contrats dont l'ancienneté est inférieure à 6 mois.

\* Plafond des contributions d'assurance chômage en 2012 : 12 124 €.

## Délai de paiement

Les relevés sont présentés au Centre de gestion et d'étude AGS (CGEA), par le mandataire judiciaire, dans des délais qui s'échelonnent de 10 jours pour les créances superprivilégiées (essentiellement les salaires), à 3 mois pour les autres créances. Durant cette période, l'intéressé n'a aucune autre formalité ou démarche personnelle à accomplir.

Après avoir reçu les relevés, le Centre de gestion et d'étude AGS dispose d'un délai de 5 jours pour faire l'avance des créances superprivilégiées ou pour les contester, et 8 jours pour les autres créances entre les mains du mandataire judiciaire. Ce dernier versera alors au salarié les sommes qui lui sont dues.

## Que se passe-t-il en cas de litige ?

- L'intéressé a engagé une procédure prud'homale avant l'ouverture du redressement judiciaire : il peut la poursuivre en présence du mandataire de justice et du Centre de gestion et d'étude AGS (CGEA).
- Le mandataire de justice n'a pas fait figurer ses créances ou l'une d'elles sur le relevé des créances salariales : le salarié peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes. Le CGEA intervient alors à la procédure.
- Le Centre de gestion et d'étude AGS conteste et refuse de régler une créance figurant sur le relevé : le salarié est averti par le mandataire judiciaire. Il peut alors saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes. Le défendeur à l'instance est le CGEA.

## Organisation du régime de garantie des salaires

L'AGS (Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés) est gérée par des organisations d'employeurs. Elle est chargée de la mise en œuvre de ce régime financé par les cotisations des employeurs. Elle confie la gestion du régime à un établissement de l'Unédic : la délégation Unédic-AGS (Art. L.3253-14 du CT). Il est composé d'une délégation nationale et de cinq délégations régionales qui supervisent quinze centres de gestion et d'étude AGS (CGEA).

### La délégation nationale

Elle coordonne l'activité des délégations régionales, suit l'activité nationale, assure les liaisons avec les directions de l'Unédic, la direction de l'AGS et tous les acteurs de la procédure collective [Conseil national des administrateurs et mandataires judiciaires (CNAJMJ), Institut français des praticiens des procédures collectives (IFPPC), correspondants des ministères de la Justice, du Travail et de l'Emploi et des Affaires sociales...].

Elle a pour mission d'assurer la cohérence et l'efficacité de la gestion sur l'ensemble du territoire. Elle a également un rôle d'assistance et de conseil pour le règlement des questions juridiques.

Ainsi, la délégation nationale élabore et diffuse des instructions et une documentation juridique, apporte son conseil sur les dossiers sensibles, définit des orientations en matière de contentieux.

### Les délégations régionales

Ces structures légères ont essentiellement la vocation d'animer, de coordonner et de contrôler l'activité des centres de gestion placés sous leur autorité.

Les délégations régionales apportent aux centres de gestion et d'étude une aide sur les dossiers difficiles, assurent la diffusion de la réglementation et des normes de traitement établies par la délégation nationale.

Elles centralisent et analysent la jurisprudence régionale et transmettent leurs conclusions aux centres de gestion et d'étude. Par sondage, elles contrôlent la qualité de leurs travaux.

Le délégué régional entretient des échanges réguliers avec les mandataires judiciaires, les juridictions et l'environnement économique et social de la région. Il est en relation avec ses avocats-conseils et veille à leur information.

### **Siège de la Délégation Centre-Ouest**

Immeuble Le Magister - ZAC Arsenal  
4 cours Raphaël Binet - 35069 Rennes Cedex

### **Siège de la délégation régionale Sud-Ouest**

72 rue Riquet - BP 81510 - 31015 Toulouse Cedex 6  
Siège de la délégation régionale Sud-Est  
Les Docks - Hôtel de Direction - 10 place de la Joliette - BP 76514  
13567 Marseille Cedex

### **Siège de la délégation Nord-Est**

Centre d'Affaires Libération - BP 50510 - Bât. B2 - 3e étage  
101 avenue de la Libération - 54008 Nancy Cedex

### **Siège de la délégation régionale Ile-de-France**

130 rue Victor Hugo - 92309 Levallois-Perret Cedex

## CAPE (CONTRAT D'APPUI AU PROJET D'ENTREPRISE)

Le contrat d'appui au projet d'entreprise est un contrat d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois, par lequel une société ou une association fournit à un porteur de projet (quelle que soit sa situation professionnelle) un programme de préparation à la création ou reprise d'entreprise et à la gestion d'une activité économique.

(Art. L.5142-1 et s. ; art. R.5142-1 et s. du CT)

Pour l'essentiel, la structure qui appuie le projet assure :

- la fourniture des moyens,
- la garantie de l'activité du bénéficiaire du CAPE,
- les obligations à l'égard des organismes sociaux et le versement des contributions.

Pendant l'exécution de ce contrat, le porteur de projet peut débiter son activité économique et procéder aux formalités d'immatriculation de son entreprise si son activité le requiert.

### Nature du contrat et droits sociaux

- Le CAPE n'est pas un contrat de travail. Le bénéficiaire du CAPE n'est pas un salarié de la structure responsable de l'appui.
- En revanche, il bénéficie pendant toute l'exécution du CAPE, des droits sociaux des salariés.

Il relève du régime général de la sécurité sociale et est assujéti à l'assurance chômage.

- Le CAPE peut prévoir une rémunération pour le bénéficiaire du contrat avant le début de l'activité économique.

La rémunération retenue pour le calcul des droits sociaux correspond à la rémunération prévue par le contrat ou aux recettes hors taxes, déduction faite des frais liés à l'exercice de l'activité du bénéficiaire et des frais payés par la personne morale responsable de l'appui.

- **PRÉCISION** ▷ le contrat doit obligatoirement préciser la nature des engagements pris en charge par le bénéficiaire du CAPE, à l'égard des tiers au cours de l'exécution du contrat.



## Les porteurs de projet concernés par le CAPE

Toute personne physique, à l'exception des salariés à temps plein et le dirigeant associé unique d'une EURL.

## Les structures accompagnatrices concernées

Toute société ou association, dès lors qu'elle propose sur une période limitée un programme de préparation à la création ou reprise d'entreprise et à la gestion d'une activité économique à un porteur de projet.

## Conséquences sur les droits à l'ARE ou à l'ASS

- Les périodes d'activité rémunérées par la structure avant le début de l'activité économique conduisent à appliquer les règles de cumul relatives à la reprise d'activité non salariée, l'intéressé n'étant pas lié par un contrat de travail. Il en est de même pour les périodes postérieures à la création ou à la reprise d'entreprise.

Il n'y a pas lieu de mettre en œuvre les règles de cumul pour les périodes d'activité non rémunérées précédant la création ou la reprise d'activité. Dans cette hypothèse, l'intéressé bénéficie du maintien intégral de l'ARE ou de l'ASS dans la limite de ses droits.

- En cas d'admission ou de réadmission, les périodes de CAPE (y compris les périodes de CAPE couvertes par l'ARCE) sont retenues comme jours d'affiliation à l'assurance chômage dans la mesure où l'intéressé perçoit une rémunération au titre de ce contrat.

L'ouverture des droits aux allocations de chômage s'effectuera donc, selon le cas, sur la base :

- soit de la rémunération versée par la personne responsable de l'appui avant le début effectif de l'activité (Art. 1<sup>er</sup> 7<sup>o</sup> du décret n° 2005-505 du 19.05.05),
- soit des revenus générés par l'activité. (Art. R.5142-3 du CT)

○ **PRÉCISION** ▷ le CAPE pouvant permettre au porteur de projet de bénéficier des exonérations prévues dans le cadre de l'ACCRES, l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) versée par Pôle emploi peut être mobilisée si les conditions se trouvent remplies.

## CHÔMAGE PARTIEL

Le système d'indemnisation du chômage partiel permet de gérer une baisse d'activité ponctuelle, limitée dans le temps et ayant pour cadre l'année civile.

Le chômage partiel peut se traduire par une réduction partielle d'activité ou par un arrêt complet de l'activité de l'entreprise pendant une période limitée sans rupture du contrat de travail.

En cas d'arrêt complet de l'activité, le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est possible au-delà de 6 semaines (42 jours), le salarié pouvant alors s'inscrire comme demandeur d'emploi.

Depuis 2008, pour faire face à la crise, différentes mesures pour améliorer l'indemnisation du chômage partiel ont été prises par les partenaires sociaux et l'Etat.

Parmi ces mesures, l'activité partielle de longue durée (APLD) permet, par voie de convention entre l'Etat et l'entreprise (ou la branche professionnelle), le versement d'allocations complémentaires au salarié subissant une réduction d'activité pendant une période de longue durée.

- **EN PRATIQUE** ▷ avant toute réduction ou suspension d'activité, l'employeur doit consulter les représentants du personnel. Son obligation d'effectuer une demande préalable à la Direccte-ut, supprimée en mars 2012, est sur le point d'être rétablie. (Art. R.5122-2 du CT)

### Dispositifs de chômage partiel

En cas de chômage partiel (réduction partielle ou arrêt total momentané de l'activité), différentes allocations sont prévues par les textes pour compenser la perte de salaire :

- une allocation spécifique prévue par l'article L.5122-1 du code du travail et financée par l'Etat ;
- dans certains cas, une allocation conventionnelle financée par l'employeur, dont le montant est fixé par accord collectif ;
- des allocations complémentaires, dans le cadre de conventions d'activité partielle de longue durée, financées conjointement par l'entreprise, l'Etat et le régime d'assurance chômage.

## Allocation spécifique financée par l'Etat

Cette allocation est attribuée par l'Etat en cas de réduction ou de suspension temporaire d'activité imputable à la conjoncture économique, à des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, à un sinistre, à des intempéries de caractère exceptionnel, à une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou à toute autre circonstance de caractère exceptionnel. (Art. R.5122-1 du CT)

### Montant

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2012,

- 4,84 €/heure pour les entreprises ne dépassant pas 250 salariés,
- 4,33 €/heure pour les entreprises de plus de 250 salariés.

(Art. D.5122-13 du CT)

### Quota d'heures indemnifiables

1000 heures pour l'ensemble des branches professionnelles. En cas de fermeture temporaire de l'établissement : 6 semaines indemnifiables par l'Etat. (Art. R.5122-6 du CT ; arrêté du 02.09.09)

## Allocation conventionnelle versée par l'employeur

Le versement d'une allocation conventionnelle n'est possible que si l'Etat verse l'allocation spécifique.

### Obligation de l'employeur et montant

- Pour les entreprises relevant de l'accord du 21 février 1968 (commerce et industrie), le montant versé au salarié est égal à 60 % du salaire horaire brut avec un minimum fixé à 6,84 € pour chaque heure chômée.
- Des accords, conclus au niveau d'une branche d'activité ou d'une entreprise, ont pour objet :
  - soit d'instituer une indemnisation conventionnelle spécifique pour les branches non couvertes par l'accord du 21 février 1968 (ex. : agriculture, textile),
  - soit d'améliorer l'indemnisation prévue par ledit accord (ex. : industries chimiques, papier-carton).

○ **EN PRATIQUE** ▷ le salarié perçoit, de l'employeur, un seul versement d'un montant égal à la somme de l'allocation spécifique et de l'allocation conventionnelle.

## Financement

L'Etat rembourse le montant de l'allocation spécifique à l'employeur. L'allocation conventionnelle est à la charge de ce dernier. Toutefois, en cas de graves difficultés économiques, l'entreprise peut conclure avec la Direccte-ut une convention de chômage partiel et ainsi obtenir une prise en charge partielle de l'allocation conventionnelle dont le taux est fixé par la convention.

## Durée

Elle correspond à la durée de versement de l'allocation spécifique par l'Etat ou, en cas de convention de chômage partiel, à la durée fixée par la convention.

## Allocation complémentaire dans le cadre de convention d'activité partielle de longue durée

Dans le cadre de conventions d'activité partielle longue durée (APLD) conclues entre l'Etat et les organismes professionnels, interprofessionnels ou directement avec les entreprises, des allocations complémentaires peuvent être versées au salarié subissant une réduction d'activité durant une longue durée. Cette allocation se substitue à l'allocation conventionnelle.

En contrepartie, l'employeur s'engage à maintenir les salariés dans l'emploi pendant le double de la durée de la convention, par exemple 6 mois si la convention dure 3 mois. A défaut, l'employeur devra rembourser les sommes allouées par l'Etat et l'assurance chômage.

Il s'engage également à leur proposer un entretien individuel en vue d'engager des actions de formation et des bilans.

(Décret n° 2009-478 du 29.04.09 ; arrêté du 10.06.09)

L'employeur doit consulter les instances représentatives du personnel sur la question des formations pouvant être engagées pendant la période de chômage partiel.

## Montant

Le salarié perçoit 75 % de sa rémunération horaire brute pour chaque heure chôme. L'employeur perçoit à titre de remboursement, outre le montant de l'allocation spécifique, pris en charge par l'Etat, 2,90 € par heure chôme pris en charge par l'assurance chômage dès la première heure. (Avenant n° 1 du 21.02.12 à la convention du 04.12.09 relative à l'APLD)

## Durée

Ces allocations peuvent être versées dans la limite du contingent d'heures indemnisables pour une période de 3 mois minimum renouvelable, sans que la durée totale de la convention n'excède 12 mois.

○ **PRÉCISION** ► pour les conventions signées jusqu'au 31 mars 2013, la durée minimale est abaissée à 2 mois.

## Cas particuliers

### Chômage par suite d'intempéries

(Loi du 21.10.46 ; art. L.5424-12 du CT)

Les travailleurs des entreprises du bâtiment et des travaux publics peuvent être indemnisés pour les heures perdues par suite d'intempéries. L'indemnité est calculée sur la base des 3/4 de la rémunération horaire du chômeur perçue à la veille de l'interruption du travail.

Le salaire pris en considération ne doit pas dépasser le plafond de sécurité sociale majoré de 20 %.

Elle est versée pendant une durée de 55 jours maximum par an. L'indemnité est payée par l'employeur dans les mêmes conditions de lieu et de temps que le salaire. L'employeur est remboursé par les caisses de congés payés et des travaux publics dans les conditions prévues par le décret n° 96-705 du 8 août 1996.

### Chômage des dockers professionnels intermittents

(Loi du 06.09.47)

Les ouvriers dockers professionnels intermittents qui n'ont pu être embauchés après s'être présentés régulièrement à l'embauchage reçoivent, après pointage, pour chaque vacation chômée, une indemnité dite «indemnité de garantie» dont le montant est fixé par arrêté.

#### Montant

(Arrêté du 01.09.09)

19,34 € par vacation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

## Catastrophes naturelles et évènements exceptionnels

Les salariés des entreprises contraintes de cesser temporairement leur activité en raison de catastrophes naturelles ou d'évènements exceptionnels peuvent bénéficier d'une allocation forfaitaire.

○ **PRÉCISION** ▷ la cessation temporaire d'activité peut être partielle ou totale.

Cette allocation, financée par l'Unédic, est versée selon les conditions déterminées par un accord interprofessionnel spécifique. En 2010, les partenaires sociaux ont conclu des accords suite aux inondations en Ardèche, à l'éruption du volcan en Islande, à la tempête Xynthia et aux intempéries dans le Var.

## Dispositifs en cas d'arrêt total momentané d'activité

En cas d'arrêt total momentané d'activité, l'indemnisation dans le cadre du système d'indemnisation sur le chômage partiel décrit précédemment (allocation spécifique plus allocation conventionnelle) est limitée à 42 jours maximum. (Art. R.5122-8 § 4 du CT)

Au-delà, les intéressés sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi. (Art. R.5122-9 du CT)

Pôle emploi peut alors verser l'allocation d'aide au retour à l'emploi, bien que le contrat de travail ne soit pas rompu, pour une durée maximum de 182 jours. (Art. 6 et 11 § 2 du règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ l'intervention de Pôle emploi n'est jamais automatique. Elle est subordonnée à une décision favorable de l'instance paritaire régionale du lieu de l'établissement.  
(Accord d'appli. n° 12 § 3 du règlement AC)

## Conditions d'attribution et montant des allocations de chômage

Ce sont les mêmes que celles prévues pour une personne dont le contrat a été rompu.

## Point de départ et durée d'indemnisation

- Après avoir rendu une décision favorable, l'instance paritaire régionale fixe le point de départ du versement des allocations qui ne peut être antérieur au 15<sup>e</sup> jour de chômage. (Accord d'appli. n° 12 § 3 du règlement AC) Les allocations sont versées par Pôle emploi tant que l'intéressé demeure inscrit comme demandeur d'emploi. Le Préfet du département décide si l'intéressé peut demeurer inscrit lorsque l'arrêt de travail est supérieur à 3 mois. (Art. R.5122-9 du CT)
- La durée maximale d'indemnisation est de 182 jours. Cependant, lorsque la suspension de l'activité de l'entreprise est imputable à un sinistre ou à une calamité naturelle, l'indemnisation peut se poursuivre jusqu'à la date prévue de reprise d'activité de l'entreprise. (Art. 11 § 2 du règlement AC) L'indemnisation ne peut, en aucune façon, dépasser les durées fixées en cas de rupture du contrat de travail.

○ **EN PRATIQUE** ▷ la demande d'allocations doit être déposée auprès du pôle emploi dont relève l'établissement concerné.

## Situation des salariés en chômage partiel total en cas de licenciement ultérieur

En cas de licenciement du salarié, les allocations de chômage versées durant la période de chômage partiel diminuent d'autant la durée des droits. (Art. 11 § 2 du règlement AC)

Par ailleurs, pendant les différés d'indemnisation correspondant aux indemnités de congés payés et aux indemnités de rupture supra-légales ainsi que le délai d'attente de 7 jours, le versement des allocations est suspendu.

## Retenues sociales

Qu'il s'agisse d'un chômage partiel consécutif à une réduction d'horaire ou à un arrêt temporaire d'activité, les allocations de chômage partiel sont exonérées des cotisations de sécurité sociale à la charge de l'employeur. En revanche, sont précomptées sur les allocations versées au salarié, la CSG de 6,2 % et la CRDS de 0,5 %.

# CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Les articles L.1225-47 et L.1225-51 du code du travail prévoient la possibilité pour le salarié de suspendre son contrat de travail ou de réduire son activité afin d'élever son enfant.

Par ailleurs, lorsque la naissance, l'adoption ou l'accueil d'un enfant a pour effet de porter le nombre d'enfants à charge à deux ou plus, une prestation dite "complément de libre choix d'activité" peut être attribuée à la personne qui en assure la charge et qui, momentanément, n'exerce plus d'activité. (Art. L.531-4 ; art. R.531-2 et s. du code SS) Le complément de libre choix d'activité est à taux plein si la personne cesse son activité totalement, à taux partiel si elle l'exerce partiellement. Ces dispositions ont des conséquences sur les droits aux allocations de chômage des personnes en congé parental dont le contrat de travail vient à être rompu.

## Droit aux allocations de chômage

- Le délai de 12 mois (délai de forclusion) pendant lequel une personne peut s'inscrire comme demandeur d'emploi est allongé des périodes de congé parental (Art. 7 § 2 g) du règlement AC), que la personne perçoive ou non le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE).
- Lorsqu'une personne perçoit le complément de libre choix d'activité à taux plein, elle ne peut bénéficier des indemnités servies aux travailleurs sans emploi. (Art. 25 § 1<sup>er</sup> d) du règlement AC ; art. L.532-2 II du code de la SS) Dans ce cas, les allocations de chômage ne sont servies que si l'intéressé cesse de percevoir cette prestation. L'allocation de chômage est, en la circonstance, calculée sur la base des salaires normaux qu'elle percevait avant d'être en congé parental. La personne doit être inscrite comme demandeur d'emploi.
- En revanche, la personne qui perçoit le complément de libre choix d'activité à taux partiel et qui perd son emploi salarié peut cumuler cette prestation avec les allocations d'assurance chômage versées au titre de l'emploi perdu. Tel n'est pas le cas si la personne perd son emploi puis bénéficie du complément de libre choix d'activité à taux partiel. En effet, les droits de l'intéressé s'apprécient à la date de la fin du contrat de travail. (Art. L.532-2 III du code de la SS)



- Si l'intéressé s'inscrit comme demandeur d'emploi mais continue de percevoir le complément à taux partiel, Pôle emploi calculera une allocation déterminée sur la base du salaire perçu au titre du travail à temps partiel.
- Si le bénéficiaire cesse de percevoir le complément à taux partiel et s'inscrit comme demandeur d'emploi, Pôle emploi calculera une allocation de chômage déterminée sur la base du salaire normal perçu avant le congé parental.

## CONTRIBUTIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE

Tout employeur visé par l'article L.5422-13 du code du travail, c'est-à-dire tout employeur du secteur privé, est tenu d'assurer, contre le risque de privation d'emploi, les personnes dont l'engagement résulte d'un contrat de travail. Ainsi, l'employeur est tenu de verser des contributions pour tous les salariés qu'il emploie. Par ailleurs, il peut être amené à verser des contributions dans certains cas particuliers de rupture, voire rembourser les allocations de chômage versées par Pôle emploi. (Art. L.1233-66 ; art. L.1235-4 du CT et art. 52 du règlement AC)) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, les Urssaf et caisses générales de sécurité sociale (CGSS, dans les DOM) sont, sauf exception, chargées du recouvrement, pour le compte de l'Unédic, des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS dues par les employeurs au titre de l'emploi de leurs salariés.

(Art. L.5422-9 ; art. L.5422-16 ; art. L.5427-1 du CT)

### Exceptions :

- les contributions et cotisations dues pour l'emploi de salariés expatriés et d'intermittents du spectacle ainsi que les contributions liées à la CRP, au CTP et au CSP sont recouvrées par Pôle emploi ;
- les contributions et cotisations dues pour l'emploi de salariés agricoles sont recouvrées par les Caisses de Mutualité Sociale Agricole (CMSA) ;
- les contributions et cotisations dues pour l'emploi de salariés VRP multiscartes sont recouvrées par la Caisse nationale de Compensation des cotisations de sécurité sociale des VRP à cartes multiples (CCVRP) ;
- les contributions et cotisations dues pour l'emploi de marins salariés du commerce et de marins pêcheurs salariés sont recouvrées par la Caisse Maritime d'Allocations Familiales (CMAF) ;
- les contributions et cotisations dues par les employeurs situés dans la collectivité d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon sont recouvrées par la Caisse de Prévoyance Sociale (CPS) ;
- les contributions et cotisations dues par les employeurs situés sur le territoire monégasque sont recouvrées par la Caisse de Compensation des Services Sociaux (CCSS) de Monaco.

## Contributions pour les salariés liés par un contrat de travail

Les contributions sont dues pour tous les salariés du secteur privé n'ayant pas atteint l'âge de 65 ans. Pour plus de précisions sur les personnes couvertes par l'assurance chômage, voir p. 20.

Il est à noter que les personnes qui suivent des stages en entreprise ne contribuent pas à l'assurance chômage car elles ne sont pas titulaires d'un contrat de travail.

### Assiette

Les contributions d'assurance chômage sont calculées sur la même assiette que celle retenue pour les cotisations de sécurité sociale (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale, soit 12 124 € au 1<sup>er</sup> janvier 2012), sauf cas particuliers. (Art. 43 du règlement AC)

Cas particuliers :

- pour les journalistes, l'assiette des contributions est constituée par l'ensemble des rémunérations brutes plafonnées entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale avant l'abattement de 30 % ;

(Annexe 12 chap. 2 au règlement AC)

- pour le personnel d'encadrement dans les centres de vacances ou de loisirs, les vendeurs à domicile et à temps choisi, les formateurs professionnels, les porteurs de presse, les salariés d'association sportive ou d'éducation populaire, l'assiette est toujours l'ensemble des rémunérations brutes même si les cotisations sociales sont calculées sur une base forfaitaire ; (Annexe 12 chap. 1<sup>er</sup> au règlement AC)

- pour les intermittents du spectacle, le plafond est appliqué employeur par employeur ; (Annexes 8 et 10 au règlement AC)

- pour les salariés monégasques, l'assiette des contributions correspond à l'assiette des cotisations sociales monégasques augmentée des salaires maintenus en cas d'absence pour maladie et limitée à 4 fois le plafond de la sécurité sociale français (12 124 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012).

## Un seul cas d'exonération des contributions : les apprentis

- Pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers (registre des entreprises pour les entreprises situées dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle), exonération totale des charges patronales et salariales dues à l'assurance chômage pour leurs apprentis. (Art. L.6243-2 du CT)
- Pour les employeurs de moins de 11 salariés, exonération totale des charges patronales et salariales dues à l'assurance chômage pour leurs apprentis. (Art. L.6243-2 du CT)
- Pour les employeurs de plus de 10 salariés, exonération des seules charges salariales dues à l'assurance chômage pour leurs apprentis. Les charges patronales sont appelées après abattement de 11 %. (Art. L.6243-2 ; art. D.6243-5 du CT)

## Montant

En principe, sauf dérogation prévue par les textes, le taux et le plafond retenus sont ceux en vigueur à la date de versement des salaires.

L'employeur verse les parts patronale et salariale des contributions relatives à l'assurance chômage (AC).

En outre, l'employeur doit s'acquitter d'une cotisation au titre du régime pour la garantie des salaires (AGS) qui assure le paiement des salaires en cas de redressement ou liquidation judiciaire.

## Taux des contributions au 1<sup>er</sup> juillet 2012

		Répartition	
		Employeur	Salarié
Assurance chômage (AC)	6,40 %	4,00 %	2,40 %
AGS	0,30 %	0,30 %	-
<b>Total</b>	<b>6,70 %</b>	<b>4,30 %</b>	<b>2,40 %</b>

○ **EXCEPTION** ▷ certains employeurs publics ayant adhéré au régime d'assurance chômage (voir p. 24 et s.) supportent la majeure partie de la contribution : certains agents ne participent qu'à hauteur de 1 % de leur rémunération nette.

(Art. L.5423-32 ; art. R.5424-1 du CT)

Pour les salariés intermittents du spectacle, la part patronale des contributions correspond à 7 % et la part salariale à 3,80 %.

## Païement des contributions

### Date de paiement

La date de paiement des contributions et cotisations versées aux Urssaf, CGSS, à Pôle emploi et à la CMAF est la même que celle retenue pour les cotisations de sécurité sociale. (Art. L.5427-1 du CT ; art. R. 243-6 du code SS)

- **PRÉCISION** ▷ si le montant des contributions dues pour l'année est inférieur à 80 €, le paiement est annuel. (Décret n° 2010-907 du 02.08.10)

Elle dépend de l'effectif de l'entreprise "tous établissements confondus" :

- pour les employeurs de moins de 10 salariés, le paiement est trimestriel ;
- pour ceux de 10 salariés et plus, le paiement est mensuel.

### Entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés

- Contributions exigibles le 15 du mois qui suit le trimestre civil. Elles sont calculées sur les salaires versés au cours du trimestre.
- Paiement par forfaits trimestriels : le 15 du mois qui suit le trimestre civil, quelle que soit la date de versement des salaires.

(Art. 24, II, de la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 de financement de la sécurité sociale pour 2010 ; art. 47 du règlement AC)

### Entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 49 salariés

- Salaires versés du 1<sup>er</sup> au 10 : contributions exigibles le 15 du mois en cours.
- Salaires versés entre le 11 et le 31 : contributions exigibles le 15 du mois suivant la date de versement.

### Entreprises de 50 salariés et plus

- Salaires versés du 1<sup>er</sup> au 10 : contributions exigibles le 15 du mois en cours.
- Salaires versés entre le 11 et le 20 : contributions exigibles le 25 du mois en cours.
- Salaires versés entre le 21 et le 31 : contributions exigibles le 5 du mois suivant.

## La date de paiement des contributions est différente pour les organismes de recouvrement suivants :

- pour les VRP multicartes, les employeurs versent un acompte provisionnel trimestriellement, le 15 du mois qui suit le trimestre civil ;
- pour les salariés agricoles, les contributions et cotisations sont exigibles aux dates suivantes :
  - pour les entreprises de moins de 50 salariés, le 15 du mois pour les salaires versés entre le 1<sup>er</sup> et le 10 du même mois ; le 15 du mois suivant pour les salaires versés entre le 11 et la fin du mois ;
  - pour les entreprises de 50 salariés et plus, le 15 du mois pour les salaires versés entre le 1<sup>er</sup> et le 10 du même mois ; le 25 du mois pour les salaires versés entre le 11 et le 20 du même mois ; le 5 du mois suivant pour les salaires versés entre le 21 et la fin du mois ;
- à Saint-Pierre et Miquelon, les cotisations dues par les employeurs sont exigibles le 15 du mois suivant (pour les employeurs en périodicité mensuelle) ou le 15 du mois qui suit le trimestre civil (pour les employeurs en périodicité trimestrielle) ;
- à Monaco, les contributions sont exigibles le 10 de chaque mois.

## Date d'exigibilité des contributions pour les Urssaf, CGSS, Pôle emploi et CMAF

Nombre de salariés	Périodicité de versement	Salaires de mars payés	Date d'exigibilité
Moins de 10 salariés	trimestrielle	fin mars	15 avril pour les salaires versés en janvier, février, mars
De 10 à 49 salariés	mensuelle	fin mars entre le 1 <sup>er</sup> et le 10 avril entre le 11 et le 30 avril	15 avril 15 avril 15 mai
50 salariés et plus		fin mars entre le 1 <sup>er</sup> et le 10 avril entre le 11 et le 20 avril à compter du 21 avril	5 avril 15 avril 25 avril 5 mai

## Date d'exigibilité des contributions pour la CMSA, CCVRP, CPS et CCSS

Périodicité de versement	CMSA		CCVRP	CPS	CCSS
	Entreprises de moins de 50 salariés	Entreprises de 50 salariés et plus			
Trimestrielle			Acompte provisionnel versé le 15 du 1 <sup>er</sup> mois qui suit le trimestre civil	Le 15 du mois qui suit le trimestre civil	
Mensuelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• le 15 du mois pour les salaires versés entre le 1<sup>er</sup> et le 10 du même mois</li> <li>• le 15 du mois suivant pour les salaires versés entre le 11 et la fin du mois</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• le 15 du mois pour les salaires versés entre le 1<sup>er</sup> et le 10 du même mois</li> <li>• le 25 du mois pour les salaires versés entre le 11 et le 20 du même mois</li> <li>• le 5 du mois suivant pour les salaires versés entre le 21 et la fin du mois</li> </ul>		Le 15 du mois suivant	Le 10 de chaque mois

### Modalités de paiement

- L'Urssaf adresse à l'employeur :
  - un bordereau récapitulatif de cotisations (BRC), sur lequel l'employeur indique le nombre de salariés de l'établissement ou de l'entreprise ainsi que l'assiette et le mode de calcul des cotisations dues.
  - une déclaration annuelle des données sociales (DADS), sur laquelle l'employeur indique, afin de régulariser sa situation, le montant total des rémunérations payées au cours de l'année civile précédente pour chacun des salariés occupés dans l'entreprise. La DADS, accompagnée du tableau récapitulatif (TR) des salaires versés sur l'année, est adressée à l'Urssaf le 31 janvier de chaque année au plus tard.

○ **EN PRATIQUE** ▷ tout employeur versant plus de 150 000 € par an de contributions et cotisations a l'obligation de payer par voie dématérialisée.

- Pôle emploi adresse à l'employeur :
  - pour le paiement des contributions :
    - . soit un avis de versement chaque mois ou chaque trimestre ; sur cet avis, l'employeur déclare les masses salariales et calcule les contributions dues,
    - . soit un avis d'échéance trimestriel (forfaits trimestriels), soit un avis de télépaiement (procédure de télépaiement). La date d'exigibilité à observer est celle qui est portée sur l'avis.

○ **EN PRATIQUE** ▷ si l'employeur n'a pas de contribution à verser, il doit renvoyer l'avis en portant la mention "néant".  
S'il n'a pas reçu l'avis de versement, il doit quand même régler les contributions et faire une déclaration sur papier libre.

- pour la régularisation de sa situation chaque fin d'année : une déclaration de régularisation annuelle (DRA).

## Pénalités et sanctions

### Urssaf, CGSS, CMAF, CPS et Pôle emploi

○ **PRÉCISION** ▷ pour le recouvrement des contributions dues au titre du CSP, Pôle emploi applique les règles de l'assurance chômage jusqu'au 31/12/2012. A compter du 01/01/2013, l'organisme appliquera les règles de sécurité sociale.

Ces organismes appliquent les pénalités et sanctions suivantes à l'égard de l'employeur :

- si ce dernier ne déclare pas les rémunérations servant au calcul des contributions ou ne communique pas les renseignements relatifs à l'effectif de son personnel, le montant des contributions est fixé forfaitairement ; (Art. R.242-5 du code SS)
  - de plus, tout paiement reçu au-delà de la date d'exigibilité entraîne des majorations de retard :
    - 5 % dès le lendemain de la date d'exigibilité,
    - en cas d'infraction relative au travail dissimulé, cette majoration est portée à 10 % ;
    - par ailleurs, une majoration complémentaire, fixée à 0,4 % par mois (soit 4,80 % par an) est due dans tous les cas. (Art. R.243-18 du code SS)
- En cas de défaut de production, dans les délais, du BRC ou de la DADS, une pénalité de 7,50 € par salarié est due. (Art. R.243-16 du code SS)



En cas d'inexactitude (montant des rémunérations déclarées, omission de salarié sur le bordereau ou la déclaration), une pénalité de 7,50 € est due par inexactitude constatée.

Dans tous les cas, le total des pénalités ne peut excéder 750 € par bordereau ou déclaration.

## **CMSA**

Elle applique les règles de la sécurité sociale en matière de pénalités et sanctions.

## **CCVRP**

Elle communique à l'Urssaf compétente les comptes des employeurs débiteurs pour procéder au recouvrement forcé selon les règles de sécurité sociale.

## **CCSS**

Elle applique les sanctions et pénalités définies dans son règlement intérieur :

- majoration de retard : 5 à 10 %,
- intérêts de retard : 1 % par mois,
- non-déclaration des salaires : taxation d'office.

## **Lieu de paiement**

Les contributions sont à payer auprès de l'Urssaf ou de la CGSS territorialement compétente, sauf pour :

- les employeurs de salariés expatriés (hors EEE) :

Pôle emploi services - 14 rue de Mantes - 92700 Colombes

Tél. : 01 46 52 97 00- Fax 01 46 52 26 23 ;

E.mail : [expatriespes@pole-emploi.fr](mailto:expatriespes@pole-emploi.fr)

- les employeurs d'intermittents du spectacle :

Centre de recouvrement - TSA 70113.92891

Nanterre Cedex 09 - Tél. 08 26 08 08 99 - Fax 04 50 33 90 41.

Pour les organisateurs non professionnels de spectacle vivant :

GUSO - TSA 20134 - 69942 Lyon Cedex 20 - [www.guso.fr](http://www.guso.fr)

Numéro Azur : 0810 863 342 - Fax : 0811 370 897

- les sommes dues au titre du CSP :

Pôle emploi territorialement compétent

- les employeurs de VRP multicartes :

CCVRP - 7 et 9 rue Frédérick Lemaître - 75971 Paris Cedex 20 ;

- les employeurs du secteur agricole :  
CMSA territorialement compétente ;
- les employeurs de marins du commerce et de marins-pêcheurs :  
CMAF - 14 bis rue Villeneuve - 17000 La Rochelle ;
- les employeurs de la principauté de Monaco :  
CCSS - 11 rue Louis Notari - 98000 Monaco ;
- les employeurs de Saint-Pierre et Miquelon :  
CPS - Boulevard Constant Colmay - 97500 Saint-Pierre

## Contribution spécifique

Pôle emploi recouvre la contribution spéciale due en cas de licenciement économique d'un salarié sans proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Si le salarié n'a pas accepté le CSP proposé par son conseiller Pôle emploi, cette contribution correspond à 2 mois de salaire, charges salariales incluses.

En revanche, si le salarié a accepté le CSP proposé par Pôle emploi, la contribution spécifique est portée à 3 mois de salaire comprenant l'ensemble des charges patronales et salariales.

(Art. L.1233-66 du CT ; art. 50 du règlement AC)

## Remboursement des allocations de chômage

Pôle emploi peut demander à l'employeur le remboursement des allocations de chômage versées à ses anciens salariés :

- pendant la période écoulée entre la date d'exigibilité des contributions non réglées par l'employeur et celle où celui-ci s'est mis en règle ;  
(Art. 52 du règlement AC)
- dans la limite de 6 mois d'indemnité de chômage par salarié intéressé en cas de licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse par une juridiction prud'homale. (Art. L.1235-4 du CT ; art. 53 du règlement AC)

## Les principaux textes

Contributions	Textes (code SS*)	Textes (code du travail)	AC
• Contribution générale		Art. L.5422-9 et s.	Art. 43, art. 44
• Contribution spécifique (CSP)		Art. L.1233-65 et s.	Art. 50
<b>Cotisations AGS</b>		Art. L.3253-6, art. L.3253-18	
<b>Sanctions</b>			
• Fixation provisionnelle	Art. R.242-5		
• Majorations de retard	Art. R.243-18		
• Production tardive de la DADS et du BRC	Art. R.243-16		
• Remboursement par l'employeur des allocations de chômage, en cas de : - non-affiliation et non-paiement des contributions, - licenciement sans cause réelle et sérieuse			Art. 52 Art. 53
		Art. L.1235-4	

\* Code SS : code de la sécurité sociale.

## CRÉATION, REPRISE D'ENTREPRISE

Afin d'inciter à la reprise d'activité, les personnes qui créent ou reprennent une entreprise, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition qu'elles en exercent effectivement le contrôle, peuvent bénéficier d'aides de l'Etat dans le cadre du dispositif ACCRE (aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise) ou NACRE (nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise). (Art. L.5141-1 ; art. R.5141-1 et s. du CT)

Par ailleurs, les dispositions de l'assurance chômage permettent, sous certaines conditions :

- aux allocataires pouvant prétendre à l'ARE qui créent ou reprennent leur entreprise, de bénéficier d'une aide (ARCE) ou de cumuler partiellement allocations et revenus provenant de leur nouvelle activité,
- aux anciens salariés créateurs d'entreprise, de bénéficier des allocations de chômage en cas d'échec de leur projet.

### Aides de l'Etat : dispositifs ACCRE et NACRE

L'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) financée par l'Etat consiste en une exonération des charges sociales. Un maintien des allocations aux bénéficiaires des minima sociaux qui créent ou reprennent une entreprise est également possible.

Par ailleurs, dans le cadre du NACRE (nouvel accompagnement pour la création d'entreprise), une aide au montage de projet et au développement de l'entreprise, ainsi que des aides financières peuvent être attribuées.

- **EN PRATIQUE** ▷ le demandeur d'emploi peut s'informer auprès :
- des centres de formalités des entreprises (CFE) ;
  - des chambres de commerce et d'industrie, des chambres de métiers ;
  - de Pôle emploi ;
  - de l'Agence pour la création d'entreprise (APCE) : [www.apce.com](http://www.apce.com).

## Personnes concernées

- Demandeurs d'emploi indemnisés ou susceptibles de l'être (allocations d'assurance chômage, allocations de solidarité).
- Demandeurs d'emploi non indemnisés, inscrits à Pôle emploi depuis 6 mois dans les 18 derniers mois.
- Bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé, du contrat de transition professionnelle ou du contrat de sécurisation professionnelle.
- Bénéficiaires du RSA ou leur conjoint, concubin ou pacsé.
- Jeunes âgés de 18 à moins de 26 ans (sans autre condition).
- Jeunes âgés de 26 à moins de 30 ans, qui n'ont pas travaillé pendant une période suffisamment longue, dans le cadre d'un contrat aidé, pour prétendre aux allocations d'assurance chômage ou qui sont reconnus handicapés.
- Bénéficiaires du complément de libre choix d'activité.
- Personnes physiques qui créent une entreprise dans une zone urbaine sensible.
- Bénéficiaires du contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) entrant dans l'une des catégories ci-dessus.
- Salariés repreneurs de leur entreprise en redressement ou liquidation judiciaire.

(Art. R.5141-7 et s. du CT)

## Création ou reprise d'une société

En cas de création ou de reprise d'une société (SA, SARL, . . . ), le bénéficiaire doit exercer le contrôle effectif de l'entreprise, c'est-à-dire soit détenir plus de 50 % du capital seul ou en famille\* avec au moins 35 % à titre personnel, soit être dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital seul ou en famille\*, avec au moins 25 % à titre personnel, et ce, sous réserve qu'aucun autre associé ne détienne plus de la moitié du capital. Ces conditions doivent être réunies au minimum pendant 2 ans. (Art. R.5141-2 du CT)

\* Sont prises en compte les parts détenues par le conjoint, les ascendants et les descendants.

## Exonération des cotisations sociales

Les chômeurs créateurs d'entreprise peuvent bénéficier, s'ils en font la demande, d'une exonération des cotisations dues au titre de leur propre activité pendant 12 mois.

○ **EN PRATIQUE** ▷ la demande doit être introduite auprès du CFE dans les 45 jours suivant le dépôt de la déclaration de création ou de reprise d'entreprise. Le CFE transmet la demande à l'Urssaf ou au RSI qui doit notifier sa décision dans le mois suivant le dépôt : le silence gardé pendant plus d'un mois vaut acceptation.

Tous les chômeurs, qu'ils soient indemnisés ou non, sont exonérés des cotisations sociales au titre de la nouvelle activité salariée ou non salariée, dans la limite de 120 % du SMIC.

○ **PRÉCISION** ▷ en cas d'embauche d'un salarié, l'exonération des cotisations sociales est cumulable avec les aides à l'embauche ou à l'emploi.

## Exonération pour les micro-entrepreneurs

Pour les personnes soumises au régime fiscal de la micro-entreprise, bénéficiaires de l'ACCRE, le régime micro-social s'applique automatiquement. Dans ce cas, des taux de cotisations sociales spécifiques réduits sont appliqués jusqu'à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre civil suivant celui du début d'activité. (Art. L.5141-1 et s. du CT ; art. L.161-1-1 ; art. L.161-1-2 ; art. D.161-1-1 et s. ; art. R.133-30-4 du code SS)

## Maintien des revenus sociaux

Les bénéficiaires des revenus sociaux ont droit :

- au maintien de l'allocation temporaire d'attente sous certaines conditions, (Art. L.5141-4 du CT)
- au maintien de l'allocation veuvage, pendant 12 mois, sous certaines conditions, (Art. L.5141-4 du CT)
- au maintien de l'allocation de solidarité spécifique à taux plein (majorée, le cas échéant), pendant 12 mois à compter de la date d'admission à l'ACCRE. (Art. L.5141-3 ; art. R.5141-28 du CT)

## Aides au montage de projet et au développement de l'entreprise dans le cadre du NACRE

Des organismes labellisés et conventionnés par l'Etat accompagnent le créateur ou repreneur d'entreprise dans le montage de son projet, puis dans sa recherche de financement et dans sa négociation avec les banques.

- Cet accompagnement se poursuit jusqu'à 3 ans après la création.
- Le parcours prévoit un appui systématique pour obtenir un partenariat avec une banque. (Art. L.5141-5 du CT)

### Prêt à taux zéro

Un prêt à taux zéro NACRE peut être accordé pour aides à la création ou à la reprise d'entreprise.

- Ce prêt d'un montant pouvant atteindre 10 000 € est un prêt sans intérêt d'une durée maximale de 5 ans. Il est attribué après expertise du projet de création ou de reprise dans le cadre du parcours d'accompagnement NACRE.
- Il doit être couplé avec un prêt bancaire dont le montant et la durée doivent être supérieurs ou égaux au prêt à taux zéro.
- Les modalités de remboursement sont constantes ou progressives.

○ **EN PRATIQUE** ▶ la liste des organismes labellisés est accessible sur le site [www.emploi.gouv.fr/nacre/contacts-nacre.html](http://www.emploi.gouv.fr/nacre/contacts-nacre.html)

## Aides de l'assurance chômage

Les aides versées par Pôle emploi, pour le compte de l'assurance chômage, ne concernent que le créateur ou le repreneur, qui, avant de créer ou de reprendre son entreprise, a exercé une activité salariée lui ayant permis d'ouvrir des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi ou susceptible de lui en ouvrir. Elles peuvent consister en un versement d'une aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) versée sous forme de capital lors de la reprise ou de la création d'entreprise, ou en un cumul des allocations avec les revenus de l'activité non salariée.

○ **PRÉCISION** ▶ ces deux possibilités ne sont pas cumulables. Selon la situation, il est possible de bénéficier de l'une ou l'autre de ces mesures.

## L'ARCE

L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise est un capital correspondant à la moitié des allocations restant dues à la date où l'activité démarre si toutes les conditions sont remplies.

(Accord d'appli. n° 24 du règlement AC)

- **PRÉCISION** ▷ du 15 mars au 31 décembre 2012, le montant de l'aide est égal à 45 % du montant du reliquat des droits restant. (Avenant n° 1 du 05.03.12 à l'accord d'appli. n° 24)

Elle est versée en deux temps :

- un premier versement correspondant à la moitié de l'aide intervient au jour de la création ou de la reprise d'entreprise ou, si cette date est postérieure, à la date de l'obtention de l'ACCRE ;
- le solde est versé 6 mois après la date de création ou de reprise de l'entreprise.

**Exemple** : le 1<sup>er</sup> janvier 2012, Pôle emploi admet un demandeur d'emploi de moins de 50 ans au bénéfice d'une allocation journalière de 40 € pour une durée de 730 jours avec une prise en charge le 1<sup>er</sup> février 2012 (compte tenu des différés d'indemnisation). Pôle emploi l'indemnise du 1<sup>er</sup> au 29 février.

Le 1<sup>er</sup> mars, la personne crée son entreprise.

Droits restants la veille de la création : 700 jours (730 - 30).

Le capital sera de : 14 000 € = (40 € x 700) x 50 %

La moitié de ce capital sera versée le 1<sup>er</sup> mars si les conditions relatives à l'ARCE sont remplies, le solde, le 1<sup>er</sup> septembre 2012.

### Quelques chiffres - Bénéficiaires en 2011

	Effectif	Variation annuelle
<b>Total</b>	109 374	- 3,5 %
dont 1 <sup>er</sup> versement	74 476	- 9,4 %

Source : FNA - Champ : France entière



## Personnes concernées

- Bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui créent ou reprennent une entreprise alors qu'ils sont en cours d'indemnisation.
- Personnes qui ont droit à l'ARE mais qui sont en cours de différé d'indemnisation ou de délai d'attente.
- Personnes licenciées qui ont entamé des démarches pour créer ou reprendre une entreprise pendant la période de préavis.

○ **PRÉCISION** ▷ ne sont pas concernés par cette aide, sauf cas particuliers, les salariés privés d'emploi qui ont créé ou repris une entreprise avant la fin de leur contrat de travail. Toutefois, ils peuvent cumuler partiellement leurs allocations avec les revenus issus de cette activité (voir p. 261).

## Conditions d'attribution de l'ARCE

- Faire part du projet de reprise ou de création d'entreprise à Pôle emploi ou à l'organisme participant au service public de l'emploi.
- Avoir obtenu l'ACCRE (aide de l'Etat accordée au chômeur créateur et reprenneur d'entreprise), (voir p. 242).

## Démarches

- Avant la reprise ou la création d'entreprise, le créateur ou le reprenneur doit remplir une demande d'aide.
- Parallèlement, le créateur ou le reprenneur doit fournir à Pôle emploi le récépissé de demande d'ACCRE remis par le centre de formalités des entreprises.

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

L'intéressé qui bénéficie des allocations au moment de la création de son entreprise peut cumuler partiellement ses allocations avec les revenus provenant de sa nouvelle activité, dans la limite du reliquat de ses droits, avec un maximum de 15 mois (le délai de 15 mois ne concerne pas les créateurs âgés de 50 ans ou plus).

○ **EXCEPTION** ▷ les droits d'auteur sont entièrement cumulables avec les allocations.

## Conditions

- Le créateur doit demeurer inscrit comme demandeur d'emploi.
- Les rémunérations de l'activité reprise déclarées au titre des assurances sociales ne doivent pas excéder 70 % du salaire sur la base duquel ont été calculées ses allocations.

(Art. 28 et accord d'appli. n° 11 du règlement AC)

- **PRÉCISION** ▷ cette possibilité est offerte à tous, il n'est pas nécessaire d'avoir obtenu l'ACCRE.

## Calcul de l'allocation

Le montant de l'allocation tient compte des rémunérations procurées par l'activité.

- Chaque mois, Pôle emploi verse les allocations journalières correspondant au nombre de jours calendaires du mois duquel est retranché le nombre de jours non indemnissables (J) calculé de la manière suivante :

$\frac{\text{rémunérations mensuelles déclarées au titre des assurances sociales}}{\text{salaire journalier de référence}}$
---

Lorsque les rémunérations ne sont pas connues, Pôle emploi retient une rémunération forfaitaire correspondant à la base mensuelle des prestations familiales.

Pour 2012, cette base forfaitaire mensuelle est égale pour la 1<sup>re</sup> année d'activité, à 592,58 €, pour la 2<sup>e</sup> année, à 888,83 €.

C'est donc à partir de ces assiettes, sauf si l'intéressé cotise sur des assiettes différentes, que Pôle emploi détermine le nombre de jours non indemnissables au cours du mois.

**Exemple** : une personne en cours d'indemnisation débute le 1<sup>er</sup> février 2012 une activité non salariée non agricole. Son salaire journalier de référence est de 60 €. Pour le mois de février, Pôle emploi déduira neuf allocations journalières (592,58 € / 60).

Pour une activité non salariée agricole, les règles sont identiques, excepté en ce qui concerne l'assiette forfaitaire mensuelle.

En 2012 : 768,33 € pour la 1<sup>re</sup> année d'exploitation, 384,16 € pour la 2<sup>e</sup> année d'exploitation, somme à laquelle il faut ajouter la moitié des revenus professionnels de l'année précédente.

- **EN PRATIQUE** ▷ il est procédé à une régularisation annuelle lorsque les rémunérations réelles sont connues.

- Pour les créateurs relevant du régime de la micro-entreprise et les auto-entrepreneurs, les règles de cumul concernant le calcul du nombre de jours non indemnissables chaque mois ont été aménagées (Accord d'appli. n° 11 du règlement AC) :

$$\text{Nombre de jours non indemnissables} = \frac{\text{(chiffre d'affaires)} - \text{(abattement pour frais professionnels*)}}{\text{salaire journalier de référence}}$$

\* 71 % du CA pour les activités d'achat/vente et les activités de fourniture, de logement / 50 % du CA pour les autres activités relevant du BIC / 34 % du CA pour les BNC avec un minimum d'abattement de 305 €.

○ **PRÉCISION** ▷ il n'est procédé à aucune régularisation annuelle dès lors que le chiffre d'affaires mensuel est communiqué à Pôle emploi.

- En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, le statut d'entrepreneur individuel à responsabilité limitée (EIRL) permet de bénéficier du dispositif d'incitation à la reprise d'emploi par le cumul allocations / revenus. Le nombre de jours non indemnissables est calculé soit à partir des rémunérations mensuelles lorsque l'entrepreneur est soumis au régime fiscal de droit commun des entrepreneurs individuels, soit à partir du chiffre d'affaires après abattement pour frais professionnels dans le cas où l'EIRL est placé sous le régime micro social (auto-entrepreneur) ou de la micro entreprise.

## Allocations de chômage en cas d'échec du projet

Trois situations doivent être distinguées.

- La première est celle du créateur ou repreneur qui a vu ses droits aux allocations interrompus alors qu'il lui restait un reliquat de droits. En cas d'échec de son projet, il bénéficie des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi qui lui restaient si le délai de déchéance (3 ans à compter de l'admission + durée des droits notifiés) n'est pas écoulé. (Art. 9 § 2 du règlement AC)

**Exemple :** personne bénéficiant de 20 mois d'allocations à partir du 1<sup>er</sup> juin 2012 et qui en perçoit 10 avant de créer son entreprise ; elle pourra bénéficier de son reliquat de droits (10 mois), si sa réinscription intervient dans les 4 ans et 8 mois (3 ans + 20 mois) qui suivent le 1<sup>er</sup> juin 2012.

- La deuxième situation concerne le créateur ou repreneur d'entreprise qui a perdu son emploi salarié et créé ou repris une entreprise directement, sans faire valoir ses droits aux allocations.

Dans cette hypothèse, en cas d'échec de l'activité, la durée de celle-ci sera prise en compte pour déterminer si l'intéressé peut prétendre aux allocations de chômage. En effet, il peut faire valoir ses droits aux allocations de chômage s'il s'inscrit comme demandeur d'emploi dans un délai égal à (12 mois + durée de l'activité), et ce dans la limite de 3 ans suivant la fin du contrat de travail ayant précédé la création de son entreprise. (Art. 7 § 4 b) du règlement AC)

- La troisième situation concerne le créateur ou repreneur qui a quitté volontairement son emploi salarié pour créer ou reprendre une entreprise. Sa démission sera considérée comme légitime si les conditions suivantes sont réunies :

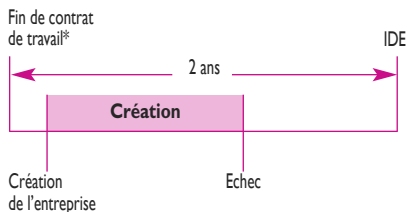
- il n'a pas été admis au bénéfice de l'ARE consécutivement à sa démission ;
- la création ou reprise d'entreprise a donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi ;
- l'activité cesse pour des raisons indépendantes de sa volonté.

L'intéressé pourra alors faire valoir ses droits aux allocations de chômage s'il s'inscrit comme demandeur d'emploi dans un délai égal à (12 mois + durée de l'activité), et ce dans la limite de 3 ans suivant la fin du contrat de travail ayant précédé la création ou reprise.

(Art. 7 § 4 b) ; accord d'appli. n° 14, chap. 2 § 9 du règlement AC)

### Exemple

Au terme de son activité salariée, l'intéressé crée une entreprise. Son projet échoue un an après. Il peut donc s'inscrire au plus tard 2 ans après la fin de son contrat de travail.



\* Licenciement, démission ou arrivée à terme d'un CDD.

# DÉMISSION

Sauf cas de démission présumée légitime expressément prévus par les textes, seules les personnes involontairement privées d'emploi (suite à un licenciement, une fin de contrat à durée déterminée, une rupture pour motif économique ou une rupture conventionnelle) peuvent prétendre aux allocations de chômage. (Art. 4 e) et accord d'appli. n° 14 du règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ lors de l'examen de la situation de l'intéressé, sont prises en compte, non seulement la démission du dernier emploi, mais également l'éventuelle démission de l'avant-dernier dès lors qu'il ne peut être justifié de 91 jours d'activité.

En cas de démission, la situation du chômeur peut être examinée après 4 mois de chômage (121 jours). Selon les efforts de reclassement, l'instance paritaire régionale peut décider d'attribuer ou non les allocations à partir du 5<sup>e</sup> mois de chômage. (Accord d'appli. n° 12 § 1<sup>er</sup> du règlement AC)

## Cas de démission considérés légitimes

### Démission pour changement de résidence

• Démission pour suivre les parents ou la personne qui exerce l'autorité parentale (quel que soit le motif du changement de résidence) du jeune âgé de moins de 18 ans. (Accord d'appli. n° 14, chap. 1 § 1<sup>er</sup> a) du règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ la démission doit être en rapport direct avec le changement de domicile. Toutefois, la démission peut ne pas avoir lieu immédiatement après le déménagement, selon les circonstances de l'espèce.

• Démission pour suivre le conjoint (époux, partenaire ou concubin) qui change de résidence pour un motif professionnel (activité salariée ou non) : mutation au sein d'une entreprise, changement d'employeur, reprise d'emploi après une période de chômage, création ou reprise d'une entreprise ou début d'une activité de travailleur indépendant. (Accord d'appli. n° 14, chap. 1 § 1<sup>er</sup> b) du règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ sur les conséquences d'une démission pour suivre le conjoint muté à l'étranger, voir p. 31.

En revanche, ne sont pas des motifs professionnels, par exemple : le départ à la retraite, la formation effectuée par le conjoint sans emploi ou en congé individuel de formation, le service national au titre de la coopération.

- Démission en raison d'un mariage entraînant un changement de résidence, sous réserve que le délai entre la fin de l'emploi et le mariage ne soit pas supérieur à 2 mois.

Cette présomption suppose que le nouveau lieu de résidence du ménage soit incompatible avec la poursuite de l'activité.

(Accord d'appli. n° 14, chap. 1 § 1<sup>er</sup> c) du règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ la démission peut intervenir avant ou après le mariage.

## **Rupture à l'initiative du salarié d'un CIA, contrat emploi jeunes, CIE à durée déterminée, CAE, CUI, CA, CI-RMA**

(Accord d'appli. n° 14, chap. 1 § 2 du règlement AC)

- Pour le CIA, contrat emploi jeunes, la rupture doit être justifiée par une reprise d'emploi ou une entrée en formation.
- Pour les CIE à durée déterminée, CAE, CA, CI-RMA et CUI, la rupture doit être motivée par la reprise d'un emploi à durée indéterminée ou un emploi en CDD d'au moins 6 mois ou pour suivre une formation qualifiante. Pour toutes précisions sur ces contrats, voir p. 142 à 157.

## **Démission dans le cadre d'une reprise de droits**

Une personne qui, après avoir bénéficié d'une ouverture de droits, retrouve un travail, peut être amenée à démissionner.

- Si la période de travail ne permet pas de réadmission (moins de 4 mois dans les 28 derniers mois), une reprise des droits est effectuée automatiquement. (Accord d'appli. n° 14, chap. 1 § 3 du règlement AC)
- Si la période de travail permet une réadmission, les règles relatives à la démission sont applicables.

Pour plus de précisions sur la notion de reprise ou de réadmission, voir p. 284.

## **Démission à la suite du non-paiement des salaires**

L'intéressé a cessé son activité, car l'employeur ne lui versait plus son salaire. Il doit justifier de cette situation par une décision des juridictions prud'homales condamnant son employeur à lui verser les rémunérations dues. (Accord d'appli. n° 14, chap. 2 § 1<sup>er</sup> du règlement AC)

## Démission à la suite d'actes délictueux dans le cadre du contrat de travail

Victime, à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail, d'un acte susceptible d'être jugé délictueux, notamment violences physiques, harcèlement sexuel, l'intéressé a été amené à démissionner. Un récépissé de dépôt de plainte doit être joint à la demande d'allocations.

(Accord d'appli. n° 14, chap. 2 § 2 du règlement AC)

## Démission à la suite de violences conjugales

Victime de violences conjugales, le salarié s'est vu obligé de démissionner. Un récépissé de dépôt de plainte doit être joint à la demande d'allocations.

(Accord d'appli. n° 14, chap. 2 § 3 du règlement AC)

## Démission d'un emploi repris suite à un licenciement, à une rupture conventionnelle ou à une fin de CDD

L'intéressé, qui prend l'initiative de cesser l'activité reprise après un licenciement, un CDD ou une rupture conventionnelle n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi, peut bénéficier des allocations de chômage.

Une condition : la période d'emploi ne doit pas excéder 91 jours.

(Accord d'appli. n° 14, chap. 2 § 4 du règlement AC)

**Exemple :**

licenciement, CDD ou rupture conventionnelle

91 jours maxi

Démission

## Démission pour reprendre un emploi à durée indéterminée

Le salarié privé d'emploi, qui ne s'est pas inscrit comme demandeur d'emploi entre sa démission et sa reprise d'emploi et qui voit son contrat de travail rompu par l'employeur avant l'expiration d'un délai de 91 jours, peut bénéficier des allocations. Une condition : il doit avoir travaillé pendant 3 ans ou plus sans interruption avant sa démission.

(Accord d'appli. n° 14, chap. 2 § 5 du règlement AC)

Démission

3 ans de travail ou plus

moins de 91 jours\*

Rupture par l'employeur

\* Après 91 jours, la démission de l'avant-dernier emploi n'est plus opposable puisque seul le motif de la dernière rupture est pris en compte.

## **Démission dans le cadre d'un contrat dit "de couple ou indivisible"**

L'intéressé travaille en couple. Son conjoint a été licencié ou mis à la retraite et le contrat de travail comportait une clause de résiliation automatique du contrat du conjoint. (Accord d'appli. n° 14, chap. 2 § 6 du règlement AC)

## **Démission d'un journaliste faisant jouer la clause de conscience**

L'intéressé doit avoir perçu l'indemnité de congédiement.  
(Accord d'appli. n° 14, chap. 2 § 7 du règlement AC)

## **Démission d'un emploi pour conclure un contrat de service civique ou pour effectuer une mission de volontariat pour la solidarité internationale ou de volontariat associatif d'une durée minimale d'un an**

Cette disposition s'applique également lorsque la mission a été interrompue avant l'expiration de la durée minimale d'un an.

(Accord d'appli. n° 14, chap. 2 § 8 du règlement AC)

## **Démission pour créer ou reprendre une entreprise ayant donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi**

L'activité doit cesser pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur. (Accord d'appli. n° 14, chap. 2 § 9 du règlement AC)  
Les autres conditions doivent être réunies, notamment la cessation d'activité qui doit intervenir dans les 3 ans suivant la démission.

(Art. 7 § 4 b) du règlement AC)



## Démission, examen au 122<sup>e</sup> jour

A l'exception des motifs de démission considérés comme légitimes, une démission n'ouvre pas droit aux allocations. Toutefois, la situation des personnes toujours à la recherche d'un emploi 4 mois après leur cessation volontaire d'activité peut être réexaminée à leur demande.

○ **PRÉCISION** ▷ lors de la notification de décision de refus des allocations, l'intéressé est informé de la possibilité de réexamen de sa situation au 122<sup>e</sup> jour.

L'instance paritaire régionale est compétente pour examiner la demande. Elle prendra sa décision au vu des efforts de reclassement effectués. Cet examen ne peut intervenir que 121 jours après la fin du contrat au titre de laquelle les allocations ont été refusées. Ce délai de 121 jours court de date à date. Le point de départ est la fin du contrat de travail au titre de laquelle les allocations ont été refusées.

○ **PRÉCISION** ▷ en cas de décision favorable, les allocations sont attribuées à compter du 122<sup>e</sup> jour. (Accord d'appli. n° 12 § 1<sup>er</sup> du règlement AC)

## Allongement du délai en cas de maladie

Le délai de 121 jours est allongé des périodes indemnisées par la sécurité sociale d'une durée égale ou supérieure à 21 jours consécutifs. Le point de départ du versement des allocations est décalé du nombre de jours correspondant. (Accord d'appli. n° 12 § 1<sup>er</sup> du règlement AC)

## Quelques chiffres - Départs volontaires

Motif	2009		2010		2011	
	Nb de prises en charge	Allocation moyenne/jour	Nb de prises en charge	Allocation moyenne/jour	Nb de prises en charge	Allocation moyenne/jour
Accord d'application n° 14, chap. 1	222	35 €	57	35 €	15	32 €
Accord d'application n° 14, chap. 2	97	39 €	20	41 €	9	39 €
Départ non légitimé, prise en charge après 4 mois	46 952	35 €	44 413	35 €	44 777	36 €

Source : FNA - Champ : entrées en ARE, France entière

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et indemnisés en 2011, au terme du délai de 4 mois faisant suite à un départ non légitimé, s'élève à environ 44 800.

# EXPORTATION DES ALLOCATIONS

Il convient de distinguer l'exportation des allocations dans un pays de l'Espace économique européen et l'exportation dans un pays autre qu'un pays de l'Espace économique européen.

Type d'allocations	Exportabilité
Allocation "de formation" ..... ARE (f) Allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation ..... AFDEF Rémunération de fin de formation ..... RFF Rémunération de stage du régime public..... RPS	NON
Allocation d'aide au retour à l'emploi ..... ARE Allocation spécifique de reclassement.....ASR Allocation de sécurisation professionnelle .....ASP Allocations de solidarité ..... ASS,ATA,AER	OUI uniquement dans les pays de l'EEE*
Allocation décès Allocation spéciale du FNE..... AS-FNE	OUI

\* Les allocations d'assurance chômage et les allocations de solidarité sont exportables dans un pays de l'Espace économique européen pour un maximum de 91 jours. L'intéressé doit s'inscrire comme demandeur d'emploi dans le pays d'accueil dans un délai de 7 jours après sa radiation en France. (Art. 64 du règlement (CE) n° 883/2004)

## Régime fiscal

L'ensemble des allocations versées par l'assurance chômage est assimilé fiscalement à des salaires.

Dès lors que le demandeur d'emploi perçoit des allocations exportables et demeure fiscalement à l'étranger, une retenue à la source est pratiquée sur ses revenus de remplacement conformément à la législation française. En conséquence, lorsque l'allocataire indique que son domicile fiscal se situe à l'étranger, il appartient à Pôle emploi de pratiquer une retenue à la source, selon le barème en vigueur, au moment du paiement des allocations.

## Barème pour l'année 2012

Le barème à appliquer est celui en vigueur au jour du paiement des allocations, y compris en cas de rappel versé.

### Taux applicables en fonction du montant des allocations

Taux applicables	Année (en €)	Trimestre (en €)	Mois (en €)	Semaine (en €)	Jour ou fraction de jour (en €)
0 % Moins de .....	14 245	3 561	1 187	274	46
12 % De..... à .....	14 245 41 327	3 561 10 332	1 187 3 444	274 795	46 132
20 % Au-delà de .....	41 327	10 332	3 444	795	132

(Arrêté du 29.12.11 fixant les limites du tarif de la retenue à la source applicable aux salaires)

## FORMATION

La formation peut s'inscrire dans différents cadres juridiques. Elle peut notamment l'être dans le cadre de la réglementation du régime d'assurance chômage (ARE "formation"), ou du dispositif de rémunération de stage financé par l'Etat ou la région et par Pôle emploi. Pour des précisions sur la rémunération des stages par le régime conventionnel (AC) ou le régime public, les différentes aides à la formation, voir p. 100 à 121.

○ **PRÉCISION** ▷ selon le cadre juridique et le moment où la formation est suivie, les effets sur les droits aux allocations de chômage diffèrent.

### Formation suivie dans le cadre d'un contrat de travail

Les périodes de formation suivies dans le cadre d'un contrat de travail sont considérées comme des journées d'affiliation en vue d'une ouverture de droits à l'assurance chômage.

### Personne en CIF privée involontairement d'emploi

La personne en congé individuel de formation (CIF), qui perd involontairement son emploi, doit choisir entre la rémunération perçue dans ce cadre et l'allocation d'aide au retour à l'emploi si elle s'est inscrite comme demandeur d'emploi et que sa formation est mentionnée a posteriori dans son PPAE. (Art. 4 a) et accord d'appli. n° 20 du règlement AC)

## Formation suivie dans le cadre d'un CIF hors contrat de travail (CIF-CDD)

### CIF dont bénéficie une personne à la suite d'une fin de CDD

Les articles L.6322-25 et suivants du code du travail permettent à une personne qui a été titulaire d'un contrat à durée déterminée de bénéficier d'un CIF si elle remplit les conditions suivantes :

- avoir travaillé 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années,
- dont 4 mois en CDD dans les 12 mois précédant la fin du contrat de travail.

Bien que l'intéressé ne soit plus, dans ce cas, lié par un contrat de travail, ces périodes sont prises en compte comme durée d'affiliation au même titre que de l'activité salariée. (Annexe 11, chap. 1 au règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ la formation peut être suivie, à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en tout ou partie avant la fin du CDD.

## Formation hors CIF et hors contrat de travail - incidence sur le droit aux allocations de chômage

L'entrée en formation n'interrompt pas le versement des allocations, si elle est suivie dans le cadre d'un PPAE. (Art. 4 a) du règlement AC)

### Allongement du délai de forclusion

Une personne peut perdre son activité et suivre immédiatement une formation dans le cadre de la formation professionnelle continue ou la VAE (livres 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> de la 6<sup>e</sup> partie du code du travail), sans s'inscrire comme demandeur d'emploi.

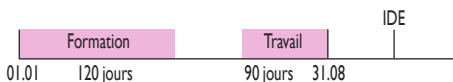
Dans cette hypothèse, le délai de 12 mois au-delà duquel son inscription ne peut plus être prise en compte (délai de forclusion) est allongé de la période de formation. (Art. 7 § 2 d) du règlement AC)

## Assimilation à du travail

- Pour ouvrir des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les périodes de formation visées aux livres 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> de la 6<sup>e</sup> partie du code du travail, qui précèdent la fin du contrat de travail, peuvent être assimilées à de l'activité salariée, dans la limite de deux tiers de l'affiliation dont l'intéressé justifie dans la période de référence.

(Art. 3 du règlement AC)

### Exemple :



L'intéressé a travaillé 90 jours. La formation pouvant être assimilée à de l'activité salariée à raison des 2/3 de l'affiliation dont il justifie, soit 60 jours, des droits peuvent être ouverts grâce à l'assimilation. L'intéressé pourra bénéficier de 150 jours (90 + 60) d'indemnisation.

- En revanche, si la période de formation suit le contrat de travail, elle ne peut être assimilée à de l'activité salariée, sauf dans deux cas :
  - lorsqu'il s'agit d'une personne victime d'un accident du travail ou de maladie professionnelle qui suit un stage après la fin de son contrat,
  - lorsqu'il s'agit d'une formation suivie dans le cadre d'un CIF à l'issue d'un CDD (voir p. 259).

## Durée de la formation et indemnisation

- Le bénéficiaire de l'ARE a droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, qu'il recherche un emploi ou qu'il soit en formation, dans la mesure où cette dernière figure dans le PPAE. Son indemnisation durant la formation est donc liée à la durée des droits aux allocations de chômage ouverts par Pôle emploi (pour plus de détails, voir p. 101).
- S'il s'agit d'un stage rémunéré par l'Etat, la moitié de la durée du stage s'impute lorsque des droits pour une durée de 1 095 jours (allocataires âgés de 50 ans et plus) ont été ouverts. (Art. 12 du règlement AC)

## Pour plus de détail sur l'indemnisation et les aides à la formation,

voir p. 100

# INCITATION À LA REPRISE D'EMPLOI PAR LE CUMUL ALLOCATIONS / RÉMUNÉRATIONS

La possibilité de cumuler la rémunération provenant d'une activité avec les allocations de chômage vise à inciter les demandeurs d'emploi à reprendre une activité même si celle-ci est moins rémunérée que la précédente.

Les conditions de cumul varient selon le type d'allocations perçues.

Ce cumul peut se produire dans deux cas :

- un intéressé en cours d'indemnisation retrouve une activité salariée,
- un intéressé a plusieurs emplois, il en perd un ou plusieurs, et en conserve un ou plusieurs.

## Quelques chiffres

### Bénéficiaires en 2011

Cumul ARE/rémunération	551 135
Taux d'évolution annuel	8,3 %

Source : FNA - Champ : France entière

## Reprise d'activité en cours d'indemnisation

### Bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi

Peuvent cumuler l'ARE avec leur rémunération, les personnes reprenant une activité salariée mensuelle n'excédant pas 110 heures par mois et ne rapportant pas plus de 70 % de l'ancien salaire brut mensuel.

(Art. 28 du règlement AC)

- **PRÉCISION** ▷ les personnes qui reprennent une activité et qui dépassent ces seuils, peuvent bénéficier d'une allocation différentielle de reclassement si leur salaire est inférieur de 15 % par rapport à leur ancien salaire (voir p. 214).

## Salariés relevant du règlement général

La reprise d'activité peut s'effectuer dans le cadre d'une activité à temps partiel ou occasionnelle, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Le seul critère est le nombre d'heures effectuées au cours du mois et les gains y afférents.

(Art. 28 à 32 et accord d'appli. n° 11 du règlement AC)

### Indemnisation

Chaque mois, Pôle emploi calcule le nombre de jours non indemnifiables (J) à partir des rémunérations issues de l'activité :

$$\frac{\text{salaires bruts mensuels y compris ICCP}}{\text{salaire journalier de référence}} = J$$

Pour les 50 ans et plus, le nombre de jours non indemnifiables (J) est réduit de 20 %.

Pôle emploi verse les allocations journalières correspondant au nombre de jours calendaires du mois duquel sont retranchés les jours non indemnifiables.

○ EN PRATIQUE ▷ le calcul s'effectue mois par mois.

Sauf cas particuliers, il n'y a pas de report sur le mois suivant.

**Exemple :** un intéressé bénéficie d'une allocation calculée sur un salaire journalier de 45 € brut. Il perçoit les allocations puis retrouve un travail à temps partiel qui lui procure 440 € par mois. Dans ce cas, chaque mois, Pôle emploi lui déduit 9 jours d'allocations (440 / 45). Si la personne était âgée de 50 ans et plus, Pôle emploi déduirait 7 jours au lieu de 9 (9 x 0,8).

### Durée du cumul

Ce cumul est possible dans la limite de la durée des droits.

Toutefois, quelle que soit la durée, il ne peut se poursuivre au-delà de 15 mois. (Art. 31 du règlement AC)

- Pour le calcul des 15 mois, seuls les mois durant lesquels les allocations de chômage ont été versées dans ce cadre, doivent être pris en compte.
- Au-delà, le versement des allocations est interrompu, sauf si :
  - l'intéressé cesse son activité : dans cette situation, son indemnisation se poursuit dans la limite du reliquat de ses droits ;
  - l'intéressé demande à bénéficier d'une réadmission et remplit les conditions pour y prétendre.



- Cette limite de 15 mois ne concerne pas les personnes âgées de 50 ans et plus ainsi que les personnes qui accomplissent un contrat d'accompagnement dans l'emploi ; tant qu'elles ont droit aux allocations d'assurance, elles peuvent cumuler partiellement allocations et salaires. (Art. 31 du règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ le départ volontaire ne fait pas obstacle à la poursuite de l'indemnisation.

En revanche, il s'oppose à une réadmission.

### **Cas particuliers**

- Créateurs ou repreneurs d'entreprise, voir p. 247.

- Activité non salariée.

Le seuil horaire n'est pas appliqué. Le cumul partiel allocations/ revenus est possible si les revenus de l'intéressé sont inférieurs à 70 % de son ancien salaire.

(Art. 32 et accord d'appli. n° 11 du règlement AC)

Le nombre de jours non indemnisables (J) au cours du mois est le suivant :

$$\frac{\text{rémunérations mensuelles déclarées au titre des assurances sociales}}{\text{salaire journalier de référence}}$$

- Pour les activités dont les gains ne peuvent être appréciés mensuellement (ex : mission d'expertise...), le seuil en rémunérations pour déterminer s'il y a lieu d'ouvrir ou non des droits, n'est pas appliqué. Un nombre de jours non indemnisables est déterminé au moment de la perception des revenus de l'activité considérée.

### **Salariés relevant d'une annexe**

En raison de leurs spécificités professionnelles, certains salariés relèvent d'une annexe et non du règlement général.

Le principe est que lorsqu'un article n'est pas modifié dans une annexe, l'article du règlement général s'applique.

A l'exception des annexes 4, 8 et 10, les règles de cumul partiel salaires/ allocations prévues par les articles 28 à 32 du règlement général s'appliquent.

## Salariés intermittents, intérimaires (annexe 4)

Dès que le salarié intérimaire retrouve une mission, Pôle emploi procède en fin de mois à un calcul du nombre de jours non indemnissables.

Aucune condition n'existe quant au montant des salaires perçus et au nombre d'heures effectuées.

### Règles applicables selon le règlement ou l'annexe permettant l'ouverture de droits

Ouverture de droits	Règles applicables en cas de reprise d'activité réduite
Règlement général	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conditions :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- la nouvelle activité ne doit pas dépasser 110 h / mois</li> <li>- le nouveau salaire ne doit pas excéder 70 % de l'ancien salaire</li> </ul> </li> <li>• Nombre de jours non indemnissables au cours du mois* : <u>salaires mensuels bruts perçus (ICCP comprises)</u> salaire journalier de référence (SJR)</li> <li>* Ce nombre de jours est réduit de 20 % pour les personnes âgées de 50 ans et plus.</li> <li>• Limite : cette possibilité n'est offerte que durant 15 mois, sauf pour les personnes âgées de 50 ans et plus et celles en CAE</li> </ul>
Annexe 4 (intérimaires, intermittents)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de condition relative à la rémunération et au nombre d'heures</li> <li>• Nombre de jours non indemnissables au cours du mois* : <u>salaires mensuels bruts perçus (ICCP comprises)</u> salaire journalier de référence (SJR)</li> <li>* Ce nombre de jours est réduit de 20 % pour les personnes âgées de 50 ans et plus</li> <li>• Pas de limite prévue par le règlement</li> </ul>

## Bénéficiaires de l'ARE "formation"

Les règles de cumul salaires/allocations sont les mêmes que celles applicables aux bénéficiaires de l'ARE.

## Bénéficiaires de la CRP

• Le cumul partiel de l'allocation spécifique de reclassement avec un revenu est possible en cas de reprise d'activité, que celle-ci soit salariée ou non salariée.

- Les règles de cumul sont identiques à celles prévues dans le cadre de l'ARE.

- Les jours indemnissables le sont au titre de l'allocation CRP.

**Exemple** : personne en CRP reprenant une activité salariée de 75 heures par mois lui rapportant 1 000 € par mois

Salaire mensuel (SJR x 30) : 2 000 € • SJR : 66,66 € • Montant journalier de l'allocation spécifique de reclassement : 46,66 €

- Condition de seuil horaire remplie < à 110 heures/mois
  - Condition de gains remplie 1 000 € < 70 % de 2 000 €
  - Nombre de jours non indemnisables 1 000 / 66,66 = 15 jours
- L'intéressé pourra prétendre au versement de l'ASR durant 15 ou 16 jours selon le mois (30 ou 31), soit 699,90 € ou 746,56 € par mois.

○ **PRÉCISION** ▷ les bénéficiaires de la CRP reprenant une activité qui dépasse les seuils de 110 heures et 70 % de l'ancien salaire, peuvent bénéficier d'une indemnité différentielle de reclassement si les salaires de l'activité reprise sont inférieurs d'au moins 15 % à l'ancien salaire (voir p. 137).

## Bénéficiaires du CSP

Les bénéficiaires du CSP ne peuvent pas cumuler l'allocation de sécurisation professionnelle avec la rémunération procurée par la reprise d'une activité.

## Bénéficiaires des allocations de solidarité

Il convient de distinguer les droits des bénéficiaires de l'ASS de ceux des bénéficiaires de l'ATA.

Pour les bénéficiaires de l'ASS, les modalités de cumul diffèrent selon que la personne exerce au cours du mois une activité salariée de 78 heures et plus ou moins de 78 heures.

En revanche, les bénéficiaires de l'ATA ne se voient appliquer que les règles concernant les bénéficiaires de l'ASS travaillant moins de 78 heures. A noter que la prime de retour à l'emploi qui pouvait être versée aux bénéficiaires de l'ATA ou de l'ASS, s'ils travaillaient moins de 78 heures, a été abrogée au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

### Cas particulier

Le repreneur ou le créateur d'entreprise qui a obtenu l'ACCRE (aide au chômeur créateur ou repreneur d'entreprise) peut cumuler l'allocation de solidarité spécifique à taux plein et sa rémunération durant 12 mois.

### Activité salariée de 78 heures par mois et plus ou activité non salariée

La personne qui perçoit l'ASS peut bénéficier d'un complément de revenus. Le complément de revenu, quel qu'il soit, est assuré au maximum durant 12 mois ou dans la limite de 750 heures si, au terme des 12 mois, ce

nombre d'heures n'est pas atteint. La durée de 12 mois est déterminée en tenant compte des mois au cours desquels l'intéressé a exercé une activité quel que soit le nombre d'heures. (Art. R.5425-1 et s. du CT)

- Durant les 3 premiers mois, l'intéressé continue à percevoir chaque mois, la totalité de ses allocations de solidarité spécifique.
- Ensuite, durant les 9 mois suivants, ses revenus mensuels seront déduits du montant de ses allocations, mais une prime de 150 € lui sera versée chaque mois.

**Exemple :** allocation mensuelle : 468,90 €

Activité salariée 80 h/mois - Salaire mensuel : 700 €.

Les 3 premiers mois, en plus du salaire de 700 €, le bénéficiaire continue à percevoir chaque mois 468,90 €.

Les 9 mois suivants, la prime de 150 € lui sera versée chaque mois.

### Activité salariée de moins de 78 heures par mois

Les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique peuvent bénéficier d'un complément de revenus calculé en fonction des rémunérations, voir p. 267. (Art. R.5425-2 ; art. R.5425-3 du CT)

Les règles de cumul diffèrent selon la durée de l'activité. Durant les 6 premiers mois, l'intéressé peut cumuler intégralement ses allocations avec un revenu mensuel d'activité si celui-ci est inférieur à la moitié du Smic. Pour la partie supérieure à la moitié du Smic, 40 % du revenu brut sont déduits du montant des allocations.

Durant les 6 mois civils suivants, 40 % de la totalité du revenu brut sont déduits du montant des allocations.

- **PRÉCISION** ▷ les bénéficiaires de l'ATA, quelle que soit l'intensité de leur activité, peuvent bénéficier d'un complément de revenu en fonction de leur rémunération.

Le complément de revenus, quel qu'il soit, est assuré au maximum durant les 12 mois ou dans la limite de 750 heures si au terme des 12 mois, ce nombre d'heures n'est pas atteint. La durée de 12 mois est déterminée en tenant compte aussi bien des mois au cours desquels l'horaire de travail est supérieur ou égal à 78 heures que des mois au cours desquels l'horaire de travail est inférieur à 78 heures.

- **PRÉCISION** ▷ le complément de revenu peut être de nouveau versé s'il s'est écoulé 6 mois d'inactivité entre le dernier mois d'activité ayant permis de bénéficier d'un complément de revenu et le nouvel emploi repris.

Salaires bruts ou autres revenus d'activité	Cumul mensuel : allocation/revenu d'activité	
<b>Durant les 6 premiers mois civils de reprise d'activité</b>		
Gains mensuels inférieurs ou égaux à la moitié du SMIC, soit 779,10 € brut au 01.01.12	Cumul en totalité des allocations de solidarité avec les gains	Exemple : avant de reprendre un emploi, l'intéressé percevait chaque mois 468,90 € d'allocations ; sa nouvelle activité lui procure un salaire brut mensuel de 381,12 €. Cumul intégral salaire/allocation chômage
Gains mensuels supérieurs à la moitié du SMIC, soit 779,10 € brut au 01.01.12	Une somme équivalant à 40 % de la partie du revenu brut d'activité supérieure à 779,10 € est déduite du montant des allocations de solidarité	Exemple : avant de reprendre un emploi, l'intéressé percevait chaque mois 468,90 € d'allocations ; sa nouvelle activité lui procure un salaire brut mensuel de 800 € (ce qui correspond à un demi-Smic + 20,90 €). En plus de son salaire, l'intéressé percevra chaque mois une allocation de solidarité de 460,54 € = (468,90 - 8,36*) * 8,36 = 40 % de 20,90 €
<b>Durant les 6 mois civils suivants</b>		
Quel que soit le montant des gains	Une somme équivalant à 40 % du revenu brut total d'activité est déduite du montant des allocations de solidarité	Exemple : avant de reprendre un emploi, l'intéressé percevait 468,90 € d'allocations ; sa nouvelle activité lui procure un salaire brut mensuel de 800 €. En plus de son salaire, l'intéressé percevra chaque mois une allocation de solidarité de 148,90 € (468,90 - 320*) * 40 % de 800 €

Documents à fournir : bulletins de salaire

- **PRÉCISION** ▷ les personnes percevant l'allocation transitoire de solidarité verront leur allocation diminuée de 60 % des revenus bruts de l'activité reprise. Aucune limite à la durée de la reprise d'activité ne leur est opposable. (Décret n° 2011-1421 du 02.11.11)

# Bénéficiaires des allocations de préretraite FNE

## Préretraite licenciement

○ **PRÉCISION** ► depuis le 10 octobre 2011, il n'est plus possible de conclure une convention de préretraite licenciement si la demande est postérieure à cette date. Cependant, les salariés licenciés qui percevaient l'allocation de préretraite licenciement continuent d'en bénéficier jusqu'au terme de leurs droits.

### Conditions

Pour que l'intéressé puisse cumuler ses salaires avec une partie des allocations de chômage :

- l'activité professionnelle ne doit pas excéder 16 heures par mois,
- le salaire procuré ne doit pas excéder 16/169<sup>e</sup> de l'ancien salaire journalier brut.

Si le seuil est dépassé, le versement des allocations est suspendu pour le mois considéré.

(Art. R.5123-18 ; art. R.5123-19 du CT ; Cir. CDE 75-85 du 10.12.85)

### Montant

En cas d'activité réduite, le calcul des jours non indemnissables (J) au cours du mois se fait de la façon suivante :

$$\frac{\text{salaires nets procurés par l'activité}}{\text{montant de l'allocation journalière nette}} = J$$

### Cas particuliers

- Suppression de la condition d'heures et de la référence au montant du salaire pour les activités suivantes :
  - mission d'expertise, de recherche, participation aux jurys d'examen ;
  - perception de redevances liées à la concession d'une licence d'exploitation ou à la cession d'un brevet d'invention si celles-ci sont intervenues après le départ en préretraite et comprennent une assistance technique.

Dans ces cas, les rémunérations perçues s'imputent directement sur les allocations.

- Activité agricole non salariée : le maintien de la préretraite avec des revenus agricoles est possible si ces revenus proviennent de l'exploitation d'une propriété représentant moins de la moitié de la surface minimum d'installation retenue par la MSA.

Les revenus nets de l'exploitation sont alors déduits du montant de l'allocation de préretraite.

- **Cumul intégral** : les droits d'auteur et les revenus provenant de la diffusion ou de l'exploitation des œuvres de l'esprit sont cumulables intégralement avec la préretraite.
- **Cumul impossible** : une reprise d'activité chez l'ancien employeur fait obstacle au maintien des allocations.

## Préretraite progressive

Il n'est pas possible de cumuler les allocations de préretraite progressive avec l'exercice d'une autre activité. Toutefois, certaines tâches d'intérêt général accomplies pour le compte d'organismes privés à but non lucratif ou de collectivités publiques ayant conclu une convention avec l'Etat, ainsi que des missions de tutorat peuvent être compatibles avec le maintien des allocations de préretraite progressive. (Ancien art. R.322-7-2 du CT)

## Tableau récapitulatif

Type de prestations	Textes	Cumul salaires / allocations
Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et ARE "formation"	Art. 28 à 32 ..... du règlement AC Art. 33 ..... du règlement AC	Possibilité de cumul partiel limité à 15 mois*, si activité < 110 h/mois et salaire brut < 70 % du salaire brut de référence A défaut, allocation différentielle de reclassement (ADR) si rémunération brute < 85 % du salaire brut de référence
Allocation spécifique de reclassement (CRP)	Art. 12 ..... Art. 9 ..... de la convention CRP du 19.02.09	Cumul possible dans les mêmes conditions que l'ARE A défaut, indemnité différentielle si rémunération brute < 85 % du salaire brut de référence
Allocation de sécurisation professionnelle (CSP)		Pas de possibilité de cumul allocations / rémunérations
Allocations de solidarité	Art. R.5425-2 et s. du CT	Cumul partiel possible pendant 12 mois, les règles de cumul étant différentes selon que le salarié reprend une activité de moins ou plus de 78 heures/mois
Préretraites FNE	Art. R.5123-18 et art. R.5123-19 du CT Art. R.322-7-2 de l'ancien CT non repris par le nouveau code du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préretraite licenciement : possibilité de cumul partiel si activité &lt; à 16 h par mois et salaire brut &lt; à 16/169* du salaire brut de référence</li> <li>• Préretraite progressive : pas de cumul</li> </ul>

\* Exceptions : annexe 4 (intermittents, intérimaires) et annexes 8 et 10 (intermittents du spectacle) au règlement AC.

## Employeurs multiples et perte d'emploi(s)

Les personnes qui occupent plusieurs emplois et qui en perdent un ou plusieurs bénéficient de droits différents selon le type d'allocations qu'elles perçoivent : ARE, ASR (dans le cadre de la CRP), ASP (dans le cadre du CSP), allocation de préretraite FNE.

Type de prestations	Cumul revenus / allocations
ARE, ASR	OUI : cumul sous conditions, voir ci-dessous (Art. 28 à 32 du règlement AC)
ASP	OUI : cumul sous conditions, voir ci-dessous
Préretraite FNE	NON (Art. 2 h) de l'arrêté du 29.08.01)

### Bénéficiaires de l'ARE ou de l'ASR

Si un salarié à employeurs multiples perd un ou plusieurs emplois, il peut être indemnisé au titre du ou des emploi(s) perdu(s). Il cumule intégralement ses allocations avec les revenus perçus au titre de ses activités conservées. (Art. 28 à 32 du règlement AC)

○ **EXCEPTION** ▷ pour les bénéficiaires de l'annexe 4, le cumul est partiel : Pôle emploi procède à un décalage mensuel sur la base des rémunérations de l'emploi conservé.

### Conditions

- L'activité conservée ne doit pas représenter plus de 110 heures par mois et ne pas rapporter plus de 70 % du total des revenus avant la perte du ou des emploi(s).
- L'intéressé doit être inscrit comme demandeur d'emploi.

### Montant des allocations

La personne ayant perdu l'un de ses emplois perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée sur la base du salaire de l'emploi perdu. (Art. 29 du règlement AC)

L'emploi perdu étant généralement un emploi à temps partiel, les parties fixes et l'allocation minimale sont minorées (voir p. 307).

(Art. 16 du règlement AC)

### Durée du cumul

Le cumul du salaire de l'activité conservée avec les allocations de chômage est limité à 15 mois.



Cette limite de 15 mois ne concerne pas les personnes âgées de 50 ans et plus ainsi que celles en CAE. (Art. 31 du règlement AC)

- **EXCEPTION** ▷ pour les bénéficiaires de l'annexe 4, il n'y a pas de limitation de la durée du cumul, quelles que soient les circonstances.

## Bénéficiaires de l'ASP

Si un salarié à employeurs multiples est licencié pour motif économique dans le cadre d'un emploi, il peut, s'il en réunit les conditions, adhérer au CSP et cumuler l'ASP avec les revenus de son ou ses activités conservées.

### Conditions

- L'intéressé doit être inscrit comme stagiaire de la formation professionnelle et respecter les objectifs qui figurent dans son plan de sécurisation professionnelle, notamment la recherche active d'emploi.
- Il n'y a pas de condition de seuils horaire et de rémunération concernant l'activité conservée.

### Montant de l'ASP

L'allocation de sécurisation professionnelle est calculée sur la base du salaire de l'emploi perdu.

### Durée du cumul

Dans le cadre du CSP, la durée du cumul ASP / rémunération n'est pas limitée.

- **PRÉCISION** ▷ au terme du CSP, si l'intéressé bénéficie de l'ARE et exerce toujours une activité conservée, le cumul ARE / rémunération est limité à 15 mois.

## Salaire de référence en cas de perte de l'activité conservée

En cas de perte d'emploi, Pôle emploi poursuit le paiement des allocations sur la base du premier dossier en intégrant les salaires afférents au dernier emploi perdu.

Sur demande expresse de l'allocataire, Pôle emploi peut ouvrir des droits au titre du dernier emploi perdu (voir p. 286).

## INDUS (PRESTATIONS)

La procédure de recouvrement des indus diffère selon que l'intéressé perçoit une allocation gérée pour le compte de l'Etat (allocation de solidarité, allocations de préretraite du FNE) ou une allocation relevant du régime conventionnel [ARE, ASR (CRP) ou ASP (CSP)].

### Allocations gérées pour le compte de l'Etat

La gestion des indus sur les prestations versées par Pôle emploi pour son propre compte, celui de l'Etat, du Fonds de solidarité ou de certains employeurs publics fait l'objet d'une procédure particulière.

(Décret n° 2012-1066 du 18.09.12)

### Recouvrement par retenues

- Si le demandeur d'emploi ne conteste pas la somme induement perçue, Pôle emploi peut procéder au recouvrement par retenues sur les échéances à venir.

○ **EN PRATIQUE** ▷ le montant des retenues ne peut excéder 20 % des paiements indus lorsqu'il s'agit de l'ASS ou de l'ATA.

- Si le demandeur d'emploi conteste le caractère indu des prestations, il doit former un recours gracieux devant le directeur général de Pôle emploi.

### Recouvrement par contrainte

- Si le directeur général de Pôle emploi rejette totalement ou partiellement le recours gracieux, il doit mettre en demeure le demandeur d'emploi de rembourser l'indu.

- La mise en demeure doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et comporter le motif, la nature et le montant des sommes réclamées, la date du ou des versements indus et le motif du rejet du recours gracieux.

- Si la mise en demeure reste sans effet dans le délai d'1 mois après sa notification, le directeur général de Pôle emploi peut décerner la contrainte. Cette dernière doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou être signifiée par acte d'huissier de justice.

L'acte ou la lettre doit mentionner la référence de la contrainte, le montant des sommes réclamées, la nature des prestations en cause, le délai dans lequel l'opposition doit être formée, l'adresse du tribunal compétent et les formes requises pour sa saisine.

- Le demandeur d'emploi peut, dans les 15 jours à compter de la notification, former opposition auprès du tribunal compétent. Il doit motiver son opposition et joindre une copie de la contrainte.

○ **PRÉCISION** ▷ l'opposition suspend la mise en œuvre de la contrainte.

- Le tribunal en informe, dans les 8 jours suivant la réception de l'opposition, le directeur général de Pôle emploi qui doit lui adresser les copies de la contrainte, de la mise en demeure et de l'avis de réception de la mise en demeure par le demandeur d'emploi.

- Au regard de ces pièces, le tribunal statue sur l'opposition. Sa décision est exécutoire à titre provisoire.

## Régime conventionnel

(Art. 26 du règlement AC)

Sont considérées comme prestations non dues, toutes sommes payées résultant d'une erreur dont l'origine peut être imputable à Pôle emploi ou à l'allocataire (fausse déclaration ou fraude).

Les règles de procédure en matière d'indus ne sont pas applicables, notamment celles visant la quotité saisissable, en cas de régularisation d'avance dans le cadre de l'activité réduite : la régularisation se fait sur le paiement du mois suivant, au vu des justificatifs.

## Procédure

Les sommes indues inférieures à une allocation d'aide au retour à l'emploi minimale ne donnent pas lieu à réclamation, même dans le cadre d'une procédure amiable.

Trois phases peuvent être distinguées.

## Phase amiable

Pôle emploi informe de façon explicite du motif de l'indu et de la possibilité de demander une remise totale ou partielle de la dette par l'instance paritaire régionale.

- **PRÉCISION** ▷ le recours amiable devant l'instance paritaire régionale doit être exercé dans les 30 jours.  
(Accord d'appli. n° 12 § 6 du règlement AC)

## La compensation

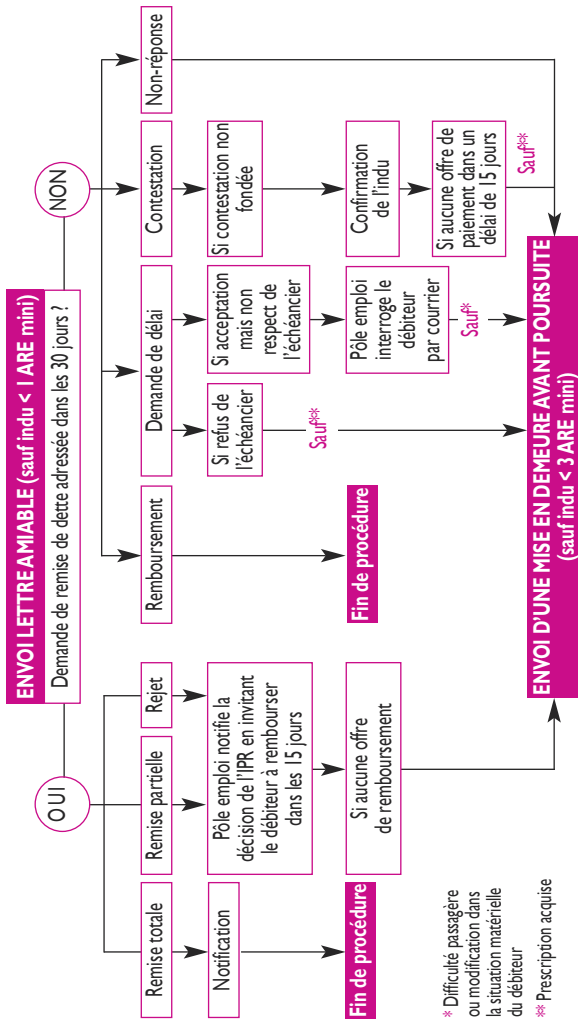
Dans l'hypothèse où le remboursement de la dette est opéré par compensation, cette dernière ne peut s'opérer que sur la partie saisissable des allocations.

A titre conservatoire, durant le délai de 30 jours et durant la période d'instruction de la demande de remise, Pôle emploi retient la quotité saisissable des allocations dues en vue d'une compensation ultérieure.

## Phases précontentieuse et contentieuse

Si la phase amiable échoue, une lettre de mise en demeure avant poursuites est adressée, sauf dans deux cas :

- montant de l'indu inférieur à 3 allocations d'aide au retour à l'emploi minimales, sauf en cas de fraude ou de fausse déclaration,
- application du délai de prescription : 3 ans ou 10 ans (en cas de fraude ou de fausse déclaration), à compter du jour du versement des sommes indues. (Art. 26 § 2 du règlement AC)



# MALADIE

Pour percevoir les allocations de chômage, la personne privée d'emploi doit être apte physiquement à l'emploi. (Art. L.5422-1 du CT)

La maladie fait obstacle au versement des allocations, sauf lorsque la condition d'aptitude n'est pas requise ; il en est ainsi pour les préretraites FNE.

La personne peut être malade :

- au moment où elle perd son emploi,
- pendant qu'elle est indemnisée.

	Personne malade au moment de la fin du contrat de travail	Pendant l'indemnisation
<b>ARE</b>	Pas de versement car cette personne ne peut s'inscrire comme demandeur d'emploi, mais la période de maladie allonge le délai de 12 mois pendant lequel elle peut s'inscrire pour ouvrir des droits. (Art. 7 § 2 du règlement AC)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Interruption du versement des allocations. (Art. 25 § 1 c) du règlement AC)</li><li>• Transfert en catégorie administrative 4* si arrêt &gt; 15 jours.</li><li>• Cessation de l'IDE si la maladie dure plus de 6 mois.</li></ul>
<b>ASR / ASP</b>	Adhésion possible. Pas de versement pendant l'arrêt maladie.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Interruption du versement des allocations. (Art. 12 b) de la convention du 19.02.09 et 17 b) de la convention CSP du 19.07.11)</li></ul>
<b>Allocation de solidarité</b>	Pas de versement. Condition de recherche d'emploi non remplie. (Art. R.5423-1 du CT)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Interruption du versement des allocations. Condition de recherche d'emploi non remplie. (Art. R.5423-9 du CT)</li><li>• Transfert en catégorie 4* si arrêt &gt; 15 jours.</li><li>• Cessation de l'IDE si la maladie dure plus de 6 mois.</li></ul>
<b>Préretraite FNE</b>	La condition d'aptitude n'est pas une condition d'adhésion.	Maintien du versement des allocations. (Art. 9 de l'arrêté du 20.04.99)

\* de la liste des demandeurs d'emploi.

# PENSION D'INVALIDITÉ

Les invalides sont classés en trois catégories :

- invalides capables d'exercer une activité rémunérée,
- invalides incapables d'exercer une profession quelconque,
- invalides qui, étant incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

(Art. L.341-4 du code SS)

Pour percevoir les allocations de chômage, il faut être apte à exercer un emploi. L'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi fait présumer l'aptitude physique du demandeur invalide, quelle que soit sa catégorie d'invalidité.

Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie peut bénéficier de l'intégralité de ses allocations de chômage s'il cumulait sa pension d'invalidité avec les revenus de l'activité perdue. Hormis cette hypothèse, le montant de sa pension est déduit du montant de son allocation de chômage. (Art. 18 § 2 du règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ à l'âge minimum de départ à la retraite, la pension d'invalidité est transformée en pension de vieillesse pour inaptitude. Les allocations cessent donc d'être versées.

(Art. L.341-15 du code SS)

## Effets d'une pension et de sa catégorie selon le type d'allocations

Type d'allocations	Pension d'invalidité	
	1 <sup>re</sup> catégorie	2 <sup>e</sup> , 3 <sup>e</sup> catégorie
<b>ARE</b>	allocation versée en totalité*	allocation versée en totalité* si cumul de la pension avec revenu (Art. 18 § 2 du règlement AC)
<b>ASR / ASP</b>	allocation versée en totalité*	allocation versée en totalité* si cumul de la pension avec le revenu (Art. 10 § 3 de la convention CRP du 19.02.09 et 15 § 3 de la convention CSP du 19.07.11)
<b>Allocations de solidarité</b>	le montant de la pension est intégré dans les ressources	
<b>Allocations de préretraites FNE</b>	allocation FNE versée en totalité*	

\* Toutefois, la perception d'un revenu de remplacement peut conduire à une modification du montant de la pension d'invalidité conformément aux articles L.341-12 et R.341-15 du code SS.

## POINT DE DÉPART DU VERSEMENT DES ALLOCATIONS

Selon le type d'allocations servies, l'indemnisation pourra prendre effet immédiatement après la fin du contrat de travail, ou plus tard, après un différé d'indemnisation.

Sur la notion de fin de contrat de travail (voir p. 296).

Type d'allocation	Point de départ
ARE	Différé ICCP, différé indemnités supra légales + délai d'attente 7 jours (Art. 21 et 22 du règlement AC)
ASR / ASP	Pas de différé ni de délai d'attente - Indemnisation immédiate le lendemain de la fin du délai de réflexion
Allocations de solidarité	Pas de différé
Préretraites FNE	Uniquement différé ICCP

### Allocation d'aide au retour à l'emploi

Si l'employeur a versé une indemnité compensatrice de congés payés ou des indemnités de rupture dont le montant ou les modalités de calcul ne sont pas prévues par la loi, l'indemnisation ne prend effet qu'à l'issue de différents délais calculés en fonction des sommes perçues.

(Art. 21 du règlement AC)

En effet, il est calculé :

- un différé "congés payés" correspondant aux congés payés indemnisés,
- un différé "indemnités de rupture" dit spécifique, calculé comme suit :

$$\frac{\text{indemnités supra légales}^*}{\text{ancien salaire journalier}}$$

\* On entend par indemnités légales, les indemnités dont le montant ou les modalités de calcul sont fixés par la loi. Sur les indemnités légales les plus courantes, voir p. 282.

○ **PRÉCISION** ▷ le différé spécifique ne peut jamais excéder 75 jours. (Art. 21 § 2 du règlement AC)



Les différés courent de date à date à partir de la fin du contrat de travail : leur terme n'est pas reporté, même en cas de maladie, formation, travail. Les différés sont applicables en cas d'admission, de reprise de droits ou réadmission.

Dans tous les cas, la prise en charge est reportée de 7 jours.

Ce délai d'attente de 7 jours s'ajoute aux deux autres différés si l'inscription comme demandeur d'emploi intervient avant la fin de ceux-ci.

Si l'inscription intervient après, les 7 jours partent de la date d'inscription.

(Art. 22 du règlement AC)

**Exemple** : fin de contrat de travail le 31 mars

- Indemnités de congés payés : 646 €
- Indemnités de rupture supérieures au minimum légal : 1 372 €
- Salaire journalier : 38 € correspondant à un salaire de 1 143 € par mois
- Différé "congés payés" : .....(646/38) soit 17 jours
- Différé "indemnités de rupture" : ..... (1 372/38) soit 36 jours

soit un total de 53 jours

L'intéressé est indemnisé le 31 mai, soit 7 jours après la fin du délai de 53 jours si son inscription intervient avant le 24 mai ; si l'inscription intervient postérieurement à cette date, son indemnisation intervient 7 jours après celle-ci.

Par exemple, si l'inscription comme demandeur d'emploi est effectuée le 2 juin : l'intéressé est, dans ce cas, indemnisable le 9 juin.

### **Fins de contrat successives et différés y afférents**

Dans ce cas, le délai applicable est celui expirant le plus tardivement. Pour la prise en compte des différés, seules les fins de contrats situées dans les 91 jours précédant la dernière fin de contrat de travail sont retenues. (Accord d'appli. n° 8 du règlement AC)

- **PRÉCISION** ► le délai d'attente de 7 jours ne s'applique pas si une nouvelle admission intervient dans les 12 mois suivant la précédente admission.

## Indemnités les plus courantes prises en compte ou non pour le calcul du différé spécifique

Contrats à durée indéterminée		
Nature et montant de l'indemnité	Condition du versement	Prise en compte pour le calcul du différé
<b>Indemnité de licenciement</b> (Art. L.1234-9 à 13 et R.1234-1 à 5 du CT) 1/5 <sup>e</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté + 2/15 <sup>e</sup> de mois de salaire au-delà de 10 ans d'ancienneté	Ancienneté au moins égale à 1 an - Licenciement sauf faute grave ou lourde - Rupture du CDI pour force majeure résultant d'un sinistre	Non
<b>Indemnité de rupture conventionnelle au moins égale à l'IL légale</b> (Art. L.1237-11 à 13 du CT)	Existence d'une convention ou d'un accord collectif	Oui <sup>(1)</sup>
<b>Indemnité spéciale de licenciement</b> (Art. L.1226-14 du CT) Double de l'indemnité de licenciement, soit 4/10 <sup>e</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté + 4/15 <sup>e</sup> de mois au-delà de 10 ans d'ancienneté	Accident du travail, maladie professionnelle, si le reclassement est impossible ou refusé	Non
<b>Indemnité de clientèle due aux VRP</b> (Art. L.7313-13 du CT)	Licenciement (sauf faute grave ou lourde) ou cessation du contrat par suite d'accident ou de maladie	Oui <sup>(1)</sup>
<b>Indemnité due aux journalistes</b> (Art. L.7112-3 et L.7112-4 du CT) 1 mois par année d'ancienneté avec un maximum fixé à 15 mois	Licenciement ou démission (clause de conscience)	Non
<b>Indemnité de licenciement des navigants de l'aviation civile</b> (Art. L.6523-4 du code des transports et R.423-1 du code de l'aviation civile) Cat. A, B et C : 1 mois de salaire par année d'ancienneté, plafonnée à 12 mois Cat. D : 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté, plafonnée à 6 mois	Licenciement sauf faute grave ou lourde et si absence de droit à pension à jouissance immédiate	Non
<b>Indemnité de départ à la retraite</b> (Art. L.1237-9 et D.1237-1 du CT) 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté, 1 mois de salaire après 15 ans, 1 mois et 1/2 de salaire après 20 ans, 2 mois de salaire après 30 ans	Départ à la retraite après 10 ans d'ancienneté	Non

<sup>(1)</sup> Après déduction de la somme correspondant à l'indemnité légale de licenciement.

<b>Contrats à durée indéterminée</b>		
<b>Nature et montant de l'indemnité</b>	<b>Condition du versement</b>	<b>Prise en compte pour le calcul du différé</b>
<b>Dommages et intérêts</b> (Art. L.1235-2 - L.1235-3 - L.1235-5 - L.1235-11 du CT) <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 mois de salaire</li> <li>• 1 mois de salaire</li> <li>• 12 mois de salaire</li> </ul>	Salariés ayant 2 ans d'ancienneté occupés dans une entreprise de 11 salariés et plus <ul style="list-style-type: none"> <li>• Licenciement sans motif réel et sérieux</li> <li>• Inobservation de la procédure               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nullité du licenciement</li> </ul> </li> </ul>	Oui <sup>(2)</sup>
(Art. L.1235-5 du CT) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnités calculées en fonction du préjudice subi</li> <li>• 1 mois de salaire</li> </ul>	Salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté occupés dans une entreprise de moins de 11 salariés <ul style="list-style-type: none"> <li>• Licenciement sans motif réel et sérieux</li> <li>• Absence de conseiller assistant le salarié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oui ; prise en compte totale de l'indemnité</li> <li>• Non</li> </ul>
<b>Contrats à durée déterminée</b>		
<b>Indemnité de fin de contrat à durée déterminée</b> (Art. L.1243-8 et 9 du CT) <p>10 % de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat pouvant être minorée à 6 % (en cas de contrepartie, notamment de formation)</p> <p>Dommages et intérêts (Art. L.1243-4 du CT)</p> <p>rémunérations prévues jusqu'au terme du contrat</p>	Arrivée à terme du CDD  - Rupture anticipée par l'employeur sauf si faute grave, force majeure ou incapacité constatée par le médecin du travail - Rupture pour force majeure en raison d'un sinistre	Non  Non <sup>(3)</sup>
<b>Sanction indemnitaire : CDD</b> (Art. L.1245-2 du CT) <p>1 mois de salaire au minimum</p>	Requalification d'un CDD en un CDI	Non
<b>Indemnité de fin de mission</b> (Art. L.1251-32 du CT) <p>10 % de la rémunération totale</p>	Cessation du contrat à l'arrivée du terme	Non
<b>Sanction indemnitaire : mission d'intérim</b> (Art. L.1251-41 du CT) <p>1 mois de salaire au minimum</p>	Requalification d'une mission d'intérim en CDI	Non
<b>Rupture du contrat d'apprentissage</b> <p>Indemnité = salaires prévus jusqu'au terme du contrat (Art. L.6225-5 du CT)</p>	Refus d'autorisation par la Direccte d'une reprise de travail en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé, à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti	Non

<sup>(2)</sup> Après déduction du minimum prévu par les textes.

<sup>(3)</sup> La prise en charge ne peut intervenir qu'au terme prévu par le CDD.

## REPRISE D'UNE ACTIVITÉ BÉNÉVOLE

Tout demandeur d'emploi peut exercer une activité bénévole.  
(Art. L.5425-8 du CT)

Seules les activités professionnelles ont une incidence sur le versement des allocations.

Est considérée comme activité professionnelle l'activité exercée, de façon habituelle, par une personne en vue de se procurer les ressources nécessaires à son existence.

- Sont considérées comme activités bénévoles :
  - l'exécution de mandats syndicaux de représentation dans les organismes paritaires ou officiels dans la mesure où les sommes versées présentent un caractère indemnitaire ;
  - l'exécution de mandats électifs exercés auprès :
    - . des conseils de prud'hommes,
    - . des assemblées consulaires,
    - . des collectivités locales,
    - . des organismes sociaux ;
  - l'exécution de tâches bénévoles dans le cadre de mouvements associatifs si l'activité n'a pas pour conséquence de remplacer le personnel administratif.

○ **PRÉCISION** ► le mandat parlementaire est incompatible avec le versement des allocations de chômage.

- Si l'intéressé exerce une activité bénévole, les allocations de chômage ou de préretraite continuent à être versées dans la limite des droits de l'intéressé et dans la mesure où cette activité est compatible avec la recherche d'emploi.

# REPRISE D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

En principe, le paiement des allocations est interrompu en cas de reprise d'une activité professionnelle entraînant la radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

En cas de perte du nouvel emploi, Pôle emploi examine la possibilité d'ouvrir à l'intéressé de nouveaux droits (réadmission), ou si les conditions ne sont pas réunies, de reprendre le versement des anciens droits (voir p. 284).

Toutefois, dans certaines situations, si l'intéressé demeure inscrit comme demandeur d'emploi, le cumul partiel d'un salaire avec les allocations est possible.

## Quelques chiffres

### Sorties des listes de Pôle emploi pour reprise d'emploi

	Déc. 2009	Déc. 2010	Déc. 2011
<b>Sorties des listes de Pôle emploi pour reprise d'emploi</b>	198 639	184 463	196 090
<b>Proportion par rapport à l'ensemble des sorties</b>	43 %	41 %	45 %

Source : Dares / Pôle emploi (Enquête Sortants) - Champ : France métropolitaine

### Allocataires indemnisés dans le cadre du cumul allocations/revenus en 2011

Type d'allocation	Effectif total en activité réduite	dont indemnisés (cumul avec rémunération)	dont non indemnisés*
ASS	93 311	44 466	48 845
ARE - AUD	1 065 324	551 135	514 189

Source : FNA, en moyenne mensuelle - Champ : France entière

\* Du fait d'horaires ou de gains trop importants dans le mois.

## REPRISE DES DROITS - RÉADMISSION

Les règles de l'assurance chômage favorisent la reprise d'emploi d'un allocataire qui n'a pas épuisé ses droits. Aussi, le chômeur, qui perd l'activité reprise et s'inscrit à nouveau comme demandeur d'emploi, bénéficie :

- soit de la reprise du versement des allocations au titre de la première inscription (reprise des droits),
- soit d'une nouvelle admission si les conditions se trouvent remplies au titre de la nouvelle inscription (réadmission).

Dans cette hypothèse, Pôle emploi tient compte des droits restants au titre du premier dossier pour déterminer les droits à servir.

(Art. 9 du règlement AC)

### Reprise des droits

○ **PRÉCISION** ▷ le départ volontaire ne fait pas obstacle à la reprise du versement des allocations.

(Accord d'appli. n° 14, chap. 1 § 3 du règlement AC)

Pour qu'une reprise des droits soit possible, il faut que les conditions suivantes soient réunies :

- ne pas pouvoir bénéficier d'une réadmission, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé suffisamment pour ouvrir de nouveaux droits,
- justifier d'un reliquat de droits,
- le délai de déchéance des droits ne doit pas être dépassé (délai de 3 ans + durée des droits au-delà duquel il ne peut être fait état d'un reliquat). (Art. 9 § 2 du règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ une personne dispose d'un reliquat à partir du moment où elle s'est inscrite et a bénéficié d'une ouverture de droits aux allocations de chômage au titre de la première activité même si les allocations n'ont fait l'objet d'aucun paiement.

## Réadmission

Pour qu'une réadmission soit possible, il faut que les conditions suivantes soient réunies :

- avoir suffisamment travaillé pour pouvoir ouvrir de nouveaux droits,
- réunir les autres conditions d'attribution des allocations, notamment ne pas avoir quitté volontairement son emploi.

(Art. 9 § 1<sup>er</sup> du règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ pour la réadmission, seules sont retenues les périodes de travail exercées postérieurement à la fin du contrat de travail prise en compte pour la première ouverture de droits.

## Allocation d'aide au retour à l'emploi

(Art. 11 et accord d'appli. n° 14, chap. 1 § 3 du règlement AC)

### Reprise des droits et délai de déchéance des droits

Le délai de déchéance des droits, délai au-delà duquel il ne peut être fait état d'un reliquat de droits, est de 3 ans, augmenté de la durée totale des droits. (Art. 9 § 2 a) du règlement AC)

Le point de départ de ce délai est l'admission au bénéfice des allocations même si l'indemnisation est reportée par des différés ou un délai d'attente.

**Exemple :** fin de contrat de travail le 30 juin 2012

- Inscription comme demandeur d'emploi : 1<sup>er</sup> juillet 2012
- Ouverture de droits à cette date
- Durée des droits : 24 mois
- Le délai de déchéance sera de 3 ans + 24 mois = 5 ans à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

### Droits de l'intéressé en cas de réadmission

Cette situation concerne le demandeur d'emploi indemnisé qui a repris une activité salariée sans avoir épuisé ses droits et qui peut prétendre à une nouvelle ouverture de droits au terme de l'activité reprise. Dans cette hypothèse, le montant global du reliquat des droits ouverts au titre de la précédente admission est comparé avec le montant global des droits qui seraient ouverts en l'absence de reliquat. (Art. 9 § 3 du règlement AC)

- Le montant de l'ARE le plus élevé est versé.

- Le montant global des droits le plus élevé est retenu pour déterminer la durée du versement des allocations.

**Exemple 1 :** le reliquat des droits est égal à 300 jours à 23 €, soit 6 900 €. Ce reliquat est comparé aux nouveaux droits.

Supposons que le montant des nouveaux droits soit égal à 213 jours à 20 €, soit 4 260 €.

La durée des droits et le montant du reliquat étant les plus élevés, l'intéressé peut bénéficier de 23 € durant 300 jours.

**Exemple 2 :** le reliquat des droits est égal à 300 jours à 23 €, soit 6 900 €. Ce reliquat est comparé aux nouveaux droits. Supposons que le montant des nouveaux droits soit égal à 213 jours à 25 €, soit 5 235 €.

Les anciens droits sont globalement plus importants (6 900 €) et le montant de l'allocation le plus élevé se rapporte aux nouveaux droits (25 €).

Le montant de l'allocation versé sera de 25 €.

La durée de versement sera de 276 jours (6 900 / 25).

## Cas particuliers où la reprise prévaut sur la réadmission

Dans certaines hypothèses, il est procédé d'office à une reprise de droits sauf demande expresse de réadmission.

Les personnes concernées sont les suivantes :

- Les salariés admis au bénéfice des allocations de chômage, à la suite d'une fin de contrat de travail survenue à l'âge de 58 ans ou plus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010. (Art. 10 du règlement AC)
- Les allocataires âgés de 61 ans ou plus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 réunissant toutes les conditions pour bénéficier du maintien de l'allocation jusqu'à la retraite et reprenant un emploi, peuvent bénéficier, en cas de perte de cet emploi, y compris en cas de perte volontaire, d'une reprise de leurs droits dans les conditions antérieures.

○ **PRÉCISION** ▷ une réadmission, si les conditions sont remplies, peut être prononcée sur demande expresse des intéressés.



## Allocations de solidarité

- La reprise des droits en allocation de solidarité suppose que l'intéressé ne puisse pas bénéficier des allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE).

- **EXCEPTION** ▷ si le montant des allocations de solidarité est plus élevé que le montant de l'ARE dont peut bénéficier l'intéressé, la reprise au titre des allocations de solidarité prévaut sur la réadmission ARE.

- La reprise des droits ne peut s'effectuer que si le délai de déchéance des droits n'est pas opposable. Il est de 4 ans à compter de la date d'admission ou de la date de son dernier renouvellement.

(Art. R.5425-1 du CT)

## Préretraites AS-FNE

- En cas de reprise d'activité puis de perte de celle-ci, une reprise des allocations est opérée dans la mesure où l'intéressé continue à remplir toutes les conditions pour prétendre à la préretraite.

- La maladie n'étant pas un cas d'interruption du versement des allocations, celles-ci continuent à être servies pendant cette période.

## RETENUES SUR ALLOCATION

- Quatre types de retenues peuvent être prélevées :
  - la participation au titre des retraites complémentaires, (Art. L.921-1 ; art. L.921-4 du code SS ; art. 19 du règlement AC)
  - les cotisations de sécurité sociale (SS), (Art. L.131-2 ; art. D.242-12, al. 1<sup>er</sup> du code SS)
  - la contribution sociale généralisée (CSG), (Art. 136-1 du code SS)
  - la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS). (Art. 14 et 19 de l'ordonnance n° 96-50 du 24.01.96)
- Selon la nature de l'allocation, l'assujettissement, le taux et l'assiette varient.

### Retenues sur l'ARE, ARE "formation" et les allocations CRP et CSP

(valeur au 1<sup>er</sup> juillet 2012)

	SS	CSG	CRDS	Retraite complémentaire (RC)
<b>Seuil d'exonération (journalier)</b>	le Smic : 47 € au 01.01.12			allocation minimale ARE : 28,21 € au 01.07.12
<b>ARE</b>	-	6,2%* des allocations x 0,9825	0,5% des allocations x 0,9825	3% du SJR**
<b>ARE "formation" Allocations CRP/CSP</b>	-	-	-	3% du SJR**
Pour les assurés au régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle, une cotisation supplémentaire est prévue (1,50% depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2012).				

\* 3,8% pour les personnes non imposables dont le revenu fiscal est supérieur à un certain barème, variable selon le nombre de personnes à charge.

\*\* SJR : salaire journalier de référence.

○ **PRÉCISION** ▷ les allocations de solidarité (AI, ATA, ASS et ATS) ne font pas l'objet de retenues du fait du seuil d'exonération (Smic).

## Retenues sur les préretraites FNE

selon la date d'admission (valeur au 1<sup>er</sup> juillet 2012)

Droits	SS	CSG		CRDS	Seuil d'exonération
		Taux plein	Taux réduit		
ouverts avant le 11.10.07	1,70 %*	6,60 %*	3,80 %*	0,5 %*	47 €
ouverts à compter du 11.10.07	1,70 %*	7,50 %*	pas de taux réduit	0,5 %*	pas de seuil d'exonération

Pour les assurés au régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle, une cotisation supplémentaire est prévue (1,50 % depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012)

\* De l'allocation brute.

## Exemples de calcul des cotisations pour l'ARE

(allocation mini : 28,21 € et Smic : 47 €, au 1<sup>er</sup> juillet 2012)

SJR = 100 € ; ARE = 57,40 €

Type de retenue	Assiette	Taux de cotisation	Retenue	Seuil d'exonération	Retenue effective
RC	SJR	3 %	3 € (100 x 3 %)	Allocation mini : 28,21 €	3 €
	100 €			54,40 € > 28,21 € (57,40 - 3 = 54,40 €)	
CSG	ARE	6,2 %	3,31 € (53,45 x 6,2 %)	Smic : 47 €	3,31 €
	53,45 € (54,40 x 0,9825)			51,09 € > 47 € (54,40 - 3,31 = 51,09 €)	
CRDS	ARE	0,5 %	0,27 € (53,45 x 0,5 %)	Smic : 47 € 54,13 € > 47 € (54,40 - 0,27 = 54,13 €)	0,27 €

Allocation nette = [57,40 € - (3 + 3,31 + 0,27)] = 50,82 €

SJR = 70 € ; ARE = 40,18 €

Type de retenue	Assiette	Taux de cotisation	Retenue	Seuil d'exonération	Retenue effective
RC	SJR	3 %	2,10 € (70 x 3 %)	Allocation mini : 28,21 €	2,10 €
	70 €			38,08 € > 28,21 € (40,18 - 2,10 = 38,08 €)	

Pas de CSG, ni de CRDS, le montant de l'allocation étant inférieur au seuil d'exonération (Smic : 47 € au 01.07.12)

Allocation nette = 40,18 € - 2,10 € = 38,08 €

## Exportation des allocations

Retenue à la source, voir p. 256.

## RETRAITES

Jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2011, le versement des allocations, quel que soit le type d'allocations perçues, était interrompu à 60 ans dans la mesure où la personne justifiait du nombre de trimestres exigé pour la liquidation d'une retraite de base obligatoire à taux plein.

Dans tous les cas, l'allocation cessait d'être versée à 65 ans.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, l'âge auquel le versement des allocations est interrompu évolue jusqu'à atteindre, pour les personnes nées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1955 :

- 62 ans si elles justifient du nombre de trimestres requis pour liquider leur retraite à taux plein,
- 67 ans si elles ne justifient pas, à cet âge, de la durée d'assurance vieillesse requise.

(Loi n° 2010-1330 du 09.11.10 et loi n° 2011-1906 du 21.12.11)

(Art. 4 c) et 25 § 2 a) du règlement AC ; art. L.161-17-2 ;

art. L.351-1 et s. du code SS ; art. L.5421-4 du CT)

Une allocation particulière peut être versée aux personnes qui totalisent, avant 65 ans, le nombre de trimestres d'assurance vieillesse, mais qui ne peuvent faire liquider l'ensemble de leurs retraites à taux plein. Il s'agit :

- de l'allocation complémentaire (ACO) pour les bénéficiaires de l'ARE ou des allocations de solidarité, (Art. L.5425-2 du CT)
- de l'allocation spéciale fractionnée pour les bénéficiaires des préretraites FNE. (Art. 3 du décret n° 98-1024 du 12.11.98 JO 14.11.98)

○ **PRÉCISION** ▷ les personnes qui font valoir leurs droits dans le cadre de la retraite anticipée (avant 60 ans jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2011) peuvent bénéficier de l'ARE avec application des règles de cumul allocations / pensions.

### Interruption à l'âge légal de départ à la retraite

L'interruption effective du versement des allocations se situe la veille de la date d'effet de la retraite. (Accord d'appli. n° 15 du règlement AC)

**Exemple :** pour une personne qui a 60 ans le 23 janvier 2011, la date d'effet de la retraite se situe le 1<sup>er</sup> février 2011. L'interruption du versement aura lieu le 31 janvier 2011.

## Procédure d'échange de données avec la caisse de retraite

Une convention entre la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) et l'Unédic met en place la procédure d'échange de données entre Pôle emploi et la caisse d'assurance vieillesse. Aux termes de cette convention, les personnes qui ont atteint 57 ans et 6 mois et qui se trouvent en cours d'indemnisation au titre des allocations d'assurance chômage, de solidarité ou de préretraite font l'objet d'un signalement à Pôle emploi.

Un deuxième signalement est effectué par Pôle emploi 6 mois avant la date de fin présumée des droits.

La CNAV préliquide la pension de l'assuré 6 mois avant la date d'obtention de la retraite à taux plein et l'invite à déposer sa demande de retraite en conséquence.

Nature de l'allocation	Procédure de signalement par Pôle emploi	Age d'interruption de l'indemnisation
<b>ARE</b>	57 ans et 6 mois	- Entre 60 et 62 ans si justification du nombre de trimestres d'assurance vieillesse* (Art. 4 c) et 25 § 2 a) du règlement AC) - Au plus tard : 67 ans (Art. L.5421-4 du CT)
<b>Allocation complémentaire (ACO)</b>		Quand l'intéressé justifie de trimestres liquidables après 60 ans (Art. L.5425-2 du CT) - Au plus tard : 65 ans
<b>ASS,ATA</b>	57 ans et 6 mois	- Entre 60 et 62 ans si justification du nombre de trimestres d'assurance vieillesse* - Au plus tard : 67 ans (Art. L.5421-4 du CT)
<b>ATS</b>	Sans objet	Au plus tard : 61 ans et 2 mois
<b>AS-FNE</b>	Procédure de signalement systématique des personnes qui ont adhéré à une convention FNE	- 60 ans si justification du nombre de trimestres d'assurance vieillesse* - Au plus tard : 65 ans  AS-FNE fractionnée quand l'intéressé justifie de trimestres liquidables après 60 ans (Art. 3 du décret n° 98-1024 du 12.11.98)
<b>PRP</b>	Idem AS-FNE	- 60 ans si justification du nombre de trimestres d'assurance vieillesse* au sens de l'article L.351-15 du code SS (exclusion des régimes spéciaux) (Art. 3 du décret n° 98-1024 du 12.11.98)

\* Nombre de trimestres exigé pour une retraite à taux plein. Ce nombre varie en fonction de la date de naissance : personnes nées avant 1949 : 160 trimestres ; nées en 1949 : 161 trimestres ; nées en 1950 : 162 trimestres ; nées en 1951 : 163 trimestres ; nées en 1952 : 164 trimestres ; nées en 1953 et 1954 : 165 trimestres ; nées après 1955 : 166 trimestres.

## Conséquences de la loi portant réforme des retraites

(Loi n° 2010-1330 et loi n° 2011-1906)

### A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012

Génération concernée	Conditions pour liquider une retraite à taux plein			Conditions d'attribution de l'ARE	
	Retraite à taux plein d'office à ...	Retraite à taux plein à ...	si nombre de trimestres requis	Etre âgé de moins de ... <sup>(1)</sup>	Age limite d'indemnisation
Né après le 01/01/50	65 ans	60 ans	162	60 ans	65 ans
Né après le 01/01/51	65 ans	60 ans	163	60 ans	65 ans
Né après le 01/07/51	65 ans et 4 mois	60 ans et 4 mois	163	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois
Né après le 01/01/52	65 ans et 9 mois	60 ans et 9 mois	164	60 ans et 9 mois	65 ans et 9 mois
Né après le 01/01/53	66 ans et 2 mois	61 ans et 2 mois	165	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois
Né après le 01/01/54	66 ans et 7 mois	61 ans et 7 mois	165	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois
Né après le 01/01/55	67 ans	62 ans	166	62 ans	67 ans

<sup>(1)</sup> Si l'intéressé est plus âgé que l'âge indiqué, il peut obtenir l'ARE s'il ne justifie pas du nombre de trimestres requis pour liquider sa retraite à taux plein.

## Cumul pensions / allocations avant 60 ans

La liquidation par le salarié d'une retraite avant 60 ans aura un effet différent sur le versement des allocations selon que l'intéressé bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ou d'une préretraite FNE. Sont également concernées les personnes âgées de 60 ans ou plus qui ne totalisent pas le nombre de trimestres exigé.

○ **PRÉCISION** ▷ le report de l'âge légal de départ à la retraite n'a pas d'incidence sur la règle de cumul pensions/allocations, excepté pour les bénéficiaires des pensions militaires.

## Bénéficiaires de l'ARE

A partir de 50 ans, une partie du montant de la pension est déduite du montant de l'allocation dans les proportions suivantes :

- entre 50 et 55 ans : sont déduits 25 % du montant net de l'avantage vieillesse,
- entre 55 et 60 ans : sont déduits 50 % du montant de ce même avantage,
- à 60 ans et plus : sont déduits 75 % de ce même avantage.

(Art. 18 § 1<sup>er</sup> et accord d'appli. n° 2 du règlement AC)

Pour les bénéficiaires des pensions militaires, le cumul pension / allocation est intégral jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite (voir tableau p. 294). Au-delà, une déduction de 75 % de la pension est effectuée sur l'allocation. (Art. 18 § 1<sup>er</sup> et accord d'appli. n° 3 du règlement AC)

○ **PRÉCISION** ▷ dans tous les cas, l'intéressé perçoit l'allocation minimale dans la limite des articles 16 et 17 du règlement AC.

## Bénéficiaires d'une préretraite FNE

Seule la liquidation d'une pension personnelle après la rupture du contrat de travail entraîne l'interruption du versement des allocations de préretraite.

(Art. 4 du décret n° 98-1024 du 12.11.98 JO 14.11.98 ; Cir. Unédic 99-09)

## Tableau sur le cumul d'une pension avec un revenu de remplacement

Régime	Cumul intégral	Cumul partiel	Interruption
<b>Assurance chômage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pension de réversion</li> <li>- Pension ayant un caractère de dédommagement (en pratique exonérée d'impôt)</li> <li>- Pension de veuve de guerre</li> <li>- Pension acquise par capitalisation à la charge exclusive du salarié</li> <li>- Pension vieillesse avant 50 ans</li> <li>- Pension militaire jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toute pension à caractère viager liquidée ou liquidable dont le financement n'est pas à la charge exclusive du salarié ; pension ou rente d'un régime de base ou d'un régime supplémentaire d'entreprise (régime français ou étranger)</li> <li>- pension normale CAN* sans pension de rattachement ni retraite complémentaire</li> <li>- Pension vieillesse à partir de 50 ans</li> <li>- Pension militaire à partir de l'âge légal de départ à la retraite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A 60 ans ou plus si justification du nombre de trimestres d'assurance vieillesse***, tous régimes confondus</li>   <li>- Avant 60 ans si pension normale CAN* et pension de rattachement ou retraite complémentaire</li> </ul>
<b>Allocations de solidarité</b>	En fonction de l'incidence sur le plafond de ressources sauf APR**		<ul style="list-style-type: none"> <li>- A 60 ans ou plus si justification du nombre de trimestres d'assurance vieillesse*** tous régimes confondus</li> <li>- APR**</li> </ul>
<b>Préretraites FNE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toute pension à caractère personnel liquidée avant la rupture ou la transformation du contrat de travail</li> <li>- Pension acquise à titre non personnel (réversion...) liquidée avant ou après la rupture ou la transformation du contrat de travail</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- A 60 ans ou plus si justification du nombre de trimestres d'assurance vieillesse***</li>   <li>- Pension à caractère personnel liquidée après la FCT</li> </ul>

\* Secteur minier.

\*\* Allocation de préparation à la retraite pour les anciens combattants d'Afrique du Nord.

\*\*\* Nombre de trimestres exigé pour une retraite à taux plein. Pour plus de précisions, voir p. 292.



# REVALORISATIONS DES ALLOCATIONS

Selon le type d'allocations, les revalorisations n'interviennent pas au même moment.

## Allocation du régime d'assurance chômage

L'allocation d'aide au retour à l'emploi est revalorisée, en principe, une fois par an sur décision du Conseil d'administration de l'Unédic, le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.

### ARE : éléments revalorisés

- la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi,
- les allocations minimales,
- le salaire de référence, servant de base au calcul de l'allocation, est revalorisé lorsque les rémunérations qui le composent correspondent à des périodes anciennes d'au moins 6 mois par rapport à la date d'effet de la décision de revalorisation.

### Salaires plafonnés et revalorisation

Il s'agit du cas particulier du salaire de référence qui a été limité au plafond des sommes soumises à contributions d'assurance chômage (au 1<sup>er</sup> janvier 2012 : 12 124 €).

L'augmentation du plafond des contributions n'a pas d'incidence sur le montant du salaire de référence déterminé antérieurement par Pôle emploi : ce salaire plafonné sera revalorisé dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus sans pouvoir toutefois dépasser le montant du nouveau plafond des sommes soumises à contributions d'assurance chômage. (Art. 13 du règlement AC)

## Allocations à la charge de l'Etat

Les allocations suivantes sont revalorisées sur décision ministérielle :

- Les préretraites ; la revalorisation intervient en principe une fois par an, le 1<sup>er</sup> avril.
- Les allocations de solidarité sont revalorisées chaque année, le 1<sup>er</sup> janvier.

# RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le mode de rupture d'un contrat de travail et son motif ont une incidence sur le droit aux allocations d'aide au retour à l'emploi.

Seules les ruptures du contrat à l'origine d'un chômage involontaire sont susceptibles d'ouvrir droit à une indemnisation immédiate, sous réserve du respect des différés d'indemnisation et du délai d'attente de 7 jours prévus par le règlement. (Art. 2 et 4 e) du règlement AC)

○ **EN PRATIQUE** ▷ lorsque le conseil de prud'hommes a été saisi d'une contestation sur le motif de la rupture, Pôle emploi se réfère aux motifs indiqués par l'employeur sur l'attestation tant qu'une décision de justice définitive n'est pas intervenue.

## Contrat à durée indéterminée

### Motif : licenciement

Quel que soit le motif, le licenciement ouvre droit aux allocations. L'article L.1234-1 du code du travail prévoit, à défaut de dispositions plus favorables, un préavis dont la durée est fonction de l'ancienneté du salarié.

Ancienneté	Préavis
moins de 6 mois	convention collective / usages
entre 6 mois et 2 ans	1 mois ou convention collective / usages
2 ans et plus	2 mois ou convention collective / usages

L'employeur ne verse pas l'indemnité liée au préavis en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, cas de force majeure (sauf les sinistres : dans cette situation, l'intéressé a droit à une indemnité équivalente à une indemnité compensatrice de préavis et de licenciement), inaptitude (sauf celle d'origine professionnelle).

○ **PRÉCISION** ▷ l'inaptitude d'origine professionnelle ouvre droit à une indemnité dont le montant correspond à l'indemnité de préavis ; mais étant de nature différente, elle n'a pas pour effet de décaler la date de fin de contrat de travail qui prend effet à la notification du licenciement.

## Motif : démission

Le chômage qui résulte de la démission est en principe volontaire. La démission n'ouvre donc pas de droit aux allocations, sauf cas prévus par le règlement (voir p. 251). La loi, la convention collective ou les usages peuvent prévoir un préavis.

○ **EN PRATIQUE** ▷ pour déterminer le point de départ du versement de l'allocation, il convient de se référer aux mentions portées sur l'attestation d'employeur.

## Motif : rupture d'un commun accord

Deux situations sont à distinguer.

### Rupture pour motif économique

La rupture qui se situe dans le cadre des ruptures énoncées par l'article L.1233-1 du code du travail ouvre droit aux allocations, les règles relatives au licenciement économique sont applicables.

### Rupture conventionnelle

La rupture qui se situe dans le cadre de l'article L.1237-11 du code du travail résulte d'une convention signée par l'employeur et le salarié, homologuée par l'administration. La convention définit notamment le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Ce mode de rupture ouvre droit au bénéfice des allocations d'assurance chômage.

Pour déterminer le point de départ des allocations, les indemnités doivent être prises en compte après déduction de la somme correspondant à l'indemnité légale de licenciement :  $IL = 1/5^e$  de mois de salaire par année d'ancienneté +  $2/15^e$  de mois de salaire au-delà de 10 ans d'ancienneté. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit le  $1/12^e$  de la rémunération des 12 derniers mois, soit le tiers des 3 derniers mois.

**Exemple :** une personne a 12 ans d'ancienneté ; salaire de référence le plus favorable retenu pour le calcul de l'IL : 1 500 € par mois

$IL = 1/5^e$  de 1 500 x 12, soit 3 600 €

+  $2/15^e$  de 1 500 x 2, soit 400 €, soit au total 4 000 €

○ **EN PRATIQUE** ▷ les différés d'indemnisation et le délai d'attente courent à compter du lendemain de la date de fin de contrat (ce qui correspond à la fin de la période d'emploi) portée sur l'attestation d'employeur.

La loi ne prévoyant pas de préavis dans le cas d'une rupture conventionnelle, la rupture du contrat de travail marque la fin du contrat. Les parties fixent elles-mêmes, dans la convention, la date de rupture du contrat, sous réserve des limites suivantes :

- dans le cas des salariés non protégés, le contrat prend fin, au plus tôt, le lendemain du jour de la notification de l'acceptation de l'homologation par la Direccte-ut, ou, en cas de silence de la Direccte-ut, après que le délai d'instruction de 15 jours ouvrables se soit écoulé à compter de la réception de la demande d'homologation par la Direccte-ut ;
- dans le cas des salariés protégés, il faut ajouter une condition supplémentaire : la fin du contrat ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. L'inspecteur du travail vérifie que la rupture conventionnelle n'est pas liée au mandat syndical et la Direccte-ut vérifie que la rupture conventionnelle est conforme.

La date la plus tardive est retenue.

## **Contrat à durée déterminée**

### **Motif : fin de contrat**

L'arrivée à terme d'un contrat à durée déterminée ouvre droit aux allocations.

### **Motif : rupture anticipée**

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant son terme, excepté en cas d'embauche extérieure du salarié pour une durée indéterminée, de faute grave ou de force majeure. Dans tous les autres cas, la rupture engage la responsabilité de la partie qui en a pris l'initiative.

### **Rupture à l'initiative de l'employeur**

Le chômage consécutif à une rupture à l'initiative de l'employeur est involontaire. En dehors des hypothèses de faute grave ou lourde, une indemnité correspondant aux rémunérations qu'aurait perçues le salarié jusqu'au terme du contrat est due par l'employeur.

La prise en charge par Pôle emploi ne peut donc intervenir avant la fin théorique du contrat à durée déterminée.

En cas de reprise d'emploi pendant la période couverte par l'indemnité de rupture anticipée et de perte de ce dernier emploi avant le terme de la période couverte, le point de départ du versement des allocations se situera au plus tôt au lendemain de la fin de cette période.

### **Rupture à l'initiative du salarié**

La situation s'analyse comme du chômage volontaire (voir p. 251).

### **Rupture d'un commun accord**

La situation s'analyse comme l'arrivée d'un terme nouvellement fixé par les parties au contrat. Les textes prévoyant la rupture d'un commun accord des parties, le droit aux allocations peut être ouvert dès la rupture dans la mesure où aucune indemnité de rupture n'a été versée.

## Rupture du contrat d'apprentissage

Passé un délai de 2 mois, la résiliation d'un contrat d'apprentissage ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou par résolution judiciaire. (Art. L.6222-18 du CT)

En conséquence, la rupture du contrat d'apprentissage, intervenue par accord exprès des parties, ouvre droit aux allocations de chômage, le chômage étant considéré comme involontaire.

En revanche, la résiliation unilatérale à l'initiative de l'apprenti est réputée être du chômage volontaire et ne donne pas droit aux allocations de chômage.

- **EXCEPTION** ▷ l'apprenti qui rompt son contrat en raison de l'obtention de son diplôme peut prétendre aux allocations de chômage s'il en a informé l'employeur 2 mois auparavant.

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, la Direccte-ut peut refuser la poursuite du contrat. Ce refus entraîne la rupture du contrat et l'employeur est tenu de verser des indemnités jusqu'au terme de celui-ci.

(Art. L.6225-5 du CT)

- **EN PRATIQUE** ▷ il convient de se reporter à l'attestation d'employeur ou, à défaut, au formulaire de notification de rupture du contrat d'apprentissage validé par la chambre de métiers et signé des deux parties, pour déterminer le point de départ du versement.

## SAISIE SUR ALLOCATIONS

Les allocations temporaire d'attente et de solidarité spécifique ne sont pas saisissables. En revanche, les autres allocations peuvent faire l'objet d'une saisie, c'est-à-dire d'une retenue par Pôle emploi au profit d'un tiers créancier. La proportion des allocations qui est retenue est fonction de la nature de la créance :

- créance alimentaire,
- créance non alimentaire.

### Créance alimentaire

Lorsqu'un allocataire ne paie pas une pension alimentaire, le bénéficiaire de cette pension peut demander à un huissier du lieu de sa résidence d'intervenir auprès de Pôle emploi. Au reçu de la notification de l'huissier, Pôle emploi est tenu de payer directement au bénéficiaire de la pension le montant qui a été indiqué sur la notification. Le prélèvement sur les allocations cesse en cas de mainlevée (notifiée à Pôle emploi par huissier) ou de suppression de la pension.

### Partie saisissable

Le prélèvement peut s'effectuer sur la totalité des allocations, à l'exception du minimum insaisissable correspondant au revenu de solidarité active (sans majoration pour personne à charge).

### Créance non alimentaire

Si Pôle emploi reçoit une notification du greffe du tribunal ou un avis des services fiscaux, il procède à une retenue sur le montant des allocations. Un barème annuel publié au journal officiel fixe la proportion des rémunérations à saisir en fonction des ressources mensuelles globales de l'intéressé et du nombre de personnes à charge (l'intéressé doit fournir les justificatifs nécessaires).

### Partie saisissable

La retenue opérée par Pôle emploi ne peut être effectuée que sur la fraction excédant le montant du revenu de solidarité active.

## SALAIRE DE RÉFÉRENCE

Le salaire de référence, constituant la base de calcul de l'allocation servie, est déterminé à partir des anciens salaires bruts soumis aux contributions d'assurance chômage. Sont pris en compte les salaires se rapportant à une période de référence déterminée par les textes.

Les règles concernant le calcul du salaire de référence sont différentes selon qu'elles concernent les allocations d'assurance chômage ou les allocations de préretraites FNE.

### Allocations du régime d'assurance chômage

Les règles évoquées ci-dessous concernent les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. (Art. 13 et 14 du règlement AC)

Les articles 13 et 14 de certaines annexes sont aménagés pour tenir compte des particularités propres aux professions.

Elles ne sont pas mentionnées ici.

### La période de référence

La période de référence pour le calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est de 12 mois, quelle que soit la durée d'activité exercée par l'intéressé.

### Le travail effectif

Si la personne n'a pas effectué son préavis, ce sont les salaires des 12 mois complets précédant le début du préavis qui sont pris en compte. Il en est de même notamment en cas de période d'arrêt de travail pour cause de maladie et de congé sans solde.

**Exemple** : fin du contrat le 31.08.12 - Préavis non effectué du 01.07 au 31.08.12. Ce sont les salaires précédant le 01.07.12 qui sont retenus.

### Rémunérations réduites

L'article 14 § 3 du règlement AC précise que le revenu de remplacement est calculé sur la base de la rémunération habituelle.

Si, au dernier jour travaillé payé, le demandeur d'emploi ne percevait plus sa rémunération habituelle mais une rémunération réduite, ses allocations seront calculées à partir du dernier jour de travail payé normalement. Selon les situations, la recherche du dernier jour de



travail payé normalement s'effectue sans limite dans le temps ou est limitée aux 12 mois précédant le dernier jour travaillé et payé.

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

### **Situations permettant de rechercher un dernier jour de travail rémunéré normalement sans limite dans le temps**

- Salariés en congé de fin de carrière.
- Salariés autorisés par la sécurité sociale à reprendre une activité à mi-temps avec maintien des indemnités journalières.

○ **EXCEPTION** ▷ sont exclus les titulaires de pension d'invalidité.

- Salariés en chômage partiel.
- Salariés en congé parental d'éducation à temps partiel.
- Salariés ayant bénéficié d'un temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise.

(Accord d'appli. n° 5 § 1<sup>er</sup> du règlement AC)

### **Situations permettant de rechercher un dernier jour de travail rémunéré normalement dans la limite des 12 mois précédant le dernier jour travaillé et payé**

- Salariés qui ont accepté de continuer à exercer une activité suivant un horaire de travail réduit, entraînant le chômage partiel avec ou sans indemnisation, si le contingent d'heures indemnissables est épuisé, en raison de la situation exceptionnelle dans laquelle se trouvait l'entreprise.
- Salariés qui ont accepté de continuer à exercer une activité suivant un horaire de travail réduit par suite d'un accord collectif au niveau de l'établissement ou de l'entreprise, cet accord ayant été conclu en raison des difficultés économiques de l'entreprise et pour une durée provisoire seulement.
- Salariés qui ont accepté, à la suite d'une maladie ou d'un accident, de nouvelles fonctions dans l'entreprise moins rémunérées que les précédentes.
- Salariés qui ont accepté, à la suite de difficultés économiques de l'entreprise, et en application d'un accord collectif, d'exercer la même activité suivant le même horaire, en contrepartie d'un salaire réduit.

(Accord d'appli. n° 5 § 2 du règlement AC)

## Situations des salariés travaillant dans le cadre d'une convention permettant de remonter à la situation antérieure à la convention

- Salariés ayant travaillé dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel, licenciés au cours ou à l'issue de cette convention (durée : 2 ans).
- Salariés en préretraite progressive licenciés au cours de l'application de la convention.

(Accord d'appli. n° 5 § 1<sup>er</sup> du règlement AC)

## Majorations importantes des rémunérations

Les majorations qui ne sont justifiées ni par des dispositions législatives ou réglementaires, ni par une convention ou un accord collectif, ni par la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat à temps plein, ni par une augmentation générale des salaires, ne sont pas prises en compte.

Les autres augmentations peuvent être intégrées sur décision favorable de l'instance paritaire régionale. (Accord d'appli. n° 6 du règlement AC)

- **EXCEPTION** ▷ l'instance paritaire régionale ne peut se prononcer sur les majorations de rémunérations intervenues pendant la période de préavis.

## Rémunérations prises en compte

- Les salaires de base bruts et les primes incluses dans le salaire mensuel (ancienneté, rendement).
- La part des primes, indemnités et gratifications qui se rapportent à la période de référence mais qui sont versées sur une périodicité différente (13<sup>e</sup> mois, primes de vacances payées par l'employeur ou par une caisse de congés payés).
- La totalité des primes exceptionnelles liées à une tâche particulière ou à la présence du salarié à une date donnée.

Parmi ces rémunérations, seules sont retenues les sommes soumises à contributions :

- salaires après abattement pour frais professionnels ;
- salaires mensuels limités au plafond des contributions d'assurance chômage (plafond de la sécurité sociale x 4) ;
- sommes versées en contrepartie de jours de RTT non pris.

- **PRÉCISION** ▷ les indemnités compensatrices de congés payés, de préavis et toutes les sommes qui trouvent leur origine dans la rupture du contrat de travail ne sont pas prises en compte.

## Allocations de préretraites FNE

Le salaire de référence est plafonné à 2 fois le plafond de sécurité sociale. Le plafond de sécurité sociale était de 2 946 € pour 2011.

- Le salaire journalier de référence est établi sur la base des rémunérations soumises aux contributions d'assurance chômage au titre des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé.

(Art. R.5123-14 du CT ; décret n° 98-1023 du 12.11.98)

- La détermination des sommes prises en compte s'effectue de la même manière que pour les allocations du régime d'assurance chômage (pour les catégories professionnelles particulières, les annexes au règlement de l'AC sont applicables).

### Exemple de calcul du salaire de référence

Bénéficiaire d'AS-FNE ayant un salaire brut mensuel de 5 800 €

- Fin de contrat de travail : 30 juin 2011

- Dernier jour travaillé payé : 30 avril 2011

- Période du salaire de référence de 12 mois civils précédant le dernier jour travaillé et payé : 1<sup>er</sup> mai 2010 au 30 avril 2011

- Double plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2010 : 5 770 €

- Double plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2011 : 5 892 €

- Calcul du salaire de référence :

- pour l'année 2011 : 4 salaires mensuels pris intégralement, soit 23 200 €

- pour l'année 2010 : 8 salaires mensuels plafonnés à 5 770 €, soit 46 160 €

- Total du salaire de référence : 69 360 €.

## Rémunérations réduites

Les règles applicables sont celles du règlement de l'assurance chômage.

(Art. R.5123-14 du CT)

On recherche le dernier jour de travail payé normalement lorsqu'à la fin du contrat, l'intéressé perçoit des rémunérations réduites, notamment en cas de chômage partiel.

(Art. 3 des arrêtés des 29.08.01 et 20.04.99)

## TRANSACTION

La transaction n'est pas un mode de rupture du contrat de travail. Elle peut intervenir afin d'aménager les conséquences d'une rupture d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée (voir p. 296).

La rupture du contrat de travail permet une ouverture de droits, la transaction n'a d'incidence, le cas échéant, que sur le calcul d'un différé ou d'un préavis.

(Art. 21 du règlement AC)

Lorsque l'indemnité transactionnelle est globale et forfaitaire, les sommes prévues par la transaction ne peuvent être ventilées.

En conséquence, il n'y a pas lieu :

- de déduire l'indemnité légale ;
- d'appliquer une carence ICCP si celle-ci a été intégrée dans la transaction.

Si l'intéressé renonce à son préavis dans le cadre d'une transaction, il n'y a pas lieu de reporter le point de départ de l'indemnisation en tenant compte de la durée du préavis non respecté par les parties.

Il en va de même si la transaction a été conclue pour un montant inférieur au préavis auquel l'intéressé a droit.

## TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le fait de travailler à temps partiel n'a pas de conséquence sur la durée d'affiliation.

Ainsi, toute journée durant laquelle l'intéressé est lié par un contrat de travail est considérée comme une journée d'affiliation : cette remarque est valable pour le règlement général et les annexes qui prévoient une recherche de l'affiliation en jours.

En revanche, il est tenu compte du travail à temps partiel lors du calcul du montant de l'allocation de chômage.

En effet, si l'intéressé perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi, la partie fixe ou l'allocation minimale est affectée d'un coefficient réducteur. (Art. 16 et accord d'appli. n° 7 du règlement AC)

Les incidences d'une reprise de travail à temps partiel sur les droits des personnes qui perçoivent déjà des allocations de chômage sont étudiées dans le cadre des aides au reclassement (voir p. 214, 261).

### Calcul du coefficient réducteur

Le coefficient réducteur est déterminé en fonction de l'horaire particulier du salarié (sans tenir compte des heures d'absence ou des heures supplémentaires) et de l'horaire pratiqué dans l'entreprise : soit l'horaire légal, soit l'horaire conventionnel.

**Exemple** : un salarié a un horaire de travail de 30 h/semaine au lieu de 35 heures. Son salaire journalier de référence est de 50 €/jour.

Coefficient réducteur :  $30 / 35 = 0,86$

L'allocation journalière versée est le montant le plus favorable, compte tenu du coefficient réducteur appliqué : **30,15 €**

$$(50 \text{ €} \times 40,4 \%) + (11,57 \text{ €} \times 0,86) = 30,15 \text{ €}$$

$$50 \text{ €} \times 57,4 \% = 28,70 \text{ €}$$

$$28,21 \text{ €} \times 0,86 = 24,26 \text{ €}$$

Si le salaire avait été de 70 €/jour, l'allocation versée serait : **40,18 €**

$$(70 \text{ €} \times 40,4 \%) + (11,57 \text{ €} \times 0,86) = 38,23 \text{ €}$$

$$70 \text{ €} \times 57,4 \% = 40,18 \text{ €}$$

$$28,21 \text{ €} \times 0,86 = 24,26 \text{ €}$$



**EN ANNEXE**

**2012**



## TABLEAU SUR LES DÉLAIS PRÉVUS PAR LE RÈGLEMENT AC

Nature	Objet	Durée	Point de départ	Particularités
Délai de forclusion <b>art. 7</b>	Délai durant lequel une personne doit s'inscrire comme demandeur d'emploi pour faire valoir ses droits	12 mois	Fin de contrat susceptible d'ouvrir des droits	Allongement possible
Délai de prescription <b>art. 38 § 1<sup>er</sup> et 2</b>	Dépôt de la demande en paiement des allocations	2 ans	A compter de l'IDE ou du fait générateur de créance	Non allongeable
<b>art. 39</b>	Extinction de l'action en paiement	2 ans	A compter de la date de notification de la décision prise par Pôle emploi ; ensuite 2 ans pour chaque créance mensuelle	Non allongeable
Délai de déchéance <b>art. 9 § 2 a)</b>	Délai durant lequel sont possibles : - la reprise d'un droit ouvert éventuellement non payé en cas de radiation en cours de différé d'indemnisation ou de délai d'attente, - la prise en compte d'un reliquat de droit pour comparer avec un nouveau droit et retenir le montant global le plus avantageux	3 ans + durée des droits	Date à laquelle les conditions d'ouverture de droits sont remplies. NB : le délai d'attente et les différés d'indemnisation sont des conditions de paiement et non d'ouverture de droits	Le délai de déchéance est suspendu pendant les périodes : - de reprise d'emploi sous CDD, - de versement de l'allocation de présence parentale Il n'est pas opposable : - aux bénéficiaires du maintien des allocations jusqu'à la retraite, - aux personnes qui ont cessé d'être inscrites comme demandeur d'emploi suite à un changement de domicile



Nature	Objet	Durée	Point de départ	Particularités
Différés d'indemnisation <b>art. 21 § 1<sup>er</sup></b>	Calculer un nombre de jours non indemnifiables correspondant aux jours de congés payés non pris à partir des ICCP versés par le dernier employeur	Différé «CP» en fonction des ICCP	Date de FCT Délat préfix <sup>(1)</sup> Sur OD, reprise, réadmission	Calcul pour établir les ICCP en jours calendaires $\frac{\text{ICCP}}{\text{SJR}} = \text{nb entier}^*$ * nb entier inférieur si décimale
<b>art. 21 § 2</b> <b>et § 3</b>	Reporter le 1 <sup>er</sup> jour indemnifiable si la FCT a domé lieu lors de la rupture au versement d'une indemnité de licenciement et/ou transactionnelle, prime de départ ou de toute autre somme ne résultant pas de la loi	Différé spécifique «Indemnités de rupture supra légales»	Fin différé CP Sinon, date FCT Délat préfix <sup>(1)</sup> Sur OD, reprise, réadmission	S'ajoute au différé ICCP indemnités supra légales = nb entier * $\frac{\text{SJR}}{\text{SJR}}$ • Différé plafonné à 75 jours. • Calcul sur chaque rupture située dans les 91 jours précédant la dernière FCT. Le délat qui se termine le plus tard est retenu *nb entier inférieur si décimale
Délat d'attente <b>art. 22</b>	A épaissement des 2 différés, report du 1 <sup>er</sup> jour à payer	7 jours	Fin différés CP et spécifique ou IDE si postérieure aux différés Sur OD, réadmission	Le délat d'attente ne s'applique pas si la réadmission intervient dans les 12 mois suivant la précédente admission
Annexes 8 et 10 Différé d'indemnisation <b>art. 29 § 1<sup>er</sup></b>	Report du 1 <sup>er</sup> jour indemnifiable calculé à partir de la totalité des salaires bruts non plafonnés perçus au cours de la période de référence	En fonction du rapport entre les salaires perçus et le SMIC	IDE	Mode de calcul : $\left[ \frac{\text{salaires référence}}{\text{SMIC mensuel}} \right] \times \left[ \frac{\text{SJR}}{3 \times \text{SMIC journalier}} \right] - 30$
Répétition inclus <b>art. 26 § 2</b>	Délat durant lequel Pôle emploi peut réclamer un remboursement de prestations indûment versées	3 ans	Versement des sommes	Exceptions : fraude, fausse déclaration (10 ans)

<sup>(1)</sup> Délat qui court de date à date : il n'est pas interrompu par la maladie, la formation ou l'absence d'actualisation.

# LISTE DES ACCORDS D'APPLICATION

Accord d'appli. n° 1	Détermination de la réglementation applicable : ouverture des droits, calcul du salaire de référence
Accord d'appli. n° 2	Cumul du revenu de remplacement avec un avantage de vieillesse
Accord d'appli. n° 3	Allocataire titulaire d'une pension militaire
Accord d'appli. n° 4	Modalités de calcul de la réduction des taux de contributions
Accord d'appli. n° 5	Cas des salariés n'exerçant plus qu'une activité réduite ou ne recevant plus qu'un salaire réduit à la veille de la fin de leur contrat de travail
Accord d'appli. n° 6	Rémunérations majorées
Accord d'appli. n° 7	Travail à temps partiel
Accord d'appli. n° 8	Différés d'indemnisation
Accord d'appli. n° 9	Activités déclarées à terme échu et prestations indues
Accord d'appli. n° 10	Acomptes et avances
Accord d'appli. n° 11	Activité professionnelle non salariée
Accord d'appli. n° 12	Cas soumis à un examen des circonstances de l'espèce
Accord d'appli. n° 13	Appréciation de la condition d'âge prévue par le règlement, ses annexes et accords d'application
Accord d'appli. n° 14	Cas de démission considérés comme légitimes
Accord d'appli. n° 15	Interruption du versement des allocations pour les personnes atteignant l'âge de la retraite
Accord d'appli. n° 16	Interprètes de conférence
Accord d'appli. n° 17	Détermination des périodes assimilées à des périodes d'emploi
Accord d'appli. n° 18	Interprétation des articles 13, 14 et 43 du règlement
Accord d'appli. n° 19	Traitement des salariés qui utilisent le dispositif de capitalisation
Accord d'appli. n° 20	Salariés licenciés en cours de congé individuel de formation
Accord d'appli. n° 21	Dispositions prises pour l'application de l'art. 4 e) du règlement (départ volontaire)
Accord d'appli. n° 22	Interprétation de l'article 11 § 3 (salariés ayant exercé une activité à Monaco et annexe 9)
Accord d'appli. n° 23	Aide différentielle de reclassement
Accord d'appli. n° 24	Aide à la reprise ou à la création d'entreprise

# INDEX

## A

- Accidentés du travail
  - Assimilation des périodes de stage à du travail . . . . . 260
- Accompagnement personnalisé . . . . . 201
- Action de formation conventionnée . . . . . 112
- Action de formation préalable au recrutement . . . . . 110
- Activité à temps partiel  
(voir travail, incitation à la reprise d'emploi par le cumul allocations/rémunérations)
- Activité bénévole . . . . . 282
- Activité professionnelle (voir travail)
- Activité réduite (voir incitation à la reprise d'emploi par le cumul allocations/rémunérations)
- Activités multiples . . . . . 270
- Adhésion au RAC
  - Employeurs du secteur public . . . . . 24
  - Salariés occupés à l'étranger, sauf EEE et Suisse . . . . . 33
- Age
  - 50 ans et plus . . . . . 84
  - 60 ans et plus . . . . . 89, 290
- Age de la retraite (voir retraite)
- Agent rémunéré à la commission . . . . . 58
- Agents du secteur public . . . . . 24
  - Coordination secteur public/secteur privé . . . . . 27
- Agrément ministériel (convention soumise à...) . . . . . 14
- AGS . . . . . 216, 234
- Aide à la reprise et à la création d'entreprise (ARCE) . . . . . 246
- Aide différentielle de reclassement (ADR) . . . . . 214
- Aide aux chômeurs créateurs  
et repreneurs d'entreprise (ACCRE) . . . . . 242

• Aides aux demandeurs d'emploi	
- congés non payés	67
- fin de droits à l'ARE	67
- formation	110
- reprise d'emploi	205
- VAE	117
- garde d'enfant pour parents isolés	120
- recherche d'emploi	203
• Aides aux employeurs	
- Aide en cas d'action de formation préalable au recrutement (AFPR)	110
- Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)	111
- Réduction des cotisations patronales	158
- Aides et exonérations dans le cadre des contrats particuliers (voir contrat de travail)	
• Allocation complémentaire (ACO)	291
• Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)	54
- 50 ans et plus	84
• Allocation d'aide au retour à l'emploi pendant une formation (ARE "formation")	101
• Allocations d'assurance (présentation)	12
• Allocation d'insertion (voir allocation temporaire d'attente)	
• Allocation décès prévue par l'assurance chômage	168
• Allocation décès versée par la sécurité sociale (voir protection sociale)	
• Allocation de fin de droits (AFD)	63, 168, 171
• Allocation de fin de formation (voir rémunération de fin de formation)	
• Allocation de formation (régime conventionnel)	
- ARE "formation"	101
- Protection sociale	162
- Reprise d'emploi	264
• Allocations de formation (régime public)	
- Allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation (voir Rémunération de fin de formation)	
- Rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE)	105
- Rémunération de stage du régime public (RSP)	106
• Allocation de préretraite progressive (PRP)	84, 269

• Allocation de présence parentale (APP) . . . . .	58, 73, 82, 90, 133
• Allocation de professionnalisation et de solidarité . . . . .	63
• Allocation de sécurisation professionnelle . . . . .	129
• Allocations de solidarité (présentation) . . . . .	70
• Allocation de solidarité spécifique (ASS) . . . . .	70
- Protection sociale . . . . .	162
- Reprise d'emploi . . . . .	265
• Allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation (voir Rémunération de fin de formation)	
• Allocation équivalent retraite . . . . .	91
• Allocation spéciale de préretraite licenciement (AS-FNE) (voir préretraite licenciement)	
• Allocation spéciale fractionnée . . . . .	290
• Allocation spéciale pour les travailleurs âgés (voir préretraite licenciement)	
• Allocation temporaire d'attente (ATA) . . . . .	79
• Allocation transitoire de solidarité . . . . .	91
• Ambassades . . . . .	35
• Annexes au règlement . . . . .	58
- Annexe 4 (intérimaires, intermittents) . . . . .	60
- Annexes 8 et 10 (intermittents du spectacle) . . . . .	61
- Coordination règlement général/annexes . . . . .	64
• Anpe . . . . .	12, 42, 176
• Apatrides (voir allocation temporaire d'attente)	
• Artistes du spectacle (voir intermittents du spectacle)	
• Assédic . . . . .	12, 42, 176
• Assistants maternels . . . . .	58
• Associés d'entreprise . . . . .	20
• Assurance chômage	
- Présentation . . . . .	12
- Cadre juridique . . . . .	13
- Convention de l'assurance chômage . . . . .	14
- Cadre institutionnel . . . . .	15
- Financement . . . . .	15
• Assurance maladie, maternité, invalidité, décès . . . . .	162
• Assurance vieillesse . . . . .	170
• Attestation d'employeur . . . . .	198
• Auto-assurance (secteur public) . . . . .	24

## B

- Bûcherons-tâcherons . . . . . 58

## C

- CA (contrat d'avenir) . . . . . 252
- CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) . . . . . 252
- Caisse de compensation des services sociaux de Monaco . . . . . 232
- Caisse de mutualité sociale agricole . . . . . 232
- Caisse de prévoyance sociale de St-Pierre et Miquelon . . . . . 232
- Caisse maritime d'allocations familiales . . . . . 232
- Caisse nationale de compensation des cotisations de sécurité sociale des VRP à cartes multiples . . . . . 232
- CAPE (contrat d'appui au projet d'entreprise) . . . . . 222
- Carences (voir point de départ de l'indemnisation)
- Catégories de demandeurs d'emploi . . . . . 199
- CATS (cessation d'activité de travailleurs salariés) . . . . . 84, 86
- CEE (voir Espace économique européen - EEE)
- Chefs d'entreprise (voir dirigeant d'entreprise)
- Chômage partiel
  - Allocations de chômage partiel . . . . . 225
  - Allocation complémentaire . . . . . 226
  - ARE en cas d'arrêt total momentané d'activité . . . . . 228
- CIA (contrat d'insertion par l'activité) . . . . . 252
- CIE (contrat initiative-emploi) . . . . . 252
- CIF ( voir congé individuel de formation)
- CI-RMA (contrat d'insertion-RMA) . . . . . 252
- CIVIS (voir contrat d'insertion dans la vie sociale)
- Complément de libre choix d'activité . . . . . 230
- Concubin (voir conjoint)
- Congé de reclassement . . . . . 139
- Congé individuel de formation (CIF) . . . . . 258
- Congé parental d'éducation . . . . . 230
- Conjoint ou assimilé
  - Conjoint du chef d'entreprise . . . . . 23
  - Allocation décès prévue par l'assurance chômage . . . . . 168
  - Démission pour suivre le conjoint . . . . . 251
- Consulat . . . . . 35
- Contrat de génération . . . . . 142

• Contrat de mandat . . . . .	20
• Contrat de sécurisation professionnelle . . . . .	124
- Employeurs concernés . . . . .	125
- Salariés concernés . . . . .	127
- Conséquences de l'acceptation du CSP . . . . .	128
- Interruption du CSP . . . . .	135
- Reprise d'activité . . . . .	137
- Durée des droits à l'ARE à l'issue du CSP . . . . .	138
- Tableaux récapitulatifs des différentes étapes . . . . .	133, 134
• Contrat de transition professionnelle (CTP) . . . . .	124
• Contrat de travail	
- Contrat à durée indéterminée (CDI) . . . . .	296
- Contrat à durée déterminée (CDD) . . . . .	299
- Indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail (voir rupture du contrat de travail)	
- Transaction (voir rupture du contrat de travail)	
• Contrats de travail en alternance	
- Contrat de professionnalisation . . . . .	142
- Contrat d'apprentissage . . . . .	151, 281
• Contrats de travail particuliers	
- Contrat unique d'insertion (CUI) . . . . .	146
- CUI - CAE . . . . .	147
- CUI - CIE . . . . .	149
- Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) . . . . .	156
- Contrat de génération . . . . .	142
- Emploi d'avenir . . . . .	154
• Contributions à l'assurance chômage	
- Secteur public . . . . .	24, 234
- Expatriés . . . . .	34, 36
- Contributions générales . . . . .	232
- Contribution spécifique . . . . .	240
• Contrôle des demandeurs d'emploi	
- Par la Direccte-ut . . . . .	187
- Par Pôle emploi . . . . .	182
• Convention de gestion (secteur public) . . . . .	24
• Convention de préretraite du FNE (voir préretraite licenciement)	
• Convention de reclassement personnalisé (CRP) . . . . .	124
• Coordination emploi secteur privé/secteur public . . . . .	27

- Coordination en cas de travail dans l'EEE ..... 28
- Coordination entre règlement et annexes ..... 64
- Couverture maladie universelle (CMU) (voir protection sociale)
- Couverture sociale (voir protection sociale)
- Création d'entreprise ..... 242
- CRP (voir convention de reclassement personnalisé)
- CSP (voir contrat de sécurisation professionnelle)
- CTP (voir contrat de transition professionnelle)
- CUI (voir contrat unique d'insertion)
- Cumul allocations/rémunérations (voir Incitation à la reprise d'emploi par le cumul allocations/rémunérations)
- Cumul pension d'invalidité/allocations (voir pension d'invalidité)
- Cumul retraite/allocations (voir retraite)

## D

- Décès ..... 162, 168
- Délais
  - Délai d'attente ..... 278
  - Tableau sur les différents délais prévus par le règlement ..... 311
- Demande d'inscription et d'allocations ..... 192
  - Composition du dossier ..... 196
- Demandeurs d'asile (voir allocation temporaire d'attente)
- Demandeurs d'emploi
  - Catégories de demandeurs d'emploi ..... 199
- Démission ..... 251
  - Démission et reprise de droits ..... 284
  - Démission pour suivre son conjoint hors de France ..... 31
  - Démissions présumées légitimes ..... 251
- Détenus (voir allocation temporaire d'attente)
- Différés d'indemnisation ..... 278, 311
- Directe ..... 186
- Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Ddtefp) (voir Direccte)
- Dirigeants d'entreprise ..... 20
- Dispense de recherche d'emploi ..... 98
- Dispositions transitoires ..... 39
- Dockers ..... 58, 70, 227



## E

- EEE (Espace économique européen) . . . . . 28
- Emploi d'avenir . . . . . 154
- Employeurs du secteur public (voir secteur public)
- Entreprise
  - Conjoint du chef d'entreprise . . . . . 23
  - Droits des dirigeants, associés et autres . . . . . 20
- Entreprises du spectacle, cinéma et audiovisuel . . . . . 61
- Entreprises en redressement  
ou liquidation judiciaire . . . . . 124, 216
- Expatriation . . . . . 34
- Exportation des allocations . . . . . 256
  - Barème des retenues à la source . . . . . 257
  - Régime fiscal . . . . . 256

## F

- Fin de contrat de travail (voir rupture du contrat de travail)
- Fiscalité . . . . . 256
- Formation
  - Formations des bénéficiaires de l'ARE . . . . . 101
  - Formations conventionnées par Pôle emploi . . . . . 105
  - Formations agréées par l'Etat ou la région . . . . . 106
  - Formations conventionnées par le FNE (Etat) . . . . . 108
  - Action de formation préalable au recrutement . . . . . 110
  - Préparation opérationnelle à l'emploi . . . . . 111
  - Action de formation conventionnée . . . . . 112
  - Aide individuelle à la formation . . . . . 113
  - Aide à la validation des acquis de l'expérience . . . . . 117
  - Aide aux frais associés à la formation . . . . . 118
  - Aide à la garde d'enfant pour parents isolés . . . . . 120
  - Incidence sur les droits au chômage . . . . . 259
- Frontaliers . . . . . 29

## G

- Garantie des salaires (voir régime de garantie des salaires)

## H

- Handicapés des ateliers protégés . . . . . 58

## I

- Inaptitude physique . . . . . 276, 277, 296
- Incitation à la reprise d'emploi par le cumul allocations/rémunérations . . . . . 261
  - Allocations/revenus provenant de la reprise ou de la création d'entreprise . . . . . 247
  - ARE/rémunérations . . . . . 261
  - ARE "formation"/rémunérations . . . . . 264
  - ASP/rémunérations . . . . . 265
  - ASR/rémunérations . . . . . 264
  - ASS/rémunérations . . . . . 265
  - ATA/rémunérations . . . . . 265
  - Preretraite licenciement/rémunérations . . . . . 268
  - Preretraite progressive/rémunérations . . . . . 269
- Indemnité compensatrice de congés payés . . . . . 278
- Indemnité de licenciement . . . . . 278
- Indemnité de préavis . . . . . 296
- Indemnité différentielle de reclassement . . . . . 137
- Indemnisation du chômage (présentation) . . . . . 12
- Indus (prestations) . . . . . 272
- Inscription comme demandeur d'emploi . . . . . 192
- Instances paritaires régionales . . . . . 183
- Intérimaires, intermittents . . . . . 60
  - Reprise d'activité . . . . . 264
- Intermittents du spectacle . . . . . 61

## J

- Journaliste . . . . . 58, 233, 254, 280

## L

- Licenciement économique . . . . 124, 241, 264, 265, 270, 271, 272

## M

- Maintien des allocations jusqu'à la retraite . . . . . 89
- Maisons de l'emploi . . . . . 188
- Maladie . . . . . 276
  - Maladie professionnelle, accident du travail . . . . . 260, 296

- Mandataires sociaux ..... 20
- Marins ..... 58, 70, 232
- Mayotte ..... 70, 74, 79, 119, 121, 146

## N

- Navigants de l'aviation civile ..... 58, 280
- Nouvel accompagnement pour le créateur d'entreprise (NACRE) ..... 45, 242

## O

- Organismes internationaux ..... 35
- Ouvriers, techniciens du spectacle (voir intermittents du spectacle)

## P

- PACS (voir conjoint)
- Parcours du demandeur d'emploi
  - Elaboration du PPAE ..... 201
  - Suivi du PPAE ..... 202
- Pension d'invalidité ..... 277
- Pension militaire (voir retraite)
- Pension vieillesse (voir retraite)
- Plan rebond pour l'emploi ..... 46
- Point de départ du versement des allocations ..... 278
- Points de retraites complémentaires ..... 172
- Pôle emploi (missions) ..... 181
- PPAE (projet personnalisé d'action à l'emploi) ..... 201
- Prêretraite licenciement ..... 96
  - Protection sociale ..... 162
  - Allocation décès ..... 168
  - Exportation des allocations ..... 256
- Prestations d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès (voir protection sociale)
- Prestations familiales (voir protection sociale)
- Prévoyance (voir protection sociale)
- Prime à l'embauche des jeunes stagiaires en CDI ..... 158
- Prime de retour à l'emploi ..... 265

- Protection sociale ..... 162
  - Assurance maladie ..... 162
  - Prévoyance ..... 165
  - Couverture maladie universelle ..... 167
  - Allocation décès ..... 162, 168
  - Prestations familiales ..... 169
  - Assurance vieillesse ..... 170
  - Retraite complémentaire ..... 172
- Protection subsidiaire (voir allocation temporaire d'attente)
- Protection temporaire (voir allocation temporaire d'attente)
- PSP (Plan de sécurisation professionnelle) ..... 129, 134

## R

- Réadmission ..... 285
- Recherche d'emploi ..... 203, 211
- Réfugiés (voir allocation temporaire d'attente)
- Régime de garantie des salaires ..... 216, 234
- Règlements particuliers (spécificités professionnelles)  
(voir annexes)
- Réinscription comme demandeur d'emploi ..... 194
- Remboursement des allocations de chômage
  - par l'employeur ..... 240
  - par le demandeur d'emploi ..... 272
- Rémunération de fin de formation ..... 104
- Rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE) ..... 105
- Rémunérations majorées ..... 304
- Rémunération de stage du régime public (RSP) ..... 106
- Rémunérations réduites ..... 305
- Reprise d'une activité bénévole ..... 282
- Reprise d'une activité professionnelle ..... 283
- Reprise d'entreprise ..... 242
- Reprise des droits ..... 284
- Retenues à la source ..... 256
- Retenues sur allocation ..... 288
- Retraite militaire ..... 293
- Retraites
  - Validation des trimestres au titre  
de l'assurance vieillesse ..... 170

- Retraite complémentaire	172
- Incidence sur les allocations	290
● Revalorisations des allocations	295
● RMI	43, 74
● RSA	43, 45, 74
- ASS/RSA : les principales différences	74
● Rupture du contrat d'apprentissage	300
● Rupture du contrat de travail	296
- Indemnités de rupture : tableau : conséquence sur le calcul du différé spécifique	278
- Différentes formes de ruptures du contrat : conséquences réglementaires	296
- Transaction : conséquence sur le droit aux allocations	306

## S

● Saisies sur allocations	301
● Salaire de référence	302
● Salaires inhabituels	65
● Salariés	
- Salariés assurés contre le risque chômage	20
● Salariés détachés à l'étranger	33
● Salariés du secteur privé	20
- Coordination secteur privé/secteur public	27
● Salariés expatriés	34
● Secteur public	
- Auto-assurance	24
- Adhésion, convention de gestion	24
- Coordination secteur privé/secteur public	27
● Service public de l'emploi	176
● Solidarité	
- Régime de solidarité	16
- Allocations de solidarité	70
● Stages	
- Stages ouvrant droit à l'ARE	101
- Stages permettant une aide de Pôle emploi	104, 110 et s.
- Stages agréés par l'Etat, la région	106
- Stages permettant une rémunération par l'Etat	106
- Stages conventionnés par le FNE	108

• Statistiques	
- Prestations versées	18
- Profil du chômeur indemnisé par l'assurance chômage	18
- Employeurs et salariés du secteur privé	26
- Employeurs du secteur public ayant adhéré à l'assurance chômage	26
- Régime des expatriés	36
- Annexes : effectif et allocation	59
- Bénéficiaires ASS	70
- Bénéficiaires ATA	79
- Bénéficiaires AS-FNE, PRP, CATS, AER/ATS	84
- Bénéficiaires des formations rémunérées	100
- Bénéficiaires ASR/ATP/ASP	124
- Bénéficiaires ADR	214
- Démission	255
- Allocataires indemnisés dans le cadre du cumul allocations/revenus	261, 283
- Sorties pour reprise d'activité	283
• Suisse	32
• Suivi de la recherche d'emploi	211

## T

• Techniciens des entreprises de spectacle, de la production ciné, TV, audio	61
• Temps partiel	303, 307
• Territoires d'Outre Mer	32
• Transaction	306
• Travail	
- Reprise de travail	261, 283
- Travail conservé en cas de pluri-activités	270
- Travail moins rémunéré que le précédent (voir allocation différentielle de reclassement)	
• Travail à domicile	58
• Travail à l'étranger	28

- Travail à temps partiel
  - Incidence d'une reprise de travail à temps partiel sur les droits ouverts (voir incitation à la reprise d'emploi par le cumul allocations/rémunérations)
  - Incidence sur l'ouverture et le montant des droits . . . . . 307
- Travail bénévole . . . . . 282
- Travail dans l'Espace économique européen (voir EEE)
- Travail dans le secteur privé . . . . . 20
- Travail dans le secteur public . . . . . 24
- Travail dans un Territoire d'Outre Mer . . . . . 32
- Travail en Suisse . . . . . 32
- Travail frontalier . . . . . 29
- Travail intérimaire ou intermittent . . . . . 60
- Travail réduit
  - Pluriactivités : perte de l'un des emplois . . . . . 270
  - Reprise du travail réduit . . . . . 261

## U

- Unédic (missions) . . . . . 179
- Union européenne (voir Espace économique européen - EEE)
- Urssaf . . . . . 232

## V

- VAE (validation des acquis de l'expérience) . . . . . 117
- Victimes étrangères de la traite et du proxénétisme (voir allocation temporaire d'attente)
- VRP . . . . . 58, 232, 280

## LISTE DES PRINCIPAUX SIGLES ET ABRÉVIATIONS

AAH	Allocation aux adultes handicapés
AC	Assurance chômage
Accord d'appli.	Accord d'application
ACO	Allocation complémentaire
ACCRE	Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise
ADR	Aide différentielle de reclassement
AER	Allocation équivalent retraite
AFAF	Aide aux frais associés à la formation
AFC	Action de formation conventionnée
AFD	Allocation de fin de droits
AFDEF	Allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation
AFE	Aide forfaitaire à l'employeur
AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
AFPR	Action de formation préalable au recrutement
AFR	Allocation de formation-reclassement
AGEPI	Aide à la garde d'enfant pour parents isolés
AGIRC	Association générale des institutions de retraite des cadres
AGS	Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés
AI	Allocation d'insertion
AIF	Aide individuelle à la formation
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APCE	Agence pour la création d'entreprise
APE	Allocation parentale d'éducation
APEC	Association pour l'emploi des cadres
API	Allocation de parent isolé
APRE	Aide personnalisée au retour à l'emploi
APS	Allocation de professionnalisation et de solidarité
ARCE	Aide à la reprise ou à la création d'entreprise
ARE	Allocation d'aide au retour à l'emploi
ARE(f)	Allocation d'aide au retour à l'emploi (formation)



ARPE	Allocation de remplacement pour l'emploi
ARRCO	Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés
AS-FNE	Allocation spéciale du fonds national de l'emploi
ASP	Allocation de sécurisation professionnelle
ASR	Allocation spécifique de reclassement
ASS	Allocation de solidarité spécifique
AT	Accident du travail
ATA	Allocation temporaire d'attente
ATP	Allocation de transition professionnelle
AUD	Allocation unique dégressive
BEP	Brevet d'études professionnelles
BIC	Bénéfices industriels et commerciaux
BNC	Bénéfices non commerciaux
BRC	Bordereau récapitulatif de cotisations
CA	Contrat d'avenir
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CAF	Caisse d'allocations familiales
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCVRP	Caisse nationale de compensation des VRP
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEE	Communauté économique européenne
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Centre de formalités des entreprises
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGEA	Centre de gestion et d'étude pour l'assurance garantie des salaires
CGPME	Confédération générale des petites et moyennes entreprises
CGSS	Caisse générale de sécurité sociale
CGT	Confédération générale du travail
CGT-FO	Confédération générale du travail - Force ouvrière
CIA	Contrat d'insertion par l'activité

CIE	Contrat initiative emploi
CIF	Congé individuel de formation
CI-RMA	Contrat d'insertion-revenu minimum d'activité
CIVIS	Contrat d'insertion dans la vie sociale
CMAF	Caisse maritime d'allocations familiales
CMSA	Caisse de mutualité sociale agricole
CMU	Couverture maladie universelle
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNASEA	Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles devenu ASP
CNAV	Caisse nationale d'assurance vieillesse
COPIRE	Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi
CP	Congés payés
CPS	Caisse de prévoyance sociale
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CRP	Convention de reclassement personnalisé
CSG	Contribution sociale généralisée
CSP	Contrat de sécurisation professionnelle
CSS	Code de la sécurité sociale
CT	Code du travail
CTP	Contrat de transition professionnelle
CUI	Contrat unique d'insertion
DADS	Déclaration annuelle des données sociales
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DDTEFP	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DIRECCTE-UT	Unité territoriale de la Direccte (ex Ddtefp)
DOM	Départements d'Outre Mer

DRA	Déclaration de régularisation annuelle
DSM	Déclaration de situation mensuelle
EEE	Espace économique européen
EPA	Etablissement public administratif
EIRL	Entrepreneur individuel à responsabilité limitée
EURL	Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée
FCT	Fin de contrat de travail
FNA	Fichier national des Assédic
FNE	Fonds national de l'emploi
GIP	Groupement d'intérêt public
GUSO	Guichet unique du spectacle vivant (anciennement du spectacle occasionnel)
ICCP	Indemnités compensatrices de congés payés
IDE	Inscription comme demandeur d'emploi
IDR	Indemnité différentielle de reclassement
IL	Indemnité légale de licenciement
IPR	Instance paritaire régionale
JO	Journal officiel
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
MP	Maladie professionnelle
MSA	Mutualité sociale agricole
NACRE	Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise
OD	Ouverture de droits
OFPRA	Office français pour réfugiés et apatrides
OPACIF	Organisme paritaire collecteur agréé du CIF
OPCA	Organismes paritaires collecteurs agréés
PACS	Pacte civil de solidarité
PARP	Plan d'action de reclassement personnalisé
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PPAE	Projet personnalisé d'accès à l'emploi
PRP	Préretraite progressive
RAC	Régime d'assurance chômage
RFF	Rémunération de fin de formation
RFPE	Rémunération des formations de Pôle emploi

RSP	Rémunération de stage du régime public
RSA	Revenu de solidarité active
RSI	Régime social des indépendants
SA	Société anonyme
SARL	Société à responsabilité limitée
SJR	Salaire journalier de référence
SMIC	Salaire minimum de croissance
SPE	Service public de l'emploi
SS	Sécurité sociale
TR	Tableau récapitulatif
UE	Union européenne
UPA	Union professionnelle artisanale
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier

# L'UNÉDIC AGIT POUR LA PERFORMANCE DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Gestion financière de l'Assurance chômage

Prescription des règles d'indemnisation

Aide à la décision des partenaires sociaux

Evaluation des dispositifs d'aide au retour à l'emploi

Retrouvez toute l'information  
juridique et réglementaire sur

[unedic.fr](http://unedic.fr)



4 rue Traversière - 75012 Paris

N° 2011/40221