

ALLOCATIONS CHOMAGE

Références :

- *Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au règlement chômage s'appliquant aux privations d'emplois intervenues à compter du 1^{er} novembre 2019 et jusqu'au 31 décembre 2023 ;*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et art. L. 5424-1 du code du travail relatif au droit à l'allocation d'assurance chômage applicables aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique territoriale ;*
- *Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif aux principes et modalités du régime particulier d'assurance chômage applicable aux agents publics.*

I. Introduction

Selon les dispositions du code du travail, les travailleurs privés d'emploi aptes au travail et à la recherche d'un emploi ont droit, pendant une certaine durée, à un revenu de remplacement (allocation de retour vers l'emploi : ARE). Les règles d'indemnisation constituent le régime d'assurance chômage, financé par les contributions des employeurs et des salariés et géré par l'UNEDIC. Le dispositif est applicable aux salariés du secteur privé et le code du travail prévoit que les fonctionnaires et agents contractuels ont également droit à un revenu de remplacement dans les mêmes conditions.

Les collectivités territoriales ont la possibilité d'adhérer à l'assurance chômage pour leurs agents contractuels. Dans ce cas, en contrepartie d'une contribution patronale de 4.05% assise sur la rémunération brute des contractuels, France Travail prend en charge l'indemnisation des agents involontairement privés d'emploi de la collectivité. Une convention à titre révocable est nécessaire entre la collectivité et le France Travail.

Les collectivités territoriales peuvent aussi assurer elles-mêmes ce risque. Dans le cadre de l'auto-assurance, elles prennent en charge l'indemnisation de leurs anciens agents privés d'emploi. Pour les fonctionnaires (titulaires et stagiaires), l'auto-assurance est obligatoire.

La charge de l'indemnisation incombe à l'employeur auquel l'agent a été lié les plus longtemps durant la période de référence ou, en cas d'égalité des durées d'emploi au dernier employeur.

II. La perte involontaire d'emploi ouvrant droit à l'ARE

L'article 2 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020 précise désormais les cas dans lesquels l'agent public est considéré comme ayant été involontairement privé d'emploi. Ces dispositions reprennent en partie des principes énoncés antérieurement par le juge administratif.

A) La radiation des cadres d'office ou le licenciement

Sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi, les agents radiés d'office des cadres ou licenciés pour tout motif, sauf :

- les agents radiés ou licenciés pour abandon de poste
- les fonctionnaires optant pour la perte de la qualité d'agent titulaire de la FPT à la suite d'une fin de détachement sur emploi fonctionnel.

Lorsque la privation d'emploi intervient au cours d'une période de suspension de la relation de travail avec l'employeur d'origine (disponibilité, congé pour convenances personnelles...), les agents publics doivent justifier qu'ils n'ont pas été réintégrés auprès de leur employeur, par une attestation écrite de celui-ci (art. 2 [décr. n°2020-741 du 16 juin 2020](#)).

B) La fin de contrat

Sont considérés comme involontairement privés d'emploi, les agents :

- dont le contrat est arrivé à son terme et n'est pas renouvelé à l'initiative de l'employeur
- dont le contrat a pris fin durant ou au terme de la période d'essai à l'initiative de l'employeur.

Lorsque les privations d'emploi résultant de ces deux hypothèses interviennent au cours d'une période de suspension de la relation de travail avec l'employeur d'origine (ex : congé pour convenances personnelles, congé non rémunéré...), les agents publics doivent justifier qu'ils n'ont pas été réintégrés auprès de leur employeur, par une attestation écrite de celui-ci. Dans certaines hypothèses, la rupture du contrat peut être assimilée à une perte involontaire d'emploi (voir ci-dessous II et III).

C) Le placement d'office en disponibilité ou en congé non rémunéré

Sont considérés comme involontairement privés d'emploi :

- les fonctionnaires placés d'office, pour raison de santé, en disponibilité non indemnisée ou les agents contractuels placés en congé non rémunéré à l'expiration des droits à congés maladie,
- les agents publics dont la relation de travail avec l'employeur a été suspendue, lorsqu'ils sont placés ou maintenus en disponibilité ou en congé non rémunéré en cas d'impossibilité pour cet employeur de les réintégrer ou de les réemployer, faute d'emploi vacant. Dans ce dernier cas, les agents qui n'ont pas sollicité leur réintégration ou leur réemploi dans les délais prescrits ne sont toutefois considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi qu'à l'expiration d'un délai de même durée courant à compter de la date à laquelle ils présentent leur demande de réintégration ou de réemploi.

Sous réserve de confirmation du juge, certaines précisions apportées antérieurement par la jurisprudence administrative en la matière pourraient continuer à s'appliquer. Ainsi, la privation involontaire d'emploi est établie même si :

- l'agent sollicite sa réintégration avant le terme initialement prévu de la période de disponibilité ([CE 14 oct. 2005 n°248705](#)) ; l'Unedic confirme que le versement de l'allocation chômage cesse avant la fin de la période s'ils ont pu être réintégrés de manière anticipée ou lorsqu'ils démissionnent de leur contrat de travail ([circ. Unedic 6 oct. nov. 2020, fiche 1](#)).

En outre, le fonctionnaire qui, inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions, est placé d'office en disponibilité faute de pouvoir être reclassé dans un autre emploi correspondant à des fonctions pour lesquelles il a été reconnu apte, est considéré comme involontairement privé d'emploi ([quest. écr. AN n°43375 du 20 mars 2000](#)).

III. L'assimilation à une perte involontaire d'emploi

L'article 3 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020 ([décr. n°2020-741 du 16 juin 2020](#)) énumère les hypothèses dans lesquelles une perte d'emploi est assimilée à une perte involontaire ouvrant droit à indemnisation chômage. Il s'agit de :

- la démission pour un motif légitime,
- le refus de renouvellement du contrat pour un motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle du contrat non justifiée.

A) La démission pour un motif légitime

La démission n'ouvre en principe pas droit au versement d'allocations pour perte d'emploi, puisque c'est l'agent qui prend l'initiative de rompre le lien avec l'employeur.

Toutefois, les agents ayant démissionné pour un motif considéré comme légitime, au sens du règlement d'assurance chômage, sont assimilés aux personnels involontairement privés d'emploi (art. 3, 1° [décr. n°2020-741 du 16 juin 2020](#)). Cette notion de « démission légitime » assimilée à une perte involontaire d'emploi est issue d'un principe jurisprudentiel désormais repris par les dispositions d'assurance chômage applicables au secteur public.

Par renvoi de l'article 3 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020, les cas de démission légitime sont limitativement prévus à l'article 2 § 2 annexe A du décret n°2019-797 du 26 juil. 2019 ([décr. n°2019-797 du 26 juil. 2019](#)). Les motifs suivants peuvent être transposés aux agents publics territoriaux :

1°) la démission pour suivre les ascendants ou la personne qui exerce l'autorité parentale, lorsque l'agent est âgé de moins de 18 ans ;

2°) la démission de l'agent d'au moins 18 ans, placé sous sauvegarde de justice, curatelle ou tutelle, pour suivre son parent désigné mandataire spécial, curateur ou tuteur ;

3°) la démission pour suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi, salarié ou non. Le nouvel emploi peut notamment être occupé à la suite d'une mutation au sein d'une entreprise, résulter d'un changement d'employeur décidé par l'intéressé ou correspondre à l'entrée dans une nouvelle entreprise par un travailleur qui était antérieurement privé d'activité ;

S'agissant de ce motif, le juge administratif avait considéré que le caractère légitime de la démission pouvait être apprécié en fonction du motif du changement de résidence et de la distance entre l'emploi quitté et le nouveau domicile (pour un exemple de démission considérée comme légitime :

[CE 13 nov. 1991 n°85793](#)).

Le fait de suivre le concubin peut également constituer un motif de privation involontaire d'emploi, en cas de concubinage "notoire" et durable ([CE 25 sept. 1996 n°135197](#)).

4°) la démission intervenue à la suite d'un mariage ou de la conclusion d'un PACS ayant entraîné un changement de résidence, à condition que moins de 2 mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat et la date du mariage ou du PACS, et quel que soit l'ordre dans lequel sont survenus ces deux événements ;

5°) la démission pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence ;

6°) la démission d'un contrat aidé, sous certaines conditions ;

7°) la démission intervenue pour cause de non-paiement des salaires pour des périodes de travail effectuées, à condition que l'intéressé justifie d'une ordonnance de référé lui allouant une provision de sommes correspondant à des arriérés de salaires ;

8°) la démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République ;

9°) la démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par une situation où l'agent est victime de violences conjugales et pour laquelle il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République ;

10°) La rupture volontaire du contrat de travail d'une personne qui reprend une activité après un licenciement, une rupture conventionnelle ou une fin de CDD n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi, lorsque cette rupture volontaire intervient au cours ou au terme d'une période n'excédant pas 65 jours travaillés ;

11°) la rupture volontaire d'un contrat de travail, par un agent justifiant d'une période d'emploi totalisant trois années d'affiliation continue au régime d'assurance chômage (ou de lien avec un employeur public en autoassurance), en vue de reprendre une activité salariée à durée indéterminée, concrétisée par une embauche effective, à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés ;

12°) la démission pour conclure un contrat de service civique, un contrat de volontariat de solidarité internationale (le contrat de volontariat de solidarité internationale doit être d'une durée continue minimale d'un an). L'interruption de la mission avant l'expiration de la durée minimale d'engagement ne fait pas obstacle à la mise en oeuvre de cette disposition ;

13°) la démission d'un salarié qui a quitté son emploi et n'a pas été admis au bénéfice de l'allocation, pour créer ou reprendre une entreprise dont l'activité a donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi, et dont l'activité cesse pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur.

Il appartient à l'autorité territoriale, sous le contrôle du juge, de reconnaître ou non la légitimité du motif ([CE 25 sept. 1996 n°135197](#)).

B) Le refus de renouvellement du contrat pour un motif légitime

Sont également assimilés à des agents involontairement privés d'emploi les agents ayant refusé le renouvellement de leur contrat pour un motif légitime lié (art. 3, [2° décr. n°2020-741 du 16 juin 2020](#)) :

- à des considérations d'ordre personnel
- ou à une modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur.

Ce principe, désormais repris dans le décret portant régime particulier d'assurance chômage applicable au secteur public, reprend une jurisprudence constante du juge administratif ([CE 13 janv. 2003 n°229251](#))

D'une part, peuvent constituer des considérations d'ordre personnel conférant un motif légitime au refus de renouvellement la nécessité pour l'agent d'assurer seule, en raison de la séparation récente d'avec son conjoint, la garde de ses deux jeunes enfants et de son emménagement dans un nouveau domicile distant d'une vingtaine de kilomètres de son lieu de travail ([CE 2 avril 2021 n°428312](#)). En revanche, le motif de refus de renouvellement avancé par l'agent, fondé sur sa volonté de s'investir dans un projet associatif, puis sur ses difficultés psychologiques à poursuivre son activité professionnelle en raison de sa situation familiale, ne pouvait être considéré comme un motif légitime permettant d'assimiler ce refus à une perte involontaire d'emploi ([CE 9 nov. 2022 n°453076](#)).

D'autre part, peuvent constituer des modifications substantielles du contrat conférant un motif légitime au refus de renouvellement par l'agent :

- une réduction de la durée du contrat de travail ([CE 13 janv. 2003 n°229251](#))
- une baisse significative de rémunération ([CE 28 oct. 1994 n°110838](#)).

En revanche, un agent contractuel qui refuse une proposition d'emploi d'adjoint d'animation, alors même que cet emploi impliquait une modification substantielle de son contrat, ne justifie pas d'un motif légitime lui permettant d'être considéré comme involontairement privé d'emploi dès lors qu'il avait lui-même préalablement candidaté sur cet emploi avant de le refuser au motif qu'il n'offrait pas de perspectives de titularisation ([CAA Lyon 9 juil. 2020 n°19LY03633 CAA090720](#)).

IV. La rupture conventionnelle

Cette nouvelle modalité de cessation définitive des fonctions est instituée à compter du 1^{er} janvier 2020 (à titre expérimental pour les fonctionnaires). Elle est ouverte sous certaines conditions aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public recrutés en CDI (art. 72 IV [loi n°2019-828 du 6 août 2019](#)).

Les agents ayant convenu d'une telle rupture peuvent bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les conditions prévues par l'assurance chômage (art. 72 IV [loi n°2019-828 du 6 août 2019](#)).

V. Les conditions d'effacement du caractère volontaire du chômage

Lorsque la privation d'emploi de l'agent ne lui permet pas d'ouvrir droit au revenu de remplacement, sa situation peut être réexaminée ultérieurement et lui permettre de bénéficier de l'allocation, sous certaines conditions.

A. Nouvel examen de la situation lorsque le chômage volontaire se prolonge au-delà de 121 jours (art. 46 bis § 1^{er} annexe A décr. n°2019-797 du 26 juil. 2019)

Si l'agent a volontairement quitté un emploi, il n'a pas droit à indemnisation. Il peut cependant demander que sa situation fasse l'objet d'un nouvel examen si le chômage consécutif au départ volontaire se prolonge contre sa volonté au-delà de 121 jours.

Cet examen a pour objet de rechercher si l'agent, volontairement privé d'emploi, a accompli des efforts de reclassement suffisants (recherches d'emploi, reprises d'emploi, actions de formation), pour considérer qu'il remplit néanmoins les conditions d'attribution de l'allocation et ainsi lui accorder une ouverture de droits, une reprise du paiement de ses allocations ou un rechargement de ses droits ([circ. Unedic 6 oct. nov. 2020, fiche 1](#)).

A l'issue de cet examen, s'il est reconnu que l'intéressé a fait preuve d'une réelle volonté de reclassement, un droit à indemnisation peut être ouvert, à condition :

- que soient remplies toutes les autres conditions d'ouverture des droits
- que l'agent ait quitté son emploi depuis au moins 121 jours ou, s'il s'agit d'une demande de rechargement des droits, qu'il ait épuisé ses droits depuis au moins 121 jours
- et qu'il apporte tous les éléments justifiant d'une recherche active d'emploi, ainsi que ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre des actions de formation.

Le Conseil d'Etat a reconnu le droit au versement de l'allocation pour les agents contractuels de droit public ayant quitté volontairement leur emploi et dont l'état de chômage se prolonge contre leur volonté, en dépit de démarches actives de recherche d'emploi, dès lors qu'il satisfait à l'ensemble des conditions prévues par la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017, applicable en l'espèce ([CE 5 juillet 2021 n°429191](#)).

Dans le cas où l'indemnisation est accordée, le point de départ du versement des allocations ou de la reprise des droits est fixé au 122ème jour suivant :

- la rupture volontaire, sans pouvoir être antérieure à la date d'inscription comme demandeur d'emploi ou, le cas échéant, du premier jour du mois au cours duquel la demande a été déposée
- la date d'épuisement des droits, lorsqu'il s'agit d'une demande de rechargement.

Remarque : le délai de 121 jours est allongé des périodes de bénéfice d'indemnités journalières de sécurité sociale d'une durée au moins égale à 21 jours consécutifs, sans que le point de départ de versement des allocations ne puisse être antérieur à la date de l'inscription comme demandeur d'emploi ou, le cas échéant, du premier jour du mois au cours duquel la demande a été déposée.

Exemple : soit un agent qui quitte son emploi, de façon volontaire, le 30 novembre 2019, puis s'inscrit comme demandeur d'emploi ; le bénéfice des allocations lui est refusé. Le délai de 121 jours débute le 1^{er} décembre 2019 ; ce n'est donc qu'à partir du 2 avril 2020, c'est-à-dire au 122ème jour de chômage, que le versement des allocations peut intervenir.

B. Exigence d'une durée minimale d'affiliation postérieurement au chômage volontaire en cas de reprise d'une activité (art. 4 e) annexe A décr. n°2019-797 du 26 juil. 2019)

Le fait de quitter volontairement un emploi peut avoir des conséquences pour l'avenir : si l'agent involontairement privé d'emploi a précédemment volontairement quitté un emploi, il ne pourra prétendre au bénéfice d'allocations chômage qu'à condition de pouvoir justifier, postérieurement au départ volontaire, d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées.

En effet, pour apprécier le caractère volontaire ou involontaire du chômage, la perte d'emploi considérée est la dernière qui précède l'inscription comme demandeur d'emploi, sauf si l'avant-dernière privation d'emploi était volontaire et si l'intéressé ne justifie pas, depuis celle-ci, d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées. Sont pris en compte à ce titre les jours de réduction du temps de travail non pris par le salarié, ayant donné lieu au paiement de l'indemnité compensatrice de repos supplémentaire dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Exemple : soit un agent occupant, du 1^{er} décembre 2019 au 15 mai 2020, un emploi duquel il démissionne, avec effet au 16 mai, pour un motif non légitime ; il ne peut donc prétendre à indemnisation.

1er cas de figure : le 1^{er} juin 2020, il retrouve un emploi, dont il est licencié avec effet au 1^{er} août 2020, c'est-à-dire après 44 jours travaillés (les jours de repos hebdomadaire et 1 jour férié ne sont pas comptabilisés). Le versement d'allocations ne peut lui être accordé, car il ne peut justifier, postérieurement à sa démission, des 65 jours travaillés requis.

2ème cas de figure : l'agent, qui a retrouvé un emploi le 1^{er} juin 2020, en est licencié avec effet au 1^{er} octobre 2020 ; postérieurement à sa démission, il justifie de 87 jours travaillés (les jours de repos hebdomadaire et 1 jour férié ne sont pas comptabilisés), et peut donc être admis au bénéfice de l'indemnisation.

VI. Conditions d'ouverture de droit

Sept conditions cumulatives doivent être réunies afin de déterminer si une personne peut percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) :

- Inscription sur la liste des demandeurs d'emploi (sauf fonctionnaire placé ou maintenu en disponibilité)
- Recherche active d'un emploi
- Conditions d'âge : ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite
- Aptitude physique à l'exercice d'un emploi
- Affiliation : au moins 130 jours travaillés ou 910 heures au cours des 24 derniers mois (personnes de moins de 53 ans) ou 36 derniers mois (personnes de 53 ans et plus à la fin du contrat)
- Perte involontaire d'emploi
- Conditions de résidence

a) Décompte de la durée d'affiliation :

Il s'effectue en jours travaillés ou en heures travaillées. Le nombre de jours pris en compte correspond donc au nombre de jours travaillés à raison :

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

Un même jour travaillé au titre de plusieurs contrats de travail est décompté pour un seul jour travaillé.

Les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés chômés sont donc exclus du décompte, de même que certaines périodes non travaillées et ne faisant l'objet ni d'une rémunération, ni d'une indemnisation.

A noter : Quel que soit le nombre de jours travaillés sur une semaine civile considérée, le nombre de jours travaillés pris en compte au titre de la durée d'affiliation ne pourra jamais excéder 5 jours au cours de cette semaine civile. Pour autant, l'ensemble des rémunérations perçues sur la période de référence, et le cas échéant, le 6ème jour travaillé de la semaine civile, demeure pris en compte dans le salaire de référence servant à la détermination de l'allocation

En conséquence, compte tenu de la durée de la PRA (24 ou 36 mois) et de la sélection des jours travaillés au sein de ces périodes, dans les limites variant selon l'âge, le nombre de jours travaillés maximum retenu est égal à :

- 522 jours travaillés pour les agents âgés de moins de 53 ans à la date de la privation d'emploi,
- 652 jours travaillés pour les agents âgés de 53 ans et de moins de 55 ans à la date de la privation d'emploi,
- 782 jours travaillés pour les agents âgés de 55 ans et plus à la date de la privation d'emploi.

Le nombre d'heures de travail pris en compte pour la durée d'affiliation requise est limité à 60 heures par semaine, plafond dérogatoire à la durée légale maximale hebdomadaire du travail de 48 heures autorisé en cas de circonstances exceptionnelles, soit 260 heures par mois (60 heures x 4,33 semaines). En cas de mois incomplet, le plafond est calculé au prorata du nombre de jours calendaires compris dans la période de référence).

b) Périodes prises en compte :

* La durée totale des activités salariées accomplies par un même travailleur est prise en compte dans la durée d'affiliation ([art. R. 5424-5 code du travail](#)). Toutes les périodes durant lesquelles l'intéressé est juridiquement lié à un employeur sont donc comptabilisées.

Sont également prises en compte les périodes qui correspondent à une suspension du contrat de travail ou de l'activité, à condition qu'elles aient été rémunérées ou indemnisées ([art. R. 5424-5 code du travail](#)). A contrario, les périodes de suspension ne faisant l'objet ni d'une rémunération, ni d'une indemnisation, ne sont pas prises en compte.

Sont donc notamment retenus pour le calcul de la durée d'affiliation, à titre d'exemples :

- les congés de maladie des agents contractuels, le congé parental d'éducation, le congé de proche aidant lorsque ces congés sont indemnisés
- pour les fonctionnaires, la disponibilité d'office à l'épuisement des droits à congés maladie lorsqu'elle est indemnisée par le régime spécial de sécurité sociale.

Lorsque la durée d'affiliation est calculée en heures, le nombre de jours retenus est converti en heures, à raison de 7 heures par jour de suspension retenu.

* Les actions de formation professionnelle continue (livres III et IV de la sixième partie du code du travail), à l'exception de celles qui sont indemnisées par le régime d'assurance chômage, doivent également être prises en compte, car elles sont assimilées à des heures travaillées ou à des jours travaillés à raison de sept heures par jour de formation. Ces actions de formation ne sont toutefois retenues que dans la limite des deux tiers du nombre de jours travaillés ou d'heures travaillées dont l'agent justifie dans la période de référence affiliation (PRA) (art. 3 § 3 annexe A [décr. n°2019-797 du 26 juil. 2019](#)).

c) Périodes exclues

S'agissant des fonctionnaires et des agents contractuels privés d'emploi à compter du 19 juin 2020, toutes les périodes de suspension de la relation de travail ne donnant lieu ni à rémunération, ni à indemnisation sont exclues du décompte de la durée d'affiliation ([art. R. 5424-5 code du travail](#)). A titre d'exemple, une période de disponibilité pour un fonctionnaire ou un congé pour convenances personnelles pour un contractuel ne sera donc pas pris en compte.

VII. Délai de forclusion

Selon le principe général, l'agent privé d'emploi doit s'inscrire comme demandeur d'emploi dans les 12 mois qui suivent la perte d'emploi prise en considération pour l'ouverture des droits ; cette période constitue le délai de forclusion, au-delà duquel le demandeur, faute d'inscription, perd les droits à indemnisation auxquels il aurait pu prétendre.

Le terme de ce délai survient la veille de l'inscription comme demandeur d'emploi ou du premier jour du mois au cours duquel la demande d'allocation a été déposée (en cas de dépôt de la demande d'allocations postérieurement à l'inscription comme demandeur d'emploi). Toutefois, certaines situations entraînent un allongement du délai au-delà de 12 mois (art. 7 § 1^{er} annexe A [décr. n°2019-797 du 26 juil. 2019](#)).

2. Montant et versement de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE)

Le calcul du montant repose sur plusieurs étapes :

3.1. Déterminer de la période de référence (PRA)

Le salaire de référence (SR) est établi à partir des rémunérations perçues au cours de la période de référence affiliation (PRA), c'est-à-dire au cours :

- des 24 mois précédant la fin du contrat de travail pour les agents âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de leur contrat de travail ;
- des 36 mois précédant la fin du contrat de travail pour les agents âgés de 53 ans et plus à la date de la fin de leur contrat de travail.

3.2. Calculer le salaire journalier de référence

Pour calculer le montant de l'allocation journalière d'aide au retour à l'emploi, il convient tout d'abord de déterminer un salaire journalier moyen de référence (SJR), qui correspond à la rémunération normale moyenne perçue durant une période de référence.

Le SJR est égal au quotient du salaire de référence (SR) (cf partie I, C) par le nombre de jours calendaires (JC) correspondant à la durée de l'indemnisation* , soit :

$$\text{SJR} = \text{Salaire de Référence} / \text{nombre de JC correspondant à la durée d'indemnisation*}.$$

* c'est-à-dire le nombre de jours calendaires (JC) compris entre le 1er jour de la première période d'emploi incluse dans la PRA (de 24 ou 36 mois) et le dernier jour du contrat à la suite duquel est intervenue l'inscription comme demandeur d'emploi ; ce nombre est réduit :

- des JC situés en dehors d'une période pendant laquelle l'intéressé bénéficie d'un contrat de travail (congé de maternité, paternité, maladie supérieure à 15 jours...)
- des JC non pris en compte dans la PRA (périodes de suspension de la relation de travail ne donnant lieu ni à rémunération, ni à indemnisation) auquel on applique un plafond égal à 75 % du nombre de jours travaillés x 1,4 (conversion sur une base calendaire).

3.1. Déterminer les rémunérations à prendre en compte sur cette période de référence pour déterminer le salaire de référence (SJR)

1- Les rémunérations prises en compte

Selon le principe général, le salaire de référence (SR) est établi à partir des rémunérations correspondant à la PRA entrant dans l'assiette des contributions :

- dès lors qu'elles n'ont pas déjà servi à un précédent calcul
- et dans la limite d'un plafond mensuel égal au quadruple du plafond de la sécurité sociale, soit 14 664 euros pour 2023.

Il s'agit en particulier :

- du traitement de base,
 - de l'indemnité de résidence (IR),
 - du supplément familial de traitement (SFT),
 - des primes, indemnités et gratifications,
 - le complément indemnitaire annuel (CIA),
 - l'indemnité compensatrice de CSG,
 - la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA),
 - des avantages en nature,
-
- les indemnités de treizième mois,
 - les gratifications.

Sont prises en compte dans le SR les rémunérations qui, bien que perçues en dehors de la période de référence, sont néanmoins afférentes à cette période.

Lorsque la durée d'affiliation est suffisante pour une ouverture ou un rechargement des droits mais qu'aucune rémunération ne peut être prise en compte sur la période de référence, le SR est établi sur la base de la dernière rémunération mensuelle connue susceptible d'être prise en compte.

La rémunération servant de base au calcul de l'allocation comprend l'ensemble des rémunérations brutes y compris les indemnités et primes perçues par les agents, dans la limite d'un plafond fixé à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 14 664 euros pour 2023.

Sont exclues du salaire de référence :

- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais,
- les sommes compensant l'exposition de frais par l'agent au cours de l'exercice de ses fonctions, ne pouvant s'apparenter à un élément de rémunération,
- les indemnités de licenciement, de départ,
- les indemnités de rupture conventionnelle,
- les indemnités compensatrices de congés payés.

2- La prise en compte de certaines périodes donnant lieu à une rémunération réduite (maladie, maternité, congé parental, temps partiel...)

Le revenu de remplacement est établi sur la base des rémunérations déclarées par l'employeur à l'issue du contrat de travail et, le cas échéant mentionnées dans les déclarations rectificatives adressées par l'employeur (déclaration sociale nominative - DSN)

Durant certaines périodes comprises dans la période de référence, l'agent a pu voir sa rémunération réduite voire suspendue. Les règles de calcul du SR sont adaptées pour tenir compte de la réduction de la rémunération pendant ces périodes (calcul d'une rémunération fictive au titre de ces périodes).

Ces dispositions du régime général de l'assurance chômage concernent les périodes suivantes :

- les congés de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption,
- les périodes de congé parental,
- les périodes de temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise,
- les périodes de temps partiel thérapeutique,

- les périodes de congé de proche aidant, y compris sous la forme d'un temps partiel,
- les périodes de congés de présence parentale, y compris sous la forme d'un temps partiel,
- les périodes de temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Le salaire de référence ne peut dépasser un plafond mensuel égal au quadruple du plafond de la sécurité sociale, c'est-à-dire, pour l'année 2023, 4 x 3 666 euros, soit 14 664 euros.

Le salaire de référence est en principe revalorisé chaque année par décision de l'Unédic, avec effet au 1er juillet. Cette revalorisation ne s'applique qu'aux salaires de référence constitués intégralement par des rémunérations anciennes d'au moins 6 mois

3.2. Calcul de l'allocation de retour vers l'emploi (ARE)

Elle est égale :

- **Soit à $(40.4 \% \times \text{SJR}) + (12.95^2 \times \text{Coefficient réducteur}^1)$,**
- **Soit à $57 \% \times \text{SJR}$,**
- **Soit à $(\text{l'allocation minimale}^3 \times \text{Coefficient réducteur}^1)$.**

¹ Coefficient Réducteur en cas de travail à temps partiel ou à temps non complet.

² Partie fixe définie par l'UNEDIC chaque année au 1^{er} juillet, soit au 01/07/2023 : 12.95€

³ Allocation minimale définie par l'UNEDIC chaque année au 1^{er} juillet, soit au 01/07/2023 : 31.59 €

Parmi ces 3 montants, le montant retenu est le plus élevé, en vérifiant le plafond égal à 75 % x SJR. Si le montant le plus élevé est supérieur au plafond, l'ARE est égale au plafond.

L'allocation de retour vers l'emploi est revalorisée chaque année au mois de juillet.

L'allocation est versée mensuellement à terme échu, pour tous les jours calendaires.

Le coefficient de dégressivité

Le règlement d'assurance chômage instaure un mécanisme de dégressivité de l'allocation à compter d'un certain délai de versement.

Le règlement d'assurance chômage prévoit qu'à partir du 183e jour d'indemnisation (6 mois), l'allocation journalière est affectée d'un coefficient de dégressivité égal à 0,7, pour les allocataires âgés de moins de 57 ans à la date de leur fin de contrat de travail.

Ce coefficient n'est pas appliqué lorsqu'il a pour effet de porter le montant journalier de l'allocation en dessous d'un plancher fixé à 61,36 euros.

Lorsque l'allocataire se voit appliquer le coefficient de dégressivité, le montant de l'allocation journalière ne peut être inférieur à **91,02 euros**.

Les montants mentionnés ci-dessus sont revalorisés dans les mêmes conditions que le salaire de référence.

A. DURÉE DE L'INDEMNISATION

Pour les fins de contrat intervenant à compter du 1er février 2023, un dispositif de modulation de la durée d'indemnisation en fonction de la situation du marché du travail est introduit. En cas de contexte favorable, cette durée est réduite de 25 % par l'application d'un coefficient de modulation égal à 0,75 (art. 9 § 1er annexe A [décr. n°2019-797 du 26 juil. 2019](#) et [site internet Unedic](#)). Lorsque la situation économique se dégrade, un complément de fin de droits ou un complément de fin de formation peut être versé sous certaines conditions (art. 9 § 1er et art. 9 § 7 annexe A [décr. n°2019-797 du 26 juil. 2019](#)).

La détermination de la durée d'indemnisation est opérée en plusieurs étapes :

1° La durée d'indemnisation est égale au nombre de jours calendaires compris entre le premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence affiliation (PRA) de 24 mois (ou 36 mois) jusqu'au terme de cette PRA, c'est à dire jusqu'à la fin de contrat ayant donné lieu à l'inscription comme demandeur d'emploi.

Sont déduits de cette durée, les jours calendaires situés en dehors d'une période pendant laquelle l'intéressé bénéficie d'un contrat de travail, correspondant :

- aux périodes de maternité et aux périodes d'indemnisation accordées à la mère ou au père adoptif
- aux périodes de maternité non mentionnées précédemment, indemnisées au titre de la prévoyance
- aux périodes d'arrêt maladie d'une durée supérieure à 15 jours consécutifs
- aux périodes d'accident du travail ainsi que les périodes de maladie d'origine professionnelle
- aux périodes de paternité et d'accueil de l'enfant indemnisées
- aux périodes de formation mentionnées au b de l'article 4 du règlement d'assurance chômage ([décr. n°2019-797 du 26 juil. 2019](#)), à l'exception de celles mentionnées au 2° de l'article R. 5411-10 du code du travail et de celles accomplies par les bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle mentionnés aux articles L. 6323-17-1, R. 6323-11-1 et R. 6323-14-1 du code du travail ou par les anciens titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficiaires d'un congé individuel de formation accordé avant le 1^{er} janvier 2019
- les jours correspondant aux périodes d'activité professionnelles non déclarées par le demandeur d'emploi.

La durée d'indemnisation ainsi calculée ne peut dépasser les limites suivantes :

- agents âgés de moins de 53 ans à la date de privation d'emploi : elle ne peut être ni inférieure à 182 jours calendaires (4 mois), ni supérieure à 730 jours calendaires (24 mois) ;
- agents âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de privation d'emploi : elle ne peut être ni inférieure à 182 jours (4 mois), ni supérieure à 913 jours calendaires (30 mois) ;
- agents âgés de 55 ans et plus à la date de privation d'emploi : la durée d'indemnisation ne peut être ni inférieure à 182 jours (4 mois), ni supérieure à 1095 jours calendaires (36 mois).

2° Application d'un plafond au nombre de jours calendaires non pris en compte dans la PRA :

Le cas échéant, le nombre de jours calendaires visé au 1° est réduit du nombre de jours calendaires non pris en compte dans la détermination de la condition d'affiliation (PRA). Ces jours à déduire correspondent notamment aux périodes de suspension de la relation de travail ne donnant lieu ni à rémunération, ni à indemnisation. Néanmoins, le nombre de jours non pris en compte ne doit pas être supérieur à un plafond.

Ce plafond est égal à 75 % du nombre de jours travaillés pris en compte dans la PRA, converti sur une base calendaire par l'application du coefficient de 1,4 (correspondant au quotient de 7 jours sur 5), soit : 75% du nombre de jours travaillés x 1,4.

Les périodes d'inactivité ne peuvent donc pas dépasser une certaine proportion des périodes d'activité du salarié.

3° Application d'un coefficient de modulation :

Il est appliqué à la durée ainsi obtenue un coefficient de modulation égal à 0,75, soit une réduction de 25% appliquée à cette durée. Le nombre de jours qui en résulte est arrondi à l'entier supérieur (art. 9 § 1^{er} annexe A [décr. n°2019-797 du 26 juil. 2019](#)).

Avec l'application de ce coefficient, la durée maximale de l'indemnisation ne peut pas dépasser :

- **agents âgés de moins de 53 ans à la date de privation d'emploi : 548 jours (18 mois)**
- **agents âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de privation d'emploi : 685 jours (22,5 mois)**
- **agents âgés de 55 ans et plus à la date de privation d'emploi : 822 jours (27 mois).**

4° Remarques :

- dans le cadre d'un rechargement des droits (lorsque l'intéressé a épuisé un reliquat de droits à indemnisation mais a rechargé des droits au titre d'une activité antérieurement à l'épuisement des droits) ou de révision des droits (agents exerçant plusieurs activités et perdant successivement plusieurs d'entre elles), la condition d'affiliation requise étant désormais identique à celle prévue pour une ouverture de droits, la durée d'indemnisation est déterminée de la même manière

- le fait de suivre une action de formation peut, selon les cas, réduire ou allonger la durée des droits ouverts
- l'âge s'apprécie à la date de la privation d'emploi retenue pour l'ouverture des droits
- s'agissant des périodes d'emploi intervenant au cours d'une période de suspension de la relation de travail avec l'employeur d'origine qui n'a été ni rémunérée ni indemnisée (ex : disponibilité, congé pour convenances personnelles) : elles ne sont pas considérées comme des périodes d'emploi et ne sont donc pas prises en compte dans le calcul de la durée d'indemnisation ([art. R. 5424-5 code du travail](#) et -voir [CHODRO](#)). Toutefois, lorsque l'agent exerce une activité professionnelle salariée pendant une période de disponibilité, cette période constitue une période d'emploi qui peut, sous certaines conditions, participer à la détermination d'un droit (circ. Unedic du 6 oct. 2020, - voir [CU061020](#)).

B. PRISE EN COMPTE DE LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE

Un complément de durée, appelé "complément de fin de droits (CFD)", peut s'ajouter à la durée d'indemnisation susvisée en cas de dégradation de la situation économique.

Pour que le CFD puisse s'appliquer, un arrêté du ministre chargé de l'emploi doit avoir constaté, sur la base des estimations de l'Insee, la réalisation de l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- **une augmentation sur un trimestre de 0,8 point ou plus de l'estimation du taux chômage pour la France, hors Mayotte, au sens du Bureau international du travail**
- **ou l'atteinte, pour l'estimation de ce même taux, d'un niveau égal ou excédant 9 %.**

Cet arrêté doit être publié dans un délai maximum de 10 jours suivant la publication par l'Insee des résultats de l'enquête trimestrielle permettant de vérifier le respect de l'une de ces conditions (art. 9 bis § 1^{er} annexe A [décr. n°2019-797 du 26 juil. 2019](#)).

Le CFD est applicable à compter du premier jour du mois civil au cours duquel est publié l'arrêté.

Il cesse d'être applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté du même ministre constatant, sur la base des estimations de l'Insee, la réalisation des deux conditions cumulatives suivantes sur trois trimestres consécutifs :

- **une hausse trimestrielle de moins de 0,8 point ou une baisse de l'estimation du taux de chômage France (hors Mayotte) au sens du Bureau international du travail constaté par l'Insee;**
- **et l'atteinte, pour l'estimation de ce même taux, d'un niveau inférieur à 9,0 %.**

Cet arrêté doit être publié dans un délai maximum de 10 jours suivant la publication par l'Insee des résultats de la dernière des enquêtes trimestrielles permettant de vérifier le respect de ces conditions.

A noter : à ce jour, la conjoncture étant favorable, aucun arrêté ministériel en ce sens n'a été publié.

2- Conditions d'attribution

L'allocataire bénéficie d'un CFD lorsque le reliquat de ses droits est de 30 jours ou moins au cours d'un mois pendant lequel l'arrêté ministériel précité est applicable (voir 1- ci-dessus)

A noter : le reliquat des droits résulte du calcul de la durée d'indemnisation augmentée, le cas échéant, de la durée prévue lorsque l'agent âgé de 53 à 55 ans bénéficie de l'ARE formation ou du complément de fin de formation.

Le CFD porte la durée d'indemnisation à une durée égale à celle obtenue avant application du coefficient de 0,75, augmentée le cas échéant de la durée prévue lorsque l'agent, âgé de 53 à 55 ans, bénéficie de l'ARE formation. Il correspond ainsi à la différence entre la durée d'indemnisation sans application du coefficient de 0,75 et la durée d'indemnisation telle que notifiée lors de l'ouverture des droits affectée du coefficient de 0,75 .

Ce CFD sera au maximum (source : [Unedic](#)) :

- **de 182 jours pour les demandeurs d'emplois de moins de 53 ans ;**
- **de 228 jours pour les demandeurs d'emploi de 53 et 54 ans ;**
- **de 273 jours pour les demandeurs d'emplois de 55 ans et plus.**

La durée maximale d'indemnisation comprenant le CFD peut ainsi être portée à :

- **pour les agents âgés de moins de 53 ans à la date de privation d'emploi : 730 jours (24 mois)**
- **pour les agents âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de privation d'emploi : 913 jours (30 mois)**
- **pour les agents âgés de 55 ans et plus à la date de privation d'emploi : 1095 jours (36 mois).**

Les demandeurs d'emploi éligibles sont informés par courrier de la mise en œuvre du CFD dans les 30 jours précédant la fin de leurs droits.

A noter : l'allocation versée au cours du CFD peut être affectée du coefficient de. La prolongation du droit au titre du CFD ne fait pas repartir le délai de 182 jours au terme duquel est appliqué à l'allocation le coefficient de dégressivité, le compteur de dégressivité de 182 jours continue donc à être alimenté

4. Cotisations

L'ARE est exonérée de CSG et CRDS si son montant brut journalier est inférieur à 51€ (au 01/01/2019).
Donc ARE brute = ARE nette

Si l'ARE est supérieure à 51 €, il convient de regarder le revenu fiscal de l'agent

- CSG (déductible) 3.8% sur 98.25%
- CSG (non déductible) 2.4% sur 98.25%
- CRDS 0.5% sur 98.25%

Par ailleurs, la CSG et la CRDS ne peuvent avoir pour effet de réduire le montant net des allocations en deçà de ce montant brut. Elles seront, dans ce cas, écrêtées à concurrence de celui-ci.

- Retraite complémentaire le cas échéant (uniquement pour les allocataires affiliés, au titre de leur dernier emploi, à un organisme de retraite complémentaire du secteur privé) : 3% du salaire journalier de référence

A compter du 1er janvier 2018 :

- Exonération de la CSG – CRDS lorsque le revenu fiscal est inférieur ou égal à 11 018 € pour une part, majoré de 2 942 € pour chaque ½ part supplémentaire.
- Taux réduit CSG : 3,8 % et CRDS 0,5 % lorsque le revenu fiscal est supérieur à 11 018 € pour une part, majoré de 2 942 € pour chaque ½ part supplémentaire.
- Taux normal CSG : 6,2 % et CRDS 0,5 % lorsque le revenu fiscal est supérieur à 14 404 € pour une part, majoré de 3 846 € pour chaque ½ part supplémentaire.

5. Délai d'attente

Le versement des allocations chômage débute au terme d'un délai de **7 jours** calendaires à compter de la date d'inscription comme demandeur d'emploi.

En cas d'indemnité compensatrice de congés payés, la point de départ de l'indemnisation est reportée selon la formule suivante : montant de l'ICCP/SJR. Ce délai court au lendemain de la perte d'emploi.

En cas de réexamen suite à un départ volontaire, à compter du 122^{ème} jour au plus tôt.

6. Modalités de paiement

Les allocations sont versées :

- en jours calendaires (30, 31, 28, 29 jours),
- à terme échu (exemple : les allocations se rattachant au mois de mars, sont versées début avril),
- sous réserve de demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emplois : seules les inscriptions en catégorie 1, 2 ou 3 sont indemnifiables,
- jusqu'à épuisement des droits, sauf à exercer un droit d'option pour les nouveaux droits.

A NOTER : certains évènements ont une incidence sur le nombre d'allocations d'assurance chômage à verser pour le mois considéré (suspension, interruption, versement partiel).

Si l'employeur public assure la gestion de l'assurance chômage pour ses agents privés d'emploi, au lieu et place de France Travail (art L 5424-2 du code du travail), France Travail est seul compétent pour gérer la liste de demandeurs d'emplois ; il doit donc à ce titre, et afin de permettre à l'employeur public d'assurer sa mission de gestion, transmettre les informations nécessaires chaque mois par l'allocataire.

Pour procéder au versement des allocations, et justifier auprès du comptable public la dépense correspondante, chaque mois, le demandeur d'emploi adresse à l'employeur public la Déclaration de situation mensuelle remplie ou l'Attestation Mensuelle d'Actualisation (AMA), à terme échu, au vu des déclarations faites par le demandeur pour le mois considéré.

En cas d'antériorité du dossier à examiner, il est impératif de recueillir, de France Travail, les AMA, mois par mois, depuis l'inscription comme demandeur d'emploi, afin de déterminer le rappel des allocations dues.

L'AMA prouve que l'intéressé(e) actualise son inscription comme demandeur d'emploi, signale les évènements déclarés par l'intéressé(e) à France Travail, qui ont une incidence sur le nombre d'allocations à verser dans le mois (travail, maladie, formation...), atteste d'éventuelles mesures prises par France Travail à l'égard du demandeur d'emploi (changement de catégorie, radiation).

En cas d'évènements déclarés, l'intéressé(e) doit en produire les justificatifs.

C. LES REGLES DE CUMUL

1- Cumul avec un avantage de vieillesse

Il est possible de cumuler un avantage de vieillesse avec les allocations chômage. Dans ce cas de figure cependant, si l'allocataire est âgé d'au moins 50 ans, le montant des allocations subit une diminution variable selon l'âge, sans que le montant versé puisse être inférieur au montant journalier minimal .

La réduction est opérée dans les proportions suivantes :

- entre 50 et 55 ans : diminution égale à 25% de l'avantage de vieillesse
- entre 55 et 60 ans : diminution égale à 50% de l'avantage de vieillesse
- à partir de 60 ans : diminution égale à 75% de l'avantage de vieillesse.

2- Cumul avec une pension d'invalidité

Le montant de l'allocation est cumulable avec une pension d'invalidité de 2ème ou 3ème catégorie, dès lors que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits ont été cumulés avec la pension.

Les indemnités journalières de la sécurité sociale perçues au cours des périodes de suspension du contrat de travail ne constituent pas un revenu permettant de constater ce cumul.

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

3- Cumul avec la rémunération perçue en cas de reprise ou de conservation d'une ou plusieurs activités professionnelles réduites

Lorsque l'agent n'est privé que d'une partie de ses activités professionnelles, ou reprend en cours d'indemnisation une ou plusieurs activités professionnelles réduites, il peut continuer à bénéficier, sous certaines conditions et limites, du versement d'allocations chômage cumulables avec sa rémunération.

Droits rechargeables et droit d'option

1. Droits rechargeables

Si un demandeur d'emploi en cours d'indemnisation reprend une activité professionnelle, il va acquérir de nouveaux droits à ce titre.

A épuisement du premier droit à l'assurance chômage, les nouvelles périodes d'activité représentant au moins 150 heures (dans les 28 ou 36 derniers mois) permettent au demandeur d'emploi de s'ouvrir de nouveaux droits à indemnisation. On appelle cela un rechargement de droits.

Il y a rechargement lorsque la perte d'emploi étudiée est antérieure à la date d'épuisement des droits.

2. Droit d'option

En cas d'interruption du versement des allocations durant 3 mois consécutifs, du fait de reprise d'activités ne permettant pas le cumul avec les allocations, ou du fait de tout autre évènement, **la reprise de paiement des droits est effectuée, sous réserve d'une perte involontaire de l'activité reprise**, et sous réserve d'une demande de reprise de paiement renseignée par le demandeur auprès de France Travail, et transmise à l'employeur public auto-assuré, accompagnées des justificatifs mentionnés sur ce document.

En cas d'interruption de moins de 3 mois, la reprise de paiement est effectuée au vu de la seule inscription comme demandeur d'emploi.

La condition de chômage volontaire est opposable :

- Si l'intéressé(e) justifie d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures de travail depuis la date de sa dernière ouverture de droit, ou depuis la dernière date à laquelle les allocations ont été refusées. Toutefois, cette condition est inopposable :
- Si l'activité perdue dure moins de 6 jours travaillés ou si elle représente moins de 17 h de travail par semaine,
- S'il dispose d'un reliquat d'une période d'indemnisation donnant droit au versement des allocations jusqu'à l'âge auquel l'intéressé(e) a droit à la retraite à taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge limite (en fonction des générations - art L 5421-4 2° du code du travail).

Depuis le 1er avril 2015, les allocataires n'ayant pas épuisés leurs anciens droits pourront exercer un droit d'option entre les anciens droits et les nouveaux droits (si l'activité reprise est mieux rémunérée), sous réserve des conditions suivantes :

- Disposer d'un reliquat,
- Justifier d'une nouvelle période d'emploi d'au moins 88 j travaillés ou 610 h,
- Avoir une allocation journalière (au titre des droits non épuisés inférieure à 20 € ou pouvoir bénéficier d'une nouvelle allocation journalière calculée sur les dernières périodes d'emploi supérieure d'au moins 30 % à celle du reliquat).

S'il opte pour les nouveaux droits, l'allocataire renonce définitivement à son reliquat de droits antérieurs. Il pourra néanmoins, bénéficier d'un rechargement de droits ultérieurement, à l'épuisement de ces nouveaux droits sur la base des emplois exercés non encore indemnisés.

Afin de pouvoir opter, il doit précisément être informé de tous les paramètres de ses allocations à savoir le montant de l'allocation du reliquat et le montant de l'allocation des nouveaux droits, la durée du reliquat, la durée des nouveaux droits et les conséquences de son option, à savoir un renoncement définitif à ses droits antérieurs.

Après qu'il ait eu connaissance de toutes ces informations, l'allocataire bénéficie d'un délai de réflexion de 21 jours pour faire part de sa décision : le choix appartient au seul allocataire.

En optant pour les nouveaux droits, il bénéficie immédiatement des allocations issues de ses dernières périodes d'emploi, c'est-à-dire au jour de son option. Jusqu'à la veille de son choix, les anciens droits continuent d'être versés.

S'il opte pour le reliquat de ses anciens droits, le versement des droits antérieurs se poursuit, étant précisé que l'allocataire retrouve cette possibilité d'option à l'issue de chaque nouvelle perte d'emploi (si les conditions sont remplies).

Les nouveaux droits calculés ne sont pas perdus, ils s'appliqueront (malgré des emplois ultérieurs) dès que l'intéressé(e) optera ultérieurement pour les nouveaux droits, et à défaut, à l'épuisement des droits antérieurs, lors d'un rechargement ou d'une ouverture de droits.

Gestion de l'indemnisation en cas de reprise d'activité salariée

A. REPRISE D'ACTIVITE SALARIEE

Les allocations se cumulent partiellement avec les revenus d'une activité salariée :

Etape 1 : Calculer chaque mois le nombre de jours indemnissables, soit le nombre d'ARE à verser, comme suit :

ARE mensuelles qui seraient dues sans activité professionnelle ⁽¹⁾ – rémunération brute de l'activité reprise ⁽²⁾ x 0.70
ARE journalière

⁽¹⁾ les ARE mensuelles correspondent au montant de l'ARE multiplié par le nombre de jours dans le mois à indemniser (28, 29, 30 ou 31 jours),

⁽²⁾ la rémunération brute de l'activité reprise se vérifie au vu du bulletin de salaire transmis par l'intéressé(e).

Arrondir le montant trouvé à l'entier supérieur.

Etape 2 : Puis pour le mois considéré, il convient de vérifier le plafond :

En effet, le cumul entre le nombre d'ARE déterminé ci-dessus et la rémunération brute de l'activité reprise est plafonné au montant mensuel du salaire de référence

Soit : **Salaire Journalier de Référence (SJR) X 30,42 ***

*30,42 correspondant à la moyenne mensuelle des jours calendaires (soit 365 / 12 = 30,42)

Etape 3 : Si le plafond est atteint, le nombre de jours indemnissables est recalculé comme suit :

(SJRx30,42)-rémunération brute de l'activité reprise = nombre entier arrondi à l'entier supérieur
ARE journalière

Etape 4 : Déterminer le report d'ARE comme suit :
Jours calendaires du mois – ARE versées

Etape 5 : Déterminer le reliquat

Etape 6 : Informer mensuellement l'allocataire sur le reliquat de ses droits.

B. ACTIVITÉ CONSERVÉE SALARIÉE

Les allocations se cumulent avec les revenus d'une activité salariée conservée.

L'activité est considérée comme conservée dès lors qu'elle a donné lieu à un cumul effectif des revenus avant la perte d'emploi ayant ouvert les droits.

1) **Notification des droits** : informer l'allocataire que ses droits à l'ARE seront révisés en cas de perte de l'activité conservée (augmentation du taux journalier et nouvelle durée).

2) **Information mensuelle de l'allocataire** sur le reliquat de ses droits.

3) **En cas de perte de l'activité conservée : révision des droits** comme suit :

a) Montant du reliquat lors de la perte de l'activité conservée : ARE journalière x nombre de jours restant à verser.

b) Calcul des droits issus de l'activité conservée (prendre en compte toute la durée d'affiliation de l'activité conservée) :

- Montant de la nouvelle allocation : ARE du reliquat + ARE de l'activité conservée
- Détermination de la nouvelle durée d'indemnisation comme suit :

Capital du reliquat + capital des droits relatifs à l'activité conservée = arrondir à l'entier supérieur
nouvelle ARE

NB : en cas d'activité non salariée (créateur d'entreprise, auto-entrepreneur), d'autres règles de cumul existent.

VIII. Contrôle de la recherche d'emploi

A l'instar de France Travail, et ce dans le cadre de ses missions de gestion de l'assurance chômage pour ses agents privés d'emploi (code du travail-art L 5424-2), l'employeur public auto-assuré peut organiser des contrôles périodiques de la recherche d'emploi. Il a en effet les mêmes compétences que France Travail pour ses allocataires, à savoir, vérifier les conditions d'ouverture de droits et les conditions de versement (CE 287782 du 18.10.2006 Commune de Bonnières-sur-Seine). Ainsi, les allocations d'assurance chômage sont versées sous réserve que l'intéressé(e) recherche activement un emploi, ou un reclassement par la formation.

Ce contrôle peut se faire par le biais d'envois réguliers de questionnaires et demandes de justificatifs, ou par le biais d'une convocation à un entretien.

En cas de doute sur la recherche d'emploi, comme France Travail, l'employeur public ne peut décider d'interrompre l'indemnisation. Il peut en revanche saisir le Préfet, via la DIRECCTE du département, pour demander une sanction (suspension, interruption, réduction), avec, à l'appui ce qu'il a recueilli de ses contrôles.

En effet seuls les services de l'Etat sont compétents pour sanctionner les demandeurs d'emplois, tant du secteur privé que du secteur public, qui ne remplissent pas leurs obligations (code du travail-art R 5426-1 à R 5426-3).

A NOTER : Le contrôle de la recherche d'emploi ne concerne pas les fonctionnaires maintenus en disponibilité faute d'emploi vacant, ou à défaut de pouvoir être reclassé. En effet le juge administratif a considéré que la seule demande de réintégration valait recherche d'emploi (CE 216912 du 30.09.2002

IX. Cas particuliers des apprentis

Les droits rechargeables ne s'appliquent pas d'office aux demandeurs d'emploi ayant eu une période d'apprentissage indemnisé. En effet, ils disposent d'un droit d'option dès lors qu'ils justifient de nouveau de la durée d'affiliation minimum (122 jours ou 610 heures). De ce fait, ils peuvent choisir entre :

- Se faire indemniser sur la base des droits acquis pendant la période d'apprentissage jusqu'à épuisement de ces derniers. Alors, le principe des droits rechargeables s'applique.
- Ouvrir directement des droits liés à la perte de l'activité professionnelle (sans épuisement des droits initiaux). Le reliquat de droits consécutif à la fin du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation est alors considéré comme perdu.

L'option peut être exercée à l'occasion d'une reprise de droit, pendant toute la durée du droit initial. Ce choix est irrévocable.