

LES ALLOCATIONS CHOMAGE :

LA REGLEMENTATION APPLICABLE A COMPTER

DU 1^{ER} AVRIL 2025

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Circulaire DGEFP du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents de secteur public
- Circulaire DGEFP du 3 janvier 2012 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public
- Convention d'assurance chômage du 14 mai 2014, les règlements annexés et les accords d'application
- Convention d'assurance chômage du 14 avril 2017, les règlements annexés et les accords d'application
- Convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024, les règlements annexés et les accords d'application
- Décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi
- Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage
- Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public
- Décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage
- Décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage
- Décret n° 2021-843 du 29 juin 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage
- Décret n° 2021-1251 du 29 septembre 2021 fixant la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions du régime d'assurance chômage
- Décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023 relatif au régime d'assurance chômage
- Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi
- Ordonnance n° 2020-1442 du 25 novembre 2020 rétablissant des mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du Code du travail
- Arrêté du 9 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du Code du travail
- Arrêté du 23 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 9 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du Code du travail
- Arrêté du 19 décembre 2024 portant agrément de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage
- Ordonnance de référé du Conseil d'Etat n° 452210, 452805, 452839, 452844, 452865, 452886 du 22 juin 2021

Contrairement aux employeurs de droit privé, les employeurs publics doivent assurer eux-mêmes la charge du calcul et le versement de l'indemnisation du chômage de leurs anciens agents. Or, la réglementation de l'assurance chômage est complexe et pas toujours adaptée au secteur public. De plus, elle est régulièrement modifiée puisque les conventions d'assurance chômage sont adoptées pour une durée de 2 ans. Il semble alors indispensable d'être sensibilisé aux bases de cette réglementation.

La réglementation indiquée dans cette fiche est **applicable à toutes les fins de contrat intervenant à compter du 1^{er} avril 2025, ou dont la procédure de licenciement est engagée à compter de cette date**. Les agents privés d'emploi, dont la fin de contrat de travail ou la date d'engagement de la procédure de licenciement est antérieure au 1^{er} avril 2025, demeurent régis par les dispositions issues de la réforme du 1^{er} février 2023.

Cette fiche, en préambule, prend également en compte les règles dérogatoires mises en place durant la crise sanitaire liée au Covid-19 par ordonnances, décrets et arrêtés ministériels.

SOMMAIRE

PREAMBULE : L'INCIDENCE DE LA PERIODE D'URGENCE SANITAIRE LIEE AU CORONAVIRUS SUR LES ALLOCATIONS CHOMAGE	4
1. La prolongation exceptionnelle de la durée d'indemnisation	4
2. L'allongement de la période de référence affiliation	4
3. Aménagement de la durée d'indemnisation et du salaire journalier de référence	5
I - QUI VERSE LES ALLOCATIONS CHOMAGE ?	5
II - QUI PEUT PERCEVOIR DES ALLOCATIONS CHOMAGE ?	6
1. Avoir perdu involontairement son emploi	6
2. Répondre à la condition d'affiliation	9
3. Être à la recherche d'un emploi	14
4. Être physiquement apte à l'exercice d'un emploi	15
5. Répondre à la condition d'âge	15
6. Ne pas cumuler l'allocation avec certaines pensions de retraite	16
7. Répondre à la condition de résidence	16
III - COMMENT IDENTIFIER L'ORGANISME PAYEUR ? LES REGLES DE COORDINATION..	17
IV - QUAND DEBUTE L'INDEMNISATION CHOMAGE ?	17
V - QUELLE EST LA DUREE D'INDEMNISATION DE MON AGENT ?	18
1. Périodes prises en compte pour la détermination de la durée d'indemnisation	19
2. Périodes déduites de la détermination de la durée d'indemnisation	20
3. Le plafond des jours d'inactivité	22
4. Application du coefficient 0,75 à la durée d'indemnisation	22
VI - LA DUREE D'INDEMNISATION PEUT-ELLE ETRE ALLONGEE ?	23
1. Conditions à remplir pour bénéficier de l'allongement	24
2. Modalités de l'allongement	24
3. Notification de l'allongement	26
VII - IMPUTATION DE CERTAINES PERIODES SUR LA DUREE D'INDEMNISATION	26
1. Imputation partielle des stages rémunérés par l'Etat ou les régions	26
2. Imputation de la durée représentée par le montant de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE)	27
VIII - L'INDEMNISATION PEUT-ELLE ETRE MAINTENUE DANS L'ATTENTE DE L'OBTENTION DE LA RETRAITE ?	28
IX - QUEL EST LE MONTANT DE L'INDEMNISATION CHOMAGE ?	29
1. Le calcul de l'allocation chômage	29
2. Le coefficient de dégressivité	40
X - LES ALLOCATIONS CHOMAGE SONT-ELLES SOUMISES A COTISATION ?	41
XI - MON AGENT SUIT UNE FORMATION NON REMUNEREE DURANT SON INDEMNISATION, QUELLES INCIDENCES SUR SON CHOMAGE ?	43
1. Condition d'attribution	43
2. Règles d'indemnisation	43
3. Le montant	43
XII - MON AGENT SOUHAITE PRENDRE UNE DISPONIBILITE, PEUT-IL PERCEVOIR DES ALLOCATIONS CHOMAGE ?	44
1. Les différents cas de disponibilité et l'incidence sur le versement d'allocations chômage	44
2. La non prise en compte des périodes de disponibilité pour la détermination des droits	48
XIII - MON AGENT PEUT-IL CUMULER SA PENSION D'INVALIDITE ET SON INDEMNISATION CHOMAGE ?	49
1. Cumul de l'allocation chômage avec une pension de 1 ^{ère} catégorie	49
2. Cumul de l'allocation chômage avec une pension de 2 ^{ème} ou de 3 ^{ème} catégorie	49
3. La transformation de la pension d'invalidité en pension de vieillesse	51
XIV - MON AGENT PEUT-IL CUMULER SA PENSION DE RETRAITE POUR INVALIDITE ET SON INDEMNISATION CHOMAGE ?	51
XV - MON AGENT REPREND OU CONSERVE UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE, QUEL IMPACT SUR SON INDEMNISATION CHOMAGE ?	52
1. La reprise d'une activité professionnelle salariée en cours d'indemnisation	52

2.	La conservation d'une activité professionnelle salariée	55
XVI -	QU'EST-CE QUE LES DROITS RECHARGEABLES A L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI ?	58
1.	Le droit d'option	58
2.	Le rechargement des droits suite à l'épuisement de l'indemnisation	59
XVII -	DANS QUELS CAS LES ALLOCATIONS CHOMAGE CESSERONT D'ETRE VERSEES ?	61
1.	L'exercice d'une activité professionnelle	61
2.	Le bénéfice de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise	61
3.	La prise en charge par la sécurité sociale	61
4.	La conclusion d'un contrat de service civique	61
5.	Le bénéfice des indemnités ou primes au reclassement prévues par la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle	62
6.	L'attribution de certaines prestations familiales	62
7.	La fin d'une période de suspension du contrat de travail ou de disponibilité	62
8.	Le chômage volontaire	63
9.	Le bénéfice d'une retraite à taux plein	63
10.	La résidence en dehors du champ territorial de l'assurance chômage	63
11.	Les sanctions	64
XVIII -	LA REPRISE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION CHOMAGE	65
XIX -	LE CENTRE DE GESTION D'EURE-ET-LOIR PEUT VOUS AIDER !	66

PREAMBULE : L'INCIDENCE DE LA PERIODE D'URGENCE SANITAIRE LIEE AU CORONAVIRUS SUR LES ALLOCATIONS CHOMAGE

Afin de lutter contre la propagation de l'épidémie de Coronavirus, des mesures d'urgence sanitaires ont été prise par le gouvernement. A ce titre, il a notamment été décidé de mettre en place deux confinements. Ces confinements ont de lourdes conséquences sur le marché de l'emploi en France, et donc sur les demandeurs d'emploi.

Dans ce contexte, différentes mesures ont été adoptées à **titre temporaire** dans le domaine du chômage.

1. La prolongation exceptionnelle de la durée d'indemnisation

➤ Lors du premier confinement

Un allocataire dont la fin de droits au versement d'allocations chômage intervient entre le 12 mars et le 31 mai 2020 bénéficie, à titre exceptionnel, d'un allongement de son indemnisation.

En pratique, seront prises en compte toutes les fins de droits intervenues dès le 1^{er} mars 2020 (cf. FAQ de la DGCL du 15 avril 2020 et site UNEDIC).

A la date d'épuisement, le droit sera automatiquement prolongé, et ce même si l'allocataire remplit les conditions de rechargement de droits. Dans ce dernier cas, l'allocataire bénéficiera de la prolongation de ses droits actuels, puis, une fois cette durée de prolongation terminée, il pourra prétendre au rechargement de ses droits.

La durée de la prolongation varie en fonction de la date à laquelle intervient la fin des droits de l'allocataire :

- ➔ Si la fin de droits intervient entre le **12 mars 2020 (en pratique le 1^{er} mars 2020) et le 31 mars 2020, la durée de prolongation est de 92 jours** calendaires à compter de la date de fin de droits ;
- ➔ Si la fin de droits intervient entre le **1^{er} avril et le 30 avril 2020, la durée de la prolongation est de 61 jours** calendaires à compter de la date de fin de droits ;
- ➔ Si la fin de droits intervient entre le **1^{er} mai et le 31 mai 2020, la durée de la prolongation est de 31 jours** calendaires à compter de la date de fin de droits.

➤ Lors du deuxième confinement

Un allocataire dont la fin de droits au versement d'allocations chômage intervient **entre le 30 octobre et le 15 février 2021** bénéficie, à titre exceptionnel, d'un allongement de son indemnisation (cf. article 1 de l'ordonnance n° 2020-1442 du 25 novembre 2020 ; arrêté du 9 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du Code du travail ; arrêté du 23 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 9 décembre 2020 ; arrêté du 30 janvier 2021 modifiant l'arrêté du 9 décembre 2020).

La durée de cette prolongation est égale au **nombre de jours calendaires compris entre la date d'épuisement des droits du demandeur d'emploi et le 28 février 2021**, desquels sont déduits les jours non indemnisables au titre de cette période (par exemple, par exemple les jours concernés par un congé de maladie de plus de 15 jours).

2. L'allongement de la période de référence affiliation

L'allongement de la période de référence de d'affiliation concerne les ouvertures de droits mais également les demandes de rechargement de droits à chômage.

➤ **Lors du premier confinement**

La période de référence affiliation au cours de laquelle est recherchée la durée minimale d'affiliation requise pour ouvrir ou recharger un droit (voir partie II 2 « Répondre à la condition d'affiliation » pour explication) **sera automatiquement allongée du nombre de jours correspondant à la partie de cette période de référence comprise entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020.**

Pour rappel, la période de référence affiliation depuis le 1^{er} avril 2025 est initialement de :

- ✚ 24 mois pour les agents de moins de 55 ans,
- ✚ 36 mois pour les agents de 55 ans et plus.

A titre exceptionnel, l'allongement du nombre de jours correspondant à la partie de cette période de référence comprise entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 porte au maximum la période de référence affiliation à :

- ✚ **27 mois pour les agents de moins de 55 ans,**
- ✚ **39 mois pour les agents de 55 ans et plus.**

➤ **Lors du deuxième confinement**

Pour les travailleurs privés d'emploi à compter du 30 décembre 2020, la période de référence d'affiliation **est prolongée du nombre de jours correspondant à la partie de cette période de référence comprise entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021.**

A titre exceptionnel, l'allongement du nombre de jours correspondant à la partie de cette période de référence comprise entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021 porte au maximum la période de référence affiliation à :

- ✚ **32 mois pour les agents de moins de 55 ans,**
- ✚ **44 mois pour les agents de 55 ans et plus.**

Lorsque la période de référence d'affiliation est concernée par les deux prolongations, elle sera portée au maximum à :

- ✚ **35 mois pour les agents de moins de 55 ans,**
- ✚ **47 mois pour les agents de 55 ans et plus.**

3. Aménagement de la durée d'indemnisation et du salaire journalier de référence

A compter du 1^{er} octobre 2021, la nouvelle réglementation chômage a rendu nécessaire l'exclusion des jours situés hors contrat de travail compris entre le 1^{er} mars au 31 mai 2020 du calcul afin de ne pas les prendre en compte pour déterminer la durée d'indemnisation et le montant du salaire journalier de référence qui sert de base au calcul du montant journalier de l'allocation chômage.

La réglementation prévoit également que les jours couverts par l'activité partielle et ayant donné lieu au versement de l'indemnité d'activité partielle donne lieu d'office à une reconstitution de la rémunération que l'agent aurait perçue normalement afin d'être pris en compte dans le calcul du salaire journalier de référence.

* * *

I - QUI VERSE LES ALLOCATIONS CHOMAGE ?

🕒 **Pour les agents titulaires et stagiaires :**

C'est le **système d'auto assurance** qui s'impose. C'est donc à la collectivité de calculer et de payer les allocations chômage de leurs agents involontairement privés d'emploi.



Néanmoins, l'agent devra tout de même s'inscrire à France Travail pour l'étude de ses droits, ce n'est que lorsque le France Travail aura donné son accord que la collectivité pourra effectuer le règlement.

 Pour les agents contractuels de droit public :

Les collectivités ont le choix.

Elles peuvent choisir de rester au **système d'auto assurance**. Dans ce cas, elle supporte seule ce risque et doivent assurer la gestion administrative des dossiers de leurs anciens agents privés d'emploi, ainsi que le versement des allocations chômage.

Elles peuvent choisir **d'adhérer à l'assurance chômage** pour leurs agents contractuels de droit public. Dans ce cas, en contrepartie d'une contribution assise sur la rémunération brute, France Travail prend en charge les agents de la collectivité qui sont involontairement privés d'emploi. C'est alors France Travail qui examinera les droits des agents privés d'emploi et qui assumera la charge financière des allocations chômage.

Conseil du Centre de Gestion :

Lors du recrutement d'un agent contractuel, pensez à conventionner avec France Travail, via l'URSSAF, pour ne pas avoir à assumer la gestion administrative et le versement des allocations chômage lors de la rupture du contrat.



A noter : Pour les communes nouvelles, il est nécessaire de renouveler l'adhésion à la convention d'assurance chômage. Un nouveau délai de carence de 6 mois sera alors appliqué par France Travail.

II - QUI PEUT PERCEVOIR DES ALLOCATIONS CHOMAGE ?

Peuvent percevoir des allocations chômage les agents **titulaires, stagiaires** ou **contractuels** qui répondent à 7 conditions cumulatives :



1. Avoir perdu involontairement son emploi

En principe, seule est indemnisable la privation involontaire d'emploi.

Le chômage est involontaire lorsque la rupture du contrat de travail n'est pas du fait de l'agent.

Toutefois, une perte d'emploi volontaire ne prive pas totalement l'agent d'une indemnisation chômage mais elle lui impose un délai de carence de 121 jours avant de pouvoir demander que son dossier soit étudié pour bénéficier d'allocation d'aide au retour à l'emploi.

En effet, l'article 46 bis §1 du Règlement Général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024, prévoit qu'une ouverture de droits aux allocations chômage sera accordée à l'agent qui a volontairement quitté son emploi, et dont l'état de chômage se prolonge contre sa volonté, sous réserve que les conditions suivantes soient réunies :

- ✎ L'intéressé doit avoir quitté l'emploi au titre duquel les allocations lui ont été refusées depuis au moins 121 jours,
- ✎ Il doit remplir toutes les conditions auxquelles le règlement général annexé subordonne l'ouverture d'une période d'indemnisation, à l'exception de la perte involontaire d'emploi,
- ✎ Il doit apporter des éléments attestant ses recherches actives d'emploi, ainsi que ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre des actions de formation.

Afin de bénéficier d'une ouverture de droit, l'agent doit solliciter, dans le délai de 2 mois, son ancien employeur public (qui transmettra la demande au Centre de gestion) ou directement le Centre de Gestion pour l'examen de sa situation individuelle.

Il reviendra alors au Centre de gestion de se prononcer sur les efforts de reclassement de l'allocataire et sur son éligibilité à l'allocation chômage.

Le Président du Centre de gestion devra se prononcer dans le délai de 2 mois après avis de la CAP compétente (cf. article L. 557-1-1 du Code général de la fonction publique).

Le point de départ de l'indemnisation sera alors fixé au 122^{ème} jour suivant la perte volontaire d'emploi sans pouvoir être antérieur à l'inscription comme demandeur d'emploi.

En outre, si le demandeur d'emploi justifie, depuis sa perte volontaire d'emploi, d'une période d'affiliation de 65 jours travaillés ou de 455 heures travaillées, et qu'il subit une perte involontaire d'emploi, il pourra percevoir des allocations chômage.

Cependant, il existe désormais trois cas de perte volontaire d'emploi ouvrant droit immédiatement au versement d'allocations chômage :

➤ **La rupture conventionnelle**

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au fonctionnaire ou à l'agent en CDI de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat, après homologation par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

L'agent dont le contrat fait l'objet d'une rupture conventionnelle remplit la condition de perte d'emploi pour ouvrir droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Pour plus d'information concernant la rupture conventionnelle, une fiche thématique est à votre disposition sur le site du Centre de gestion www.cdg28.fr, dans la base documentaire.

➤ **La démission pour mettre en œuvre un projet professionnel**

Les dispositions permettant d'ouvrir droit à l'allocation chômage suite à une démission demandée dans le but de mettre en œuvre un projet professionnel **ne sont pas applicables aux agents titulaires, stagiaires ou contractuels de la fonction publique.**

Ainsi, un agent titulaire, stagiaire ou contractuel de droit public qui démissionne de son emploi public et qui justifie d'un projet professionnel réel et sérieux ne pourra pas percevoir d'allocations chômage au titre de cette fin d'emploi.

Cependant, un agent relevant du secteur privé pourra bénéficier du versement de l'allocation chômage s'il démissionne à la condition de justifier :

- D'une durée d'affiliation spécifique d'au moins 1 300 jours travaillés au cours des 60 mois précédant la fin de sa démission,
- D'un projet professionnel réel et sérieux (reconversion professionnelle nécessitant une formation, ou projet de création ou de reprise d'entreprise dont le caractère réel et sérieux est attesté par la Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR)).

Pour plus d'information concernant la démission, une fiche thématique est à votre disposition sur le site du Centre de gestion www.cdg28.fr, dans la base documentaire.

➤ La démission légitime

Certains types de démissions sont considérés comme légitime et ouvre droit immédiatement au versement d'allocation chômage.

Ils sont limitativement énumérés à l'article 2 §2 du Règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024.

Sont ainsi considérées comme légitimes :

- ✓ La démission du salarié âgé de moins de 18 ans qui rompt son contrat de travail pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce l'autorité parentale ;
- ✓ La démission du salarié âgé d'au moins 18 ans, placé sous sauvegarde de justice, curatelle ou tutelle, qui rompt son contrat de travail pour suivre son parent désigné mandataire spécial, curateur ou tuteur ;
- ✓ La démission du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi, salarié ou non salarié. Le nouvel emploi peut notamment être occupé à la suite d'une mutation au sein d'une entreprise, 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 ;
- ✓ La démission du salarié qui rompt son contrat de travail et dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité entraînant un changement de lieu de résidence de l'intéressé, dès lors que moins de 2 mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat de travail et la date du mariage ou de la conclusion du pacte civil de solidarité ;
- ✓ La démission du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence ;
- ✓ La rupture à l'initiative du salarié d'un contrat d'insertion par l'activité pour exercer un nouvel emploi ou pour suivre une action de formation ;
- ✓ La rupture à l'initiative du salarié d'un contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi à durée déterminée ou d'un contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi pour exercer un emploi sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois ou sous contrat de travail à durée indéterminée ou pour suivre une action de formation qualifiante au sens des dispositions de l'article L. 6314-1 du Code du travail ;
- ✓ 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 ;
- ✓ 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 ;
- ✓ La démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de violences conjugales et pour laquelle il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République ;
- ✓ La rupture volontaire du contrat de travail correspondant à une activité entreprise postérieurement à une perte involontaire d'emploi (licenciement, rupture conventionnelle, à une fin de contrat de travail à durée déterminée...) 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 ;
- ✓ La rupture volontaire d'un contrat de travail, par un agent justifiant d'une période d'emploi totalisant 3 années d'affiliation continue au régime d'assurance chômage, 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 ;
- ✓ La cessation du contrat de travail d'un salarié résultant de la mise en œuvre d'une clause de résiliation automatique d'un contrat de travail dit « de couple ou indivisible », lorsque le salarié quitte son emploi du fait du licenciement, d'une rupture conventionnelle, d'une rupture d'un commun accord du contrat de travail selon les modalités prévues par les articles L. 1237-17 à L. 1237-19-14 du Code du travail ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur ;

- ✓ La démission du salarié motivée par la cession du journal, la cessation de la publication du journal ou un changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal si ce changement crée une situation de nature à porter atteinte à ses intérêts moraux à condition qu'il y ait eu versement effectif de l'indemnité prévue aux articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du Code du travail ;
- ✓ La démission du salarié qui quitte son emploi pour conclure un contrat de service civique au sens de l'article L. 120-1 du code du service national. S'agissant des contrats de volontariat de solidarité internationale, la démission est légitime lorsque le contrat de volontariat est conclu pour une ou plusieurs missions de volontariat d'une durée continue minimale d'un an. L'interruption de la mission avant l'expiration de la durée minimale d'engagement prévue initialement et pour chaque forme de service civique mentionnée au II de l'article L. 120-1 du Code précité ne fait pas obstacle à la mise en œuvre de cette disposition ;
- ✓ 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 ;
- ✓ La démission d'un assistant maternel qui fait suite au refus de l'employeur de faire vacciner son enfant en application des dispositions de l'article L. 3111-2 du Code de la santé publique.

Synthèse des cas de pertes involontaires et volontaires d'emploi :

Perte involontaire	Perte volontaire
↪ Licenciement, quel qu'en soit le motif ↪ Fin de CDD ↪ Démission légitime (article 2 §2 du Règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797) ↪ Disponibilité d'office pour raison de santé ↪ Mise à la retraite d'office ou mise en retraite pour invalidité d'office * ↪ Attente de réintégration ↪ Rupture conventionnelle ↪ Démission pour mettre en œuvre un projet professionnel	↪ Démission (sauf exception) ↪ Abandon de poste ↪ Refus de renouvellement d'un CDD à l'identique ↪ Départ volontaire à la retraite ↪ Refus de poste après une demande de réintégration suite à une période de disponibilité pour convenances personnelles

* Seule la mise à la retraite pour invalidité à la demande de l'agent avant épuisement de ses droits à congés de maladie rémunérés est une perte volontaire d'emploi.



Un agent pour lequel il a été mis fin au détachement par la collectivité d'accueil pour faute sera, en l'absence de poste vacant, placé en disponibilité d'office jusqu'au terme du détachement initialement fixé et bénéficiera sur cette période du versement d'allocation chômage (Conseil d'Etat, du 14 février 2025, n° 493146).

2. Répondre à la condition d'affiliation

a. Condition d'affiliation pour l'ouverture des droits

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

Pour les agents privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} décembre 2021, ou dont la procédure de licenciement a été engagée à compter de cette même date, **l'allocation chômage peut être accordée aux demandeurs d'emploi qui justifie, au titre de la durée d'affiliation, d'au moins 130 jours travaillés ou de 910 heures travaillées sur une période dite période de référence d'affiliation.** Il convient de calculer le temps travaillé en jours et en heures et de retenir le plus favorable pour l'agent.



Cette condition d'affiliation a toutefois été ajustée à compter du 1^{er} avril 2025 afin de tenir compte de la situation des publics les plus fragiles sur le marché du travail. Sont concernés les travailleurs saisonniers (personnes justifiant d'une affiliation exclusivement au titre de contrats saisonniers) et les primo-entrant (personnes n'ayant pas bénéficié d'une ouverture de droit au titre de l'ARE au cours des 20 années précédant le dépôt de la demande d'allocation). Pour ces personnes, la condition minimale d'affiliation est abaissée à 108 jours travaillés ou 758 heures travaillées.

La durée de la période de référence d'affiliation dépend de l'âge du demandeur d'emploi à la date de la fin de son contrat de travail :

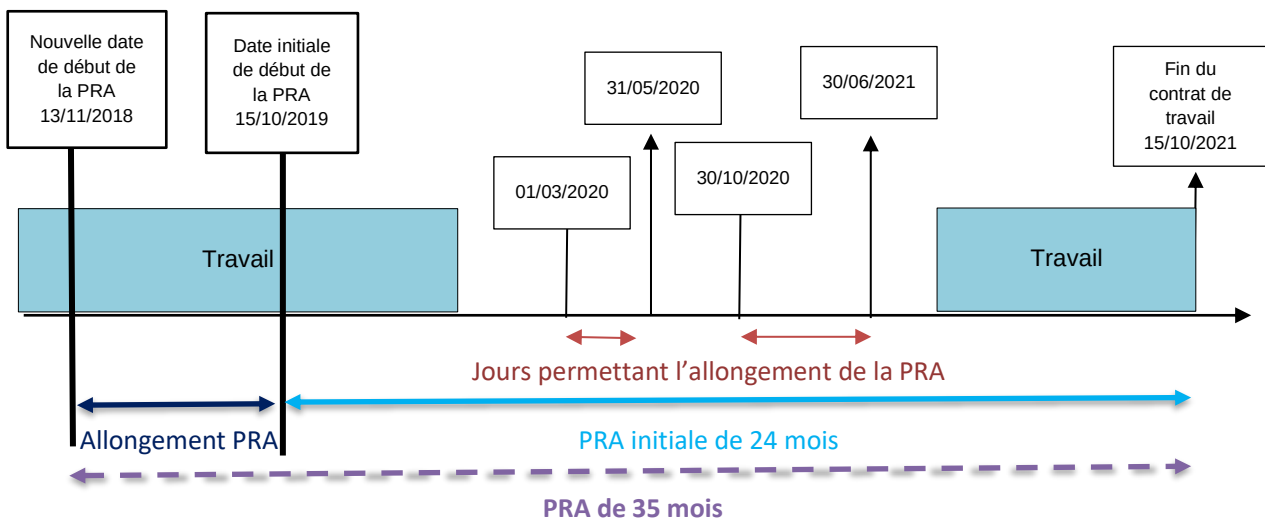
- ⇒ Si le demandeur d'emploi est âgé de **moins de 55 ans à la fin de son contrat de travail**, l'affiliation est recherchée dans les **24 mois qui précèdent la fin de ce contrat**,
- ⇒ Si le demandeur d'emploi est âgé de **55 ans et plus à la fin de son contrat de travail**, l'affiliation est recherchée dans les **36 mois qui précèdent la fin de ce contrat**.

Dans le cadre des mesures exceptionnelles prises en raison de l'épidémie de Covid-19, la période de référence d'affiliation est prolongée du nombre de jours compris, d'une part, entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 et, d'autre part, entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021 (dans la limite du nombre de jours de cette période de crise sanitaire compris dans la période de référence initiale).

En conséquence :

- ⇒ Si le demandeur d'emploi est âgé de moins de 55 ans à la fin de son contrat de travail, l'affiliation peut être recherché sur la période maximale des 35 mois précédant la fin du contrat,
- ⇒ Si le demandeur d'emploi est âgé de 55 ans et plus à la fin de son contrat de travail, l'affiliation peut être recherché sur la période maximale des 47 mois précédant la fin du contrat.

Exemple : Allongement de la période de référence affiliation (PRA)



Les périodes du 1^{er} mars 2020 au 31 mai 2020 et du 30 octobre 2020 au 30 juin 2021 sont intégralement comprises dans la période de référence affiliation.

En conséquence, la période de référence affiliation est allongée de 336 jours.

Le point de départ de la PRA initialement prévu le 15 octobre 2019 (PRA de 24 mois avec une fin de contrat de travail au 15 octobre 2021) sera donc remonté au 13 novembre 2018.

Restant à préciser que la recherche de la durée d'affiliation s'effectue en tenant compte des périodes d'emploi accomplies dans une ou plusieurs structures (collectivités mais également employeurs du secteur privé).

b. Condition d'affiliation requise pour le rechargement à l'épuisement des droits

Dans le cadre de la convention du 15 novembre 2024, la condition minimale d'affiliation requise au titre d'un rechargement des droits est alignée sur celle prévue en cas d'une ouverture de droits.

Ainsi, pour les fins de contrat intervenant à compter du 1^{er} décembre 2021 ou pour les procédures de licenciement engagées à compter de cette date, afin de bénéficier du rechargement de ses droits, l'allocataire doit justifier d'au moins 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date d'épuisement de la première indemnisation chômage.

Cette condition d'affiliation a toutefois été ajustée à compter du 1^{er} avril 2025 afin de tenir compte de la situation des publics les plus fragiles sur le marché du travail. Sont concernés les travailleurs saisonniers et les primo-entrant.

Pour ces personnes, la condition minimale d'affiliation est abaissée à 108 jours travaillés ou 758 heures travaillées.

Cette durée minimale d'affiliation est recherchée dans les 24 mois précédant la dernière fin de contrat antérieure à l'épuisement des droits. Ce délai est porté à 36 mois pour les agents âgés de 55 ans et plus.

Sont prises en considération pour le rechargement des droits les périodes d'emplois comprises dans ce délai de 24 ou 36 mois, qui sont postérieures à la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de la première indemnisation. En effet, les périodes de travail ayant déjà donné lieu à une indemnisation chômage ne peuvent plus être prises en compte.

Dans le cadre des mesures exceptionnelles prises en raison de l'épidémie de Covid-19, la période de référence d'affiliation est prolongée du nombre de jours compris, d'une part, entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 et, d'autre part, entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021 (dans la limite du nombre de jours de cette période de crise sanitaire compris dans la période de référence initiale).

En conséquence :

- ⇒ Si le demandeur d'emploi est âgé de moins de 55 ans à la fin de son contrat de travail, l'affiliation peut être recherché sur la période maximale des 35 mois précédant la fin du contrat,
- ⇒ Si le demandeur d'emploi est âgé de 55 ans et plus à la fin de son contrat de travail, l'affiliation peut être recherché sur la période maximale des 47 mois précédant la fin du contrat.

c. Modalités de décompte des jours travaillés pour apprécier la condition d'affiliation

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

Doivent également être prises en compte, les périodes d'emploi accomplies dans un autre Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et de la Confédération Suisse, ainsi que les périodes d'emploi accomplies au Royaume-Uni.

Le décompte de la durée d'affiliation s'effectue par semaine civile, au plus près des périodes d'emploi réellement accomplies. La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

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

Lorsque la période d'emploi excède une semaine civile, chaque semaine est décomptée à hauteur de 5 jours par semaine civile (auparavant on décomptait 7 jours par semaine).

Lorsque la période d'emploi est inférieure à une semaine civile, le nombre de jours pris en compte par semaine civile correspond au nombre de jours travaillés, dans la limite de 5 jours.

Il convient de préciser que :

- ⇒ Un même jour travaillé au titre de plusieurs contrats de travail est décompté pour un seul jour travaillé ;
- ⇒ Quel que soit le nombre d'heures travaillées effectivement réalisées au cours d'une même journée, cette journée est décomptée pour un seul jour travaillé ;
- ⇒ Quel que soit le nombre de jours travaillés sur une semaine civile, 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. Pour autant, l'ensemble des rémunérations perçues sur la période de référence, et le cas échéant, le sixième jour travaillé de la semaine civile, demeurent pris en compte dans le salaire de référence servant à la détermination de l'allocation journalière.

Exemple 1 : Période d'emploi supérieure à une semaine

Dans les exemples ci-dessous, les cases en violet représentent les jours couverts par une ou plusieurs périodes d'emploi, les cases en blanc représentent les jours hors période d'emploi.

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

⇒ Période d'emploi de 2 semaines civiles : 5 jours travaillés sont retenus par semaine civile, soit une durée d'affiliation de 10 jours.

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

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim

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

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim

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

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim

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

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim

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

Exemple 3 : Chevauchement des périodes d'emploi

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

←-----> ←----->

Semaine 1 **Semaine 2**

- ⇒ Le premier contrat couvre la période du jeudi de la semaine 1 au dimanche de la semaine 2
- ⇒ Le deuxième contrat couvre la période du jeudi de la semaine 1 au mercredi de la semaine 2

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

- ⇒ Sont décomptés 4 jours travaillés au titre de la première semaine civile,
- ⇒ Et 5 jours travaillés au titre de la deuxième semaine.
- ⇒ ⇒ 9 jours travaillés sont retenus au titre de la durée d'affiliation.

d. Modalités de décompte en présence de périodes de suspension du contrat de travail pour apprécier la condition d'affiliation

→ Les périodes de suspension du contrat de travail qui sont rémunérées ou indemnisées

Les périodes de suspension du contrat de travail qui sont **rémunérées ou indemnisées** (tel que les périodes de maladie par exemple) peuvent être regardées comme des périodes d'emploi (cf. article 3§3 du Règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024).

En conséquence, ces périodes sont retenues au titre de la durée d'affiliation selon les modalités de décompte des jours travaillés (cf. partie II 2 c).

Sont, par exemple, concernées :

- Les périodes de maladie, y compris les périodes de disponibilité d'office pour raison de santé,
- Les périodes de congé parental,
- Le congé de proche aidant,
- Les périodes de mise en œuvre du compte personnel de formation...

Lorsque la durée d'affiliation est décomptée en heures et afin d'apprécier ces périodes sur une base d'heures travaillées, chaque jour de suspension retenu est retenu à hauteur de 7 heures travaillées (cf. article 65 §8 du Règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024).

→ Les périodes de suspension du contrat de travail non rémunérées ou indemnisées ou permettant l'exercice d'une activité non concernée par le régime de l'assurance chômage

Certaines périodes ne correspondent pas à l'exécution normale du contrat de travail, soit du fait de l'absence de rémunération ou d'indemnisation (congé sans traitement pour raison personnelle, disponibilité hors maladie), soit du fait de l'exercice d'une activité située hors du champ des contributions de l'assurance chômage.

Ces périodes ne peuvent pas être considérées comme des périodes travaillées. Dès lors, elles ne sont pas retenues au titre de la durée d'affiliation.

Sont, par exemple, concernées :

- Les périodes de suspension du contrat de travail correspondant à une période de mobilité volontaire sécurisée pendant laquelle l'agent a bénéficié de l'allocation chômage,
- Les périodes de suspension de la relation de travail durant lesquelles les agents publics fonctionnaires et non fonctionnaires ne sont ni rémunérés, ni indemnisés, ne sont pas prises en compte dans l'affiliation. Sont notamment concernées les périodes de disponibilité (hors maladie).

→ Les périodes d'actions concourant au développement des compétences

Les actions concourant au développement des compétences mentionnées aux livres trois et quatre de la sixième partie du Code du travail, non rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées, dans la limite des 2/3 du nombre de jours travaillés ou d'heures travaillées dont l'agent privé d'emploi justifie dans la période de référence d'affiliation :

- A des heures travaillées ;
- Ou à des jours travaillés à raison de 7 heures par jour de formation.

e. Plafonnement mensuel de la durée d'affiliation en heures

Au cours d'un mois, le nombre d'heures travaillées retenu pour la recherche de la condition d'affiliation ne peut excéder la durée maximale du travail telle que fixée à l'article L. 3121-21 du Code du travail.

La durée maximale hebdomadaire, fixée à 48 heures par semaine (cf. article L. 3121-20 du Code du travail), peut être dépassée en cas de circonstances exceptionnelles et après autorisation de l'autorité administrative, **sans toutefois pouvoir être portée à plus de 60 heures par semaine.**

En conséquence, la durée maximale de 60 heures par semaine, appliquée mensuellement, conduit à ne pouvoir retenir, au titre de la durée d'affiliation, plus de **260 heures travaillées par mois** (60 heures x 4,33 semaines équivalent à un mois).

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

Exemple : Proratisation du plafond mensuel de la durée d'affiliation

Dans le cas d'une période d'emploi couvrant deux semaines civiles au titre du mois considéré et au titre de laquelle l'agent justifie de 80 heures travaillées.

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

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

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

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

Lorsque le nombre d'heures travaillées au cours du mois civil est supérieur au plafond de 260 heures, seulement 260 heures seront retenues pour la recherche de la condition d'affiliation.

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

3. Être à la recherche d'un emploi

L'intéressé doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et déposer une demande d'allocations auprès du France Travail dont dépend son domicile dans les 12 mois suivants sa perte d'emploi. Ce délai de 12 mois est allongé lors de la survenance de certains événements limitativement énumérés (cf. article 7 §2 à §4 du Règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024), tel que la perception d'indemnités journalières pour maladie ou maternité, congé parental, congé de présence parentale, incarcération...

Dans le cas où la prise en charge revient à l'employeur public, France Travail prononce un rejet et renvoie l'agent vers son ancien employeur.

L'agent doit également être à la recherche effective et permanente d'un emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ou non inscrite dans ledit projet mais

financée, en tout ou partie par la mobilisation du compte personnel de formation (cf. article 4 a) et b) du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024).

Tout demandeur d'emploi est alors tenu de participer à la définition et à l'actualisation du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi et d'accepter des offres raisonnables d'emploi (offres répondant à la nature et aux caractéristiques de l'emploi recherché, à la zone géographique privilégiée et au salaire attendu, tel que définis dans le PPAE).

Le PPAE est élaboré et actualisé conjointement par le demandeur d'emploi et France Travail.

Le demandeur d'emploi ne peut pas refuser plus de deux offres raisonnables d'emploi durant la durée de son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, sauf à justifier d'un motif légitime de le faire. A défaut, le demandeur d'emploi peut être sanctionné par une radiation allant de 1 à 4 mois ou par une suppression de son revenu de remplacement pour une durée de 1 à 4 mois.

4. Être physiquement apte à l'exercice d'un emploi

Le bénéfice des prestations de chômage est réservé aux personnes aptes physiquement à l'exercice d'un emploi.

Toutefois, l'octroi d'une retraite pour invalidité ou un licenciement pour inaptitude physique n'empêche pas le versement d'allocations chômage. En effet, ces procédures sont mises en œuvre au vu des emplois pouvant être exercés **dans le secteur public**, et ne présage pas d'une inaptitude dans le secteur privé.

En cas d'incertitude ou de contestation, vous devrez écrire au Préfet afin qu'il fasse vérifier l'aptitude physique de votre agent. **Dans ce cas, il convient d'instruire la demande de l'agent et de l'indemniser sans attendre la réponse de la préfecture.** Le cas échéant, les sommes versées à tort au titre des allocations chômage pourraient être ultérieurement rappelées.

5. Répondre à la condition d'âge

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

Les allocations chômage cessent en tout état de cause d'être versées aux allocataires atteignant l'âge de retraite à taux plein d'office.

Par exemple : un agent né à compter du 1^{er} janvier 1955 atteint l'âge légal d'accès à la retraite à 62 ans. Si cet agent ne justifie pas de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein, ces allocations chômage cesseront à son 67^{ème} anniversaire.

Tableau récapitulatif de l'évolution de l'âge légal de la retraite et de celui de la retraite taux plein

Année de naissance	Age minimum de départ à la retraite	Age d'obtention de la retraite à taux plein quel que soit le nombre de trimestres
Né en 1954	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois
Né en 1955	62 ans	67 ans
Né en 1956		
Né en 1957		
Né en 1958		
Né en 1959		
Né en 1960		

Né en 1961		
Né entre le 1 ^{er} septembre et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	67 ans
Né en 1962	62 ans et 6 mois	67 ans
Né en 1963	62 ans et 9 mois	67 ans
Né en 1964	63 ans	67 ans
Né en 1965	63 ans et 3 mois	67 ans
Né en 1966	63 ans et 6 mois	67 ans
Né en 1967	63 ans et 9 mois	67 ans
Né en 1968	64 ans	67 ans
Né en 1969		
Né en 1970		
Né en 1971		
Né en 1972		
Né en 1973		

6. Ne pas cumuler l'allocation avec certaines pensions de retraite

Ne peuvent pas bénéficier d'allocations chômage en raison de leur pension de retraite à taux plein :

- Les titulaires d'une carrière longue,
- Les travailleurs handicapés,
- Les titulaires d'une incapacité permanente,
- Les titulaires d'un compte personnel de prévention,
- Les travailleurs victimes de l'amiante.

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

Dès lors, si un agent privé d'emploi en remplit les conditions mais qu'il n'a pas fait liquider une de ces retraites, il pourra percevoir des allocations chômage.

A l'inverse, peuvent percevoir des allocations chômage les agents qui ne bénéficient pas d'une retraite à taux plein, par exemple, les agents mis en retraite pour invalidité.

7. Répondre à la condition de résidence

Le régime d'assurance chômage s'applique :

- Sur le territoire métropolitain,
- Dans les DOM (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, hors Mayotte),
- Dans certaines collectivités d'outre-mer (Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint Barthélemy, Saint Martin).

Pour l'appréciation des conditions de résidence, l'intéressé est réputé résider sur le territoire français dès lors qu'il justifie y être effectivement présent plus de 6 mois au cours de l'année civile de versement des allocations.

Dès lors que l'agent transfert sa résidence hors du champ d'application du régime d'assurance chômage, le versement des allocations doit être interrompu. Il peut, toutefois, être maintenu pendant 3 mois au maximum en cas d'inscription comme demandeur d'emploi dans un pays membre de l'Union Européenne, de l'espace économique européen ou en Suisse.



Toutes ces conditions seront vérifiées par France Travail au moment de la demande d'ouverture de l'indemnisation chômage de votre agent.

III - COMMENT IDENTIFIER L'ORGANISME PAYEUR ? LES REGLES DE COORDINATION

Les articles R. 5424-2 à R. 5424-6 du Code du travail fixent les règles de coordination permettant de déterminer le débiteur de l'indemnisation du chômage des personnes ayant travaillé successivement pour un employeur relevant du régime d'assurance chômage (France Travail) et pour un employeur public en auto assurance.

Lorsque, au cours de la période de référence prise en compte pour déterminer la condition d'affiliation, la durée totale d'emploi accomplie pour des employeurs relevant de l'assurance chômage a été plus longue que l'ensemble des périodes d'emploi accomplies pour le compte d'employeurs en auto assurance, la charge de l'indemnisation incombe à France Travail.

Dans le cas contraire, la charge de l'indemnisation incombera à l'employeur en auto assurance qui a employé l'intéressé pendant la période la plus longue.



Il convient donc, dans un premier temps, de déterminer la période de référence afin de comparer les durées d'emplois dans le secteur public en auto assurance et dans le secteur privé.

Pour un agent âgé de moins de 55 ans, la période de référence est fixée à 24 mois précédant la fin de contrat de travail au titre de laquelle l'agent a demandé le bénéfice des allocations chômage.

Pour un agent de 55 ans et plus, la période de référence est fixée à 36 mois précédant la fin de contrat de travail au titre de laquelle l'agent a demandé le bénéfice des allocations chômage (cf. article 3 du Règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024).

Puis, dans un second temps, il convient de comparer, sur cette période, le nombre de jours que l'agent a réalisé pour le secteur public et pour le secteur privé.

Enfin, si l'agent a plus travaillé dans le secteur public, il faudra comparer les durées d'emplois pour chaque employeur public afin de déterminer chez lequel l'agent a le plus travaillé. C'est ce dernier qui assumera la charge de l'indemnisation chômage.

IV - QUAND DEBUTE L'INDEMNISATION CHOMAGE ?

Le point de départ de l'indemnisation est fixé au terme d'un différé d'indemnisation de congés payés augmenté d'un différé d'indemnisation spécifique en cas de versement d'indemnités supra légales, et d'un délai d'attente de 7 jours.

En effet, l'allocation d'aide au retour à l'emploi est destinée à compenser la perte de salaire pendant une période de chômage. Les différés d'indemnisation visent donc à limiter le cumul des sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail avec le revenu de remplacement accordé au titre de l'assurance chômage.

Le point de départ du ou des différés applicables est fixé au lendemain de la fin de contrat de travail. Lorsque les deux différés sont applicables, le différé d'indemnisation de congés payés court à compter du lendemain de la fin de contrat de travail et le différé d'indemnisation spécifique vient s'y ajouter. S'ajoute ensuite le délai d'attente de 7 jours.

Ces mesures ne diminuent pas la durée d'indemnisation déterminée, mais elles décalent le point de départ de l'indemnisation et, par voie de conséquence, son terme.

Restant à préciser que le délai d'attente ne peut excéder 7 jours sur une période de 12 mois. Dès lors, il ne peut pas être appliqué plusieurs délais d'attente de 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois.

En tout état de cause, le point de départ du versement des allocations chômage ne peut intervenir au plus tôt qu'à la date d'inscription comme demandeur d'emploi auprès de France Travail.

V - QUELLE EST LA DUREE D'INDEMNISATION DE MON AGENT ?



Depuis le 1^{er} octobre 2021, la durée d'indemnisation est égale au nombre de jours calendaires, travaillés ou non, compris du premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence affiliation au dernier jour de cette période de référence, déduction faite de certaines périodes notamment hors contrat de travail, limitativement énumérées par la réglementation à l'article 9§1^{er} 1° du règlement d'assurance chômage.

Ainsi, les jours inter-contrat sont pris en compte dans la constitution des droits, sans pouvoir, toutefois, excéder une certaine proportion des jours travaillés.

La durée de l'indemnisation n'est donc plus calculée en fonction du nombre de jours travaillés pris en compte au titre de l'affiliation, multipliés par 1,4.

A compter du 1^{er} octobre, la durée d'indemnisation ne peut pas être inférieure à 182 jours calendaires dans le cas d'une ouverture de droits et dans le cas d'un rechargement notifié à l'épuisement des droits.



Depuis le 1^{er} avril 2025, pour les travailleurs saisonniers (personnes justifiant d'une affiliation exclusivement au titre de contrats saisonniers) et les primo-entrant (personnes n'ayant pas bénéficié d'une ouverture de droit au titre de l'ARE au cours des 20 années précédant le dépôt de la demande d'allocation), la durée d'indemnisation minimale est fixée à 5 mois, soit 152 jours calendaires.

La durée d'indemnisation est au **maximum de :**

- ➔ **730 jours calendaires, soit 2 ans pour les agents de moins de 55 ans**
- ➔ **913 jours calendaires, soit 30 mois pour les agents d'au moins 55 ans et de moins de 57 ans**
- ➔ **1095 jours, soit 3 ans pour les agents ayant 57 ans et plus.**

Il convient de préciser que, depuis le **1^{er} février 2023, de nouvelles règles concernant la durée de versement des allocations chômage s'appliquent en fonction de la situation du marché du travail :**

- Si le taux de chômage global est inférieur à 9% et qu'il n'a pas progressé de 0,8% sur un trimestre, la durée d'indemnisation est réduite de 25%,
- Si le taux de chômage global est inférieur à 9% et qu'il a progressé de 0,8%, la durée d'indemnisation n'est pas réduite.

Avec l'application de cette réduction de 25%, la durée d'indemnisation est au maximum de :

- ➔ **548 jours calendaires pour les agents de moins de 55 ans**
- ➔ **685 jours calendaires pour les agents d'au moins 55 ans et de moins de 57 ans**
- ➔ **822 jours pour les agents ayant 57 ans et plus.**

Cette nouvelle réglementation s'applique de la manière suivante :

Les durées d'indemnisation sont automatiquement réduites de 25% (application d'un coefficient de 0,75) pour les allocataires dont la fin de contrat de travail (ou la date d'engagement de la procédure de licenciement) intervient à compter du 1^{er} février 2023. Ce n'est qu'en cas de conjoncture économique dégradée constatée par arrêté du Ministre du travail, qu'un complément pourra être accordé aux allocataires en fin de droits (voir partie 4 de ce V).

En tout état de cause, l'indemnisation prendra fin avec l'attribution d'une retraite à taux plein.

1. Périodes prises en compte pour la détermination de la durée d'indemnisation

La durée d'indemnisation est déterminée sur la base du nombre de jours, travaillés ou non travaillés, compris du premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence d'affiliation (24 mois précédant la fin du contrat de travail retenue pour l'ouverture des droits pour les agents de moins de 55 ans, 36 dernier mois pour les agents de 55 ans et plus) au dernier jour de cette période de référence, déduction faite de certaines périodes, notamment hors contrat de travail, limitativement énumérées par la réglementation.

Ne seront pas pris en compte pour la durée d'indemnisation les jours d'inactivités dépassant le plafond de 70% du nombre de jour travaillés multiplié par 1,4.

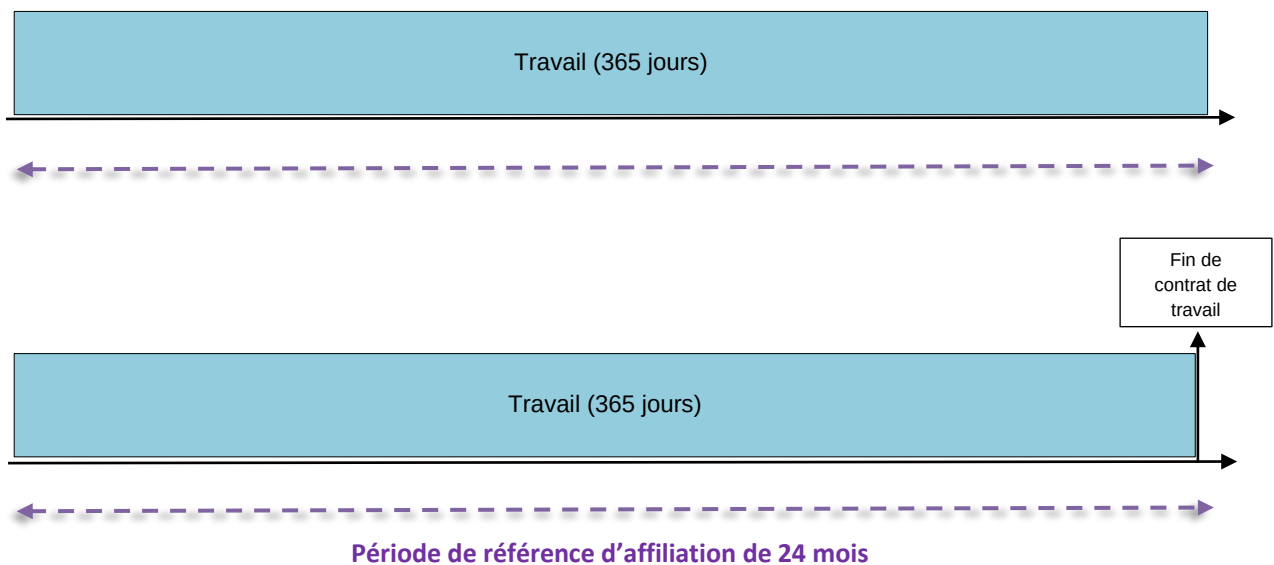
Pour rappel, avant le 1^{er} avril 2025, n'étaient pas pris en compte les jours d'inactivités dépassant le plafond de 75% du nombre de jour travaillés multiplié par 1,4.

Cette modification réduit légèrement la durée d'indemnisation mais améliore le montant de l'allocation journalière.

La durée d'indemnisation se traduit par la formule suivante :

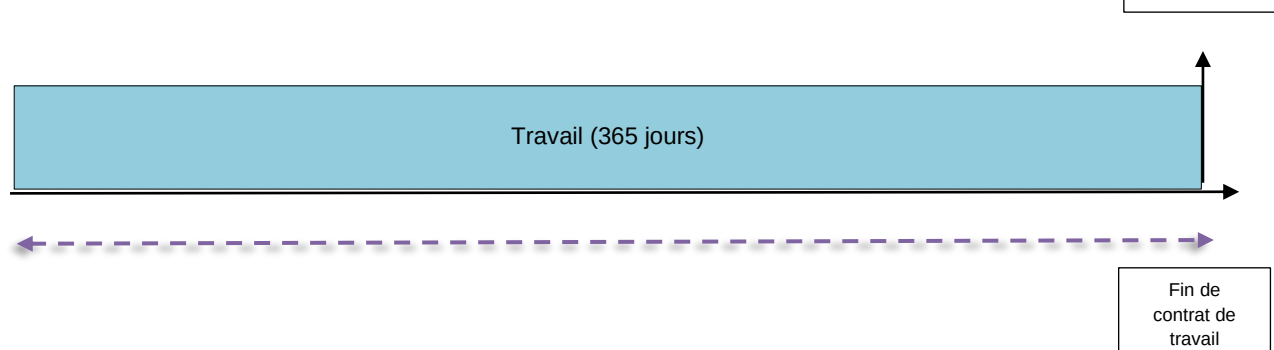
Durée d'indemnisation = Nombre de jours calendaires de la période de référence affiliation – nombre de jours à déduire au titre de l'article 9§1^{er} 1° - nombre de jours non travaillés supérieurs au plafond de 70%

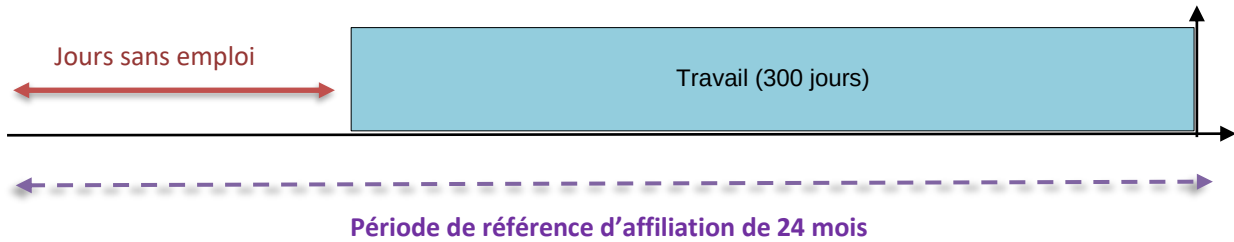
Exemple 1 : Détermination de la durée d'indemnisation en cas d'un contrat unique



La durée d'indemnisation est ici de 730 jours au titre d'un seul contrat.

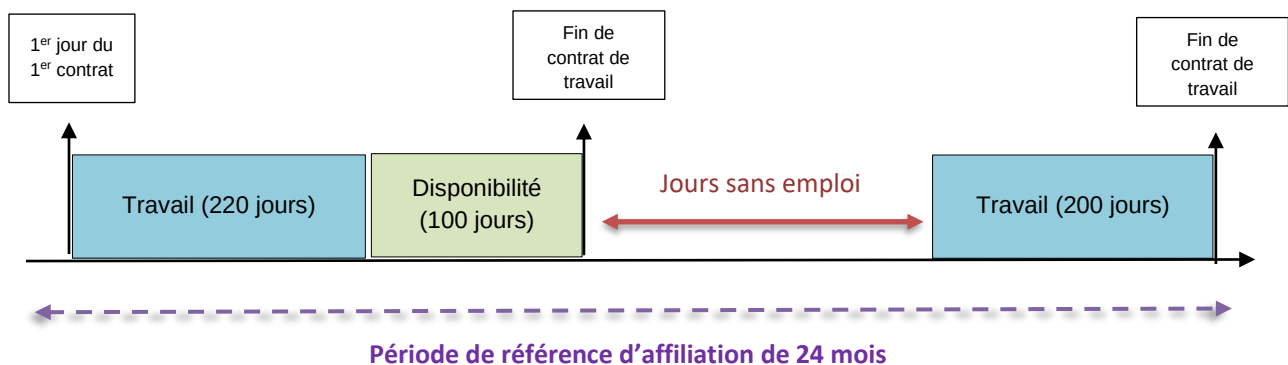
Exemple 2 : Détermination de la durée d'indemnisation en cas de plusieurs contrats





Au cours de la période de référence d'affiliation de 24 mois, le nombre de jours calendaires entre le premier jour d'emploi et le dernier jour d'emploi pris en compte pour l'ouverture des droits à chômage est de 730 jours calendaires (665 jours calendaires couverts par des contrats de travail + 65 jours inter-contrat).
Aucun plafonnement des jours non travaillés, ni aucun évènement à neutraliser du calcul de la durée.
La durée d'indemnisation correspond à 730 jours calendaires (qui constituera également le diviseur du salaire journalier de référence).

Exemple 3 : Détermination de la durée d'indemnisation en présence d'une période de disponibilité



Au cours de la période de référence d'affiliation de 24 mois, le nombre de jours calendaires entre le premier jour d'emploi et le dernier jour d'emploi pris en compte pour l'ouverture des droits à chômage est de 730 jours calendaires (420 d'affiliation (300 jours travaillés x 1,4) + 100 jours de disponibilité + 210 jours non travaillés séparent les 2 contrats de travail).
Aucun plafonnement des jours non travaillés, ni aucun évènement à neutraliser du calcul de la durée.
La durée d'indemnisation correspond à 730 jours calendaires (qui constituera également le diviseur du salaire journalier de référence).

2. Périodes déduites de la détermination de la durée d'indemnisation

Certaines périodes situées en dehors d'une période pendant laquelle l'agent bénéficie d'un contrat de travail sont déduites du calcul de la durée d'indemnisation. Il s'agit des périodes visées à l'article 9 §1^{er} 1° du règlement d'assurance chômage :

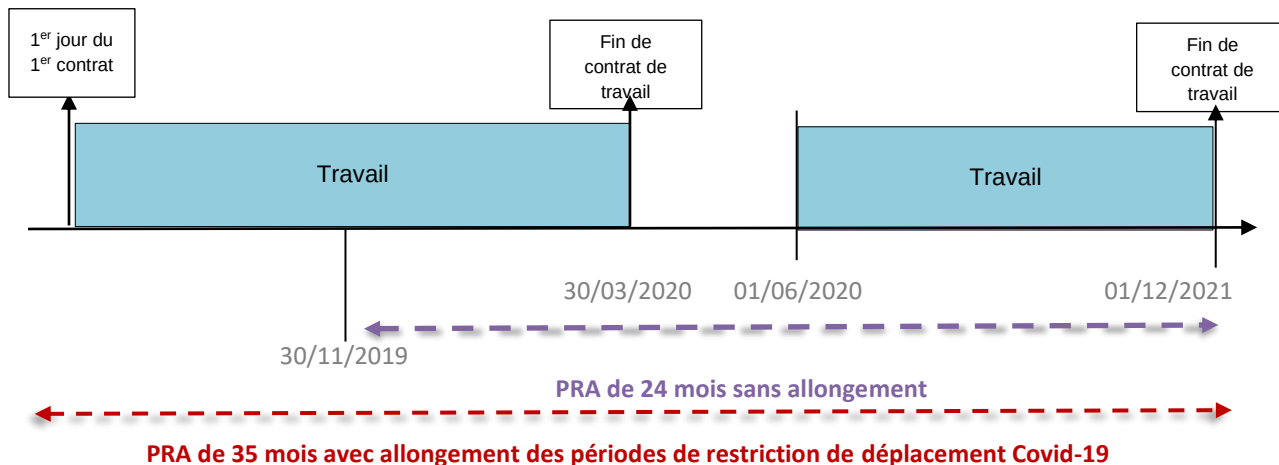
- ✎ Des périodes de maternité et des périodes d'indemnisation accordées à la mère ou au père adoptif,
- ✎ Des périodes d'arrêts maladie d'une durée supérieure à 15 jours consécutifs. S'agissant de l'arrêt maladie ayant débuté au cours du contrat de travail et se poursuivant au-delà du contrat, il est déduit de la durée d'indemnisation dès lors que le nombre de jours de maladie hors contrat de travail est supérieur à 15 jours,
- ✎ Des périodes d'accident de travail et de maladie professionnelle
- ✎ Des périodes de paternité et d'accueil de l'enfant indemnisées,
- ✎ Des périodes de formation mentionnées au b de l'article 4 du règlement d'assurance chômage, 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 1er janvier 2019.
- ✎ Des périodes d'activité professionnelle non déclarées par le demandeur d'emploi.



Les jours non couverts par un contrat de travail intervenus au cours des périodes de restriction des déplacements et activités liées à la crise sanitaire due à l'épidémie de Covid-19 sont également déduits du calcul de la durée d'indemnisation.

Ainsi, les jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 d'une part, et entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021 d'autre part, à l'exception de ceux pendant lesquels l'agent bénéficie d'un contrat de travail, ne participent pas au calcul de la durée d'indemnisation. Ces jours sont également déduits du diviseur du salaire journalier de référence.

Exemple 1 : Détermination de la durée d'indemnisation en présence de période de confinement dues à la crise sanitaire



Dans cet exemple, la période de référence d'affiliation (PRA), initialement de 24 mois, est allongée car concomitante avec les périodes de restriction de déplacements liée à la crise sanitaire Covid-19.

En l'occurrence l'allongement est de 336 jours (PRA allongée à hauteur du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021, dès lors que ces jours sont concomitants à la PRA de 24 mois).

Ainsi, le début de la PRA, initialement placé au 30 novembre 2019, est remonté au 30 décembre 2018.

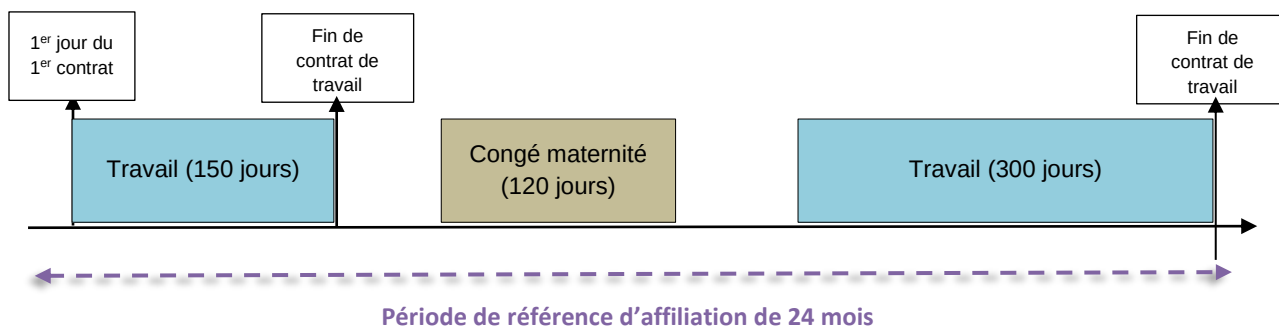
Le premier jour de la PRA étant un jour couvert par un contrat de travail, le premier jour de la période de référence de calcul est donc également situé au 30 décembre 2018.

Pour la détermination de la durée d'indemnisation, on retient tous les jours calendaires situés sur la PRA, soit du 30 décembre 2018 au 1^{er} décembre 2021. La durée d'indemnisation est donc, à ce stade, de 35 mois, soit 1 064 jours calendaires.

Toutefois, on déduit de ce nombre de jours les jours non couverts par un contrat de travail situés pendant une période de restriction de déplacements (avril et mai 2020), soit $1\,064 - 61 = 1\,003$ jours.

La durée d'indemnisation est plafonnée à la durée maximale soit 730 jours calendaires.

Exemple 2 : Détermination de la durée d'indemnisation en présence d'une période de maternité hors contrat



Au cours de la période de référence d'affiliation (PRA) de 24 mois, 730 jours calendaires sont décomptés entre le premier jour d'emploi et le dernier jour de contrat de travail. Un congé de maternité de 120 jours intervient en dehors de tout contrat de travail ; il doit donc être déduit du nombre de jours calendaires retenus pour le calcul de la durée d'indemnisation.

Aucun plafonnement des jours non travaillés.

Durée d'indemnisation = 730 jours – 120 jours = 610 jours calendaires

Ces 610 jours seront également retenus comme diviseur du salaire journalier de référence (SJR).

3. Le plafond des jours d'inactivité

L'article 9 §1^{er} 2° du règlement d'assurance chômage prévoit un plafonnement du nombre de jours calendaires non pris en compte dans la détermination de la condition d'affiliation, conduisant, le cas échéant, à une réduction de la proportion des jours non travaillés retenus dans le calcul de la durée, au regard du nombre de jours travaillés.

Ainsi, sont déduits de la durée d'indemnisation, les jours calendaires non travaillés excédant 70% du nombre de jours travaillés. Autrement dit, cela signifie que le nombre de jours d'inactivité ne peut être supérieur à 70% du nombre de jours travaillés de l'agent.

Le nombre de jours non travaillés correspond à :

Nombre de jours de la période de référence de calcul – nombre de jours neutralisés de la durée (période hors contrat limitativement énumérés et périodes non déclarées) – (jours travaillés x 1,4)

Par exemple, pour une période de référence de calcul de 730 jours, si l'agent a travaillé pendant 250 jours, le nombre de jours non travaillés est égal à $730 - (250 \times 1,4) = 380$ jours.

La durée d'indemnisation correspond donc à la somme des jours d'activité et des jours d'inactivité, situés du premier jour d'emploi au dernier jour de travail de la période de référence d'affiliation, sous déduction de certaines périodes hors contrat, mais avec une limite du nombre de jours d'inactivité pris en compte.

La durée d'indemnisation se traduit ainsi par la formule suivante :

Durée d'indemnisation = nombre de jours de la période de référence affiliation – jours à déduire au titre d'un motif visé à l'article 9 §1^{er} 1° - jours non pris en compte dans l'affiliation > 70% des jours travaillés pris en compte dans l'affiliation.

4. Application du coefficient 0,75 à la durée d'indemnisation

Le décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023 a introduit, à compter du 1^{er} février 2023, un dispositif de modulation de la durée d'indemnisation en fonction de la situation du marché du travail. La durée d'indemnisation est réduite de 25% (application du coefficient 0,75) pour les allocataires dont la fin de contrat de travail (ou la date d'engagement de la procédure de licenciement) intervient à compter du 1^{er} février 2023.

Ce coefficient impacte donc toutes les durées d'indemnisation des allocataires dont le droit est ouvert ou rechargé au titre d'une fin de contrat de travail intervenue à compter du 1^{er} février 2023 ou dont la procédure de licenciement a été engagée à compter de cette date.

Le nombre de jours calendaires obtenu après application du coefficient est arrondi à l'entier supérieur.

Ce n'est qu'en cas de conjoncture économique dégradée constatée par arrêté du Ministre du travail qu'un complément de durée pourra être accordé aux allocataires en fin de droits.

L'allongement de la durée des droits ne sera applicable qu'aux allocataires dont le reliquat de droits est inférieur ou égal à 30 jours.

Ce complément est égal à la différence entre la durée d'indemnisation sans application du coefficient 0,75 et la durée d'indemnisation après application du coefficient 0,75.

Ainsi, la durée d'indemnisation affectée du coefficient de 0,75 ne peut dépasser :

- ➔ 18 mois, soit 548 jours calendaires pour les agents de moins de 55 ans
- ➔ 22,5 mois, soit 685 jours calendaires pour les agents d'au moins 55 ans et de moins de 57 ans
- ➔ 27 mois, soit 822 jours pour les agents ayant 57 ans et plus.

En cas de conjoncture défavorable, les demandeurs d'emploi en fin de droits (s'il leur reste 30 jours ou moins d'allocations) pourront bénéficier d'un complément de fin de droit. Ce complément sera au maximum de :

- ➔ 182 jours pour les agents de moins de 55 ans, portant ainsi la durée maximale d'indemnisation à 730 jours
- ➔ 228 jours pour les agents d'au moins 55 ans et de moins de 57 ans, portant ainsi la durée maximale d'indemnisation à 913 jours
- ➔ 273 jours pour les agents ayant 57 ans et plus, portant ainsi la durée maximale d'indemnisation à 1 095 jours

Ce complément de fin de droit est versé prioritairement au rechargement des droits. Le rechargement des droits sera donc étudié après que l'allocataire ait bénéficié du complément de fin de droits.



Si l'allocataire suit une formation qui n'est pas achevée au moment de la fin de ses droits, il pourra bénéficier d'un complément de fin de formation quelle que soit la conjoncture, afin de poursuivre cette formation. Il faut, toutefois, pour en bénéficier qu'il s'agisse d'une formation qualifiante, inscrite au PPAE et qu'elle soit d'une durée de 6 mois ou plus. La durée de ce complément de formation ne pourra excéder ni le nombre de jours de formation restant, ni le nombre de jours de complément de fin de droit.

L'article 43§6 du règlement d'assurance chômage prévoit que dès la publication de l'arrêté du Ministre chargé de l'emploi, le complément de fin de droits fait l'objet d'une notification aux allocataires concernés. Cette notification, effectuée au plus tôt 30 jours avant la fin prévisionnelle des droits, comporte des mentions obligatoires relatives :

- ➔ A la durée du complément de fin de droits correspondant, déterminée en jours calendaires
- ➔ Au montant journalier de l'allocation
- ➔ A la possibilité pour le demandeur d'emploi d'exercer le droit d'option, qui lui permet d'opter pour une nouvelle ouverture de droit, sous réserve de renoncer à son reliquat de droit intégrant le complément de fin de droits.

La durée de l'allongement, une fois calculée et notifiée, ne peut être modifiée :

- ➔ Le retour à une conjoncture favorable en cours de complément de fin de droits ne fait pas perdre le bénéfice du complément de fin de droits,
- ➔ En cas d'interruption d'indemnisation en cours de complément de fin de droits (reprise d'emploi par exemple), le reliquat de droits pouvant faire l'objet d'une reprise ultérieure intégrera tout ou partie du complément de fin de droits.

VI - LA DUREE D'INDEMNISATION PEUT-ELLE ETRE ALLONGEE ?

Afin de favoriser la formation des allocataires âgés de 55 ans et plus à la date de leur fin de contrat de travail, ceux-ci ont la possibilité de voir, sous certaines conditions, leur durée d'indemnisation prolongée des périodes de formation effectivement suivies ayant donné lieu au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ou de l'allocation d'aide au retour à l'emploi – formation.



1. Conditions à remplir pour bénéficier de l'allongement

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

➔ Condition tenant à l'âge

L'allocataire doit être âgé de 55 ans ou plus à la fin de son contrat de travail prise en compte pour l'ouverture du droit.

➔ Condition relative à la durée d'affiliation et d'indemnisation

- Les allocataires âgés de 55 et 56 ans doivent justifier d'au moins 652 jours travaillés et d'une durée maximale d'indemnisation initiale d'au moins 913 jours (ou 685 jours après application du coefficient de 0,75 lié à la situation du marché du travail).
- Les allocataires âgés de 57 ans et plus, la convention ne semble pas fixer de conditions.

➔ Condition relative aux formations éligibles

Les formations éligibles sont :

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

Ces formations doivent être indemnisées au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ou de l'aide au retour à l'emploi – formation.

Ces périodes de formation peuvent être consécutives ou non.

➔ Durée maximale de l'allongement

L'allongement est limité à 182 jours (6 mois) auquel il convient d'appliquer le coefficient de 0,75 lié à la situation du marché du travail, soit un plafonnement de l'allongement à 137 jours de droits supplémentaires. Cet allongement ne peut toutefois pas ouvrir droit à une période d'indemnisation au titre de l'allocation chômage supérieure à 1 095 jours.

A la fin du droit, c'est cet allongement qui s'applique en premier, avant le complément de fin de formation.

2. Modalités de l'allongement

L'allongement de la durée d'indemnisation est soumis aux étapes suivantes :

➔ Etape 1 : Détermination du nombre de jours travaillés supérieurs à 652 jours travaillés

Dans un premier temps, est recherché le nombre de jours travaillés supérieur à 652 jours (nombre de jours travaillés qui doivent être justifiés pour bénéficier de la durée notifiée de 913 jours calendaires : $652 \times 1,4 = 913$). Ce nombre permet ainsi de déterminer la durée maximale pouvant être allongée, calculée après déduction de certaines périodes de la durée d'indemnisation (cf. article 9bis §5 du règlement d'assurance chômage), auquel est appliqué, le cas échéant, le plafonnement au titre des jours non travaillés.

La durée de l'allongement ne peut excéder le plafond de 182 jours (137 jours avec application du coefficient 0,75).

➔ Etape 2 : Décompte des périodes de formation éligibles au dispositif

Dans un deuxième temps, il convient de déterminer le nombre de jours concernés par la période de formation effectivement suivies et ayant donné lieu au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ou de l'allocation d'aide au retour à l'emploi – formation.

Les périodes de formation peuvent être consécutive ou non.

En cas d'abandon avant le début ou en cours de formation, seuls sont pris en compte les jours de formation réellement suivis, sur la base de l'attestation de présence.

Les périodes d'interruption de formation (par exemple en cas de fermeture de l'organisme de formation) ne sont pas prises en compte pour l'allongement du droit.

Les jours ainsi comptabilisés sont déterminés dans la limite du plafond de 182 jours.

➔ Etape 3 : Calcul de l'allongement

L'allongement du droit est calculé en fonction du nombre de jours de formation effectivement suivis dans la limite de 137 jours ($182 \times 0,75$).

La durée la plus courte après comparaison entre les deux durées est retenue.

Pour les agents âgés de 55 et 56 ans, le droit ainsi allongé peut atteindre une durée maximale de 822 jours calendaires. En conjoncture défavorable, cette durée est portée à 1 050 jours ($822 + 228$ jours liés au marché de l'emploi).

Pour les agents âgés de 57 ans et plus, le droit ainsi allongé peut atteindre une durée maximale de 959 jours calendaires. En conjoncture défavorable, cette durée est portée à 1 095 jours ($959 + 273$ jours liés au marché de l'emploi mais limité à un maximum de 1 095 jours).

Exemple : Allongement de la durée d'indemnisation des périodes de formation

Un allocataire de 55 ans justifie de 700 jours travaillés au cours de la période de référence d'affiliation de 36 mois.

Il bénéficie donc d'un droit correspondant à la durée maximale de 685 jours calendaires ($913 \times 0,75$).

En cours d'indemnisation, il effectue des formations indemnisées au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à hauteur de 100 jours calendaires qui lui permettent d'allonger sa durée d'indemnisation.

Etape 1 : Détermination du nombre de jours travaillés supérieurs à 652

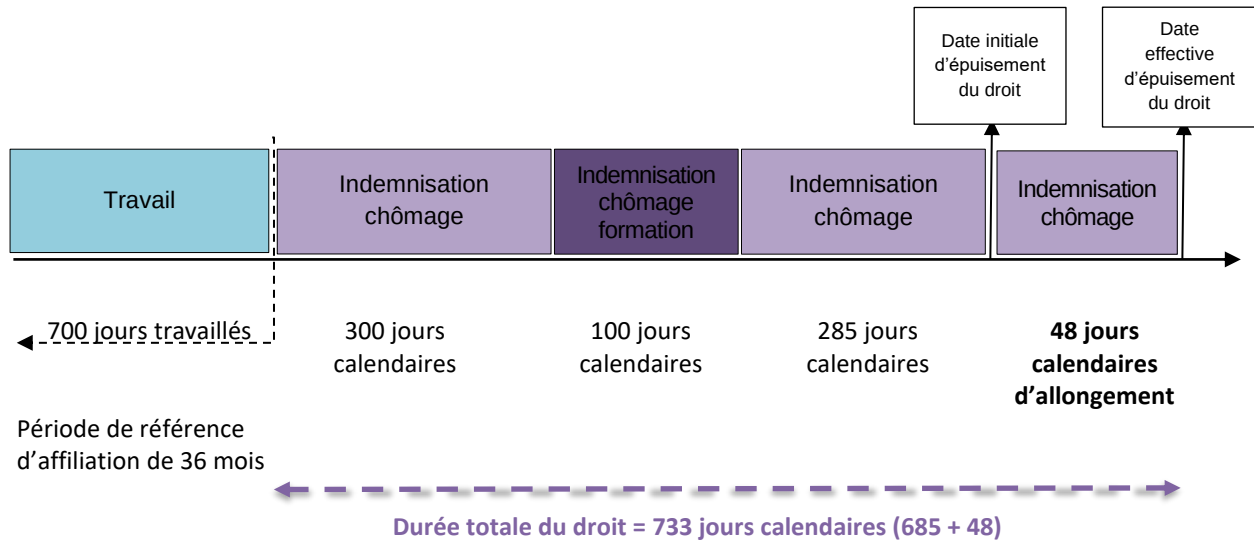
$$700 - 652 = 48 \text{ jours}$$

Etape 2 : Comptabilisation des jours de formation indemnisés au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi

100 jours calendaires indemnisés au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Etape 3 : Détermination de la durée d'allongement

La durée la plus courte entre les jours calendaires dépassant le plafond (700 jours travaillés – 652 jours car valeur minimum = 48 jours) et les périodes de formation est retenue : l'allocataire peut bénéficier d'un allongement de sa durée d'indemnisation à hauteur de **48 jours calendaires, soit une durée totale d'indemnisation de 733 jours calendaires**, pouvant être porté à 961 jours en cas de conjoncture défavorable.



3. Notification de l'allongement

Lorsque l'allocataire remplit les conditions, une notification l'informant de l'allongement de son droit lui est communiquée à l'issue de l'action de formation considérée.

VII - IMPUTATION DE CERTAINES PERIODES SUR LA DUREE D'INDEMNISATION

1. Imputation partielle des stages rémunérés par l'Etat ou les régions

Les périodes de formation rémunérées par l'Etat ou par les régions s'imputent sur la durée d'indemnisation afin de ne pas excéder la durée maximale d'indemnisation de 1 095 jours, à raison d'une durée correspondant à la moitié de la durée de la formation (cf. articles L. 5422-2 du Code du travail et 10 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797).

Pour les allocataires qui, à la date de l'entrée en stage, pouvait encore prétendre à une durée de droits supérieure à 1 mois, la réduction ne peut pas conduire à un reliquat de droits inférieur à 30 jours calendaires.

Les périodes sont imputées sur les durées de façon chronologique.

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

Exemple : Imputation d'actions de formation rémunérées par l'Etat

Age du demandeur d'emploi à la fin du contrat de travail : 55 ans.

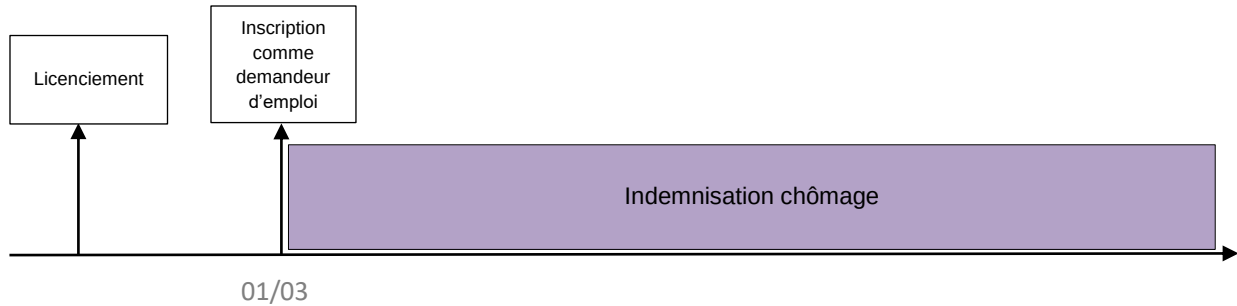
A la suite de la fin d'emploi, une ouverture de droit est prononcée pour 822 jours

A la date de fin de droits initiale, bénéficie d'un complément de fin de droits en raison de la conjoncture défavorable

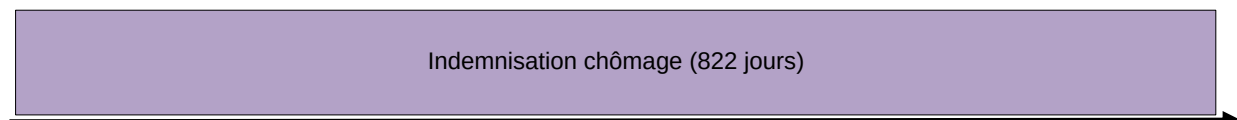
Action de formation rémunérée par l'Etat du 1^{er} novembre au 31 décembre de l'année C : 400 heures rémunérées par l'Etat.

Reliquat de droits de 120 jours (1 095 – 822 – 153)

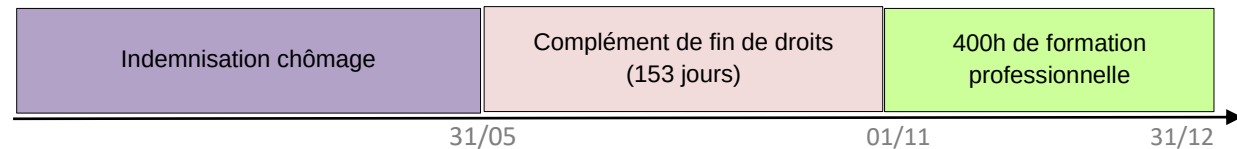
Année A :



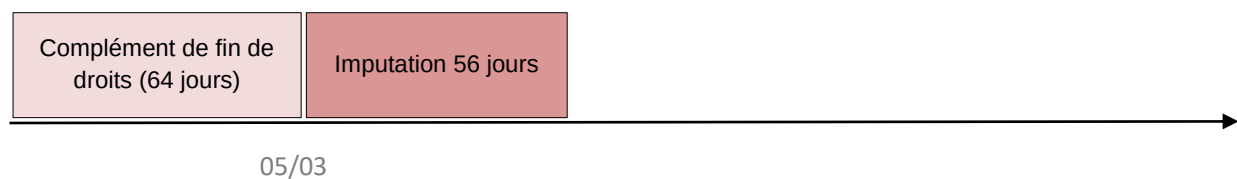
Année B :



Année C :



Année D :



Au terme de la formation professionnelle, il est procédé à une imputation sur le reliquat de droits de 120 jours (l'allocataire ayant déjà été indemnisé de 822 + 153 jours).

$$\text{Imputation : } \frac{(400\text{h} / 5\text{i})}{2} = 40 \text{ jours}$$

$$40 \times 1,4 = 56 \text{ jours calendaires.}$$

$$\text{Nombre de jours restant dus après imputation : } 120 \text{ jours} - 56 \text{ jours} = 64 \text{ jours calendaires.}$$

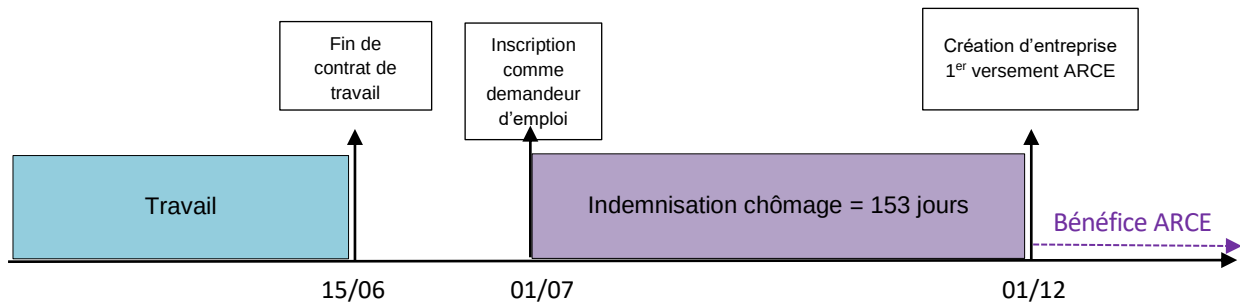
2. Imputation de la durée représentée par le montant de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE)

La durée qui correspond au montant de l'aide versée au titre de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise est imputée sur le reliquat des droits restants au jour du premier versement de l'aide. Cette imputation est effectuée, le cas échéant, en priorité sur la part du reliquat qui est affectée par la dégressivité.

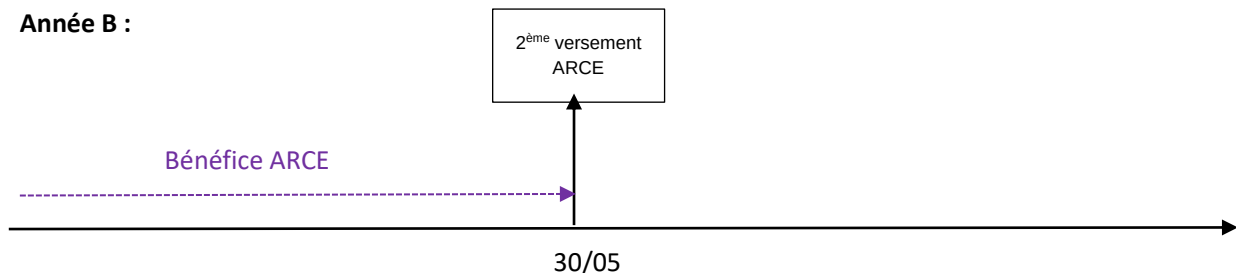
Pour un agent non concerné par le dispositif de dégressivité (cf. IX partie 2), le montant du reliquat de droit (allocation journalière brute x nombre de jours indemnisables) restant dû après le ou les versements effectués au titre de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise est divisé par le montant de l'allocation journalière brute du au titre du reliquat, et constitue la durée d'indemnisation restante.

Exemple 1 : Imputation de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise

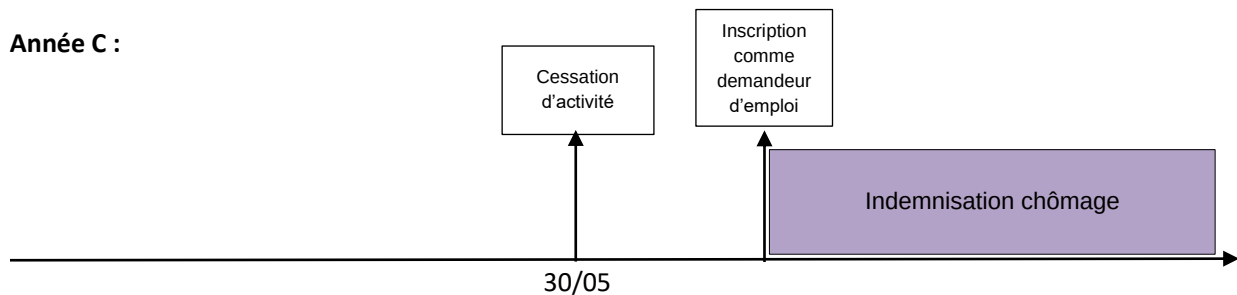
Année A :



Année B :



Année C :



Age du demandeur d'emploi à la fin du contrat : 45 ans.

Durée du droit à allocation : 548 jours calendaires.

Allocation journalière : 45 €.

Capital du droit à allocation = 548 jours x 45 €, soit 24 660 €.

Durée d'indemnisation avant la création d'entreprise : 153 jours calendaires.

Reliquat de droit à allocation à la date de la création d'entreprise : 24 660 € - (153 jours x 45 €) = 17 775 €

Montant de l'ARCE : 60 % du reliquat de droit,

Soit montant de l'ARCE = 17 775 x 0,60 = 10 665 €.

1^{er} versement : 5 332,50 €

2^{ème} versement : 5 332,50 €

Reliquat de droit au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à la suite de la cessation d'activité après imputation du montant de l'ARCE versé : $\frac{17\,775\,€ - 10\,665\,€}{45\,€} = 158$ jours

45 €

VIII - L'INDEMNISATION PEUT-ELLE ETRE MAINTENUE DANS L'ATTENTE DE L'OBTENTION DE LA RETRAITE ?

Les durées d'indemnisation peuvent être prolongées pour les allocataires âgés d'au moins 62 ans, jusqu'à ce qu'ils obtiennent une retraite à taux plein, ou, au plus tard, jusqu'au 67^{ème} anniversaire pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955 (l'âge légal d'accès à la retraite augmenté de 5 ans).



Afin de bénéficier de ce maintien il faut :

- ⇒ **Être indemnisé à l'âge de 64 ans.**
- ⇒ **Être en cours d'indemnisation depuis un an au moins**, soit avoir perçu au moins 365 jours d'indemnisation depuis l'ouverture des droits.
La période d'indemnisation d'un an (365 jours) peut être continue ou discontinue.
- ⇒ **Ne pas pouvoir prétendre à une retraite taux plein.**
- ⇒ **Justifier de 12 ans d'affiliation au régime de l'assurance chômage** ou de période assimilées, dont une période d'emploi d'une année continue ou de plusieurs périodes d'emplois discontinues totalisant au moins 2 années dans une ou plusieurs structures au cours des 5 années précédant la fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture des droits.
- ⇒ **Justifier de 100 trimestres validés** par l'assurance vieillesse.

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

IX - QUEL EST LE MONTANT DE L'INDEMNISATION CHOMAGE ?



1. Le calcul de l'allocation chômage

**L'allocation d'aide au retour à l'emploi est au maximum égale à 75 % du salaire journalier de référence, et au minimum de 31,97 euros par jour pour un agent à temps complet.
Elle est au maximum de 294,21 € brut par jour.**

Pour les agents à temps non complet, il faut proratiser cette allocation minimum en fonction du temps de travail.

Le montant de l'allocation chômage est calculé à partir d'un salaire de référence constitué des rémunérations soumises à contributions d'assurance chômage et afférente à une période de référence de calcul (PRC) correspondant à la période de référence affiliation (PRA – voir partie II 2 a)).

Ce salaire de référence intègre l'ensemble des rémunérations se rapportant à cette période de référence de calcul, y compris celles perçues au titre de jours n'ayant pu être retenus pour la durée d'affiliation car excédant la limite de 5 jours travaillés par semaine civile. En effet, le plafonnement du nombre de jours travaillés est applicable uniquement pour le décompte de l'affiliation.

A partir du salaire de référence est calculé le salaire journalier de référence en divisant ce montant par la somme des jours calendaires retenus au titre de la durée d'indemnisation. Ces jours peuvent éventuellement correspondre à des jours d'activité ou d'inactivité.

Enfin le salaire journalier de référence permettra de calculer le montant des allocations journalières.

a. La période de référence de calcul (PRC)

La période de référence de calcul sur laquelle les rémunérations constituant le salaire de référence sont recherchées est désormais alignée sur la période de référence d'affiliation (PRA).

La période de référence d'affiliation correspond aux :

- ⇒ 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail pour les agents âgés de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat,
- ⇒ 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail pour les agents âgés de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat.

Ainsi les bornes de la période de référence de calcul correspondent aux dates suivantes :

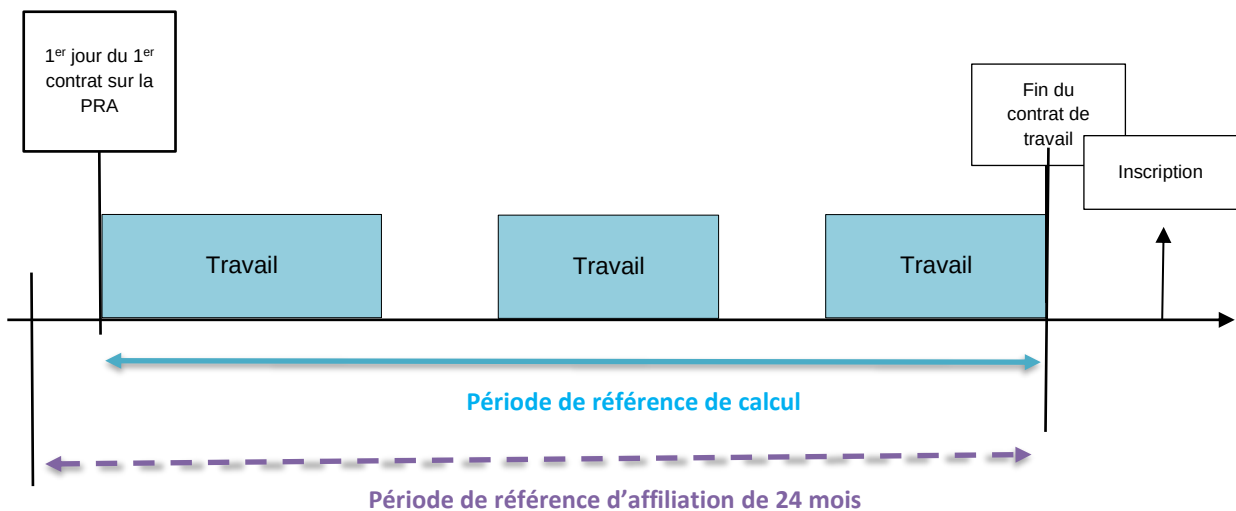
- ⇒ **Le terme de la période de référence de calcul correspond à la date de fin de contrat retenue pour l'ouverture des droits** (et non plus le dernier jour travaillé et payé),
- ⇒ **Le début de la période de référence de calcul est fixé au premier jour du contrat de travail le plus ancien situé dans les 24 ou 36 mois** (qui constitue la date de début de la période de référence d'affiliation). Ce premier jour le plus ancien dans la période de référence d'affiliation doit correspondre à un jour travaillé, y compris lorsqu'il s'agit d'un jour de suspension du contrat de travail, dès lors que celui-ci est pris en compte dans l'affiliation. Ne sont donc pas pris en compte les jours de suspension du contrat ni rémunérés, ni indemnisés, qui sont exclus de l'affiliation (par exemple les périodes de disponibilité hors maladie).

La durée de la période de référence de calcul correspond au nombre de jours calendaires compris entre ces deux bornes (bornes incluses).

Ainsi, elle est, au maximum de 24 mois, soit 730 jours, pour les agents âgés de moins de 55 ans à la date de la fin du contrat de travail, ou de 36 mois, soit 1 095 jours, pour les agents âgés de 55 ans et plus à la date de la fin du contrat de travail.

La période de référence de calcul ne peut pas être décalée ou déplacée. En l'absence de rémunération durant la période de référence de calcul ou en présence de certaines périodes de rémunérations moindres, le Règlement d'assurance chômage prévoit des dispositions permettant de reconstituer le salaire. Il n'est donc pas procédé à une neutralisation de ces événements.

Exemple 1 : Détermination de la période de référence de calcul



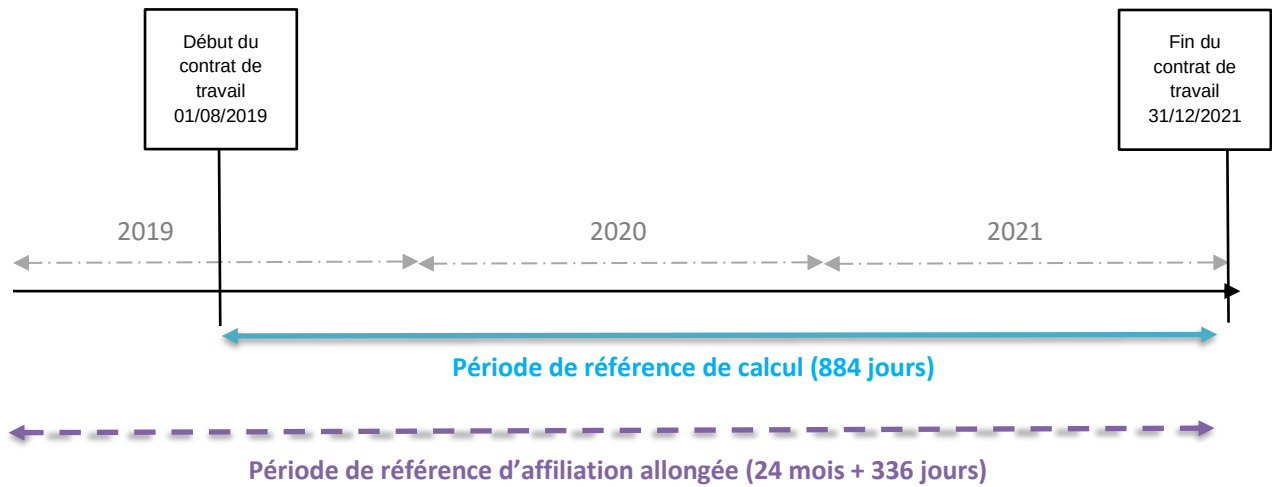
La période de référence de calcul est basée sur la période de référence d'affiliation et elle est décomptée en jours calendaires. Le 1^{er} jour du premier contrat de travail sur la période de référence d'affiliation marque le point de départ de la période de référence de calcul.

En application de l'article 5 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement, la période de référence au cours de laquelle est recherchée la durée d'affiliation est prolongée du nombre de jours correspondant à la partie de la période de référence et compris :

- Entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 (92 jours) pour les allocataires dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 16 avril 2020,
- Entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 (92 jours) et entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021 (244 jours) pour les allocataires dont la fin du contrat est intervenue à compter du 30 décembre 2020.

La période de référence de calcul peut donc être allongée de ces périodes dans les mêmes conditions.

Exemple 2 : Détermination de la période de référence de calcul avec prise en compte des périodes Covid-19



La période de référence de calcul est allongée au titre des périodes visées à l'article 5 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, soit 153 jours supplémentaires dans l'exemple, compte tenu du point de départ de la période de référence de calcul fixé au premier jour de contrat situé dans la période de référence d'affiliation elle-même allongée. Au total, la période de référence de calcul est de 731 jours (car 2020 est une année bissextile) + 153 jours, soit 884 jours.

b. Le salaire de référence

Les rémunérations prises en compte dans la détermination du salaire de référence sont constituées des rémunérations brutes :

- ⇒ Entrant dans l'assiette des contributions d'assurance chômage ;
- ⇒ N'ayant pas déjà servi pour une précédente ouverture de droits à chômage ;
- ⇒ Afférente à la période de référence de calcul ;
- ⇒ Trouvant leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail.

Ces conditions sont cumulatives.

Concernant le secteur public, la rémunération servant de base au calcul de l'allocation comprend l'ensemble des rémunérations brutes, y compris les indemnités et primes perçues par l'agent, dans la limite du plafond mensuel de sécurité sociale, soit dans la limite de 3 666 € par mois en 2023 (cf. Article 7 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 et arrêté du 9 décembre 2022 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2023).

Sur demande des agents publics intéressés, les périodes de rémunération dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, d'un temps partiel dans le cadre d'un congé de proche aidant ou d'un temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou pour donner des soins à un enfant à charge ne sont pas prises en compte dans la période de référence pour la détermination du salaire de référence (cf. article 8 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020).

➔ Les rémunérations se rapportant à la période de référence de calcul

Sont prises en compte pour la détermination du salaire de référence :

- ⇒ Les rémunérations afférentes à une période d'emploi comprise intégralement dans cette période de référence de calcul ;
- ⇒ Les rémunérations afférentes à une période d'emploi comprise en partie dans cette période, au prorata de la durée concernée ;

- ⇒ Les rémunérations afférentes à l'ensemble des jours qui, bien que situés dans la période de référence de calcul, ne sont pas retenus dans l'affiliation du fait des modalités de décompte de cette dernière.

Par principe, sont exclues les rémunérations perçues pendant la période de référence mais qui n'y sont pas afférentes.



Lorsque l'affiliation dont justifie un allocataire est suffisante pour une ouverture ou un rechargement de droits, mais qu'aucune rémunération ne peut être prise en compte dans la période de référence de calcul, le salaire de référence est alors établi sur la base de la dernière rémunération mensuelle connue susceptible d'être prise en compte en application de l'article 12 du Règlement d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024.

Cette rémunération constitue alors le salaire de référence, sur la base duquel est déterminé le salaire journalier de référence.

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

Par exception, les indemnités de treizième mois, les primes de bilan, les gratifications ainsi que les salaires et primes dont le paiement est subordonné à l'accomplissement d'une tâche particulière ou à la présence de l'agent à une date déterminée, qui ont été perçus pendant la période de référence, sont pris en compte dans le salaire de référence, qu'ils soient ou non afférents à cette période.

Il en résulte que les primes normales ou exceptionnelles sont retenues dans le salaire de référence dès lors :

- ⇒ Qu'elles ont été perçues pendant la période de référence de calcul, qu'elles y soient afférentes ou non ;
- ⇒ Qu'elles sont versées en contrepartie du travail.

Les primes ainsi perçues au cours de la période de référence sont prises en compte en totalité pour le calcul du salaire de référence.

Les primes perçues postérieurement à la période de référence de calcul mais dues au titre d'un contrat de travail afférent à cette période sont prises en compte.

Par ailleurs, les primes exceptionnelles « Covid-19 » à destination de certains agents de la fonction publique sont également prises en compte, dans les mêmes conditions, dans le calcul du salaire de référence.

➔ **Les rémunérations trouvant leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail**

Pour la détermination du salaire de référence, seules sont prises en compte les rémunérations qui constituent la contrepartie normale de l'exécution du contrat de travail.

Sont donc exclues toutes les sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la rupture du contrat de travail.

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

Il convient de préciser que l'indemnité de congés payés versée à l'agent pendant l'exécution de son contrat est prise en compte dans le salaire de référence (concernera les rémunérations issues du secteur privé, en

effet, il est impossible dans la fonction publique de payer des congés annuels tous les mois, ils ne peuvent être indemnisés qu'en cas de fin d'emploi).

A l'inverse, l'indemnité compensatrice de congés payés, indemnité versée lors de la rupture du contrat de travail et correspondant aux droits à congés que l'agent a acquis et n'a pas pris avant la fin du contrat de travail, est exclue du salaire de référence.

Elle sera utilisée pour calculer un différé de congés payés.

➔ **Les modalités de calcul du salaire de référence en présence de périodes de suspension du contrat de travail ou de périodes de salaire moindre comprise dans la période de référence de calcul**



Un certain nombre d'évènements intervenant au cours de la période d'emploi située dans la période de référence de calcul peuvent induire une absence de rémunération ou le versement d'une rémunération réduite.

Ces périodes sont de nature à impacter le calcul du salaire de référence, pouvant se traduire par une baisse de l'allocation journalière en résultant, la réglementation prévoit un mécanisme de « reconstitution » du salaire sur ces périodes.

Ainsi, les paragraphes 3 bis et 3 ter de l'article 12 du Règlement d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024 fixent une liste limitative de certaines périodes de suspension du contrat de travail ou de rémunérations moindre.

En présence de l'un ou de plusieurs de ces évènements sur la période de référence de calcul, il est procédé à une reconstitution du salaire à partir du salaire journalier moyen du contrat de travail au cours duquel a eu lieu l'évènement. Ce salaire reconstitué est ensuite intégré au salaire de référence en lieu et place des rémunérations réellement afférentes à ces périodes.

Il n'est donc plus procédé à la neutralisation des périodes (aucune déduction n'étant opérée au diviseur du salaire journalier de référence) mais à une intégration d'un salaire reconstitué, correspondant à ce qui aurait été versé en l'absence d'un de ces évènements.

❖ **Les périodes concernées**

Les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à une reconstitution d'office :

Il s'agit :

- Des périodes de **maladie** ;
- Des périodes de **congé maternité** ;
- Des périodes de **congé de paternité** ;
- Des périodes de **congé d'adoption** ;
- Des périodes indemnisées au titre de l'indemnité **d'activité partielle** ou au titre de l'indemnité versée dans le cadre du dispositif spécifique **d'activité partielle de longue durée**.

La reconstitution de ces périodes est opérée d'office à partir des déclarations de l'employeur portées sur l'attestation employeur destinée à France Travail, peu importe que la période ait donné lieu à une absence de rémunération, une rémunération moindre ou non. Ainsi, les situations où l'employeur maintient intégralement la rémunération (par exemple, période de rémunération à plein traitement d'un agent CNRACL avant le 1^{er} mars 2025, subrogation lors d'une période à plein traitement, rémunération à plein traitement dans le cas d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service...) donne également lieu à reconstitution de salaire.

Les périodes du contrat de travail donnant lieu à une reconstitution sur la base de pièces justificatives :

Ces périodes donneront lieu à une reconstitution de salaire sous réserve de la transmission de justificatifs par l'allocataire.

Il s'agit :

- Des périodes durant lesquelles le salarié a accepté de travailler à temps partiel dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel conclue en application des articles R. 5123-40 et R. 5123-41 du Code du travail ;
[Justificatifs : Avenant au contrat de travail, bulletin\(s\) de salaire](#)
- Des périodes pendant lesquelles le salarié a été autorisé par la sécurité sociale à reprendre un emploi à temps partiel en restant indemnisé au titre des indemnités journalières, en application du troisième alinéa de l'article L. 433-1 du Code de la sécurité sociale ;
[Justificatifs : Attestation de mi-temps thérapeutique, attestation de paiement des indemnités journalières, bulletin\(s\) de salaire](#)
- Des périodes pendant lesquelles le salarié a bénéficié d'un congé parental d'éducation, de la période d'activité à temps partiel, mentionnées aux articles L. 1225-47 à L. 1225-59 du Code du travail, d'un congé de présence parentale prévu aux articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du même code ou d'un congé de proche aidant prévu à l'article L. 3142-16 du même code ;
[Justificatifs : Attestation CAF, bulletin\(s\) de salaire](#)
- Des périodes pendant lesquelles le salarié a bénéficié d'un congé de fin de carrière ou d'une cessation anticipée d'activité, prévu par une convention ou un accord collectif ;
[Justificatifs : Attestation de l'employeur, bulletin\(s\) de salaire](#)
- Des périodes pendant lesquelles le salarié a bénéficié du congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71 du Code du travail ou du congé de mobilité mentionné à l'article L. 1237-18 de ce code ;
[Justificatifs : Attestation de l'employeur, bulletin\(s\) de salaire](#)
- Des périodes pendant lesquelles le salarié a bénéficié d'une période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise en application des articles L. 3142-105 à L. 3142-119 du Code du travail ;
[Justificatifs : Avenant au contrat de travail / attestation de l'employeur, bulletin\(s\) de salaire](#)
- Des périodes pendant lesquelles le salarié a accepté, en raison de la situation exceptionnelle dans laquelle se trouvait son entreprise (liquidation judiciaire-redressement judiciaire), de continuer à y exercer une activité suivant un horaire de travail réduit ayant cessé d'être indemnisé au titre de l'activité partielle, le contingent d'heures indemnifiables à ce titre étant épuisé ;
[Justificatifs : Avenant au contrat de travail, bulletin\(s\) de salaire](#)
- Des périodes pendant lesquelles le salarié a accepté de continuer d'exercer son activité suivant un horaire de travail réduit décidé au niveau d'une unité de production par une convention ou un accord collectif conclu en raison de difficultés économiques ;
[Justificatifs : Avenant au contrat de travail, bulletin\(s\) de salaire](#)
- Des périodes pendant lesquelles le salarié a accepté, à la suite d'une maladie ou d'un accident, dans l'entreprise où il était précédemment occupé, de nouvelles fonctions moins rémunérées que les précédentes ;
[Justificatifs : Avenant au contrat de travail, bulletin\(s\) de salaire](#)
- Des périodes pendant lesquelles le salarié a accepté, à la suite de difficultés économiques, et en application d'un accord collectif, d'exercer la même activité suivant le même horaire, en contrepartie d'un salaire réduit.
[Justificatifs : Avenant au contrat de travail, bulletin\(s\) de salaire](#)

❖ **Le mécanisme de reconstitution de la rémunération du contrat à partir du salaire journalier moyen du contrat de travail**

Il s'agit ici de reconstituer les rémunérations au titre du contrat au cours duquel une des périodes à eu lieu, puis d'intégrer cette rémunération reconstituée au salaire de référence.

Les rémunérations réellement perçues au titre de ces périodes, qu'elles soient maintenues à 100% (en cas de période de suspension du contrat notamment) ou réduites, sont écartées du salaire de référence (automatiquement ou sur demande) et remplacées par des rémunérations reconstituées au titre du contrat de travail au cours duquel elles ont eu lieu.

Formule de calcul du salaire journalier moyen (SJM) :

(salaires du contrat de travail – primes et indemnités du contrat de travail) – salaires afférents à l'évènement donnant lieu à reconstitution

Nombre de jours calendaires du contrat – nombre de jours correspondant à l'évènement – nombre de jours exclus de l'affiliation au titre de l'art. 3§3

En pratique, afin de reconstituer le salaire moyen de référence, on applique, pour chaque contrat, un coefficient de majoration permettant la reconstitution et déterminé selon la formule suivante :

Nombre de jours d'emploi au titre du contrat dans la PRC (hors périodes non déclarées sanctionnées)
Nombre de jours d'emploi au titre du contrat dans la PRC (hors périodes non déclarées sanctionnées) – nombre de jours se rapportant à l'évènement donnant lieu à reconstitution

Ce coefficient est ensuite appliqué au montant total des salaires (hors primes, hors périodes non déclarées sanctionnées et hors rémunérations de la période à reconstituer) versés au titre du contrat au cours duquel survient l'évènement.

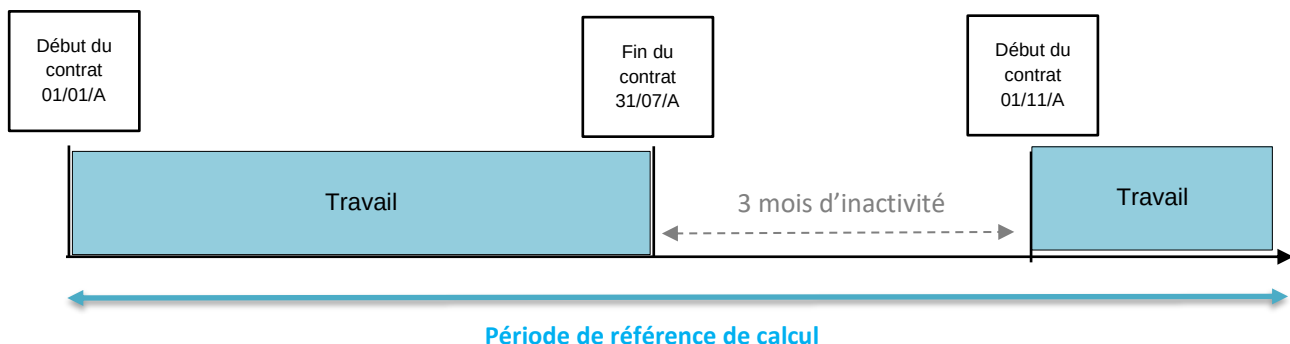
Salaire reconstitué du contrat = [salaire du contrat – (primes + salaires de l'évènement à reconstituer)] x coefficient majorant

Le même salaire journalier moyen est appliqué pour tous les évènements intervenus pendant le contrat de travail, quelle que soit la nature de ces évènements.

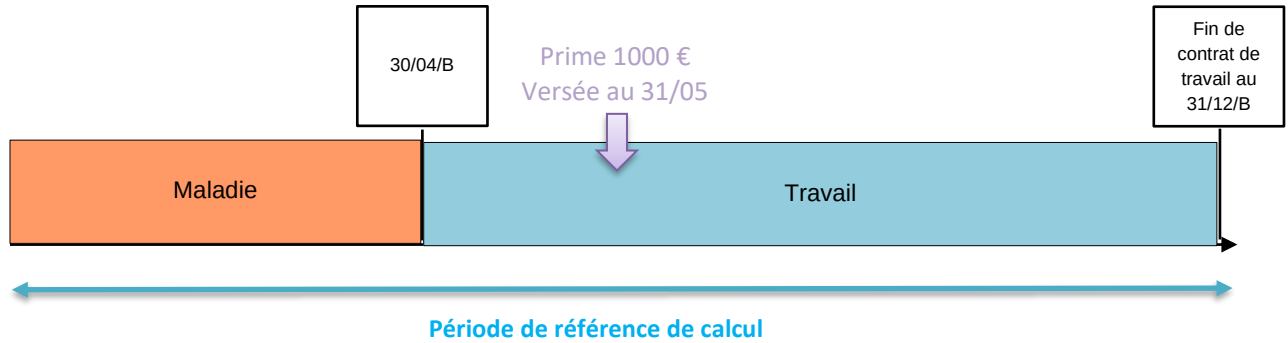
Lorsqu'aucune rémunération n'a été perçue au titre du contrat de travail supportant la période donnant lieu à reconstitution de salaire (par exemple en cas de congé maladie sur toute la durée du contrat), le salaire journalier moyen du contrat est établi en tenant compte de la dernière rémunération mensuelle (hors primes) prévue par les stipulations du contrat en vigueur au début de cette période.

Exemple : Reconstitution de la rémunération du contrat à partir du salaire journalier moyen

Année A :



Année B :



Rémunération : 1 500 € par mois hors prime.

Contrat n° 1 :

Rémunération (hors période donnant lieu à reconstitution) = 1 500 x 7 mois = 10 500 €

Pas de reconstitution

Contrat n° 2 :

Rémunération (hors période donnant lieu à reconstitution) = (1 500 x 10 mois) + 1 000 = 16 000 €

Nombre de jours du contrat de travail au cours duquel a eu lieu l'évènement donnant lieu à reconstitution
= 426 jours

Nombre de jours se rapportant à des périodes à reconstituer (maladie) = 120 jours (du 01/01 au 30/04)

Calcul du coefficient de reconstitution = $\frac{426}{426-120}$ (arrondi au centième) = 1,39

Rémunération reconstituée hors prime = (16 000 – 1 000) x 1,39 = 20 850 €

20 850 € seront retenu au titre du contrat n° 2.

Salaire de référence :

Rémunération contrat n° 1 + rémunération contrat n° 2 + primes = 10 500 + 20 850 + 1 000 = 32 350 €

Le salaire de référence est égal à 32 350 €

➔ Les modalités de prise en compte des majorations de rémunération

Seules sont prises en compte, dans le salaire de référence, les rémunérations ou majorations de rémunération constatées pendant les périodes de préavis et de délai de prévenance et résultant, dans leur principe et leur montant :

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

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

➔ Le plafonnement du salaire de référence

Les rémunérations correspondant aux heures de travail effectuée au-delà de la durée maximale hebdomadaire ramenée sur une base mensuelle, soit 260 heures par mois, sont exclues du salaire de référence.

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

En conséquence, la durée maximale de 60 heures par semaine, appliquée mensuellement, conduit à ne pouvoir retenir plus de 260 heures travaillées par mois (60 heures x 4,33 semaines équivalent à un mois). Il est donc procédé au plafonnement mensuel des rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà de 260 heures dans les mêmes conditions que pour la recherche de l'affiliation.

Le salaire de référence ne peut pas dépasser la somme des salaires mensuels plafonnés compris dans la période de référence de calcul.

➔ **Exception : le salaire de référence établi à partir de la dernière rémunération connue**

Lorsque l'affiliation dont justifie un allocataire est suffisante pour une ouverture ou un rechargement de droits, mais qu'aucune rémunération ne peut être prise en compte dans la période de référence de calcul, le salaire de référence est alors établi sur la base de la dernière rémunération mensuelle connue susceptible d'être prise en compte en application de l'article 12 du Règlement d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024. Ainsi, la dernière rémunération mensuelle connue constitue le salaire de référence sur la base duquel est déterminé le salaire journalier de référence.

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

c. Le salaire journalier de référence (SJR)

Le salaire journalier de référence résulte du quotient du salaire de référence (SR) par le nombre de jours calendaires correspondant à la durée d'indemnisation.

La formule du salaire journalier de référence est donc la suivante :

SJR = SR / nombre de jours calendaires correspondant à la durée d'indemnisation.

Le nombre de jours calendaire de la durée d'indemnisation tient compte à la fois des jours travaillés et des périodes d'inactivité ou d'inter-contrat de l'agent (après déduction des périodes limitativement énumérées à l'article 9 §1^{er} (périodes durant lesquelles l'agent est sans contrat et dans l'une des positions suivantes maternité, paternité, maladie, accident, formation et périodes d'emploi non déclarées) et après plafonnement).



Les jours non couverts par un contrat de travail intervenus au cours des périodes de restrictions des libertés liées à la crise sanitaire due à l'épidémie de covid-19 sont également déduits du calcul de la durée d'indemnisation.

Il n'est procédé à aucune déduction au titre des période de suspension du contrat de travail de type maladie, maternité, activité partielle, ou au titre des périodes ayant donné lieu à une rémunération moindre, dans la mesure où ces périodes donnent lieu à une reconstitution du salaire qui aurait été normalement perçu en l'absence de l'évènement concerné.

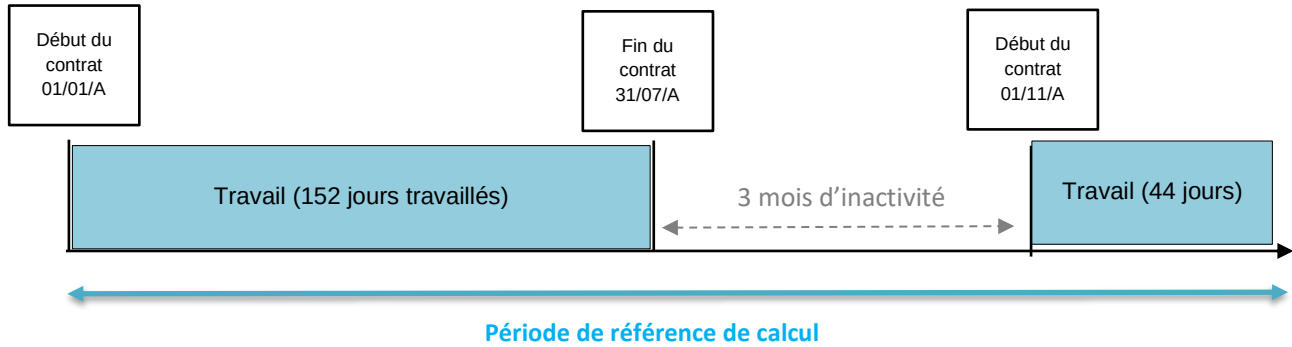
Afin de limiter sensiblement la variabilité du salaire journalier de référence entre les allocataires, dont la répartition des périodes d'emploi au cours de la période de référence n'est pas identique, la réglementation assortit le calcul du droit d'un mécanisme de plafonnement des jours d'inactivité à prendre en compte.

Les jours d'inactivité pris en compte pour le calcul du salaire journalier de référence ne peuvent être supérieurs à 70 % du nombre de jours d'activité de l'intéressé.

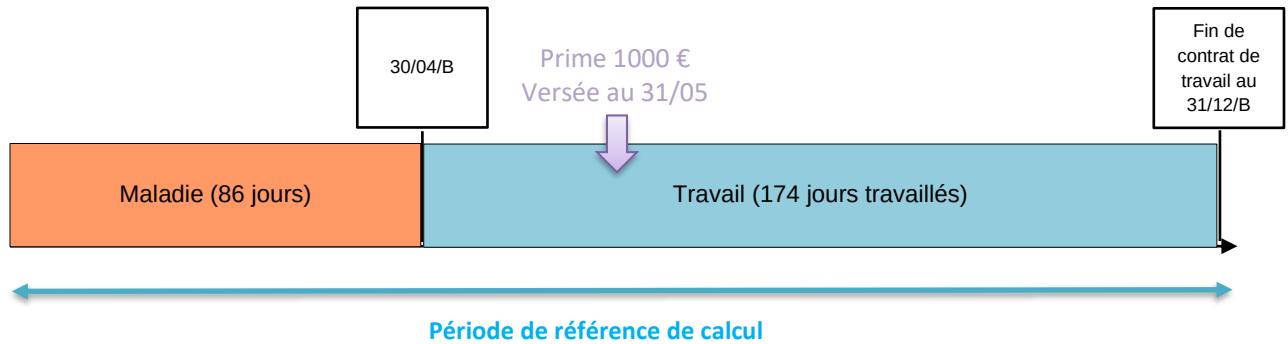
Le plafond des périodes d'inactivité est calculé sur la base des jours travaillés convertis sur une base calendaire par l'application du coefficient de 1,4.

Exemple 1 : Salaire journalier de référence déterminé suivant la nouvelle réglementation sans dépassement du plafond du nombre de jours d'inactivité

Année A :



Année B :



Etape 1 : Calcul du diviseur à partir de la durée d'indemnisation

Le diviseur correspond au nombre de jours calendaires de la durée d'indemnisation, soit le nombre de jours calendaires décomptés du 1^{er} jour de contrat sur la période de référence affiliation au dernier jour de cette période.

En l'espèce, 730 jours sont décomptés (24 mois).

Parmi ces jours calendaires, les périodes d'inactivité prises en compte pour le calcul du salaire journalier de référence ne peuvent être supérieures à 70 % du nombre de jours travaillés converti sur une base calendaire par l'application du coefficient de 1,4.

Jours travaillés pour le contrat n° 1 = 152

Jours travaillés pour le contrat n° 2 = 304

Nombre de jours travaillés ramenés sur une base calendaire = $456 \times 1,4 = 638$ jours calendaires

Nombre de jours d'inactivité = $730 - 638 = 92$ jours calendaires

Plafond du nombre de jours d'inactivité = $638 \times 70\% = 447$ jours

Le nombre de jours d'inactivité (92 jours) est inférieur au plafond (447 jours). On retient donc 92 jours d'inactivité.

Aucun jour n'est déduit au titre du plafond et le diviseur est donc égal à 730 jours.

Etape 2 : Calcul du salaire de référence

Rémunération = 1 500 € par mois hors prime

Contrat n° 1 :

Rémunération (hors période donnant lieu à reconstitution = $1\,500 \times 7 = 10\,500$ €

Pas de reconstitution

Contrat n° 2 :

Rémunération (hors période donnant lieu à reconstitution) = $(1\,500 \times 10) + 1\,000 = 16\,000$ €

Nombre de jours du contrat de travail au cours duquel a eu lieu l'évènement conduisant à reconstitution = 426 jours

Nombre de jours se rapportant à des périodes à reconstituer (maladie) = 120 jours

Calcul du coefficient de reconstitution = $426 / (426 - 120)$ arrondi au centième = 1,39

Rémunération reconstituée hors prime = $(16\,000 - 1\,000) \times 1,39 = 20\,850$ €

20 850 € seront retenus au titre du contrat n° 2.

Salaire de référence :

Rémunération contrat n° 1 + rémunération contrat n° 2 + prime = $10\,500 + 20\,850 + 1\,000 = 32\,350$ €

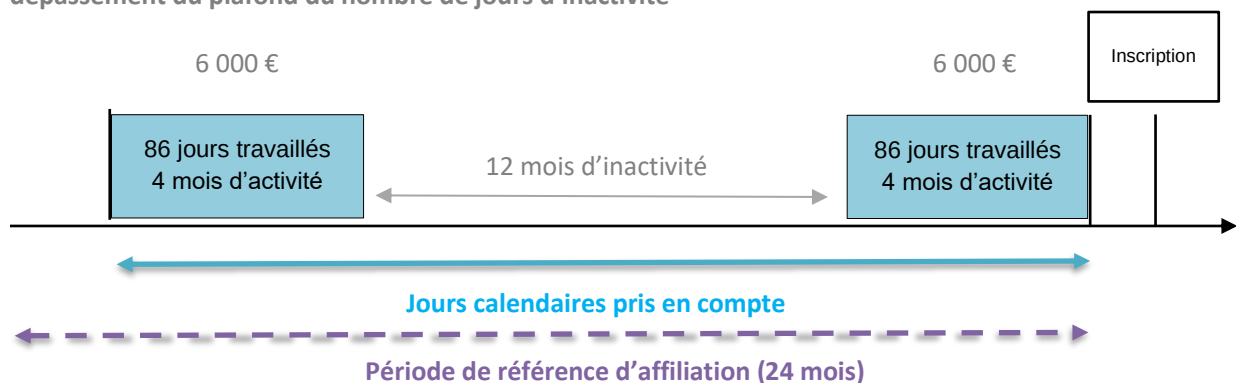
Le salaire de référence est égal à 32 350 €.

Etape 3 : Calcul du salaire journalier de référence

Formule de calcul du SJR = salaire de référence / nombre de jours calendaires retenus

$SJR = 32\,350 / 730 = 44,31$ €

Exemple 2 : Salaire journalier de référence déterminé suivant la nouvelle réglementation avec dépassement du plafond du nombre de jours d'inactivité



Le diviseur correspond au nombre de jours calendaires de la durée d'indemnisation, soit le nombre de jours calendaires décomptés du 1^{er} jour de contrat sur la période de référence affiliation au dernier jour de cette période.

En l'espèce, 608 jours sont décomptés (20 mois).

Parmi ces jours calendaires, les périodes d'inactivité prises en compte pour le calcul du salaire journalier de référence ne peuvent être supérieures à 70 % du nombre de jours travaillés converti sur une base calendaire par l'application du coefficient de 1,4.

Nombre de jours travaillés ramenés sur une base calendaire = $(86 + 86) \times 1,4 = 240$ jours calendaires

Nombre de jours d'inactivité = $608 - 240 = 368$ jours calendaires

Plafond du nombre de jours d'inactivité = $240 \times 70\% = 168$ jours

Le nombre de jours d'inactivité (368 jours) est supérieur au plafond (168 jours). On retient donc le plafond de 168 jours d'inactivité.

Nombre de jours calendaires retenus = $168 + 240 = 408$ jours.

Le nombre de jours calendaires retenu en totalité sera égal au plafond, soit 408 jours calendaires.

Le salaire de référence est égal à 12 000 € sur la période.

Formule de calcul du SJR : salaire de référence / nombre de jours calendaires retenus
 $SJR = 12\,000 / 408 = 29,41 \text{ €}$

d. Le montant brut de l'allocation chômage

La détermination de l'allocation d'aide au retour à l'emploi s'effectue ensuite en 5 étapes :

1. Calcul de la partie fixe :
40,4% du SJR + 13,11
2. Calcul en pourcentage :
57% du SJR
3. Comparaison entre les résultats issus des deux calculs précédents : on conserve celui qui est le plus favorable à l'allocataire.
4. Allocation minimum :
31,97 euros par jour pour un agent à temps complet.
5. Allocation maximum :
75% du salaire journalier de référence.



La partie fixe du premier calcul (13,11) et l'allocation minimum (31,97) sont revalorisées deux fois par an, au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet. Les montants indiqués dans les calculs ci-dessus et dans les exemples sont ceux applicable depuis le 1^{er} janvier 2025.

2. Le coefficient de dégressivité

A compter du 1^{er} avril 2025, pour les allocataires âgés de **moins de 55 ans** (auparavant 57 ans) à la date de fin de leur contrat de travail et dont **l'allocation journalière est égale ou supérieure à 92,11 € (valeur à compter du 1^{er} janvier 2025)**, il est instauré un **coefficient de dégressivité égal à 0,7** à partir du 183^{ème} jour d'indemnisation.



A noter :

Le fait d'atteindre l'âge de 55 ans en cours d'indemnisation ne fait pas obstacle à l'application du coefficient de dégressivité.

Le montant d'allocation journalière de 92,11 € se vérifie **avant** déduction, le cas échéant, d'une pension d'invalidité, d'un avantage vieillesse et de la participation au financement de la retraite complémentaire.

Ainsi, durant 182 jours l'agent percevra son allocation journalière à taux plein.

Seuls les jours indemnisés sont comptabilisés. Les jours non indemnisés (dans le cadre des règles de cumul, les périodes prises en charges au titre des indemnités journalières de sécurité sociale pour maladie...) ne sont pas pris en compte.

A compter du 183^{ème} jour indemnisé, il est appliqué à l'allocation journalière un coefficient égal à 0,7.

Toutefois, l'application du coefficient ne peut pas conduire à un montant d'allocation journalière inférieure à 92,11 €.

Cette période de 182 jours sera suspendue en cas de réalisation d'une formation indemnisée au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi – formation pour la durée correspondant à cette formation.

X - LES ALLOCATIONS CHOMAGE SONT-ELLES SOUMISES A COTISATION ?

L'allocation d'aide au retour versée à des allocataires domiciliés fiscalement en France **est soumise aux contributions au titre de la CSG** (contribution sociale généralisée) **et de la CRDS** (contribution pour le remboursement de la dette sociale).

Cependant, les prélèvements de la CSG et de la CRDS ne doivent pas avoir pour conséquence de réduire le montant de l'allocation versée à un montant inférieur au SMIC net journalier.

Afin de déterminer le seuil d'exonération aux cotisations de la CSG et de la CRDS, il convient d'appliquer la formule suivante : **(SMIC horaire brut x 35) / 7**

Ce seuil peut donc évoluer en cours d'année.

Au 1^{er} janvier 2025 :
(11,88 x 35) / 7 = 59,40 € (arrondi à l'entier supérieur, soit 60 €)

Dès lors, toute indemnisation chômage inférieure ou égale à 60 € par jour ne sera pas soumise à cotisation, elle ne doit faire l'objet d'aucun prélèvement. Le montant net à verser sera alors égal au montant brut.

Ce seuil d'exonération signifie que le prélèvement des retenues ne peut en aucun cas conduire à verser une allocation journalière inférieure à 60 euros.

➔ Prélèvement de la CSG déductible :

Assiette = 98,25% x montant brut de l'allocation chômage

Taux = 3,8%

Montant de la cotisation = assiette x taux

Penser à respecter le seuil d'exonération.

➔ Prélèvement de la CSG non déductible :

Assiette = 98,25% x montant brut de l'allocation chômage

Taux = 2,4%

Montant de la cotisation = assiette x taux

Penser à respecter le seuil d'exonération.

➔ Prélèvement de la CRDS :

Assiette = 98,25% x montant brut de l'allocation chômage

Taux = 0,5%

Montant de la cotisation = assiette x taux

Penser à respecter le seuil d'exonération.



Un montant brut d'allocation chômage supérieur au seuil d'exonération ne peut pas devenir inférieur à ce seuil du fait des retenues CSG et CRDS.

Si le montant brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est supérieur au seuil d'exonération, trois hypothèses peuvent se présenter :

- ➔ Hypothèse 1 : L'allocataire est imposable sur le revenu : CSG déductible, CSG non déductible et CRDS

Les trois retenues sont susceptibles d'être prélevées à condition de ne pas diminuer l'allocation en dessous du seuil d'exonération.

- ➔ Hypothèse 2 : L'allocataire n'est pas imposable sur le revenu et son revenu fiscal est supérieur au barème fiscal d'exonération de la CSG : CSG déductible et CRDS

Le revenu fiscal figure sur l'avis de non-imposition.

Le taux réduit de CSG de 3,8% (CSG déductible) s'applique si le revenu fiscal de référence de l'avant dernière année est compris entre un montant plancher et un montant plafond, variant selon le nombre de parts de quotient familial. En dessous du montant plancher aucune cotisation ne sera appliqué.

Vous trouverez ci-dessous les montant plancher pour l'application du taux réduit de CSG applicable au 1^{er} janvier 2025 selon le montant fiscal de référence figurant sur les avis d'imposition de 2024 (sur les revenus de 2023) :

Quotient familial	Revenu fiscal de référence	
	Montant plancher	Montant plafond
1 part	12 817 €	16 755 €
1,5 parts	16 239 €	21 229 €
2 parts	19 661 €	25 703 €
2,5 parts	23 083 €	30 177 €
3 parts	26 505 €	34 651 €
Quart de part supplémentaire	1 711 €	2 237 €
Demi-part supplémentaire	3 422 €	4 474 €

Ce barème est réactualisé au 1^{er} janvier de chaque année.

Ainsi, si l'allocataire n'est pas imposable sur le revenu mais que son revenu fiscal de référence est supérieur au barème fiscal d'exonération de la CSG, il convient de prélever uniquement la CSG déductible et la CRDS.

Il faut toutefois penser à respecter le seuil d'exonération en cours de prélèvement.

- ➔ Hypothèse 3 : L'allocataire n'est pas imposable sur le revenu et son revenu fiscal est inférieur au barème fiscal d'exonération de la CSG : Aucune retenue

Dans ce cas particulier, le montant brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ne devra faire l'objet d'aucun prélèvement.

Le montant net de l'allocation chômage à servir sera donc égal au montant brut.

XI - MON AGENT SUIT UNE FORMATION NON REMUNEREE DURANT SON INDEMNISATION, QUELLES INCIDENCES SUR SON CHOMAGE ?



Le bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, qui suit une formation non rémunérée prévue dans le cadre de son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ou une formation non inscrite au projet personnalisé d'accès à l'emploi mais financée en tout ou partie par la mobilisation du compte personnel de formation (CPF), perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi – formation (AREF) lorsque cette formation est supérieure à 40 heures.

Pour les formations d'une durée inférieure à 40 heures ou lorsque les modalités d'organisation de la formation permettent à l'agent d'occuper simultanément un emploi (cours du soir ou par correspondance), il conserve son statut de demandeur d'emploi immédiatement disponible à la recherche d'un emploi, et il continue donc à percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

1. Condition d'attribution

Ouvrent droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi – formation :

- ⇒ Toutes les actions de formation qualifiantes ou diplômantes, d'adaptation ou de développement des compétences, d'orientation ou de conversion, inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi de chaque demandeur d'emploi,
- ⇒ Les actions de formation non inscrites dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi mais financées, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation.

2. Règles d'indemnisation

L'allocation d'aide au retour à l'emploi – formation est versée, au cours des périodes de formation, dans la limite des droits calculés respectant les maximums suivants :

- ⇒ 548 jours calendaires pour les agents de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail, pouvant être allongés au titre du complément de fin de formation ou du complément de fin de droits dans la limite de 182 jours calendaires,
- ⇒ 685 jours calendaires pour les agents d'au moins 55 ans et de moins de 57 ans à la date de fin de leur contrat de travail, pouvant être allongés au titre du complément de fin de formation ou du complément de fin de droits dans la limite de 273 jours calendaires,
- ⇒ 822 jours pour les agents ayant 57 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail, pouvant être allongés au titre du complément de fin de formation ou du complément de fin de droits dans la limite de 182 jours calendaires.

Le complément de fin de formation bénéficie aux allocataires arrivant au terme de leur durée d'indemnisation sans avoir achevé une formation en cours : sont concernés les allocataires dont le terme de la formation excède la date de fin de droits.

La formation doit répondre aux critères suivants :

- ✎ Une formation d'une durée d'au moins 6 mois
- ✎ Une formation qualifiante au sens de l'article L.6314-1 du Code du travail et inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

3. Le montant

Le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi – formation est calculé selon les mêmes modalités que l'allocation d'aide au retour à l'emploi (calcul indiqué en partie IX).

L'allocation d'aide au retour à l'emploi peut également être affectée par le dispositif de dégressivité.

Le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi – formation ne peut pas être inférieur à l'allocation minimale prévue à l'article 17 du Règlement d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024, c'est-à-dire à **22,88 € depuis le 1^{er} janvier 2025**.



Ce minimum peut faire l'objet d'une revalorisation.

Dès lors, un allocataire en formation ne peut pas percevoir moins que l'allocation minimale, même si :

- ⇒ Son allocation est affectée d'un coefficient réducteur au titre d'un temps non complet ou d'un temps partiel,
- ⇒ L'allocation minimale dépasse le plafond de 75 % de son salaire journalier de référence,
- ⇒ Son allocation est diminuée en raison de la perception d'un avantage vieillesse ou d'une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie.

L'allocation d'aide au retour à l'emploi – formation n'est pas soumise à la CSG, ni à la CRDS.

XII - MON AGENT SOUHAITE PRENDRE UNE DISPONIBILITE, PEUT-IL PERCEVOIR DES ALLOCATIONS CHOMAGE ?

Un agent demandant à bénéficier d'une disponibilité ne perçoit, en principe, pas d'allocations chômage durant cette période. Toutefois, selon la nature de la disponibilité et dans certaines situations, des allocations chômage devront être versées à l'agent.

1. Les différents cas de disponibilité et l'incidence sur le versement d'allocations chômage

a. Le placement d'office en disponibilité ou en congé non rémunéré pour raison de santé

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 congé de maladie (cf. article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020).

Dans cette situation, lorsque le fonctionnaire CNRACL ne perçoit plus d'indemnités de coordination (ou indemnités journalières pour les agents IRCANTEC), il pourra percevoir des allocations chômage.

b. Les disponibilités de droit

Durant une disponibilité de droit (disponibilité pour suivre un conjoint, pour élever un enfant de moins de 8 ans, pour donner des soins à la suite d'un accident ou d'une maladie grave, pour donner des soins à une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, pour effectuer une adoption ou pour exercer un mandat d' élu local), **l'agent ne peut en aucun cas bénéficier du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.**

En effet, l'agent a demandé à être placé en disponibilité pour un motif précis. Dès lors, tant qu'il ne demande pas sa réintégration, il ne remplit pas la condition de perte involontaire d'emploi.

Lorsque l'agent demande sa réintégration et que celle-ci est impossible faute de poste vacant, il ne peut pas plus, en principe, dans cette situation, bénéficier du versement d'allocation chômage.

En effet, faute de poste vacant, l'agent effectuant plus de 17 heures 30 sera maintenu en surnombre pendant une durée maximale d'un an, puis, s'il n'est toujours pas réintégré au-delà d'un an, pris en charge par le Centre de Gestion moyennant une participation de la collectivité. Dans ces situations, l'agent perçoit tout ou partie de sa rémunération, il ne peut donc pas prétendre au chômage (il perçoit la totalité de sa rémunération durant sa période de maintien en surnombre et les 2 premières années de prise en charge puis un coefficient de dégressivité est appliqué à sa rémunération).

Toutefois, l'agent demandant sa réintégration après une disponibilité pour suivre son conjoint de plus de 3 ans, et qui ne peut l'obtenir faute de poste vacant, sera maintenu en disponibilité d'office (et non maintenu en surnombre). Cet agent pourra, dès lors, percevoir des allocations chômage.

En revanche, si l'agent effectue moins de 17 heures 30, il ne pourra pas être maintenu en surnombre et il devra donc être licencié. Suite au licenciement, l'agent pourra percevoir des allocations chômage.

c. Les disponibilités sur autorisation

Lorsqu'un agent demande à bénéficier d'une disponibilité sur autorisation, il ne peut pas percevoir, dans un premier temps, des allocations chômage. En effet, même si en disponibilité l'agent ne perçoit plus de rémunération, il a choisi d'être placé dans cette position, il ne s'agit donc pas d'une perte involontaire d'emploi.

Cependant, lorsque l'agent demande sa réintégration, en l'absence de poste vacant, il est maintenu en disponibilité. Sa demande de réintégration lui permet alors de percevoir des allocations chômage au regard des règles particulières qui s'appliquent aux agents dans cette position.

En effet, les fonctionnaires non réintégrés dans leur administration d'origine, faute de poste vacant, suite à une disponibilité sont considérés comme involontairement privé d'emploi et peuvent, de ce fait, prétendre à des allocations chômage (cf. circulaire DGEFP/DGAFF/DGCL/DGOS/Direction du Budget du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public).

Cette circulaire se réfère à plusieurs jurisprudences et notamment à celle du Conseil d'Etat n°108610 du 10 juin 1992 où le juge administratif a considéré qu'une indemnisation chômage était possible pour les fonctionnaires en disponibilité qui ne peuvent pas obtenir leur réintégration **à l'issue ou au cours de la période de disponibilité**. Le juge administratif considère, en effet, qu'en l'absence de rémunération, il y a perte d'emploi, nonobstant le maintien de liens statutaires avec l'employeur.

La structure devant assumer la charge des allocations varie selon que la demande de réintégration intervient en cours de disponibilité ou au terme de la période de disponibilité.

➔ **Demande de réintégration anticipée (au cours de la période de disponibilité)**

❖ L'agent ayant travaillé durant sa période de disponibilité

Lorsque l'agent a été recruté par un autre employeur durant sa période de disponibilité, la charge de l'indemnisation pèse sur l'employeur auprès duquel il a travaillé durant cette période dès lors que l'intéressé n'a pas pu obtenir sa réintégration dans son administration d'origine (cf. point 3.2.1 de la circulaire DGEFP/DGAFF/DGCL/DGOS/Direction du Budget du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public ; arrêt du Conseil d'Etat du 9 octobre 1991, n° 86933 ; arrêt du Conseil d'Etat du 8 janvier 1993, n° 100382).

L'ouverture des droits est effectuée au regard de la ou des activités professionnelles accomplies au cours de la période de disponibilité et dans la limite de la période de référence de 24 mois (pour les agents de moins de 53 ans) ou de 36 mois (pour les agents de 53 ans et plus).

❖ L'agent n'ayant pas travaillé durant sa période de disponibilité

Le règlement d'assurance chômage ne précise pas les modalités d'ouverture de droits au versement d'allocations chômage pour les agents n'ayant pas travaillé durant leur période de disponibilité.

Ce sont les règles de coordination qui s'appliquent.

Il convient donc de continuer à appliquer les règles posées par la circulaire DGEFP/DGAFF/DGCL/DGOS/Direction du Budget du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public et la jurisprudence du Conseil d'Etat.

Ainsi, l'agent peut bénéficier d'une ouverture de droits à chômage qui sera calculer dans la limite de la période de référence de 24 mois (pour les agents de moins de 53 ans) ou de 36 mois (pour les agents de 53 ans et plus) en prenant également en compte les périodes effectuées avant le placement en disponibilité (périodes d'emplois effectuées dans son administration d'origine).

L'agent n'ayant pas travaillé durant sa période de disponibilité, il est fort probable que la charge des allocations chômage incombe à l'employeur d'origine. Ça sera le cas si la durée de son emploi auprès de la collectivité est la plus longue sur la période de référence.

Exemple 1 : Un agent de 56 ans ayant bénéficié d'une disponibilité de 9 mois et n'ayant eu auparavant qu'un seul employeur public

Agent employé dans la commune A à compter 1^{er} juillet 2010
Période de disponibilité initiale : 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022
Demande de réintégration au 1^{er} janvier 2022

Période de référence affiliation : 35 mois auxquels on ajoute 11 mois en raison de la crise Covid-19, soit 47 mois.

L'agent a donc 38 mois d'emploi sur la commune A.

La charge de l'indemnisation incombe donc à la commune A

Exemple 2 : Un agent de 56 ans ayant bénéficié d'une disponibilité de 9 mois et ayant travaillé auparavant auprès d'un employeur public et dans le secteur privé

Agent ayant travaillé dans le secteur privé du 1^{er} juillet 2010 au 31 octobre 2020
Agent employé dans la commune A à compter 1^{er} novembre 2020
Période de disponibilité initiale : 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022
Demande de réintégration au 1^{er} janvier 2022

Période de référence affiliation : 35 mois auxquels on ajoute 11 mois en raison de la crise Covid-19, soit 47 mois.

L'agent a donc 33 mois d'emploi dans le secteur privé et 5 mois d'emploi sur la commune A.

La charge de l'indemnisation incombe donc à France Travail.

Exemple 3 : Un agent de 56 ans ayant bénéficié d'une disponibilité de 9 mois et ayant travaillé auparavant auprès de deux employeurs publics

Agent ayant travaillé dans la commune A du 1^{er} juillet 2010 au 31 octobre 2020
Agent employé dans la commune B à compter 1^{er} novembre 2020
Période de disponibilité initiale : 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022
Demande de réintégration au 1^{er} janvier 2022

Période de référence affiliation : 35 mois auxquels on ajoute 11 mois en raison de la crise Covid-19, soit 47 mois.

L'agent a donc 33 mois d'emploi dans la commune A et 5 mois d'emploi sur la commune B.

La charge de l'indemnisation incombe donc à la commune A.

➔ **Demande de réintégration au terme de la période de disponibilité**

- ❖ **L'agent est placé en disponibilité d'office, faute de poste vacant, en attente de sa réintégration**

L'agent doit présenter sa demande de réintégration à son administration d'origine au plus tard 3 mois avant le terme de la disponibilité.

Un fonctionnaire qui a sollicité **dans le délai prescrit** sa réintégration à l'issue d'une période de disponibilité sur autorisation, et dont la demande n'a pas pu être honorée faute de poste vacant à la date souhaitée, doit, en principe, être regardé comme ayant été non seulement involontairement privé d'emploi mais également à la recherche d'un emploi au titre de la période comprise entre la date à laquelle sa mise en disponibilité a expiré et la date de sa réintégration à la première vacance. Dès lors, il peut, sur cette période, prétendre au bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi.

Si l'agent ne respecte pas l'obligation de présenter sa demande de réintégration 3 mois avant le terme de sa disponibilité, il ne pourra pas être réputé involontairement privé d'emploi, et donc ouvrir droit au chômage, avant qu'un délai de 3 mois ne se soit écoulé à compter de sa demande de réintégration (cf. arrêt du Conseil d'Etat, du 27 janvier 2017, n° 392860).

En tout état de cause, l'agent qui, au terme de sa période de disponibilité, ne peut être réintégré dans son administration d'origine faute d'emploi vacant, pourra percevoir des allocations chômage, s'il justifie des conditions requises.

Auparavant, le juge administratif considérait que la situation de l'agent privé d'emploi résulte de l'absence de poste vacant dans l'administration d'origine. **Il revient donc à l'administration d'origine de prendre en charge le versement des allocations d'aide au retour à l'emploi**, même si l'agent a travaillé auprès d'autres employeurs durant sa période de disponibilité (cf. point 3.2.2 de la circulaire DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du Budget du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public ; arrêt du Conseil d'Etat du 5 mai 1995, n° 149948 ; arrêt du Conseil d'Etat du 17 janvier 2008, n° 306670).

Cependant, une jurisprudence récente semble revenir sur cette position en précisant que, dans une telle situation, les règles de coordination prévues par l'article R. 5424-2 du Code du travail sont applicables pour déterminer quel employeur aura la charge de l'indemnisation (cf. partie III). En effet, le Conseil d'Etat a jugé qu'il n'incombe pas automatiquement à l'administration d'origine, ne pouvant réintégrer l'agent au terme de sa disponibilité, de prendre en charge son indemnisation chômage (cf. Conseil d'Etat du 20 juin 2018, n° 408299).



L'ouverture des droits est effectuée selon les règles de droit commun, en prenant en compte l'intégralité des périodes d'emploi, y compris celles effectuées avant le placement en disponibilité, dans la limite de 24 mois (pour les agents de moins de 55 ans) ou de 36 mois (pour les agents de 55 ans et plus) précédant le refus de réintégration.

- ❖ **L'agent est placé en disponibilité d'office car il a refusé une offre de réintégration**

A l'issue de la période de disponibilité, l'agent qui refuse une offre de réintégration est placé en disponibilité d'office par son administration d'origine.

Compte tenu de la jurisprudence du Conseil d'Etat, le refus d'une offre de réintégration n'est pas considéré comme constituant une situation de privation involontaire d'emploi. **L'agent ne peut donc pas percevoir d'allocation chômage.**

Si l'agent était en cours d'indemnisation chômage, celle-ci sera suspendu à compter de la date de son refus de l'offre de réintégration. Il conviendra donc d'informer France Travail de ce refus.

Cette indemnisation pourra reprendre si l'agent justifie de 65 jours travaillés ou de 455 heures travaillées ainsi que d'une nouvelle perte involontaire d'emploi postérieurement à son refus de renouvellement ou suite au réexamen de son dossier demandé par l'agent après un délai de carence de 121 jours.

❖ L'agent sollicite le renouvellement de sa période de disponibilité

Lorsque l'agent demande le renouvellement de sa période de disponibilité, **il ne sera plus considéré comme étant involontairement privé d'emploi.**

Ainsi, si l'agent était en cours d'indemnisation, celle-ci sera suspendue à compter de sa demande de renouvellement de disponibilité.

Cette indemnisation pourra reprendre si l'agent justifie de 65 jours travaillés ou de 455 heures travaillées ainsi que d'une nouvelle perte involontaire d'emploi postérieurement à sa demande de renouvellement ou suite au réexamen de son dossier demandé par l'agent après un délai de carence de 121 jours.

❖ L'agent démissionne ou ne sollicite pas sa réintégration

L'allocation chômage cesse d'être versée lorsqu'au terme de sa période de disponibilité l'agent démissionne, ou ne demande pas sa réintégration.

Cette indemnisation pourra reprendre si l'agent justifie de 65 jours travaillés ou de 455 heures travaillées ainsi que d'une nouvelle perte involontaire d'emploi postérieurement à la fin de sa disponibilité ou à sa démission ou suite au réexamen de son dossier demandé par l'agent après un délai de carence de 121 jours.

❖ L'agent est licencié par son administration d'origine à la suite de sa période de disponibilité

L'agent est considéré en situation de privation volontaire d'emploi, n'ouvrant pas droit à indemnisation chômage, lorsque le licenciement résulte :

- ⇒ D'un refus de trois propositions de réintégration,
- ⇒ D'un abandon de poste (assimilé à une démission dans la fonction publique).

Dans les autres cas, l'agent est en situation de privation involontaire d'emploi. Il peut alors, sous réserve de remplir les autres conditions, bénéficier d'une ouverture ou d'une reprise de droits à allocations chômage.

2. La non prise en compte des périodes de disponibilité pour la détermination des droits

La prise en compte ou non des périodes de disponibilités, notamment pour la détermination de l'employeur sur lequel pèsera la charge des allocations chômage, n'était jusque-là pas précisée par les textes.



Le juge administratif était alors intervenu pour préciser que la période de disponibilité n'est pas à prendre en compte dans la comparaison des durées d'emplois puisqu'elle ne correspond pas à une durée effective de travail au sens du Code du travail (cf. arrêt du Conseil d'Etat, du 26 avril 2017, n° 397062 ; arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Lyon, du 29 mars 1999, n° 97LY01979).

Désormais, il découle de la notion de « jour travaillé » dans la réglementation de l'assurance chômage issue de la convention du 14 avril 2017, le principe selon lequel seuls les jours travaillés peuvent constituer des périodes d'emploi pour la détermination du droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

La période de disponibilité d'un fonctionnaire, ne donnant lieu ni à rémunération, ni à indemnisation, ne peut donc pas être valablement considérée comme une période d'emploi. Elle doit donc être exclue du calcul de la durée d'affiliation (cf. Article 3 §3 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024).

Elle ne sera pas non plus prise en compte pour la mise en œuvre des règles de coordination permettant de déterminer l'organisme ayant la charge de l'indemnisation chômage.

Dès lors, **seules les périodes durant lesquelles l'agent a travaillé en cours de disponibilité seront prises en compte dans les calculs nécessaires à la détermination des droits à allocation chômage.**

XIII - MON AGENT PEUT-IL CUMULER SA PENSION D'INVALIDITE ET SON INDEMNISATION CHOMAGE ?

Les agents IRCANTEC, titulaires ou contractuels, peuvent parfois bénéficier d'une pension d'invalidité.

1. Cumul de l'allocation chômage avec une pension de 1^{ère} catégorie

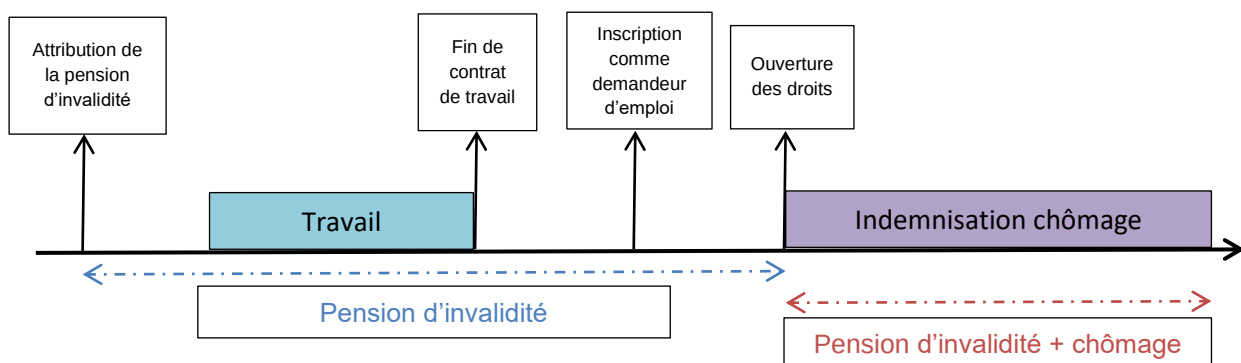
La pension d'invalidité de 1^{ère} catégorie visée par l'article L. 341-4 du Code de sécurité sociale est **intégralement** cumuleable avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

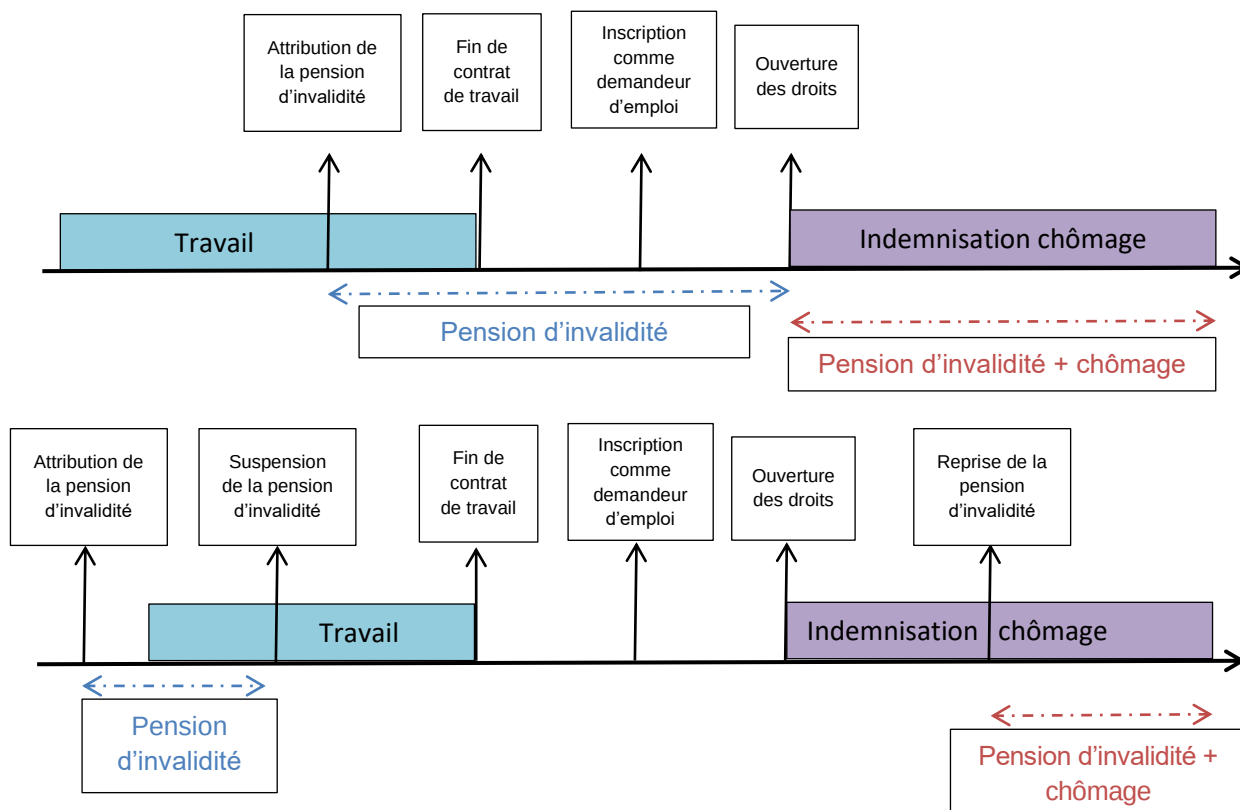
2. Cumul de l'allocation chômage avec une pension de 2^{ème} ou de 3^{ème} catégorie

La pension d'invalidité de 2^{ème} et de 3^{ème} catégorie visée par l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale **est cumuleable avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous réserve que les revenus issus de l'activité professionnelle pris en compte pour l'ouverture des droits aient été eux aussi cumulés avec la pension.** Si cette condition n'est pas remplie, l'allocation d'aide au retour à l'emploi est diminuée du montant de la pension d'invalidité.

Dès lors que la pension d'invalidité de 2^{ème} ou de 3^{ème} catégorie a été cumulée avec les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits, aucune déduction n'est effectuée sur le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Exemple 1 : cumul intégral de l'allocation chômage avec une pension d'invalidité





Dans l'hypothèse où la pension d'invalidité de 2^{ème} ou de 3^{ème} catégorie n'a jamais été cumulée avec les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, il est procédé à une déduction systématique du montant de la pension considérée sur le montant des allocations chômage à verser.

Exemple 2 : déduction du montant de la pension d'invalidité de 2^{ème} ou de 3^{ème} catégorie de l'allocation chômage

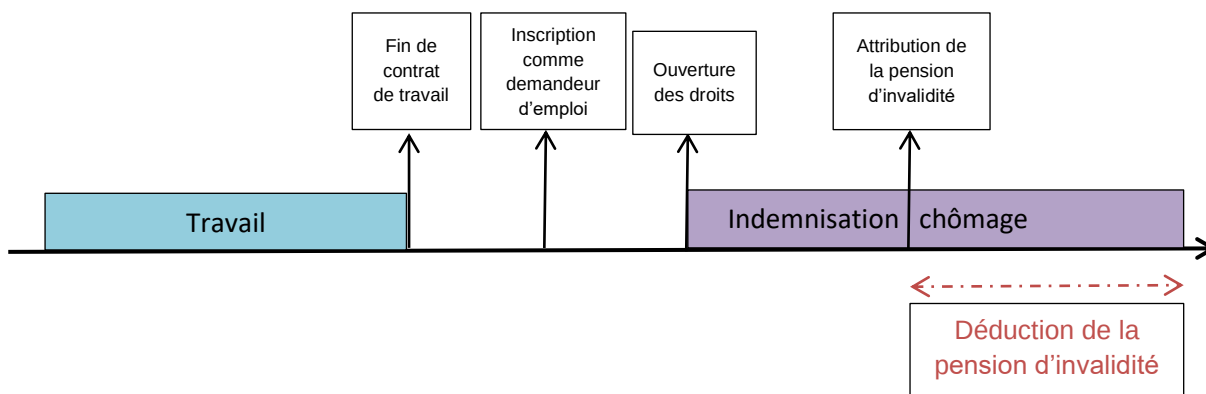
➔ **Calcul de la déduction de la pension sur le montant de l'allocation journalière**

Montant brut de l'allocation journalière = 54 €

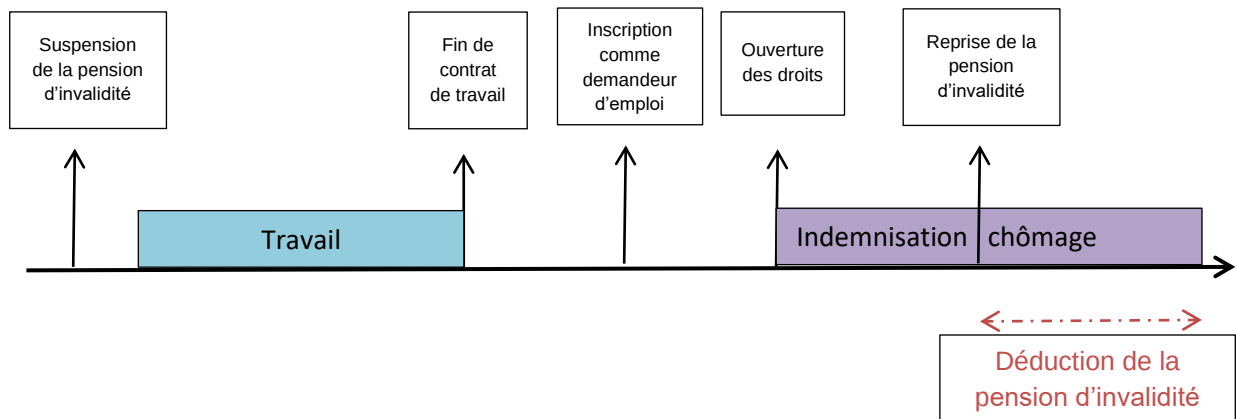
Pension d'invalidité = 500 € par mois, soit 16,44 € par jour

Allocation d'aide au retour à l'emploi = $54 - 16,44 = 37,56$ € par jour

➔ **Premier cas : attribution d'une pension d'invalidité en cours d'indemnisation**



➔ Deuxième cas : reprise du paiement d'une pension d'invalidité en cours d'indemnisation



3. La transformation de la pension d'invalidité en pension de vieillesse

La pension d'invalidité du régime général est transformée en pension de vieillesse à l'âge d'ouverture des droits à la retraite, soit à 62 ans. Toutefois, les allocataires indemnisés continuent de percevoir leur pension d'invalidité, cumulable avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi, s'ils en font la demande, jusqu'à l'âge maximum de 62 ans et 6 mois s'ils ne retrouvent pas d'emploi, ou jusqu'à 67 ans s'ils retrouvent un emploi dans la période de 6 mois suivant leurs 62 ans.

XIV - MON AGENT PEUT-IL CUMULER SA PENSION DE RETRAITE POUR INVALIDITE ET SON INDEMNISATION CHOMAGE ?

Suite à une mise en retraite pour invalidité, l'agent titulaire affilié à la CNRACL peut, sous certaines conditions, percevoir des allocations chômage. En effet, une mise en retraite invalidité est une perte involontaire d'emploi (cf. article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 ; paragraphe 1.1 de la circulaire du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public).

Le versement des allocations d'assurance chômage est notamment conditionné par des démarches positives de recherche d'emploi et par l'aptitude physique de l'agent à exercer un emploi. L'agent doit donc s'inscrire auprès de France Travail, qui le redirigera vers son ancienne collectivité pour l'instruction du dossier.

En cas de doute concernant l'aptitude de l'agent à rechercher un emploi, la collectivité pourra demander, par écrit, au Préfet de faire contrôler cette aptitude. Dans l'attente d'une réponse de sa part, la collectivité devra instruire la demande de l'agent et l'indemniser.

Dans le cas d'une retraite invalidité, le montant des allocations chômage sera être diminué en fonction de l'âge de l'agent. En effet, selon l'article 18 du Règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024, l'allocation d'assurance chômage est :

- ⇒ Cumulable intégralement avec les avantages vieillesse avant les 50 ans de l'agent,
- ⇒ Diminuée de 25% de l'avantage vieillesse, entre 50 et 55 ans,
- ⇒ Diminuée de 50% de l'avantage vieillesse, entre 55 et 60 ans,
- ⇒ Diminuée de 75% de l'avantage vieillesse, à partir de 60 ans.

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

Dans tous les cas, **le montant de l'allocation journalière, résultant de l'application des règles de cumul, ne peut être inférieur à celui de l'allocation minimale** (31,97 € pour un agent à temps complet, depuis le

1^{er} janvier 2025), **et ne peut excéder 75 % du salaire journalier de référence**, sous réserve des dispositions fixant le montant de l'allocation en cas d'activité à temps non complet.

XV - MON AGENT REPREND OU CONSERVE UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE, QUEL IMPACT SUR SON INDEMNISATION CHOMAGE ?

Les conditions et les modalités de cumul des revenus issus d'une activité salariée avec le versement d'allocations chômage sont différentes selon que l'allocataire reprend une activité professionnelle salariée alors qu'il est en cours d'indemnisation ou selon qu'il conserve une ou plusieurs activités déjà exercée(s) avant sa perte involontaire d'emploi.

1. La reprise d'une activité professionnelle salariée en cours d'indemnisation

Sont concernés les allocataires qui reprennent une activité professionnelle postérieurement à la fin de contrat de travail prise en considération pour leur admission au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Dans cette situation, si l'allocataire continue de remplir toutes les conditions d'attribution de l'allocation chômage, il peut cumuler les rémunérations issues de son emploi avec une partie de son allocation, quel que soit le nombre d'heures effectuées au titre de l'activité reprise.

En cas de reprise d'une activité à l'étranger, les règles de cumul de l'allocation chômage avec la rémunération nouvellement perçue ne pourront s'appliquer qu'à la condition que l'allocataire conserve son domicile sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage.

Tout allocataire ayant déclaré une période d'emploi doit fournir les justificatifs des rémunérations perçues, ces éléments étant indispensables à la détermination du montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi cumulable avec les rémunérations (bulletins de salaires ou attestation d'employeur).

Pour la détermination de ce cumul, sont prises en considération les rémunérations versées au titre de l'emploi repris.

Le montant mensuel de l'allocation d'aide au retour à l'emploi normalement versé en l'absence de reprise d'activité est réduit de 70% des rémunérations mensuelles brutes issues de l'activité salariée reprise.

Le montant obtenu permettra d'obtenir un nombre de jours indemnissables au titre des allocations chômage pour le mois considéré.

Pour ce faire, doit être utilisé la formule de calcul suivante :

→ Détermination du cumul des salaires avec une allocation non dégressive

Nombre de jours indemnissable = $\frac{\text{Allocation mensuelle} - (\text{rémunération brute de l'activité reprise} \times 0,70)}{\text{Allocation journalière}}$

Le nombre de jours à indemniser ainsi obtenu est arrondi à l'entier le plus proche.

Le montant mensuel perçu au total par l'allocataire (allocation due + rémunération de l'activité reprise) ne peut pas excéder le salaire mensuel de référence sur la base duquel le montant de son allocation a été calculé.

Ce plafond de cumul est calculé en multipliant le salaire journalier de référence par 30,42 ($365/12 = 30,42$).

Si ce plafond est atteint, le nombre de jours indemnisables est obtenu selon la formule suivante :

$$\frac{(\text{Salaire journalier de référence} \times 30,42) - \text{rémunération brute de l'activité reprise}}{\text{Allocation journalière}}$$

Le nombre de jours ainsi obtenu est arrondi à l'entier le plus proche.

Dans tous les cas, le nombre de jours indemnisés s'impute sur la durée d'indemnisation.



A noter :

Les jours non indemnisés en raison d'une reprise d'activité ne sont pas perdus pour l'allocataire, ils n'ont pas à être décomptés de ses droits. Ils décaleront donc la date de fin de droits.

Exemple 1 : pas de dépassement du plafond de cumul

Données de l'exemple :

SJR : 100 €

Plafond de cumul = $\text{SJR} \times 30,42 = 100 \times 30,42 = 3\,042 \text{ €}$

Salaire de l'emploi repris : 2 100 €

Allocation journalière : 57 € (correspondant à 57% du SJR)

Allocation pour 30 jours : 1 710 € (57×30)

Allocation due :

Allocation due pour 30 jours = $1\,710 - (2\,100 \times 0,70) = 1\,710 - 1\,470 = 240 \text{ €}$

Cumul de l'allocation et du salaire de l'emploi repris = $240 + 2\,100 = 2\,340 \text{ €}$

$2\,340 \text{ €} < 3\,042 \text{ €} \Rightarrow$ Le plafond du cumul n'est donc pas atteint

Nombre de jours indemnisables :

$$\frac{\text{Allocation mensuelle} - (\text{rémunération brute de l'activité reprise} \times 0,70)}{\text{Allocation journalière}}$$

$$= \frac{240}{57} = 4,2 \text{ jours}$$

Ce nombre est arrondi à l'entier le plus proche, soit 4 jours.

L'allocation à verser = $4 \times 57 = 228 \text{ €}$



Exemple 2 : dépassement du plafond de cumul

Données de l'exemple :

SJR : 30 €

Plafond de cumul = $\text{SJR} \times 30,42 = 30 \times 30,42 = 912,60 \text{ €}$

Salaire de l'emploi repris : 846 €

Allocation journalière : 22,50 € (correspondant à 75% du SJR)

Allocation pour 30 jours : 675 € ($22,50 \times 30$)

Allocation due :

Allocation due pour 30 jours = $675 - (846 \times 0,70) = 675 - 592,20 = 82,80 \text{ €}$

Cumul de l'allocation et du salaire de l'emploi repris = $82,80 + 846 = 928,80 \text{ €}$

928,80 € > 912,60 € $\Rightarrow$ Le plafond du cumul est atteint.

L'allocation due doit être limitée à 66,60 € (plafond de cumul – salaire de l'emploi repris = 912,60 – 846)

Nombre de jours indemnisables :

(Salaire journalier de référence x 30,42) – rémunération brute de l'activité reprise
Allocation journalière

= $\frac{66,60}{22,50}$ = 2,96 jours

Ce nombre est arrondi à l'entier supérieur le plus proche, soit 3 jours.

L'allocation à verser = 3 x 22,50 = 67,50 €

$\rightarrow$ Détermination du cumul des salaires avec une allocation dégressive

Sont concernés les allocataires qui, indemnisables au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi affecté d'un coefficient de dégressivité, reprennent une activité professionnelle postérieurement à la fin du contrat de travail prise en considération pour leur admission au bénéfice de l'allocation.

Nombre de jours indemnisables =

Allocation mensuelle sans coefficient de dégressivité – (rémunération brute de l'activité reprise x 0,70)
ARE journalière sans application du coefficient de dégressivité

Le nombre de jours ainsi obtenu est arrondi à l'entier le plus proche.

Le montant de l'allocation pris en compte pour calculer le nombre de jours indemnisables est celui correspondant à l'allocation journalière non affectée du coefficient de dégressivité.

En revanche, le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi versé au cours du mois, en fonction du nombre de jours indemnisables ainsi déterminé, tient compte de l'allocation journalière affectée d'un coefficient de dégressivité.

Le montant mensuel perçu au total par l'allocataire (allocation due + rémunération de l'activité reprise) ne peut pas excéder le salaire mensuel de référence sur la base duquel le montant de son allocation a été calculé.

Ce plafond de cumul est calculé en multipliant le salaire journalier de référence par 30,42 (365/12 = 30,42).

Si ce plafond est atteint, le nombre de jours indemnisables est obtenu selon la formule suivante :

(Salaire journalier de référence x 30,42) – rémunération brute de l'activité reprise
Allocation journalière

Le nombre de jours ainsi obtenu est arrondi à l'entier le plus proche.

Dans tous les cas, le nombre de jours indemnisés s'impute sur la durée d'indemnisation.

Les jours non indemnisés en raison d'une reprise d'activité ne sont pas perdus pour l'allocataire, ils n'ont pas à être décomptés de ses droits. Ils décaleront donc la date de fin de droits.

Exemple : cumul et allocation journalière dégressive

Données de l'exemple :

Un agent âgé de 42 ans s'inscrit comme demandeur d'emploi à la suite de la perte involontaire de son activité le 14 janvier année A. Toutes les conditions d'ouverture de droit sont remplies. Un droit lui est donc ouvert :

Durée du droit = 538 jours

Salaire journalier de référence = 250 €

Salaire mensuel de référence = $250 \times (365/12) = 7\,605$ €

Allocation journalière sans coefficient de dégressivité = 142,50 €

Allocation journalière brute = 142,50 €

Allocation d'aide au retour à l'emploi mensuelle due hors dégressivité sans reprise d'activité pour un mois de 30 jours = $142,50 \times 30 = 4\,275$ €

Allocation d'aide au retour à l'emploi mensuelle due avant le 183^{ème} jour d'indemnisation :

L'allocataire reprend une activité salariée en avril avant l'épuisement du décompte de 182 jours de versement d'allocation journalière. Le salaire pour cette période s'élève à 2 000 €.

Nombre de jours indemnisables = $\frac{4\,275 - (2\,000 \times 0,7)}{142,50} = 20,17$, soit 21 jours

Au mois d'avril, 21 jours sont imputés au compteur « dégressivité ».

Allocation d'aide au retour à l'emploi mensuelle due au mois d'avril = $21 \times 142,50 = 2\,992,50$ €.

Allocation d'aide au retour à l'emploi mensuelle due à compter du 183^{ème} jour d'indemnisation :

Allocation journalière dégressive = $142,50 \times 0,7 = 99,75$ €

L'allocataire reprend une activité salariée en septembre après l'épuisement du décompte de 182 jours de versement d'allocation journalière. Le salaire pour cette période s'élève à 2 500 €.

Nombre de jours indemnisables = $\frac{4\,275 - (2\,500 \times 0,7)}{142,50} = 17,72$, soit 18 jours

Allocation d'aide au retour à l'emploi mensuelle due au mois de septembre = $18 \times 99,75 = 1\,795,50$ €

Plafond de cumul = $220 \times 30,42$
= 6 692,40 €.

2. La conservation d'une activité professionnelle salariée

L'allocataire qui avait plusieurs emplois peut, en cas de perte de l'un d'entre eux, cumuler les rémunérations de ses activités conservées avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi **calculée sur la base des rémunérations de l'emploi perdu**.

En cas de perte d'un autre emploi salarié, son droit à allocation peut alors être révisé.

a. Cumul intégral de l'allocation chômage avec les rémunérations des activités conservées

L'activité est considérée comme conservée si elle a débuté avant la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits, si elle a été effectivement exercée concomitamment à l'activité perdue, et si la rémunération de cette activité a été effectivement cumulée avec les revenus issus de l'ensemble des activités exercées par l'agent.

L'agent qui exerce plusieurs activités peut, en cas de perte de l'une ou plusieurs d'entre elles, cumuler intégralement les rémunérations professionnelles des activités conservées avec l'allocation chômage calculée sur la base des salaires de l'emploi perdu.

Les emplois conservés ne devront donc pas être pris en compte lors de la réalisation du calcul des droits à allocations chômage et ils n'auront aucun impact sur le montant journalier de l'allocation devant être versé.

b. La révision du droit en cas de perte involontaire de l'activité conservée

Lorsque l'allocataire perd involontairement une ou plusieurs de ses activités conservées, il peut demander la révision de ses droits à allocations chômage.

Pour pouvoir bénéficier de la révision des droits, et ainsi obtenir un nouveau droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, il faut que :

- ✎ La perte de l'activité conservée soit involontaire, ou qu'elle corresponde à un des cas de rupture ouvrant droit au chômage (démission légitime, rupture conventionnelle)
- ✎ L'allocataire justifie, en outre, au titre de la nouvelle activité perdue, d'une affiliation d'au moins 130 jours travaillés ou de 910 heures travaillées.

Seule est retenue pour la recherche de l'affiliation, la période d'emploi correspondant à l'activité conservée perdue.

La révision du droit s'effectue à l'issue de la perte de l'activité conservée, lorsqu'aucun des deux droits (reliquat et nouveau droit) ne sont affectés par le dispositif de dégressivité, de la façon suivante :

- ⇒ Le montant global du reliquat des droits (sommes non encore versées au titre de l'indemnisation initiale) et le montant global correspondant au droit issu de l'activité conservée puis perdue sont additionnés (A).
Les capitaux de droits sont déterminés à partir de la durée d'indemnisation affectée du coefficient 0,75 lorsque celui-ci est applicable. Si un complément de fin de droits ou un complément de fin de formation a été notifiée avant la perte de l'activité conservée conduisant à la révision du droit, il est pris en compte au titre du reliquat du capital de droit concerné.
A = (montant total de l'allocation déterminé initialement – allocations déjà versées) + allocation déterminée au vu de l'emploi conservé puis perdu
- ⇒ Les allocations journalières brutes issues de chacun de ces droits sont additionnées (B) ;
B = allocation journalière brut déterminée initialement + allocation journalière brut calculée au vu de la perte de l'emploi conservé
- ⇒ La nouvelle durée d'indemnisation correspondant au montant global (A) divisé par la nouvelle allocation (B). Le résultat est arrondi à l'entier supérieur.
La nouvelle durée d'indemnisation = A / B
Cette durée ne peut pas être supérieure aux durées de droit maximales, telle que notifiées lors de toute ouverture de droit. La durée du droit révisée, qui est constituée à partir de capitaux de droits affectés, le cas échéant, du coefficient 0,75 s'en trouve donc automatiquement réduite.

La nouvelle allocation ainsi déterminée prend effet dès le lendemain de la perte de l'activité conservée.

Les modalités de calcul du complément de fin de droits du droit révisé :

Les modalités de calcul du complément de fin de droits en contexte de révision du droit, suite à la perte d'une activité conservée, résultent de l'article 34 dernier alinéa du règlement d'assurance chômage : « *le complément de fin de droits prévu au 2° du § 1^{er} de l'article 9 est égal au quotient de la somme du complément de fin de droits qui aurait pu lui être attribué au titre de la précédente admission en l'absence de révision du droit et du complément de fin de droits qui aurait été ouvert au titre de l'activité conservée perdue, par l'allocation journalière mentionnée au 5^{ème} alinéa du présent article* ».

Le complément de fin de droits correspond donc à la somme du complément de fin de droits qui aurait été notifié en l'absence de révision (produit du montant de l'allocation journalière du droit en cours par le reliquat de durée d'indemnisation du droit en cours, le cas échéant affecté du coefficient 0,75) et du complément de fin de droits du droit issu de l'activité perdue (produit de l'allocation journalière du droit par la durée d'indemnisation du droit, le cas échéant affecté du coefficient 0,75), divisée par l'allocation journalière du droit révisé.

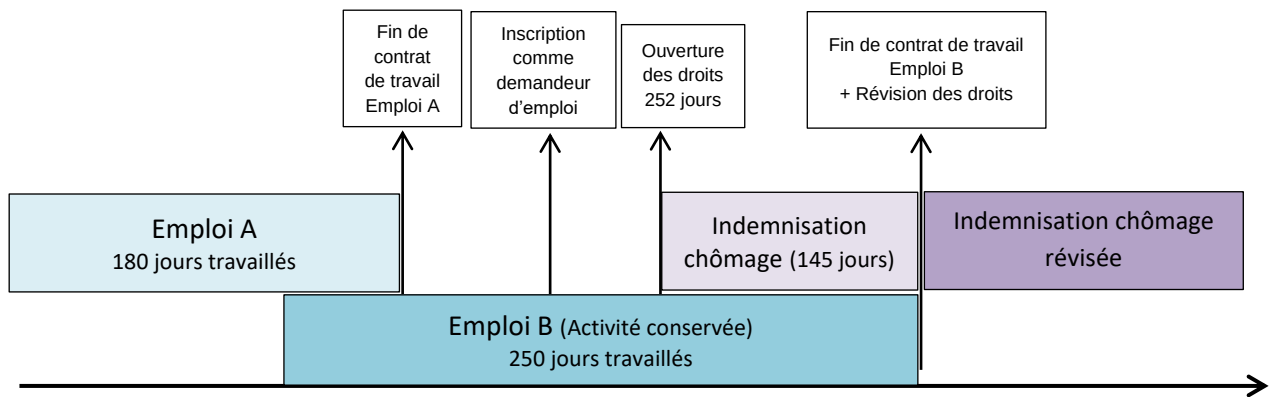


A noter :

Si le complément de fin de droits a déjà été notifié, il n'est pas nécessaire de calculer le capital afférent à ce complément de fin de droits, qui est, dans ce cas, directement intégré au reliquat du capital du droit concerné.

Pour plus d'information sur le calcul du complément de fin de droits voir partie V - 4.

Exemple : la révision de l'allocation suite à une perte involontaire d'une activité conservée



Données de l'exemple :

Droits ouverts au titre de la perte de l'emploi A : allocation d'un montant journalier de 22,50 € pour une durée de 189 jours (252 jours affectés du coefficient 0,75).

Chaque mois, l'allocataire cumule cette allocation avec les revenus issus de l'activité conservée B.

L'emploi B conservé est involontairement perdu après 150 jours travaillés.

Le droit à l'allocation est révisé afin de tenir compte des salaires et de la durée de l'emploi conservé puis perdu.

Montant global du reliquat de droit issu de la précédente admission :

Durée initiale du droit = 189 jours.

Jours indemnisés = 145 jours calendaires.

Durée du reliquat = durée initiale du droit – nombre de jours indemnisés
= 189 – 145 = 44 jours calendaires de reliquat

Montant du reliquat = jours calendaires de reliquat x allocation journalière
= 44 x 22,50 = 990 €

Montant global du droit issu de l'activité B conservée puis perdue qui aurait été ouvert en l'absence de reliquat :

Durée d'indemnisation = (nombre de jours travaillés x 1,4) x 0,75 = (150 x 1,4) x 0,75 = 158 jours calendaires
Allocation journalière = 40 €

Montant global du droit issu de l'activité conservée = 158 x 40 = 6 320 €.

Détermination du droit révisé :

La somme du montant global du reliquat et du montant global du droit issu de l'activité conservée :

$$990 + 6\,320 = 7\,310 \text{ €}$$

La somme des allocations journalières :

$$22,50 + 40 = 62,50 \text{ €}$$

Durée du droit révisé :

$$\frac{7\,310}{62,50} = 116,96 \text{ jours, arrondi à 117 jours calendaires.}$$

$$62,50$$

L'allocataire a un droit à une allocation journalière de 62,50 € pendant 117 jours calendaires.

Détermination du complément de fin de droits potentiel attaché au droit révisé :

- Capital complément de fin de droits en cours : $(252 - 189) \times 22,50 = 1\,417,50 \text{ €}$
- Capital complément de fin de droits droit nouveau : $(210 - 158) \times 40 = 2\,080$
- Durée du complément de fin de droits révisé : $\frac{1\,417,50 + 2\,080}{62,50} = 55,96$ arrondis à l'entier supérieur : 56

L'allocataire pourra bénéficier d'un complément de fin de droits de 56 jours en cas de dégradation de la conjoncture.

Pour les révisions dont l'allocation initiale ou l'allocation issue de la nouvelle perte d'activité ou ces deux allocations sont concernées par l'application du coefficient de dégressivité, ce coefficient devra être pris en compte lors de la réalisation du calcul.

XVI - QU'EST-CE QUE LES DROITS RECHARGEABLES A L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI ?

Le dispositif des droits rechargeables obéit au principe selon lequel tout droit ouvert à l'allocation d'aide au retour à l'emploi est servi jusqu'à son épuisement.

Par conséquent, l'agent dont la période d'indemnisation précédemment ouverte n'est pas épuisée bénéficie d'une poursuite ou d'une reprise du paiement de ses droits, c'est-à-dire du reliquat de cette période d'indemnisation, en cas de nouvelle perte involontaire d'emploi, dès lors que ses droits ne sont pas déchus (les droits sont déchus 3 ans après la date de fin de droit prévu lors du calcul initial des droits à allocation chômage).

Cependant, il existe un aménagement de ce principe : le droit d'option. A ce titre, les demandeurs d'emploi qui remplissent certaines conditions peuvent, s'ils en font la demande, opter pour une nouvelle ouverture de droits telle qu'elle aurait été calculée en l'absence de reliquat de droits. S'ils optent pour une nouvelle indemnisation, ils renoncent irrévocablement à leur reliquat de droit. S'ils ne remplissent pas les conditions pour exercer ce droit d'option, ou s'ils décident de ne pas l'exercer, ils continuent de bénéficier du droit qui leur a été précédemment ouvert.

A l'épuisement du droit à allocations chômage initialement ouvert, l'allocataire bénéficie du rechargement de ses droits dès lors qu'il en remplit les conditions.

1. Le droit d'option



Afin de bénéficier du droit d'option l'agent doit :

- ⇒ **Justifier d'une durée d'affiliation d'au moins 130 jours travaillés, ou de 910 heures travaillées**, sur une période de 24 mois (demandeurs d'emploi de moins de 55 ans) ou 36 mois (demandeurs d'emploi de 55 ans et plus) précédant la fin de contrat de travail. Seules sont prises en considération les périodes postérieures à la fin de contrat de travail retenue pour l'indemnisation précédente.

- ⇒ Avoir un **montant brut de l'allocation journalière du reliquat inférieur ou égal à 20 €**, ou avoir un montant global du droit qui aurait été servi en l'absence de reliquat **supérieure d'au moins 30%** au montant global du reliquat.

La condition relative à l'écart de 30 % entre les montants est vérifiée en comparant les capitaux de droits.

Lorsque l'allocataire choisit le droit d'option, il bénéficie d'une nouvelle période d'indemnisation.

L'initiative du droit d'option appartient au demandeur d'emploi : la mise en œuvre du droit d'option est subordonnée au dépôt d'une demande expresse de l'agent auprès de France Travail.

Un courrier doit ensuite être envoyé par France Travail à l'allocataire afin de l'informer du caractère irrévocable de l'option, de la perte du reliquat de droits non épuisé, des caractéristiques de chacun des droits concernant notamment la durée et le montant de l'allocation journalière d'une part et le montant global du droit d'autre part et les conséquences de l'option sur le rechargement des droits.

Le choix du nouveau droit doit obligatoirement être formalisé **par écrit** dans le **délai de 21 jours** suivant le courrier de France Travail l'informant de la possibilité d'effectuer ce choix, l'exercice du droit d'option étant **irrévocable**.

A défaut de réponse écrite dans ce délai, l'intéressé sera indemnisé au titre de ses droits précédemment ouverts et non épuisés.

La mise en œuvre du droit d'option supposant une demande expresse de l'agent privé d'emploi, la nouvelle ouverture de droits prend effet à compter de la date de cette demande, sous réserve de l'application des deux différés d'indemnisation et du délai d'attente.

Il convient de préciser que dans ce cadre, pour l'ouverture d'un rechargement de droits, seront prises en compte périodes d'emploi accomplies entre la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture du droit consécutive à l'exercice de l'option et la dernière fin de contrat antérieure à l'épuisement des droits.

2. Le rechargement des droits suite à l'épuisement de l'indemnisation

A la date d'épuisement des droits, l'allocataire bénéficie, s'il remplit les conditions du rechargement de ses droits (cf. article 28 du Règlement d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024).

Dès lors que l'allocataire remplit les conditions, ce rechargement est alors automatique.

Afin d'assurer la continuité du service des allocations pour les demandeurs d'emploi, un courrier comportant les données disponibles et utiles à la détermination du rechargement des droits est adressé au demandeur d'emploi 30 jours au moins avant la fin prévisionnelle de ses droits.

Ces données sont, le cas échéant, complétées par le demandeur d'emploi dans le mois suivant la notification du courrier. L'absence de réponse dans ce délai ne fait pas échec au rechargement, ni à la possibilité pour l'allocataire de communiquer postérieurement des informations complémentaires ou rectificatives.

A défaut de réponse de l'allocataire à la date d'épuisement des droits, le rechargement est effectué sur la base des informations disponibles.

Les droits issus du rechargement font l'objet d'une notification qui précise notamment les éléments retenus pour le calcul de l'allocation et la détermination de la durée d'indemnisation.

a. Conditions du rechargement

Le bénéficiaire du rechargement des droits concerne les allocataires qui justifient des mêmes conditions d'affiliation que pour toute ouverture de droits, c'est-à-dire au moins 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées, à compter du 1^{er} décembre 2021, au titre d'une ou plusieurs activités professionnelles exercées avant l'épuisement des droits en cours.

Cette condition d'affiliation minimale de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées est recherchée sur une période de 24 mois (demandeurs d'emploi de moins de 55 ans) ou 36 mois (demandeurs d'emploi de 55 ans et plus) précédant la fin de contrat de travail prise en compte pour le rechargement, et pour les périodes d'emploi postérieures à la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droits initiale.

Seules peuvent être retenues les périodes d'emploi accomplies ayant pris fin au plus tard à la date d'épuisement des droits.

Le demandeur d'emploi doit également répondre aux conditions de droits commun pour bénéficier du rechargement de ses droits :

- ✚ Être à la recherche d'un emploi ;
- ✚ Être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;
- ✚ Répondre à la condition d'âge ;
- ✚ Avoir perdu involontairement son emploi. A défaut, application d'un délai de carence de 121 jours avant de pouvoir demander la réétude de son dossier ;
- ✚ Ne pas cumuler l'allocation avec certaines pensions de retraite ;
- ✚ Répondre à la condition de résidence.

b. La durée de l'indemnisation

La durée de l'indemnisation au titre d'un rechargement est déterminée sur la seule base du nombre de jours calendaires, travaillés ou non, compris entre le premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence affiliation et le dernier jour de cette période de référence, déduction faite de certaines périodes limitativement énumérées par la réglementation.

Cette durée d'indemnisation est calculée selon les mêmes modalités que lors d'une ouverture de droit (voir partie V – Quelle est la durée d'indemnisation de mon agent ?).

Cette durée d'indemnisation ne peut pas être inférieure à **182 jours calendaires**.

c. Le montant de l'allocation

Le montant de l'allocation journalière versée dans le cadre du rechargement des droits est calculé de la même manière que pour une ouverture de droit (voir partie IX - Quel est le montant de l'indemnisation chômage ?)

Le montant de l'allocation journalière versée dans le cadre du rechargement des droits peut être affecté d'un coefficient de dégressivité.

d. Le point de départ du versement

Les différés d'indemnisation sont applicables à tout allocataire quel que soit le contexte de sa prise en charge (différé d'indemnisation de congés payés ; différé d'indemnisation spécifique en cas de versement d'indemnités supra légales).

Le délai d'attente de 7 jours est également applicable en cas de rechargement.

Restant à préciser que ce délai d'attente ne peut excéder 7 jours sur une période de 12 mois. Dès lors, il ne peut pas être appliqué plusieurs délais d'attente de 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois.

XVII - DANS QUELS CAS LES ALLOCATIONS CHOMAGE CESSERONT D'ETRE VERSEES ?

Les causes de cessation du paiement des allocations trouvent toujours une origine dans un changement dans la situation de l'allocataire.

Ces changements doivent obligatoirement être déclarés par l'allocataire lors de son actualisation.



1. L'exercice d'une activité professionnelle

L'allocataire qui retrouve une activité professionnelle, salarié ou non, exercée en France ou à l'étranger, cesse d'être indemnisé, sous réserve des règles de cumul des revenus d'une activité professionnelle avec les allocations chômage (voir partie XV - Mon agent reprend ou conserve une activité professionnelle, quel impact sur son indemnisation chômage ?).

2. Le bénéfice de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise

L'allocation chômage cesse d'être due à l'allocataire qui bénéficie de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE). En effet, il n'est plus dans ce cas immédiatement disponible et perçoit une aide calculée sur le reliquat de ses allocations.

Seules la cessation de son activité et sa réinscription comme demandeur d'emploi peuvent, le cas échéant, permettre une reprise du versement de ses allocations.

3. La prise en charge par la sécurité sociale

Le fait de percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale (prestation en espèce au titre de l'assurance maladie ou de la maternité) ou d'être susceptible d'en percevoir fait obstacle au versement des allocations chômage.

En outre, selon l'article R. 5411-10 du Code du travail, le fait d'être en congé de maladie ou en incapacité temporaire pour une durée supérieure ou égale à 15 jours est incompatible avec la qualité de « *demandeur d'emploi disponible immédiatement pour occuper un emploi* » : la personne est alors transférée dans une catégorie de demandeur d'emploi non immédiatement disponible ou cesse d'être inscrite, et n'est donc plus indemnisable.

4. La conclusion d'un contrat de service civique

Le service civique peut prendre plusieurs formes : volontariat associatif, volontariat international en administration, volontariat international en entreprise, volontariat de solidarité internationale, service volontaire européen, service civique des sapeurs-pompiers.

Le jeune engagé dans un tel contrat au service d'une mission d'intérêt général reçoit une indemnité de l'Agence du service civique ; selon l'article L. 120-11 du Code du service national, le versement des allocations de chômage est interrompu à la date d'effet du contrat de service civique ; il est repris au terme du contrat au même montant et pour la durée restante.

5. Le bénéfice des indemnités ou primes au reclassement prévues par la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle

Les allocations chômage cessent d'être versées en cas de bénéfice par l'allocataire de l'indemnité différentielle de reclassement ou de la prime au reclassement prévues par la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle.

6. L'attribution de certaines prestations familiales

a. Le bénéfice du complément de libre choix d'activité ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant dans le cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant

Le complément de libre choix et la prestation partagée d'éducation de l'enfant, lorsqu'ils sont versés à taux plein, ne sont pas cumulable avec les allocations chômage (cf. article L. 532-2 du Code de la sécurité sociale).

Les prestation partagée d'éducation de l'enfant à taux partiel n'est pas cumulable avec les allocations chômage si elle est demandée en cours d'indemnisation : l'attribution de la prestation met fin au versement des allocations chômage.

Par contre, si l'allocataire bénéficiait de cette prestation au moment où il a perdu un emploi à temps partiel et s'est inscrit comme demandeur d'emploi, elle reste cumulable avec les allocation chômage.

b. Le bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale

Selon l'article L. 544-8 du Code de la sécurité sociale, le bénéfice des allocations chômage est suspendu au début du versement de l'allocation journalière de présence parentale ; le versement est repris lorsque les allocations de présence parentale cessent d'être versées.

c. Le bénéfice de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Les parents ou personnes de confiance visés à l'article L. 168-1 du Code de la sécurité sociale qui accompagnent une personne en fin de vie peuvent bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement sous certaines conditions.

Cette allocation, pour les jours où elle est attribuée, suspend le versement des allocations chômage. Ce versement reprend à l'issue de la période de versement de l'allocation journalière d'accompagnement de fin de vie.

7. La fin d'une période de suspension du contrat de travail ou de disponibilité

a. La réintégration ou la démission à l'issue d'une période de mobilité volontaire sécurisée

Au cours d'une période de mobilité volontaire sécurisée prévue à l'article L. 1222-12 du Code du travail, le salarié peut reprendre un emploi dans une entreprise dite d'accueil ; s'il perd cet emploi avant la fin de la période de mobilité volontaire sécurisée, il peut prétendre au versement d'allocation chômage.

Au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, soit le salarié est réintégré dans son entreprise d'origine, ce qui met fin à son indemnisation au titre de l'allocation chômage, soit le salarié refuse de réintégrer son entreprise : ce refus rompt le contrat de travail à son initiative et constitue une démission. Dès lors, le versement des allocations est interrompu. Il en va de même si le salarié rompt son contrat de travail sans attendre la fin de la période de mobilité volontaire sécurisée.

b. La réintégration ou le refus de réintégration d'un agent de la fonction publique dans son administration d'origine

Les statuts des trois fonctions publiques permettent à certains fonctionnaires qui en remplissent les conditions, d'obtenir une période de disponibilité. Les agents qui perdent involontairement un emploi qu'ils avaient repris pendant cette période peuvent ainsi prétendre aux allocations chômage jusqu'au terme de la disponibilité initialement prévue.

Les allocations chômage cessent d'être versées lorsque ces agents sont réintégrés dans leur administration d'origine. Il en va de même lorsque l'agent demande le renouvellement de sa disponibilité ou qu'il démissionne.

8. Le chômage volontaire

L'allocation chômage cesse d'être versée lorsque, en cours d'indemnisation, l'allocataire ne remplit plus la condition de chômage involontaire.

Il s'agira ici d'un allocataire qui démissionne d'une activité reprise alors qu'il a retravaillé au moins 65 jours ou 455 heures depuis l'ouverture de son indemnisation.

En cas de démission d'une activité conservée, la condition de chômage involontaire n'est pas vérifiée si l'activité en question ne permet pas de justifier de la condition d'affiliation nécessaire à la révision du droit, soit 130 jours ou 910 heures travaillées au cours d'une période de référence d'affiliation de 24 ou 36 mois.

Cette condition de chômage involontaire n'est pas opposée lorsque l'activité a duré moins de 6 jours travaillés, ou lorsque le contrat est inférieure à 17 heures par semaine. Elle n'est pas non plus opposée aux allocataires qui peuvent être indemnisés jusqu'à l'âge où ils peuvent faire valoir leur droit à la retraite à taux plein, au plus tard jusqu'à l'âge d'obtention de la retraite à taux plein quel que soit le nombre de trimestres (67 ans).

9. Le bénéfice d'une retraite à taux plein

Le départ à la retraite à taux plein, qu'il intervienne au moment où l'allocataire atteint l'âge légal de départ à la retraite, l'âge de départ à la retraite sans décote ou lorsqu'il réunit le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein, entraîne l'interruption du versement des allocations à la veille du jour à compter duquel prend effet le versement de la pension de retraite.

Il en est de même lorsque l'allocataire fait liquider sa retraite de façon anticipée pour un des motifs visés à l'article L. 5421-4 3° du Code du travail : assuré justifiant d'une carrière longue, travailleur handicapé, victime de l'amiante, titulaire d'une incapacité permanente ou d'un compte personnel de prévention de la pénibilité.

10. La résidence en dehors du champ territorial de l'assurance chômage

L'allocation chômage cesse d'être versée à l'allocataire ne résidant plus sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage : le territoire métropolitains ainsi que la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et Saint-Pierre et Miquelon.

A Mayotte, les allocations issues du règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024, au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, à la convention du 14 avril 2017 ou à la convention du 14 mai 2014 ne sont pas versées, sauf en cas de transfert de droits.

De même, le départ de l'allocataire pour un autre Etat membre de l'Union européenne interrompt le versement des allocations, sauf dans le cas du maintien des allocations prévu par l'article 64 du règlement CE n° 883/2004, ce maintien en vue de rechercher un emploi étant limité à 3 mois.

11. Les sanctions

a. Les manquements aux obligations du demandeur d'emploi

La suppression du revenu de remplacement est prononcée par France Travail dès le premier manquement, pour une durée d'un mois, dans les cas suivants (sauf motif légitime) : refus à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi, refus d'élaborer ou d'actualiser un projet personnalisé d'accès à l'emploi, insuffisance d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi ou de créer, reprendre, voire développer une entreprise, refus de suivre une visite médicale pour vérification de l'aptitude professionnelle, refus de suivre ou abandon d'une action d'aide à la recherche d'une activité professionnelle, absence ou abandon de formation.

Le deuxième manquement est sanctionné par une suppression du revenu de remplacement de 2 mois. La sanction passe à 4 mois pour le troisième manquement.

L'absence de mise en œuvre du projet de reconversion professionnelle est sanctionnée par la suppression du revenu de remplacement pour une durée de 4 mois consécutifs.

Enfin, certains manquements ne donnent lieu à suppression de l'allocation qu'à partir du deuxième manquement. C'est notamment le cas de l'absence à un rendez-vous. Le deuxième manquement donne alors lieu à une suppression du versement de l'allocation durant 2 mois. Cette durée passe à 4 mois pour le troisième manquement.

La suppression temporaire du revenu de remplacement, de 1 à 4 mois, s'impute sur la durée du droit à compter de la décision de France Travail.

b. Les cas de fraude

Les cas de fraude suivants interrompent le versement des allocations, sans préjudice de la récupération des sommes indûment versées et de la mise en œuvre de l'action civile ou pénale :

- ⇒ La fausse déclaration pour être ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi entraîne la suppression du revenu de remplacement de façon définitive (cf. article R. 5426-3 3° du Code du travail) ;
- ⇒ L'absence de déclaration ou la déclaration mensongère faite en vue de percevoir indûment le revenu de remplacement entraîne la suppression définitive du revenu de remplacement (cf. articles L. 5426-2 et R. 5426-3 3° du Code du travail) ;
- ⇒ Lorsque l'absence de déclaration ou la déclaration mensongère est liée à une activité non déclarée d'une durée très brève, le revenu de remplacement est supprimé, en cas de premier manquement, pour une durée de 2 à 6 mois et, en cas de manquements répétés, de façon définitive (cf. articles L. 5426-2 et R. 5426-3 3° du Code du travail).

La décision de suppression du revenu de remplacement est prise par France Travail (cf. article L. 5426-2 du Code du travail).

La suppression pour une durée limitée du revenu de remplacement s'impute sur la durée du droit à compter de la décision de France Travail. La suppression définitive entraîne la perte de la totalité du droit ouvert.

XVIII - LA REPRISE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION CHOMAGE

L'agent dont la période d'indemnisation précédemment ouverte n'est pas épuisée bénéficie d'une poursuite ou d'une reprise du paiement de ses droits, c'est-à-dire du reliquat de droits de cette période d'indemnisation, s'il remplit les conditions suivantes :



⇒ **L'allocataire n'a pas épuisé la totalité de ses droits ;**

Pour être repris ou poursuivi, un reliquat de droits doit préexister, c'est-à-dire qu'au moins une allocation journalière reste à verser au demandeur d'emploi à la date à laquelle l'allocataire est indemnisable.

La durée du reliquat correspond à la durée d'indemnisation attribuée en application de l'article 9 du règlement d'assurance chômage, après imputation, le cas échéant, des périodes déjà indemnisées. Certains événements peuvent en outre avoir pour effet de réduire le reliquat : stages rémunérés par l'Etat ou les régions, contrat de sécurisation professionnelle, versement de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise.

⇒ **Les droits ne sont pas déchués et peuvent donc être repris ;**

Un droit est déchu lorsque la reprise des droits dont le service a été interrompu intervient après le terme d'un délai de déchéance fixé par l'article 26 § 1 er a) du règlement d'assurance chômage. La durée de ce délai est de 3 ans, auxquels s'ajoute la durée des droits ouverts, déterminée lors de l'ouverture ou du rechargement des droits.

Ainsi, la durée maximale du délai de déchéance varie en fonction des durées maximales d'indemnisation fixées à l'article 9 du règlement d'assurance chômage ; elle est de :

- 5 ans lorsque le demandeur d'emploi s'est vu attribuer la durée maximale d'indemnisation de 730 jours calendaires ;
- 5 ans et 6 mois (183 jours) lorsque le demandeur d'emploi s'est vu attribuer la durée maximale d'indemnisation de 913 jours calendaires ;
- 6 ans lorsque le demandeur d'emploi s'est vu attribuer la durée maximale d'indemnisation de 1 095 jours calendaires.

Le point de départ du délai de déchéance est la date à laquelle toutes les conditions d'ouverture ou de rechargement des droits sont réunies, même si le versement des allocations est reporté à une date ultérieure en raison des différés d'indemnisation prévus à l'article 21 du règlement d'assurance chômage et du délai d'attente prévu à l'article 22 du même règlement. Il ne peut en aucun cas être antérieur à l'inscription comme demandeur d'emploi.

A compter du 1^{er} avril 2025, le délai de déchéance des droits doit être vérifié tous les mois et non uniquement au moment de la reprise des droits.

Des cas d'allongement du délai de déchéance ont toutefois été prévus par la loi. Il s'agira des périodes pendant lesquelles l'agent a repris un emploi à durée déterminée, des périodes en contrat de service civique ou des périodes durant lesquelles l'agent perçoit le versement du complément de libre choix d'activité ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant dans le cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant, ou du versement de l'allocation journalière de présence parentale, ainsi que des périodes de maladies donnant lieu au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale, de congés de maternité et paternité et des périodes de formation.

De même, le délai de déchéance ne s'applique pas à l'allocataire qui bénéficie du maintien de ses droits jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein

⇒ **L'allocataire est en situation de chômage involontaire ;**

⇒ **Il justifie des autres conditions requises pour l'attribution de l'allocation.**

Si l'ensemble des conditions de reprise ou de poursuite du paiement de l'allocation sont satisfaites, l'allocataire sera indemnisé au titre de son droit précédemment ouvert et non épuisé, après application, le cas échéant, des deux différés d'indemnisation et du délai d'attente de 7 jours.

XIX - LE CENTRE DE GESTION D'EURE-ET-LOIR PEUT VOUS AIDER !



Compte tenu de la complexité de la réglementation relative au calcul des allocations chômage et de ses modalités d'application, le Centre de gestion assure une compétence facultative et payante à destination des collectivités en matière d'allocations chômage (instruction des demandes d'allocations pour perte d'emploi, transmission des éléments de calcul et du montant des allocations chômage à verser...).

L'adhésion d'une collectivité à cette prestation lui permet de solliciter au coup par coup, l'intervention du Centre de gestion sur un dossier (facturation forfaitaire au dossier traité).

Désormais, vous pouvez adhérer à toutes les prestations facultatives mises en œuvre par le Centre de gestion par le biais d'une délibération et d'une convention cadre unique. Les modèles de délibération et de convention cadre, ainsi que les tarifs sont accessibles sur notre site www.cdg28.fr, dans la rubrique « Carrières & ressources humaines / Paie & rémunération / Les allocations chômage ».

Le Centre de gestion agira ensuite sur demande d'intervention. Concernant la prestation « calcul des allocations chômage », le formulaire de saisine du Centre de gestion est disponible sur la page « Les allocations chômage ».