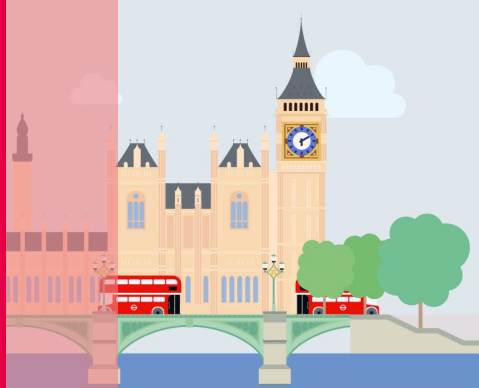


L'indemnisation du chômage au Royaume-Uni



Septembre 2025

RÉSUMÉ

L'Assurance chômage britannique fait partie du régime de protection sociale obligatoire. Financée par les cotisations sociales des salariés et des employeurs, sa gestion est assurée par les Jobcentres Plus sous la tutelle du ministère du Travail et des Retraites (Department for Work & Pensions).

L'Assurance chômage assure au salarié privé d'emploi un revenu de remplacement s'il remplit les conditions d'attribution de l'allocation et notamment la condition d'affiliation correspondant à une durée minimale de cotisation assortie d'un certain montant de versement au cours d'une période de référence constituée des deux années fiscales les plus récentes. Le montant de l'indemnité est forfaitaire et varie selon l'âge du demandeur d'emploi. La durée d'indemnisation est fixée à 182 jours pour tous les bénéficiaires.

Les demandeurs d'emploi qui n'ont pas ou plus droit à une indemnisation au titre de l'Assurance chômage peuvent bénéficier d'une prestation d'assistance sociale versée sous conditions de ressources.

SOMMAIRE

1. Royaume-Uni : l'emploi et le marché du travail en chiffres
2. Un marché du travail performant, inclusif, mais inégalitaire
3. Présentation générale du système de protection sociale britannique
4. Historique de la protection sociale au Royaume-Uni
5. Le régime d'assurance chômage du Royaume-Uni
6. Le régime d'assistance sociale du Royaume-Uni

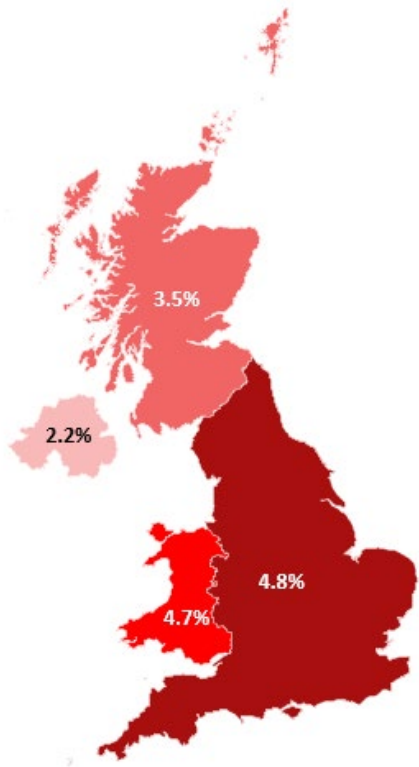
1. ROYAUME-UNI : L'EMPLOI ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN CHIFFRES

	Royaume-Uni ¹	France	Union Européenne
Population totale (2025)	68 265 209 hab.	68 635 943 hab.	450 380 320 hab.
Taux d'activité ²	78,2%	74,5%	75,3%
Taux d'emploi ³	74,7%	69,0%	70,8%
Taux d'emploi des seniors (55-64 ans)	71,1% (50-64 ans)	68,4%	71,0%
Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans)	58,8% (18-24 ans)	34,6%	34,9%
Taux d'emploi temporaire ⁴	5,2%	15,3%	12,8%
Taux d'emploi à temps partiel	24,7%	16,8%	17,8%
Taux d'emploi à temps partiel des femmes	36,3%	26,1%	28,4%
Salaire horaire brut minimum légal (2025)	12,21£ (14€ ⁵)	11,88€	–
Taux de chômage	4,3%	7,5%	6,0%
Taux de chômage des jeunes (15-24 ans)	12,4% (18-24 ans)	18,7%	14,9%
Part de chômage de longue durée ⁶	22,2%	24,0%	32,3%

Sources : Eurostat, moyenne 2024 (France & UE), Office for National Statistics 2024 (Royaume-Uni) ; Population âgée de 15 à 64 ans, sauf mention contraire

ROYAUME UNI : TAUX DE CHÔMAGE PAR NATION

Source : ONS, données mai-juillet 2025 (corrigées des variations saisonnières), population âgée de 16 ans et plus.



¹ Pour le Royaume-Uni : calculs réalisés par l'Unédic sur la base des données mensuelles disponibles sur le site de l'ONS
² Nombre d'actifs (occupés et demandeurs d'emploi) rapporté à la population d'un groupe d'âge donné.
³ Nombre de personnes occupées rapporté à la population d'un groupe d'âge donné.
⁴ Part des personnes occupant un emploi temporaire (resp. à temps partiel) parmi les personnes en emploi.
⁵ Taux de conversion du 29/06/2025 utilisé pour la suite de la note (1£ = 1,17€). Montants arrondis à l'entier le plus proche.
⁶ Part des personnes au chômage, sans aucune activité, depuis plus d'un an, parmi l'ensemble des personnes au chômage sans aucune activité.

2. UN MARCHÉ DU TRAVAIL PERFORMANT, INCLUSIF, MAIS INÉGALITAIRE

Confronté simultanément aux défis du Brexit et de la crise Covid à partir de 2020, le Royaume-Uni a vu s'accroître un certain nombre de problématiques structurelles ancrées sur son marché du travail. Si en moyenne les chiffres de l'emploi du pays sont souvent positifs, le constat de nombreuses disparités et inégalités n'échappe pas lors d'une analyse plus approfondie.

Un faible taux de chômage comme priorité du gouvernement

Le marché du travail britannique est caractérisé par une grande flexibilité. Malgré une hausse de son taux de chômage de 5% à 8% entre 2008 et 2012, les multiples programmes de soutien à l'emploi adoptés à cette époque (Young Person's Guarantee, Future Jobs Fund) ont permis dès 2015 un retour aux taux d'avant crise.

Cette volonté du gouvernement de maintenir un fort taux d'emploi s'est de nouveau observée en 2020 lors de la crise sanitaire. L'État a réagi rapidement, notamment avec la mise en place d'un programme de protection des travailleurs placés en chômage partiel de 70 milliards de £ (81 milliards d'€). Ainsi, malgré une brève augmentation (passant de 3,7% en décembre 2019 à 5,2% en janvier 2021), le taux de chômage a rapidement repris sa dynamique de décroissance, même s'il n'a jamais retrouvé son niveau d'avant crise. Au 4^{ème} trimestre 2024, le Royaume-Uni affichait un taux de chômage de 4,4%, tandis que la moyenne européenne se situait à 5,9%.

Pour les chômeurs de longue durée (plus de 12 mois), la tendance est similaire. La proportion de chômeurs de longue durée est passée de 28,6% en 2021 à 22,2% en 2024, un niveau inférieur à la moyenne européenne (32,3% en 2024).

Un taux d'emploi élevé, mais des conditions de travail variables

La combinaison des règles visant à flexibiliser le marché du travail, des politiques d'incitations à l'emploi ainsi que des réformes successives de durcissement des règles de l'Assurance chômage ont contribué à atteindre un taux d'emploi relativement élevé chez les jeunes et les seniors (respectivement +4,7 points et +1 point par rapport aux moyennes européennes en 2023).

L'emploi temporaire est peu répandu au Royaume-Uni, où il ne représentait que 5,2 % de l'emploi salarié en 2024 (soit 7,6 points de pourcentage de moins que la moyenne de l'Union Européenne). Cette situation peut notamment s'expliquer par le développement d'alternatives aux contrats à durée déterminée traditionnels : les contrats « zéro heure » (salariés pour lesquels aucune heure de travail n'est garantie par l'employeur), ou le développement prononcé de la « gig economy » (travail précaire). Au 1^{er} trimestre 2025 4,4 millions de personnes travaillent ainsi à leur compte, souvent pour des plateformes. Pour autant, du fait des caractéristiques spécifiques de leurs contrats (zéro-heure ou freelance), ils ne bénéficient pas toujours des mêmes protections que les autres travailleurs.

Cette caractéristique du marché de l'emploi permet d'expliquer en partie le faible taux de chômage des jeunes, particulièrement présents dans ces formes d'emploi alternatives. Selon l'ONS⁷, 37% des travailleurs en contrats « zero-heure » étaient âgés entre 16 et 24 ans en mars 2024. La crise sanitaire et l'augmentation du chômage des jeunes qui en a découlé a renforcé la précarité de cette catégorie d'emploi. Le gouvernement Starmer a présenté en 2024 un projet de loi, *l'Employment Rights Bill* pour réguler le recours aux contrats zero-heure et promouvoir des emplois plus stables et mieux rémunérés.

L'existence de ces contrats précaires et leur développement depuis plus de 25 ans est naturellement un facteur explicatif du fort taux de contrats à temps partiels dans le pays. En 2024, 24,7 % des actifs occupaient un emploi à temps partiel, soit 6,9 points de pourcentage de plus que la moyenne européenne.

⁷ Office for National Statistics

Ces contrats flexibles et très précaires sont aussi sources d'inégalités salariales avec, en moyenne, une différence de l'ordre de 10% entre les salaires moyens des travailleurs traditionnels et ceux des travailleurs « zéro-heure », et même davantage par rapport aux travailleurs de plateformes.

Des disparités ancrées sur le marché du travail

Malgré des efforts de la part des récents gouvernements, les inégalités persistent et se creusent, notamment entre les travailleurs qualifiés et peu qualifiés. En 2024, environ 13% des jeunes ne se trouvaient ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET), un chiffre en augmentation depuis la crise sanitaire. En parallèle, la demande de main d'œuvre qualifiée a fortement augmenté. La Chambre de Commerce Britannique déclarait dans son baromètre 2024 du commerce que 62% des entreprises interrogées⁸ étaient confrontées à des pénuries de compétences.

Depuis le Brexit intervenu le 1^{er} février 2020 et la fin de la libre circulation des travailleurs, les disparités se sont creusées dans des certains secteurs en raison de la réduction de la main d'œuvre disponible. En 2024, les secteurs médico-sociaux, de l'éducation ou encore de la construction faisaient partie des secteurs d'activités dont le niveau de main d'œuvre était considéré comme « critique » par l'ONS. Cette pénurie de main d'œuvre a notamment contribué à accroître l'inflation et à ralentir la compétitivité du marché britannique.

En revanche, la mise en place d'un nouveau système d'immigration « à points » en 2021, destiné à favoriser la venue de travailleurs qualifiés dans le pays, a eu des effets bénéfiques sur des domaines comme l'ingénierie ou l'informatique. Depuis 2024 cependant, les demandes de visa pour travailleurs qualifiés ont fortement diminué, relançant les préoccupations sur certains secteurs toujours en tension.

3. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE BRITANNIQUE

Le système britannique de protection sociale repose sur une conception beveridgienne selon laquelle la protection sociale doit être universelle (couverture de l'ensemble de la population) et uniforme (prestations égales pour tous). Tous les risques (maladie, maternité, vieillesse, invalidité et survivants, accidents du travail, maladies professionnelles, chômage et prestations familiales) doivent être couverts par un système unique (principe d'équité).

Le ministère chargé du service public de l'emploi est le **Department for Work and Pensions (DWP)**. Les services aux demandeurs d'emploi sont délivrés par les **Jobcentres Plus**, nés de la fusion, entre 2002 et 2006, des services de placement et d'une partie de l'agence en charge des prestations. Les agences locales des Jobcentres Plus sont des guichets uniques en charge de toutes les ressources et prestations d'accompagnement auxquelles peuvent prétendre les personnes en âge de travailler. Jusqu'au début des années 80, le régime d'indemnisation du chômage a été remarquablement stable. La principale réforme du régime indemnitaire est introduite en 1996 avec la mise en place d'une nouvelle prestation, la **Jobseeker's allowance (JSA)** qui devient l'allocation unique d'indemnisation du chômage.

⁸ Enquête portant sur 1350 entreprises réparties sur l'ensemble du territoire et couvrant tous les domaines professionnels.

Régi par le « Jobseeker's Act » de 1995, le système d'indemnisation du chômage en Grande-Bretagne a connu depuis une succession de réformes. Les liens entre indemnisation et accompagnement sont devenus plus étroits du fait d'un renforcement des droits et devoirs des demandeurs d'emploi. Plusieurs programmes d'accompagnement pour un retour à l'emploi (New Deal, Flexible New Deal, Work Programme) se sont ainsi succédé pour lutter contre le chômage. La dernière réforme majeure, introduite en 2013, a fusionné la quasi-totalité des aides sociales, dont l'allocation d'assistance chômage, en une prestation unique, **le Crédit universel**.

4. HISTORIQUE DE LA PROTECTION SOCIALE AU ROYAUME-UNI

Dès le début du XIX^{ème} siècle, l'État apporte une assistance aux plus démunis, dans le cadre de la Old Poor Law puis de la New Poor Law, en 1834. Les aides sont accordées selon l'état de besoin de personnes qui doivent en contrepartie travailler au sein d'ateliers. Dans le même temps, des sociétés de secours mutuel pourvoient aux besoins de leurs membres en difficulté.

Dès 1911, un véritable dispositif d'assurance chômage, l'Unemployment Benefit, est introduit par le National Insurance Act selon lequel l'Etat doit indemniser le chômage, à condition que l'individu concerné ait suffisamment cotisé. L'Assurance maladie et l'Assurance invalidité sont également instituées par cette loi.

En 1942, l'économiste et homme politique William Beveridge propose, dans son rapport au Parlement, de verser à l'ensemble de la population, des prestations uniformes pour couvrir les risques de maladie et les risques pouvant porter préjudice aux revenus de l'individu ou de sa famille. Les principes posés en 1911 sont alors étendus, et le système d'assurance chômage reste quasiment inchangé jusqu'en 1996.

En 1979, certaines modifications sont toutefois introduites, telles que la condition de recherche active d'emploi, le durcissement des sanctions à l'encontre du chômage volontaire ou la réduction du montant de l'Unemployment Benefit pour les titulaires d'une retraite privée.

1988 voit la mise en place de l'Income Support, une allocation d'assistance chômage à destination des plus démunis.

En 1996, la Jobseeker's Allowance remplace, pour tous les demandeurs d'emploi, l'Unemployment Benefit et l'Income Support. Elle est divisée en 2 allocations : la Contributive Jobseeker's Allowance (assurantielle) et l'Income-based Jobseeker's Allowance (assistancielle).

Depuis 1997, la volonté du gouvernement est de s'assurer que les allocataires trouvent un réel avantage à exercer un emploi rémunéré plutôt que de rester dépendants des prestations (*Make work pay*) :

- Un salaire minimum national a été introduit pour la première fois en 1999 ;
- De nouveaux crédits d'impôt ont été décidés en faveur des faibles revenus (Working Families' Tax Credit en 1999 et Children's Tax Credit en avril 2001, respectivement remplacés en 2003 par le Work Tax Credit et le Child Tax Credit) ;
- Des exonérations de cotisations sociales ciblées ont été consenties pour promouvoir l'emploi et un nouveau taux d'imposition a également été décidé en faveur des bas salaires.

En 1998, le gouvernement a mis en œuvre les mesures du New Deal, au cœur de sa stratégie de Welfare to Work⁹, pour permettre aux demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences recherchées par les employeurs et éviter ainsi qu'ils ne restent trop longtemps au chômage. Ainsi, outre les chômeurs de longue durée, les programmes « New Deal » visent des populations jugées fragiles telles que les jeunes, les parents isolés ou les travailleurs handicapés et leur assurent un suivi personnalisé.

2002 marque le regroupement du service public de l'emploi et d'une partie de l'agence en charge des prestations en un guichet unique. Les « Jobcentres plus » sont désormais les seuls points d'entrée vers le système d'indemnisation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

En 2013, une nouvelle réforme intitulée « Get Britain Working » (GBW) instaure un système d'indemnisation simplifié avec la mise en place progressive d'une allocation unique, le Crédit Universel (Universal Credit) qui vise à fusionner l'ensemble des prestations suivantes :

- Le crédit d'impôt pour enfant à charge (Child Tax credit) ;
- L'allocation logement (Housing Benefit) ;
- La prestation de soutien au revenu (Income Support) ;
- L'allocation d'assistance chômage (Income-based Jobseeker's allowance) ;
- L'allocation travailleurs invalides (Income-related Employment and Support Allowance) ;
- Le crédit d'impôt pour l'emploi (Working Tax Credit).

Le déploiement de ce nouveau système s'est effectué en deux temps :

- Phase de déploiement progressif (2013-2019) : Le Crédit Universel a été déployé région par région, remplaçant progressivement les anciennes allocations jusqu'à couvrir l'ensemble du territoire.
- Migration des anciens bénéficiaires (2019-2025) : Initialement prévue pour 2020, la migration des bénéficiaires de l'ancien système d'assistance chômage (Income-based JSA) devrait se terminer en 2025. Les nouveaux travailleurs privés d'emploi ne remplissant pas les conditions d'attribution de l'Assurance chômage (Contributive JSA) doivent se tourner exclusivement vers le système du Crédit Universel¹⁰.

Parallèlement, la **Contributive Jobseeker's Allowance** est renommée **New Style Jobseeker's Allowance** (New Style JSA).

5. LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE DU ROYAUME-UNI

New Style Jobseeker's Allowance (JSA)

La réglementation présentée ci-dessous décrit les conditions d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi au titre de la New Style JSA pour l'ensemble du Royaume-Uni. Des spécificités (condition d'attribution, rythme de versement, etc.) existent en Irlande du Nord et en Ecosse. Elles ne sont pas développées dans le cadre de la présente étude.

⁹ De l'assistance à l'emploi.

¹⁰ Les personnes affiliées à la JSA IB avant 2018 pourront continuer de bénéficier de leurs droits mais sont encouragées à migrer vers le système du Crédit Universel.

Bénéficiaires

Le dispositif d'assurance concerne tous les salariés âgés de 18ans¹¹ minimum qui perçoivent un salaire hebdomadaire minimum de 125£ (146€).

Financement

Il n'existe pas, au Royaume-Uni, de contribution distincte pour le risque chômage. Employeurs et salariés versent une cotisation globale au Fonds National d'Assurance au-delà de certains seuils de rémunérations. Distinct du budget de l'État, ce fonds est exclusivement dédié aux dépenses de la Sécurité Sociale. Il finance notamment les pensions de retraite, les prestations de chômage, certaines prestations à destination des personnes handicapées et les allocations de veuvage.

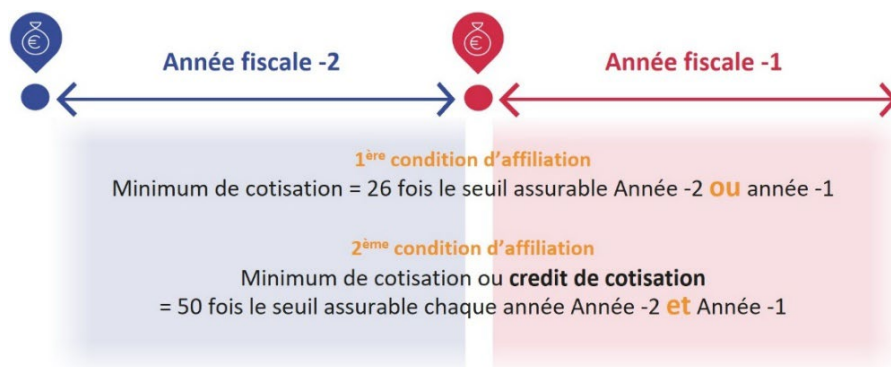
SEUILS DE RÉMUNÉRATION ET TAUX DE COTISATIONS AU FONDS NATIONAL D'ASSURANCE¹²

Seuils hebdomadaires (du 6 avril 2025 au 5 avril 2026)	Cotisations salariales	Cotisations patronales
De 96,01£ à 125£ (Soit de 112€ à 146€)	--	15% ¹³
De 125,01 £ à 242£ (Soit de 146 € à 282 €)	Pour les travailleurs dont le salaire hebdomadaire correspond à cette tranche de montants, les cotisations sont réputées acquittées	15%
De 242,01£ à 967£ (Soit de 282,01€ à 1 130 €)	8 %	15%
Au-delà de 967£ (Soit au-delà de 1130€)	2 %	15%

Conditions d'attribution

Tout demandeur d'emploi qui sollicite le bénéfice de la JSA doit satisfaire les deux conditions d'affiliation suivantes :

- **1^{ère} condition d'affiliation - Avoir cotisé** (ou bénéficié de crédit de cotisations¹⁴), pendant **au moins une des deux dernières années fiscales complètes** précédant la date de la demande sur un montant de **salaire égal à 26 fois le seuil** de salaire assurable (125 £) : *en d'autres termes, cette condition requiert d'avoir été en emploi pendant au moins 6 mois (26 semaines) pour un salaire minimum de 3250 £.*
- **2^{ème} condition d'affiliation** - Avoir, pour chacune des **2 années fiscales** complètes précédentes, **cotisé ou bénéficié de crédit de cotisations**, sur un montant de salaire égal à 50 fois le seuil de salaire assurable.



¹¹ Pour certains mineurs en situation spécifique (émancipés, sans soutien familial, jeunes parents...) l'âge d'éligibilité à la JSA peut être abaissé à 16 ans.

¹² Seuils applicables dans le cas général, des cas particuliers existent (apprentis de -21 ans, marins-pêcheurs, ports francs...)

¹³ Depuis le 6 avril 2025, le seuil minimal de salaire éligible aux cotisations patronales est de 96£. Il était, jusqu'à cette date, fixé à 175£.

¹⁴ Il existe certaines circonstances au cours desquelles il est considéré qu'une personne a cotisé alors qu'elle n'a pas versé de cotisations (crédit de cotisations). Il peut, par exemple, s'agir de périodes au cours desquelles l'intéressé était dans l'incapacité de travailler ou avait une capacité de travail réduite (garde d'enfant, aide d'un proche, accueillant familial, etc.) ou de périodes au cours desquelles l'intéressé travaillait mais percevait un salaire dont le niveau se situait en deçà d'un certain seuil (1048£ par mois soit 1210€).

Les conditions suivantes sont également requises pour bénéficier de la JSA :

- Être âgé de 18 ans minimum ;
- Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (fixé à 66 ans en 2025) ;
- Être apte au travail, disponible pour l'emploi et à la recherche d'un emploi ;
- Ne pas exercer d'activité rémunérée d'une durée égale ou supérieure à 16 heures par semaine ;
- Ne pas être étudiant à temps plein ;
- Résider en Grande-Bretagne et être autorisé à travailler sur le territoire britannique.

Incidences d'une perte d'emploi imputable au salarié

Le caractère involontaire de la perte d'emploi n'est pas une condition d'attribution de la JSA, mais une démission ou un licenciement pour faute entraîne une réduction de la période d'indemnisation

Ainsi, en cas de perte d'emploi due à un licenciement pour comportement fautif ou à une démission sans motif légitime¹⁵, un agent indépendant est immédiatement saisi du dossier et doit se prononcer non seulement sur l'existence et la gravité de la faute ou l'existence et la pertinence du motif invoqué mais aussi sur la durée de la sanction à appliquer à l'intéressé (de 1 à 26 semaines de réduction). L'indemnisation débute néanmoins dans l'attente de cette décision.

Dès l'instant où une décision de sanction est prononcée, le droit de l'intéressé est interrompu pour la durée prescrite (de 1 à 26 semaines). Quelle que soit la durée de la sanction, elle s'impute sur la durée des droits.

Montant d'indemnisation

La JSA est une allocation dont le montant est déterminé sur une base hebdomadaire. Elle est versée toutes les deux semaines.

Âge du demandeur d'emploi	Montant de l'allocation hebdomadaire (pour la période du 6 avril 2025 au 5 avril 2026)
Jusqu'à 24 ans	72,90£ (soit 85€)
25 ans et plus	92,05£ (soit 107€)
Couple (+ de 18 ans)	144,65£ (soit 169€)

Ces montants d'allocation sont susceptibles d'être complétés par d'autres aides sociales complémentaires (aide au logement, crédit universel¹⁶, etc.).

À noter que le montant total des allocations servies¹⁷ ne peut dépasser un plafond¹⁸ de :

- 423,46£ / semaine (soit 495€) pour un couple (avec ou sans enfant) ainsi que les personnes seules avec un enfant.
- 283,71£ / semaine (soit 331€) pour un adulte sans enfant à charge.

¹⁵ Aucune orientation ni aucun critère ne sont donnés par la loi pour l'appréciation du motif invoqué. En revanche, l'agent chargé de l'évaluation peut se référer à une jurisprudence très riche, puisque la notion existe depuis la naissance du dispositif d'indemnisation du chômage en 1911, et que depuis cette date, de nombreux cas ont été soumis aux juridictions britanniques.

¹⁶ La JSA peut être cumulée avec le Crédit universel. Son montant est pris en compte dans le cadre de la condition de ressources évaluée pour pouvoir bénéficier du Crédit universel.

¹⁷ Allocations d'assistance incluses.

¹⁸ Des montants supérieurs s'appliquent pour les allocataires vivant à Londres.

Durée de l'indemnisation

La durée de versement de la JSA est de **182 jours** (26 semaines) : elle est identique pour tous les bénéficiaires, quels que soient leur âge et le montant des cotisations qu'ils ont versées avant d'être au chômage.

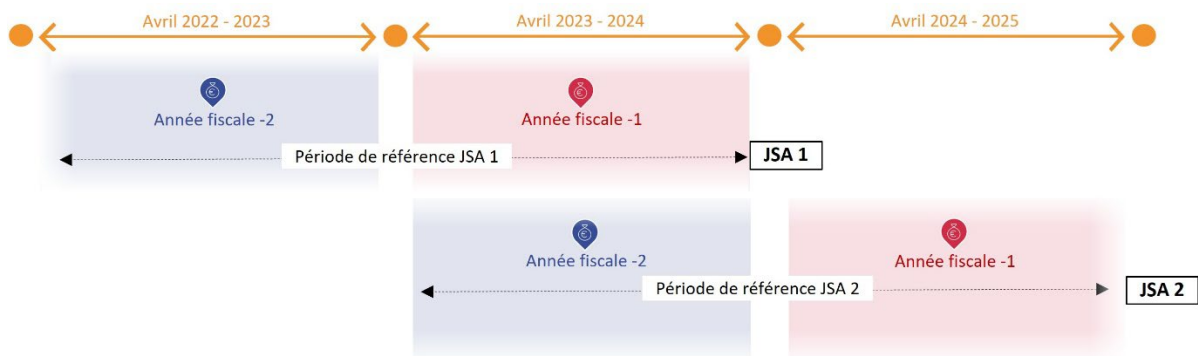
Conditions d'une réadmission

Pour être de nouveau admis au bénéfice de la JSA, le demandeur d'emploi doit de nouveau satisfaire les conditions d'attributions décrites précédemment.

La nouvelle période de référence porte sur les 2 années fiscales les plus récentes, à condition que l'une au moins soit postérieures à celles ayant servi lors de la précédente ouverture de droits.

Ainsi, une période de cotisations ayant déjà servi pour l'ouverture de droit précédente peut de nouveau être retenue pour participer à satisfaire la condition d'affiliation (1^{ère} et 2^{ème} condition d'affiliation).

Une personne peut ainsi avoir droit à la JSA pendant 182 jours sur la base des années fiscales 2022/2023 et 2023/2024 et avoir de nouveau droit à 182 jours d'indemnisation sur la base des années fiscales 2023/2024 et 2024/2025, en ayant travaillé quelques semaines entre ses 2 périodes de chômage.



EXEMPLE

Le 2 janvier 2025, une personne se voit ouvrir des droits à la JSA pendant 182 jours sur la base des années fiscales 2022/2023 et 2023/2024. Les périodes d'activité salariée intervenues entre le 6 avril 2024 et le 2 janvier 2025 ne sont donc pas prises en compte. Les versements débutent le 9 janvier 2025 (à l'issue d'un délai d'attente de 7 jours) et l'intéressé reprend une activité le 28 mars suivant, après 78 jours d'indemnisation.

Après un mois d'activité, l'intéressé présente une nouvelle demande d'allocations. À cette date (le 28 avril 2025), les années fiscales de référence retenues pour l'examen de sa demande sont les années 2024/2025 et 2023/2024. Les périodes de cotisations postérieures au 6 avril 2024 sont donc prises en compte. Si elles sont suffisantes, l'intéressé est réadmis, pour une nouvelle période de 182 jours ; si elles ne le sont pas, une reprise des droits peut être prononcée (cf. infra).

Conditions d'une reprise de droits

Afin de ne pas pénaliser un allocataire qui reprend une activité professionnelle avant d'avoir épuisé ses droits à la JSA, la loi prévoit qu'il peut bénéficier du reliquat de ses droits lors d'une nouvelle demande d'allocations, si les conditions suivantes sont remplies :

- La période écoulée entre ses deux demandes n'est pas supérieure à 12 semaines ;
- L'intéressé n'a pas travaillé assez longtemps pour s'ouvrir de nouveaux droits, et ne peut donc bénéficier d'une réadmission.

Si l'allocataire ne remplit pas les conditions de reprise, ni de réouverture de droits, il peut demander à bénéficier du Crédit Universel.

Cumul de la JSA avec les revenus d'une activité réduite

Il est possible de cumuler l'allocation chômage avec des revenus tirés d'une activité à temps partiel de moins de 16 heures par semaine. Le montant de la prestation d'assurance est alors réduit pour tout revenu perçu au-delà de 5£ (6 €).

EXEMPLE

Un bénéficiaire de la JSA reprend un emploi en cours d'indemnisation et perçoit un salaire de 50£ dans le cadre de cette activité reprise : son allocation sera réduite pour tout revenu supérieur à 5£, soit une réduction de 45£.

L'INDEMNISATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI AU ROYAUME-UNI : SYNTHÈSE

PERTE D'EMPLOI

Conditions à réunir pour l'ouverture de droits

Perte d'emploi	Affiliation	Recherche d'emploi	Inscription	Disponibilité	Âge	Résidence
Être en situation de chômage	2 conditions cumulatives - Avoir cotisé ou bénéficié de crédit de cotisations pendant au moins 1 des 2 années fiscales de référence sur un montant de salaire égal à 26 fois le seuil de salaire assurable (soit au moins 6 mois de travail minimum) - Avoir, pour chacune des deux années fiscales de référence, cotisé ou bénéficié de crédit de cotisations sur un montant de salaire égal à 50 fois le seuil de salaire assurable	Rechercher activement un emploi	Être inscrit comme demandeur d'emploi	Ne pas travailler ou travailler moins de 16h par semaine, être disponible pour l'emploi et ne pas être étudiant à temps plein	Avoir 18 ans minimum et ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite	Résider au Royaume-Uni

INDEMNISATION

Durée d'indemnisation	Montant d'indemnisation
6 mois (Identique pour tous les demandeurs d'emploi)	- Jusqu'à 24 ans : 72,90£ (85€) par semaine ; 25 ans et plus : 92,05£ (107 €) par semaine ; - En couple (+ de 18 ans) : 144,65£ (169€) par semaine

POINT DE DÉPART DE L'INDEMNISATION

Délai d'attente de 7 jours à compter de la date initiale de la demande

INDEMNISATION ET REPRISE D'ACTIVITÉ

Exercice d'une activité en cours d'indemnisation

↓
Durée d'emploi inférieure à 16h par semaine

↓
Montant de la prestation réduit pour tout revenu au-delà de 5£ (6€)

6. LE RÉGIME D'ASSISTANCE SOCIALE DU ROYAUME-UNI

Le Crédit Universel (*Universal Credit*)

Réforme sociale la plus importante depuis 60 ans, le « Welfare Reform Act 2012 » vise à simplifier le système de prestations existant et à renforcer l'incitation à la reprise d'emploi. Cette réforme sans précédent met notamment en place un nouveau système d'indemnisation, le Crédit Universel, qui remplace progressivement, depuis octobre 2013¹⁹, six prestations sous conditions de ressources (Crédit d'impôt pour enfant à charge, allocation logement, prestation de soutien au revenu, allocation d'assistance chômage, allocation travailleurs invalides, crédit d'impôt pour l'emploi).

Depuis 2018, il n'existe plus de dispositif autonome d'assistance chômage au Royaume-Uni. A partir de 2019, le gouvernement britannique s'est engagé dans un programme d'incitation à destination des personnes disposant encore des anciennes allocations afin que ces dernières basculent vers le Crédit Universel. Le transfert de ces allocataires devrait prendre fin courant 2025.

Conditions d'attribution

Afin de pouvoir bénéficier du Crédit Universel, tout demandeur doit satisfaire des conditions²⁰ de base et certaines conditions financières :

- Bénéficier d'un faible revenu²¹ ou ne pas travailler ;
- Être âgé de 18 ans minimum²² ;
- Ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite (66 ans en 2025) ;
- Ne pas disposer de ressources personnelles (épargne, investissement, patrimoine sous forme de capital) supérieures à 16 000 £ (soit 18 700€) ;
- Résider au Royaume-Uni.

Montant de l'allocation

Le crédit universel peut être composé des cinq éléments suivants qui viennent s'ajouter à une allocation de base :

- L'aide pour enfant à charge (Child element) ;
- L'aide pour enfant handicapé (Childcare element) ;
- L'aide pour personne à charge (Carer element) ;
- L'aide pour incapacité au travail (Limited capability for Work Element) ;
- L'aide au logement (Housing element).

¹⁹ L'Universal Credit a été progressivement mis en œuvre à partir d'avril 2013 sur certaines zones pilotes du nord-ouest de l'Angleterre (région du Grand Manchester et de Cheshire) puis étendu nationalement en octobre 2013.

²⁰ En cas de demande conjointe, chaque membre du couple doit remplir individuellement les conditions de base et le couple doit remplir les conditions financières relatives à la demande conjointe.

²¹ Le critère de "faible revenu" n'est pas défini par un montant fixe, mais évalué lors d'un entretien au jobcenter au cas par cas selon la situation personnelle et familiale.

²² Tout comme pour l'Assurance chômage, certaines situations spécifiques peuvent abaisser l'âge d'éligibilité à 16 ans (jeune parent, émancipé, gravement handicapé...).

Situation du demandeur d'emploi	Montant de base mensuel de l'allocation (du 6 avril 2025 au 5 avril 2026)
Célibataire de moins de 25 ans	316,98£ (soit 370€)
Célibataire de plus de 25 ans	400,14£ (soit 467€)
Couple (membres de moins de 25 ans)	497,55£ (soit 581€)
Couple (membres de plus de 25 ans)	628,10£ (soit 734€)

Situation familiale	Montant mensuel du supplément
1 ^{er} enfant	339£ (enfant né avant le 6 avril 2017, soit 396€) 292,81£ (enfant né le 6 avril 2017 ou après, soit 342€)
2 ^{ème} enfant et plus (si enfant éligible)	292,81£ (soit 342 €)
Enfant handicapé ou sévèrement handicapé	158,76£ ou 495,87£ (soit 186 € ou 579€)
Besoins liés à la charge d'enfant(s)	Jusqu'à 1031,88£ (pour un enfant), soit 1205€ et 1768,94£ (pour 2 enfants et plus), soit 2066€

Comme mentionné ci-dessus, d'autres suppléments (aide au logement, incapacité de travail...) peuvent venir s'ajouter au montant de base du Crédit Universel.

Durée de l'indemnisation

Le versement du crédit universel n'est pas limité dans le temps. Il peut être perçu tant que le bénéficiaire en remplit les conditions d'attribution et respecte les engagements pris dans le cadre du « claimant commitment » (cf infra).

Cumul avec les revenus issus d'une activité professionnelle

En cas de reprise d'une activité professionnelle, le Crédit Universel est réduit de 55 pence (soit 0.64 €) pour chaque livre perçue (6€). Il n'y a pas de limitation quant au nombre d'heures travaillées dans le cadre de la reprise d'activité.

Une franchise en deçà de laquelle le montant du crédit universel n'est pas réduit, s'applique néanmoins dans les circonstances suivantes :

- Dans le cas où l'intéressé ou son conjoint a un enfant à charge ;
- En cas d'incapacité ou de problème de santé réduisant la capacité de travail.

Ce montant est de 411£ (soit 474€) si l'intéressé bénéficie d'une aide au logement et de 684£ (soit 790€) s'il n'en bénéficie pas.

EXEMPLE

Un allocataire **a un enfant à charge** et **bénéficie d'une aide au logement** dans le cadre du Crédit Universel. Il reprend une activité et perçoit 500£ (soit 584€ environ) pendant la période de référence. Sa franchise dans le cadre de sa reprise d'activité étant de 411£ (soit 474€ environ), seule la partie de ses revenus supérieure à ce seuil sera déduite du montant du Crédit Universel.

Ainsi, pour chaque livre perçue au-delà de cette somme (89£ soit 102€ environ), 55 pence (soit 0,64€ environ) sont prélevés sur le montant du crédit universel. L'allocataire perçoit donc 500 £ (soit 584€ environ) au titre de son activité professionnelle et 52,8£ (89£ x 0,55£ = 48,95£ soit 56€ environ) sont déduites du Crédit Universel.

Les engagements du bénéficiaire du Crédit Universel

Le « **Claimant commitment** » est l'une des conditions de base pour l'obtention du Crédit Universel. Outre certaines mentions légales, cet engagement formalise les responsabilités du bénéficiaire qui devra, sauf exception, s'y conformer.

Ainsi, en contrepartie de l'allocation, l'intéressé doit participer à un ou plusieurs entretiens destinés à favoriser un retour à l'emploi (« **Work-focused interview requirement** »). Il doit également s'engager à accomplir certaines actions (ex : bilan de compétences) visant à accélérer ce retour (« **Work preparation requirement** »). Dans le cas des personnes inaptes au travail, un bilan de santé et d'aptitude au travail est prescrit dans le cadre du « work preparation requirement ».

Le « **work search requirement** » est un autre engagement que le bénéficiaire de l'Universal Credit doit satisfaire. Il consiste en toute action raisonnable (ex : création d'un profil en ligne) menée dans le but d'obtenir un emploi rémunéré. Certaines limitations, afférentes à la nature particulière de l'emploi recherché, à sa localisation ou au niveau de rémunérations demandé, peuvent toutefois être apportées à cet engagement. Le « **Work availability requirement** » est un engagement au terme duquel le bénéficiaire s'engage à être disponible immédiatement pour un emploi rémunéré.

Un entretien permet de contrôler que l'intéressé respecte bien tous les engagements pris dans la cadre de l'Universal Credit.

Sanctions

Le montant du Crédit Universel est susceptible d'être réduit dans les circonstances où l'allocataire, dans le cadre de l'un de ses engagements, a, sans raison valable, refusé de postuler un emploi rémunéré, décliné une offre d'emploi rémunérée, ou quitté son emploi.

Le montant de la réduction est de 100% du montant de base pour les bénéficiaires de 18 ans et plus et de 40% pour les bénéficiaires âgés de 16 ou 17 ans. La durée de la sanction varie en fonction du degré de celle-ci²³. La sanction la plus sévère est de 91 jours sur une période d'un an. Elle ne peut, en cas de récidive, excéder 6 mois.

La législation prévoit néanmoins qu'une personne ayant fait l'objet de sanction peut bénéficier d'un prêt d'urgence (Hardship payment) lorsqu'elle ne peut pas faire face à ses besoins élémentaires immédiats (ex : nourriture) ou à ceux d'un enfant ou d'une personne à charge à cause de la réduction du montant de l'Universal Credit.

²³ Il existe 4 niveaux de sanctions, de la plus sévère à la moins sévère.

	Assurance chômage FRANCE	Assurance chômage ROYAUME-UNI
Salariés concernés	Salariés des secteurs privé et public	Salariés de 18 ans minimum qui perçoivent un salaire hebdomadaire supérieur à 125£ (146€)
Conditions d'affiliation	6 mois (soit 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées) au cours des 24 derniers mois ou au cours des 36 derniers mois pour les salariés de 55 ans et plus.	2 conditions cumulatives : - Avoir cotisé ou bénéficié de crédit de cotisations pendant au moins 1 des 2 années fiscales de référence sur un montant de salaire égal à 26 fois le seuil de salaire assurable (soit au moins 6 mois de travail minimum - Avoir, pour chacune des deux années fiscales de référence, cotisé ou bénéficié de crédits de cotisations sur un montant de salaire égal à 50 fois le seuil de salaire assurable
Durée d'indemnisation	La durée d'indemnisation est déterminée en fonction de la durée d'affiliation au cours des 24 ou 36 derniers mois. La durée minimale d'indemnisation est de 182 jours et la durée maximale d'indemnisation de 18 mois pour les personnes âgées de moins de 55 ans, 22,5 mois de 55 à 56 ans et 27 mois à partir de 57 ans.	Uniforme : 6 mois.
Montant de l'allocation	L'allocation est calculée à partir des 24 derniers mois de salaire. Montant le plus favorable : 40,4% SJR + partie fixe ou, 57% du SJR - Allocation fixe : 31,97€ dans la limite de 75% du salaire journalier de référence	Les prestations sont forfaitaires et varient selon l'âge du demandeur d'emploi : - Jusqu'à 24 ans : 72,90£ par semaine (85€) ; - À partir de 25 ans : 92,05£ par semaine (107 €) ; - Couple (+ 18 ans) : 144,65£ par semaine (169€).
Régime social et fiscal de l'allocation chômage	Allocation soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu	Allocation soumise à l'impôt sur le revenu
Contribution d'assurance chômage	- Employeur : 4%²⁴ - Salarié²⁵ : la part salariale des contributions d'assurance chômage a été supprimée au 1^{er} janvier 2019. Elle est remplacée par une participation de l'État qui affecte, depuis cette date, une fraction de la "CSG activité" au financement de l'assurance chômage.	Cotisation globale à la sécurité sociale : 15 % à la charge des employeurs sur les salaires > à 96£ (112€) par semaine selon les catégories d'emploi, ou > à 242£ (282€) 8% à la charge des salariés sur les salaires > à 242£ (282€) par semaine et 2% sur la tranche > à 967£ (1129€)

²⁴ Un système de bonus-malus est appliqué aux entreprises de certains secteurs d'activité en fonction de leur taux de séparation (déterminé par le nombre de fins de contrat sur une période de 12 mois)

²⁵ Contribution salariale de 2,40% pour les salariés intermittents du spectacle, les salariés d'employeurs monégasques et pour certains salariés expatriés.



LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE EN ROYAUME-UNI

Septembre 2025

Direction des Affaires Juridiques et
Institutionnelles

Guillaume Foki
Jean-Philippe Spector
Achille Vergain

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris
T. +33 1 44 87 64 00

unedic.org

