Unédic

## CIRCULAIRE n° 2026-06 du 1er septembre 2026

Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles
Sous-direction juridique

# Réglementation d'assurance chômage

## applicable à compter du 1er septembre 2026

### Objet

Les fiches techniques formant la circulaire n° 2025-03 du 1er avril 2025 sont actualisées pour tenir compte de l'entrée en vigueur au 1er septembre 2026 de l'avenant n°2 à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage. Cet avenant du 10 avril 2026, agréé par arrêté du 19 juin 2026, fixe des règles spécifiques d'indemnisation pour les allocataires dont le contrat de travail a été rompu selon les modalités de la rupture conventionnelle individuelle. Il comporte également des modifications liées à la suspension de la réforme des retraites prévue par l'article 105 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 et l'instauration du congé supplémentaire de naissance.

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

# CIRCULAIRE n° 2026-06 du 1er septembre 2026

Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles
Sous-direction juridique

## Réglementation d'assurance chômage applicable à compter du 1er septembre 2026

**Résumé**

La convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, agréée par arrêté du Premier ministre le 19 décembre 2024, fixe la règlementation d'assurance chômage applicable depuis le 1er janvier 2025 aux allocataires dont la fin de contrat de travail intervient à compter de cette date ou dont la procédure de licenciement est engagée à cette date.

Les principales évolutions réglementaires qu'elle a introduites sont cependant entrées en vigueur le 1er avril 2025, pour des raisons opérationnelles de mise en œuvre, et visent les allocataires dont le contrat de travail a pris fin à compter de cette date, à l'exception de ceux dont la procédure de licenciement était engagée antérieurement.

Dans l'intervalle, ce sont les dispositions correspondantes dans leur version issue du décret du 26 juillet 2019 qui sont restées applicables.

Les principales évolutions apportées par la convention ont ainsi concerné :

- la condition d'affiliation ramenée à 5 mois pour les travailleurs saisonniers, au titre de contrats exclusivement saisonniers, lorsque la condition d'affiliation de 6 mois ne peut être satisfaite ;
- le décalage de 2 ans de la condition d'âge pour bénéficier des dispositions spécifiques aux allocataires seniors ;
- le plafond du nombre de jours non travaillés pris en compte pour le calcul de la durée d'indemnisation, ramené à 70 % du nombre de jours travaillés ;
- le seuil d'âge au-delà duquel la dégressivité de l'allocation n'est pas appliquée, fixé à 55 ans ;
- la mensualisation du paiement de l'ARE sur la base de 30 jours par mois, quel que soit le nombre de jours calendaires du mois (sous réserve d'événements venant en déduction) ;
- le plafonnement du cumul de l'ARE avec les revenus issus de l'exercice d'une activité non salariée dans la limite de 60 % du reliquat des droits à l'ARE, sous réserve d'un recours IPR ;
- la durée d'affiliation, fixée à 88 jours travaillés, au-delà de laquelle la condition de chômage involontaire est vérifiée dans le cadre d'une reprise ou poursuite de l'indemnisation ;
- l'application du délai de déchéance en cours d'indemnisation ;
- l'élargissement des modalités d'accès à l'allocation décès ;
- l'attribution de l'aide de fin de droit, sans dépôt d'une demande préalable.

Un premier avenant conclu le 7 juillet 2025 et agréé par arrêté du 18 février 2026, a modifié la convention du 15 novembre 2024, principalement sur les règles relatives au bonus-malus.

L'avenant n°2 conclu le 10 avril 2026 et agréé par arrêté du 19 juin 2026 modifie la réglementation générale et ses annexes. Il fixe une durée maximale d'indemnisation pour les allocataires auxquels un droit est ouvert à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle et dont le contrat de travail prend fin à compter du 1er septembre 2026.
D'autres dispositions prévues par l'avenant, notamment la prise en compte du congé supplémentaire de naissance, sont applicables depuis le 1er juillet 2026.

La présente circulaire est publiée afin d'intégrer ces évolutions.

# CIRCULAIRE n° 2026-06 du 1er septembre 2026

Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles
Sous-direction juridique

## Réglementation d'assurance chômage applicable à compter du 1er septembre 2026

La convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage fait suite à la négociation des Partenaires sociaux initiée en septembre 2023 sur la base du document de cadrage du 1er août 2023, lequel fixait un certain nombre d'objectifs à atteindre impliquant notamment le maintien des modalités de calcul du salaire journalier de référence, d'une durée minimale d'affiliation suffisamment incitative et d'une logique contracyclique.

Un protocole d'accord relatif à l'assurance chômage a été conclu le 10 novembre 2023. La convention d'assurance chômage issue de cet accord n'a pas été agréée par le Premier ministre, compte tenu notamment de l'absence de mesures relatives aux allocataires seniors.

Postérieurement, et à la suite du retrait d'un projet de décret de carence portant sur la réglementation d'assurance chômage, la Ministre de l'emploi a invité les Partenaires sociaux, par un courrier du 10 octobre 2024, à reprendre les négociations sur la base de l'accord conclu en novembre 2023. Un avenant au protocole d'accord a ainsi été signé le 14 novembre 2024.

La convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage est issue de ces textes paritaires. Elle a été agréée par arrêté du Premier ministre en date du 19 décembre 2024, publié au Journal officiel du 20 décembre 2024. Elle se substitue au décret dit de carence n°2019-797 du 26 juillet 2019. Les Partenaires sociaux retrouvent ainsi la compétence qu'ils tiennent de la loi en matière de gestion de l'assurance chômage (art. L. 5422-20 du code du travail).

La réglementation d'assurance chômage issue du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 a donc pris fin au 31 décembre 2024, la nouvelle convention entrant en vigueur au 1er janvier 2025.

Toutefois, en raison de contraintes opérationnelles, les principales mesures introduisant des modifications sont entrées en vigueur de manière différée au 1er avril 2025 :

- est créée une condition d'affiliation spécifique visant les travailleurs saisonniers, de 108 jours travaillés ou 758 heures travaillées (5 mois), justifiée au titre de contrats exclusivement saisonniers, lorsque la condition d'affiliation de 6 mois ne peut être satisfaite ;
- la condition d'âge est portée à 55 ans à la date de fin de contrat de travail pour bénéficier d'une période de recherche de l'affiliation de 36 mois et d'une durée d'indemnisation maximale de 685 jours, et portée à 57 ans pour bénéficier d'une durée d'indemnisation maximale de 822 jours ;
- la condition d'âge est portée à 55 ans, sans autre limite d'âge, pour prétendre à un allongement possible de la durée d'indemnisation en cas de formation suivie pendant la

période d'indemnisation, dans la limite de 137 jours ;

- la condition d'âge est progressivement portée à 64 ans pour le bénéfice du maintien de droits jusqu'à l'âge de la retraite (suivant le décalage progressif de l'âge légal de la retraite pour les allocataires nés de 1961 à 1968) ;
- le paiement de l'ARE est mensualisé sur la base de 30 jours par mois, quel que soit le nombre de jours calendaires du mois (sous réserve d'événements venant en déduction) pour tous les allocataires, y compris ceux en cours d'indemnisation, au 1er avril 2025 ;
- les aides à la création ou reprise d'entreprise sont modifiées :
    - le cumul de l'ARE avec les revenus issus de l'exercice d'une activité non salariée est plafonné à 60 % du reliquat des droits à l'ARE, sous réserve d'un recours IPR lorsque l'allocataire n'a tiré aucun revenu de son activité non salariée ;
    - une nouvelle condition est attachée au 2nd versement de l'ARCE : ne pas exercer de CDI à temps plein ;
    - la reprise du reliquat de droits, après le bénéfice d'une de ces aides, ne peut désormais intervenir qu'en cas de cessation de l'activité non salariée ;
- pour le calcul de la durée d'indemnisation, le plafond du nombre de jours non travaillés pris en compte est ramené à 70 % du nombre de jours travaillés, au lieu de 75%, se traduisant par un effet sur le calcul du salaire journalier de référence ;
- le seuil d'âge au-delà duquel la dégressivité de l'allocation n'est pas appliquée est fixé à 55 ans, au lieu de 57 ans, à la date de fin de contrat de travail ;
- la durée d'affiliation au-delà de laquelle la condition de chômage involontaire est vérifiée en cas de démission d'un emploi repris en cours d'indemnisation est fixée à 88 jours travaillés (4 mois) au lieu de 65 jours travaillés (3 mois), permettant à l'allocataire de disposer d'un temps plus long pour « tester » une reprise d'emploi ;
- le délai de déchéance, correspondant à 3 ans augmentés de la durée du droit, est appliqué en cours d'indemnisation et non plus seulement lors de l'examen en vue d'une reprise de droits ;
- la condition de résidence est aménagée pour les allocataires poursuivant une formation à l'étranger : leur indemnisation peut être poursuivie pendant une durée de 6 mois ;
- l'indemnisation, dans le cadre du règlement général (et non de l'Annexe IX) des salariés expatriés (hors de l'UE, de l'EEE ou de la Confédération suisse) par un employeur compris dans le champ d'application territorial du régime et avec lequel ils sont liés par un contrat de travail durant leur période d'expatriation ;
- la nouvelle condition d'attribution de l'ARE relative à l'absence de refus, à la suite d'un CDD ou contrat de mission, à deux reprises, d'un CDI pour un même emploi ou similaire, dans une période de 12 mois précédant la dernière fin de contrat de travail ;
- les modalités d'accès à l'allocation décès sont élargies ;
- l'aide de fin droit est attribuée de façon automatique aux allocataires qui remplissent les conditions.

La convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage est applicable aux allocataires dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1er janvier 2025 ou dont la procédure de licenciement a été engagée à compter de cette date. Les évolutions réglementaires (listées ci-dessus) nécessitant des développements opérationnels sont entrées en application au 1er avril 2025, pour les allocataires dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1er avril 2025 ou dont la

procédure de licenciement a été engagée à compter de cette date ; dans l'intervalle, ce sont les dispositions dans leur version issue du règlement d'assurance chômage annexé au décret du 26 juillet 2019 qui sont restées applicables.

Il est précisé que la convention du 15 novembre 2024 comporte certaines dispositions non agréées, en raison de leur non-conformité au cadre européen. Elles ne sont en conséquence pas applicables : il s'agit du coefficient appliqué sur les salaires perçus à l'étranger et de la limitation à 3 mois du cumul de l'ARE avec une activité exercée à l'étranger.

Un avenant n°1 du 7 juillet 2025, agréé le 18 février 2026, et portant modification des articles 4, 6 et 11 de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage a fait évoluer les articles 50-2 à 51 du règlement général qui sont relatifs au Bonus-malus, et l'accord d'application n° 1. Auparavant, la loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social avait permis une évolution de l'article L. 5422-12 du code du travail : cet avenant étant relatif au financement, il ne fait pas l'objet de développements dans la présente circulaire.

Par ailleurs, les dispositions relatives aux « primo-entrants », initialement exclues de l'agrément du 19 décembre 2024, ont été agréées par arrêté du Premier ministre du 28 mars 2026. Elles sont applicables aux salariés privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1er avril 2026. En effet, la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social a permis de donner une base légale à cette mesure. Le décret n° 2026-214 du 28 mars 2026 a également permis d'adapter la durée minimale d'indemnisation en cas d'ouverture de droits dans le cadre des dispositions spécifiques concernant les primo-entrants.

Par la suite, la loi n° 2026-470 du 11 juin 2026 portant transposition de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage a permis de modifier l'article L. 5422-2 du code du travail pour introduire le motif de la rupture conventionnelle comme critère permettant de déterminer la durée d'indemnisation. L'avenant n°2 du 10 avril 2026 a donc été agréé le 19 juin 2026, modifiant les articles 2 et 11 de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, les articles 7, 9, 12, 17 bis, 21, 25, 26, 28, 34, 35, 39, 43, 46 bis du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, l'accord d'application n° 1 et les annexes I, II, III, VIII, IX et X.

Les évolutions réglementaires introduites par l'avenant n°2 concerne :

- L'instauration d'une durée d'indemnisation maximale en cas d'ouverture de droit à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle, son articulation avec les autres hypothèses d'allongement du droit et avec les mécanismes de rechargement et révision du droit ;
- La possibilité, sur demande, de bénéficier d'une prolongation de cette durée pour les salariés âgés de 55 ans et plus, et la création d'un nouveau cas de saisine de l'instance paritaire, en cas de refus par France Travail ;
- La prise en compte du congé supplémentaire de naissance, d'une part dans les dispositions relatives au délai de forclusion (art. 7 du règlement général), d'autre part pour les périodes hors contrat de travail non prises en compte dans le calcul de la durée d'indemnisation (art. 9 du règlement général) et pour les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à une reconstitution automatique du salaire de référence, et enfin dans les cas

d'allongement du délai de déchéance (art. 25 du règlement général) ;
- La prise en compte de la suspension de la réforme des retraites prévue par l'article 105 de la LFSS pour 2026 dans le dispositif de maintien des droits jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein ;
- La non-application de la condition d'absence de CDI à temps plein aux salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise sous forme de SCOP ;
- La référence au dispositif d'APLD-rebond, au titre des périodes donnant lieu à une reconstitution du salaire de référence.

Les dispositions relatives au plafonnement de la durée d'indemnisation en cas de rupture conventionnelle individuelle sont applicables dès lors que la fin de contrat de travail, fixée par la convention de rupture conventionnelle, a lieu à compter du 1er septembre 2026 et qu'elle est retenue pour l'ouverture du droit à l'ARE.

La présente circulaire et ses 16 fiches techniques constituent une actualisation de la circulaire Unédic n°2025-03 du 1er avril 2025.

Christophe VALENTIE



Directeur général

Pièces jointes :
- 16 fiches techniques
- Liste des sigles et abréviations utilisés

Pièce jointe n° 1

**16 fiches techniques**

# FICHES TECHNIQUES

## SOMMAIRE GENERAL

**FICHE 1** page 1
Conditions d'attribution

**FICHE 2** page 50
Détermination de l'allocation journalière

**FICHE 2bis** page 85
Salariés démissionnaires

**FICHE 3** page 93
Durée d'indemnisation

**FICHE 4** page 142
Point de départ de l'indemnisation

**FICHE 5** page 163
Paiement de l'allocation

**FICHE 6** page 173
Droits rechargeables à l'allocation d'aide au retour à l'emploi

**FICHE 7** page 214
Cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec les rémunérations procurées par une activité professionnelle salariée

**FICHE 8** page 229
Aides à la création ou à la reprise d'entreprise

**FICHE 9** page 267
L'allocation d'aide au retour à l'emploi versée au cours d'une formation

**FICHE 10** page 274
Périodes de suspension du contrat de travail et de la relation de travail des trois fonctions publiques

**FICHE 11** page 298
Activités professionnelles non déclarées

**FICHE 12** page 302
Prestations indues

**FICHE 13** page 311
Demande d'allocations et information du salarié privé d'emploi

**FICHE 14** page 327
Autres prestations

**FICHE 15** page 334
Entrée en vigueur

**ANNEXE AUX FICHES 7 ET 8** page 342
Notion d'activité professionnelle

# FICHE 1

## CONDITIONS D'ATTRIBUTION

### SOMMAIRE


1. CONDITION D'AFFILIATION ..... 4

1.1. FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL PRISE EN CONSIDERATION ..... 4

1.2. DUREE D'AFFILIATION REQUISE ..... 6

1.2.1. Nombre d'heures travaillées ou de jours travaillés requis 6
1.2.1.1. Notion de jours travaillés 6
1.2.1.2. Condition d'affiliation requise 6
1.2.1.3. Condition d'affiliation spécifique pour les travailleurs saisonniers 8
1.2.1.4. Condition d'affiliation spécifique pour les primo-entrants 9
1.2.2. Modalités de décompte des jours travaillés 10
1.2.2.1. Principes 10
1.2.2.2. Modalités de décompte des jours travaillés 10
1.2.2.2.1. Modalités de décompte en présence de périodes de suspension du contrat de travail 12
1.2.2.2.2. Modalités de décompte en présence d'actions concourant au développement des compétences 14
1.2.3. Plafonnement mensuel de la durée d'affiliation 14

2. CONDITION DE RECHERCHE D'EMPLOI ..... 15

2.1. L'ELABORATION ET L'ACTUALISATION DU CONTRAT D'ENGAGEMENT DU DEMANDEUR D'EMPLOI ..... 16

2.2. LES PERSONNES QUI ACCOMPLISSENT UNE ACTION DE FORMATION INSCRITE DANS LEUR CONTRAT D'ENGAGEMENT OU FINANCEE EN TOUT OU PARTIE PAR LA MOBILISATION DU CPF ..... 17

3. CONDITION D'APTITUDE PHYSIQUE ..... 19

4. CONDITION D'AGE ..... 19

4.1. AGE LEGAL D'ACCES A LA RETRAITE AU SENS DU 1° DE L'ARTICLE L. 5421-4 DU CODE DU TRAVAIL ..... 19

4.1.1. Age légal d'accès à la retraite 20
4.1.2. Durée d'assurance nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein 20

4.2. AGE DE DEPART A LA RETRAITE A TAUX PLEIN QUELLE QUE SOIT LA DUREE D'ASSURANCE ..... 21

4.3. APPRECIATION DE LA CONDITION D'AGE ..... 23

4.4. REGIMES PARTICULIERS ..... 23

5. CONDITION DE NON-CUMUL DE L'ALLOCATION AVEC CERTAINES PENSIONS DE RETRAITE ..... 23

5.1. PERCEPTION D'UNE RETRAITE ANTICIPEE ..... 24

5.1.1. Titulaires d'une carrière longue 24
5.1.2. Travailleurs handicapés 25

5.2. AUTRES CAS DE RETRAITE VISES ..... 25
5.2.1. Titulaires d'une incapacité permanente 25
5.2.2. Assurés inaptes au travail 26
5.2.3. Titulaires d'un compte professionnel de prévention (C2P) 26
5.2.4. Travailleurs victimes de l'amiante 26

6. CONDITION DE CHOMAGE INVOLONTAIRE ..... 27

6.1. CESSATIONS DE CONTRAT DE TRAVAIL A L'ORIGINE D'UN CHOMAGE INVOLONTAIRE ..... 28
6.1.1. Licenciement 28
6.1.2. Fin de contrat à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou fin de contrat de mission 29
6.1.2.1. Fin de contrat à durée déterminée 29
6.1.2.2. Fin de contrat de mission 29
6.1.3. Rupture anticipée du contrat à durée déterminée ou du contrat de mission, à l'initiative de l'employeur 30
6.1.4. Fin du contrat d'apprentissage 30
6.1.5. Démissions considérées comme légitimes assimilées à une privation involontaire d'emploi 31
6.1.6. Rupture du contrat de travail pour cause économique 37

6.2. AUTRES CESSATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL OUVRANT DROIT A L'ARE ..... 38
6.2.1. Rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail 38
6.2.2. Ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif : congé de mobilité et rupture conventionnelle collective 39

6.3. DEMISSION MOTIVEE PAR UN PROJET PROFESSIONNEL REEL ET SERIEUX ..... 40

6.4. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL A RETENIR POUR L'APPRECIATION DE LA CONDITION RELATIVE AU CHOMAGE INVOLONTAIRE ..... 40

6.5. CHOMAGE VOLONTAIRE ..... 42
6.5.1. Saisine de l'instance paritaire 44
6.5.2. Délai de 121 jours de chômage non indemnisé 44
6.5.2.1. Ouverture des droits 44
6.5.2.2. Rechargement des droits 46
6.5.3. Appréciation de l'instance paritaire 47
6.5.4. Point de départ du versement de l'allocation 47

7. CONDITION LIEE A DEUX REFUS DE CDI ..... 47

8. CONDITION DE RESIDENCE SUR LE TERRITOIRE RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DE L'ASSURANCE CHOMAGE ..... 49

# FICHE 1

## CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), les salariés privés d'emploi doivent satisfaire différentes conditions dont une condition d'affiliation, correspondant à une durée minimale de travail, prévue à l'article 3 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, et de l'ensemble des conditions d'attribution de ce revenu de remplacement, prévues à l'article 4 de ce même règlement général.

Les conditions d'attribution de l'ARE au titre d'une ouverture de droits sont les suivantes :

- justifier d'une durée d'affiliation de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées au cours d'une période de référence affiliation de 24 ou 36 mois selon l'âge du demandeur d'emploi, ou, par dérogation, d'une durée d'affiliation de 108 jours travaillés ou 758 heures travaillées sur la même période de référence pour les travailleurs saisonniers et les allocataires dits « primo-entrants » ;
- être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- être à la recherche effective et permanente d'un emploi, ou bénéficier d'un accompagnement à vocation d'insertion sociale prévu par l'article L. 5411-5-1 I du code du travail, ou accomplir une action de formation inscrite dans le contrat d'engagement du demandeur d'emploi prévu par l'article R. 5411-14 du code du travail ou non inscrite dans ledit contrat mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation mentionné à l'article L. 6323-1 du code du travail ;
- ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite et ne pas justifier de la durée d'assurance requise pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein ou ne pas avoir fait liquider une retraite visée à l'article L. 5421-4 3° du code du travail ;
- être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;
- ne pas avoir quitté volontairement, sauf démissions légitimes ou démission pour poursuivre un projet professionnel, la dernière activité professionnelle salariée ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière dès lors que depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une durée d'affiliation de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées ;
- ne pas avoir refusé, à la suite d'un CDD (ou d'un contrat de mission), à deux reprises au cours d'une période de 12 mois précédant la dernière fin de contrat de travail, un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire ;
- résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (territoire hexagonal, Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre et Miquelon).

Les conditions ci-dessus sont également applicables à un rechargement des droits (Fiche 6, point 3.2).

Pour les salariés dont la privation d'emploi résulte d'une démission pour projet de reconversion professionnelle (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 4 et 4 *g)*), il convient, outre les autres conditions susvisées, de remplir les deux conditions spécifiques suivantes :

- justifier d'une durée d'affiliation spécifique équivalant à au moins 1 300 jours travaillés au cours d'une période de référence spécifique de 60 mois ;

- et justifier de la poursuite d'un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou de la poursuite d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise, tous deux élaborés avec un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont le caractère réel et sérieux est attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), dénommée Association Transitions Pro (suivi du nom de la région) mentionnée à l'article L. 6323-17-6 du code du travail (Fiche 2 bis, point 1.1.2). Les développements consacrés au nouveau droit « *démissionnaire* » sont exposés en Fiche 2 bis.

# 1. CONDITION D'AFFILIATION

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

La justification d'une durée d'affiliation suffisante est fonction des périodes d'emploi ou assimilées qui se situent dans une période de référence de 24 ou 36 mois selon l'âge du demandeur d'emploi.

## 1.1. FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL PRISE EN CONSIDERATION

La fin du contrat de travail prise en considération pour apprécier la condition d'affiliation correspond au terme du préavis (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 3 § 1er).

Elle doit se situer dans les 12 mois précédant l'inscription comme demandeur d'emploi (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 7 § 1er).

Le terme du délai de 12 mois (dit délai de forclusion) est ainsi fixé à la veille de l'inscription comme demandeur d'emploi.

La fin de contrat prise en considération est en principe la dernière comprise dans le délai de 12 mois susvisé (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 8 al.1 et 65 § 1er). Lorsqu'au titre de cette dernière fin de contrat de travail, le salarié ne peut justifier de la condition d'affiliation mais justifie de la condition relative au caractère involontaire de la perte d'emploi (Art. 4 *e)*), une fin de contrat de travail antérieure située dans le délai de 12 mois est étudiée (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 8 al.2 et 65 § 1er).

Ce délai de 12 mois est allongé lors de la survenance de certains évènements limitativement énumérés par l'article 7 § 2 à § 4 du règlement général d'assurance chômage et ayant empêché la personne de s'inscrire.

Il s'agit :

- des journées d'interruption de travail ayant donné lieu au service des prestations en espèces de l'assurance maladie, des indemnités journalières de repos de l'assurance maternité au titre des assurances sociales, des indemnités journalières au titre d'un congé de paternité ou d'un congé supplémentaire de naissance, des indemnités journalières au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 7 § 2 *a)*) ;
- des périodes durant lesquelles une pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, a été servie (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 7 § 2 *b*)) ;

- des périodes durant lesquelles ont été accomplies des obligations contractées à l'occasion du service national, en application de l'article L. 111-2, 1er et 2e alinéas, du code du service national et de la durée des missions accomplies dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de service civique, dans ses différentes formes possibles, dans les conditions prévues à l'article L. 120-1 du même code (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 7 § 2 *c)*).
  Au sens de l'article L. 120-1 du code du service national, le service civique peut prendre les formes suivantes : volontariat associatif, volontariat international en administration, volontariat international en entreprise, volontariat de solidarité internationale, service volontaire européen, service civique des sapeurs-pompiers ;
- des périodes de stage de formation professionnelle continue mentionnée aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 7 § 2 *d)*) ;
- des périodes durant lesquelles l'intéressé a fait l'objet d'une mesure d'incarcération qui s'est prolongée au plus 3 ans après la rupture du contrat de travail survenue dans un délai maximum d'un mois avant la période de de privation de liberté ou pendant celle-ci, ainsi que des périodes durant lesquelles l'intéressé a fait l'objet d'une mesure d'incarcération qui s'est prolongée au plus 3 ans après la rupture du contrat d'emploi pénitentiaire (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 7 § 2 *e)*) ;
- des périodes suivant la rupture du contrat de travail intervenue à l'initiative du salarié, pour élever son enfant, dans les conditions définies aux articles L. 1225-66 et L. 1225-67 du code du travail, lorsque l'intéressé n'a pu être réembauché par son ancien employeur dans l'année suivant la rupture (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 7 § 2 *f)*) ;
- des périodes de congé parental d'éducation obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 1225-47 à L. 1225-51 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 7 § 2 *g)*) ;
- des périodes de congé pour la création d'entreprise ou de congé sabbatique obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 3142-105 à L. 3142-107, L. 3142-28 à L. 3142-30 et L. 3142-119 4° du code du travail (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 7 § 2 *h)*) ;
- de la durée des missions confiées par suffrage au titre d'un mandat électif, politique ou syndical (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 7 § 2 *i)*), ainsi que la durée des fonctions ministérielles ; ces missions et fonctions poursuivant un motif d'intérêt général et étant exclusives d'un contrat de travail ;
- des périodes de 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, suite à une fin de contrat de travail (Règlement général d'assurance chômage 15/2024, art. 7 § 2 *j)*) ;
- des périodes de congé d'enseignement ou de recherche obtenu avant le 31 décembre 2018 dans les conditions fixées par les articles L. 6322-53 à L. 6322-58 du code du travail, et encore en cours, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé
  (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 7 § 2 *k)*) ;
- des périodes de versement de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale ou de l'allocation journalière du proche aidant mentionnée à l'article L. 168-8 du même code suite à une fin de contrat de travail (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 7 § 2 *l)*) ;
- des périodes de congé de présence parentale obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 1225-62 et L. 1225-63 du code du travail ou des périodes de congé de proche aidant obtenues dans les conditions fixées aux articles L. 3142-16 à L. 3142-27 du même code, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 7 § 2 *m)*) ;

- des périodes durant lesquelles l'intéressé a assisté un handicapé dont l'incapacité permanente était telle qu'il percevait - ou aurait pu percevoir, s'il ne recevait pas déjà à ce titre un avantage de vieillesse ou d'invalidité - l'allocation aux adultes handicapés visée par l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale, et dont l'état nécessitait l'aide effective d'une tierce personne justifiant l'attribution de l'allocation compensatrice ou de la prestation de compensation visée à l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 3 ans (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 7 § 3 *a)*) ;
- des périodes durant lesquelles l'intéressé a accompagné son conjoint qui s'était expatrié pour occuper un emploi salarié ou une activité professionnelle non salariée hors du champ d'application visé à l'article 2 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 3 ans (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 7 § 3 *b)*) ;
- des périodes de congé obtenu pour élever un enfant en application de dispositions contractuelles. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 2 ans (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 7 § 4 *a)*) ;
- des périodes durant lesquelles l'intéressé a créé ou repris une entreprise. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 2 ans (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 7 § 4 *b*)).

## 1.2. DUREE D'AFFILIATION REQUISE

### 1.2.1. Nombre d'heures travaillées ou de jours travaillés requis

#### 1.2.1.1. Notion de jours travaillés

Le règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage fixe une modalité de décompte des périodes d'emploi reposant sur les jours travaillés ou heures travaillées.

Cette notion de jours travaillés ne doit pas être confondue avec la notion de travail effectif définie par l'article L. 3121-1 du code du travail. Pour tous les salariés dont la période d'emploi est au moins égale à une semaine civile, le nombre de jours travaillés est de 5 jours par semaine civile. Dans les cas de périodes d'emploi inférieures à une semaine civile, ce nombre est égal au nombre de jours travaillés au cours de la semaine civile, dans la limite de 5 jours travaillés.

Les jours travaillés sont décomptés selon les modalités prévues à l'article 3 § 2 du règlement général d'assurance chômage et explicitées au point 1.2.2.1 de la présente fiche.

Par ailleurs, certaines périodes non travaillées et ne faisant l'objet ni d'une rémunération, ni d'une indemnisation, ne sont pas prises en compte au titre de la durée d'affiliation (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 3 § 3 - Fiche 1, point 1.2.2.2.1).

#### 1.2.1.2. Condition d'affiliation requise

L'allocation d'aide au retour à l'emploi peut être accordée aux demandeurs d'emploi qui justifient, au titre de la durée d'affiliation, d'au moins 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées au cours d'une période dite période de référence affiliation (PRA).

Par principe, la durée de la période de référence affiliation (PRA) 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 contrat de travail (terme du préavis) ;
- 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 contrat de travail (terme du préavis).

Pour tenir compte de l'allongement des carrières et en lien avec la réforme des retraites issue de la loi du 14 avril 2023 (voir point 4.1 et Fiche 3), la borne d'âge permettant l'entrée dans la filière senior est décalée de 2 ans, passant de 53 à 55 ans.

En cas de préavis non exécuté et non payé, le terme de la période de référence affiliation est la veille du jour où le préavis prend effet.

Plusieurs remarques doivent être formulées.

- La recherche de l'affiliation s'effectue en jours travaillés ou en heures travaillées lors d'une ouverture de droits. En d'autres termes, dès lors que le demandeur d'emploi justifie de l'une de ces durées d'affiliation, soit 130 jours travaillés, soit 910 heures travaillées, un droit peut lui être ouvert sous réserve de la justification des autres conditions explicitées dans la présente fiche.
- La recherche de l'affiliation en jours travaillés ou en heures travaillées n'a d'impact que sur la seule satisfaction de la condition d'affiliation. En effet, les heures travaillées ne sont pas converties en jours car elles ne sont pas utilisées pour la détermination de la durée d'indemnisation (Fiche 3) ;
- Par ailleurs, lorsque la condition d'affiliation minimale est remplie exclusivement en heures (soit 910 heures travaillées), sans qu'il ne soit justifié d'au moins 130 jours travaillés, la durée d'indemnisation est, dans ce cas, portée à la durée minimale d'indemnisation (Fiche 3, point 1.2.1) ;
- Enfin, si la condition d'affiliation minimale au titre des jours travaillés ou des heures travaillées (130 jours travaillés ou 910 heures travaillées) n'est pas satisfaite, aucun droit ne peut être ouvert, sauf dans l'hypothèse d'une fermeture définitive de l'entreprise. Dans ce cas en effet, les salariés licenciés sont dispensés de remplir cette condition (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 5).

**A noter :** s'agissant de la condition d'affiliation requise pour les salariés démissionnaires poursuivant un projet professionnel réel et sérieux : conformément à l'article L. 5422-1 II, 1°, ces salariés doivent justifier de conditions d'activité antérieure spécifiques. Ainsi, l'ouverture de droits est subordonnée à une condition d'affiliation d'au moins 1 300 jours travaillés au cours des 60 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 4 g*)* - Fiche 2 bis, point 1.1.1). L'affiliation est recherchée en jours travaillés, dans les mêmes conditions que pour toute ouverture de droits.

La condition d'affiliation minimale est identique en cas de rechargement (voir Fiche n°6). Elle est recherchée dans les 24 mois précédant la dernière fin de contrat de travail antérieure à l'épuisement des droits, prise en considération pour le rechargement. Ce délai est porté à 36 mois pour les salariés âgés de 55 ans et plus lors de la fin de contrat de travail considérée.

Sont prises en considération, les durées d'affiliation comprises dans ce délai de 24 ou 36 mois, et postérieures à la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits initiale (droit épuisé).

### 1.2.1.3. Condition d'affiliation spécifique pour les travailleurs saisonniers

La condition d'affiliation visée au point précédent est abaissée à 108 jours travaillés ou 758 heures travaillées pour les salariés privés d'emploi justifiant de cette durée d'affiliation exclusivement au titre d'un ou de plusieurs contrats à caractère saisonnier, sur la base des informations portées dans l'attestation employeur ou via la déclaration sociale nominative (DSN).

La réglementation d'assurance chômage liste les contrats de travail considérés comme étant à caractère saisonnier. Ils sont au nombre de trois :

- contrat à durée déterminée à caractère saisonnier visé à l'article L. 1242-2 3°;
- contrat temporaire à caractère saisonnier visé à l'article L. 1251-6 3°;
- contrat vendanges à durée déterminée visé à l'article L. 718-4 du code rural et de la pêche maritime.

**A noter :** les actions de formation visées à l'article 3§3 alinéa 6 du règlement général ne peuvent être assimilées, dans ce cadre, à des périodes d'emploi à caractère saisonnier.

Lorsqu'un travailleur saisonnier ne peut justifier de la condition d'affiliation minimale de droit commun, à savoir 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées, il est donc recherché s'il peut être justifié, à titre dérogatoire, de 108 jours travaillés ou 758 heures (5 mois), exclusivement au titre de contrats de type saisonnier, limitativement énumérés par la réglementation.

Aussi, cette condition d'affiliation n'est recherchée que si la condition d'affiliation de droit commun, visée au point 1.2.1.2., ne peut être justifiée.

Il est précisé que la justification de cette condition d'affiliation spécifique ouvre droit à une durée d'indemnisation au titre de l'ARE d'au minimum 152 jours, soit 5 mois (Fiche 3, point 1.2.2).

#### Exemple 1 - Justification de la condition d'affiliation au titre de contrats saisonniers




La condition d'affiliation de droit commun de 130 jours travaillés n'est pas remplie (119 jours travaillés <130 jours travaillés). La vérification de la condition d'affiliation spécifique de 108 jours travaillés au titre de contrats exclusivement saisonniers ne permet pas de satisfaire cette condition car 75 jours travaillés sont justifiés au titre de deux contrats saisonniers (75 jours travaillés <108 jours travaillés).

Il ne peut être procédé à aucune ouverture de droits au titre de l'ARE, la condition d'affiliation de droit commun ou la condition spécifique n'étant pas remplie.

Exemple 1 bis – Justification de la condition d'affiliation au titre de contrats saisonniers




La condition d'affiliation de droit commun de 130 jours travaillés n'est pas remplie 110 jours travaillés <130). La condition d'affiliation spécifique de 108 jours travaillés au titre de contrats exclusivement saisonniers est remplie : 110 jours travaillés > 108 jours travaillés.

Il est procédé à une ouverture de droits au titre de l'ARE pour une durée au minimum de 152 jours calendaires.

#### 1.2.1.4. Condition d'affiliation spécifique pour les primo-entrants

Conformément à l'article L. 5422-2-2 du Code du travail, modifié par l'article 9 de la loi n°2025-989 du 24 octobre 2025, « Les conditions d'activité antérieure pour l'ouverture ou le rechargement des droits et la durée des droits à l'allocation d'assurance peuvent être modulées en tenant compte […] soit de ce que le demandeur d'emploi n'a jamais bénéficié de l'allocation d'assurance, soit de ce qu'il n'en a plus bénéficié depuis un nombre d'années défini ».

Cette disposition permet la fixation d'une condition d'affiliation spécifique pour les primo-entrants, distincte de la condition d'affiliation de droit commun.

Ainsi, le règlement général d'assurance chômage annexé à la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024 prévoit une condition d'affiliation dérogatoire pour les allocataires dits « primo-entrants » ; c'est-à-dire ceux n'ayant pas ouvert de droits au cours des 20 années précédant le dépôt de la demande d'allocation.

**A noter :** Par ouverture de droit, il convient d'entendre toutes admissions, révisions de droits suite à la perte d'activité conservée ou rechargement. Les décisions de reprise ne sont pas concernées.

Cette condition est ainsi abaissée à 108 jours travaillés ou 758 heures travaillées (5 mois), recherchés au cours de la PRA de droit commun.

**A noter :** les périodes de formation sont assimilées dans la limite des 2/3 du nombre de jours retenus dans l'affiliation.

Lorsqu'un allocataire primo-entrant ne peut justifier de la condition d'affiliation minimale de droit commun, à savoir 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées, il est donc recherché s'il peut être justifié, à titre dérogatoire, de 108 jours travaillés ou 758 heures (5 mois).

Aussi, cette condition d'affiliation n'est recherchée que si la condition d'affiliation de droit commun, visée au point 1.2.1.2., ne peut être justifiée.

Il est précisé que la justification de cette condition d'affiliation spécifique ouvre droit à une durée d'indemnisation au titre de l'ARE d'au moins 152 jours, soit 5 mois (Fiche 3, point 1.2.2).

Cette mesure est applicable aux allocataires dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1er avril 2026 (Arrêté du 28 mars 2026 portant agrément des dispositions de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage et ses textes associés concernant l'indemnisation des demandeurs d'emploi « primo-entrants »).

## 1.2.2. Modalités de décompte des jours travaillés

### 1.2.2.1. Principes

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 visés à l'article L. 5422-13 du code du travail) et, conformément aux articles R. 5424-5 et suivants du code du travail, des périodes d'emploi accomplies pour le compte d'employeurs publics relevant de l'article L. 5424-1 du code du travail. Doivent également être prises en compte, les périodes d'emploi ou d'assurance accomplies dans un autre Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et de la Confédération suisse (Règl. CE n° 883/2004, art. 61 - Circ. Unédic n° 2010-23 du 17/12/2010 - Circ. Unédic n° 2012-17 du 04/07/2012 - Circ. Unédic n° 2012-21 du 17/08/2012). Les périodes d'emploi ou d'assurance accomplies au Royaume-Uni sont prises en compte dans le cadre de l'Accord de commerce et de coopération entre l'Union européenne et le Royaume-Uni (JOUE L 444 du 31/12/2020).

Les jours correspondant à un préavis non exécuté et non payé ne sont pas pris en compte pour déterminer la durée de l'affiliation (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 3 § 2 al.3).

**A noter :** La durée cumulée des crédits d'heures accordés par l'employeur et utilisés par l'élu au cours de son mandat de conseiller municipal est prise en compte pour la recherche de la condition d'affiliation, sous réserve que l'élu justifie d'une fin de contrat de travail (art. L.2123-11-4 du code général des collectivités territoriales).

### 1.2.2.2. Modalités de décompte des jours travaillés

Les jours travaillés sont décomptés 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 conformément à l'article L. 3121-35 du code du travail.

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

Ainsi, le nombre de jours pris en compte pour la durée d'affiliation requise correspond au nombre de jours travaillés à raison :

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

Par ailleurs, conformément à l'article 3 du règlement général d'assurance chômage et pour respecter le plafond fixé à ce même article :

- 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 jour travaillé ;
- quel que soit le nombre de jours travaillés sur une semaine civile considérée, le nombre de jours travaillés pris en compte au titre de la durée d'affiliation ne pourra jamais excéder 5 jours au cours de cette semaine civile. Pour autant, l'ensemble des rémunérations perçues sur la période de référence, et le cas échéant, le sixième jour travaillé de la semaine civile, demeurent pris en compte dans le salaire de référence, tel que défini aux articles 11 et suivants du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, servant

à la détermination de l'allocation journalière (Fiche 2, point 2.1.1).

En conséquence, compte tenu de la durée des périodes de référence de 24 ou 36 mois, et de la sélection des jours travaillés au sein de ces périodes, dans des limites variant selon l'âge des salariés privés d'emploi, le nombre maximal de jours retenus est égal à :

- 522 jours travaillés pour les salariés privés d'emploi âgés de moins de 55 ans à la date de la fin de leur contrat de travail (terme du préavis) ;
- 652 jours travaillés pour les salariés privés d'emploi âgés de 55 ans et de moins de 57 ans à la date de la fin de leur contrat de travail (terme du préavis) ;
- 782 jours travaillés pour les salariés privés d'emploi âgés de 57 ans et plus à la date de la fin de leur contrat de travail (terme du préavis).

De même que pour la durée de la période de référence affiliation, les bornes d'âge permettant de déterminer le nombre de jours maximal retenu au titre de l'affiliation sont toutes décalées de 2 ans pour tenir compte de l'allongement des carrières et en lien avec la réforme des retraites issue de la loi du 14 avril 2023.

**A noter** : les salariés intérimaires relèvent des dispositions du règlement général d'assurance chômage. En conséquence, la condition d'affiliation requise est recherchée toutes activités confondues. Sont ainsi totalisées, l'ensemble des périodes d'emploi accomplies au titre d'un contrat de travail prévu à l'article L. 1251-1 2° du code du travail au même titre et dans les mêmes conditions que les périodes d'emploi accomplies au titre d'un contrat de travail relevant du règlement général (CDI, CDD…) ;

- pour les interprètes de conférence, chaque heure travaillée est prise en compte, pour l'appréciation de la durée d'affiliation requise, à hauteur de 2 heures travaillées (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 3 § 2 dernier alinéa).

### Exemple 2 - Période d'emploi au moins égale à une semaine civile

Propos liminaires : dans les exemples ci-dessous, les cases en violet représentent les jours couverts par une ou des périodes d'emploi, les cases en blanc représentent les jours hors périodes d'emploi.

- Période d'emploi au moins égale à une semaine civile : 5 jours travaillés sont retenus au titre de la durée d'affiliation.

| Lun | Mar | Mer | Jeu | Ven | Sam | Dim |
|---|---|---|---|---|---|---|

### Exemple 3 - Période d'emploi inférieure à une semaine civile

- 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.

| Lun | Mar | Mer | Jeu | Ven | Sam | Dim |
|---|---|---|---|---|---|---|

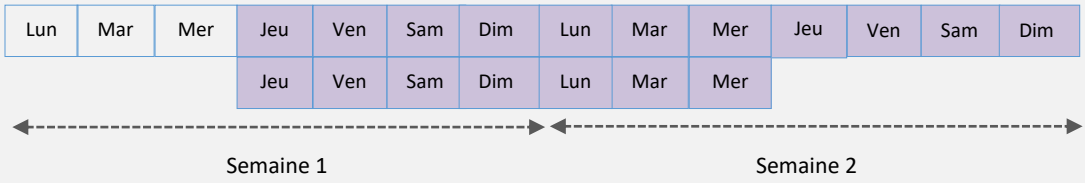
### Exemple 4 - Chevauchement de périodes d'emploi

- Le premier contrat couvre une période courant du jeudi de la semaine 1 au dimanche de la semaine 2 inclus
- Le second contrat couvre une période courant du jeudi de la semaine 1 au mercredi de la semaine 2 inclus.

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

**- sont décomptés 4 jours travaillés (*contrat du jeudi au dimanche*) au titre de la première semaine civile ;**
**- et 5 jours travaillés (*l'un des contrats courant jusqu'au dimanche*) au titre de la deuxième semaine civile.**

⇨ 9 jours travaillés sont retenus au titre de la durée d'affiliation.




#### 1.2.2.2.1. Modalités de décompte en présence de périodes de suspension du contrat de travail

Selon l'article 3 § 3 du règlement général, les périodes de suspension du contrat de travail qui sont rémunérées ou indemnisées peuvent être regardées comme des périodes d'emploi. En conséquence, elles sont retenues au titre de la durée d'affiliation selon les modalités de décompte des jours visées au point précédent.

Ainsi, les périodes de maladie, d'activité partielle (ou activité partielle rebond de longue durée), de congé parental d'éducation, de congé de proche aidant, de compte personnel de formation, etc., qui sont à l'origine d'une suspension du contrat de travail, sont retenues pour la recherche de la condition d'affiliation.

Ces périodes de suspension peuvent être considérées comme des périodes d'emploi prises en compte dans l'appréciation de l'affiliation dans les conditions de l'article 3 § 2 du règlement général. Elles le sont dans la limite de 5 jours travaillés par semaine civile. Lorsqu'au cours d'une semaine civile sont décomptés des jours travaillés, la présence de jours de suspension sur cette même semaine civile ne peut conduire à augmenter l'affiliation retenue au titre de cette semaine civile et ne peut excéder 5 jours travaillés.

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 (voir point 1.2.2.2.1) est retenu à hauteur de 7 heures travaillées (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 65 § 8). Ces 7 heures travaillées correspondent à la durée légale de travail fixée par l'article L. 3121-27 du code du travail étudiée sur 5 jours travaillés (35 divisé par 5 jours correspondant à 7 heures travaillées).

### Exemple 5 - Décompte des périodes d'emploi et des périodes de suspension assimilables au sein d'une semaine civile

Propos liminaires : dans les exemples ci-dessous, les cases en violet clair représentent les jours couverts par une ou des périodes d'emploi, les cases en violet foncé les jours de suspension du contrat assimilables et les cases en blanc représentent les jours hors périodes d'emploi.

- Dans l'exemple ci-dessous, 2 jours couverts par une période d'emploi et 4 jours de suspension sont recensés sur la semaine civile. La durée d'affiliation retenue sera de 5 jours travaillés, le plafond de 5 jours travaillés par semaine civile s'appréciant périodes d'emploi et périodes de suspension confondues.

| Lun | Mar | Mer | Jeu | Ven | Sam | Dim |
|---|---|---|---|---|---|---|

- Dans l'exemple ci-dessous, 5 jours couverts par une période d'emploi et 2 jours de suspension sont recensés sur la semaine civile. La durée d'affiliation retenue sera de 5 jours travaillés.

| Lun | Mar | Mer | Jeu | Ven | Sam | Dim |
|---|---|---|---|---|---|---|

En revanche, certaines périodes ne peuvent être valablement considérées comme des périodes travaillées. En effet, elles ne correspondent pas à l'exécution normale du contrat de travail, soit du fait de l'absence de rémunération ou d'indemnisation, soit du fait de l'exercice d'une activité située hors du champ des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail. Elles ne sont en conséquence pas retenues au titre de la durée d'affiliation (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 3 § 3 - Décret n° 2020-741 du 16/06/2020, art. 4).

Il en est ainsi :

- des périodes de suspension du contrat de travail au cours desquelles a été exercée une activité professionnelle non salariée, sauf si celle-ci a été exercée dans le cadre d'un congé pour la création d'entreprise (C. trav., art. L. 3142-105) ;
- des périodes de suspension du contrat de travail correspondant à une période de mobilité volontaire sécurisée pendant laquelle le salarié a bénéficié de l'allocation en raison de la cessation involontaire du contrat de travail exercé pendant cette période (Fiche 10, point 2).

En outre, l'article 3 § 3 du règlement général d'assurance chômage exclut de la durée d'affiliation les périodes d'emploi qui n'ont été ni rémunérées, ni indemnisées, notamment :

- les périodes de congés sabbatiques visées à l'article L. 3142-28 du code du travail, lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail ;
- les périodes de congés sans solde et assimilés d'une durée supérieure ou égale à 1 mois civil, lorsque ces périodes n'ont pas donné lieu au versement des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail ;
- 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 (Décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public, art. 4). Sont notamment concernées les

périodes de disponibilité, dans les conditions prévues par les dispositions statutaires des trois fonctions publiques, c'est-à-dire les périodes de disponibilité des fonctionnaires de l'Etat (Loi n° 84-16 du 11/01/1984, art. 51 et 52 - Décret n° 85-986 du 16/09/1985, art. 42 à 51 bis), fonctionnaires territoriaux (Loi n° 84-53 du 26/01/1984, art. 72 et 73 - Décret n° 86-68 du 13/01/1986, art. 18 à 26) et fonctionnaires hospitaliers (Loi n° 86-33 du 09/01/1986, art. 62 - Décret n° 88-976 du 13/10/1988, art. 28 à 39-1).

Il est précisé que les périodes d'emploi des agents publics placés d'office, pour raison de santé, en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré à l'expiration des droits à congés maladie ne sont pas retenues dans le calcul de l'affiliation.

Cette liste n'a pas vocation à être limitative. Ainsi peuvent également être retenues au titre de périodes ni rémunérées ni indemnisées :

- les périodes de désertion des armées prévues par les articles L. 321-2 et suivants du code de justice militaire ;
- les périodes de suspension du contrat de travail pour parcours vaccinal incomplet visées à l'article 14 II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire.

#### 1.2.2.2.2. Modalités de décompte en présence d'actions concourant au développement des compétences

Aux termes de l'article 3 § 3 dernier alinéa du règlement général d'assurance chômage, les actions concourant au développement des compétences mentionnées aux livres troisième et quatrième 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 le salarié privé d'emploi justifie dans la période de référence affiliation :

- à des heures travaillées ;
- ou à des jours travaillés, selon les modalités du point 1.2.2.2.2, à raison de 7 heures par jour de formation (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 3 § 3 dernier alinéa).

### 1.2.3. Plafonnement mensuel de la durée d'affiliation

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. En conséquence, conformément à l'article 3 § 2 alinéa 4 du règlement général d'assurance chômage, cette limite est fixée, sur une base mensuelle, à 260 heures.

En effet, la durée maximale hebdomadaire, fixée à 48 heures par semaine (C. trav., art. L. 3121-20), 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 définie par la réglementation d'assurance chômage plus de 260 heures travaillées par mois, soit 60 heures x 4,33 semaines équivalant à 1 mois.

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

### Exemple 6 - Plafonnement mensuel de la durée d'affiliation

Période d'emploi couvrant deux semaines civiles au titre d'un mois considéré et au titre de laquelle le salarié 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 ÷ 30,42 x 14 = 119,66 soit 120 heures travaillées.

Le salarié 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 et que l'intéressé a exercé plusieurs activités dans le mois, le plafond est déterminé pour chaque emploi, au prorata du nombre d'heures travaillées au titre de cet emploi 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.

## 2. CONDITION DE RECHERCHE D'EMPLOI

L'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est également conditionnée à l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.

Conformément à l'article L. 5411-2 du code du travail, l'inscription doit être renouvelée périodiquement. Ce renouvellement, dénommé actualisation, est réalisé chaque mois par le demandeur d'emploi (sauf exceptions). A cette occasion, celui-ci porte alors à la connaissance de France Travail tous changements affectant sa situation et susceptible d'avoir une incidence sur son inscription. Ces évènements sont énumérés par l'article R. 5411-6 du Code du travail.

En outre, l'allocataire doit être à la recherche effective et permanente d'un emploi ou bénéficier d'un accompagnement à vocation d'insertion sociale prévu par l'article L. 5411-5-1 I du code du travail ou accomplir une action de formation (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 4 *a)* et *b)*) inscrite dans le contrat d'engagement du demandeur d'emploi) ou non inscrite dans ce contrat mais financée en tout ou partie par la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) mentionné à l'article L. 6323-1 du code du travail.

**A noter :** pour les salariés démissionnaires, la condition de recherche d'emploi requise pour bénéficier de l'ARE est satisfaite dès lors que les intéressés sont inscrits comme demandeurs d'emploi et accomplissent les démarches nécessaires à la mise en œuvre de leur projet de reconversion professionnelle visé à l'article L. 5422-1 II 2° du code du travail. La réalité des démarches accomplies en vue de la mise en œuvre de ce projet est contrôlée par France Travail au plus tard à l'issue d'une période de 6 mois suivant l'ouverture du droit à l'ARE (C. trav., art. L. 5426-1-2 - Fiche 2 bis).

Conformément à l'article L. 5421-3 du code du travail, "*la condition de recherche d'emploi requise pour bénéficier d'un revenu de remplacement est satisfaite dès lors que les intéressés sont inscrits comme demandeurs d'emploi et accomplissent, à leur initiative ou sur proposition de l'un des organismes*

*mentionnés à l'article L. 5311-2, des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer, reprendre ou développer une entreprise* ».

Conformément à la loi n° 2023-1196 pour le plein emploi du 18 décembre 2023, applicable au 1er janvier 2025, les demandeurs d'emploi faisant l'objet, préalablement à un accompagnement vers l'accès ou le retour à l'emploi, d'un accompagnement à vocation d'insertion sociale, dans les conditions prévues par l'article L. 5411-5-1 I du code du travail, ne sont pas tenus à l'obligation de recherche d'emploi. Toutefois, l'inscription dans ce parcours préalable permet de satisfaire une des conditions d'attribution de l'ARE (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 4 *b)*). Ainsi, pour ces demandeurs d'emploi accompagnés dans le cadre d'un parcours à vocation d'insertion sociale, la condition de recherche d'emploi n'est pas nécessairement exigée, ce parcours étant un préalable nécessaire et provisoire à la recherche d'emploi, compte tenu des difficultés faisant temporairement obstacle à leur engagement dans une démarche de recherche d'emploi.

### 2.1. L'ELABORATION ET L'ACTUALISATION DU CONTRAT D'ENGAGEMENT DU DEMANDEUR D'EMPLOI

A l'issue d'un diagnostic global prévu par l'article L. 5411-5-2 du code du travail, tout demandeur d'emploi est tenu d'élaborer et signer un « contrat d'engagement du demandeur d'emploi » dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision d'orientation mentionnée à l'article R. 5411-8-1. Le demandeur d'emploi est tenu d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi, de créer, reprendre ou développer une entreprise (C. trav. L. 5411-6) et d'accepter les offres raisonnables d'emploi telles que définies aux articles L. 5411-6-1-1 et suivants du code du travail (à l'exception des personnes en parcours à vocation d'insertion sociale).

Le contrat d'engagement du demandeur d'emploi est actualisé selon la périodicité et les modalités définies avec le demandeur d'emploi (C. trav., art. L. 5411-6 et sv., R. 5411-14 et sv.).

Ce contrat précise, en tenant compte des besoins du demandeur d'emploi, de sa formation, de ses qualifications, de ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles et extraprofessionnelles, de sa situation personnelle et familiale ainsi que de la situation du marché du travail local, les engagements réciproques de l'organisme référent et du demandeur d'emploi, ainsi que le plan d'action.

**A noter :** pour les salariés démissionnaires poursuivant un projet professionnel, le contrat d'engagement intègre ce projet (C. trav., art. L. 5411-6-1).

Les allocataires dont le droit ARE est ouvert à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle bénéficient d'un accompagnement adapté, qui tient compte des durées d'indemnisation spécifiques qui leur sont applicables (voir Fiche 3) : cet accompagnement repose sur les actions prévues par le contrat d'engagement qui tient compte du profil propre à chaque allocataire et intègre des points d'étape réguliers permettant d'accélérer et soutenir la recherche d'emploi.

Conformément à l'article L. 5411-6-1 I du code du travail, si le projet professionnel du demandeur d'emploi comporte la recherche d'une activité salariée et si ce projet est suffisamment établi, le contrat d'engagement définit les éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi que le demandeur d'emploi est tenu d'accepter.

La nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le salaire attendu ainsi mentionnés dans le contrat d'engagement du demandeur d'emploi sont constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi.

Dans le cadre de l'établissement de l'offre raisonnable d'emploi, la zone géographique définie dans le cadre de l'offre raisonnable d'emploi doit être située sur le territoire national et le salaire attendu défini en cohérence avec le salaire normalement pratiqué pour l'emploi ou les emplois recherchés dans cette zone compte tenu, le cas échéant, de l'expérience du demandeur d'emploi (Décret n° 2025-252 du 20 mars 2025 relatif aux éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi, art. 1). Autrement dit, l'offre raisonnable d'emploi devra désormais être définie en fonction des salaires habituellement pratiqués en France et non ceux appliqués à l'étranger.

Ces éléments constitutifs sont révisés lors de l'actualisation (C. trav., art. L. 5411-6-1 I al. 1, al. 2).

Conjointement à la définition des éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi, le contrat d'engagement précise les actes positifs et répétés de recherche d'emploi que le demandeur d'emploi est tenu de réaliser. Si le projet professionnel du demandeur d'emploi comporte la reprise ou la création d'une entreprise, le contrat d'engagement en définit les éléments essentiels et comporte les actes que le demandeur d'emploi est tenu de réaliser. (C. trav., art. L. 5411-6-1, al. 4).

Les sanctions sont fixées par le législateur. Les manquements aux obligations découlant du contrat d'engagement résultent du non-respect, sans motif légitime, des engagements qui y sont énoncés, notamment en matière d'assiduité, de participation active aux actions prévues par le plan d'action et de réalisation d'actes positifs et répétés en vue de trouver un emploi. Ces manquements peuvent entraîner, selon leur nature et leur répétition, la suspension ou la suppression de tout ou partie du revenu de remplacement, ou encore la radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

En cas de refus, sans motif légitime, de deux offres raisonnables d'emploi au cours de la période d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, le demandeur d'emploi peut faire l'objet, sauf à justifier d'un motif légitime (C. trav., art. L. 5412-1 III et R. 5412-3), d'une sanction, à savoir la suppression totale du revenu de remplacement et la radiation de la liste des demandeurs d'emploi pour une durée de deux mois. En cas de nouveau refus de deux offres raisonnables d'emploi, la durée de la suppression du revenu de remplacement et de la radiation est portée à quatre mois (C. trav., art. L. 5412-1 et R. 5412-3).

**A noter :** Il est précisé que le contrat d'engagement du demandeur d'emploi est entré en vigueur le 1er janvier 2025 conformément à l'article 2 II de la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi. A cette date, tout demandeur d'emploi nouvellement inscrit est tenu de conclure avec France Travail un contrat d'engagement. Les demandeurs d'emploi déjà inscrits à France Travail et ayant précédemment conclu un PPAE restent liés par celui-ci. France Travail devra, dans un délai fixé par décret, qui ne pourra excéder deux ans, conclure avec l'ensemble des demandeurs d'emploi un contrat d'engagement en remplacement du PPAE. Le contrat d'engagement se substituera alors au PPAE conclu antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi pour le plein emploi.

### 2.2. LES PERSONNES QUI ACCOMPLISSENT UNE ACTION DE FORMATION INSCRITE DANS LEUR CONTRAT D'ENGAGEMENT OU FINANCEE EN TOUT OU PARTIE PAR LA MOBILISATION DU CPF

Le contrat d'engagement du demandeur d'emploi comprend également les actions que France Travail s'engage à mettre en œuvre dans le cadre de l'accompagnement personnalisé du demandeur d'emploi, notamment en ce qui concerne les actions de formation (C. trav., art. L. 5411-6 I, art. 5411-15R.).

Le contrat d'engagement contient à cette fin un plan d'action comportant notamment des périodes de formation. Le demandeur d'emploi doit tenir des engagements notamment en termes d'assiduité et de participation active aux actions prévues par ce plan.

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

En outre, la réglementation d'assurance chômage issue de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage prévoit que le demandeur d'emploi est également réputé remplir la condition de recherche d'emploi lorsqu'il accomplit une action de formation non inscrite au contrat d'engagement du demandeur d'emploi mais financée en tout ou partie par la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) mentionné à l'article L. 6323-1 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6323-21 du code du travail, le CPF permet au demandeur d'emploi de financer certaines formations lorsqu'elles ne sont pas déjà financées en tout ou partie par le conseil régional ou par France Travail et qu'elles sont éligibles au CPF. L'ordonnance 2019-861 du 21 août 2019 a réduit la liste des formations éligibles au CPF des demandeurs d'emploi, de sorte que depuis le 23 août 2019, ces derniers ne peuvent mobiliser leur CPF pour cofinancer des formations que si elles sont certifiantes ou directement reconnues comme étant éligibles (réalisation d'un bilan de compétences, préparation des examens au permis de conduire, etc.). Le cofinancement reste toutefois possible quand le demandeur d'emploi accepte une formation achetée par la région, France Travail, l'Agefiph ou un opérateur de compétences (C. trav., art. L. 6323-21 et L. 6323-22). En outre, la loi de finances pour 2025 prévoit, à compter du 16 février 2025, que pour les actions de formation à la création et reprise d'entreprise (ACRE), seules les formations menant à une certification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique (RS), sont éligibles au CPF (LOI n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, art. 190 modifiant l'art. L. 6323-6 du code du travail).

S'agissant d'un projet de transition professionnelle visé à l'article L. 6323-17-1 du code du travail, conformément à l'article R. 6323-14-3 du code du travail, le salarié qui mobilise ses droits au CPF dans ce cadre peut continuer à bénéficier de la prise en charge assurée par la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR)[1] compétente (dénommée Transitions Pro) après la rupture de son contrat de travail, notamment lorsque celle-ci est à l'initiative de l'employeur (est également visée la rupture du contrat par le bénéficiaire, sous réserve de la conclusion d'un nouveau contrat de travail succédant au précédent dans un délai d'1 mois à compter de la date de fin de préavis et de l'accord donné par le nouvel employeur à la demande de congé associé), à condition qu'il transmette le justificatif de la rupture (notamment, frais pédagogiques et rémunération visée aux articles L. 6323-17-5, D. 6323-18-3 et D. 6323-18-4). Ainsi, le bénéficiaire qui souhaite poursuivre son projet de transition professionnelle après la rupture de son contrat (par l'employeur), ne dispose pas d'un droit d'option entre l'AREF et la rémunération versée par la CPIR, cette dernière rémunération lui étant maintenue.

Par ailleurs, dans certains cas et dans certaines conditions (Fiche 3, point 2), la réalisation d'actions de formation est incitée par une prolongation de la durée d'indemnisation équivalente au temps passé en formation par le demandeur d'emploi et indemnisé à ce titre.

[1] Les 18 CPIR chargées de prendre en charge financièrement le CPF de transition professionnelle et d'attester du caractère réel et sérieux du projet professionnel des salariés démissionnaires ont été agréées par arrêtés du 16 décembre 2019 publiés au JO du 26 décembre. Chacune est nommée Association Transitions Pro, suivie du nom de la Région.

# 3. CONDITION D'APTITUDE PHYSIQUE

Le bénéfice des prestations de chômage est réservé aux personnes aptes physiquement à l'exercice d'un emploi (C. trav., art. L. 5421-1 - Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 4 d)).

En cas d'incertitude ou de contestation sur la justification de cette condition, il appartient au Préfet du département de statuer sur l'aptitude physique de l'intéressé (C. trav., art. R. 5426-1).

**A noter :** depuis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « *Loi Travail* », lorsque le médecin du travail établit l'avis d'inaptitude d'un salarié, il peut :

- soit indiquer les conclusions et les indications relatives au reclassement ;
- soit y apposer l'une des deux mentions suivantes (C. trav., art. R. 4624-42) :
  - « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ;
  - « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Ces mentions ne signifient pas pour autant que le salarié n'est plus apte au travail mais seulement qu'il n'est plus apte au poste de travail occupé jusqu'alors.

En effet, l'article R. 4624-42 du code du travail, permettant d'apposer l'une de ces deux mentions, vise l'aptitude du travailleur à son poste de travail. L'inaptitude constatée dans une entreprise ne saurait être regardée comme constitutive d'une inaptitude du salarié à occuper tout emploi dans une autre entreprise.

Dès lors, le fait qu'un salarié ait été licencié pour inaptitude, sur la base de l'une ou l'autre de ces mentions, ne peut emporter d'autres conséquences que celles relatives au poste antérieurement occupé, sans effet sur la condition d'aptitude telle que posée à l'article L. 5422-1 du code du travail.

Sur le montant de l'allocation journalière en cas de perception d'une pension d'invalidité : fiche 2, point 6.2.

# 4. CONDITION D'AGE

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

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

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

L'article L. 5421-4 du code du travail fait référence aux articles L. 161-17-2 et L. 351-1 du code de la sécurité sociale fixant respectivement l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et la durée d'assurance requise pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein.

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

### 4.1.1. Age légal d'accès à la retraite

Le code de la sécurité sociale, prévoit que l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite est fixé à 64 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1969.

Pour les assurés nés avant le 1er janvier 1969, l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale prévoit, pour les pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2026, que cet âge est atteint selon la progressivité suivante (LFSS pour 2026, art. 105, I, 1°) :

- 62 ans et 3 mois pour les assurés nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1961 inclus ;
- 62 ans et 6 mois pour les assurés nés en 1962 ;
- 62 ans et 9 mois pour les assurés nés entre le 1er janvier 1963 et le 31 mars 1965 ;
- 63 ans pour les assurés nés entre le 1er avril et le 31 décembre 1965 ;
- 63 ans et 3 mois pour les assurés nés en 1966 ;
- 63 ans et 6 mois pour les assurés nés en 1967 ;
- 63 ans et 9 mois pour les assurés nés en 1968.

**A noter :** Ce nouveau calendrier progressif d'augmentation de l'âge légal de départ issu de l'article 105 de la LFSS pour 2026 est applicable aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2026. Il aménage, à partir des générations nées en 1964, le calendrier précédant mis en place par la réforme « Borne » portée par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 (atteinte de l'âge légal cible de 64 ans pour la génération 1969 au lieu de la génération 1968 notamment). Des aménagements sont également prévus à Mayotte et Saint-Pierre et Miquelon, sur la base d'une augmentation progressive spécifique de l'âge légal. À Saint-Pierre et Miquelon ces modifications sont applicables pour les pensions prenant effet à compter du 1er mars 2026.

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

L'article 4 *c)* du règlement général d'assurance chômage prévoit également que les personnes ayant atteint l'âge ainsi défini qui ne remplissent pas les conditions pour percevoir une retraite à taux plein, peuvent bénéficier des allocations de chômage jusqu'à ce qu'elles justifient du nombre de trimestres requis au sens des articles L. 351-1 à L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale (tous régimes confondus) pour percevoir une pension à taux plein, et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail.

S'agissant des allocataires ayant eu des carrières dans un autre Etat de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et en Suisse et y justifiant de trimestres d'assurance vieillesse, l'âge permettant de prétendre à une pension de retraite à taux plein est déterminé en tenant compte de ces trimestres.

En effet, conformément à la règlementation européenne relative à la coordination des systèmes de sécurité sociale, les périodes d'assurance doivent être totalisées (R.883/2004, art.61).

En outre, s'agissant spécifiquement des pensions de retraite, le règlement européen de coordination des systèmes de sécurité sociale prévoit que la totalisation des périodes d'assurance permet de prendre en compte les périodes d'assurance accomplies dans la législation d'un autre Etat membre pour ouvrir les droits aux prestations (R.883/2004, art.6 et 51 ; R. 987/2009, art. 12 et 13).

En application de l'article L. 161-17-3 du code de la sécurité sociale (pour les assurés nés après 1957) la durée d'assurance et des périodes reconnues équivalentes pour bénéficier d'une retraite à taux plein à compter du 1er septembre 2023 est de :

- 167 trimestres, pour les assurés nés entre le 1er janvier 1958 et le 31 décembre 1960 ;
- 168 trimestres, pour les assurés nés entre le 1er janvier 1961 et le 31 août 1961 ;
- 169 trimestres, pour les assurés nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1962 ;
- 170 trimestres, pour les assurés nés entre le 1er janvier 1963 et le 31 mars 1965 ;
- 171 trimestres, pour les assurés nés entre le 1er avril 1965 et le 31 décembre 1965 ;
- 172 trimestres, pour les assurés nés à partir du 1er janvier 1966.

**A noter :** L'article 105 de la LFSS pour 2026 (I, 2°) a également procédé à un décalage de l'augmentation progressive du nombre de trimestre requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein à compter de la génération née en 1964, pour les pensions prenant effet au 1er septembre 2026.

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

L'article L. 5421-4, 2° du code du travail précise que les allocations de chômage cessent en tout état de cause d'être versées aux allocataires atteignant l'âge prévu au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, âge à partir duquel une retraite à taux plein est attribuée quelle que soit la durée d'assurance.

En conséquence, l'âge limite pour bénéficier des allocations de chômage visé par l'article 4 *c)* du règlement général d'assurance chômage est fixé à 67 ans.

## Tableau récapitulatif
## Evolution de l'âge légal de la retraite et de celui de la retraite à taux plein

<table>
<tr><th rowspan="3">Année de naissance</th><th colspan="2">Nombre de trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein</th><th colspan="2">Age minimum de départ à la retraite</th><th rowspan="3">Age d'obtention de la retraite à taux plein quel que soit le nombre de trimestres</th></tr>
<tr><th>Avant réforme</th><th>Après réforme aménagée[2] (1er sept. 2023)</th><th>Avant réforme</th><th>Après réforme aménagée[2] (1er sept. 2023)</th></tr>
<tr><td>Né en 1956</td><td>166</td><td>166</td><td rowspan="20">62</td><td rowspan="5">62 ans</td><td rowspan="20">67 ans</td></tr>
<tr><td>Né en 1957</td><td>166</td><td>166</td></tr>
<tr><td>Né en 1958</td><td>167</td><td>167</td></tr>
<tr><td>Né en 1959</td><td>167</td><td>167</td></tr>
<tr><td>Né en 1960</td><td>167</td><td>167</td></tr>
<tr><td>Né entre le 1er janvier le 31 août 1961</td><td rowspan="5">168</td><td>168</td></tr>
<tr><td>Né entre le 1er septembre et le 31 décembre 1961</td><td rowspan="3">169</td><td>62 ans et 3 mois</td></tr>
<tr><td>Né en 1962</td><td>62 ans et 6 mois</td></tr>
<tr><td>Né en 1963</td><td>170</td><td>62 ans et 9 mois</td></tr>
<tr><td>Né en 1964</td><td rowspan="4">169</td><td>170</td><td>62 ans et 9 mois</td></tr>
<tr><td>Né entre le 1er janvier et le 31 mars 1965</td><td>170</td><td>62 ans et 9 mois</td></tr>
<tr><td>Né entre le 1er avril et le 31 décembre 1965</td><td>171</td><td>63 ans</td></tr>
<tr><td>Né en 1966</td><td rowspan="8">172</td><td>63 ans et 3 mois</td></tr>
<tr><td>Né en 1967</td><td rowspan="3">170</td><td>63 ans et 6 mois</td></tr>
<tr><td>Né en 1968</td><td>63 ans et 9 mois</td></tr>
<tr><td>Né en 1969</td><td rowspan="7">64 ans</td></tr>
<tr><td>Né en 1970</td><td rowspan="3">171</td></tr>
<tr><td>Né en 1971</td></tr>
<tr><td>Né en 1972</td></tr>
<tr><td>Né en 1973 (et années suivantes)</td><td>172</td></tr>
</table>

[2] Les aménagements de la réforme de 2023 prévue par la LFSS pour 2026 s'appliquent aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2026.

### 4.3. APPRECIATION DE LA CONDITION D'AGE

L'âge du demandeur d'emploi doit être connu de manière précise.

Les demandeurs d'emploi dont les pièces d'état civil portent mention uniquement de l'année de naissance, sans mois ni quantième, sont réputés nés le 31 décembre.

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

Si seuls l'année et le mois de naissance sont connus, ces personnes sont considérées nées le 1er jour du mois de leur naissance.

### 4.4. REGIMES PARTICULIERS

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

## 5. CONDITION DE NON-CUMUL DE L'ALLOCATION AVEC CERTAINES PENSIONS DE RETRAITE

L'article 4 *c)* du règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage prévoit que ne peuvent bénéficier de l'allocation de chômage, les travailleurs privés d'emploi bénéficiant d'une retraite attribuée en application des articles mentionnés au 3° de l'article L. 5421-4 du code du travail.

Les cinq situations prévues à l'article 4 *c)* visent les situations de retraite anticipée au sens de l'assurance vieillesse concernant :

- les titulaires d'une carrière longue ;
- les travailleurs handicapés ;

ou d'autres cas de retraite :

- les titulaires d'une incapacité permanente ;
- Les assurés inaptes au travail ;
- les titulaires d'un compte professionnel 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 salarié privé d'emploi en remplit les conditions mais n'a pas fait liquider une de ces retraites, la condition exigée par l'article 4 *c)* du règlement général d'assurance chômage est considérée comme remplie.

## 5.1. PERCEPTION D'UNE RETRAITE ANTICIPEE

Le code de la sécurité sociale prévoit deux situations où les assurés peuvent prétendre à une retraite anticipée : les titulaires d'une carrière longue et les travailleurs handicapés.

### 5.1.1. Titulaires d'une carrière longue

L'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale permet aux salariés qui ont commencé leur carrière avant 21 ans et qui justifient d'une durée d'assurance cotisée permettant l'obtention d'une retraite à taux plein (voir tableau point 4.2) de pouvoir faire liquider leur retraite avant l'âge minimum et au plus tôt à 58 ans, cet âge variant selon leur année de naissance, l'âge de début d'activité et la durée totale des trimestres requis par l'assurance vieillesse (voir point 4.2).

A compter du 1er septembre 2023, en application de la loi n° 2023-270 du 14/04/2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 (JO 15/04/2023) portant la réforme des retraites (art. 11), ainsi que du décret n° 2023-436 du 3 juin 2023 (art. 3), le dispositif est articulé autour de 4 bornes d'âges pour les assurés nés à compter de 1970 :

- 58 ans pour les assurés qui ont débuté leur activité avant 16 ans ;
- 60 ans pour les assurés qui ont débuté leur activité avant 18 ans ;
- 61 ans et 9 mois pour les assurés qui ont débuté leur activité avant 20 ans ;
- 62 ans pour les assurés qui ont débuté leur activité avant 21 ans.

En outre, pour les assurés nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 août 1963 ayant commencé à travailler avant 20 ans, l'âge de départ anticipé demeurera fixé à 60 ans. L'âge légal de départ augmente ensuite progressivement pour atteinte 62 ans pour les assurés nés à compter de 1971, cette augmentation progressive ayant été adaptée du fait du décalage de l'augmentation progressive de l'âge légal portée par la LFSS pour 2026 pour les assurés dont la pension prend effet à compter du 1er septembre 2026 (D. n° 2026-345 du 7 mai 2026 ; C. sec. soc., art. D. 351-1-1 modifié).

En parallèle, quatre trimestres accordés au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer ou des aidants peuvent être pris en compte pour le bénéfice de ce dispositif (C. sec. soc, art. D. 351-1-2). À compter du 1er septembre 2026, les trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfant et de congé parental d'éducation pourront également être pris en compte dans la limite de 2 trimestres au maximum (L. nº 2025-1403 du 30/12/2025, art. 104, II, III, 1º à 4º et IV ; C. sec. soc., art. L. 351-1-1, L. 643-3, L. 653-2, décret du 29 juillet 2026).

**A noter :** Pour considérer que l'assuré a commencé à travailler avant les âges mentionnés ci-dessus, 5 trimestres sont requis à la fin de l'année civile au cours de laquelle est survenu l'anniversaire correspondant. Les assurés nés au cours du 4ème trimestre de l'année peuvent justifier uniquement de 4 trimestres avant la fin de l'année civile au cours de laquelle est survenue leur 16ème, 18ème, 20ème ou 21ème anniversaire (C. sec. Soc art. D. 351-1-3).

Par ailleurs, la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue ne peut excéder la durée nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein (loi n° 2023-270 du 14/04/2023, art 11, I, 6° et VII, B ; Décret n° 2023-436 du 03/06/2023, art. 3, III, 2° ; C. sec. soc., art. L. 351-1-1 et D. 351-1-1).

### 5.1.2. Travailleurs handicapés

L'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale permet aux travailleurs reconnus handicapés, ou atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 % de pouvoir faire liquider leur retraite avant l'âge minimum et au plus tôt à 55 ans, cet âge variant selon leur année de naissance et leur durée totale d'assurance ; cette durée doit comprendre un certain nombre de trimestres de cotisations.

Leur qualité de travailleur handicapé et leur durée d'assurance, inférieure à la durée exigée pour les assurés relevant de la retraite de base du régime général, permettent de majorer le taux de leur pension afin qu'ils puissent bénéficier d'une retraite à taux plein avant l'âge minimum prévu par l'article L. 5421-4 1° du code du travail.

**A noter :** La LFRSS pour 2023 a maintenu la possibilité de départ anticipé à 55 ans pour les assurés handicapés, en prévoyant que l'âge légal de départ à la retraite peut être abaissé d'une durée pouvant aller jusqu'à neuf ans (loi n° 2023-270 du 14/04/2023, art 11, I, 5° ; C. sec. soc., art. L. 351-1-1, A et D. 351-1-5 modifié). En outre, au 1er septembre 2023, la condition de durée d'assurance validée est supprimée pour ne conserver que la durée d'assurance cotisée (loi n° 2023-270 du 14/04/2023, art 11, I, 8° et VII, B ; C. sec. soc., art. L. 351-1-3 modifié).

Pour les départs à la retraite anticipée à compter du 1er septembre 2026, le décret n° 2026-345 du 7 mai 2026 a procédé à une harmonisation de la diminution du nombre de trimestres apportée à la durée d'assurance requise pour l'obtention du taux maximum de 50% en fonction de l'âge de départ, entre les assurés nés avant ou à partir de 1973. Ainsi, cette durée est égale à la durée d'assurance requise pour l'obtention du taux maximum de 50%, diminuée d'un nombre de trimestres dépendant de l'âge de départ (60 trimestres à 55 ans, 70 à 56 ans, 80 à 57 ans, 90 à 58 ans, 100 à 59 ans). Pour les assurés nés avant le 1er janvier 1973, la durée d'assurance requise pour l'obtention du taux maximum de 50 % à partir de laquelle est déterminée la durée d'assurance cotisée est celle figurant à l'article L.161-17-3 du code de la sécurité sociale dans sa version antérieure à l'article 10 de la LFRSS pour 2023 n° 2023-270 (D.n° 2026-345 du 7 mai 2026, art.2 ; C. sec. soc., art. D. 351-1-5 modifié ; Circ. Cnav n° 2026-18 du 15/06/2026, 1.1.1).

## 5.2. AUTRES CAS DE RETRAITE VISES

### 5.2.1. Titulaires d'une incapacité permanente

L'article L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale permet aux salariés justifiant d'une incapacité permanente reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, de pouvoir prétendre à une retraite à taux plein dès 60 ans, quel que soit le nombre de trimestres validés par l'assurance vieillesse. Ils peuvent donc faire liquider leur retraite avant l'âge minimum prévu par l'article L. 5421-4 1° du code du travail. La liquidation de leur retraite après 60 ans constitue également une cause d'interruption des allocations de chômage, la pension de retraite étant attribuée sur le fondement de l'article L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale, visé par l'article 21 de la loi du 20 janvier 2014 précitée (Fiche 5, point 2.4).

**A noter** : À compter du 1er septembre 2023, en application de la LFRSS pour 2023 et du décret n° 2023-436 précités, le départ à 60 ans est possible pour les assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 20 %. Pour les assurés justifiant d'un taux d'incapacité compris entre 10 % et 19 %, le départ anticipé est ouvert deux ans avant l'âge légal, soit 62 ans à terme (loi n° 2023-270 du 14/04/2023, art 17, I, 2° ; c. séc. soc. art. L. 351-1-4 modifié, art. D. 351-1-9 et D. 351-1-10) (voir point 5).

### 5.2.2. Assurés inaptes au travail

Depuis le 1er septembre 2023, l'article L. 351-1-5 du code de la sécurité sociale permet aux assurés inaptes au travail, de pouvoir prétendre à une retraite à taux plein dès 62 ans, quel que soit le nombre de trimestres validés par l'assurance vieillesse (C. sec. soc., art. L. 351-1-1 A ; D. 351-1-14). A ce titre, le bénéfice effectif d'une retraite anticipée pour inaptitude au travail constitue une cause d'interruption des allocations chômage (C. trav., art. L. 5421-4, 3°, Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 4, *c)*.

Ce dispositif vise (Circ. Cnav, n° 2024-26 du 2 août 2024) :

- les assurés reconnus médicalement ou présumés inaptes au travail ;
- les assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50% ;
- les assurés ex-titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les assurés anciennement bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés.

**A noter :** Avant le 1er septembre 2023, la retraite pour inaptitude au travail permettait déjà aux assurés concernés de bénéficier d'une retraite à taux plein quelle que soit leur durée d'assurance à 62 ans (C. sec. soc., art. L. 351-8, 1° ter et 2°). Dans le cadre de la réforme des retraites portée par la loi n° 2023-270 du 14/04/2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 (JO 15/04/2023) ce dispositif est devenu, à compter du 1er septembre 2023, un nouveau cas de retraite anticipée du fait de l'augmentation progressive de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans (voir point 4.1.1).

### 5.2.3. Titulaires d'un compte professionnel de prévention (C2P)

L'article L. 161-17-4 du code de la sécurité sociale permet aux salariés titulaires d'un compte professionnel de prévention (antérieurement intitulé « *compte personnel de prévention de la pénibilité* ») de bénéficier d'une majoration de la durée d'assurance, abaissant l'âge légal d'accès à la retraite à due concurrence du nombre de trimestres attribués au titre de cette majoration prévue à l'article L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, le compte professionnel de prévention permet aux travailleurs exposés à certains risques professionnels énoncés à l'article L. 4161-1 du code du travail de bénéficier, à partir de 55 ans, de majorations de la durée de leur assurance vieillesse et de faire liquider leur retraite à taux plein avant l'âge prévu par l'article L. 5421-4 1° du code du travail (C. trav., art. L. 4163-7 I).

La liquidation d'une retraite au titre d'un compte de prévention de la pénibilité constitue au sens de l'article L. 5421-4 3° du code du travail une cause d'interruption du versement des allocations d'assurance chômage (Fiche 5, point 2.4).

**A noter :** Le départ anticipé à la retraite est resté possible à compter du 1er septembre 2023 pour les titulaires d'un compte professionnel de prévention, sans que la durée d'anticipation ne puisse excéder deux ans, soit 62 ans à terme (loi n° 2023-270 du 14/04/2023, art 11, I, 5° ; C. sec. soc., art. L. 351-1-1, A).

### 5.2.4. Travailleurs victimes de l'amiante

Les travailleurs victimes de l'amiante et admis au bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité instaurée par l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999 peuvent bénéficier dès 60 ans, de leur retraite à taux plein, s'ils totalisent le nombre de trimestres exigés pour les assurés relevant de la retraite de base du régime général. S'ils font liquider leur retraite avant l'âge minimum prévu par l'article L. 5421-4 1° du code du travail, cette retraite est alors incompatible avec le bénéfice des allocations de chômage.

Selon l'article 41 précité, l'allocation de cessation anticipée d'activité ne peut se cumuler avec l'un des revenus de remplacement visés à l'article L. 5421-2 du code du travail, de sorte que la liquidation de la retraite à taux plein de ces personnes rend impossible l'ouverture de droits aux allocations de chômage. Elle est sans effet sur le versement des allocations, déjà interrompu du fait du bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité.

## 6. CONDITION DE CHOMAGE INVOLONTAIRE

La loi et la réglementation d'assurance chômage posent également comme condition d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, la situation de privation involontaire d'emploi (C. trav., art. L. 5422-1 - Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 1er, 2 et 4).

Le chômage est involontaire lorsque la rupture du contrat de travail n'intervient pas à l'initiative du salarié. L'article 2 § 1er du règlement général d'assurance chômage issu de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage énumère ainsi les modes de rupture du contrat de travail permettant de caractériser le chômage involontaire. Sont considérés comme involontairement privés d'emploi, les salariés dont la cessation de contrat de travail résulte :

- d'un licenciement (quel qu'en soit le motif),
- d'une fin ou d'une rupture anticipée, à l'initiative de l'employeur, de contrat de travail à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou de contrat de mission,
- d'une rupture de contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail (voir point 6.1).

Aussi, la réglementation d'assurance chômage exclut, en principe, du bénéfice du revenu de remplacement, les salariés qui sont à l'origine de leur privation d'emploi (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 1er, 2, 4 *e)*, 25 § 2 *b)*, 26, 28).

Est également considérée comme constitutive d'un chômage involontaire, la rupture de la période d'essai par l'employeur, dans la mesure où le salarié n'est pas à l'initiative de cette rupture.

Par ailleurs, sont assimilés à une privation involontaire d'emploi, certains départs volontaires considérés comme légitimes, et limitativement énumérés par la réglementation d'assurance chômage (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 2). Il en est ainsi des démissions qualifiées de légitimes. Ces situations permettent de considérer la condition de chômage involontaire remplie en raison des circonstances dans lesquelles intervient la démission.

De plus, conformément à l'article L. 5422-1 2° et 3° du code du travail, la rupture conventionnelle du contrat de travail et la rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre d'un accord collectif ouvrent droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 3). Ainsi, peuvent bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les salariés dont la perte d'emploi résulte :

- d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail ou à l'article L. 421-12-2 du code de la construction et de l'habitation. Il est précisé qu'en application de l'avenant n°2 du 10 avril 2026 modifiant la réglementation d'assurance chômage, des durées d'indemnisation maximales spécifiques sont applicables aux allocataires auxquels un droit est ouvert à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle dès lors que la fin de contrat de travail intervient à compter du 1er septembre 2026 (voir Fiche n°3) ;

- 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, c'est-à-dire faisant suite à adhésion au congé de mobilité ou dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective, instaurés, dans les deux cas, par accord collectif).

**A noter :** sur les impacts de la période en congé mobilité sur les droits ARE, voir Fiche 2, point 2.1.2

En outre, le bénéfice du revenu de remplacement est ouvert aux salariés démissionnaires qui poursuivent un projet professionnel, sous réserve qu'ils remplissent certaines conditions (Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, C. trav., art. L. 5422-1 II ; Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 4 - Fiche 2 bis, point 1).

Enfin, l'article 4 *e)* du règlement général d'assurance chômage précise que le demandeur d'emploi n'est pas en situation de chômage involontaire lorsque la fin de contrat de travail intervenue pour l'une des causes énoncées ci-dessus est précédée d'un contrat qui a cessé à la suite d'un départ volontaire, et que, depuis ce départ volontaire, il justifie d'une durée d'affiliation inférieure à 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées (voir point 6.4).

Aux termes des articles R. 1234-9 du code du travail, L. 133-5-3, R. 133-13 et R. 133-14 du code de la sécurité sociale, à l'expiration ou à la rupture du contrat de travail, l'employeur déclare les données inhérentes à la fin de contrat de travail permettant au salarié de faire valoir ses droits aux allocations de chômage par la déclaration sociale nominative et, le cas échéant, par les formulaires dont les modèles sont établis par l'Unédic (Fiche 13, point 1.2.2).

De son côté, le salarié précise dans la demande d'allocations, le mode de rupture de son contrat de travail et, s'il y a lieu, les conditions de sa cessation d'activité (Fiche 13, point 1.1).

## 6.1. CESSATIONS DE CONTRAT DE TRAVAIL A L'ORIGINE D'UN CHOMAGE INVOLONTAIRE

### 6.1.1. Licenciement

Sur la déclaration sociale nominative évènementielle et, le cas échéant, sur l'attestation d'employeur destinée à France Travail, l'indication par l'employeur selon laquelle le contrat a pris fin suite à un licenciement permet de qualifier le chômage d'involontaire.

Il est précisé que le licenciement est constitutif d'un chômage involontaire, quel qu'en soit le motif (licenciement pour faute grave, lourde, pour inaptitude…).

**A noter** : le contrat de valorisation de l'expérience dit CVE (loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, art. 4) est une forme de CDI dont la conclusion est possible à titre expérimental dans les 5 années à compter de la publication de la loi.

Il concerne les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 60 ans à la date d'embauche (ou 57 ans si un accord de branche étendu le prévoit) et inscrits à France Travail, qui n'ont pas été employés au sein de la même entreprise ou du même groupe au cours des 6 derniers mois. L'employeur peut mettre le salarié à la retraite dès qu'il a atteint l'âge légal et les conditions d'une retraite à taux plein (articles L. 351-8 1°, L. 161-17-2, L. 161-17-3 du code de la sécurité sociale). Toute rupture du CVE à l'initiative de l'employeur avant que le salarié ne puisse bénéficier de la retraite à taux plein constitue un licenciement, et non une mise à la retraite.

### 6.1.2. Fin de contrat à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou fin de contrat de mission

#### 6.1.2.1. Fin de contrat à durée déterminée

La fin de contrat à durée déterminée permet de remplir la condition de chômage involontaire.

De même, lorsque les parties modifient par avenant le terme du contrat de travail initialement prévu, la cessation du contrat s'analyse comme une privation involontaire d'emploi. Le chômage consécutif à la rupture anticipée décidée d'un commun accord des parties est donc involontaire dans la mesure où cette situation s'analyse comme l'arrivée d'un nouveau terme fixé par les parties.

**A noter :** A la suite d'un CDD, le refus à deux reprises d'un CDI, au cours d'une période de 12 mois précédant la fin de contrat de travail, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, (assorti d'une rémunération et une durée de travail équivalentes, de même classification et sans changement du lieu de travail) peut conduire à un rejet d'ouverture de droit (Code du travail, art. L.1243-11-1, L. 5422-1, R. 1243-2) (voir point 7 de la présente fiche).

**Cas particulier du contrat à objet défini**

Conformément à l'article L. 1242-2 6°, un contrat à objet défini d'une durée comprise entre 18 et 36 mois peut être conclu pour les recrutements des ingénieurs et cadres.

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

Ce contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance de 2 mois minimum.

Il peut être rompu avant la réalisation de son objet par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois ou à la date anniversaire de sa conclusion (C. trav. Art. L.1243-1, al.2), ou de façon anticipée pour l'une des causes prévues pour les CDD.

#### 6.1.2.2. Fin de contrat de mission

Le contrat de mission est le contrat de travail conclu entre le salarié intérimaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire (C. trav., art. L. 1251-1).

Il est conclu pour une durée limitée, avec ou sans terme précis. En l'absence de terme précis, le contrat de mission est conclu pour une durée minimale ; il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu (C. trav., art. L. 1251-11 et L. 1251-12).

L'arrivée du terme du contrat de mission constitue une privation involontaire d'emploi.

**A noter :** A la suite d'un contrat de mission, le refus à deux reprises d'un CDI au cours d'une période de 12 mois précédant la fin de contrat de travail pour occuper le même emploi, ou un emploi similaire, (sans changement du lieu de travail) peut conduire à un rejet d'ouverture de droit (Code du travail, art. L.1251-33-1, L. 5422-1, R. 1251-3-1, voir point 7 de la présente fiche).

### 6.1.3. Rupture anticipée du contrat à durée déterminée ou du contrat de mission, à l'initiative de l'employeur

La rupture anticipée à l'initiative de l'employeur du contrat à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou du contrat de mission, place le salarié en situation de chômage involontaire.

Il est rappelé que la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée par l'employeur en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat (C. trav., art. L. 1243-4 al.1).

Selon la jurisprudence, ces sommes ne peuvent se cumuler avec les allocations d'assurance chômage perçues pour la même période (Cass. soc. 14/01/1997 n° 94-21806 et 95-13044 - Cass. soc. 24/03/1998 n° 96-19021 - Cass. soc. 05/03/2014 n° 12-29117).

Il en résulte que l'allocation d'assurance n'est pas due pendant la période comprise entre la rupture anticipée du contrat et le terme de celui-ci, et que si la décision de justice accordant les dommages et intérêts prévus par l'article L. 1243-4 du code du travail intervient alors que des allocations ont été versées pendant cette même période, celles-ci sont indues et devront être remboursées.

Ce principe de non-cumul est applicable en tout contexte d'examen, y compris lorsque les dommages et intérêts sont perçus au titre d'un CDD qui avait donné lieu à la mise en œuvre des règles de cumul de l'ARE avec les salaires issus du CDD.

### 6.1.4. Fin du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Les modalités de rupture du contrat d'apprentissage sont fixées par les articles L. 6222-18 et suivantes du code du travail.

L'arrivée du terme du contrat d'apprentissage, conclu pour une durée limitée, s'analyse comme une fin de contrat à durée déterminée ouvrant droit à l'assurance chômage.

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties « jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti » (C. trav., art. L.6222-18). Quand la rupture intervient à l'initiative de l'employeur, elle est constitutive d'un chômage involontaire.

Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et le décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018, qui ont supprimé la résiliation judiciaire obligatoire du contrat, la rupture anticipée du contrat d'apprentissage (y compris à durée limitée), passé le délai des 45 premiers jours (C. trav., art. L. 6222-18 ; al.1) peut intervenir dans les cas suivants :

- sur accord exprès et bilatéral des deux parties (décret n° 2020-372, 30 mars 2020 : JO, 31 mars) ; cette rupture est constitutive d'un chômage involontaire ;
- un licenciement lorsque l'employeur met fin au contrat en cas de faute grave de l'apprenti, force majeure ou inaptitude physique dûment constatée par le médecin du travail ou en cas de décès du maître de stage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle ; l'employeur peut également licencier l'apprenti en cas d'exclusion définitive du CFA (C. trav., art. L. 6222-18-1) ;
- la rupture du contrat d'apprentissage par l'apprenti prend la forme d'une démission, en application de l'article L. 6222-18, alinéa 4. Cette démission doit être précédée d'un préavis et donner lieu à une saisine préalable du médiateur (C. trav., art. D. 6222-21-1 et sv).

### 6.1.5. Démissions considérées comme légitimes assimilées à une privation involontaire d'emploi

L'article 2 § 2 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage prévoit 17 cas dans lesquels la démission est considérée comme légitime.

Le règlement général d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 a instauré un nouveau cas de démission légitime (cas n° 17 de l'assistant maternel démissionnant face au refus de l'employeur de faire vacciner son enfant).

**Cas n° 1 -** Démission suite à un changement de résidence du salarié âgé de moins de 18 ans qui rompt son contrat de travail pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce l'autorité parentale (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 2 *a)*)

**Cas n° 2 -** Démission suite à un changement de résidence 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 (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 2 *b)*)

**Cas n° 3 -** Démission suite à un changement de résidence du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de résidence pour exercer un nouvel emploi salarié ou non salarié (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 2 *c)*)

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

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

La qualité de conjoint vise la situation des personnes mariées ou ayant conclu un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant en concubinage. Elle doit être attestée par un justificatif

**Cas n° 4 -** Démission suite à un changement de résidence du salarié qui rompt son contrat de travail et dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un PACS, 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 (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 2 *d)*)

Pour l'application de cette règle, il n'est pas exigé que la fin du contrat de travail soit antérieure au mariage ou au pacte civil de solidarité. La démission doit être considérée comme légitime toutes les fois que moins de 2 mois se sont écoulés entre la démission ou la fin du contrat et le mariage ou le pacte civil de solidarité, quel que soit l'ordre dans lequel sont survenus ces évènements.

**Cas n° 5 -** 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 (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 2 *e)*)

La présomption de légitimité de la démission s'applique dès lors qu'il existe un lien de causalité entre le départ volontaire et le changement de résidence motivé par l'admission de l'enfant handicapé dans une structure d'accueil ; le nouveau lieu de résidence doit en outre être incompatible avec la conservation par le parent de son activité professionnelle.

**Cas n° 6 et 7 -** Démission d'un contrat aidé (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 2 *f)* et *g)*)

S'agissant d'une part des contrats d'insertion par l'activité, est réputée légitime, la démission intervenue pour exercer un nouvel emploi ou suivre une action de formation (Art. 2 § 2 *f)*).

S'agissant, d'autre part, des :

- contrats uniques d'insertion - contrats initiative emploi (CUI-CIE) ;
- contrats uniques d'insertion - contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) ;

Est réputée légitime, la démission d'un de ces contrats pour exercer un emploi sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois, ou pour suivre une action de formation qualifiante au sens des dispositions de l'article L. 6314-1 du code du travail (art. 2 § 2 *g)*).

**Cas n° 8 -** Démission pour non-paiement des salaires (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 2 *h)*)

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

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

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

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

**Cas n° 9 -** Démission d'un salarié victime d'actes délictueux dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 2 *i)*)

La démission imputable à un acte présumé délictueux commis à l'encontre du salarié à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail constitue un cas de chômage involontaire.

On entend par acte délictueux tout comportement réprimé pénalement, que l'auteur de l'acte délictueux soit ou non l'employeur.

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

**Cas n° 10 -** Démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de violences conjugales (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 2 *j)*)

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

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

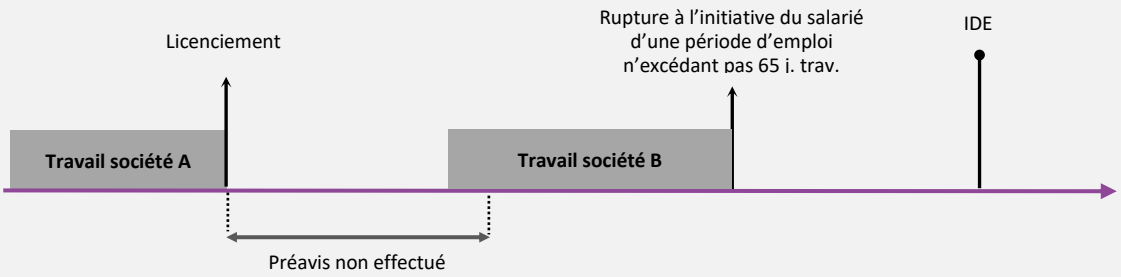
**Cas n° 11 –** Démission, au cours d'une période n'excédant pas 65 jours travaillés, d'un emploi repris postérieurement à un licenciement, à une rupture conventionnelle (C. trav., art. L. 1237-11 et sv.), une rupture d'un commun accord au sens des articles L. 1237-17 à L. 1237-19-14 ou à une fin de contrat de travail à durée déterminée n'ayant pas donné lieu à inscription comme demandeur d'emploi (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 2 *k)*)

La démission ou la rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, d'une activité au cours ou au terme d'une période n'excédant pas 65 jours travaillés (correspondant à 91 jours calendaires soit 3 mois) est présumée légitime si cette activité a été entreprise postérieurement à un licenciement, une rupture conventionnelle, une rupture d'un commun accord du contrat de travail, une fin de contrat de travail à durée déterminée ou une fin de mission temporaire n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi.

Sont implicitement comprises toutes les fins de contrat de travail qui permettent une ouverture de droits au sens de l'article 2 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage (démissions légitimes, fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur).

L'appréciation de la période n'excédant pas 65 jours travaillés se fait au regard de l'ensemble des activités postérieures à la fin de contrat de travail qui aurait pu permettre l'ouverture de droits.

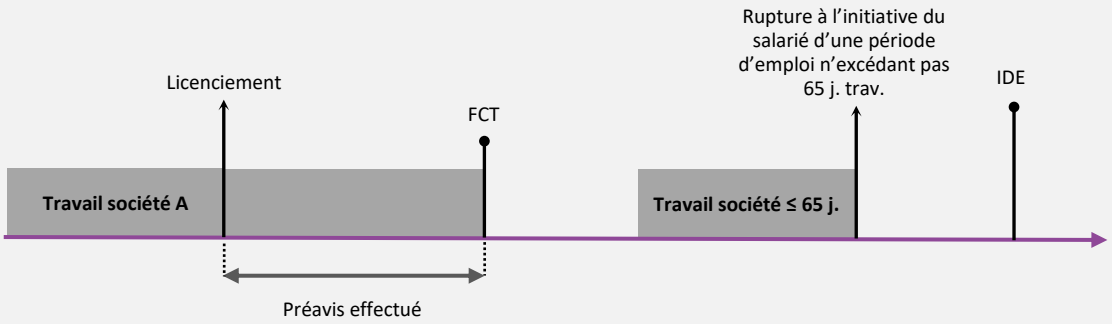
### Exemple 7 - Reprise d'emploi en cours de préavis non effectué




Un salarié est licencié de la société A et dispensé d'effectuer son préavis. Au cours de la période de préavis, il retrouve un emploi au sein de la société B et ne s'inscrit pas sur la liste des demandeurs d'emploi.
Il met fin volontairement à ce dernier emploi dans une période n'excédant pas 65 jours travaillés, puis s'inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.

⇨ La démission est réputée légitime et la condition de chômage involontaire est remplie.

### Exemple 8 - Reprise d'emploi à l'issue du préavis




Un salarié licencié retrouve un emploi dans la société B après la fin de son préavis au sein de la société A, mais sans s'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.
Il met fin volontairement à son nouvel emploi dans un délai de 65 jours travaillés à compter de son embauche.

⇨ La démission est réputée légitime et la condition de chômage involontaire est remplie.

**Cas n° 12 -** Démission d'un salarié justifiant d'une période totalisant 3 années d'affiliation continue, motivée par une embauche à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 2 *l)*)

Les personnes justifiant de 3 années d'affiliation continue au régime d'assurance chômage (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 2 *l)*) et ayant démissionné de leur emploi pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée concrétisée par une embauche effective à laquelle l'employeur met fin avant 65 jours travaillés, sont en situation de chômage involontaire.

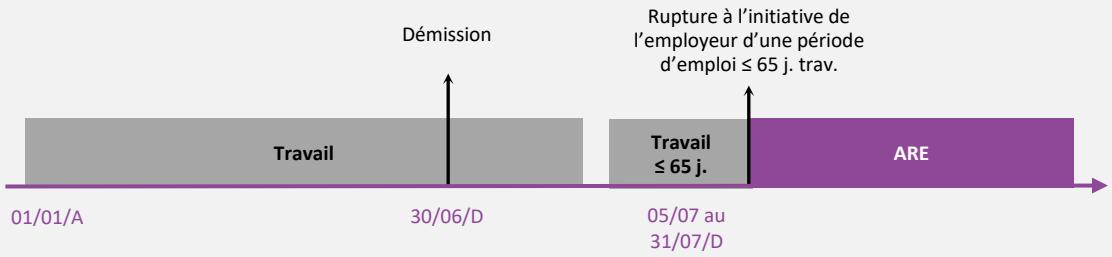
La condition de 3 années d'affiliation consécutives s'apprécie à la date de fin du contrat de travail résultant de la démission.

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

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

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

### Exemple 9 - Rupture du contrat de travail postérieure à une démission dans un délai n'excédant pas 65 jours travaillés




Un salarié démissionne d'un emploi ayant duré plus de 3 ans pour reprendre un autre emploi auquel l'employeur met fin dans un délai de 65 jours travaillés.

⇨ La démission est réputée légitime et la condition de chômage involontaire est remplie.

**Cas n° 13 -** Départ du salarié du fait de la mise en œuvre d'une clause de résiliation automatique du contrat de travail dit « *de couple ou indivisible* » (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 2 *m)*)

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

La cessation du contrat de travail est réputée légitime si le salarié quitte son emploi du fait du licenciement, d'une rupture conventionnelle du contrat au sens des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail ou à l'article L. 421-12-2 du code de la construction et de l'habitation, 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.

Lorsque la cessation du contrat de l'un des conjoints résulte de la démission de l'autre, l'article 2 § 2 du règlement général d'assurance chômage ne s'applique pas.

**Cas n° 14 -** Démission d'un journaliste consécutive à l'une des situations énoncées à l'article L. 7112-5 du code du travail (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 2 *n)*)

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

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

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

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

**Cas n° 15 -** Démission d'un salarié pour conclure un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-1 du code du service national (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 2 *o)*)

Les contrats de volontariat de solidarité internationale doivent être conclus pour une ou plusieurs missions de volontariat d'une durée continue minimale d'1 an.

L'interruption de la mission avant l'expiration de la durée minimale d'engagement prévue initialement et spécifique à chaque forme de service civique mentionnée au II de l'article L. 120-1 du code du service national ne fait pas obstacle à la mise en œuvre de cette disposition.

**Cas n° 16 -** Démission d'un salarié pour créer ou reprendre une entreprise (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 2 *p)*)

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

**Cas n° 17** - 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 (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 2 *q)*)

La loi du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale et le décret n° 2018-42 du 25 janvier 2018 qui lui a fait suite renforcent l'obligation vaccinale pour les enfants nés à compter du 1er janvier 2018. L'article R. 3111-8 du code de la santé publique prévoit ainsi que l'admission du mineur dans un mode d'accueil de la petite enfance est subordonnée à la présentation du carnet de santé ou de tout autre document attestant du respect de l'obligation vaccinale. Cette condition s'applique notamment en cas d'accueil par une assistante maternelle agréée (Fiche n° 2 sur les assistants maternels et le contrôle de l'obligation vaccinale du Ministère des solidarités et de la santé, DGS/DGCS du 11/06/18).

En cas de refus d'un employeur de procéder aux vaccinations obligatoires dans les délais impartis ou de remettre le bulletin de vaccination de l'enfant, il revient alors à l'assistant maternel d'être à l'initiative de la rupture du contrat de travail afin de ne pas risquer un retrait d'agrément (Assemblée nationale, question écrite n° 13915 et réponse du ministère des Solidarités et de la Santé, publiée le 11/12/2018).

La mise en œuvre de cette disposition implique la justification par l'assistant maternel qui sollicite le bénéfice de l'ARE, du refus par l'employeur de faire vacciner l'enfant. En effet, la démission doit être liée au refus de l'employeur de faire vacciner l'enfant gardé par l'assistant maternel. Cette justification peut être apportée au moyen de la lettre de démission mentionnant, le cas échéant, ce motif de démission. A défaut, une attestation sur l'honneur indiquant le motif de la démission est produite par l'assistant maternel.

**Cas particulier de la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié**

La prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié ne constitue pas l'un des cas de privation involontaire d'emploi mentionnés à l'article 2 du règlement général d'assurance chômage.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués par le salarié la justifiaient ou, au contraire, d'une démission si les faits invoqués ne la justifiaient pas.

Cette appréciation relève de la compétence exclusive du juge qui, en présence d'une prise d'acte, devra rechercher à qui est imputable la rupture. Une procédure contentieuse accélérée a été prévue dans ce cas : lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'1 mois suivant sa saisine (C. trav., art. L. 1451-1).

En cas de prise d'acte par le salarié, de la rupture de son contrat de travail, il est cependant nécessaire d'attendre la décision judiciaire[3] qualifiant la rupture (effets d'un licenciement ou au contraire d'une démission) avant de pouvoir déterminer si le chômage consécutif à celle-ci est involontaire ou non.

Toutefois, au vu des circonstances et éléments du dossier, une prise en charge par l'assurance chômage peut intervenir lorsque les faits invoqués par le demandeur d'emploi sont ceux qui motiveraient une démission légitime au sens de l'article 2 § 2 du règlement général d'assurance chômage (plus particulièrement : démission intervenue pour cause de non-paiement des salaires (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 2 *h)*) ; 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 (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 2 *i)*).

Par ailleurs, le § 1er de l'article 46 bis du règlement général d'assurance chômage a vocation à s'appliquer ; ainsi, après 121 jours non indemnisés par l'assurance chômage, la situation du salarié peut être examinée, à sa demande, par l'Instance Paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail en vue d'une prise en charge au titre de l'ARE à compter du 122e jour (voir point 6.5.2).

### 6.1.6. Rupture du contrat de travail pour cause économique

**Dispositions législatives**

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

> *« Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L. 1237-17 et suivants ».*

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

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

Toute période de chômage consécutive à des ruptures de contrat de travail, quelle que soit leur nature (licenciement, départ négocié, départ intervenant dans un plan de départ volontaire, etc.), qui relèvent de l'article L. 1233-3 du code du travail, c'est-à-dire intervenant dans le cadre d'une procédure de licenciement économique, est indemnisable au titre de l'ARE.

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

[3] Un procès-verbal de conciliation mettant fin à un contentieux relatif à la prise d'acte de la rupture du contrat de travail et prévoyant le versement par l'employeur au salarié de dommages et intérêts, peut être considéré comme une décision implicite octroyant à la prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (CA Rouen 10/01043 07/10/2010)

Ainsi, dès lors que l'employeur a indiqué lors de sa DSN ou, le cas échéant, a coché, sur l'attestation d'employeur destinée à France Travail, la rubrique correspondant au motif « *autre rupture du contrat de travail pour motif économique* », le salarié doit être considéré en situation de chômage involontaire.

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

## 6.2. AUTRES CESSATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL OUVRANT DROIT A L'ARE

### 6.2.1. Rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail

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

Aux termes de l'article L. 1237-13 du code du travail, la convention de rupture détermine, notamment, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de rupture du contrat de travail envisagée. Cette convention est soumise à l'homologation de la Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETS ou DDETSPP) : (Circ. DGT n° 2008-11 du 22/07/2008 et n° 2009-04 du 17/03/2009).

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

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

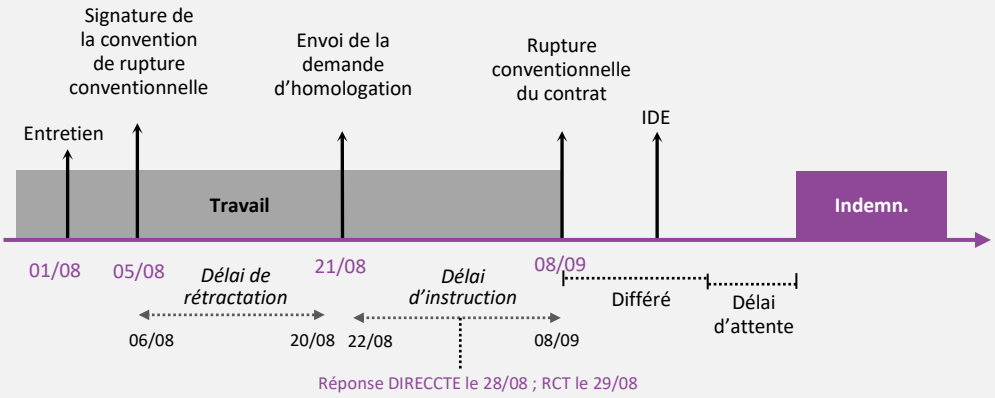
Elle ne peut être fixée avant le lendemain du jour de l'homologation (C. trav., art. L. 1237-13 al.2) ou de l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail pour les salariés protégés (C. trav., art. L. 1237-15).

Le salarié dont le contrat fait l'objet d'une rupture conventionnelle remplit la condition pour ouvrir droit à l'ARE conformément aux termes de l'article 2 § 3 du règlement général d'assurance chômage (C. trav., art. L. 5422-1).

Sur l'attestation d'employeur destinée à France Travail, l'indication par l'employeur selon laquelle le contrat a pris fin suite à une rupture conventionnelle suffit à qualifier la perte d'emploi comme ouvrant droit à l'allocation.

Sur la durée d'indemnisation applicable en cas d'ouverture de droits à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle, voir Fiche n°3.

Exemple 10 - Rupture conventionnelle et examen des droits




### 6.2.2. Ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif : congé de mobilité et rupture conventionnelle collective

Les ruptures intervenant dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité sont exclusives du licenciement ou de la démission, et ne peuvent pas être imposées par l'une ou l'autre des parties (C. trav., art. L. 1237-17).

Un accord collectif portant rupture conventionnelle collective (RCC) peut définir les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié. Une fois conclu, l'accord est transmis pour validation à l'administration, qui dispose de 15 jours pour rendre sa décision. L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la RCC emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties, le cas échéant dans les conditions prévues dans le cadre du congé de mobilité (voir ci-après). Les salariés protégés peuvent rompre leur contrat dans le cadre d'une RCC sous réserve de l'autorisation de l'inspecteur du travail, sachant que la rupture ne pourra intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation administrative (C. trav., art. L. 1237-19 à L. 1237-19-14).

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser la recherche d'un nouvel emploi par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail sur un autre poste. Il peut être proposé par tout employeur, sans condition d'effectif, soit dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective, soit dans les entreprises ayant conclu un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences. L'acceptation par le salarié de la proposition de congé emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord à l'issue du congé (C. trav., art. L. 1237-18 à L. 1237-18-5).

Dans les deux cas, les salariés protégés peuvent bénéficier du congé de mobilité, sous réserve d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne pourra intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation administrative.

### 6.3. DEMISSION MOTIVEE PAR UN PROJET PROFESSIONNEL REEL ET SERIEUX

Conformément à l'article L. 5422-1 du code du travail, modifié par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, la démission au sens de l'article L. 1237-1 d'un salarié justifiant de conditions d'activité antérieure spécifiques et poursuivant un projet professionnel présentant un caractère réel et sérieux attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale, figure au titre des fins de contrat de travail permettant le bénéfice de l'allocation d'assurance (Fiche 2 bis).

Les modalités d'application de cette mesure sont prévues par :

- La convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage ;
- le décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 qui, dans le cadre de l'ouverture de l'assurance chômage aux salariés démissionnaires poursuivant un projet professionnel, fixe :
  - les modalités de la demande d'allocations et de son examen auprès des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR, dénommées Associations Transitions Pro dans chaque Région), chargées d'apprécier le caractère réel et sérieux du projet ;
  - les sanctions applicables en cas d'insuffisance des démarches de mise en œuvre du projet professionnel, une fois le droit à l'allocation d'assurance ouvert.

### 6.4. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL A RETENIR POUR L'APPRECIATION DE LA CONDITION RELATIVE AU CHOMAGE INVOLONTAIRE

L'article 4 *e)* du règlement général d'assurance chômage dispose que les salariés privés d'emploi ne doivent pas avoir quitté volontairement leur dernière activité professionnelle, ou une activité autre que la dernière dès lors que, depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une durée d'affiliation d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées.

La fin de contrat de travail à retenir pour apprécier la condition de chômage involontaire est en principe la dernière précédant l'inscription comme demandeur d'emploi. Ainsi :

- si cette fin de contrat de travail correspond à l'un des cas de cessation du contrat de travail visés à l'article 2 § 1er et 2 du règlement général d'assurance chômage, le chômage qui s'ensuit est involontaire ;
- si cette fin de contrat de travail correspond à l'un des cas de cessation du contrat de travail visés à l'article 2 § 3 et 4, le chômage qui s'ensuit est considéré comme ouvrant droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Toutefois, si l'intéressé a quitté volontairement un emploi précédent, la rupture du contrat de travail correspondant à cet emploi sera retenue pour l'appréciation du caractère volontaire ou involontaire du chômage, si moins de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées sont totalisés postérieurement à ce départ volontaire.

En effet, la cessation involontaire du dernier contrat de travail, précédée d'une démission intervenue depuis moins de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées, conduit à considérer que le chômage présente un caractère volontaire (sauf cas prévus par l'article 2 § 2).

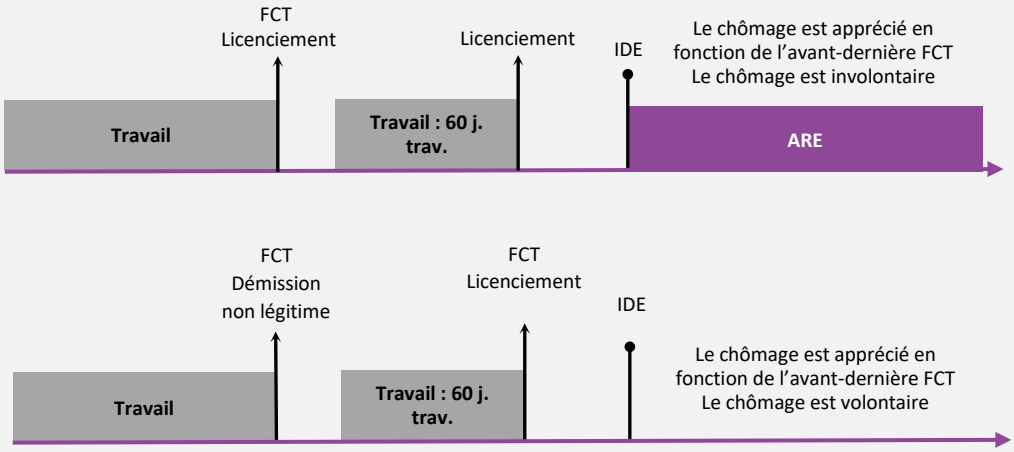
Il est précisé que le salarié démissionnaire poursuivant un projet professionnel ne pouvant justifier, au titre de sa dernière fin de contrat de travail, de 1 300 jours travaillés au cours des 60 mois qui précèdent celle-ci, peut néanmoins bénéficier d'une ouverture de droits s'il est en mesure de justifier que la condition d'affiliation susvisée se trouvait satisfaite au titre d'une démission antérieure, dès lors

que cette dernière s'est produite postérieurement à la demande du conseil en évolution professionnelle (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 8 dernier alinéa - Fiche 2 bis, point 1.2). En d'autres termes, le salarié démissionnaire reprenant une activité salariée qui prend fin, pourra bénéficier d'une ouverture de droits au titre d'une démission antérieure.

Pour la recherche des 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées :

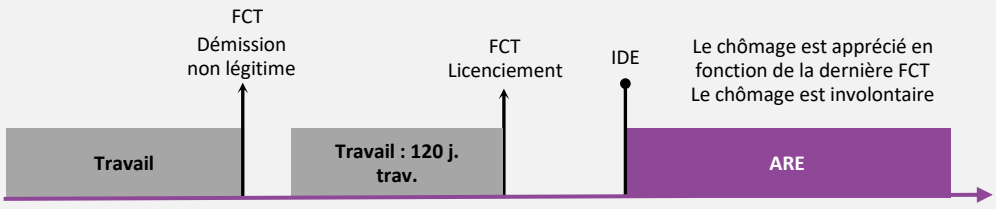
- il est procédé comme énoncé au point 1.2.2.1. Toutefois, les périodes de formation visées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail sont assimilées à des jours travaillés ou à des heures travaillées dans la limite des 2/3 de l'affiliation dont l'intéressé justifie postérieurement au départ volontaire ;
- les jours de réduction du temps de travail non pris par le salarié, ayant donné lieu au paiement de l'indemnité compensatrice de repos supplémentaire dans le cadre de la réduction du temps de travail sont pris en compte, conformément à l'article 4 *e)* du règlement général d'assurance chômage, au titre des périodes d'activité professionnelle salariée postérieures au départ volontaire.

### Exemple 11 - Fin de contrat à retenir pour l'appréciation de la condition de chômage involontaire (1)




Le dernier emploi ne permettant pas de justifier de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées, il est tenu compte de l'avant-dernière fin de contrat de travail pour apprécier le caractère volontaire ou involontaire du chômage.

### Exemple 12 - Fin de contrat à retenir pour l'appréciation de la condition de chômage involontaire (2)




Le dernier emploi permettant de justifier d'au moins 65 jours travaillés, le caractère involontaire du chômage est constaté au titre de la dernière fin de contrat de travail.

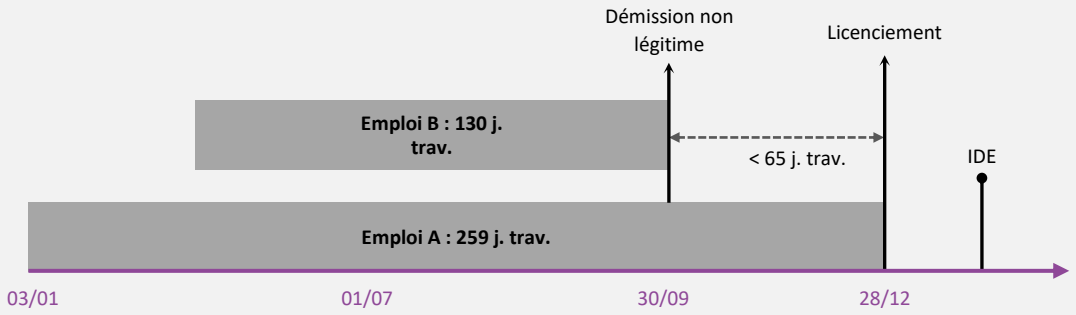
Les dispositions de l'article 4 *e)* du règlement général d'assurance chômage doivent toutefois recevoir une application particulière dans l'hypothèse où l'intéressé se trouve dans une situation de cumul d'emplois.

En effet, par un arrêt du 22 septembre 2010 (Pourvoi n° 08-21936), la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé les modalités d'application de la règle posée par l'article 4 *e)* en cas d'emplois concomitants. Dans cette hypothèse, un départ volontaire d'un de ces emplois intervenant moins de 65 jours travaillés avant une cessation involontaire d'un autre contrat de travail ne fait pas obstacle à la mise en œuvre de l'indemnisation, sous certaines conditions.

En cas de cumul d'emplois, il convient donc de retenir que lorsque moins de 65 jours travaillés séparent un départ volontaire d'une cessation involontaire de contrat de travail, au sens de l'article 2 du règlement général d'assurance chômage, intervenue postérieurement, une ouverture de droits peut être prononcée si :

- le demandeur d'emploi justifie d'une durée d'activité d'au moins 65 jours travaillés au titre de son dernier emploi (ayant pris fin involontairement ou visé par le § 3 de l'article 2) ;
- les conditions d'attribution de l'ARE sont par ailleurs également satisfaites conformément aux articles 3 et 4 du règlement général d'assurance chômage.

### Exemple 13 - Fin de contrat à retenir pour l'appréciation de la condition de chômage involontaire en situation de cumul d'emplois




Une durée inférieure à 65 jours travaillés sépare la démission de l'emploi B du licenciement de l'emploi A. Toutefois, l'emploi A et l'emploi B ont été exercés concomitamment.

Postérieurement à la démission de l'emploi B, l'emploi A a été perdu involontairement (licenciement) et il a été exercé pendant plus de 65 jours travaillés (259 jours travaillés).

⇨ La condition de chômage involontaire est donc remplie.

Enfin, il convient de retenir que le départ volontaire non opposable à un instant donné ne peut être pris en considération et faire grief ultérieurement dans un autre contexte d'examen (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 26 § 2 al.4 - Fiche 6, point 1.3.5).

## 6.5. CHOMAGE VOLONTAIRE

A l'exception des cas visés au point 6.1.4 ci-dessus, le chômage consécutif à une rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié est volontaire et fait obstacle à la prise en charge par l'assurance chômage (ouverture de droits, reprise du paiement de l'allocation, rechargement des droits).

Sont généralement visés les cas de rupture suivants : la démission du salarié, la rupture de la période d'essai par le salarié, le départ en retraite du salarié.

En cas de chômage volontaire faisant suite à une démission (y compris la démission présumée suite à abandon de poste) ou à une radiation dans le cas du salarié démissionnaire pour projet professionnel qui est en cessation d'inscription comme demandeur d'emploi à la suite du contrôle effectué par France Travail, au plus tard à l'issue d'une période de 6 mois suivant l'ouverture du droit à l'allocation d'assurance (Fiche 2 bis, point 1.1.3), l'article 46 bis § 1er du règlement général d'assurance chômage prévoit que le salarié qui a quitté volontairement son emploi et dont l'état de chômage se prolonge contre sa volonté, peut solliciter un examen de sa situation individuelle par l'instance paritaire.

L'examen mené par l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail a pour objet de rechercher si le salarié, volontairement privé d'emploi, a accompli des efforts de reclassement suffisants (recherches d'emploi, reprises d'emploi, actions de formation), permettant de considérer que la situation de chômage se poursuit contre son gré et ainsi lui accorder une ouverture de droits, une reprise du paiement de ses allocations ou un rechargement de ses droits (Circ. Unédic n°2023-02 relative à l'intervention des instances paritaires).

**Présomption de démission suite à abandon de poste**

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, a créé un nouveau cas de chômage volontaire, ne permettant pas une indemnisation du chômage. En effet, conformément à l'article L. 1237-1-1 du code du travail, le salarié qui abandonne volontairement son poste est présumé démissionnaire. Cette présomption trouve à s'appliquer lorsque l'employeur qui entend la faire valoir a dûment mis en demeure le salarié de reprendre son poste et de justifier de son absence, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge

Le salarié dispose d'un délai minimal de 15 jours, au cours duquel il doit reprendre son poste et justifier de son absence (Code du travail, art. R. 1237-13).

Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, le salarié indique le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure précitée.

Il peut notamment s'agir des motifs suivants (C. trav., art. R. 1237-13) :

- raisons médicales ;
- exercice du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1 ;
- exercice du droit de grève prévu à l'article L. 2511-1 ;
- refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ; modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

En l'absence de justificatifs et de reprise du travail, le salarié est présumé démissionnaire.

**A noter :** les règles de droit commun relatives au préavis en cas de démission s'appliquent au salarié présumé démissionnaire.

L'employeur devra lui remettre l'ensemble des documents de fin du contrat de travail, dont l'attestation employeur en cochant le type de rupture du contrat de travail « démission ».

Le salarié démissionnaire peut s'inscrire comme demandeur d'emploi : la démission étant constitutive d'un chômage volontaire, il ne peut être indemnisé (sauf cas de démissions légitimes). Un passage en IPR (délai de 121 jours) lui est ouvert, comme pour toute démission.

Le salarié a la possibilité de renverser la présomption de démission en saisissant le conseil de prud'hommes (CPH) afin de contester la rupture de son contrat de travail. L'affaire est directement

portée devant le bureau de jugement, sans conciliation, qui statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

### 6.5.1. Saisine de l'instance paritaire

Le demandeur d'emploi qui s'est vu notifier un rejet doit solliciter expressément l'examen de sa situation par l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail. A cet effet, la notification de rejet au titre de l'article 4 *e)* du règlement général d'assurance chômage adressée au salarié en situation de chômage volontaire est accompagnée d'un formulaire de demande d'examen de la situation individuelle par l'instance paritaire.

Le demandeur d'emploi doit, par ailleurs, remplir toutes les conditions auxquelles la règlementation subordonne l'ouverture d'une période d'indemnisation, à l'exception de celle prévue à l'article 4 *e)* du règlement général d'assurance chômage (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 46 bis § 1*er b)*).

Le salarié démissionnaire doit quant à lui apporter auprès de l'instance paritaire 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 (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 46 bis § 1er bis *c)*).

### 6.5.2. Délai de 121 jours de chômage non indemnisé

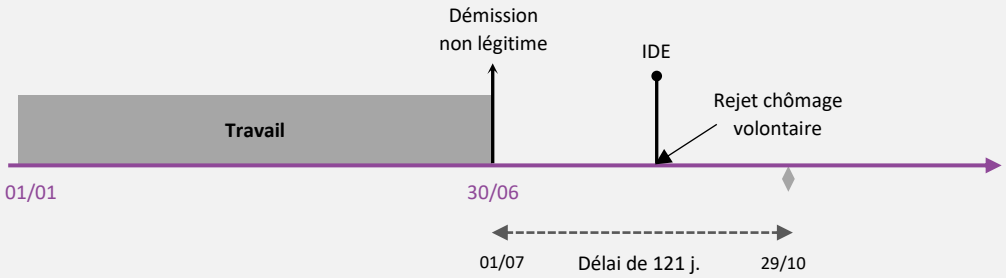
L'intéressé doit avoir quitté l'emploi au titre duquel les allocations lui ont été refusées depuis au moins 121 jours (ouverture des droits et reprise du paiement de l'allocation) ou avoir épuisé ses droits depuis au moins 121 jours lorsqu'il s'agit d'un rechargement des droits (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 46 bis § 1er *a)*).

#### 6.5.2.1. Ouverture des droits

A compter du 122e jour, le salarié s'étant vu refuser les allocations au titre d'un départ volontaire peut solliciter une ouverture de droits auprès de l'instance paritaire.

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

## Exemple 14 - Ouverture de droits par l'instance paritaire au terme du délai de 121 jours (1)

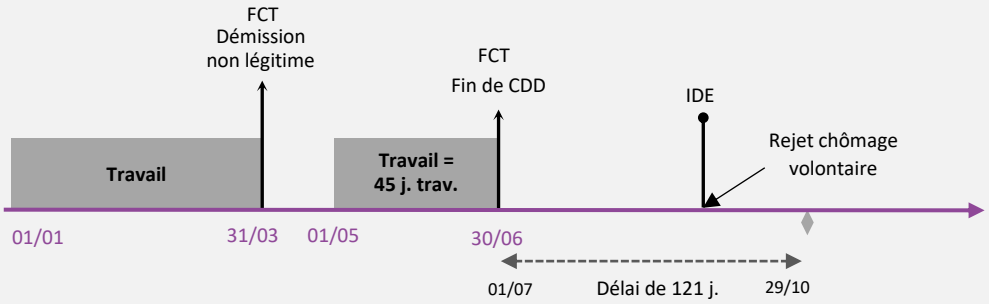



Le salarié démissionne le 30/06 de l'emploi qu'il a occupé pendant 6 mois.
Lors de son inscription comme demandeur d'emploi qui suit le départ volontaire du 30/06, une décision de rejet est prononcée.

Le délai de 121 jours commence à courir le 01/07. C'est donc à la date du 29/10 que le salarié aura quitté l'emploi au titre duquel les allocations lui ont été refusées depuis 121 jours.

Si l'intéressé en fait la demande, l'instance paritaire peut examiner sa situation et décider d'accorder une ouverture de droits à compter du 30/10.

## Exemple 15 - Ouverture de droits par l'instance paritaire au terme du délai de 121 jours (2)




Le salarié démissionne le 31/03 d'un emploi qu'il a occupé pendant 60 jours travaillés.
Le 01/05, il reprend un nouvel emploi pendant 45 jours travaillés, dont il est involontairement privé (fin de CDD) le 30/06.

La dernière fin de contrat de travail est involontaire mais l'activité a duré moins de 65 jours travaillés et a été précédée d'un départ volontaire : en conséquence, l'intéressé ne remplit pas la condition de chômage involontaire. Lors de son inscription comme demandeur d'emploi qui suit la fin de contrat de travail du 30/06, une décision de rejet est donc prononcée.

Le délai de 121 jours commence à courir le 01/07. C'est donc à la date du 29/10 que le salarié aura quitté l'emploi au titre duquel les allocations lui ont été refusées (fin de CDD du 30/06) depuis 121 jours.

Si l'intéressé en fait la demande, l'instance paritaire peut examiner sa situation et décider d'accorder une ouverture de droits à compter du 30/10.

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

**Reprise du paiement de l'allocation**

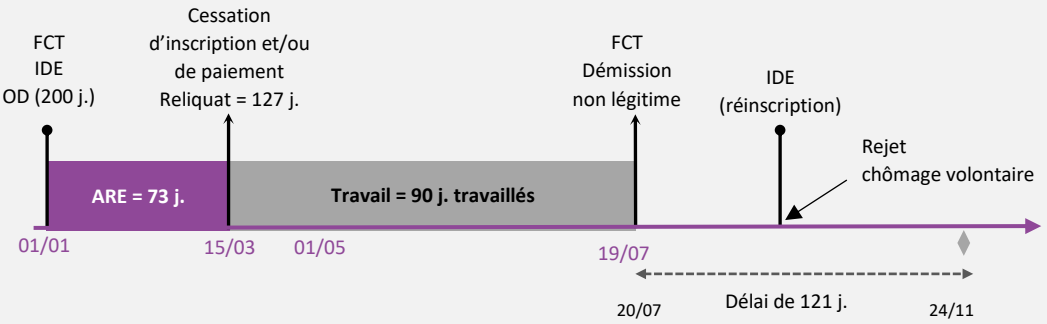
L'une des conditions de la reprise du paiement est le caractère involontaire du chômage. Elle s'applique dès lors qu'un salarié justifie avoir travaillé au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 26 § 1er - Fiche 6, point 1.3).

La condition de chômage involontaire est vérifiée lors de toute réinscription comme demandeur d'emploi et lors de toute reprise du versement des allocations (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 26 § 2 et 40 § 2).

Si cette condition n'est pas satisfaite, l'instance paritaire peut être saisie par le salarié volontairement privé d'emploi afin de lui accorder la reprise des droits ; dans ce cas, le délai de 121 jours commence à courir le lendemain de la fin du contrat de travail au titre de laquelle les allocations ont été refusées.

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

### Exemple 16 - Reprise de droits par l'instance paritaire au terme du délai de 121 jours




Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

Après 73 jours d'indemnisation, il reprend le 15/03 une activité salariée dont il démissionne le 19/07 après 90 jours travaillés.

Il se réinscrit comme demandeur d'emploi après son départ volontaire du 19/07. Il dispose de 127 jours de reliquat de droits mais ne peut toutefois bénéficier d'une reprise de paiement, en raison du caractère volontaire du chômage.

En effet, le départ volontaire s'y oppose dans la mesure où l'intéressé justifie de plus de 88 jours travaillés (90 j. trav. > 88 j. trav.).

Le délai de 121 jours commence à courir le 20/07.

Si l'intéressé en fait la demande, l'instance paritaire peut examiner sa situation et décider de lui accorder la reprise de ses droits à compter du 24/11.

Lorsque la fin de contrat de travail retenue pour l'examen des droits a été suivie du versement des allocations, en application de l'article 26, elle ne peut être retenue comme point de départ du délai de 121 jours. Dans ce cas, le délai de 121 jours court à compter du lendemain du dernier jour indemnisé au titre de l'allocation d'assurance chômage.

#### 6.5.2.2. Rechargement des droits

Le rechargement des droits s'effectue sous réserve que l'intéressé réunisse les conditions d'ouverture de droits, en particulier celle relative au caractère involontaire du chômage (Fiche 6, point 1.3).

A défaut, il est procédé à un examen de la situation de l'intéressé par l'instance paritaire au terme d'un délai de 121 jours suivant la fin de ses droits. Si la décision de l'instance paritaire est positive, un rechargement est effectué à effet du 122$^{e}$ jour consécutif à l'épuisement des droits.

Le délai de 121 jours de chômage court dès le lendemain de la date d'épuisement des droits. Il est allongé des périodes indemnisées au titre des indemnités journalières de sécurité sociale d'une durée au moins égale à 21 jours consécutifs.

### 6.5.3. Appréciation de l'instance paritaire

L'objectif poursuivi par l'article 46 bis § 1er du règlement général d'assurance chômage est de permettre, au terme d'un délai de 121 jours, la prise en charge de salariés n'ayant pas été involontairement privés d'emploi mais ayant manifesté au cours de ce délai, une volonté claire de se réinsérer professionnellement en accomplissant des actes positifs et répétés de recherche d'emploi. L'appréciation de l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail doit reposer sur les efforts de reclassement du salarié privé d'emploi (Circ. Unédic n°2023-02 relative à l'intervention des instances paritaires).

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

### 6.5.4. Point de départ du versement de l'allocation

En cas d'ouverture de droits ou de reprise du paiement de l'ARE à la suite d'une décision de l'instance paritaire, le point de départ du versement est fixé au 122e jour suivant la fin de contrat de travail au titre de laquelle les allocations ont été refusées. Dans le cas particulier de reprise de paiement évoqué au point 6.5.2.2 ci-dessus, ce point de départ est fixé au 122e jour suivant le dernier jour indemnisé au titre de l'ARE.

Le point de départ du versement ne peut en toute hypothèse être antérieur à l'inscription comme demandeur d'emploi ou au premier jour du mois au cours duquel la demande d'allocations a été déposée (Fiche 4, point 1).

En cas de rechargement des droits après décision favorable de l'instance paritaire, le point de départ du versement est fixé au 122e jour suivant la date d'épuisement des droits.

Le délai de 121 jours est allongé des périodes indemnisées au titre des indemnités journalières de sécurité sociale d'une durée au moins égale à 21 jours consécutifs ; le point de départ du versement des allocations est décalé du nombre de jours correspondant et ne peut être antérieur à l'inscription comme demandeur d'emploi ou, le cas échéant, au premier jour du mois au cours duquel la demande a été déposée.

## 7. CONDITION LIEE A DEUX REFUS DE CDI

Conformément aux articles L.1243-11-1, L. 1251-33-1 et L. 5422-1 du code du travail issus de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi (art. 2), à la suite d'un CDD (ou d'un contrat de mission), le refus à deux reprises d'un CDI au cours d'une période de 12 mois pour occuper le même emploi, ou un emploi similaire, (assorti d'une rémunération et une durée de travail équivalentes, de même classification et sans changement du lieu de travail) ne permet pas l'ouverture d'un droit au titre de l'ARE.

Cette mesure ne s'applique pas :

- si l'intéressé a exercé un CDI, quelle qu'en soit la durée, au cours de cette période de 12 mois ;

- ou si les propositions ne correspondent pas aux critères de son contrat d'engagement (ou ancien PPAE) ; en d'autres termes, la proposition n'est pas conforme à l'offre raisonnable d'emploi.

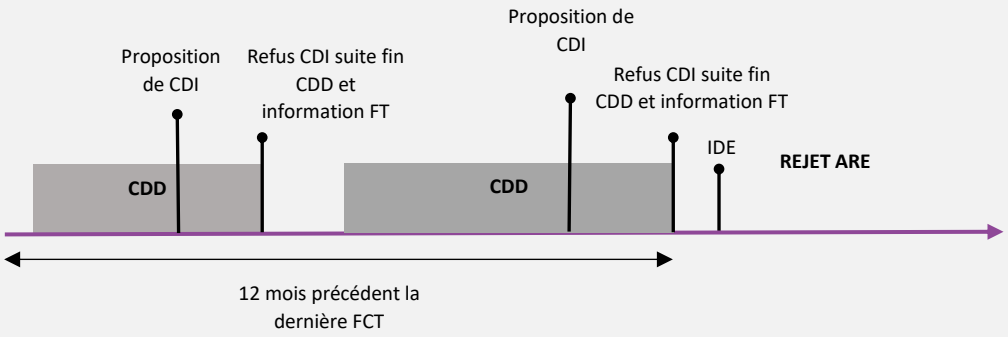
Pris en application de la loi du 21 décembre 2022, le décret n°2023-1307 du 28 décembre 2023 (art. R. 1243-2 et R. 1251-3-1 du code du travail) prévoit que les employeurs (ou les entreprises utilisatrices en cas de recours à des travailleurs intérimaires) doivent, le cas échéant, notifier par écrit la proposition de CDI adressée à leur salarié en CDD (ou en contrat d'intérim/de mission) par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge, ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception, avant le terme du contrat. L'employeur doit accorder un délai raisonnable au salarié pour se prononcer sur la proposition.

En cas de refus du salarié ou d'absence de réponse dans le délai fixé (ou de l'intérimaire) :

- l'employeur (ou l'entreprise utilisatrice) doit en informer France Travail (FT), par voie dématérialisée (arrêté du 3 janvier 2024 relatif aux modalités d'information de l'opérateur France Travail par un employeur à la suite du refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission), dans le délai d'un mois, en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé (sur le descriptif de l'emploi proposé, Code du travail, art. R. 124-2 II et R. 1253-3-1 II).
- France Travail doit informer le salarié de la réception de l'information adressée par l'employeur attestant du refus de CDI, et des conséquences de ce refus sur l'ouverture de droit à l'ARE.

La période au cours de laquelle sont vérifiés les refus de CDI correspond aux 12 mois précédant la dernière fin de contrat de travail (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2).

### Exemple 17 – Refus de deux CDI au cours d'une période de 12 mois




Lors de l'examen en vue d'une ouverture de droits à la suite d'une fin de CDD, il est vérifié que le demandeur d'emploi ne justifie pas de deux refus de CDI faisant suite à une fin de CDD au cours d'une période de 12 mois précédant la dernière fin de contrat de travail.

Dans ce cas, il est prononcé un rejet, c'est-à-dire qu'aucun droit au titre de l'ARE n'est ouvert car le demandeur d'emploi a refusé à deux reprises un CDI au terme d'un CDD. Ce rejet est prononcé dès lors qu'aucun CDI n'a été exercé au cours de la période de 12 mois et que le dernier CDI proposé était conforme à l'offre raisonnable d'emploi contractualisée dans le contrat d'engagement du demandeur d'emploi (ou en l'absence de contrat d'engagement conclu).

La condition relative au refus de CDI s'applique uniquement en contexte d'ouverture de droits (ou rechargement, droit d'option). Elle n'est pas opposable en contexte de reprise ou révision des droits.

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

Le régime d'Assurance chômage est applicable au territoire hexagonal (dont la Corse), ainsi qu'en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre et Miquelon (Convention 15/11/24 relative à l'assurance chômage, art. 5).

Pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, le salarié privé d'emploi doit résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (Règlement général d'assurance chômage 15/11/24, art. 4 *f)*).

L'allocataire doit justifier d'une résidence stable et effective sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (Cass. 2e civ., 27 juin 2024, n° 22-13.472).

En conséquence, dès lors que l'allocataire cesse de résider de manière stable et effective sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage, le versement des **allocations doit être interrompu (Règlement général d'assurance chômage 15/11/24, art. 25 *c)*).**

**A noter :** lorsque l'allocataire transfère sa résidence dans un pays membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen, en Suisse ou au Royaume-Uni pour y rechercher un emploi, le versement des allocations peut toutefois être maintenu pendant 3 mois maximum en cas d'inscription comme demandeur d'emploi dans l'Etat de destination, en application de l'article 64 du règlement CE n° 883/2004 (Circ. Unédic n° 2010-23 du 17/12/2010 - Accord de retrait du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique - JOUE L 29 du 31/01/2020, pour le Royaume-Uni).

L'appréciation de la condition de résidence doit s'articuler avec les dispositions du code du travail (art. R. 5411-8 et R. 5411-10 du code du travail) applicables en matière de disponibilité pour la recherche d'emploi. En effet, l'attribution et le versement de l'ARE sont subordonnés à une obligation de recherche d'emploi et de disponibilité, qui doit pouvoir être vérifiée par l'opérateur France Travail en charge de ce suivi ; Ainsi :

- « le travailleur recherchant un emploi qui demande son inscription déclare sa domiciliation et transmet les informations permettant de procéder à son identification » ;
- Les personnes mentionnées à l'article L. 5411-1 du code du travail informent l'opérateur France Travail de tout changement de domicile, dans les trente jours de ce changement (art. R. 5411-8 du code du travail) ;
- « 3°; Est réputée immédiatement disponible (…), la personne qui (…) s'absente de son domicile habituel, après en avoir avisé FT, dans la limite de trente-cinq jours dans l'année civile » (art. R. 5411-10 3° du code du travail).

Ainsi, un allocataire absent de son domicile habituel plus de 35 jours dans l'année civile n'est plus considéré comme immédiatement disponible pour occuper un emploi au sens de l'article L. 5411-7 du code du travail (C. trav., art. R. 5411-10) et cesse de remplir la condition de recherche effective et permanente d'un emploi (Règlement général d'assurance chômage 15/11/24, art. 4 *b)*).

Toutefois, lorsqu'un allocataire part à l'étranger pour y accomplir une action de formation inscrite dans le contrat d'engagement mentionné à l'article L. 5411-6 du code du travail, il est réputé accomplir un acte de recherche d'emploi (cf. point 2.2 supra). Ainsi, pour le versement de l'AREF pendant cette période de formation, l'allocataire est réputé résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime de l'assurance chômage lorsqu'il justifie y être effectivement présent plus de 6 mois au cours de l'année de versement de l'AREF.

# FICHE 2

# DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE

## SOMMAIRE

1 PERIODE DE REFERENCE CALCUL (PRC) ..... 53

2 SALAIRE DE REFERENCE ..... 54

2.1 PRINCIPE ..... 54

2.1.1 Rémunérations se rapportant à la période de référence calcul (PRC) 55

2.1.2 Rémunérations trouvant leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail 56

2.1.3 Modalités de calcul du salaire de référence en présence de périodes de suspension du contrat de travail ou de périodes de salaire moindre comprises dans la PRC (Règlement général d'assurance chômage, art. 12 § 3, § 3bis et § 3ter) 59

2.1.3.1 Périodes concernées 59

2.1.3.1.1 Périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à une reconstitution d'office 59

2.1.3.1.2 Périodes du contrat de travail donnant lieu à reconstitution sur la base de pièces justificatives 60

2.1.3.2 Mécanisme de reconstitution de la rémunération du contrat à partir du salaire journalier moyen du contrat de travail 62

2.1.4 Modalités de prise en compte des majorations de rémunération 63

2.2 PLAFONNEMENT DU SALAIRE DE REFERENCE ..... 64

2.3 EXCEPTION : SALAIRE DE REFERENCE ETABLI A PARTIR DE LA DERNIERE REMUNERATION CONNUE ..... 64

3 SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE ..... 65

3.1 DIVISEUR DU SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE ..... 65

3.2 PLAFONNEMENT DU NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLES RETENUS AU DIVISEUR ..... 66

4 DETERMINATION DU MONTANT BRUT DE L'ALLOCATION ..... 68

4.1 SALARIES QUI TRAVAILLAIENT A TEMPS PLEIN ..... 68

4.2 SALARIES QUI TRAVAILLAIENT A TEMPS PARTIEL ..... 70

5 COEFFICIENT DE DEGRESSIVITE ..... 71

5.1 ALLOCATAIRES CONCERNES ..... 71
5.2 DECOMPTE DU DELAI DE 182 JOURS ..... 71
5.2.1 Principe 71
5.2.2 Exceptions 74
5.3 CALCUL DE L'ALLOCATION AFFECTEE DE LA DEGRESSIVITE ..... 76

6 CUMUL DE L'ARE AVEC UN AUTRE REVENU DE REMPLACEMENT ..... 77
6.1 CUMUL DE L'ARE AVEC UN AVANTAGE DE VIEILLESSE ..... 77
6.1.1 Avantages de vieillesse et autres revenus de remplacement à caractère viager 77
6.1.2 Pensions militaires 78
6.2 CUMUL DE L'ARE AVEC UNE PENSION D'INVALIDITE ..... 78
6.2.1 Principes 78
6.2.2 Cumul de l'ARE et de la pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie 79
6.2.3 Déduction du montant de la pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie 80

7 MONTANT NET DE L'ALLOCATION ..... 82

# FICHE 2

## DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE

Le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est calculé à partir d'un salaire de référence constitué des rémunérations soumises à contributions d'assurance chômage et afférentes à une période de référence calcul (PRC) correspondant, en principe, à la période de référence affiliation (PRA).

Ce salaire de référence intègre l'ensemble des rémunérations se rapportant à cette période de référence calcul, y compris celles 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, résultant des modalités de détermination de l'affiliation. En effet, le plafonnement du nombre de jours travaillés est applicable uniquement pour le décompte de l'affiliation.

Le « *salaire journalier de référence* » (SJR) correspond au quotient du salaire de référence par le nombre de jours calendaires décomptés du premier jour d'emploi de la PRA jusqu'au terme de cette PRA, déduction faite de certaines périodes hors contrat, et du nombre de jours non travaillés supérieurs à un plafond, qui a été modifié par la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage. Ces jours calendaires identifiés sur la période de référence peuvent donc correspondre à des jours d'activité et d'inactivité (Fiche 3, point 1.1).

Le diviseur du SJR ne correspond pas stricto sensu à la durée d'indemnisation, puisqu'il n'est pas affecté par le coefficient 0,75.

Le salaire journalier de référence ainsi déterminé permet de calculer le montant de l'allocation journalière qui est fonction du rythme d'activité de l'allocataire au cours de la PRC.

Enfin, l'allocation d'aide au retour à l'emploi peut être dégressive ; un coefficient de dégressivité de 0,7 s'applique à partir du 183e jour d'indemnisation pour les allocataires âgés de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail[1] et dont l'allocation journalière est supérieure ou égale à 92,57 € (Valeur à compter du 1er juillet 2025) (Règlement général d'assurance chômage, art. 17 bis ; circulaire Unédic n°2025-07).

[1] Mesure applicable depuis le 1er novembre 2019 (sont visées les fins de contrat intervenues à compter du 1er novembre 2019 ou les procédures de licenciement engagées à compter du 1er novembre 2019), dont la mise en œuvre a été suspendue du 1er mars 2020 au 30 juin 2021.

# 1 PERIODE DE REFERENCE CALCUL (PRC)

Conformément à l'article 11 §1er du règlement général annexé à la convention relative à l'assurance chômage du 15 novembre 2024, la période de référence calcul (PRC) au cours de laquelle les rémunérations constituant le salaire de référence sont recherchées, est alignée sur la période de référence affiliation (PRA).

La période de référence affiliation, visée à l'article 3 § 1er du règlement général d'assurance chômage, correspond aux :

- 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les salariés âgés de moins de 55 ans à la date de la fin de leur contrat de travail ;
- 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les salariés âgés de 55 ans et plus à la date de la fin de leur contrat de travail.

Ainsi, les bornes de la PRC correspondent aux dates suivantes :

- le terme de la PRC correspond à la date de fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits (qui constitue la date de fin de la période de référence affiliation) ;
- le début de la PRC 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 affiliation. Ce premier jour le plus ancien dans la PRA doit correspondre à un jour travaillé au sens de l'article 3 du règlement général d'assurance chômage, 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. Ainsi, lorsque le premier jour de la PRA correspond à un jour non pris en compte dans l'affiliation car constituant un jour de suspension du contrat ni rémunéré, ni indemnisé (notamment, congé sans solde d'au moins un mois civil, congé sabbatique, période de disponibilité), le point de départ de la PRC est décalé jusqu'au premier jour d'affiliation.

La durée de la période de référence 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 salariés âgés de moins de 55 ans à la date de fin de contrat de travail ou de 36 mois, soit 1 095 jours, pour les salariés âgés de 55 ans et plus à la date de fin de contrat de travail.

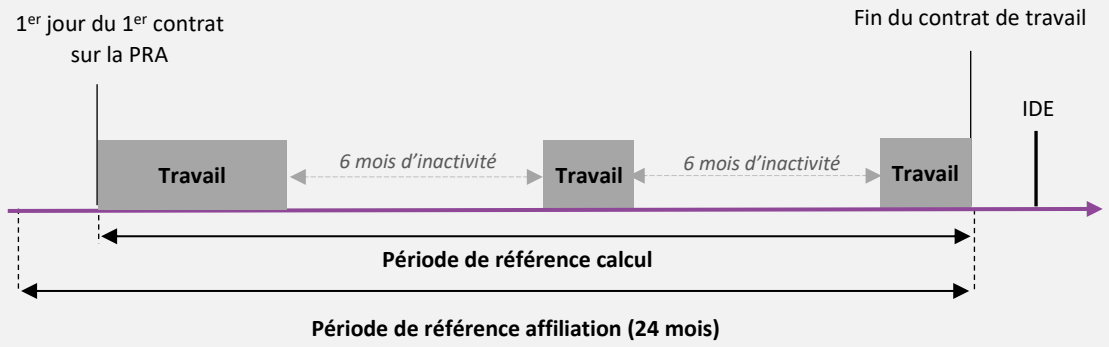
La présence d'un préavis non exécuté emporte les conséquences suivantes :

- en cas de préavis non exécuté mais payé, le terme de la période de référence calcul demeure le jour de la fin du contrat de travail, soit le terme du préavis (Règlement général d'assurance chômage, art. 3 § 1er al.2) ;
- en revanche, en cas de préavis non exécuté et non payé, le terme de la période de référence sera positionné la veille du premier jour du préavis (Règlement général d'assurance chômage, art. 3 § 1er al.3).

La période de référence calcul ne peut être décalée ou déplacée ; en l'absence de rémunérations durant la PRC ou en présence de certaines périodes de rémunérations moindres, le règlement général d'assurance chômage prévoit des dispositions permettant de retenir la dernière rémunération mensuelle connue ou de reconstituer le salaire (voir point 2.2 et 2.3).

S'agissant des allocataires auxquels un droit est ouvert dans le cadre de l'article 3 §1er bis du règlement général d'assurance chômage (saisonniers ou primo-entrants), la période de référence calcul est déterminée dans les conditions de droit commun. Ainsi, pour les travailleurs saisonniers concernés, sont prises en compte les rémunérations afférentes aux contrats de travail dits saisonniers, et le cas échéant afférentes aux autres contrats de travail dès lors qu'ils ont été retenus dans la durée totale d'affiliation.

### Exemple 1 - Détermination de la PRA




La PRC est basée sur la PRA et est décomptée en jours calendaires. Le 1er jour du premier contrat de travail sur la PRA marque le point de départ de la PRC.

## 2 SALAIRE DE REFERENCEPRINCIPE

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 (Règlement général d'assurance chômage, art. 11 § 1er) ; à noter que l'extension aux contributions patronales d'assurance chômage du dispositif de réduction générale des cotisations sociales, mis en place à compter du 1er octobre 2019, ne fait pas obstacle à cette condition ;
- n'ayant pas déjà servi pour une précédente ouverture de droits (Règlement général d'assurance chômage, art. 11 § 1er) ;
- afférentes à la période de référence calcul (Règlement général d'assurance chômage, art. 12 § 1er) ;
- trouvant leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail (Règlement général d'assurance chômage, art. 12 § 2) ;

Ces conditions sont cumulatives.

**A noter** : l'intéressement et la participation sont des dispositifs d'épargne salariale n'entrant pas dans l'assiette des contributions patronales d'assurance chômage et liés aux performances ou bénéfices de l'entreprise (article L. 242-1 II 1° et 2° du code de la sécurité sociale ; Règlement général d'assurance chômage, art. 49). Ils sont exclus du salaire de référence.

S'agissant du remboursement des frais professionnels, lorsqu'il est justifié et respecte les limites d'exonération fixées, il est exclu de l'assiette des cotisations et, par extension, n'est pas pris en compte dans le salaire de référence pour le calcul de l'ARE.

S'agissant des élus locaux, à la suite de la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local, les indemnités de fonction compensant l'exercice d'un mandat de conseiller municipal, perçues au titre de la dernière fonction élective sont prises en compte dans la détermination du salaire de référence, bien que les montants afférents n'entrent pas dans l'assiette des contributions d'assurance chômage (article L. 2123-11-4 du code général des collectivités territoriales). Pour compenser cette absence de contributions, le financement de la « fraction » d'ARE issue de la prise en compte de la période du mandat d'élu relève du fond de financement visé à l'art. L. 1621-1 du Code général des collectivités territoriales.

**A noter :** sur les spécificités applicables au secteur public, voir le 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.

### 2.1.1 Rémunérations se rapportant à la période de référence calcul (PRC)

**Salaires afférents à la PRC**

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 calcul (Règlement général d'assurance chômage, art. 12 § 1er) ;
- les rémunérations afférentes à une période d'emploi comprise en partie dans cette période, au prorata temporis pour la partie qui s'y rapporte ;
- les rémunérations afférentes à l'ensemble des jours qui, bien que situés dans la période de référence calcul, ne sont pas retenus dans l'affiliation du fait des modalités de décompte de celle-ci.

**A noter :** les rémunérations qui, bien que perçues en dehors de la période de référence sont afférentes à cette période, sont retenues dans le salaire de référence.

#### Exemple 2 - Détermination du salaire de référence sur une période d'emploi de 6 jours au cours d'une semaine civile

| Lun | Mar | Mer | Jeu | Ven | Sam | Dim |
|---|---|---|---|---|---|---|

Un contrat de travail couvre la période d'emploi du lundi au samedi, pour un salaire de 500 €.

Au cours de la semaine civile, 6 jours sont travaillés (du lundi au samedi inclus) :

- 5 jours travaillés sont décomptés dans l'affiliation (Fiche 1),
- les rémunérations afférentes aux jours couverts par le contrat de travail sont prises en compte pour la totalité de la période, quel que soit le nombre de jours travaillés, soit la totalité du salaire versé au titre des 6 jours de travail, correspondant à 500 €.

Par principe, sont en revanche exclues les rémunérations perçues pendant la période de référence mais qui n'y sont pas afférentes (Règlement général d'assurance chômage, art. 12 § 1er al.2).

**A noter :** 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 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 général d'assurance chômage (voir point 2.3).

**Prise en compte des primes perçues au cours de la PRC**

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 du salarié 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 (Règlement général d'assurance chômage, art. 12 § 1er al.3).

Il en résulte que les primes périodiques ou exceptionnelles versées au titre d'un contrat compris dans la PRC, sont retenues dans le salaire de référence dès lors :

- qu'elles ont été perçues pendant la période de référence 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.

**A noter :** les primes perçues postérieurement à la PRC mais dues au titre d'un contrat de travail situé dans cette période sont prises en compte.

Toutefois, en présence de périodes d'activité professionnelle d'une durée supérieure à trois jours, consécutifs ou non, au cours du même mois civil, non déclarées par le demandeur d'emploi à France Travail (C. trav., art. L. 5426-1-1), il est procédé à une déduction de la fraction de la prime correspondant à cette période (Règlement général d'assurance chômage, art. 12 § 1er al.3).

**A noter :** les primes de partage de valeur (PPV) (loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 ; loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022), versées à compter du 1er juillet 2022, et dont le montant est fixé librement par l'employeur sont prises en compte dans le salaire de référence, uniquement pour leur part ayant donné lieu au versement des contributions d'assurance chômage. S'agissant des primes attribuées dans le cadre du plan de partage de valorisation de l'entreprise (PPVE) (art. 10 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 ; décret n° 2024-644 du 29 juin 2024), qui seront versées à compter de 2027, celles-ci n'entrent pas dans l'assiette du salaire de référence.

### 2.1.2 Rémunérations trouvant leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail

**Principe**

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

Sont exclues les sommes qui ne constituent pas la contrepartie de l'exécution normale du contrat de travail (par exemple, prime versée à l'occasion de l'attribution d'une médaille du travail).

L'article 12 § 2 du règlement général d'assurance chômage annexé à la convention précise, en conséquence, que sont exclues, pour la détermination du salaire de référence, toutes sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la rupture du contrat de travail ou l'arrivée du terme de celui-ci.

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

**A noter :** l'indemnité d'éviction, dans la mesure où elle constitue une « *somme versée à l'occasion du travail et est soumise aux cotisations sociales, notamment aux contributions d'assurance chômage* » (Ch. Soc. 16 octobre 2019 n° 17-31.624) intègre l'assiette de calcul du salaire de référence servant à déterminer le montant de l'ARE (sous réserve du remboursement des allocations versées, le cas échéant, pendant la période de chômage correspondant à l'éviction, étant précisé que le revenu de remplacement peut être déduit du montant de l'indemnité d'éviction, Cass. Soc., 11 mars 2009, n° 07-43.336 ).

**Cas des indemnités compensatrices de compte-épargne temps (CET)**

L'indemnité compensatrice de compte-épargne temps (ICCET) éventuellement perçue par le salarié lors de la rupture de son contrat de travail n'est pas prise en compte pour le calcul du salaire de référence. En effet, il résulte de la jurisprudence que l'ICCET étant liée à la rupture du contrat de travail, celle-ci ne trouve pas sa contrepartie dans l'exécution normale du contrat et ne correspond pas à une rémunération prévisible, versée régulièrement ou périodiquement (Cass. soc., 31/10/2007, n° 04-17.096). Pour les juges, les sommes issues de l'utilisation par le salarié des droits affectés sur ce compte ne répondent à aucune périodicité de travail ou de rémunération puisque, d'une part l'alimentation du CET est librement déterminée par le salarié et l'employeur, et d'autre part, la liquidation du CET ne dépend que des dispositions légales et conventionnelles.

En outre, ces sommes, par leur nature, ne participent pas à l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement (Cass. soc., 10/07/2013, n°12-18.273), de l'indemnité de congé de reclassement (Cass. soc., 22/06/2016, n°14-18.675), et de la prime de 13$^{e}$ mois (Cass. soc., 06/11/2024, n° 22-23.689).

**Cas des indemnités compensatrices de repos compensateur**

L'indemnité compensatrice de repos compensateur a le caractère d'un salaire (C. trav., art. D. 3121-23). Toutefois, lorsque le salarié n'a pas été en mesure de demander la contrepartie obligatoire en repos, du fait de l'employeur, il a droit à l'indemnisation du préjudice subi (Cass. soc., 23/10/2001, n° 99-40.879 ; cass. soc., 01/03/2023, n° 21-12.068). Ces sommes ont alors la nature de dommages et intérêts (Cass. soc., 04/09/2024, n° 23-10.520) : dans cette situation spécifique, l'indemnité ne doit pas être prise en compte dans le salaire de référence.

**Cas des indemnités transactionnelles**

Conformément à l'article 12 §2 du règlement général, les indemnités transactionnelles versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail sont exclues de la détermination du salaire de référence. En effet, la transaction a généralement pour objet, une fois la rupture du contrat de travail actée, de régler des différends relatifs aux conditions d'exécution du contrat ou des conditions dans lesquelles il a pris fin. Elle consiste le plus souvent en une indemnité transactionnelle globale et forfaitaire, prise en compte dans l'assiette du différé (voir Fiche 4).

Lorsque la transaction prévoit le versement de sommes ayant le caractère d'un salaire (rappel de salaires), elles doivent donner lieu à un bulletin de paie faisant apparaître le détail de tout ou partie de ces sommes pour être considérées comme telles (Cass. soc., 16/06/1998, n° 96-41.768 : la somme versée à titre global et forfaitaire lors d'une transaction peut comprendre des éléments de rémunération qui doivent donner lieu à l'établissement d'un bulletin de paie détaillant ces différents éléments).

La simple mention dans la transaction du type « somme versée du fait de l'exécution du contrat de travail » ou « en réparation d'un préjudice né de l'exécution du contrat », qui constitue l'objet même de la transaction, ne peut suffire à conférer à cette somme le caractère d'un salaire pris en compte dans le salaire de référence, dès lors que la somme concernée ne donne pas lieu à un bulletin de salaire.

**Cas de sommes versées au titre des congés payés**

Est prise en compte dans le salaire de référence, l'indemnité de congés payés versée au salarié pendant l'exécution de son contrat, qui constitue la rémunération versée au titre des congés pris par le salarié dans le cadre de la relation de travail (C. trav., art. L. 3141-24). Lorsque cette indemnité est versée pour une période de congés comprise dans la période de référence calcul, elle est intégrée dans le salaire de référence, sauf si l'indemnité est versée par une caisse de congés payés.

En effet, dans cette situation (Règlement général d'assurance chômage, art. 12 § 3), les indemnités de congés payés ne peuvent être déclarées par l'employeur puisque le versement ne lui incombe pas mais relève d'une caisse de congés payés. Dès lors, la période de congés payés versés par la caisse donne lieu au calcul d'un salaire journalier moyen du contrat de travail (voir point 2.1.3 relatif à la reconstitution du salaire).

En pratique, en présence d'une période de congés payés versés par une caisse de congés payés, l'allocataire sera invité à transmettre à France Travail un avis de paiement de la caisse professionnelle de congés payés.

L'indemnité de congés payés doit être distinguée de l'indemnité compensatrice de congés payés, qui est exclue du salaire de référence. En effet, cette indemnité compensatrice, expressément visée par l'article 12 § 2 alinéa 1er du règlement général d'assurance chômage, est versée au salarié à l'occasion de la rupture du contrat de travail et correspond aux droits à congés payés que le salarié a acquis et n'a pas pris avant la fin du contrat de travail (C. trav., art. L. 3141-28).

Cette indemnité donnant lieu au calcul d'un différé congés payés (Fiche 4, point 1.1), la prendre en compte dans le salaire de référence serait incohérent. Toutefois, elle peut être retenue dans le salaire au titre d'activité(s) reprise(s) en cours d'indemnisation, lors du calcul du nombre de jours indemnisables dans le cadre de la mise en œuvre des règles de cumul de l'ARE avec une rémunération ; dans ce cas, ou lorsqu'elle a déjà servi à un précédent calcul pour la détermination d'un différé d'indemnisation, elle ne donne pas lieu au calcul d'un différé (Règlement général d'assurance chômage, art. 21 § 2 al.6 - Fiche 4). La prise en considération de ces indemnités pour le calcul des différés d'indemnisation est détaillée en Fiche 4.

**Journalistes rémunérés à la pige**

Selon l'article 31 de la convention collective nationale des journalistes, pour les journalistes salariés employés à titre occasionnel, le montant de l'indemnité de congés payés est calculé sur la base de 1/10e de la rémunération perçue au cours de la période de référence légale. Cette indemnité est en principe versée dans le courant du mois de juin. En pratique, compte tenu des modalités d'exercice du travail à la pige, ces indemnités peuvent aussi être versées aux salariés à chaque pige. En outre, le nombre de jours de congés pris et les jours d'absence ne sont pas nécessairement indiqués sur le bulletin de salaire.

En conséquence, les sommes identifiées sur les bulletins de salaire et l'attestation employeur comme des indemnités de congés payés doivent être traitées comme des salaires et, à ce titre, doivent être prises en compte pour le calcul du salaire de référence et du salaire journalier de référence.

### 2.1.3 Modalités de calcul du salaire de référence en présence de périodes de suspension du contrat de travail ou de périodes de salaire moindre comprises dans la PRC (Règlement général d'assurance chômage, art. 12 § 3, § 3bis et § 3ter)

Un certain nombre d'évènements intervenant au cours du contrat de travail situé dans la PRC peuvent induire une absence de rémunération ou le versement d'une rémunération réduite.

Dans la mesure où 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 règlementation prévoit un mécanisme de « *reconstitution* » du salaire pour ces périodes.

Ainsi, les paragraphes § 3bis et 3ter de l'article 12 du règlement général d'assurance chômage fixent une liste limitative de ces périodes de suspension du contrat de travail.
En présence de l'un ou de plusieurs de ces évènements sur la période de référence calcul, il est procédé à une reconstitution du salaire à partir du « *salaire journalier moyen du contrat de travail* » au titre duquel a eu lieu l'évènement.

**A noter :** le mécanisme de reconstitution s'est substitué à celui de la neutralisation des périodes qui conduisait à une déduction au diviseur du SJR du nombre de jours correspondant à ces périodes.

#### 2.1.3.1 Périodes concernées

Deux types de périodes sont susceptibles de donner lieu à une reconstitution du salaire de référence : celles conduisant à une reconstitution automatique et celles nécessitant la transmission par l'allocataire de justificatifs.

##### 2.1.3.1.1 Périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à une reconstitution d'office

L'article 12 § 3bis du règlement général d'assurance chômage prévoit limitativement les périodes de suspension du contrat de travail faisant l'objet d'une reconstitution automatique du salaire de référence sur la base du salaire journalier moyen du contrat de travail.

Il s'agit :

- des périodes de maladie ;
- des périodes de congé de maternité visé à l'article L. 1225-17 du code du travail ;
- des périodes de congé de paternité visé à l'article L. 1225-35. Pour les naissances à compter du du 1er juillet 2021, la durée du congé de paternité est portée de 11 à 25 jours. En cas de naissances multiples, ce délai est porté de 18 à 32 jours ;
- des périodes de congé supplémentaire de naissance visé à l'article L.1225-46-2 du code du travail. Les salariés concernés peuvent en bénéficier à compter du 1er juillet 2026 au titre des naissances et adoptions intervenues depuis le 1er janvier 2026, ou des enfants nés avant cette date et dont la naissance était censée intervenir à compter de cette date. Ce congé d'une durée d'un ou deux mois peut être pris de manière fractionnée, doit débuter dans un délai maximal de 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant dans le foyer (exception faite pour les naissances entre janvier et juillet 2026) et donne lieu à une indemnité de 70% du salaire plafonné le premier mois, puis 60% le second mois;
- des périodes de congé d'adoption visé à l'article L. 1225-37 ;
- des périodes couvertes par le délai d'un mois visé aux articles L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail, pour le reclassement du salarié déclaré inapte en cas d'inaptitude d'origine professionnelle ou non (ce cas concerne les allocataires dont la fin de contrat de travail ou la

procédure de licenciement est intervenue ou est engagée à compter du 1er avril 2025).

**A noter** : sur le plan opérationnel, dans un premier temps, cette période donnera lieu à reconstitution du salaire de référence uniquement sur demande de l'allocataire. La reconstitution est limitée à 31 jours, même si cette période est à cheval sur deux mois calendaires.

- des périodes indemnisées au titre de l'indemnité d'activité partielle (C. trav., art. L. 5122-1) ou au titre de l'indemnité versée dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (Art. 53 de la loi n° 2020-734 du 17/06/2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne. Pour mémoire, l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 a modifié l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 pour prolonger la mise en place du dispositif de l'APLD jusqu'au 31 décembre 2022, au lieu du 30 juin 2022 prévu initialement. Depuis le 1er janvier 2023, il n'est donc plus possible de négocier un accord collectif ou un document unilatéral relatif à l'APLD. En pratique, la durée maximale du bénéfice de l'APLD étant de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois, si la demande de validation de l'accord ou de l'homologation du document a eu lieu le 31 décembre 2022, le dispositif est applicable jusqu'au 31 décembre 2026 (les heures chômées effectuées entre le 31.12.2022 et le 31.12.2026 pourront ouvrir droit à l'APLD, en cas de période d'APLD sur 48 mois.) ou au titre de l'indemnité versée dans le cadre de l'APLD-rebond (art. 193 de la loi de finances pour 2025 et applicable depuis le décret du 14 avril 2025).

La reconstitution de ces périodes est opérée d'office par France Travail, à partir des déclarations de l'employeur portées sur l'attestation d'employeur destinée à France Travail ou via la DSN, peu importe que la période ait donné lieu à une absence de rémunération, une rémunération moindre ou maintenue. Ainsi, les situations où l'employeur maintient intégralement la rémunération (par exemple en cas de subrogation de l'employeur en cas de maladie, de maternité ou en cas de versement d'un complément de salaire à l'indemnité d'activité partielle) donnent également lieu à reconstitution de salaire.

#### 2.1.3.1.2 Périodes du contrat de travail donnant lieu à reconstitution sur la base de pièces justificatives

L'article 12 § 3ter du règlement général d'assurance chômage prévoit limitativement les périodes du contrat de travail donnant lieu à une reconstitution du salaire, sous réserve de la transmission des justificatifs par l'allocataire.

Il s'agit :

- des périodes pendant 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 IJSS, Bulletin(s) de salaire*

- des périodes pendant lesquelles le salarié a bénéficié du congé parental d'éducation, de la période d'activité à temps partiel, mentionnés 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*

**A noter :** La reconstitution du salaire s'opère sur toute la durée du congé de reclassement, dès lors que cette durée est bien indiquée par l'employeur via la DSN ou l'AE. Ainsi, elle couvre également la partie du congé qui a pu donner lieu à versement d'une rémunération dont le montant est au moins égal à l'allocation versée en cas de congé de conversion. Cette rémunération inférieure à la rémunération habituelle est versée sur la partie du congé de reclassement qui excède la durée initiale du préavis. Lorsque la durée du congé excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé (C. trav., art. L. 1233-72).

Par ailleurs, lorsque la durée du congé de reclassement dépasse celle légalement prévue à l'article L. 1233-71 du code du travail (plus de 12 mois ou plus de 24 mois avec formation de reconversion professionnelle), la fraction « excédentaire » du congé donne également lieu à reconstitution.

- 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 indemnisables 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*

L'exclusion de ces périodes pour la détermination du salaire de référence est opérée par France Travail, sous réserve des pièces justificatives énoncées ci-dessus et fournies par l'allocataire à France Travail.

**A noter** : Dès lors que France Travail dispose d'un justificatif (transmis via la DSN, par l'employeur), le demandeur d'emploi n'est pas tenu d'en faire la demande.

- A ces périodes listées à l'article 12 § 3ter du règlement général d'assurance chômage, s'ajoutent les périodes de congés payés financées par une caisse professionnelle (voir point 2.1.2)

*Justificatifs : Avis de paiement de la caisse professionnelle de congés payés*

#### 2.1.3.2 Mécanisme de reconstitution de la rémunération du contrat à partir du salaire journalier moyen du contrat de travail

La présence d'un ou plusieurs des évènements listés au point 2.1.3.1 dans la période de référence donne lieu à la reconstitution de la rémunération du contrat de travail au titre de la période considérée, à partir du salaire journalier moyen (SJM) du contrat de travail. Ce salaire reconstitué est pris en compte dans le salaire de référence, au titre des périodes visées.

La rémunération prise en compte au titre de la période considérée correspond au produit du salaire journalier moyen perçu au titre du contrat de travail et du nombre de jours calendaires correspondant à la durée de cette période.

En pratique, France Travail détermine un coefficient de majoration permettant la reconstitution du salaire, qui est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de jours d'emploi au titre du contrat dans la PRC (hors PNDs)}}{\text{Nombre de jours d'emploi au titre du contrat dans la PRC (hors PNDs} - \text{Nombre de jours se rapportant à l'évènement donnant lieu à reconstitution}}$$

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

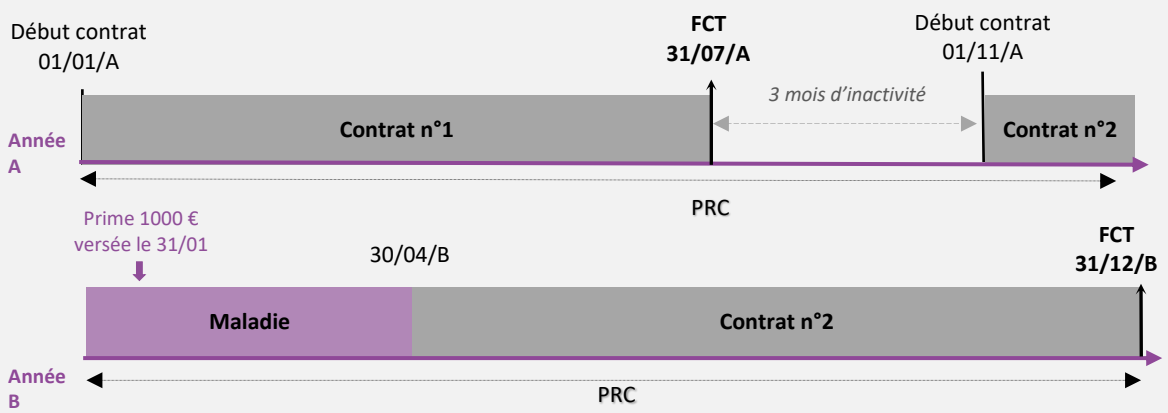
Salaire reconstitué du contrat = [salaire du contrat – (primes + salaires de l'évènement à reconstituer)] x coef. majorant

Ainsi, pour un même contrat de travail, sont pris en compte à la fois des salaires réellement perçus au titre des mois sans présence d'évènement, et des salaires reconstitués pour les périodes au cours desquelles a eu lieu un des évènements énumérés par l'article 12 § 3bis et ter du règlement général d'assurance chômage.

**A noter :** Conformément à l'article 12 § 1er al.3 du règlement général d'assurance chômage, les primes payées au cours de la période de référence calcul, au titre d'un contrat compris dans la période de référence, sont prises en compte intégralement dans le salaire de référence, y compris si elles sont payées au cours d'une période donnant lieu à reconstitution de la rémunération.

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 d'arrêt de travail pour 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 (Art. 12 § 3, dernier alinéa du règlement général d'assurance chômage). Ce cas de figure est à distinguer de celui dans lequel aucune rémunération n'a été perçue sur la totalité de la période de référence calcul (voir point 2.3).

Exemple 3 - Reconstitution de la rémunération du contrat à partir du salaire journalier moyen du contrat de travail




Rémunération : 1 500 € par mois hors prime

Contrat n° 1 :
Rémunération : 1 500 x 7 = 10 500 €

Contrat n° 2 :
Rémunération (hors période donnant lieu à reconstitution) : (1 500 x 10) + 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 : 426 ÷ (426 – 120) arrondi au centième = 1,39
Rémunération reconstituée hors prime (Règlement général d'assurance chômage, art. 12 § 3 al.4) =
(16 000 – 1 000) x 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 + primes = 10 500 + 20 850 + 1 000 = 32 350 €
Le salaire de référence est égal à 32 350 €.

### 2.1.4 Modalités de prise en compte des majorations de rémunération

L'article 12 § 4 du règlement général d'assurance chômage prévoit que 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 règlementaires, 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 de travail à temps plein, ou, plus généralement, d'un accroissement du temps de travail, d'un changement d'employeur, d'une promotion ou de l'attribution de nouvelles responsabilités effectivement exercées ».

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.

Sont en revanche exclues du salaire de référence, les majorations de rémunération qui ne s'expliquent pas par l'une des causes visées ci-dessus et qui sont constatées au cours de la période de préavis.

## 2.2 PLAFONNEMENT DU SALAIRE DE REFERENCE

Les rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire ramenée sur une base mensuelle, soit 260 heures par mois sont exclues du salaire de référence (Règlement général d'assurance chômage, art. 12 § 2 al.2).

En effet, conformément à l'article L. 3121-21 du code du travail, la durée maximale hebdomadaire, fixée à 48 heures par semaine (C. trav., art. L. 3121-20), 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, exprimée sur une base mensuelle, conduit à ne pouvoir retenir au titre de la durée d'affiliation, telle que définie par la réglementation d'assurance chômage, plus de 260 heures travaillées par mois (soit 60 heures x 4,33 semaines équivalant à 1 mois (Fiche 1)). 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 (Fiche 1, point 1.2.3).

En aucun cas, le salaire de référence ne peut dépasser la somme des salaires mensuels plafonnés compris dans la période de référence calcul, conformément à l'article 49 du règlement général d'assurance chômage (Règlement général d'assurance chômage, art. 11 § 2). En effet, ce plafond correspond à celui appliqué à l'assiette des contributions d'assurance chômage, soit 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, soit 16 020 € au 1er janvier 2026.

## 2.3 EXCEPTION : SALAIRE DE REFERENCE ETABLI A PARTIR DE LA DERNIERE REMUNERATION 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 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 (Règlement général d'assurance chômage, art. 11 § 3).

En d'autres termes, lorsqu'au cours de la période de référence, telle que définie au point 1.2, aucune rémunération répondant aux critères établis par l'article 11 § 1er n'est constatée, est prise en compte la dernière rémunération mensuelle connue, correspondant au salaire de base mensuel. 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 donné lieu au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale, précédant la dernière fin du contrat de travail.

Cette reconstitution du salaire de référence en l'absence de toute rémunération pendant la PRC ne doit pas être confondue avec la reconstitution de la rémunération du contrat de travail ayant donné lieu à l'une des périodes visées à l'article 12 § 3bis et ter (voir point 2.1.3).

# 3 SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE

L'allocation d'aide au retour à l'emploi étant une allocation journalière, son montant est calculé sur la base d'un salaire journalier de référence (SJR).

Ce SJR est déterminé à partir du salaire de référence et tient compte du nombre de jours calendaires, travaillés ou non travaillés, décomptés du 1er jour de la première période d'emploi située dans la période de référence calcul jusqu'au terme de cette période.

Conformément à l'article 13 du règlement général d'assurance chômage, le SJR résulte du quotient du salaire de référence (voir point 2) par le nombre de jours calendaires à compter du premier jour de la première période d'emploi incluse dans la PRC, jusqu'au terme de cette période de référence, déduction faite des périodes hors contrat de travail (Règlement général d'assurance chômage, article 9 §2) et du nombre de jours non travaillés supérieurs au plafonnement (Règlement général d'assurance chômage, art. 9 §3).

Ce nombre de jours calendaires ne peut, en tout état de cause, excéder le nombre de jours correspondant aux durées maximales d'indemnisation (Règlement général d'assurance chômage, art. 9 §4), sous réserve de la dérogation introduite pour les allocataires âgés de 55 et 56 ans à la date de fin de contrat de travail (voir point 3.1).

**A noter** : Le diviseur du SJR ne correspond pas stricto sensu à la durée d'indemnisation qui est désormais affectée d'un coefficient de 0,75 (voir Fiche 3). Le nombre de jours calendaires retenus au titre du diviseur du SJR n'est pas affecté par le coefficient 0,75.

La formule de calcul du SJR est la suivante :

$$SJR = \frac{\text{Salaire de référence}}{\begin{array}{c}\text{Nombre de jours calendaires à compter du premier jour d'emploi situé au cours de la PRC} \\ \text{jusqu'au dernier jour d'emploi de la PRC,} \\ \text{déduction faite de certaines périodes hors contrat et des jours non travaillés supérieurs au plafond}\end{array}}$$

## 3.1 DIVISEUR DU SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE

Le diviseur du SJR tient compte à la fois des jours travaillés (Fiche 1, point 1.2.2.2, sur le décompte des jours travaillés) et des périodes d'inactivité ou d'inter-contrats du salarié (après déduction des périodes limitativement énumérées à l'article 9 § 2 et après plafonnement dans les conditions exposées au point 3.2).

Il n'est procédé, au diviseur, à aucune déduction au titre des périodes de suspension du contrat de travail, de type maladie, maternité, activité partielle (Art. 12 § 3bis), ou au titre des périodes ayant donné lieu à une rémunération moindre (Art. 12 § 3ter), 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 (voir point 2.1.3).

La prise en compte des jours d'inactivité ou d'inter-contrats, c'est-à-dire des jours non retenus au titre des jours travaillés pris en compte pour le calcul de l'affiliation (jours non couverts par un contrat, jours de chômage, jours couverts par un contrat non pris en compte pour l'ouverture de droits…) conduit au calcul d'un SJR correspondant au rythme de travail de l'intéressé, et qui n'est pas nécessairement égal à la somme des salaires perçus, tel qu'ils figurent sur les bulletins de salaire. Cette situation vise particulièrement les allocataires alternant périodes travaillées et périodes de chômage.

**A noter** : les jours ni rémunérés ni indemnisés exclus de l'affiliation (Règlement général d'assurance chômage, art. 3§3) sont traités comme des jours non travaillés.

Le diviseur du SJR est en principe plafonné à 730 jours (salariés âgés de moins de 55 ans à la date de fin de contrat de travail), 913 jours (salariés âgés de 55 et 56 ans à la date de fin de contrat de travail) ou 1 095 jours (salariés âgés de 57 ans et plus à la date de fin de contrat de travail), qui correspondent aux durées d'indemnisation maximales prévues à l'article 9 §4 1° du règlement général d'assurance chômage.

Toutefois, il est dérogé à cette règle pour les allocataires âgés de 55 et 56 ans à la date de fin de contrat de travail. En effet, compte tenu que pour ces derniers, la PRA est d'une durée de 36 mois, soit 1095 jours, le diviseur du SJR est, en cohérence, plafonné à 1 095 jours, dès lors que les salaires pris en compte au titre du SR ont été recherchés sur une telle période (Règlement général d'assurance chômage, art 13. al. 2).

### 3.2 PLAFONNEMENT DU NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLES RETENUS AU DIVISEUR

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 (sur ce point, voir décision du Conseil d'Etat n° 434920 du 25/11/2020[2]), la réglementation assortit le calcul du droit ARE d'un mécanisme de plafonnement des jours d'inactivité à prendre en compte.

Les jours d'inactivité retenus pour le calcul du salaire journalier de référence ne peuvent être supérieurs à 70 % du nombre de jours d'activité de l'intéressé (Règlement général d'assurance chômage, art. 9 § 3 et 13).

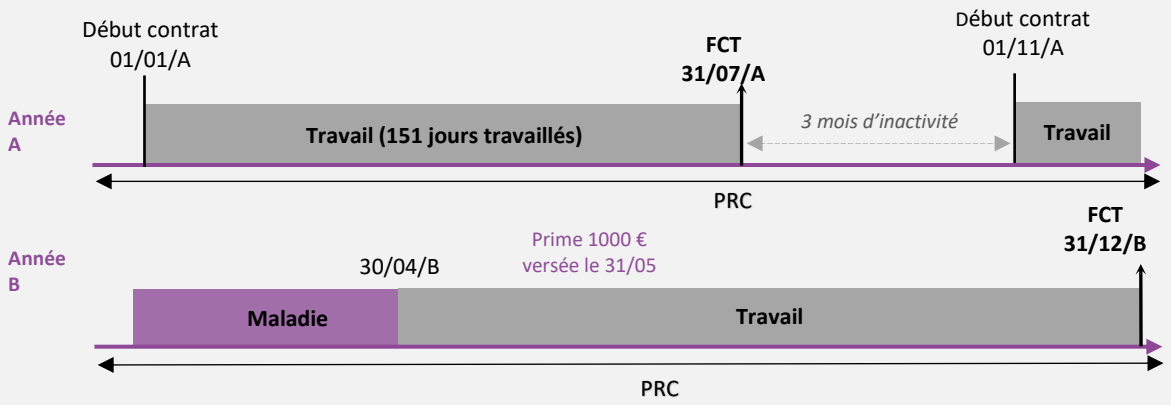
Par ce mécanisme, les jours d'inactivité ne peuvent pas dépasser une certaine proportion des périodes d'activité de l'intéressé.

Ce plafonnement des périodes d'inactivité s'applique en premier lieu s'agissant des modalités de détermination de la durée d'indemnisation (Sur ce point, Fiche 3). En d'autres termes, l'application d'un plafonnement des périodes d'inactivité pour le calcul de la durée se traduit nécessairement par l'application du même plafonnement des jours d'inactivité pour le calcul du SJR.

Ce plafonnement est calculé au regard du nombre de jours travaillés convertis sur une base calendaire par l'application du coefficient de 1,4.

[2] Extrait de la décision du CE n°434920 : « En tenant compte des jours non travaillés au dénominateur du quotient servant à calculer le salaire journalier de référence, le pouvoir réglementaire a entendu éviter qu'un même nombre d'heures de travail aboutisse à un salaire journalier de référence plus élevé en cas de fractionnement des contrats de travail qu'en cas de travail à temps partiel et encourager ainsi la stabilité de l'emploi. Toutefois, du fait des règles qui ont été retenues, le montant du salaire journalier de référence peut désormais, pour un même nombre d'heures de travail, varier du simple au quadruple en fonction de la répartition des périodes d'emploi au cours de la période de référence d'affiliation de 24 mois. Il en résulte, dans certaines hypothèses, en dépit de la contrepartie tenant à la prise en compte des jours non travaillés pour la détermination de la durée d'indemnisation, une différence de traitement manifestement disproportionnée au regard du motif d'intérêt général poursuivi. Dès lors, les dispositions de l'article 13 du règlement d'assurance chômage annexé au décret attaqué portent atteinte au principe d'égalité. »

## Exemple 4 - SJR déterminé sans dépassement du plafond du nombre de jours d'inactivité




**Etape 1 - Calcul du diviseur à partir de la durée d'indemnisation**
Le « diviseur » correspond au nombre de jours calendaires décomptés du 1er jour de contrat sur la période de référence calcul (PRC) 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 déterminé en application de l'article 3, converti sur une base calendaire par l'application du coefficient de 1,4 (Règlement général d'assurance chômage, art. 9§3).

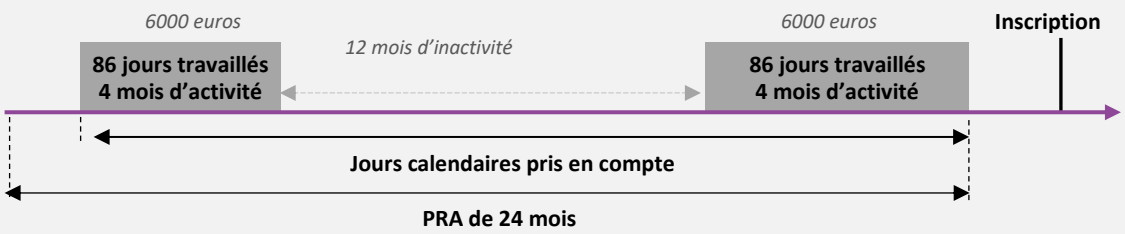
Jours travaillés (Règlement général d'assurance chômage, art.3) pour le contrat n° 1 = 151
Jours travaillés (Règlement général d'assurance chômage, art. 3) pour le contrat n° 2 = 305
Nombre de jours travaillés ramenés sur une base calendaire = 456 x 1,4 = 638 jours calendaires
Nombre de jours d'inactivité = 730 – 638 = 92 jours calendaires
Plafond du nombre de jours d'inactivité = 638 x 0,70 = 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 plafonnement et le diviseur est 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 x 7 = 10 500 €
Pas de reconstitution
Contrat n° 2 :
Rémunération (hors période donnant lieu à reconstitution) : (1 500 x 11) + 1 000 = 17 500 €
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 (Règlement général d'assurance chômage, art. 12 § 3 al.4) =
(17 500 – 1 000) x 1,39 = 22 935 €
22 935 € seront retenus au titre du contrat n° 2
Salaire de référence :
Rémunération contrat n°1 + rémunération contrat n°2 + prime = 10 500 + 22 935 + 1 000 = 34 435 €
Le salaire de référence est égal à 34 435 €.

**Etape 3 - Calcul du salaire journalier de référence**
Formule de calcul du SJR : Salaire de référence ÷ Nombre de jours calendaires retenus
SJR = 34 435 ÷ 730 = 47,17 €

### Exemple 5 - SJR avec dépassement du plafond du nombre de jours d'inactivité




**Calcul du diviseur du SJR**
Le « diviseur » correspond au nombre de jours calendaires décomptés entre le 1er jour de contrat sur la période de référence calcul (PRC) et le dernier jour de cette période. En l'espèce, **608 jours** (20 mois) sont décomptés.

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 déterminé en application de l'article 3, converti sur une base calendaire par l'application du coefficient de 1,4 (Règlement général d'assurance chômage, art. 9§3).
Plafond du nombre de jours non travaillés = Jours travaillés retenus au titre de l'affiliation x 1,4 x 0,70
Nombre de jours travaillés pris en compte pour la recherche de l'affiliation (art. 3) = 86 jt + 86 jt = 172 jt
Nombre de jours d'inactivité = 608 – (172 x 1,4) = 367 jours
Plafond du nombre de jours non travaillés = 172 jt x 1,4 x 0,70= 169 jours

Le nombre de jours d'inactivité (367 jours) est supérieur au plafond (169 jours). On retient donc le plafond de 169 jours d'inactivité.
Nombre de jours calendaires retenus = 169 jours + (172 x 1,4) = 410 jours

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 ÷ 410 = 29,26 €

# 4 DETERMINATION DU MONTANT BRUT DE L'ALLOCATION

## 4.1 SALARIES QUI TRAVAILLAIENT A TEMPS PLEIN

L'allocation journalière est constituée, selon le cas :

- soit d'une partie proportionnelle et d'une partie fixe respectivement de 40,4 % du salaire journalier de référence et de 13,18€[3] ;
- soit d'une partie uniquement proportionnelle égale à 57 % du salaire journalier de référence.

Le résultat le plus favorable est retenu (Règlement général d'assurance chômage, art. 14), sans que l'allocation ne puisse excéder 75 % du salaire journalier de référence (Règlement général d'assurance chômage, art. 16).

Une participation au financement des retraites complémentaires égale à 3 % du salaire journalier de référence est déduite de ce résultat (Règlement général d'assurance chômage, art. 19).

Le montant qui en résulte constitue l'allocation brute, c'est-à-dire l'allocation avant déduction de la CSG et de la CRDS. Elle ne peut être inférieure à 32,13 €[4] par jour ni supérieure à 75% du SJR (Règlement général d'assurance chômage, art. 14 et 16). Dès lors que le résultat obtenu est supérieur à 75% du SJR, c'est

[3] Valeur au 01/07/2026.
[4] Valeur au 01/07/2026 (Circulaire Unédic n°2025-07 du 1er juillet 2025).

ce montant plafonné qui est retenu ; en d'autres termes, l'allocation journalière peut être, par cet effet, inférieure à 32,13€ lorsque le plafond de 75% du SJR aboutit à un montant inférieur à 32,13€.

**A noter :** L'allocation minimale n'est donc pas une véritable allocation plancher, puisque l'allocation servie peut être inférieure, du fait du plafond de 75% du SJR. La valeur 32,13€ constitue un seuil d'exonération, au sens où la réduction au titre de la retraite complémentaire ne peut porter le montant de l'allocation en-deçà.

Le montant minimal de l'allocation est différent en cas d'accomplissement d'une action de formation prévue par le contrat d'engagement ou une action de formation non inscrite au contrat d'engagement, mais financée en tout ou partie par la mobilisation du CPF (Règlement général d'assurance chômage, art. 17 - Fiche 9, point 2.2). Il est fixé à 22,99 €[5].

### Exemple 6 - En situation de temps plein

**Premier cas : SJR = 35 €**
Détermination du montant le plus élevé :

- (35 € x 40,4 %) + 13,18 € = 27,32 €
- 35 € x 57 % = 19,95 €
- Allocation minimale = 32,13 €

Le résultat le plus favorable correspond au montant de l'allocation minimale, soit 32,13 €.
Toutefois, le montant brut de l'allocation ne peut excéder 75 % du SJR, soit **26,25 €.**
Ce montant étant inférieur à celui de l'allocation minimale, la participation au financement des retraites complémentaires n'est pas déduite (cas d'exonération totale).

⇨ Le montant brut de l'allocation journalière s'établit à **26,25 €.**

**Deuxième cas : SJR = 60 €**

- (60 € x 40,4 %) + 13,18 € = 37,42 €
- 60 € x 57 % = 34,20 €

Le résultat le plus favorable est retenu, soit **37,42 €.**
Le plafond de 75 % du SJR, soit 45 €, n'est pas atteint. De ce résultat est déduite la participation au financement des retraites complémentaires (3 % du SJR soit 1,80 €).

⇨ Le montant brut de l'allocation journalière s'établit **à 35,62 €.**

**Troisième cas : SJR = 75 €**

- (75 € x 40,4 %) + 13,18 € = 43,48 €
- 75 € x 57 % = 42,75 €

Le résultat le plus favorable est retenu, soit **43,48 €.**
Le plafond de 75 % du SJR, soit 56,25 €, n'est pas atteint.
De ce résultat est déduite la participation au financement des retraites complémentaires (3 % du SJR soit 2,25 €).

⇨ Le montant brut de l'allocation journalière s'établit à **41,23 €.**

[5] Valeur au 01/07/2026 (Circulaire Unédic n°2025-07 du 1er juillet 2025).

### 4.2 SALARIES QUI TRAVAILLAIENT A TEMPS PARTIEL

Lorsque le salarié privé d'emploi était, avant sa période de chômage, employé selon un horaire inférieur à la durée légale du travail ou à la durée instituée par une convention ou un accord collectif, la partie fixe de l'allocation (13,18 €) et l'allocation minimale (32,13 €) sont réduites au prorata de l'horaire contractuel particulier de l'intéressé (Règlement général d'assurance chômage, art. 15).

Dans cette situation, afin de tenir compte de la durée du travail observée par l'intéressé, il est appliqué un coefficient réducteur égal au quotient du nombre d'heures de travail correspondant à l'horaire de l'intéressé pendant la période servant au calcul du salaire de référence, par l'horaire légal, conventionnel ou résultant de l'accord collectif correspondant à la même période.

#### Exemple 7 - En situation de temps partiel

Horaire du salarié : 30 h/semaine
Horaire de l'entreprise : 35 h/semaine
Coefficient réducteur = 30 ÷ 35 = 0,86

**Premier cas : SJR = 50 €**
Application du coefficient réducteur à la partie fixe de l'allocation et à l'allocation minimale :

- (50 € x 40,4 %) + (13,18 x 0,86) = 31,53 €
- 50 € x 57 % = 28,50 €
- 32,13 € x 0,86 = 27,63 €

Le résultat le plus favorable est retenu, soit 31,53 €.
La participation au financement des retraites complémentaires (3 % du SJR soit 1,50 €) n'est pas appliquée car elle aurait pour effet de réduire le montant d'AJ en deçà du seuil de 32,13 €.

⇨ Le montant brut de l'allocation journalière s'établit à 31,53€.

**Deuxième cas : SJR = 70 €**

- (70 € x 40,4%) + (13,18x 0,86) = 39,61 €
- 70 € x 57 % = 39,90 €
- 32,13 € x 0,86 = 27,63 €

Le résultat le plus favorable est retenu, soit 39,90 €.
De ce résultat est déduite la participation au financement des retraites complémentaires (3 % du SJR soit 2,10 €).

⇨ Le montant brut de l'allocation journalière s'établit à 37,80 €.

L'information sur la durée du travail pratiquée dans l'entreprise résulte de l'attestation employeur ou de la DSN.

Lorsque cette information est manquante, et à défaut pour France Travail d'en avoir obtenu les éléments auprès de l'employeur, elle peut être reconstituée pour l'intégralité du contrat de travail, France Travail ne pouvant présumer des variations de durée du travail au cours de l'exécution du contrat de travail, dès lors que cette durée ne correspond pas à la durée légale du contrat de travail.

En tout état de cause, il appartient à l'allocataire de produire tout élément de nature à justifier de la durée du travail réelle, en cas de contestation. Le cas échéant, il est procédé à un nouveau calcul du droit en fonction des éléments ainsi transmis.

# 5 COEFFICIENT DE DEGRESSIVITE

## 5.1 ALLOCATAIRES CONCERNES

Sont soumis au coefficient de dégressivité, les allocataires :

- âgés de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits, le rechargement de droit, la révision de droit à la suite de la perte d'une activité conservée ou le droit d'option. Cet âge s'apprécie uniquement à la date de fin de contrat de travail au titre de laquelle le droit est notifié.

  **A noter :** pour les allocataires dont la FCT est intervenue avant cette date, la condition d'âge est de 57 ans.

  Le fait d'atteindre l'âge de 55 ans en cours d'indemnisation ne fait pas obstacle à l'application du coefficient de dégressivité :
  - pour l'allocataire dont l'allocation était déjà affectée d'un coefficient de dégressivité, le fait d'atteindre l'âge de 55 ans ne met pas fin à l'application de ce coefficient de dégressivité ;
  - pour l'allocataire dont l'allocation n'était pas encore affectée d'un coefficient de dégressivité, le fait d'atteindre l'âge de 55 ans en cours d'indemnisation ne fait pas obstacle à l'application de ce coefficient, dans la mesure où cet âge n'était pas atteint lors de la fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture ou le rechargement de droits ;
- dont le montant d'allocation journalière initiale est supérieur à 92,57 €[6] avant déduction, le cas échéant, d'une pension d'invalidité, d'un avantage de vieillesse et de la participation au financement de la retraite complémentaire.

L'application d'un coefficient de dégressivité a lieu dans tous les contextes d'examen : ouverture de droits, rechargement, révision, exercice du droit d'option.

## 5.2 DECOMPTE DU DELAI DE 182 JOURS

### 5.2.1 Principe

Un droit à l'ARE concerné par la dégressivité se compose :

- d'une première période durant laquelle durée et montant correspondent à une allocation journalière à taux plein (avant application du coefficient de dégressivité) pendant 182 jours indemnisés ;
- d'une seconde période durant laquelle durée et montant correspondent à une allocation journalière à taux réduit (après application du coefficient de dégressivité) pendant la durée d'indemnisation restante.

Ainsi, l'allocation journalière est affectée d'un coefficient de dégressivité lorsque l'intéressé a été indemnisé au moins 182 jours au titre d'une allocation journalière à taux plein.

Chaque jour indemnisé participe à ce décompte. En revanche, les jours non indemnisés (dans le cadre des règles de cumul, pris en charge au titre des IJSS…) n'alimentent pas ce compteur.

[6] Valeur au 01/07/2026.

Le décompte des 182 jours indemnisés à l'issue duquel le coefficient de dégressivité est appliqué débute à compter du premier jour indemnisé.

**A noter :** La mensualisation du versement de l'ARE (Règlement général d'assurance chômage, art. 24) ne modifie pas la mise en œuvre de la dégressivité. L'allocation journalière devient dégressive à compter de la 183e allocation journalière. En d'autres termes, pour un mois de 31 jours calendaires, 30 jours d'allocation s'imputent sur le compteur des 182 jours, en application de la mensualisation.

Le cas échéant, le décompte ne peut débuter qu'à l'expiration des différés d'indemnisation (ICCP et spécifique) et du délai d'attente.

**Articulation avec le complément de fin de formation (CFF) et le complément de fin de droits (CFD)**

Le compteur de 182 jours ne redémarre pas à zéro lorsque sont mis en œuvre le complément de fin de droits ou le complément de fin de formation (Règlement général assurance chômage, art. 9§1 et 7 et 17bis § 5).

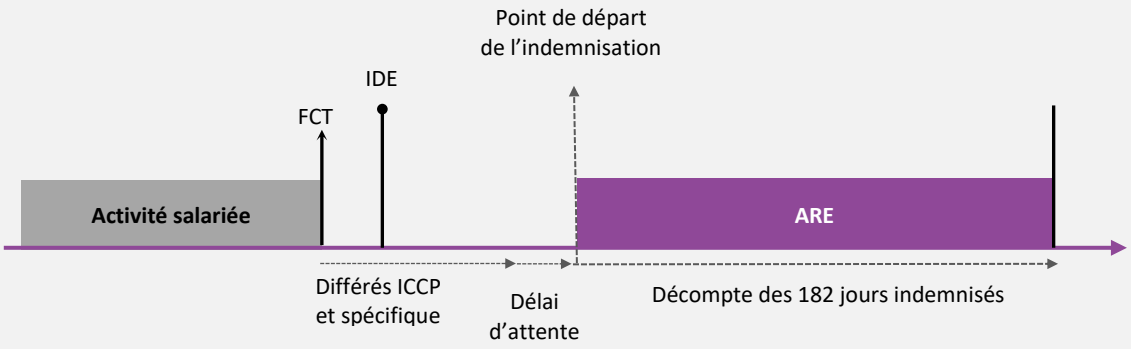
En d'autres termes :

- Si l'allocation était déjà affectée du coefficient de dégressivité, c'est ce montant qui est servi au cours des CFF et CFD ou de la période de prolongation de la durée d'indemnisation ;
- Si l'allocation n'était pas déjà affectée du coefficient de dégressivité : le coefficient de dégressivité s'applique en cours de CFD (ou prolongation suite atteinte du plafond RCI) lorsque le 182ème jour d'indemnisation est atteint. En cas de CFF, il ne peut s'appliquer que si la formation ne répond pas aux critères définis par l'article 17bis §2 du règlement général.

**Articulation avec la prolongation de la durée d'indemnisation après atteinte du plafond RCI**

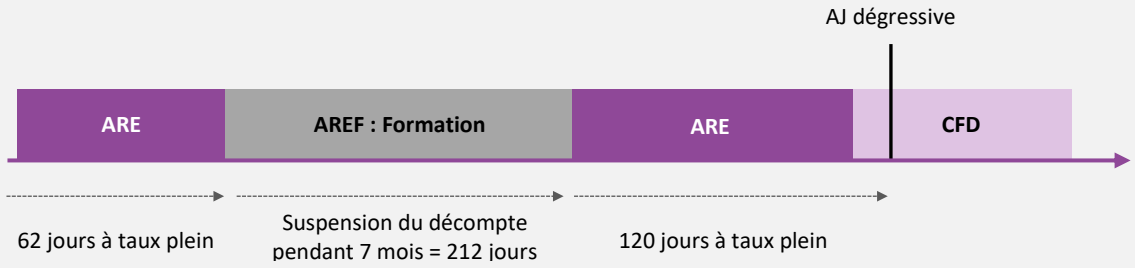
Pour les allocataires âgés de 55 ans et plus à la date de fin de contrat de travail, qui bénéficient de la prolongation de la durée d'indemnisation prévue à l'article 9§9 du règlement général, le compteur de 182 jours ne redémarre pas à zéro du fait du bénéfice de cette prolongation (Règlement général, art. 17 bis §5).

### Exemple 8 - Point de départ du décompte



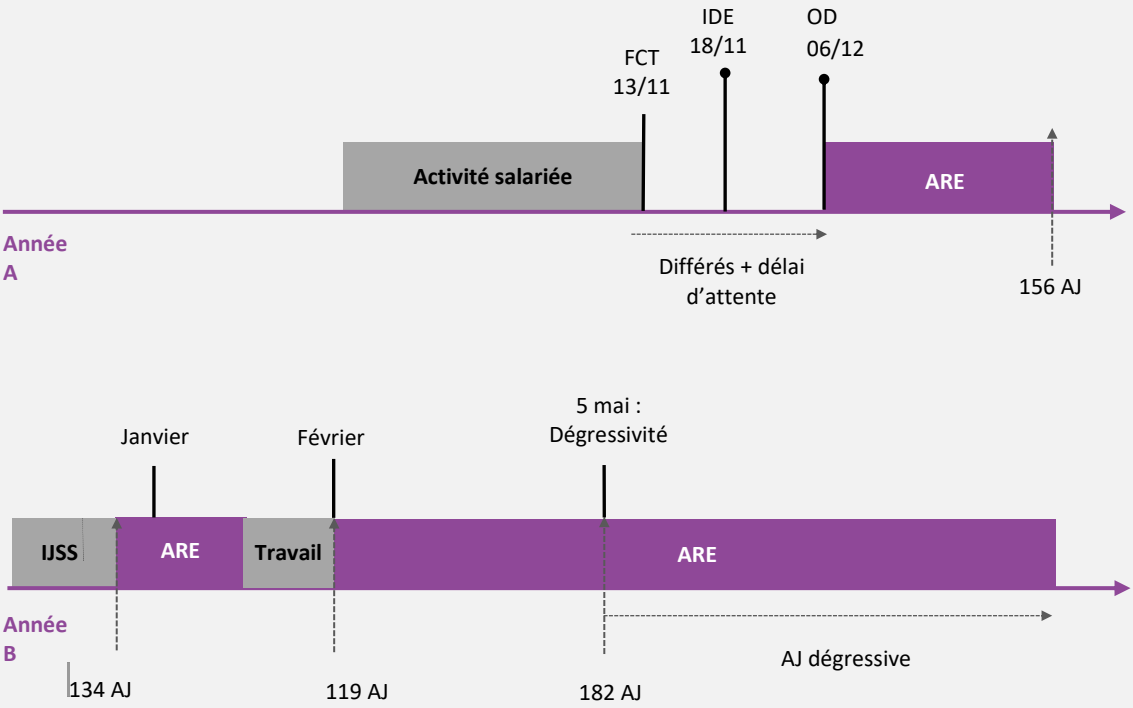

Le point de départ du décompte des 182 jours d'indemnisation à taux plein est positionné à l'issue des différés et délai d'attente.

## Exemple 9 – Dégressivité, formation et complément de fin de droit




L'allocataire suit une formation de 7 mois, à l'issue d'une période d'indemnisation de 2 mois (62 jours).
Le décompte des 182 jours préfigurant la dégressivité est suspendu au cours de la formation. Ce décompte reprend au terme de la formation pour 120 jours.
L'allocataire bénéficie d'un CFD du fait de la dégradation de la conjoncture ; l'ARE devient dégressive en cours de CFD, à l'issue des 120 jours d'indemnisation restant dus à taux plein.

### Exemple 10 - Mise en œuvre du décompte




Un salarié âgé de 50 ans s'inscrit comme demandeur d'emploi le 18/11/A à la suite de la perte involontaire de son activité le 13/11/A. Toutes les conditions d'ouverture de droits sont remplies. Le montant de son allocation journalière initiale à l'ouverture de droits s'élève à 140 € (il est donc concerné par la mesure de dégressivité à l'épuisement du compteur de 182 AJ), pour une durée d'indemnisation de 450 jours calendaires.

Cet allocataire se voit appliquer un différé ICCP de 15 jours (du 14/11/A au 28/11/A) et un délai d'attente de 7 jours (du 29/11/A au 05/12/A).

Le premier jour indemnisé au titre de l'ARE correspond donc au 06/12/A.

Du 06/12/A au 30/12/A, 25 allocations ont été versées, par conséquent 25 AJ sont imputées au compteur de 182 AJ. Le compteur s'élève donc désormais à 182 – 25 = 157 AJ
L'allocataire est indemnisé au titre des IJSS du 01/01/B au 07/01/B → 30 jours – 7 jours d'IJSS = 23 AJ dues en janvier de l'année B.
Le compteur s'élève donc désormais à 157 – 23 = 134 AJ.

Il reprend une activité salariée au mois de février de l'année B, conduisant à décompter 15 jours non indemnisés au titre du cumul de l'ARE avec les rémunérations issues d'une activité salariée reprise → 30 – 15 = 15 AJ dues en février année B. Au terme du mois de février, le décompte du délai s'élève donc désormais à 134 AJ – 15 AJ en février = 119 AJ. Aucun autre évènement ne survient au cours des 4 mois suivants.

Le 182e jour d'indemnisation a lieu le 4 mai de l'année B. Ainsi, à compter du 5 mai de l'année B, l'allocation journalière versée sera affectée du coefficient de dégressivité.

### 5.2.2 Exceptions

Certaines périodes de formation inscrites au contrat d'engagement ou non inscrites dans ce contrat, mais financées en tout ou partie par la mobilisation du CPF ne participent pas au décompte du délai de 182 jours (Règlement général d'assurance chômage, art. 17bis § 2).

Le compteur de 182 jours est alors suspendu pour toute la durée de la période de formation.

Il en est de même au cours du CFF : le décompte des 182 jours est suspendu du fait de la formation suivie, dès lors qu'elle répond aux critères des formations permettant une suspension du décompte de 182 jours, tels que fixés par l'article 17bis §2 du règlement général.

### Exemple 11 - Période de formation durant le décompte de la dégressivité

Un allocataire, concerné par le dispositif de dégressivité, bénéficie d'une ouverture de droits pour 400 jours.
Après 40 jours d'indemnisation, il entre en formation pour 100 jours. Les 100 jours de formation ne participent pas au décompte.

A sa sortie de formation, il bénéficie de 142 jours d'AJ sans coefficient de dégressivité (182 jours – 40 jours d'indemnisation). Puis, le coefficient de dégressivité est appliqué sur le reliquat de droits (118 jours).

En outre, le décompte des 182 jours repart à zéro dans certaines situations :

- l'exercice du droit d'option conduisant à choisir le droit servi en l'absence de reliquat de droits fait redémarrer un nouveau décompte de 182 jours, à compter de la date d'ouverture du nouveau droit ;
- de même lors de la révision du droit suite à la perte d'une activité conservée, le décompte est remis à zéro à compter de la date de révision du droit ;
- en tout état de cause, ce compteur est remis à zéro lors de toute nouvelle ouverture de droits, dont le rechargement.

Les modalités selon lesquelles ces périodes de formation indemnisées n'entrent pas dans le décompte du délai de 182 jours sont précisées par l'article 17 bis §2 du règlement général d'assurance chômage.

L'article 17bis §2 définit les actions de formation permettant la suspension du décompte des 182 jours afférent au dispositif de dégressivité de l'allocation : il s'agit de l'action de formation inscrite dans le contrat d'engagement de l'allocataire ou financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation qui remplit les conditions suivantes :

1) L'action de formation :

*a)* soit a pour objet de préparer l'intéressé à une certification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 du code du travail ou au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du même code ;

*b)* soit s'inscrit dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise ;

*c)* soit s'inscrit dans le cadre d'un dispositif de formation préalable au recrutement.

2) Le suivi de l'action de formation rend l'intéressé indisponible pour occuper un emploi. Ne donnent ainsi pas lieu à suspension du délai de 182 jours les actions de formation dont la durée n'excède pas quarante heures au total ainsi que les actions de formations organisées sous forme de cours du soir ou par correspondance ou selon toute autre modalité permettant à l'intéressé d'occuper simultanément un emploi.

Par ailleurs, la période de bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), ayant donné lieu à une indemnisation au titre de l'ASP, ne participe pas au décompte du délai de 182 jours.

### 5.3 CALCUL DE L'ALLOCATION AFFECTEE DE LA DEGRESSIVITE

Le coefficient appliqué à l'allocation journalière (AJ) est égal à 0,7, soit une baisse de 30 % du montant de l'allocation journalière. Toutefois, compte tenu de l'application aux allocataires concernés par le coefficient de dégressivité d'un plancher d'allocation égal à 92,57 €, la baisse du montant de l'allocation peut ainsi être inférieure à 30 %.

En d'autres termes, l'application du coefficient de dégressivité de 0,7 ne peut conduire à un montant d'AJ inférieur à 92,57 €.

Le coefficient de dégressivité est appliqué sur le montant de l'AJ avant déduction, le cas échéant, d'un avantage de vieillesse ou d'une pension d'invalidité déductible et de la participation au financement de la retraite complémentaire, dite « *AJ initiale (AJI)* ».

#### Tableau - Mise en œuvre du coefficient de dégressivité

| Montant AJI | AJI ≤ 92,57€ | 92,57€ < AJI < 132,24€ | AJI ≥ 132,24€ |
|---|---|---|---|
| Montant de l'AJ après application du coef. à l'épuisement du décompte de 182 AJ | Pas d'application du coefficient | AJ = 92,57 € | AJ = AJ x 0,7<br>Le résultat est arrondi au centième le plus proche |

Pour les allocataires concernés par le dispositif de dégressivité, dont l'AJI calculée lors de l'ouverture de droits est comprise entre 92,57€ et 132,24 €, le montant d'AJI affecté du coefficient de dégressivité correspond donc au montant plancher, c'est-à-dire 92,57€.

#### Exemple 12 - Application du coefficient de dégressivité

Un salarié âgé de 54 ans s'inscrit comme demandeur d'emploi à la suite de la perte involontaire de son activité le 14/07/A. Toutes les conditions d'ouverture de droits sont remplies. Un droit lui est donc ouvert :

Durée du droit = 685 jours

AJI = 140 € → il est donc concerné par le dispositif de dégressivité.

Au lendemain de l'épuisement du compteur de 182 AJ : AJI après dégressivité = 140 x 0,7 = 98 € pendant 503 jours.

#### Exemple 13 - Application du coefficient de dégressivité

Un salarié âgé de 35 ans s'inscrit comme demandeur d'emploi à la suite de la perte involontaire de son activité le 31/07/A. Toutes les conditions d'ouverture de droits sont remplies. Un droit lui est donc ouvert :

Durée du droit = 300 jours.

AJI = 110 € → il est donc concerné par le dispositif de dégressivité.

Au lendemain de l'épuisement du compteur de 182 AJ : AJI après dégressivité = 110 x 0,7 = 77 €

Du fait du plancher, l'AJI est égale à 92,57 € qui correspond au montant plancher.

# 6 CUMUL DE L'ARE AVEC UN AUTRE REVENU DE REMPLACEMENT

L'un des principes essentiels du versement de l'allocation est le non-cumul de ce revenu avec un autre revenu de remplacement ou une autre prestation (Règlement général d'assurance chômage, art. 25). L'article 25 du règlement général prévoit, en effet, la cessation de son versement lorsque l'allocataire est éligible à une autre prestation. Toutefois, dans certaines situations, un cumul est envisagé avec un avantage de vieillesse ou avec une pension d'invalidité.

## 6.1 CUMUL DE L'ARE AVEC UN AVANTAGE DE VIEILLESSE

Les demandeurs d'emploi qui justifient des conditions pour bénéficier d'un avantage de vieillesse à taux plein ne peuvent être admis au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage (sous réserve des personnes pouvant prétendre à une retraite à taux plein, sans justifier du nombre de trimestres requis). Les allocations d'assurance chômage cessent ainsi d'être versées aux allocataires ayant atteint l'âge légal d'accès à la retraite et justifiant de la durée d'assurance pour avoir droit à une pension de vieillesse à taux plein (Fiche 1, point 4).

Certains allocataires peuvent toutefois bénéficier d'un avantage de vieillesse alors qu'ils ne remplissent pas les conditions requises pour obtenir une pension de vieillesse au taux plein. Dans ce cas, ils peuvent cumuler leur retraite avec leur allocation d'assurance chômage, mais dans une certaine limite à partir de 50 ans, avec des particularités s'agissant du cumul avec des pensions militaires.

### 6.1.1 Avantages de vieillesse et autres revenus de remplacement à caractère viager

Conformément à l'article 18 § 1er du règlement général d'assurance chômage, le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, éventuellement affectée d'un coefficient de dégressivité, servie aux allocataires âgés de 50 ans et plus bénéficiant d'avantages de vieillesse ou d'autres revenus de remplacement à caractère viager, y compris ceux acquis à l'étranger, est égal à la différence entre le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et une somme calculée en fonction d'un pourcentage compris entre 25 % et 75 % de l'avantage de vieillesse selon l'âge de l'intéressé.

Ces allocataires, qui remplissent les conditions d'attribution pour bénéficier des allocations, notamment la condition relative à l'âge, peuvent ainsi cumuler partiellement leur allocation avec leur avantage de vieillesse, dont le montant est pris en compte pour le versement de l'ARE.

L'article 18 § 1er du règlement général précise que cette règle est mise en œuvre dans les conditions suivantes :

- si l'intéressé a moins de 50 ans, l'allocation d'aide au retour à l'emploi est intégralement cumulable avec l'avantage de vieillesse ;
- s'il est âgé de 50 ans et de moins de 55 ans, l'allocation d'aide au retour à l'emploi est diminuée de 25 % de l'avantage de vieillesse ;
- s'il est âgé de 55 ans et de moins de 60 ans, l'allocation d'aide au retour à l'emploi est diminuée de 50 % de l'avantage de vieillesse ;
- si l'intéressé est âgé de 60 ans et plus, l'allocation d'aide au retour à l'emploi est diminuée de 75 % de l'avantage de vieillesse.

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

Dans tous les cas, le montant de l'allocation journalière, résultant de l'application des règles de cumul, ne peut être inférieur à celui de l'allocation minimale (32,13 €), et ne peut excéder 75 % du salaire journalier de référence, sous réserve, toutefois, des dispositions fixant le montant de l'allocation en cas d'activité à temps partiel (Règlement général d'assurance chômage, art. 15 - Voir point 4.2).

### 6.1.2 Pensions militaires

Les conditions de cumul de l'ARE avec une retraite militaire sont particulières.

L'article 18 dernier alinéa du règlement général d'assurance chômage prévoit que les salariés privés d'emploi dont l'âge est inférieur à l'âge prévu au 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail (Fiche 1, point 4), et qui bénéficient d'une pension militaire, peuvent, par dérogation à l'alinéa 1er de l'article 18, percevoir l'allocation d'assurance chômage sans réduction.

Par conséquent :

- avant l'âge prévu au 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail (Fiche 1, point 4), l'allocation est intégralement cumulable avec la pension de retraite militaire ;
- à partir de l'âge prévu au 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail (Fiche 1, point 4), l'allocation est diminuée de 75 % de l'avantage de vieillesse, dans les conditions prévues par l'article 18 § 1er, alinéas 1 et 2 du règlement général.

## 6.2 CUMUL DE L'ARE AVEC UNE PENSION D'INVALIDITE

### 6.2.1 Principes

La pension d'invalidité de 1re catégorie visée par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale est cumulable avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi, éventuellement affectée d'un coefficient de dégressivité. En effet, les bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 1re catégorie sont considérés comme remplissant la condition d'aptitude physique, nécessaire au cumul de l'ARE avec une pension d'invalidité (Fiche 1, point 3).

La pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie visée par l'article L. 341-4 précité est cumulable avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi, dans les conditions prévues par l'article R. 341-17 du code de la sécurité sociale[7], dès lors que les revenus perçus au titre de l'exécution effective de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture de droits ou l'indemnité d'activité partielle perçue au cours de cette activité professionnelle ont 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 (Règlement général d'assurance chômage, art. 18 § 2).

Il est à noter que la pension d'invalidité du régime général est en principe transformée en retraite anticipée pour inaptitude entrainant la cessation d'indemnisation à 62 ans (C. sec. soc., articles L. 351-15 et D. 351-1-14). Toutefois :

- les allocataires indemnisés à 62 ans continuent de percevoir leur pension d'invalidité, ainsi cumulable avec l'ARE, jusqu'à l'âge maximum de 62 ans augmenté de six mois s'ils exerçaient

[7] « La pension doit être suspendue, en tout ou partie, par la caisse primaire d'assurance maladie lorsqu'il est constaté que le montant cumulé de la pension d'invalidité, calculée conformément aux dispositions de la section 3 du présent chapitre, et des salaires ou gains de l'intéressé excède, pendant deux trimestres consécutifs, le salaire trimestriel moyen de la dernière année civile précédant l'arrêt de travail suivi d'invalidité… ».

une activité professionnelle six mois avant ses 62 ans. En cas de reprise d'une activité professionnelle sur cette période (entre 62 ans et 62 ans augmenté de six mois), les intéressés pourront continuer à bénéficier de leur pension d'invalidité jusqu'à ce qu'ils demandent expressément la liquidation de leurs droits à la retraite et au plus tard jusqu'à 67 ans (C. sec. soc., art. L. 351-17, D. 341-1 et D. 351-1-14) ;

- les assurés qui exercent une activité professionnelle et qui, à 62 ans, ne demandent pas l'attribution de la retraite anticipée pour inaptitude continuent de bénéficier de leur pension d'invalidité jusqu'à la date à laquelle ils demandent le bénéfice de leur pension de retraite et au plus tard jusqu'à 67 ans (C. sec. soc., art. L. 351-16, D. 341-1 et D. 351-1-14).

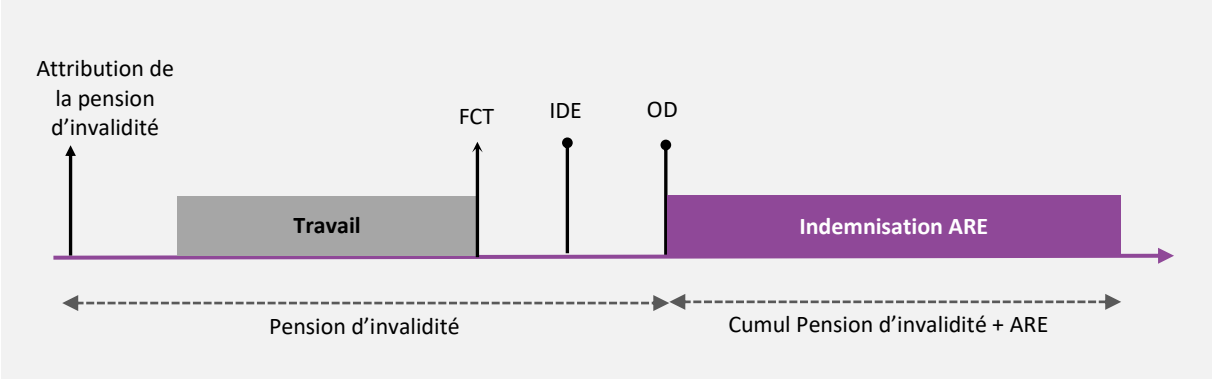
Les dispositions de l'article 18 § 2 du règlement général d'assurance chômage s'appliquent également aux pensions d'invalidité acquises à l'étranger. Toutefois, la pension d'invalidité acquise à l'étranger peut être considérée comme relevant de la première catégorie lorsque le demandeur d'emploi apporte un justificatif de l'institution débitrice de la pension attestant de sa capacité à exercer une activité professionnelle rémunérée. Dans ce cas, il n'est procédé à aucune déduction de la pension d'invalidité acquise à l'étranger du montant de l'allocation. A défaut de ces justifications, France Travail ne peut présumer un tel cumul.

### 6.2.2 Cumul de l'ARE et de la pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie

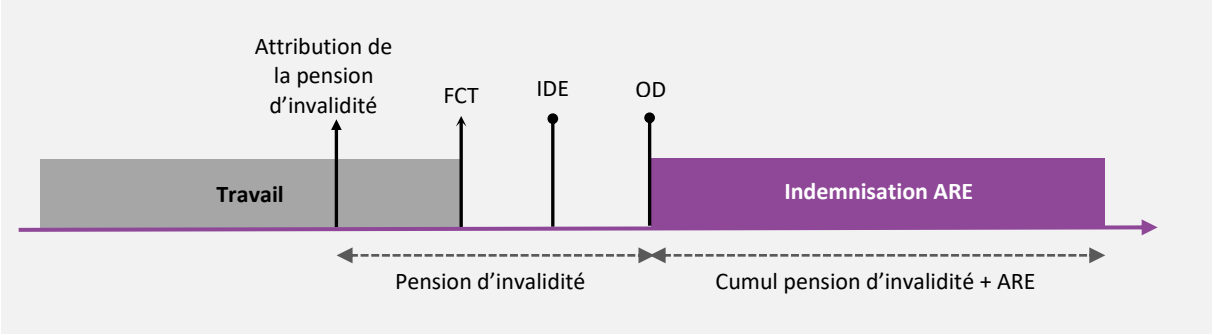
Dès lors que la pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie a été cumulée avec les revenus perçus au titre de l'exécution effective de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture de droits, aucune déduction n'est effectuée sur le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi versée (Règlement général d'assurance chômage, art. 18 § 2 al.1).

Ainsi, les revenus permettant le cumul intégral doivent être entendus comme ceux perçus au titre de l'exercice effectif de l'activité. Les indemnités journalières de la sécurité sociale perçues au cours des périodes de suspension du contrat de travail ne constituent pas un revenu permettant de constater ce cumul (Fiche 5, point 3.1).

Exemple 14 - Cumul de l'ARE avec une pension d'invalidité attribuée avant la période de travail

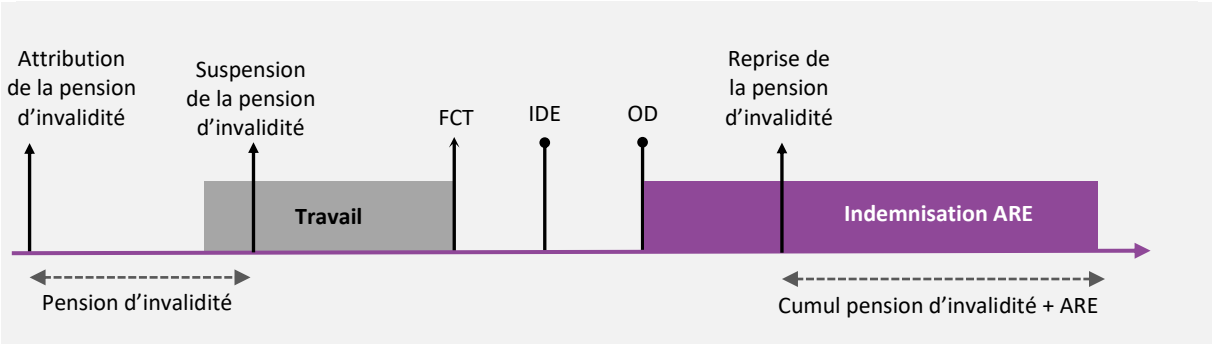


Exemple 15 - Cumul de l'ARE avec une pension d'invalidité attribuée pendant la période de travail




Le versement de la pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie peut être suspendu, puis le cas échéant repris. Il convient dans ce cas d'examiner si malgré l'éventuelle suspension de son versement, ladite pension a, ou non, été cumulée avec les revenus perçus pendant l'exécution effective de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits.

Exemple 16 - Cumul ARE et pension d'invalidité dont le versement est repris après une suspension




La mise en œuvre de la condition relative au plafond prévu par l'article R. 341-17 du code de la sécurité sociale, mentionné à l'article 18 § 2 alinéa 1 du règlement général d'assurance chômage, relève de la compétence de l'organisme de sécurité sociale.

Enfin, la suppression du versement de la pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, qui était cumulée avec l'allocation lors de l'ouverture de droits, n'a pas d'impact sur le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi versé.

### 6.2.3 Déduction du montant de la pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie

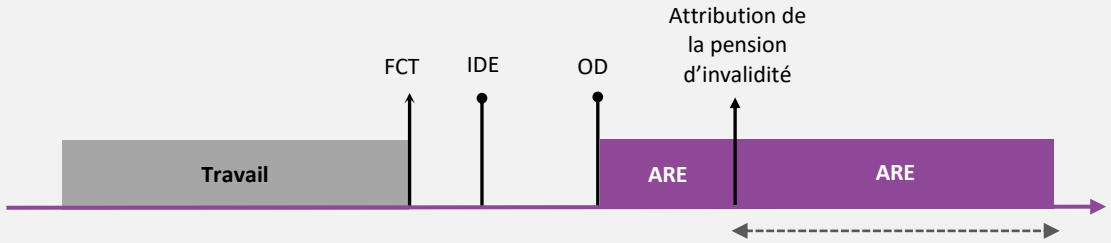
Dans l'hypothèse où la pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie n'a jamais été cumulée avec les revenus perçus au titre de l'exécution effective de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture de droits à l'ARE ou avec l'indemnité d'activité partielle perçue au cours de cette activité professionnelle, il est procédé à la déduction systématique du montant de la pension considérée sur le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi versé, potentiellement affectée d'un coefficient de dégressivité (Règlement général d'assurance chômage, art. 18 § 2 al.2).

### Exemple 17 - Déduction de la pension sur le montant de l'allocation journalière

SJR : 100 €
Montant brut de l'allocation journalière = 54 €
Pension d'invalidité de 500 €/mois, soit 16,44 €/jour

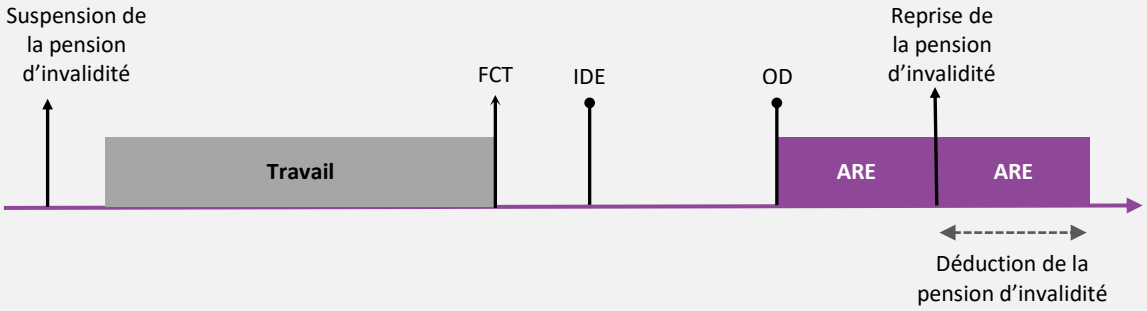
⇨ ARE journalière = 54 € – 16,44 € = 37,56 €

### Exemple 18 - Attribution d'une pension d'invalidité en cours d'indemnisation




La pension n'a jamais été cumulée avec l'activité professionnelle.

### Exemple 19 - Reprise du paiement d'une pension d'invalidité en cours d'indemnisation




La pension n'a pas donné lieu à un cumul avec les revenus du travail pris en compte pour l'ouverture de droits.

Pour l'application de la règle de déduction, est retenu le montant de la pension d'invalidité en vigueur au jour de l'ouverture des droits.

L'éventuelle révision du montant de la pension, ou encore sa suspension ou sa suppression, postérieurement à l'ouverture de droits, sont prises en compte pour le calcul du montant de l'ARE.

Tableau - Cumul de l'ARE avec un autre revenu de remplacement

| Type de revenu de remplacement | Modalités de cumul |
|---|---|
| **Avantage de vieillesse** | • Cumul total avant 50 ans<br>• Entre 50 et 55 ans : ARE – 25 % de l'avantage de vieillesse<br>• Entre 55 et 60 ans : ARE – 50 % de l'avantage de vieillesse<br>• À partir de 60 ans : ARE – 75 % de l'avantage de vieillesse |
| **Pension militaire** | • Cumul intégral avant l'âge visé au L. 5421-4 1° du code du travail<br>• Cumul partiel à compter de l'âge visé au L. 5421-4 1° du code du travail : ARE – 75 % du montant de la pension militaire |
| **Pension d'invalidité 1re catégorie** | • Cumul intégral |
| **Pension d'invalidité 2e ou 3e catégorie** | • Cumul intégral à condition que les revenus des activités pris en compte pour l'ouverture de droits ou l'indemnité d'activité partielle perçue et la pension aient été effectivement cumulés avant l'ouverture de droits<br>• A défaut, déduction de la pension d'invalidité :<br>ARE versée = ARE – montant de la pension |

# 7 MONTANT NET DE L'ALLOCATION

L'allocation d'aide au retour à l'emploi versée à des allocataires domiciliés fiscalement en France est soumise aux contributions au titre de la CSG, de la CRDS et, le cas échéant, du régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle.

Il est précisé que, depuis le 1er janvier 2019, pour les allocataires imposables, le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu s'applique à l'allocation.

**La contribution sociale généralisée (CSG)**

La contribution sociale généralisée de 6,2 % est prélevée sur le montant brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, après abattement de 1,75 % au titre des frais professionnels.

En application de l'article L. 136-8 III du code de la sécurité sociale, les taux de la CSG applicables sont déterminés en fonction des limites de revenus, du quotient familial et de la domiciliation fiscale.

Les conditions d'exonération totale ou partielle (CSG) sur l'allocation d'aide au retour à l'emploi sont appréciées en fonction du revenu fiscal de référence et des limites de revenus variant selon le nombre de parts de quotient familial retenu pour le calcul de l'impôt.

**Remarque** : en fonction des limites de revenus, certains allocataires peuvent bénéficier :
- soit d'une exonération totale de la CSG,
- soit d'une exonération partielle de la CSG en étant assujettis à la CSG au taux réduit de 3,8 %.

Le prélèvement de la CSG ne doit pas avoir pour conséquence de réduire le montant de l'allocation versée à un montant inférieur déterminé à partir du SMIC journalier, soit 62 €[8].

[8] Valeur au 1er juin 2026.

**La contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)**

Une contribution pour le remboursement de la dette sociale de 0,5 % est précomptée sur le montant brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi après abattement de 1,75 % pour prendre en compte les frais liés à la recherche d'emploi.

En application de l'article L. 136-8 III du code de la sécurité sociale, le taux de la CRDS applicable est déterminé en fonction des limites de revenus, du quotient familial et de la domiciliation fiscale.

Les conditions d'exonération totale sur l'allocation d'aide au retour à l'emploi sont appréciées en fonction du revenu fiscal de référence et des limites de revenus variant selon le nombre de parts de quotient familial retenu pour le calcul de l'impôt.

Il est à noter qu'en fonction des limites de revenus, certains allocataires peuvent bénéficier d'une exonération totale de la CRDS.

Le prélèvement de la CRDS ne doit pas avoir pour conséquence de réduire le montant de l'allocation versée à un montant inférieur déterminé à partir du SMIC journalier, soit 62€[9].

**La cotisation au régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle**

Les allocataires assujettis à la CSG et affiliés au régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle sont soumis à une cotisation à ce régime local. Son taux est fixé à 1,30 % (1,19 % pour les salariés du régime agricole[10]).

Cette cotisation est soumise aux mêmes règles que la CSG, tant en ce qui concerne l'assiette que les seuils d'exonération.

**Cotisations de sécurité sociale**

Pour les allocataires qui ne sont pas domiciliés fiscalement en France, et qui ne sont pas, de ce fait, assujettis à la CSG, une cotisation de sécurité sociale (CSS) est prélevée si les intéressés relèvent, à titre obligatoire, d'un régime français d'assurance maladie (C. sec. soc., art. L. 131-9). Le taux est actuellement de 2,8 % (C. sec. soc., art. L. 131-2 et D. 242-12).

[9] Valeur au 1er juin 2026.

[10] Valeur au 1er juillet 2026.

## Exemple 20 - Modalités de calcul du montant net de l'allocation

ARE brute = 108,80 €

1. **Contribution sociale généralisée (CSG)**
   - Seuil d'exonération = 62 €
   - Base d'exonération = 108,80 €
   - 108,80 € > 62 €
   - Assiette = 106,90 € (108,80 € x 98,25 %)
   - Taux (allocataire imposable) = 6,2 %
   - Montant CSG = 6,63 € (106,90 € x 6,2 %)

ARE – CSG = 102,17 €
102,17 € > 62 €

⇨ Montant retenu CSG = 6,63 €

2. **Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)**
   - Seuil d'exonération = 62 €
   - Base d'exonération = ARE – CSG = 102,17 €
   - 102,17 € > 62 €
   - Assiette = 106,90 € (108,80 € x 98,25 %)
   - Taux = 0,5 %
   - Montant CRDS = 0,53 € (106,90 € x 0,5 %)

ARE – (CSG + CRDS) = 101,64 €
101,64 € > 62 €

⇨ Montant retenu CRDS = 0,53 €

3. **Cotisation au régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle (salarié non agricole)**
   - Seuil d'exonération = 62 €
   - Base d'exonération = ARE – (CSG + CRDS) = 101,64 €
   - 101,64 € > 62 €
   - Assiette = 106,90 € (108,80 € x 98,25 %)
   - Taux = 1,30 % (salarié non agricole)
   - Montant de la cotisation au régime local = 1,39 € (106,90 € x 1,30 %)

ARE – (CSG + CRDS + cotisation au régime local) = 100,25 €

⇨ Montant retenu = 1,39 €

4. **Montant net versé**

⇨ 108,80 € – (6,63 € + 0,53 € + 1,39 €) = 100,25 €

# FICHE 2 BIS

## SALARIES DEMISSIONNAIRES

### SOMMAIRE

1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ARE ..... 86

1.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION SPECIFIQUES ..... 87
1.1.1. Condition d'affiliation 87
1.1.2. Justification d'un projet professionnel réel et sérieux 87
1.1.2.1. Procédure (CEP, Transitions Pro, examen du caractère réel et sérieux…) 87
1.1.2.2. Décision de Transitions Pro (validité, recours…) 88
1.1.3. Condition de recherche d'emploi 89

1.2. AUTRES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ARE ..... 89

2. PROCEDURE ET TRAITEMENT DE LA DEMANDE D'ALLOCATIONS ..... 90

3. CESSATION DU VERSEMENT DE L'ARE ..... 91

4. REPRISE DU VERSEMENT DE L'ARE ..... 91

# FICHE 2 BIS

## SALARIES DEMISSIONNAIRES

Ont droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi les salariés qui démissionnent pour poursuivre un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise (C. trav., art. L. 5422-1-1, issu de la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

Les demandeurs d'emploi doivent satisfaire certaines conditions au titre, d'une part, du projet professionnel poursuivi et, d'autre part, de l'ouverture d'un droit. Ils bénéficient de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les mêmes conditions que les autres allocataires (mêmes montant et durée, bénéfice du dispositif du cumul…). Ils peuvent ainsi bénéficier des aides au reclassement, et notamment, dans le cadre d'un projet de création ou reprise d'entreprise, solliciter l'ARCE, sous réserve de respecter les conditions prévues à l'article 35 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage (Fiche 8, point 2).

Ce dispositif fait toutefois l'objet de dispositions spécifiques. Ainsi, le bénéfice de l'allocation est subordonné à une durée d'affiliation supérieure à celle requise en cas de privation involontaire d'emploi. En outre, le contrôle du suivi de la recherche d'emploi est adapté.

Les modalités d'application de ce droit sont prévues par :

- le règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage qui détermine la condition d'affiliation à satisfaire ;
- le décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 qui, dans le cadre de l'ouverture de l'assurance chômage aux salariés démissionnaires poursuivant un projet professionnel, fixe :
  - les modalités de la demande d'allocation et de son examen auprès des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (TRANSITIONS PRO), chargées d'apprécier le caractère réel et sérieux du projet,
  - les sanctions applicables en cas d'insuffisance des démarches de mise en œuvre du projet professionnel, une fois le droit à l'allocation d'assurance ouvert.

## 1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ARE

Les bénéficiaires de la mesure sont les travailleurs dont la privation volontaire d'emploi résulte d'une démission au sens de l'article L. 1237-1 du code du travail (C. trav., art. L. 5422-1).

Sont uniquement concernés les salariés dont la démission est intervenue à compter du 1er novembre 2019 (date de fin de contrat de travail).

**A noter :** La démission et la rupture de la période d'essai par le salarié sont deux modes de rupture du contrat de travail juridiquement différents : la démission relève de l'article L. 1237-1 alors que la rupture de la période d'essai par le salarié est visée par l'article L. 1221-26 du code du travail. La rupture de la période d'essai par le salarié, constitutive d'un chômage volontaire, ne permet pas d'accéder au dispositif de démission pour projet professionnel

Les bénéficiaires doivent satisfaire à toutes les conditions d'attribution de l'ARE (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 4 ; Fiche 1), sous réserve des particularités exposées ci-dessous :

## 1.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION SPECIFIQUES

### 1.1.1. Condition d'affiliation

Dans le cadre d'une ouverture de droits prévue par l'article L. 5422-1 II et par l'article 2 § 4 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, le salarié démissionnaire (hors cas de démission légitime) doit justifier d'une durée d'affiliation spécifique équivalant à au moins 1 300 jours travaillés au cours des 60 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) déterminée selon les modalités prévues à l'article 3 (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 4 *g)*).

Cette condition d'activité antérieure spécifique suppose ainsi une activité continue durant 5 ans.

Les périodes d'activité sont décomptées dans les conditions exposées à l'article 3 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage (Fiche 1).

### 1.1.2. Justification d'un projet professionnel réel et sérieux

Le salarié souhaitant démissionner de son contrat de travail et bénéficier d'une prise en charge par l'assurance chômage au titre de l'article L. 5422-1 II du code du travail, doit justifier d'un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou d'un projet de création ou de reprise d'entreprise dont le caractère réel et sérieux est attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (dénommée Transitions Pro- *nom de la région*, aux termes de l'ANI du 15 mars 2019 constitutif des commissions paritaires interprofessionnelles régionales).

L'intéressé doit, dans ce cadre, respecter la procédure prévue aux articles L. 5422-1-1 et R. 5422-2-1 à 3 du code du travail.

#### 1.1.2.1. Procédure (CEP, Transitions Pro, examen du caractère réel et sérieux…)

**Mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle (CEP)**

Préalablement à sa démission, l'intéressé doit demander un CEP, dans les conditions fixées à l'article L. 5422-1-1 du code du travail, en vue de mobiliser un accompagnement nécessaire à la réalisation des démarches relatives à la préparation de son projet de reconversion professionnelle.

Le CEP se demande auprès des institutions, organismes ou opérateurs mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail, à l'exception de France Travail.

Le travailleur salarié établit avec le concours de l'institution, de l'organisme ou de l'opérateur, le projet de reconversion professionnelle ou de création ou reprise d'entreprise mentionné à l'article L. 5422-1 II 2° du code du travail.

**Demande d'attestation auprès de Transitions Pro**

Le salarié adresse une demande d'attestation du caractère réel et sérieux de son projet professionnel, par tout moyen donnant date certaine à sa réception, à Transitions Pro, dans la région de son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail. Cette demande n'est pas recevable si le salarié a démissionné de son emploi avant la demande de CEP (C. trav., art. R. 5422-2-1). Un arrêté du 23 octobre 2019[1] fixe le contenu de la demande et la liste des pièces justificatives nécessaires au dossier.

[1] Arrêté du 23 octobre 2019 relatif au contenu de la demande d'attestation du caractère réel et sérieux des projets professionnels des salariés démissionnaires

**Examen du caractère réel et sérieux**

Transitions Pro examine le dossier de demande d'attestation du caractère réel et sérieux du projet professionnel de l'intéressé et vérifie que les critères permettant de définir le caractère réel et sérieux du projet professionnel sont remplis au regard des pièces justificatives communiquées.

Les critères cumulatifs devant être respectés pour le projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation sont les suivants (C. trav., art. R. 5422-2-1 II 1°) :

- cohérence du projet de reconversion et identification des caractéristiques du métier souhaité ;
- disponibilité et pertinence de la formation identifiée et pertinence des modalités de financement envisagées ;
- perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

Pour le projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation, la validation de ces critères se fait sur la base des pièces justificatives suivantes :

- le document de synthèse remis par le conseiller en évolution professionnelle et comprenant la description du projet professionnel, le plan d'action pour sa mise en œuvre et le plan de financement de la ou des actions de formation envisagées ;
- la fiche-métier du répertoire ROME correspondant au métier envisagé à l'issue de la reconversion professionnelle ;
- une présentation du programme, calendrier et du montant des frais pédagogiques et des frais d'inscription de la ou des actions de formation envisagées ;
- trois offres d'emploi récentes correspondant au métier envisagé et proposées dans la ou les région(s) dans lesquelles le demandeur envisage d'exercer sa future activité ;
- le cas échéant, en fonction des éventuels prérequis attendus dans le cadre de la ou des actions de formation envisagées, une copie des diplômes, validation des acquis de l'expérience professionnelle ou de tout document attestant du fait que le demandeur dispose des niveaux de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaires au suivi de la formation.

Les critères cumulatifs devant être respectés pour le projet de création ou de reprise d'entreprise sont les suivants (C. trav., art. R. 5422-2-1 II 2°) :

- identification par le salarié des caractéristiques et des perspectives d'activité du marché de l'entreprise à créer ou à reprendre ;
- identification par le salarié des besoins de financement et des ressources financières de l'entreprise à créer ou à reprendre ;
- identification par le salarié des moyens techniques et humains de l'entreprise à créer ou à reprendre.

Pour le projet de création ou de reprise d'entreprise, la validation de ces critères se fait sur la base des pièces justificatives suivantes :

- le document de synthèse remis par le conseiller en évolution professionnelle et comprenant la description du projet professionnel et le plan d'action pour sa mise en œuvre ;
- une étude de marché pour l'entreprise à créer ou reprendre ;
- le plan de financement de l'entreprise à 3 ans.

#### 1.1.2.2. Décision de Transitions Pro (validité, recours…)

L'article R. 5422-2-2 du code travail prévoit que Transitions Pro notifie sa décision au salarié par tout moyen donnant date certaine à la réception de cette notification.

Si Transitions Pro atteste du caractère réel et sérieux du projet professionnel, le salarié dispose d'un délai de 6 mois à compter de la notification de la décision pour déposer une demande d'allocation d'assurance chômage auprès de France Travail (C. trav., art. R. 5422-2-3).

Si Transitions Pro n'atteste pas du caractère réel et sérieux du projet professionnel, la décision notifiée au salarié devra indiquer :

- les raisons ayant motivé le refus ;
- la possibilité d'exercer un recours gracieux contre cette décision.

L'article R. 5422-2-2 alinéa 2 du code du travail dispose que ce recours est examiné dans les mêmes conditions que lors d'un refus de prise en charge d'un projet de transition professionnelle (ancien dispositif du CIF destiné aux salariés). Le recours gracieux contre la décision est adressé à Transitions Pro dans un délai de 2 mois à compter de la notification du rejet. La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié dans un délai de 2 mois à compter de la date de dépôt du recours. En cas de confirmation du rejet, elle est motivée.

### 1.1.3. Condition de recherche d'emploi

En application de l'article L. 5426-1-2 du code du travail, la condition de recherche d'emploi prévue à l'article 4 *b)* du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage est satisfaite dès lors que les intéressés sont inscrits comme demandeurs d'emploi et accomplissent les démarches nécessaires à la mise en œuvre de leur projet.

Ces démarches doivent correspondre au projet professionnel repris, conformément à l'article L. 5411-6-1 du code du travail, dans le contrat d'engagement du demandeur d'emploi et qui se traduisent, *a minima*, de la façon suivante :

- dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle : s'être inscrit à la formation prévue ;
- dans le cadre d'un projet de création ou reprise d'entreprise : avoir réalisé les démarches nécessaires à la création et à la continuité de l'activité de l'entreprise.

Au plus tard à l'issue d'une période de 6 mois suivant l'ouverture de droits, la réalité des démarches effectuées est contrôlée par France Travail afin de s'assurer de la mise en œuvre du projet professionnel.

## 1.2. AUTRES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ARE

**Condition d'âge** (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 4 *c)*)

Conformément à l'article L. 5421-4 du code du travail, l'article 4 *c)* du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage prévoit que peuvent bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les travailleurs privés d'emploi n'ayant pas atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse au sens du 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de ce même article (Sur ce point, Fiche 1, point 4).

**Condition d'aptitude physique** (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 4 *d)*)

Le bénéfice des prestations de chômage est réservé aux personnes aptes physiquement à l'exercice d'un emploi (Sur ce point, Fiche 1, point 3).

**Condition de résidence sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage** (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 4 *f)*)

Le régime d'Assurance chômage est applicable au territoire métropolitain, ainsi qu'en Guadeloupe, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre et Miquelon (Convention du 15/11/2024 relative à l'assurance chômage, art. 4§1er).

**Fin de contrat de travail retenue** (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 8)

La dernière démission est, en principe, la fin de contrat prise en compte pour l'ouverture des droits. Si, toutefois, le salarié ne justifie pas de la condition d'affiliation spécifique (Fiche 2 bis, point 1.1.1) au titre de cette fin de contrat, il pourra bénéficier d'une ouverture de droits à condition de satisfaire à la condition d'affiliation spécifique au titre d'une démission antérieure, qui s'est produite postérieurement à la date de la demande de CEP (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 8, al.1 et 3).

Les bénéficiaires de la mesure sont les travailleurs dont la privation volontaire d'emploi résulte d'une démission au sens de l'article L. 1237-1 du code du travail (C. trav., art. L. 5422-1).

Cette disposition, relative aux démissions du contrat de travail (secteur privé), ne s'applique pas aux agents titulaires ou non de la fonction publique qui relèvent d'un régime de démission dérogatoire fondé sur des dispositions statutaires spécifiques. Ainsi, le renvoi aux démissions au sens du code du travail exclut toute application du dispositif démissionnaire aux fonctionnaires et contractuels de droit public.

## 2. PROCEDURE ET TRAITEMENT DE LA DEMANDE D'ALLOCATIONS

Le démissionnaire, remplissant les conditions visées au point 1, doit s'inscrire comme demandeur d'emploi :

- au plus tard dans les 6 mois qui suivent la validation du projet professionnel par Transitions Pro ;
- au plus tard dans les 12 mois suivant la démission (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 7).

La notification de droits, outre les différentes informations relatives au droit à l'allocation ouvert au salarié privé d'emploi prévues par l'article 43 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage (Fiche 13, point 5.1), comporte également, s'agissant des salariés dont la privation d'emploi résulte d'une démission et poursuivant un projet professionnel dont le caractère réel et sérieux est attesté par Transitions Pro, les informations relatives aux dispositions de l'article L. 5426-1-2 du code du travail :

- la condition de recherche d'emploi est satisfaite dès lors que les intéressés sont inscrits comme demandeurs d'emploi et accomplissent les démarches nécessaires à la mise en œuvre de leur projet ;
- la réalité des démarches fait l'objet d'un contrôle spécifique par France Travail qui a lieu au plus tard à l'issue d'une période de 6 mois suivant l'ouverture du droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi ;
- lorsque France Travail constate que le demandeur d'emploi n'a pas réalisé les démarches nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel et que l'intéressé ne peut justifier, sans motif légitime, de la réalité de ces démarches :
  - l'allocataire est radié de la liste des demandeurs d'emploi pendant une période de 4 mois consécutifs (C. trav., art. L. 5412-1 3° f) - C. trav., art. R. 5412-5 2° bis),
  - l'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse d'être versée (voir point 3).

L'article L. 5411-6-1 du code du travail dispose que le projet professionnel sera repris dans le contrat d'engagement et permettra ainsi l'examen des démarches par France Travail au cours du contrôle spécifique.

**A noter :** ce motif de radiation ne peut être invoqué qu'à la seule occasion du contrôle spécifique de France Travail (C. trav., art. R. 5426-2-1).

## 3. CESSATION DU VERSEMENT DE L'ARE

A la suite du contrôle spécifique de France Travail, si l'intéressé ne peut pas justifier, sans motif légitime de la mise en œuvre de son projet, le revenu de remplacement est supprimé pendant 4 mois consécutifs et la personne est radiée de la liste des demandeurs d'emploi pour la même durée (C. trav., art. R. 5412-1).

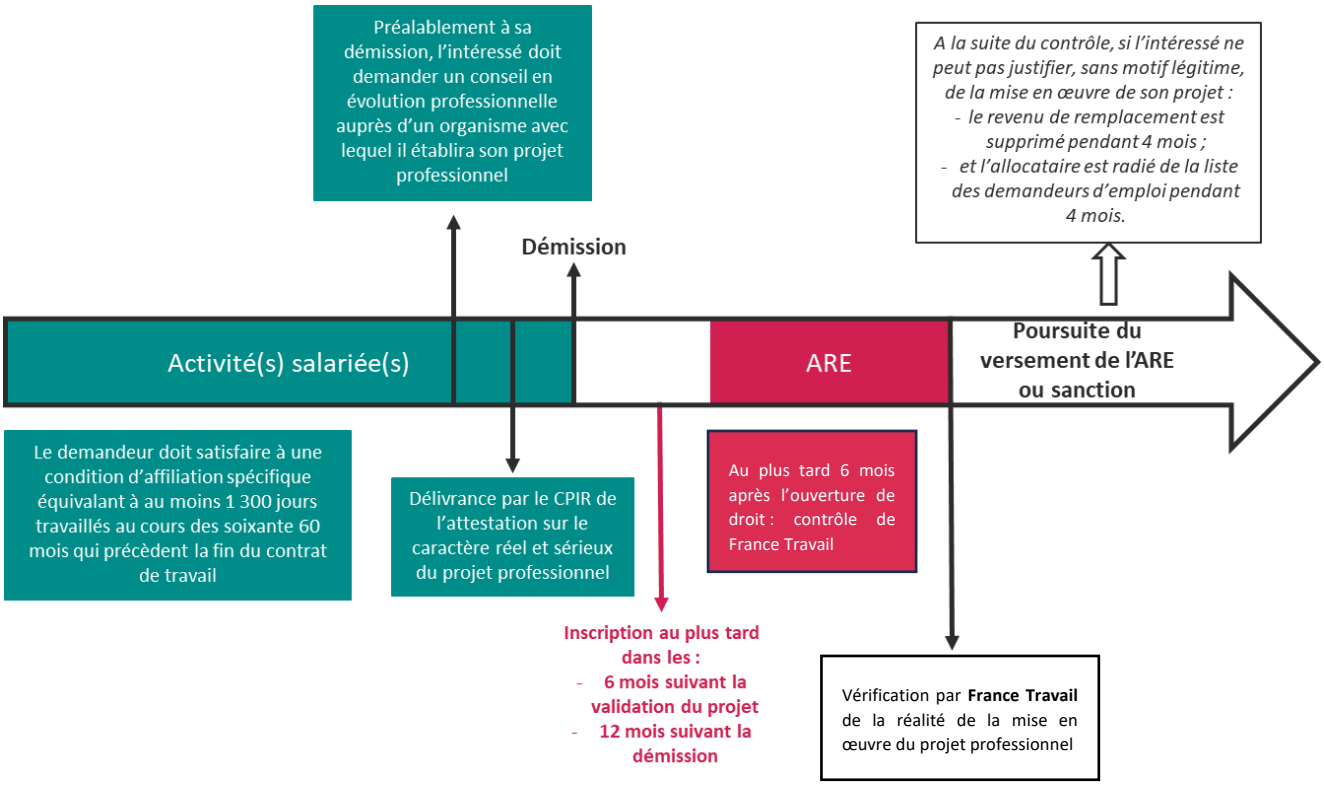
Les autres cas prévus par le règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, dans lesquels l'ARE n'est pas due, trouvent également à s'appliquer (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 25)

## 4. REPRISE DU VERSEMENT DE L'ARE

L'article 26 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage précise les conditions permettant, à l'issue de la suppression du revenu de remplacement, la reprise de l'indemnisation :

- le droit ne doit pas être déchu, c'est-à-dire que le temps écoulé depuis la date d'admission à la période d'indemnisation considérée ne doit pas être supérieur à la durée de cette période augmentée de 3 ans de date à date (voir Fiche 6) ;
- le salarié démissionnaire doit, soit :
  - justifier d'une durée d'affiliation d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis sa démission,
  - apporter auprès de l'instance paritaire régionale de France Travail 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. L'examen de cette situation, à la demande de l'intéressé, ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de 121 jours. Ce délai court à compter de la date de radiation de la liste des demandeurs d'emploi. Dans ce cas, le point de départ de la reprise des droits est fixé au 122$^{e}$ jour à compter de la radiation.

## Schéma récapitulatif



# FICHE 3

## DUREE D'INDEMNISATION

### SOMMAIRE


1 DETERMINATION DE LA DUREE D'INDEMNISATION ..... 96

1.1 MODALITES DE DETERMINATION DE LA DUREE D'INDEMNISATION ..... 96
1.1.1 Périodes prises en compte pour la détermination de la durée d'indemnisation 96
1.1.2 Périodes déduites de la détermination de la durée d'indemnisation 99
1.1.3 Plafonnement des jours d'inactivité 100
1.1.4 Application du coefficient 0,75 à la durée d'indemnisation 101
1.1.4.1 Allocataires résidant en métropole 101
1.1.4.2 Allocataires résidant dans les DROM-COM 102
1.1.4.3 Transfert de résidence 102

1.2 DUREE D'INDEMNISATION MINIMALE ..... 102
1.2.1 Durée d'indemnisation minimale de droit commun 102
1.2.2 Durée d'indemnisation minimale spécifique pour les travailleurs saisonniers 103
1.2.3 Durée d'indemnisation minimale spécifique pour les « primo-entrants » 103

1.3 DUREES D'INDEMNISATION MAXIMALES (HORS RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE) ..... 104

1.4 DUREES D'INDEMNISATION MAXIMALES EN CAS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE ..... 105
1.4.1 Champ d'application de la mesure 105
1.4.2 Détermination de la durée d'indemnisation en cas de rupture conventionnelle individuelle 107
1.4.3 Plafonnement de la durée maximale d'indemnisation 107
1.4.4 Prolongation de la durée d'indemnisation 110

2 COMPLEMENT DE FIN DE DROITS ..... 116

2.1 BENEFICIAIRES DU COMPLEMENT DE FIN DE DROITS ..... 116

2.2 MONTANT ET DUREE DU COMPLEMENT DE FIN DE DROITS ..... 117

2.3 ARTICULATION DU COMPLEMENT DE FIN DE DROITS AVEC LE RECHARGEMENT DES DROITS ..... 118

2.4 MISE EN ŒUVRE DU COMPLEMENT DE FIN DE DROITS ..... 119
2.4.1 Appréciation de l'état du marché du travail 119
2.4.2 Notification du complément de fin de droits 120
2.4.3 Articulation du CFD avec l'allongement senior et le CFF 121

3 COMPLEMENT DE FIN DE FORMATION (CFF) ..... 121

3.1 CONDITIONS D'ATTRIBUTION ..... 121

3.2 MODALITES DE VERSEMENT ET DE NOTIFICATION DU COMPLEMENT DE FIN DE FORMATION ..... 122

3.2.1 Articulation avec le CFD 122

3.2.2 Articulation avec l'allongement prévu pour les allocataires seniors 123

3.2.3 Articulation avec la durée plafonnée RCI 123

4 ALLONGEMENT DE LA DUREE D'INDEMNISATION EN FAVEUR DES ALLOCATAIRES SENIORS ..... 125

4.1 CONDITIONS A REMPLIR POUR BENEFICIER DE L'ALLONGEMENT DE LA DUREE D'INDEMNISATION ..... 126

4.2 MODALITES DE L'ALLONGEMENT ..... 127

4.2.1 Allocataires âgés de 55 et 56 ans à la date de fin de contrat de travail 127

4.2.1.1 En situation de conjoncture favorable 127

4.2.1.2 En situation de conjoncture défavorable 129

4.2.2 Allocataires âgés de 57 ans et plus à la date de fin de contrat de travail 130

4.2.2.1 En situation de conjoncture favorable 130

4.2.2.2 En situation de conjoncture défavorable 130

4.2.3 Articulation avec la prolongation de la durée d'indemnisation dans le cadre des ouvertures de droit faisant suite à une RCI 131

4.3 NOTIFICATION DE L'ALLONGEMENT ..... 132

5 MAINTIEN DE L'INDEMNISATION JUSQU'A L'AGE DE LA RETRAITE ..... 133

5.1 CONDITIONS DU MAINTIEN ..... 133

5.2 CAS RELEVANT DE L'INSTANCE PARITAIRE VISEE A L'ARTICLE L. 5312-10 DU CODE DU TRAVAIL ..... 136

6 IMPUTATION DE CERTAINES PERIODES SUR LA DUREE D'INDEMNISATION ..... 137

6.1 IMPUTATION PARTIELLE DES STAGES REMUNERES PAR L'ETAT OU LES REGIONS ..... 137

6.2 IMPUTATION DES DUREES DU CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (CSP) OU DU PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE (PAP) ..... 138

6.3 IMPUTATION DE LA DUREE REPRESENTEE PAR LE MONTANT DE L'AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE (ARCE) ..... 140

# FICHE 3

## DUREE D'INDEMNISATION

La Convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage maintient les modalités de détermination de la durée d'indemnisation issues des précédents décrets.

La durée d'indemnisation est égale au nombre de jours calendaires, travaillés ou non, compris du premier jour du premier contrat de travail jusqu'au dernier jour de contrat de travail, situés dans la période de référence affiliation, déduction faite de certaines périodes hors contrat de travail limitativement énumérées par la réglementation.

Le nombre de jours non travaillés retenus dans le calcul de la durée d'indemnisation est plafonné à 70% du nombre de jours travaillés (au lieu de 75% avant le 1er avril 2025) afin de garantir une certaine proportionnalité par rapport au nombre de jours travaillés pris en compte.

Par ailleurs, suite à l'introduction, le 1er février 2023, du mécanisme dit de contracyclicité, qui permet une modulation de la durée d'indemnisation en fonction *« d'indicateurs conjoncturels sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail »,* un coefficient égal à 0,75 est appliqué systématiquement à la durée d'indemnisation notifiée lors de l'ouverture d'un droit.
Ce coefficient n'est toutefois pas applicable aux allocataires résidant en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon (DROM-COM), ni à Mayotte.

La durée d'indemnisation notifiée ne peut être :

- ni inférieure à 182 jours calendaires (ou 152 jours calendaires en cas d'ouverture de droits au titre de contrat(s) exclusivement saisonnier(s), ou au bénéfice de demandeurs d'emploi dits « primo-entrants ») ;
- ni supérieure aux durées maximales fixées en fonction de l'âge de l'allocataire et affectées du coefficient 0,75, soit 548 jours pour les personnes âgées de moins de 55 ans à la date de fin du contrat de travail (18 mois), 685 jours pour les personnes âgées de 55 et 56 ans (22,5 mois), 822 jours pour les personnes âgées de 57 ans et plus (27 mois). Il est à noter qu'une possibilité d'allongement de la durée d'indemnisation est ouverte aux allocataires âgés de 55 ans et plus, ayant suivi une formation en cours d'indemnisation ;
- Depuis le 1er septembre 2026, conformément à l'avenant n°2 du 10 avril 2026, des durées maximales d'indemnisation spécifiques s'appliquent aux allocataires auxquels un droit est ouvert à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle : elles sont plafonnées à 456 jours (608 jours dans les DROM-COM) pour les allocataires âgés de moins de 55 ans à la date de fin du contrat de travail (15 mois) ou à 624 jours (913 jours dans les DROM-COM pour les allocataires âgés de 55 ans et plus à la date de fin du contrat de travail (20,5 mois), ces derniers bénéficiant, sous conditions, d'une possibilité d'allongement de cette durée d'indemnisation.

En cas de dégradation du taux de chômage, la durée d'indemnisation peut être allongée, sous la forme d'un complément de fin de droits (CFD), excepté si le droit a été ouvert à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle à compter du 1er septembre 2026. Ce complément vise les allocataires proches du terme de leur droit (reliquat de 30 jours ou moins) et correspond au différentiel entre la durée d'indemnisation calculée sans application du coefficient (dans la limite des durées maximales de 730, 913 ou 1095 jours selon l'âge) et la durée telle que notifiée lors de l'ouverture de droits, c'est-

à-dire affectée du coefficient. Lorsque la conjoncture redevient favorable, le bénéfice d'un CFD ne peut plus être attribué aux allocataires en fin de droits.

Une circulaire de l'Unédic viendra constater, sur la base d'indicateurs relevant d'une estimation de l'Insee, la dégradation de la conjoncture. Dès lors que l'amélioration de la conjoncture sera constatée, une nouvelle circulaire devra être publiée.

Pour les allocataires auxquels un droit a été ouvert à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle, les Partenaires sociaux ont prévu d'ouvrir une négociation, en cas de dégradation de la conjoncture.

Par ailleurs, un allongement de la durée d'indemnisation est ouvert aux allocataires qui suivent une formation lorsque celle-ci n'est pas achevée au terme de la durée d'indemnisation, sous la forme d'un complément de fin de formation (CFF). Ce complément va permettre d'allonger la durée d'indemnisation jusqu'à la fin de la formation, dans la limite de la durée du complément de fin de droits (CFD).

# 1 DETERMINATION DE LA DUREE D'INDEMNISATION

## 1.1 MODALITES DE DETERMINATION DE LA DUREE D'INDEMNISATION

### 1.1.1 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 calendaires, travaillés ou non, compris du premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence affiliation (PRA) (soit les 24 mois précédant la fin du contrat de travail retenue pour l'ouverture des droits, pour les salariés âgés de moins de 55 ans à la date de leur fin de contrat de travail, soit les 36 mois précédant la fin du contrat de travail retenue pour l'ouverture des droits pour les salariés âgés de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail), jusqu'au terme de cette période de référence (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 9 § 1er 1° alinéa 1er).

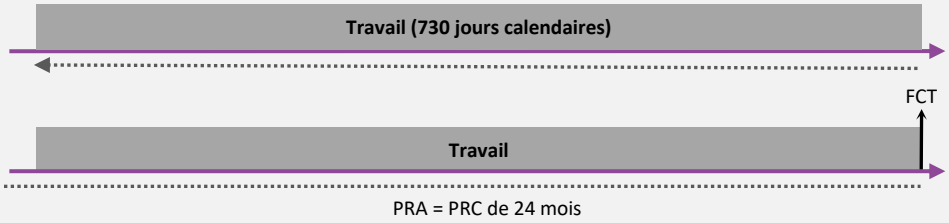
Il est précisé que la mensualisation de l'ARE n'a pas d'effet sur la durée d'indemnisation notifiée lors de l'ouverture de droits (ou du rechargement, droit d'option, révision). En effet, pour les mois calendaires de 31 jours, le jour du mois ne donnant pas lieu au versement de l'AJ est reporté en fin de droits. Le capital de droits, correspondant au produit du montant de l'AJ par le nombre total de jours d'indemnisation, n'est pas impacté par la mensualisation.

En principe, le terme de la PRA correspond à la fin du contrat de travail (FCT) retenue pour l'ouverture de droits, soit le terme du préavis, qu'il soit payé ou non. En cas de préavis non effectué et non payé, la FCT correspond à la veille du jour où le préavis aurait pris effet.

Tous les jours calendaires, qu'ils soient travaillés ou non, situés dans la période de référence calcul (PRC) sont retenus. Toutefois, certaines périodes ou jours viennent en déduction (voir points 1.1.2 et 1.1.3).

**A noter :** le premier jour de la PRC doit nécessairement correspondre à un jour travaillé, c'est-à-dire un jour retenu dans l'affiliation.

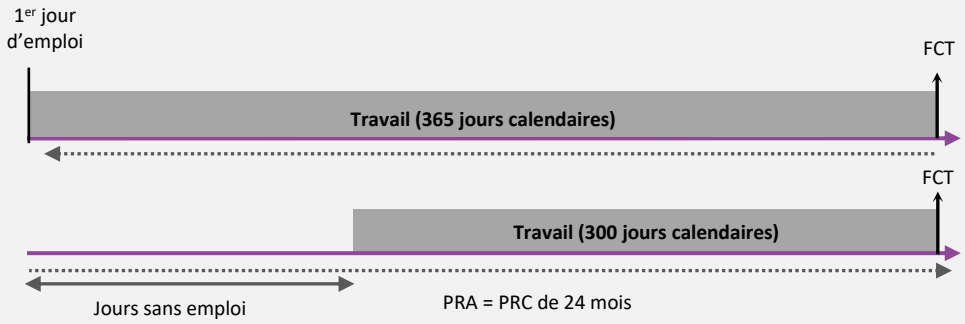
## Exemple 1 - Détermination de la durée d'indemnisation en cas d'un unique contrat sur la PRA/PRC




Lors d'une ouverture de droits, un allocataire justifie, dans la période de référence affiliation de 24 mois, de 730 jours calendaires au titre d'un seul contrat de travail.

Sa durée d'indemnisation correspond à 730 jours calendaires x 0,75, **soit 548 jours calendaires**, le résultat étant arrondi à l'entier supérieur.

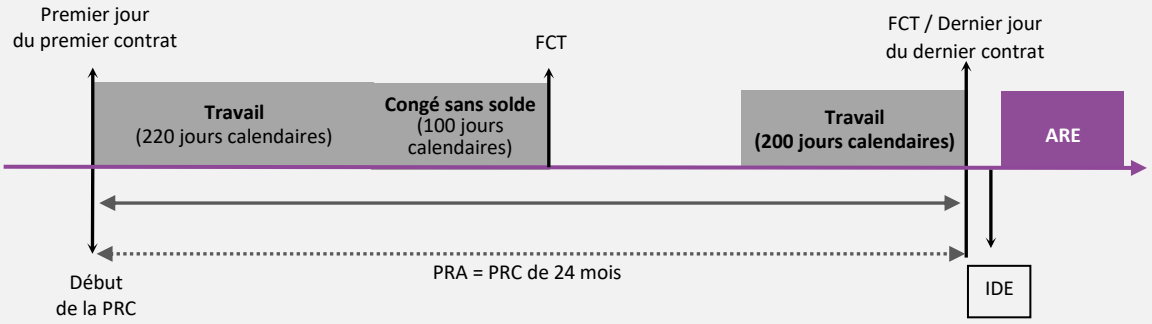
## Exemple 2 - Détermination de la durée d'indemnisation avec plusieurs contrats sur la PRC




Au cours de la période de référence affiliation (PRA) de 24 mois, le nombre de jours calendaires entre le premier jour d'emploi et le dernier jour d'emploi (FCT) est égal à 730 jours (665 jours calendaires couverts par des contrats de travail + 65 jours d'inter-contrat).

Aucun plafonnement des jours non travaillés n'intervient et aucun évènement n'est à neutraliser du calcul de la durée. La durée d'indemnisation correspond à 730 jours calendaires x 0,75, soit **548 jours calendaires,** le résultat étant arrondi à l'entier supérieur.

## Exemple 3 - Calcul de la durée avec présence dans la PRC de jours non retenus dans l'affiliation (période de congé sans solde)



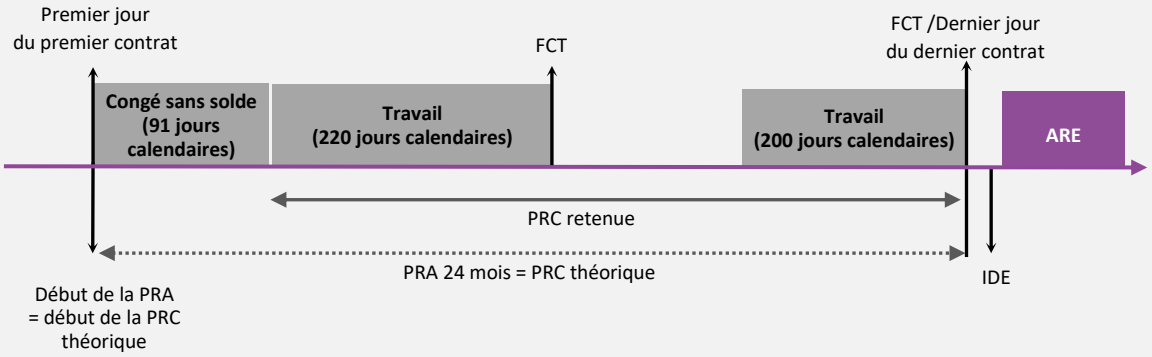

Au cours de la PRA de 24 mois, le nombre de jours calendaires entre le premier jour d'emploi et le dernier jour d'emploi est égal à 730 jours. La durée de la PRC est égale à la durée de la PRA.

420 jours sont couverts par un contrat de travail, 100 jours sont couverts par un congé sans solde exclu de l'affiliation. 210 jours non travaillés séparent les 2 contrats de travail de la PRA/PRC.

Aucun plafonnement des jours non travaillés n'intervient, et aucun évènement n'est à neutraliser dans le calcul de la durée.

La durée d'indemnisation correspond à 730 jours calendaires x 0,75, **soit 548 jours calendaires**, le résultat étant arrondi à l'entier supérieur.

## Exemple 4 - Calcul de la durée avec présence en début de PRA de jours non retenus dans l'affiliation (période de congé sans solde)




La période de congé sans solde, qui correspond à une période non retenue dans l'affiliation, conduit à positionner le début de la PRC au terme de ce congé.

Au cours de la PRC de 21 mois, le nombre de jours calendaires entre le premier jour d'emploi et le dernier jour d'emploi est égal à 630 jours : 420 jours d'affiliation et 210 jours non travaillés séparent les 2 contrats de travail de la PRC.

Aucun plafonnement des jours non travaillés n'intervient et aucun évènement n'est à neutraliser dans le calcul de la durée.

La durée d'indemnisation correspond à 630 jours calendaires x 0,75, **soit 473 jours calendaires**, le résultat étant arrondi à l'entier supérieur.

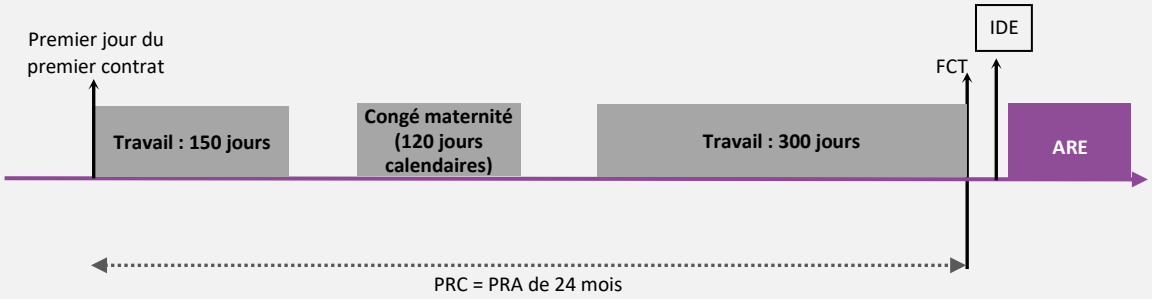
### 1.1.2 Périodes déduites de la détermination de la durée d'indemnisation

Certaines périodes situées en dehors d'une période pendant laquelle l'intéressé a bénéficié d'un contrat de travail sont déduites du nombre de jours calendaires retenus pour le calcul de la durée d'indemnisation. Il s'agit des périodes limitativement visées à l'article 9 §2 du règlement général d'assurance chômage :

- périodes de maternité mentionnées à l'article L. 331-3 du code de la sécurité sociale et aux périodes d'indemnisation accordées à la mère ou au père adoptif mentionnées à l'article L. 331-7 du même code ;
- périodes de maternité non mentionnées à l'alinéa précédent, indemnisées au titre de la prévoyance ;
- périodes d'arrêt maladie d'une durée supérieure à quinze 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 ;
- périodes d'accident du travail mentionnées à l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale ainsi que les périodes de maladie d'origine professionnelle mentionnées à l'article L. 461-1 de ce code ;
- périodes de paternité et d'accueil de l'enfant indemnisées au titre de l'article L. 331-8 du code de la sécurité sociale ;
- périodes de congé supplémentaire de naissance indemnisées au titre de l'article L.331-8-1 du code de la sécurité sociale ;
- périodes de formation mentionnées au b) de l'article 4 du règlement général d'assurance chômage, à l'exception de celles visées 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.

Par ailleurs, sont également déduites du nombre de jours calendaires, les périodes d'activité professionnelle non déclarées par le demandeur d'emploi en application de l'article L. 5426-1-1 du code du travail.

Exemple 5 - Calcul de la durée en présence d'une période de maternité hors contrat




Au cours de la PRA/PRC de 24 mois, 730 jours calendaires sont décomptés entre le premier jour d'emploi et le dernier jour de contrat de travail. Un congé maternité d'une durée 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 n'intervient.

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

La durée d'indemnisation correspond à 610 jours calendaires x 0,75, soit 458 jours calendaires, le résultat étant arrondi à l'entier supérieur.

### 1.1.3 Plafonnement des jours d'inactivité

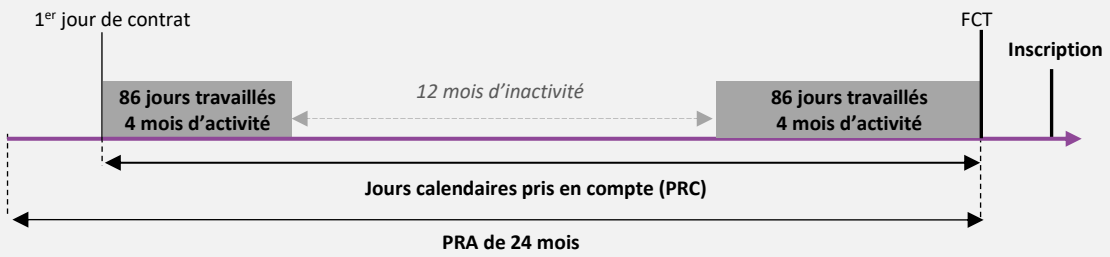
L'article 9 §3 du règlement général d'assurance chômage prévoit un plafonnement du nombre de jours calendaires non pris en compte au titre de l'affiliation (jours non travaillés), conduisant, le cas échéant, à une réduction de la proportion des jours non travaillés retenus dans le calcul de la durée d'indemnisation, au regard du nombre de jours travaillés.

Ainsi, sont retenus pour le calcul de la durée d'indemnisation, les jours calendaires non pris en compte dans l'affiliation (soit les jours non couverts par un contrat de travail et les jours couverts par un contrat de travail ni rémunérés ni indemnisés visés au §3 de l'art. 3 du règlement général) dans la limite de 70 % du nombre de jours travaillés pris en compte dans l'affiliation. Autrement dit, les jours d'inactivité excédant 70 % du nombre de jours travaillés constatés au cours de la PRA sont exclus du calcul de la durée d'indemnisation.

**A noter :**

- Les jours couverts par un contrat de travail n'ayant été ni indemnisés ni rémunérés, qui ne sont pas retenus dans l'affiliation au sens de l'article 3 §3 du règlement général d'assurance chômage, sont traités comme des jours non travaillés pour le calcul de la durée d'indemnisation. Ils participent donc au plafonnement. En revanche, ils ne constituent pas des périodes pouvant être déduites du calcul de la durée car ils ne sont pas visés par l'article 9 § 2 du règlement général d'assurance chômage.
- La mise en place d'un plafonnement des jours d'inactivité fait suite à la décision n°434920 du Conseil d'Etat du 25 novembre 2020, aux termes de laquelle la prise en compte des jours non travaillés dans la détermination du droit à l'ARE créait une différence de traitement manifestement disproportionnée, en dépit de la contrepartie tenant à la prise en compte des jours non travaillés pour la détermination de la durée d'indemnisation. Du fait de ce plafonnement, les périodes d'inactivité du salarié sont prises en compte dans le calcul de la durée d'indemnisation et du salaire journalier de référence (voir Fiche 2), sans qu'elles ne puissent dépasser une certaine proportion des périodes d'activité de l'allocataire.
- Ainsi, le nombre de jours non travaillés retenu est systématiquement réduit du nombre de jours excédant ce plafond.

### Exemple 6 - Plafonnement du nombre de jours d'inactivité




**608 jours** (20 mois) sont décomptés sur la PRC (du 1er jour de contrat situé dans les 24 mois jusqu'à la FCT) :

- nombre de jours travaillés : 86 jt + 86 jt = 172 jt, soit 241 jours calendaires (172 X 1,4 arrondi à l'entier supérieur)
- nombre de jours d'inactivité : 608 – 241 = 367 jours calendaires
- Plafond des jours d'inactivité = 241 x 0,70 = 168 jours
- En l'espèce, 367 > 168.
- Nombre de jours d'inactivité retenus dans la limite du plafond : 168 jours

La durée d'indemnisation correspond à (241 + 168) x 0,75 = **307 jours calendaires**.

## 1.1.4 Application du coefficient 0,75 à la durée d'indemnisation

### 1.1.4.1 Allocataires résidant en métropole

La durée d'indemnisation, déterminée conformément aux modalités présentées ci-dessus est affectée par un coefficient égal à 0,75.

Le nombre de jours calendaires ainsi obtenu est arrondi à l'entier supérieur.

Ce coefficient s'applique sur les durées d'indemnisation notifiées dans le cadre d'une ouverture de droits ou d'un rechargement au titre d'une fin de contrat de travail intervenue depuis le 1er février 2023 ou dont la procédure de licenciement a été engagée à compter de cette date (Fiche 14).

Ce coefficient est appliqué quel que soit l'état de la conjoncture économique :

- Tout droit notifié est systématiquement affecté du coefficient 0,75.
- Une conjoncture économique dégradée, au sens de l'article 9 bis du règlement général d'assurance chômage, lors de l'ouverture de droits (ou du rechargement ou de la révision), ne conduit pas à écarter l'application du coefficient 0,75. Cette dégradation pourra permettre un allongement de la durée du droit, initialement affectée du coefficient 0,75, uniquement pour les allocataires en fin de droits (dont le reliquat de droits est inférieur ou égal à 30 jours) (voir point 2).

L'application du coefficient ne peut avoir pour effet de porter la durée d'indemnisation en deçà des durées minimales (voir point 1.2).

La formule de calcul de la durée d'indemnisation est égale à :

[Nombre de jours calendaires de la période de référence affiliation - (nombre de jours à déduire au titre d'une période visée à l'art. 9 §2 + nombre de jours non travaillés supérieurs au plafond de 70 %)] x 0,75
Le résultat est arrondi à l'entier supérieur.

#### 1.1.4.2 Allocataires résidant dans les DROM-COM

La durée d'indemnisation des allocataires résidant, à la date d'examen des conditions d'ouverture de droit, dans les DROM-COM (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin) est calculée dans les conditions précisées ci-dessus, à l'exception de l'application du coefficient 0,75 (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 9 §1er 3°).

En d'autres termes, la durée d'indemnisation pour ces allocataires est exclue de la mesure dite « contracyclicité ».

La formule de calcul de la durée d'indemnisation applicable dans les DROM-COM est égale à :

Nombre de jours calendaires de la période de référence affiliation - (nombre de jours à déduire au titre d'une période visée à l'article 9 §2 + nombre de jours non travaillés supérieurs au plafond de 70 %).

**A noter :** La différenciation d'application des règles d'assurance chômage, selon les territoires, est prévue par la loi n°2022-1598 du 22 décembre 2022 uniquement pour les départements et régions d'outre-mer (DROM-COM) ; elle est justifiée par des indicateurs économiques spécifiques sur ces territoires.

#### 1.1.4.3 Transfert de résidence

En cas de transfert de résidence de la métropole vers les DROM-COM, l'article 9 §1er 3° alinéa 2 du règlement général d'assurance chômage prévoit que la durée du droit des allocataires arrivant en fin de droits est systématiquement allongée, quel que soit le contexte économique.

Il en résulte que :

- Le CFD est donc automatiquement appliqué à la date de fin de droit (et non à la date du transfert de résidence), sans lien avec la conjoncture économique ;
- L'allongement de la durée d'indemnisation au titre du CFD est mis en oeuvre à la date de fin de droit : sont donc visés les allocataires qui épuisent leur droit ;
- Le bénéfice du CFD est notifié au terme des droits : un allocataire qui n'atteint pas le terme de son droit (du fait d'une reprise d'activité, par exemple) ne se voit pas notifier un CFD tant que son reliquat de droits n'atteint pas 30 jours ou moins. En d'autres termes, le déménagement de l'allocataire de la Métropole vers un territoire DROM-COM n'entraine pas une notification concomitante du bénéfice du CFD.

En cas de transfert de résidence d'un DROM-COM vers la Métropole, la durée d'indemnisation telle que notifiée lors de l'ouverture de droits n'est pas modifiée ; le coefficient 0,75 n'est donc pas appliqué. En conséquence, aucun CFD ne peut être attribué en cas de conjoncture défavorable.

**A noter** : Le changement de domicile doit être déclaré à France Travail par l'allocataire, dans les 30 jours de ce changement (Code du travail, article R. 5411-8 modifié par le décret n° 2024-1242 du 30 décembre 2024).

## 1.2 DUREE D'INDEMNISATION MINIMALE

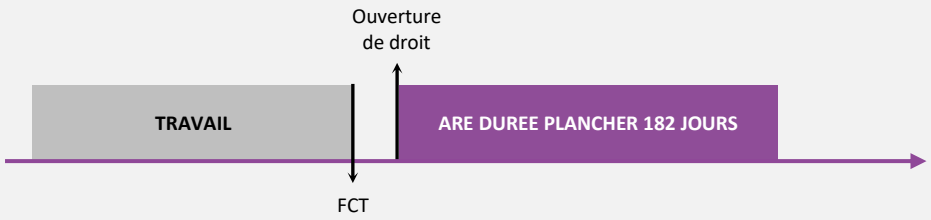
### 1.2.1 Durée d'indemnisation minimale de droit commun

La durée d'indemnisation ne peut être inférieure à 182 jours calendaires (Code du travail, art. R. 5422-1, Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, article 9 §4 1° alinéa 1).

Cette durée d'indemnisation conduit notamment à ce que l'application du coefficient 0,75 (point 1.1) ne puisse avoir pour effet de porter la durée d'indemnisation à moins de 182 jours calendaires. Sont

notamment concernés par cette durée « plancher », les allocataires dont la durée d'indemnisation avant application du coefficient est comprise entre 6 et 8 mois.

Exemple 7 – Durée minimale d'indemnisation après application du coefficient 0,75




Un allocataire bénéficie d'une durée d'indemnisation de 210 jours avant application du coefficient 0,75. L'application du coefficient 0,75 conduit au résultat de 158 jours. La durée d'indemnisation qui lui sera notifiée est portée à la durée d'indemnisation minimale de 182 jours calendaires.

Par ailleurs, lorsque l'intéressé remplit la condition d'affiliation minimale uniquement en heures travaillées (910 heures) sans justifier du nombre de jours minimum (182 jours travaillés), la durée d'indemnisation minimale est fixée à 182 jours calendaires.

**A noter** : le nombre d'heures travaillées n'est pas converti en nombre de jours en vue de calculer la durée d'indemnisation, laquelle tient compte des jours travaillés et, le cas échéant, des jours non travaillés situés dans la PRC.

### 1.2.2 Durée d'indemnisation minimale spécifique pour les travailleurs saisonniers

Pour les demandeurs d'emploi qui ne remplissent pas la condition d'affiliation de droit commun de 6 mois - 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées - mais qui, à défaut, justifient de 5 mois d'affiliation - 108 jours travaillés ou 758 heures travaillées - au titre de contrats exclusivement « saisonniers » - (Fiche 1 point 1.2.1.3), la durée d'indemnisation minimale est de 152 jours (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, article 9 §4 1° alinéa 2 ; C. trav., art. R. 5422-1).

Cette durée d'indemnisation minimale permet notamment que l'application du coefficient 0,75 (point 1.1) ne puisse avoir pour effet de porter la durée d'indemnisation à moins de 152 jours calendaires. Sont notamment concernés par cette durée « plancher », les allocataires « saisonniers » dont la durée d'indemnisation est comprise entre 5 et 6 mois.

### 1.2.3 Durée d'indemnisation minimale spécifique pour les « primo-entrants »

Sur la base de l'article L. 5422-2-2 du code du travail, modifié par l'article 9 de la loi n°2025-989 du 24 octobre 2025, le règlement général d'assurance chômage prévoit une condition dérogatoire d'affiliation abaissée à 108 jours travaillés ou 758 heures travaillées (5 mois), pour les demandeurs d'emploi « primo-entrants », définis comme les salariés privés d'emploi n'ayant pas bénéficié d'une précédente ouverture de droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), au titre du règlement général d'assurance chômage ou de ses annexes, dans les vingt années précédant le dépôt de leur demande d'allocations (Fiche 1, point 1.2.1.4).

Pour les primo-entrants qui se voient ouvrir un droit à l'ARE au titre de cette condition d'affiliation dérogatoire, la durée d'indemnisation minimale est de 152 jours (Règlement général d'assurance chômage

15/11/2024, article 9 §4 1° alinéa 2 ; C. trav., art. R. 5422-1). Cette durée d'indemnisation minimale permet notamment que l'application du coefficient 0,75 (point 1.1) ne puisse avoir pour effet de porter la durée d'indemnisation à moins de 152 jours calendaires.

Cette mesure est applicable aux allocataires dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1er avril 2026 (cf. fiche 15).

### 1.3 DUREES D'INDEMNISATION MAXIMALES (HORS RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE)

Le règlement général d'assurance chômage fixe des durées maximales d'indemnisation, tenant compte de l'âge et des conditions d'activité professionnelle antérieure des salariés involontairement privés d'emploi. Le coefficient 0,75 affecte les durées maximales d'indemnisation (C. trav., art. L. 5422-2 ; Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 9 § 4, 2°).

Compte tenu de l'application du coefficient 0,75, les durées maximales pouvant être **notifiées** lors de l'ouverture de droits (ou du rechargement) sont les suivantes :

- pour les salariés de moins de 55 ans à la date de leur fin de contrat de travail, **548 jours calendaires** (730 x 0,75 arrondi à l'entier supérieur), soit **18 mois** ;
- pour les salariés d'au moins 55 ans et de moins de 57 ans à la date de leur fin de contrat de travail, **685 jours calendaires** (913 x 0,75 arrondi à l'entier supérieur), soit **22,5 mois** (sous réserve de l'allongement prévu à l'article 9 §5 du règlement général ; voir point 2) ;
- pour les salariés de 57 ans et plus à la date de leur fin de contrat de travail, **822 jours calendaires** (1095 x 0,75 arrondi à l'entier supérieur), soit **27 mois** (hors situation de maintien des droits prévu à l'article 9 § 6 du règlement général ; voir point 3).

Compte tenu de la possibilité d'un allongement de la durée d'indemnisation, via l'attribution d'un CFD en cas de conjoncture dégradée, ou d'un CFF (voir points 2 et 3), l'article 9 §4, 1° du règlement général d'assurance chômage vise également les durées maximales tenant compte de ces cas d'allongement pouvant intervenir en fin de droits. En conséquence, la durée d'indemnisation maximale, allongement inclus, ne peut excéder :

- **730 jours** calendaires (2 ans) pour les salariés âgés de moins de 55 ans à la date de leur fin de contrat de travail ;
- **913 jours** calendaires (2 ans et demi) pour les salariés âgés d'au moins 55 ans et de moins de 57 ans à la date de fin de leur contrat de travail, sous réserve de l'allongement senior dont ils peuvent bénéficier au titre d'une formation, permettant de porter cette durée à 1050 jours maximum (voir point 4) ;
- **1095 jours** calendaires (3 ans) pour les salariés âgés de 57 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail.

## 1.4 DUREES D'INDEMNISATION MAXIMALES EN CAS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

Conformément à la loi n° 2026-470 du 11 juin 2026 portant transposition de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage, la durée d'indemnisation peut également tenir compte du fait que le droit ouvert à l'allocataire fait suite à une rupture conventionnelle individuelle (voir point 1.4, C. trav. art. L. 5422-2) ; en effet, les durées maximales applicables à ces allocataires font désormais l'objet d'un plafond spécifique (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 9 § 8, 2°), avec une possibilité d'allongement réservée aux allocataires âgés de 55 ans et plus à la date de FCT.

Depuis le 1er septembre 2026, conformément à l'avenant n°2 du 10 avril 2026 à la convention du 15 novembre 2024, le règlement général prévoit :

- un plafonnement de la durée d'indemnisation en cas d'ouverture de droit à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 9§8),
- ainsi qu'une possibilité de demander une prolongation de cette durée pour les salariés âgés de 55 ans et plus à la date de fin de contrat de travail (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 9§9).

Parallèlement, les allocataires dont la durée d'indemnisation est plafonnée à la suite d'une rupture conventionnelle bénéficient d'un accompagnement personnalisé et intensif en vue d'accélérer leur retour à l'emploi, s'appuyant sur des points d'étape réguliers centrés sur la recherche d'emploi.

### 1.4.1 Champ d'application de la mesure

Sont concernés par le plafonnement de la durée maximale d'indemnisation les salariés dont la dernière fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits est :

- une rupture conventionnelle individuelle (C. trav., art. L. 1237-11 à L. 1237-16) ;
- ou une convention de rupture de contrat de directeur général d'office public de l'habitat (code de la construction et de l'habitation, art. L. 421-12-2) ;
- ou une rupture conventionnelle secteur public (loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique) (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 9§8 1°).

A noter : peuvent également être concernés, les salariés dont la rupture du contrat de travail dans un autre Etat membre de l'UE, EEE ou en Suisse peut être assimilée à une rupture conventionnelle individuelle, en application de l'article 5b) du règlement (CE) n° 883/2004 de coordination des systèmes de sécurité sociale. Il s'agit d'apprécier si les caractéristiques de cette rupture permettent de lui reconnaître des conditions substantielles équivalentes à celles que le législateur français a attachées à la RCI permettant l'ouverture du droit à l'allocation.

La rupture conventionnelle individuelle est un mode de rupture applicable aux contrats à durée indéterminée (CDI). Les ruptures d'un commun accord d'un CDD ne sont donc pas visées par la mesure de plafonnement de la durée maximale d'indemnisation car elles ne constituent pas des ruptures conventionnelles individuelles au sens de l'art. L. 1237-11 du code du travail. De même qu'un contrat d'apprentissage ne peut faire l'objet d'une rupture conventionnelle car il n'a pas la nature d'un CDI.

Les ruptures conventionnelles collectives (RCC) ne sont également pas concernées par ces durées maximales : les durées visées au point 1.3 ci-dessus restent applicables aux allocataires dont le droit est ouvert à la suite d'une RCC.

Par ouverture de droit, il faut entendre également le rechargement qui intervient à la date d'épuisement des droits, de même que la révision et l'exercice du droit d'option (voir fiche n°6). Ainsi, le rechargement des droits faisant suite à une RCI (constituant la dernière FCT) emporte application des durées maximales visées au point 1.4.

L'application des durées maximales visées au présent point 1.4 implique que la rupture conventionnelle individuelle, qui doit faire l'objet d'une homologation par la Dreets (C. trav, art. L. 1237-14) soit la dernière fin de contrat de travail intervenue au cours de la PRC et prise en compte pour l'ouverture de droit.

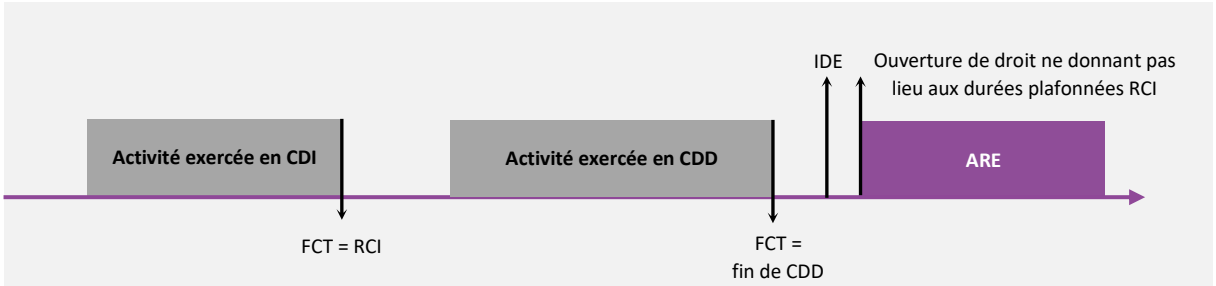
La mesure étant applicable à compter du 1er septembre 2026, il convient de se référer à la date de fin de contrat qui a été fixée par la convention de rupture conventionnelle individuelle et qui est déclarée par l'employeur (voir fiche 15).

### Exemple 8 : La RCI est la dernière fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits




Au cours de la PRA, l'intéressé a exercé une première activité de 5 mois sous CDD. Suite à la fin de CDD, il reprend une activité en CDI à laquelle il met fin par une rupture conventionnelle individuelle.
L'ouverture de droits fait suite à la RCI et donne lieu aux durées d'indemnisation plafonnées.

Exemple 9 : La RCI n'est pas la dernière fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits




Au cours de la PRA, l'intéressé a exercé une première activité sous CDI ayant pris fin à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle. Il reprend une activité en CDD. La dernière fin de contrat est un CDD.
L'ouverture de droits fait suite à une fin de CDD et donne lieu aux durées d'indemnisation maximales de droit commun (non application des durées maximales RCI).

### 1.4.2 Détermination de la durée d'indemnisation en cas de rupture conventionnelle individuelle

La durée d'indemnisation des allocataires auxquels un droit est ouvert à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle est calculée selon les dispositions de l'article 9 (voir points 1.1 et 1.2), à l'exclusion des dispositions relatives à la contracyclicité concernant le CFD (voir point 1.4.3 ci-dessous).

Cette durée est donc calculée selon les dispositions applicables à tout allocataire :

- le nombre de jours calendaires compris depuis le premier jour de contrat jusqu'à la dernière fin de contrat de travail est décompté sur la période de référence de 24 ou 36 mois, selon les modalités fixées par l'article 9 §1er du règlement général (plafond des jours non travaillés, exclusion de certaines périodes hors contrat de travail). Le coefficient 0,75 est ensuite appliqué (voir points 1.1 à 1.3), sauf pour les allocataires résidant dans les DROM-COM. La durée ainsi obtenue ne peut être inférieure aux durées minimales.

Puis, cette durée est, le cas échéant, plafonnée selon les modalités précisées au point 1.4.3 ci-dessous. Ce plafonnement n'intervient que lorsque la durée d'indemnisation calculée selon les conditions de droit commun excède les plafonds applicables en cas d'ouverture de droit à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle.

### 1.4.3 Plafonnement de la durée maximale d'indemnisation

Les durées maximales d'indemnisation, prévues par la réglementation lorsqu'une ouverture de droit est consécutive à une rupture conventionnelle, correspondent à :

- 456 jours (15 mois) pour les allocataires âgés de moins de 55 ans à la date de fin de contrat de travail ;
- ou 624 jours (20,5 mois) pour les allocataires âgés de 55 ans et plus à la date de fin de contrat de travail (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 9§8 2° *a)*).

Par dérogation et pour les salariés privés d'emploi résidant, à la date d'ouverture de droit, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, les durées maximales d'indemnisation correspondent à :

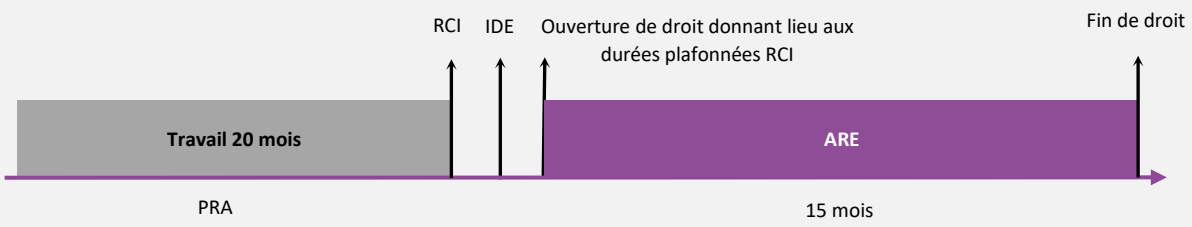
- 608 jours (20 mois) pour les allocataires âgés de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail ;
- 913 jours (30 mois) pour les allocataires âgés de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 9§8 2° *b)*) : il est à noter que pour les allocataires âgés de 55 et 56 ans à la date de fin de contrat de travail, la durée maximale d'indemnisation applicable en cas d'ouverture de droits à la suite d'une RCI correspond à la durée de droit commun, seuls les allocataires âgés de 57 ans et plus sont donc concernés par le plafonnement de la durée RCI.

Cette durée plafonnée correspond à la durée notifiée à l'allocataire lors de son ouverture de droits (voir fiche 13).

Concrètement, lorsque la durée d'indemnisation calculée conformément aux dispositions de l'article 9 du règlement général d'assurance chômage est supérieure aux plafonds fixés par le § 8 de l'article 9 du règlement général, elle donne lieu à l'application du plafond.

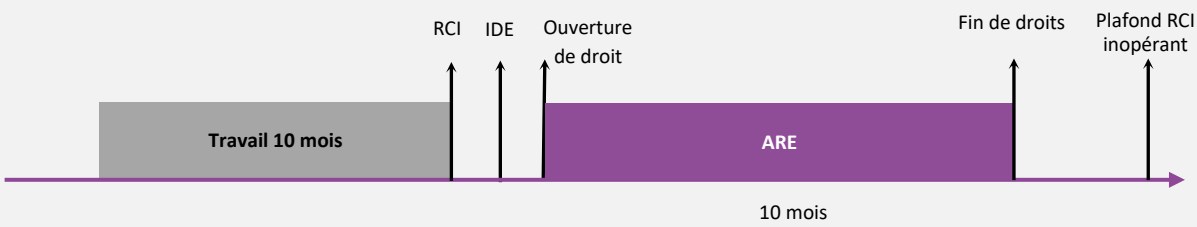
Dans le cas où la durée d'indemnisation est inférieure aux plafonds applicables à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle, elle correspond à la durée d'indemnisation sans application du plafonnement.

### Exemple n° 10 : application du plafonnement de la durée d'indemnisation




L'intéressé âgé de moins de 55 ans à la date de fin de contrat de travail, justifie, au cours de la PRA, de 433 jours travaillés (20 mois) au titre d'un contrat ayant pris fin à la suite d'une rupture conventionnelle.
La durée d'indemnisation est plafonnée à 15 mois (456 jours) car la durée maximale de 18 mois, applicable en l'absence de RCI, est supérieure à 15 mois.

### Exemple n°11 : non-application du plafonnement de la durée d'indemnisation




L'intéressé âgé de moins de 55 ans à la date de fin de contrat de travail, justifie, au cours de la PRA, de 216 jours travaillés (10 mois) au titre d'un contrat ayant pris fin à la suite d'une rupture conventionnelle. La durée d'indemnisation est de 10 mois (302 jours) ; le plafond applicable en cas de RCI est sans objet car 10 mois < 15 mois.

Les mesures prévues par la règlementation, qui permettent un allongement de la durée d'indemnisation (allongement senior formation réservé aux allocataires âgés de 55 ans et plus, sous conditions, et CFF pour les allocataires atteignant le terme de leur droit sans avoir achevé une formation) restent applicables, dans la limite du plafond fixé en cas de rupture conventionnelle (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 9§8 4°). Concrètement, ces possibilités d'allongement trouvent à s'appliquer lorsque le plafond n'a pas été mis en œuvre dès l'ouverture de droit ; ainsi les possibilités d'allongement de la durée d'indemnisation en cas de suivi d'une formation peuvent être mises en œuvre dans la limite du plafond (voir points 2 et 3.2.3).

Une fois le plafond atteint, le droit est épuisé. Il convient toutefois de faire une distinction entre :

- les allocataires âgés de moins de 55 ans à la date de fin de contrat de travail : ces derniers ne peuvent pas bénéficier d'une prolongation de leur durée d'indemnisation. A la date d'épuisement du droit, un examen est mené, le cas échéant, en vue d'un rechargement de droits.
  En cas de conjoncture défavorable, l'attribution d'un CFD n'est pas possible (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 9 §8 1°) ;
- Les allocataires âgés de 55 ans et plus à la date de fin de contrat de travail : ces derniers peuvent bénéficier, sur demande, d'une prolongation de leur durée d'indemnisation une fois le plafond atteint (voir point 1.4) ; à défaut de prolongation ou si cette demande est déposée hors délai, leur situation est examinée en vue d'un rechargement (voir point 1.4.4) (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art.28§3 et§4).
  En cas de conjoncture défavorable, l'attribution d'un CFD n'est pas possible, sauf lorsqu'une prolongation de la durée d'indemnisation a été accordée (voir point 1.4.4).

**Durée d'indemnisation en cas de déménagement dans les DROM-COM :**

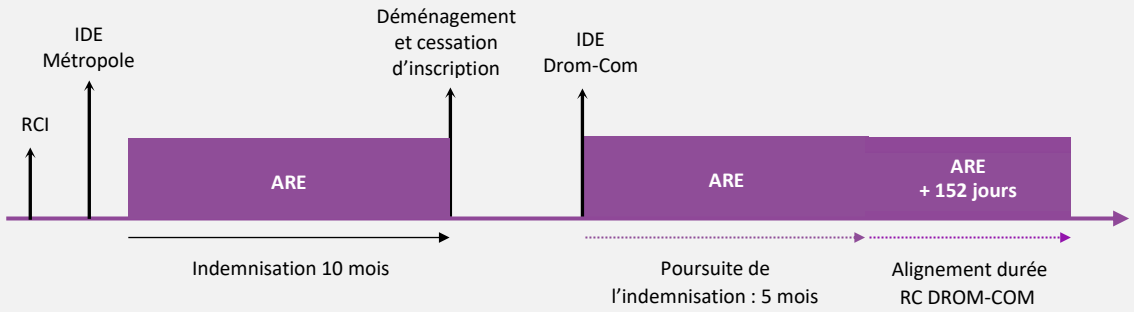
En cas de déménagement de la métropole vers les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM, c'est-à-dire en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon), le droit ouvert en métropole se voit appliquer les durées maximales applicables à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle, en vigueur dans les DROM-COM (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 9§8 3°).

Concrètement, à la suite d'un déménagement, l'allocataire qui, à la date de fin de ses droits, réside dans un des territoires DROM-COM, bénéficie en premier lieu du complément de fin de droits dans la limite du plafond applicable en cas de RCI ; son attribution intervient en fin de droits (30 jours au maximum de droits restant dus) et ce, quel que soit l'état de la conjoncture économique, selon les

modalités fixées à l'art. 9§1 3° alinéa 2 du règlement général d'assurance chômage (voir point 2.1). Le cas échéant, la durée d'indemnisation peut être prolongée jusqu'à la durée applicable à la suite d'une RCI, selon les plafonds en vigueur en DROM-COM.

Les allocataires concernés sont notifiés des durées d'indemnisation applicables dans ces situations.

### Exemple n° 12 : durée d'indemnisation plafonnée applicable à la suite d'un déménagement dans les DROM-COM – allocataire âgé de moins de 55 ans à la date de FCT




Un allocataire âgé de moins de 55 ans à la date de FCT ouvre un droit en Métropole à la suite d'une RCI : sa durée d'indemnisation, en théorie de 18 mois (548 jours), est plafonnée à 15 mois (456 jours).

Après 10 mois d'indemnisation, il déménage dans un DROM-COM. Suite à son inscription comme demandeur d'emploi, son indemnisation reprend pour 5 mois.

A l'approche de la fin de droits (J-30), sa durée d'indemnisation est portée à la durée d'indemnisation dont il aurait bénéficiée si son droit avait été ouvert en DROM-COM, soit une durée plafonnée à 20 mois (608 jours correspondant à la durée applicable en cas d'ouverture de droits suite à une RCI) : sa durée est donc prolongée de 152 jours (ces jours consomment, en partie, le CFD).

## 1.4.4 Prolongation de la durée d'indemnisation

Les allocataires de 55 ans et plus à la date de fin de contrat de travail, dont la durée d'indemnisation fait l'objet d'un plafonnement à 20,5 mois (ou 30 mois dans les DROM-COM), peuvent demander, à l'atteinte du plafond, la prolongation de leur durée d'indemnisation à France Travail (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 9§9 et 39§4). Cette demande doit être déposée à compter de la date à laquelle l'allocataire est informé par France Travail de cette possibilité, soit 60 jours avant l'atteinte du plafond mentionné au §8 de l'article 9, et au plus tard 30 jours après l'atteinte de ce plafond.

Sur les modalités de la demande de prolongation, voir Fiche 13, point 5.

En tout état de cause, le dépôt d'une demande par l'allocataire est un préalable nécessaire pour solliciter une prolongation de la durée d'indemnisation. A défaut, le droit s'épuise à l'atteinte du plafond.

**Articulation avec le rechargement des droits**

En principe, le rechargement de droits intervient à la date d'épuisement du droit, laquelle correspond soit à la date d'atteinte du plafond (en l'absence de toute demande de prolongation), soit au terme du droit éventuellement prolongé suite à une décision favorable de France Travail ou de l'instance paritaire (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 28§3).

Lorsqu'une demande de prolongation est possible, celle-ci est à examiner prioritairement dès lors qu'elle a été déposée dans les délais ; en d'autres termes, la demande de prolongation formulée avant l'atteinte du plafond est prioritaire et suspend l'examen en vue d'un rechargement qui a en principe lieu à la date d'épuisement du droit.

Lorsqu'à la date d'épuisement du droit, aucune demande de prolongation n'a été déposée, il est procédé à un examen en vue d'un rechargement, afin d'éviter toute rupture dans l'indemnisation.

Concrètement, l'allocataire âgé de 55 ans et plus doit effectuer sa demande de prolongation au cours du délai de 2 mois (60 jours) précédant l'atteinte du plafond. Une fois le plafond atteint, la demande de prolongation ne pourra plus être effectuée, dans la mesure où le rechargement aura déjà été opéré, et ce, afin d'éviter toute remise en cause d'un droit notifié et de générer des indus.

Il est précisé que les informations communiquées à l'allocataire mentionneront l'impact du rechargement sur la demande de prolongation, et l'intérêt à formuler une demande dans les meilleurs délais.

**Allocataires pouvant solliciter une prolongation**

La possibilité de solliciter une prolongation de la durée d'indemnisation est ouverte aux allocataires dont la durée d'indemnisation est plafonnée dès l'ouverture de droit ainsi qu'à ceux atteignant le plafond en cours d'indemnisation, en raison du bénéfice d'un allongement senior (au titre des formations effectuées en cours d'indemnisation) ou d'un CFF (permettant d'achever une formation en cours) qui conduisent à un allongement de la durée d'indemnisation dans la limite du plafond RCI (voir points 3 et 4).

L'examen de la demande de prolongation de la durée d'indemnisation relève de la compétence de France Travail, qui apprécie l'effectivité des démarches de l'allocataire pour la réalisation du projet professionnel telles que prévues au contrat d'engagement (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 39§4). France Travail s'appuie notamment sur les éléments figurant dans l'examen de situation intervenant au cours du mois suivant l'atteinte du 360ème jour d'indemnisation.

- En cas de décision positive de France Travail, la durée d'indemnisation est portée jusqu'à la durée d'indemnisation calculée dans les conditions prévues aux §1 à §7 de l'article 9 du règlement général d'assurance chômage. Ainsi, l'allocataire bénéficie d'une durée équivalente à celle qui aurait été calculée sans application du plafonnement lié à la rupture conventionnelle. Il peut, dans ce cadre, bénéficier, le cas échéant et sous réserve d'en remplir les conditions d'attribution, d'un allongement senior (point 4) ou d'un CFF (point 3). Il est précisé que l'attribution du CFD, en cas de dégradation de la conjoncture, est également applicable, dans les conditions fixées par l'article 9 bis du règlement général) (voir fiche 3).
  En tout état de cause, la prolongation accordée par France Travail ne peut porter la durée totale d'indemnisation au-delà de celle qui aurait été applicable en l'absence du plafonnement lié à la rupture conventionnelle. Selon les situations, elle peut aller de quelques jours supplémentaires (correspondant aux jours non indemnisés du fait de ce plafond), à plusieurs mois. Les autres dispositifs d'allongement, notamment le CFF et l'allongement senior formation, restent par ailleurs applicables.

  La décision de France Travail prend effet à la date de la demande ou, au plus tôt, au lendemain de l'atteinte du plafond, sans pouvoir être antérieure à la date d'atteinte du plafond. L'objectif est d'éviter les interruptions de versement de l'ARE ; il est donc recommandé de formuler la demande auprès de France Travail au plus tôt (dès les 2 mois précédant l'atteinte du plafond).

La durée de la prolongation, qui correspond à la différence entre la durée d'indemnisation maximale de droit commun et la durée d'indemnisation maximale à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle, est d'au maximum :

- 61 jours pour les allocataires âgés de 55 et 56 ans à la date de fin de leur contrat de travail (685 jours – 624 jours) ;
- 198 jours pour les allocataires âgés d'au moins 57 ans à la date de fin de leur contrat de travail (822 jours – 624 jours).

**A noter :** dans les DROM-COM, la durée de la prolongation, égale à la différence entre la durée d'indemnisation maximale de droit commun et la durée d'indemnisation maximale à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle, concerne uniquement les allocataires âgés de 57 ans et plus à la date de fin de contrat de travail : elle correspond au maximum à 182 jours (1095 jours – 913 jours). Il est précisé que la prolongation de la durée est sans objet pour les allocataires âgés de 55 et 56 ans à la date de fin de leur contrat de travail, dans la mesure où la durée plafonnée applicable à la suite d'une RCI correspond à la durée de droit commun, soit 913 jours.

- En cas de refus par France Travail d'accorder une prolongation, en raison d'une insuffisance dans les actions entreprises relativement à la recherche d'emploi, l'indemnisation ne peut être reprise et le droit est considéré comme épuisé.

  Toutefois, une saisine de l'instance paritaire est possible à la suite de la situation de refus de France travail.

**Possibilité de saisine de l'instance paritaire, à la suite d'un refus de France Travail**

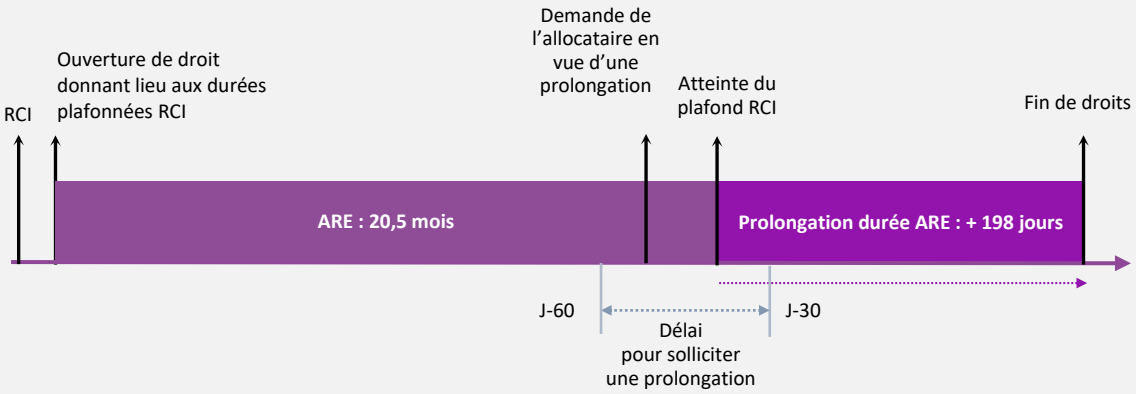
L'instance paritaire peut être saisie dans un délai n'excédant pas 30 jours calendaires à compter de la notification de refus de France Travail. Tout allocataire dont la demande de prolongation a fait l'objet d'un rejet par France Travail peut saisir l'instance paritaire.

Il est précisé que l'examen par l'instance paritaire ne consiste pas en un réexamen de la décision de rejet de France Travail, celle-ci n'étant pas une instance de recours des décisions de France Travail. Il s'agit pour l'instance d'apprécier, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, la situation de l'allocataire dans sa globalité, et ainsi de prendre en compte, plus largement, des éléments attestant de ses démarches de reprise d'activité, ses éventuelles périodes d'emploi et actions de formation en vue de favoriser son futur retour à l'emploi, ainsi que des obstacles rencontrés dans la mise en œuvre de son projet professionnel (Règlement général d'assurance chômage, art. 46 bis §8). Concrètement, sur ce point, l'instance paritaire évalue les difficultés personnelles de l'intéressé ayant pu freiner sa recherche d'emploi, tout en tenant compte de sa situation personnelle.

- En cas de décision favorable de l'instance, permettant une prolongation de la durée d'indemnisation au-delà du plafond, le versement de l'ARE prend effet à la date de la demande de prolongation, sans pouvoir être antérieur à la date d'atteinte du plafond. La durée ainsi prolongée correspond à celle qui aurait été calculée sans application du plafonnement lié à la rupture conventionnelle.

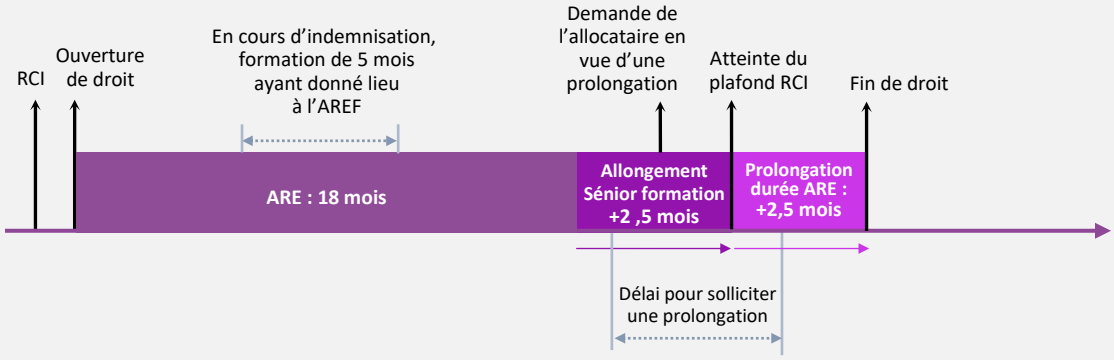
- En cas de décision défavorable, le droit est épuisé. Un rechargement ou une nouvelle ouverture de droits pourra intervenir dans les conditions de droit commun.

## Exemple n° 13 : Prolongation de la durée d'indemnisation plafonnée lors de l'ouverture de droits, à la suite de l'atteinte du plafond RCI



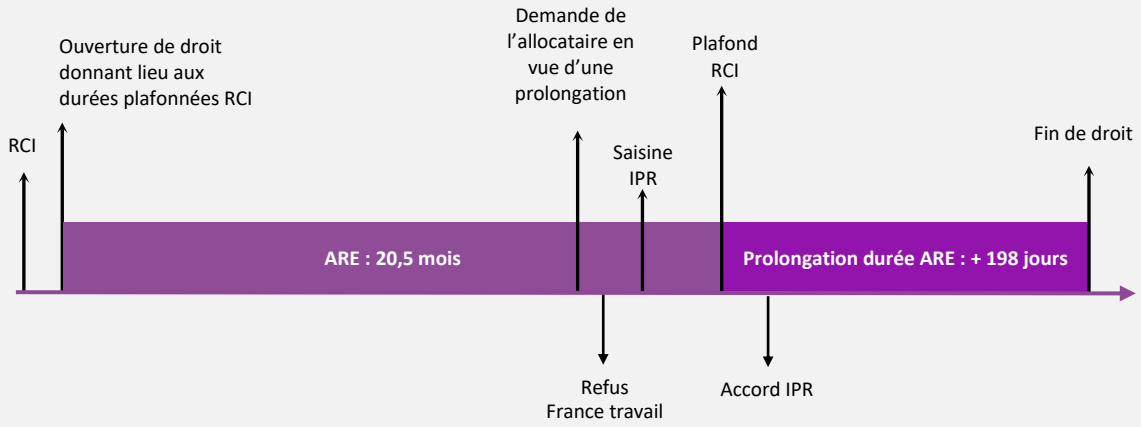

Un allocataire âgé de 55 ans et plus à la date de FCT est indemnisé à la suite d'une RCI. Sa durée d'indemnisation est plafonnée à 20,5 mois soit 624 jours. 60 jours avant l'atteinte du plafond, il est informé de la possibilité de demander une prolongation. Il dépose une demande de prolongation avant l'atteinte du plafond (pour rappel, cette demande doit être déposée au plus tard 30 jours après l'atteinte du plafond).
Après examen, France travail lui notifie une décision positive : il bénéficie d'une prolongation de 198 jours lui permettant une durée d'indemnisation correspondant à celle applicable hors plafond, soit 822 jours au maximum.

## Exemple n° 14 : Prolongation de la durée d'indemnisation plafonnée en cours d'indemnisation, à la suite de l'atteinte du plafond RCI




Un allocataire âgé de 55 ans et plus à la date de FCT est indemnisé à la suite d'une RCI. Sa durée d'indemnisation est de 18 mois : elle ne donne pas lieu à l'application du plafond RCI car 18 mois < 20,5 mois. En cours d'indemnisation, il effectue une formation de 5 mois pendant laquelle il est indemnisé au titre de l'AREF.
Cette formation lui ouvre droit à un « allongement senior formation » de 5 mois. Toutefois, l'application du plafond RCI conduit à un allongement de 2,5 mois compte tenu de l'atteinte du plafond RCI correspondant à 20,5 mois de durée d'indemnisation.
L'intéressé ayant déposé une demande de prolongation dans les délais, France Travail lui accorde, après examen, une prolongation de sa durée d'indemnisation pour 2,5 mois, correspondant au reliquat de « l'allongement senior formation » initialement de 5 mois.
Au final, il a bénéficié de la durée d'indemnisation à laquelle il aurait été éligible en l'absence d'application du plafond RCI.

## Exemple n°15 : Refus de prolongation de la demande de prolongation, saisine de l'IPR




Un allocataire âgé de 55 ans et plus à la date FCT est indemnisé à la suite d'une RCI. Sa durée d'indemnisation est plafonnée à 20,5 mois lors de son ouverture de droit. Il sollicite une prolongation de sa durée d'indemnisation auprès de France Travail, qui lui notifie un rejet. Il saisit l'IPR dans le délai de 30 jours suivant la notification de ce refus. L'IPR examine sa situation et lui accorde une décision favorable de prolongation : la décision de l'IPR est notifiée postérieurement à l'atteinte du plafond, mais elle prend effet au lendemain de l'atteinte du plafond.

## Tableau synthétique des durées d'indemnisation

| Durée d'indemnisation | Allocataires âgés de moins de 55 ans | Allocataires âgés de 55 ans et plus | |
|---|---|---|---|
| **Durée maximale sans coeff**<br>Applicable aux DROM-COM | 730 jours (24 mois) | **55-56 ans**<br>913 jours (30 mois) | **57 ans et +**<br>1095 jours (36 mois) |
| **Durée avec coeff 0,75**<br>Non applicable aux DROM-COM | 548 jours (18 mois) | **55-56 ans :**<br>685 jours (22,5 mois) | **57 ans et + :**<br>822 jours (27 mois) |
| **Plafond RC**<br>DROM-COM | **456 jours (15 mois)**<br>*608 jours (20 mois)* | **624 jours (20,5 mois)**<br>*913 jours (30 mois)* | |
| **Prolongation RC**<br>***DROM-COM*** | | **+ 61 jours maximum**<br>sous réserve des autres possibilités d'allongement<br>sans objet car pas de baisse de durée | **+ 198 jours maximum**<br>sous réserve des autres possibilités d'allongement<br>+ 182 jours soit 1095 jours |
| **Allongement senior**<br>*= allongement de la durée au titre des formations suivies en cours d'indemnisation* | **X** | + 137 jours, sous réserve de justifier d'une durée d'indemnisation potentielle de 913 jours (685 jours notifiés)<br>Total : 822 jours<br>(sans pouvoir excéder le plafond RC) | + 137 jours, sous réserve de justifier d'une durée potentielle de CFD *(non applicable DROM-COM)*<br>Total : 959 jours<br>(sans pouvoir excéder le plafond RC) |
| **CFF**<br>Correspondant au maximum à la durée du CFD, il permet d'allonger la durée d'indemnisation jusqu'au terme d'une formation inachevée à la date de fin de droits (formation qualifiante, durée de 6 mois minimum)<br>*(non applicable DROM-COM)* | Au maximum durée sans coeff. 0,75 - durée notifiée<br>(sans pouvoir excéder le plafond RC)<br>Actuellement : + 182 jours max (730 -548) | Au maximum durée sans coeff. 0,75 – durée notifiée<br>(sans pouvoir excéder le plafond RC)<br>Actuellement : + 228 jours max (913-685)<br>Avec allongement senior : 1050 jours max | Au maximum durée sans coeff. 0,75 – durée notifiée<br>(sans pouvoir excéder le plafond RC)<br>Actuellement : + 273 jours max (1095-822)<br>La durée supplémentaire accordée au titre de l'allongement senior vient en déduction du CFF mobilisable<br>Non applicable aux DROM-COM |

# 2 COMPLEMENT DE FIN DE DROITS

Dans une logique contracyclique, en cas de dégradation de la situation du marché du travail, un complément de fin de droits (CFD) est attribué en faveur des allocataires proches du terme de leur droit, dont le reliquat de droit est d'au maximum 30 jours (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, article 9 §1er 2°).

Toute évolution de la conjoncture, dans un sens défavorable ou favorable selon les critères énoncés, fait l'objet de la publication d'une circulaire de l'Unédic. Ainsi, une telle circulaire constatant la dégradation de la conjoncture permettra une notification des CFD en faveur des allocataires concernés (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 9 bis).

Le CFD permet d'allonger la durée d'indemnisation, de sorte que cette durée corresponde à la durée d'indemnisation non affectée du coefficient 0,75. Il en résulte que :

- Les allocataires dont la durée d'indemnisation notifiée lors de l'ouverture de droit ou du rechargement n'a pas été affectée par le coefficient 0,75 ne bénéficient pas d'un CFD : il s'agit notamment de ceux bénéficiant d'une durée minimale de 182 jours sans application du coefficient, ceux résidant dans les DROM-COM, ceux dont le droit a été ouvert ou rechargé au titre d'une fin de contrat de travail antérieure au 1er février 2023.
- Le fait de repasser en conjoncture favorable, constatée par la publication d'une circulaire de l'Unédic, au cours de la période d'indemnisation allongée au titre du CFD, ne fait pas perdre le bénéfice du CFD tel qu'il a été notifié à l'allocataire.
- Les allocataires dont l'ouverture de droit fait suite à une rupture conventionnelle ne sont pas concernés par le CFD (pour les fins de contrat de travail intervenant à compter du 1er septembre 2026), sauf s'ils bénéficient d'une prolongation de leur durée d'indemnisation après atteinte du plafond RCI qui conduit à l'application de l'ensemble des dispositions de droit commun relatives à la durée d'indemnisation, y compris celles relatives au CFD qui trouvera à s'appliquer selon les modalités décrites ci-dessous. Conformément à l'Avenant n°3 du 25 février 2026 au Protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage, « *si l'une des conditions visées au paragraphe 1er de l'article 9 bis du règlement général annexé à la convention d'assurance chômage est réalisée, les signataires s'engagent à ouvrir une négociation afin d'adapter les durées maximales* » applicables en cas de RCI.

## 2.1 BENEFICIAIRES DU COMPLEMENT DE FIN DE DROITS

Sont visés les allocataires dont la durée du droit restant est de 30 jours ou moins (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 9 §1er 2°).

Le reliquat de droit s'apprécie à compter du 1er jour du mois civil au cours duquel la circulaire de l'Unédic est publiée (voir point 2.4.2). En d'autres termes, tous les allocataires dont le reliquat est inférieur ou égal à 30 jours durant la période d'application du CFD (du 1er jour du mois civil de la publication de la circulaire constatant la dégradation de la conjoncture jusqu'au 1er jour du mois civil suivant la publication de ladite circulaire constatant l'amélioration de la conjoncture) sont éligibles au CFD.

Au cours de la période pendant laquelle s'applique la circulaire constatant la dégradation de la conjoncture, un CFD est attribué à tous les allocataires dont le reliquat de droit va atteindre 30 jours ou moins.

Ce reliquat de 30 jours maximum est apprécié après prise en compte, le cas échéant, des jours d'indemnisation accordés au titre de l'allongement senior (voir point 4) ou du complément de fin de formation (voir point 3).

Les allocataires résidant dans les DROM-COM à la date d'examen des conditions d'ouverture de droit ne bénéficient pas d'un CFD, puisque leur droit n'est pas affecté par le coefficient 0,75 (voir point 1.1.4.2).

Toutefois, le demandeur d'emploi résidant en métropole à la date d'ouverture des droits, qui déménage dans un DROM-COM, peut bénéficier du complément de fin de droits lorsqu'il est proche de la fin de droits (30 jours au maximum de droits restant dus) et ce, quel que soit l'état de la conjoncture économique. En d'autres termes, le CFD est alors attribué sans qu'il soit nécessaire qu'une circulaire ait constaté la dégradation de la situation du marché du travail (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 9 §1er, 3°, alinéa 2).

## 2.2 MONTANT ET DUREE DU COMPLEMENT DE FIN DE DROITS

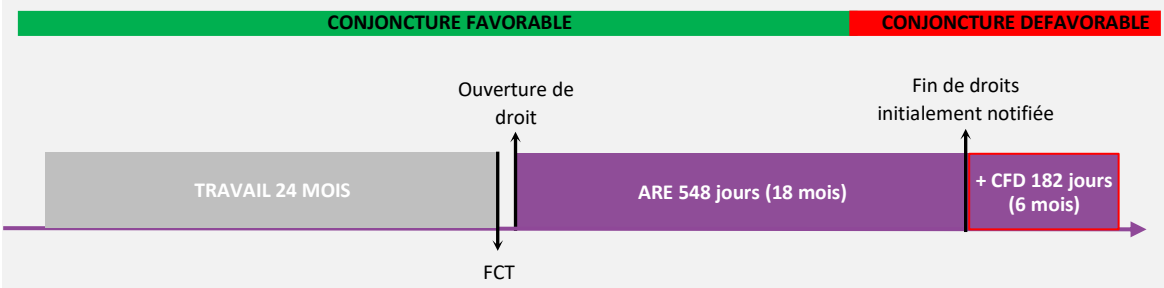
La durée du CFD correspond au différentiel entre la durée d'indemnisation calculée sans application du coefficient 0,75 et la durée telle que notifiée lors de l'ouverture de droits ou du rechargement, c'est-à-dire affectée du coefficient 0,75 (voir point 1.1), dans la limite des durées maximales d'indemnisation.

Ainsi, la durée minimale du CFD peut varier entre 1 jour et au maximum :

- 182 jours pour les allocataires âgés de moins de 55 ans à la date de fin de contrat de travail,
- 228 jours pour les allocataires âgés de 55 ans et 56 ans à la date de fin de contrat de travail,
- 273 jours pour les allocataires âgés de 57 ans et plus à la date de fin de contrat de travail.

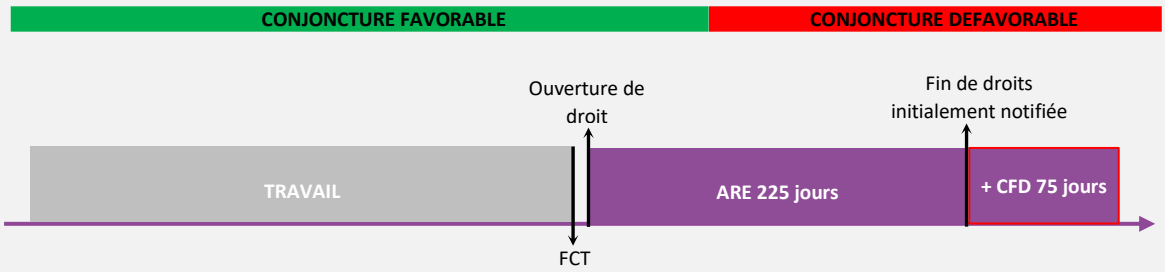
Au cours du CFD, l'ARE versée correspond au montant de l'allocation journalière (AJ) telle que versée avant l'attribution du CFD, le cas échéant revalorisée et/ou affectée du coefficient de dégressivité. De même, cette AJ peut être affectée du coefficient de dégressivité en cours de CFD, dès l'atteinte du 183ème jour d'indemnisation (voir Fiche 2).

### Exemple 16 – Calcul du complément de fin de droits




Un allocataire s'est vu notifier une durée d'indemnisation de 548 jours (730 jours x 0,75), correspondant à 18 mois. Au moment de sa fin de droits (reliquat inf. ou égal à 30 jours), la conjoncture est défavorable. Il peut dans ce contexte bénéficier d'un complément de fin de droits (CFD) de 182 jours (6 mois), portant la durée d'indemnisation totale à 730 jours (durée maximale).

### Exemple 17 – Calcul du complément de fin de droits




Un allocataire s'est vu notifier une durée d'indemnisation de 225 jours (300 jours x 0,75). Au moment de sa fin de droits (reliquat inf. ou égal à 30 jours), la conjoncture est défavorable. Il peut dans ce contexte bénéficier d'un complément de fin de droits (CFD) de 75 jours, portant la durée d'indemnisation à 300 jours (300-225).

## 2.3 ARTICULATION DU COMPLEMENT DE FIN DE DROITS AVEC LE RECHARGEMENT DES DROITS

Le CFD est versé prioritairement au rechargement des droits. En d'autres termes, en période de conjoncture défavorable, l'allocataire dont la fin de droits est proche (reliquat inférieur ou égal à 30 jours), bien qu'il remplisse les conditions pour un rechargement des droits, bénéficie du CFD qui allonge sa durée d'indemnisation et reporte d'autant la date d'épuisement du droit. C'est à cette date qu'un examen en vue d'un rechargement pourra avoir lieu.

Toutefois, l'allocataire bénéficie d'un droit d'option lui permettant de renoncer au droit en cours allongé du CFD, et d'opter pour une nouvelle ouverture de droits qui interviendra au jour de l'exercice du droit d'option, sous réserve d'en remplir les conditions. Les modalités du droit d'option (voir fiche 6 point 2), telles que prévues par l'article 26 §3 du règlement général d'assurance chômage, sont applicables.

Ainsi, l'allocataire pourra, sur demande expresse, renoncer à son reliquat de droits, intégrant le cas échéant le CFD, au bénéfice d'une nouvelle ouverture de droits, sous réserve de remplir les conditions d'ouverture de droits (dont la condition de chômage involontaire) et de justifier :

- d'une affiliation au moins égale à 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées (à défaut, 152 jours travaillés au titre d'un ou de plusieurs contrats exclusivement saisonniers) ;
- d'une allocation journalière du reliquat inférieure ou égal à 20€ ou d'un montant global du nouveau droit supérieur de 30% au montant global du reliquat.

**A noter :** le droit d'option prévu par l'article 26 §3 du règlement général d'assurance chômage peut être exercé lorsque le CFD a déjà été notifié. Dans ce cas, le CFD participe au reliquat de droits pris en compte dans le cadre de la comparaison des capitaux.

Le CFD, qui a pour effet de repousser le terme de l'indemnisation, conduit également à reporter l'examen en vue d'un rechargement des droits au terme du CFD, cette date constituant la nouvelle date d'épuisement du droit.

**A noter** : à défaut de CFD (conjoncture favorable), le rechargement des droits s'effectue dans les conditions habituelles (voir Fiche 6).

## 2.4 MISE EN ŒUVRE DU COMPLEMENT DE FIN DE DROITS

### 2.4.1 Appréciation de l'état du marché du travail

L'article 9 bis §1er du règlement général d'assurance chômage fixe les critères permettant d'apprécier la dégradation de l'état du marché du travail.

Les critères retenus sont les suivants :

- Soit une augmentation de 0,8 point ou plus du taux chômage en France (hors Mayotte) sur un trimestre ;
- Soit l'atteinte, pour ce même taux, d'un niveau égal ou excédant 9 %.

Il est fait référence à l'estimation du taux de chômage en France sur un trimestre (hors Mayotte), au sens du Bureau international du travail (BIT), publiée par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 9 bis §1er).

Une circulaire de l'Unédic est publiée dans un délai maximum de dix jours suivant l'estimation publiée par l'INSEE. Cette circulaire permet de rendre le CFD applicable à compter du premier jour du mois civil au cours duquel il est publié, soit à une date antérieure à sa publication.

Cette circulaire reste applicable tant qu'une nouvelle circulaire venant, à l'inverse, constater l'amélioration de la conjoncture économique, n'est pas intervenue. Ainsi, les allocataires arrivant au terme de leur indemnisation (dont le reliquat de droits est égal à 30 jours ou moins) à compter du premier jour du mois portant la publication de la circulaire et au cours de la période d'application de cette circulaire, se voient attribuer un complément de fin de droits (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 9 §1er 2°).

Inversement, le complément de fin de droits cesse d'être attribué au premier jour du mois qui suit la publication de la circulaire de l'Unédic constatant la réalisation des deux conditions cumulatives suivantes sur trois trimestres consécutifs :

- Une hausse trimestrielle de moins de 0,8 point ou une baisse du taux de chômage en France (hors Mayotte) au sens du Bureau international du travail, constatée par l'Institut national de

la statistique et des études économiques ;
- L'atteinte, pour ce même taux, d'un niveau inférieur à 9,0 %.

Cette nouvelle circulaire est publiée dans un délai de 10 jours maximum à compter de la publication de l'INSEE relative au taux de chômage.

### 2.4.2 Notification du complément de fin de droits

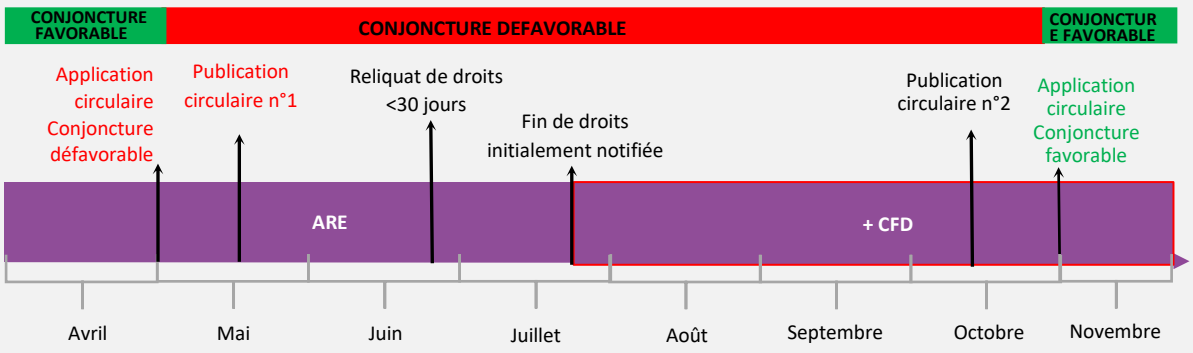
L'article 43 §6 du règlement général d'assurance chômage prévoit que dès la publication de la circulaire de l'Unédic, le CFD fait l'objet d'une notification aux allocataires concernés. Cette notification, effectuée au plus tôt 30 jours avant la fin prévisionnelle des droits, comporte des mentions obligatoires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

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

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

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

Exemple 18 – Changement de conjoncture après notification du CFD




Une circulaire constatant la conjoncture défavorable est applicable au 1er mai (publication le 15/05). A cette date, le reliquat de droits au titre de l'ARE est de 65 jours donc aucun CFD n'est notifié.
Le reliquat de droit atteint 30 jours le 20 juin : un CFD est notifié, la conjoncture étant toujours défavorable. Le CFD est versé à compter du 20 juillet, date de fin de droits initiale.
Une circulaire de conjoncture favorable est publiée le 12 octobre à effet au 1er novembre. Le CFD notifié n'est pas remis en cause et le droit ARE est versé jusqu'à son épuisement.

### 2.4.3 Articulation du CFD avec l'allongement senior et le CFF

- Pour les allocataires seniors âgés de 55 et 56 ans ayant suivi une formation éligible en cours d'indemnisation, le CFD est servi après l'allongement de la durée d'indemnisation au titre de cette formation (voir point 4) et après le complément de fin de formation, dès lors que ce dernier a été notifié préalablement (voir point 3).
- Pour les allocataires seniors âgés de 57 ans et plus et ayant suivi une formation éligible, le nombre de jours d'indemnisation constituant le CFD peut être mobilisé au titre de l'allongement seniors.

En conséquence pour ces allocataires :

- Lorsque l'allongement de la durée d'indemnisation au titre d'une formation a déjà été notifié, le CFF ou le CFD peut être mobilisé au titre du reliquat restant.
- En cas de conjoncture défavorable, le CFD est attribué en priorité à l'allongement de la durée d'indemnisation au titre d'une formation et au CFF, dès lors qu'ils n'ont pas déjà été mobilisés. Le cas échéant, si l'allongement senior ou le CFF ont déjà été notifiés, le reliquat de jours restant disponibles au titre du CFD est notifié.

# 3 COMPLEMENT DE FIN DE FORMATION (CFF)

Le complément de fin de formation vise à permettre aux allocataires dont la durée d'indemnisation arrive à son terme alors qu'ils suivent une formation répondant à certaines conditions, de bénéficier d'une durée complémentaire d'indemnisation au titre de l'ARE, au-delà de la durée initialement notifiée, afin de poursuivre cette formation.

Ce CFF est versé indépendamment de l'état de la conjoncture économique.

## 3.1 CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Aux termes de l'article 9 §7 du règlement général d'assurance chômage, le complément de fin de formation (CFF) bénéficie aux allocataires arrivant au terme de leur durée d'indemnisation sans avoir achevé une formation en cours : sont donc concernés les allocataires dont le terme de la formation excède la date de fin de droits notifiées initialement ou après allongement au titre du §5 de l'article 9.

La formation doit répondre aux critères suivants :

- une formation d'une durée d'au moins 6 mois (181 jours) ;
- une formation qualifiante au sens de l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- une formation inscrite dans le contrat d'engagement.

Pour être qualifiante au sens de l'article L. 6314-1 du code du travail, la formation doit soit :

- être enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

**A noter :** en application de ces critères, une formation non qualifiante inscrite au contrat d'engagement ne permet pas le bénéfice du CFF.

En d'autres termes, la formation, dont la durée initiale est d'au moins 6 mois, devra toujours être en cours au dernier jour d'indemnisation.

Les allocataires seniors pouvant bénéficier d'un allongement de leur durée au titre d'une formation sont également éligibles au CFF (voir point 4). Pour les allocataires âgés de 57 ans et plus, tout ou partie du nombre de jours mobilisables au titre du CFF peut déjà avoir été mobilisé au titre de l'allongement formation « senior ».

**A noter :** compte tenu des modalités de calcul du CFF, les allocataires dont la durée initiale du droit n'est pas affectée du coefficient 0,75, dont notamment les allocataires résidant dans les DROM-COM, ne peuvent pas bénéficier du CFF dans la mesure où leur durée d'indemnisation n'est pas affectée du coefficient 0,75 (voir point 3.2).

## 3.2 MODALITES DE VERSEMENT ET DE NOTIFICATION DU COMPLEMENT DE FIN DE FORMATION

Le CFF allonge la durée d'indemnisation jusqu'à la fin de la formation, dans la limite de la durée d'indemnisation non affectée du coefficient 0,75, le cas échéant allongée au titre du §5 de l'article 9 pour les 55 et 56 ans à la date de la FCT (voir point 1.1). La durée maximale du CFF correspond donc au différentiel entre la durée non affectée du coefficient 0,75 et la durée notifiée ; en d'autres termes, sa durée maximale correspond à celle du CFD (voir point 1.1).

L'article 43 §7 du règlement général d'assurance chômage précise que la notification du CFF devra comporter les mentions suivantes :

- La durée du droit correspondant, déterminée en jours calendaires ;
- Le montant journalier de l'allocation versée.

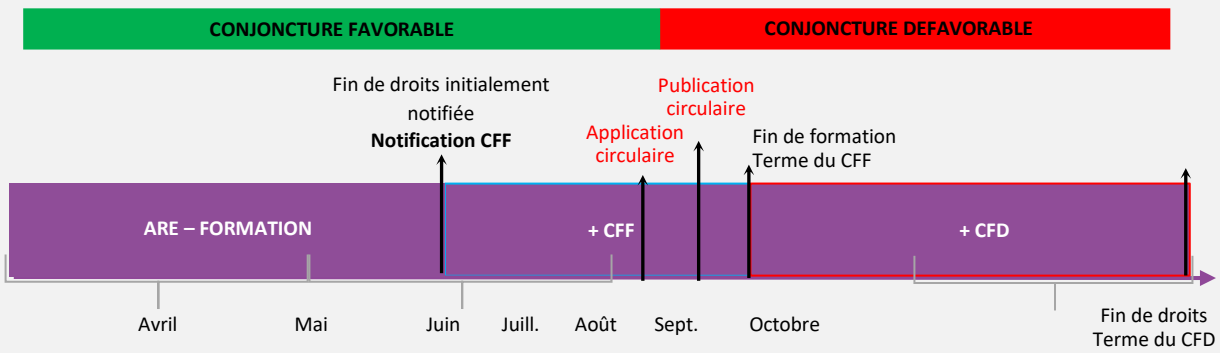
La notification est adressée à la date d'épuisement de la durée d'indemnisation initiale (voir Fiche n°13, point 6.6).

### 3.2.1 Articulation avec le CFD

Selon la date de notification du CFD, l'allocataire dont la formation n'est pas achevée à la date de fin de droits, bénéficie :

- Soit uniquement du CFD dès lors que celui-ci a été notifié avant le CFF, en raison de la dégradation de la conjoncture : la durée ainsi allongée permet notamment de poursuivre la formation non achevée, dans la limite du CFD. Dans ce cas, le bénéfice d'un CFF devient sans objet ;
- Soit du CFF, dès lors qu'il a été notifié avant le CFD potentiellement mobilisable en cas de dégradation de la conjoncture : le CFF est versé jusqu'au terme de la formation, le CFD pouvant, le cas échéant, prendre la suite si la conjoncture devient défavorable et que la durée maximale de droits, au sens de l'article 9 §4 du règlement général d'assurance chômage, n'a pas été atteinte. En effet, la durée d'indemnisation au titre du CFF « consomme » la durée du CFD versé ultérieurement. En tout état de cause, la durée du CFF et la durée du CFD ne peuvent excéder les durées maximales visées à l'article 9 §4 du règlement général.

Exemple 19 – Bénéfice du CFF puis du CFD




Un droit est ouvert pour 548 jours (730 x 0,75).
Une formation étant non achevée à la date de fin de droits initiale, un CFF est notifié pour 120 jours, soit jusqu'au terme de la formation.
La conjoncture étant défavorable à cette date (circulaire publiée le mois précédent) et le reliquat de droits étant inférieur à 30 jours, un CFD est notifié pour la durée restante soit 62 jours [730 – 668 (548+120)].

### 3.2.2 Articulation avec l'allongement prévu pour les allocataires seniors

Lorsque l'allocataire âgé de 55 ou 56 ans à la date de fin de contrat de travail peut bénéficier également de l'allongement de la durée d'indemnisation au titre des périodes de formation réalisées en cours d'indemnisation (voir point 4), la durée d'indemnisation est, en premier lieu, allongée au titre de la formation suivie pendant l'indemnisation (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 9§5), puis, le cas échéant, dès lors qu'une formation n'est pas achevée au terme des droits, au titre du CFF jusqu'au terme de la formation, dans la limite de la durée maximale d'indemnisation.

S'agissant des allocataires âgés de 57 ans et plus à la date de fin de contrat de travail, l'allongement de la durée d'indemnisation accordé au titre d'une formation suivie en cours d'indemnisation repose, en toute ou partie, sur le nombre de jours constituant le CFF potentiel. En d'autres termes, le nombre de jours d'allongement au titre d'une formation réduit d'autant le nombre de jours pouvant être accordés au titre du CFF. Il en résulte que ces allocataires, qui se sont déjà vu accorder un allongement au titre d'une formation, pourront bénéficier d'un CFF dès lors que le nombre de jours constituant ce CFF n'a pas totalement été « consommé » au titre de l'allongement. Le CFF pourrait donc prendre la suite, au titre du nombre de jours restants, déterminés conformément à l'article 9 §7 alinéa 2 du règlement général d'assurance chômage.

### 3.2.3 Articulation avec la durée d'indemnisation plafonnée en cas de RCI

Le CFF est mobilisable dans la limite du plafond RCI de 15 mois (456 jours) ou 20,5 mois (624 jours). En conséquence, les allocataires auxquels un droit est ouvert à la suite d'une RCI :

- peuvent bénéficier d'un CFF leur permettant de prolonger leur durée d'indemnisation, uniquement lorsque celle-ci n'a pas fait l'objet, lors de l'ouverture de droit, d'un plafonnement en application des dispositions de l'article 9§8 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage. Autrement dit, la durée d'indemnisation notifiée est inférieure aux plafonds de 15 ou 20,5 mois, selon l'âge.

  L'attribution du CFF ne peut, en tout état de cause, avoir pour effet de porter la durée d'indemnisation au-delà des durées maximales applicables à tout droit ouvert à la suite d'une

RCI en application du §8 de l'article 9 2° *a)* du règlement général. En conséquence, le CFF peut trouver à s'appliquer de façon partielle du fait de l'application du plafond.

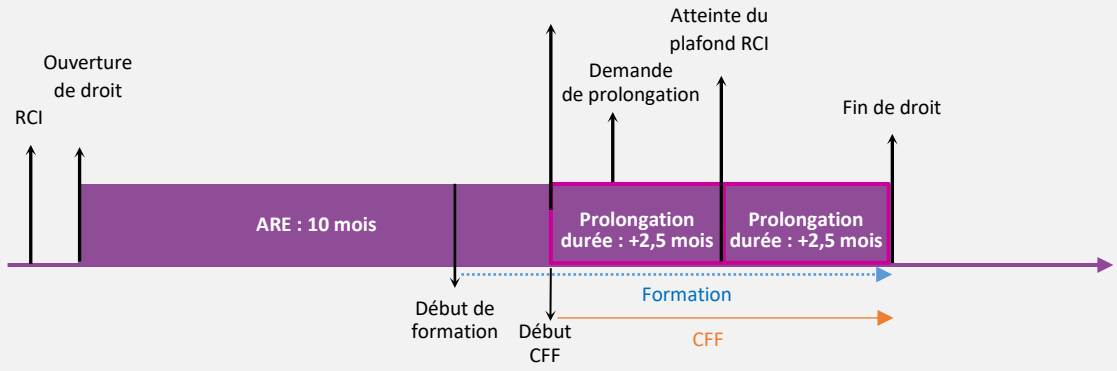
- ne peuvent bénéficier d'un CFF lorsque la durée d'indemnisation notifiée est plafonnée, sous réserve d'une prolongation de la durée d'indemnisation dans les conditions de l'article 39§4 du règlement général applicables aux les allocataires âgés de 55 ans et plus à la date de fin de contrat de travail.

En cas de dépôt d'une demande de prolongation de la durée d'indemnisation, il appartiendra à France Travail de se prononcer sur cette prolongation au regard des démarches effectives pour la réalisation du projet professionnel telles que prévues au contrat d'engagement (Règlement général d'assurance chômage, art. 39§4). Il est précisé que le suivi d'une formation, qui a pu justifier l'attribution d'un CFF, validée au contrat d'engagement ou financée en tout ou partie par le CPF, participe aux démarches effectives pour la réalisation du projet professionnel.

La décision favorable de France Travail permet à l'allocataire de poursuivre sa formation, la durée ainsi prolongée dans les conditions de droit commun intégrant le CFF pour la durée restant à courir (au maximum 137 jours) sans pouvoir excéder le terme de la formation.

En cas de décision de rejet de France Travail, une saisine de l'instance partitaire peut être formulée (voir point 1.4 .4).

### Exemple n°20 : Attribution d'un CFF à l'allocataire dont le droit est ouvert à la suite d'une RCI




Un droit d'une durée de 10 mois est ouvert à un allocataire âgé de moins de 55 ans à la date de FCT à la suite d'une RCI : le plafond RCI n'est pas appliqué puisque 10 mois < 15 mois. Au terme de son droit, il est en formation ; un CFF de 137 jours lui est accordé (durée de formation > 137 jours).
Toutefois, le plafond RCI s'applique à 15 mois d'indemnisation (456 jours). Au préalable, il formule une demande de prolongation. Au regard du suivi de la formation, validée au contrat d'engagement et qui participe aux démarches effectives pour la réalisation du projet professionnel, France Travail lui accorde une prolongation de sa durée d'indemnisation à concurrence de la durée du CFF.

# 4 ALLONGEMENT DE LA DUREE D'INDEMNISATION EN FAVEUR DES ALLOCATAIRES SENIORS

Afin de favoriser la formation des allocataires âgés de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail, leur durée d'indemnisation peut être prolongée, sous certaines conditions, des périodes de formation effectivement suivies ayant donné lieu au versement de l'ARE ou de l'AREF pendant une formation visée à l'article 4 *b)* du règlement général d'assurance chômage (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 9 § 5).

En effet, ces allocataires accèdent moins facilement à la formation que les autres publics et pour des durées plus courtes.

Cette mesure peut bénéficier à tout allocataire âgé de 55 ans et plus, sans limitation d'âge :

- Pour les allocataires âgés de 55 et 56 ans à la date de fin de contrat de travail, la durée maximale d'indemnisation allongée à la fois par ce dispositif et par un CFD ou CFF ne peut excéder 1050 jours. Le dispositif permet ainsi de porter leur durée d'indemnisation à un niveau proche de celui de la filière d'indemnisation des allocataires âgés de 57 ans et plus.
- Pour les allocataires âgés d'au moins 57 ans à la date de fin de contrat de travail, la durée maximale d'indemnisation allongée par ce dispositif et, le cas échéant, par le reliquat de CFD ou CFF, ne peut excéder 1095 jours. Le dispositif permet ainsi de porter leur durée d'indemnisation à un niveau correspondant à celui de la durée non affectée par la baisse de 25% appliquée lors de la notification du droit.

Le dispositif ne concerne pas les allocataires adhérents du CSP :

- indemnisés au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) et non au titre de l'ARE, ils ne sont pas concernés par ce dispositif d'allongement du droit ;
- par ailleurs, le dispositif du CSP a un objet semblable puisqu'il vise également à faciliter l'accès à la formation de ses adhérents.

Concrètement, les allocataires âgés de 55 et 56 ans à la date de fin de contrat de travail, dont la durée d'indemnisation notifiée est, au plus, de 685 jours (913 x 0,75) peuvent bénéficier d'un allongement de leur durée à hauteur de 137 jours (182 jours x 0,75) au titre des jours de formation suivie en cours d'indemnisation, jusqu'à atteindre 822 jours (correspondant à la durée d'indemnisation maximale pouvant être notifiée aux allocataires âgés de 57 ans et plus, lors de l'ouverture de droits ou du rechargement).

**A noter :** Les demandeurs d'emploi résidant, à la date d'ouverture du droit, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon ne sont pas concernés par l'application du coefficient 0,75. L'allongement de la durée d'indemnisation en faveur des allocataires seniors de 55 et 56 ans n'est donc pas affecté du coefficient 0,75. Ces derniers peuvent donc bénéficier d'un allongement à hauteur de 182 jours calendaires, soit d'une durée maximale d'indemnisation de 1095 jours.

S'agissant des allocataires âgés d'au moins 57 ans à la date de fin de contrat de travail, dont la durée d'indemnisation notifiée est, au plus, de 822 jours (1095 x 0,75), ils peuvent bénéficier d'un allongement de leur durée à hauteur de 137 jours (182 x 0,75) au titre des jours de formation suivie en cours d'indemnisation, jusqu'à atteindre 959 jours. Pour ces allocataires, le bénéfice de l'allongement senior n'est pas soumis à une condition de durée minimale d'indemnisation, ni à l'existence d'une durée d'affiliation supplémentaire. En revanche, il est nécessaire que le droit ouvert comprenne une durée potentielle de CFD/CFF, car c'est le nombre de jours du CFD/CFF qui permet

d'allonger la durée d'indemnisation jusqu'à 137 jours. Il en résulte que les allocataires résidant dans les DROM-COM ne sont pas concernés par le dispositif de l'allongement senior spécifique aux allocataires de 57 ans et plus (voir point 1.1.4).

## 4.1 CONDITIONS A REMPLIR POUR BENEFICIER DE L'ALLONGEMENT DE LA DUREE D'INDEMNISATION

**Condition relative à la formation suivie en cours d'indemnisation**

La ou les formations suivies par l'allocataire, éligibles au dispositif, sont celles visées à l'article 4 *b)* du règlement général :

- action de formation inscrite dans le contrat d'engagement ;
- action de formation non inscrite dans le contrat d'engagement mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation.

Ces formations doivent être indemnisées au titre de l'ARE avec, le cas échéant, la garantie du versement du montant plancher de l'ARE pendant une formation (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 17). Ces périodes de formation peuvent être consécutives ou non.

Aucune durée minimale de formation n'est fixée par la réglementation pour que l'action de formation donnant lieu au versement de l'ARE ou de l'AREF soit éligible à l'allongement de la durée d'indemnisation. Ainsi, l'allocataire peut suivre une formation :

- dont la durée est inférieure ou égale à 40 heures ou dont les modalités d'organisation de la formation (cours du soir ou par correspondance) lui permettent d'occuper simultanément un emploi. Dans ce cas, il conserve le statut de demandeur d'emploi immédiatement disponible à la recherche d'un emploi, et demeure inscrit dans la catégorie 1, 2 ou 3 de la liste des demandeurs d'emploi (C. trav., art. L. 5411-3 et R. 5411-10 2° - Arrêté du 30/12/2024). Il continue donc à bénéficier de l'ARE ;
- dont la durée est supérieure à 40 heures, et qui donne lieu à un changement de catégorie dans la liste des demandeurs d'emploi, le demandeur d'emploi n'étant plus immédiatement disponible pour la recherche d'un emploi. Son statut est alors celui de stagiaire de la formation professionnelle et relève de la catégorie 4 qui vise les « personnes sans emploi, non immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi » (C. trav., art. L. 5411-3 et R. 5411-10 2° - Arrêté du 30/12/2024). Cette ou ces périodes de formation donnent lieu au versement de l'AREF (voir Fiche 9).

Lorsque l'allocataire peut bénéficier de l'allongement senior, le complément de fin de formation peut, le cas échéant, être versé postérieurement en cas de formation inachevée (voir point 3).

**Condition tenant à l'âge**

L'allocataire doit être âgé d'au moins 55 ans à la date de fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture du droit.

**Condition relative au nombre de jours calendaires situés au cours de la période de référence affiliation**

Conformément à l'article 9 §5 du règlement général, l'allocataire âgé de 55 ou 56 ans à la date de fin de contrat de travail doit justifier d'un nombre de jours calendaires supérieur à 913 jours à compter du premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence jusqu'au terme de cette période de référence, déduction faite de certaines périodes de la durée d'indemnisation

(Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 9 §2), auquel est appliqué, le cas échéant, le plafonnement du nombre de jours non travaillés (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 9 §3). En d'autres termes, il s'agit d'allocataires qui auraient pu bénéficier d'une durée d'indemnisation supérieure à la durée maximale d'affiliation (913 jours correspondant à 685 jours de durée notifiée).

L'allongement de la durée d'indemnisation est accordé, dans la double limite de :

- 137 jours calendaires (soit 182 calendaires affectés du coefficient 0,75), portant ainsi la durée maximale d'indemnisation, allongement inclus, à 822 jours calendaires (685 jours + 137 jours) ;
- et du nombre de jours de formation effectivement suivis et ayant donné lieu, en conséquence, au versement de l'AREF ou de l'ARE.

L'allocataire âgé de 57 ans et plus à la date de fin de contrat de travail n'a pas à justifier d'une durée spécifique d'indemnisation (non affectée par le coefficient 0,75). Le droit qui lui a été notifié doit lui permettre de pouvoir prétendre au bénéfice d'un potentiel CFD. En effet, l'allongement sénior s'impute nécessairement sur le CFD potentiel.

Ainsi, ne sont pas éligibles à ce dispositif d'allongement les allocataires âgés d'au moins 57 ans à la date de fin de contrat de travail dont les droits :

- ont été ouverts dans les DROM-COM (CFD non applicable), y compris en cas de déménagement ultérieur vers l'hexagone ;
- ont été ouverts en France hexagonale et qui déménagent dans les DROM-COM, du fait du bénéfice automatique d'un CFD ;
- sont assortis d'une durée notifiée égale à la durée minimale (6 mois, à défaut 5 mois au titre de contrats exclusivement saisonniers) ;
- ne sont pas affectés du coefficient 0,75 car ils relèvent d'une règlementation ne le prévoyant pas (FCT antérieures au 1er février 2023) ;
- ont été ouverts à la suite d'une RCI ayant donné lieu à l'application du plafonnement, sous réserve d'une prolongation de la durée d'indemnisation visant les allocataires âgés de 55 ans et plus (voir point 4.2.3)

## 4.2 MODALITES DE L'ALLONGEMENT

### 4.2.1 Allocataires âgés de 55 et 56 ans à la date de fin de contrat de travail

#### 4.2.1.1 En situation de conjoncture favorable

Lorsque l'allocataire remplit les trois conditions décrites au paragraphe 4.1, il peut prétendre à l'allongement de sa durée d'indemnisation notifiée dans les conditions suivantes.

**Etape 1 - Détermination du nombre de jours calendaires supérieur à 913 jours**

Conformément à l'alinéa du §5 de l'article 9, il doit être justifié d'un nombre de jours calendaires supérieur à 913 jours à compter du premier jour de la première période d'emploi incluse dans la PRA.

En d'autres termes, il est recherché le nombre de jours situés dans la PRA de 36 mois, compris entre 913 jours et 1095 jours. Ce nombre permet ainsi de déterminer la durée maximale pouvant être allongée, calculée après déduction de certaines périodes (Règlement général d'assurance chômage, art. 9 §2), auquel est appliqué, le cas échéant, le plafonnement au titre des jours non travaillés (Règlement général d'assurance chômage, art. 9 §3). La durée de l'allongement ne peut excéder le plafond de 137 jours (182 jours x 0,75) (Règlement général d'assurance chômage, art. 9 §5 alinéa 4).

**Etape 2 - Décompte des périodes de formation éligibles au dispositif**

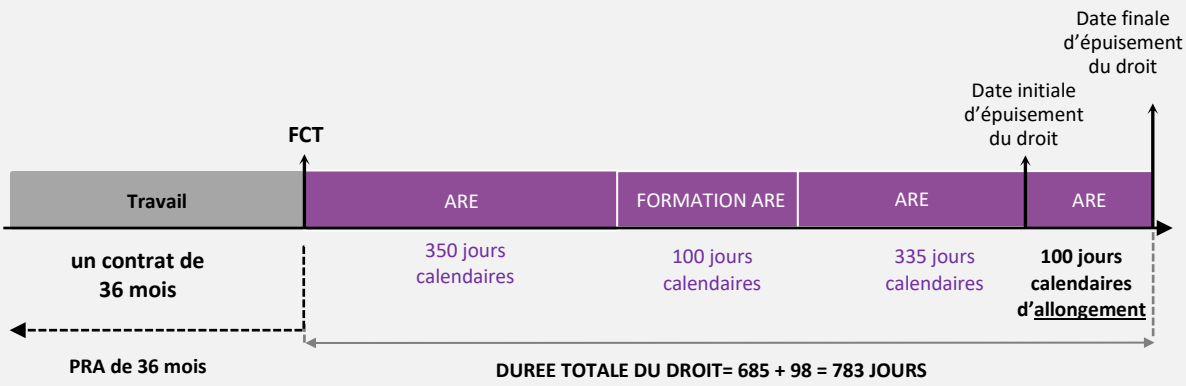
Dans un deuxième temps, est ou sont déterminées la ou les périodes de formation effectivement suivies et ayant donné lieu au versement de l'ARE ou de l'AREF. Celles-ci peuvent avoir été consécutives ou non. Ces périodes sont déterminées en fonction de l'action de formation effectivement suivie : en cas d'abandon avant le début de la formation ou durant celle-ci, 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 (en cas de fermeture de l'organisme de formation par exemple ; voir Fiche 9, point 2.3.3) ne sont pas prises en compte pour l'allongement du droit.

**Etape 3 - Calcul de l'allongement**

La durée de l'allongement du droit est ensuite calculée en fonction du nombre de jours de formation effectivement suivis, dans la limite de la durée d'indemnisation excédentaire déterminée à l'étape 1 (maximum 137 jours) : la durée la plus courte est retenue après comparaison entre les deux durées.

Le droit ainsi allongé peut atteindre une durée maximale de 822 jours calendaires.

## Exemple 21 - Allongement de la durée d'indemnisation à hauteur des périodes de formation




Un allocataire de 55 ans bénéficie d'une ouverture de droit d'une durée d'indemnisation maximale fixée pour sa filière d'âge : 685 jours : 913 X 0,75.

En cours d'indemnisation, il effectue une formation indemnisée au titre de l'ARE à hauteur de 100 jours calendaires qui lui permet d'allonger sa durée d'indemnisation.

**Etape 1** - Détermination du nombre de jours calendaires compris dans la période de référence de 36 mois et dépassant 913 jours
Jours calendaires supplémentaires = 1095 – 913 jours = 182 jours calendaires.

**Etape 2** - Comptabilisation des jours de formation indemnisés au titre de l'ARE
100 jours calendaires indemnisés au titre de l'ARE.

**Etape 3** - Détermination de la durée de l'allongement
La durée la plus courte entre les jours calendaires dépassant le plafond (182) et les périodes de formation (100) est retenue : elle correspond à 100 jours calendaires.

La durée d'indemnisation est donc allongée de 100 jours calendaires, ce qui conduit à une durée totale d'indemnisation de 913 jours + 100 jours x 0,75 = 760 jours.

#### 4.2.1.2 En situation de conjoncture défavorable

En situation de conjoncture défavorable constatée par circulaire de l'Unédic, l'allongement de la durée d'indemnisation, dont bénéficient les allocataires de 55 et 56 ans correspondant à 137 jours au maximum (182 x 0,75), ne donne pas lieu à un allongement au titre du CFD. Il reste plafonné à 137 jours.

Ainsi, la durée totale d'indemnisation est portée jusqu'à 1050 jours, incluant le CFD (228 jours) et l'allongement au titre de l'âge plafonné (137 jours).

##### Exemple 22 - Allongement de la durée d'indemnisation des périodes de formation et du CFD

Un allocataire de 56 ans bénéficie ainsi d'un droit correspondant à la durée maximale de 685 jours après application du coefficient 0,75.

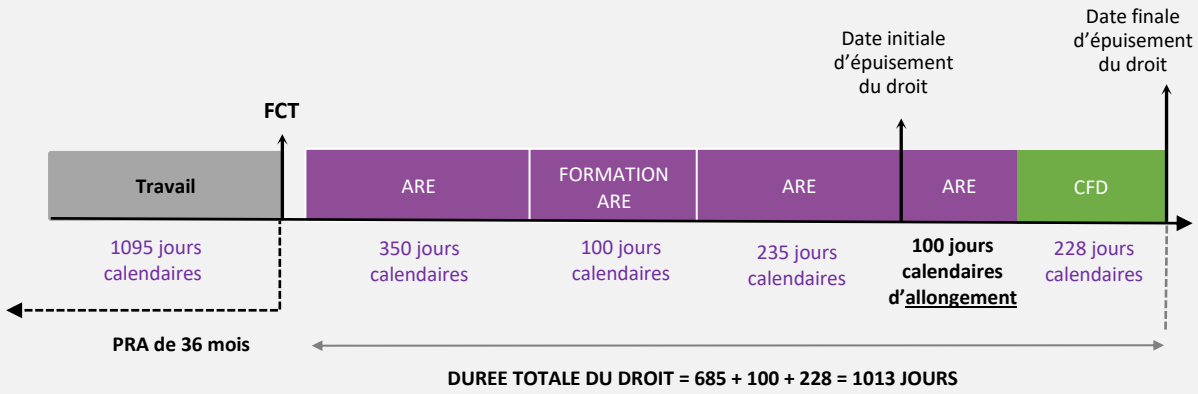
En cours d'indemnisation, il effectue une formation indemnisée au titre de l'ARE à hauteur de 100 jours calendaires qui lui permettent d'allonger sa durée d'indemnisation.

**Etape 1** - Détermination du nombre de jours calendaires compris dans la période de référence de 36 mois (1095) et dépassant le plafond de 913 jours soit 685 jours après application du coefficient 0,75
Jours calendaires supplémentaires = 1095 - 913 jours = 182 jours calendaires.

**Etape 2** - Comptabilisation des jours de formation indemnisés au titre de l'ARE
100 jours calendaires indemnisés au titre de l'ARE.

**Etape 3** - Détermination de la durée de l'allongement
La durée la plus courte entre les jours calendaires dépassant le plafond 182 et les périodes de formation (100) est retenue : elle correspond à 100 jours calendaires.

La durée d'indemnisation est donc allongée de 100 jours calendaires, ce qui conduit à une durée totale d'indemnisation de 785 jours.
La conjoncture s'étant dégradée et l'intéressé étant éligible au CFD, il bénéficie d'un allongement au titre du CFD à hauteur de 228 jours (913-685 = 228 jours)



### 4.2.2 Allocataires âgés de 57 ans et plus à la date de fin de contrat de travail

Les modalités de l'allongement pour les allocataires âgés d'au moins 57 ans à la date de fin de leur contrat de travail sont les suivantes :

- la durée est allongée du nombre de jours de formation, tant que le plafond de 137 jours n'est pas atteint ;
- le nombre de jours d'allongement est « prélevé » sur la durée supplémentaire qui pourrait être attribuée au titre d'un éventuel CFF/CFD (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, article 9 §1 2°, alinéa 3) ;
- la durée de l'allongement senior est d'au maximum 137 jours supplémentaires dans la limite de la durée du CFF/CFD.

#### 4.2.2.1 En situation de conjoncture favorable

**Etape 1 - Décompte des périodes de formation éligibles au dispositif**

Est ou sont déterminées la ou les périodes de formation effectivement suivies et ayant donné lieu au versement de l'ARE ou de l'AREF. Celles-ci peuvent avoir été consécutives ou non. Ces périodes sont déterminées en fonction de l'action de formation effectivement suivie : en cas d'abandon avant le début de la formation ou durant celle-ci, 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 (en cas de fermeture de l'organisme de formation par exemple, voir Fiche 9, point 2.3.3) ne sont pas prises en compte pour l'allongement du droit.

**Etape 2 - Calcul de l'allongement**

La durée de l'allongement du droit est ensuite calculée en fonction du nombre de jours de formation effectivement suivis, dans la limite de 137 jours.

Le droit ainsi allongé peut atteindre une durée maximale de 959 jours calendaires (822 + 137).

Dans la mesure où la durée de l'allongement sénior s'impute sur la durée du CFF ou CFD potentiel, l'attribution d'un CFF au terme d'un allongement senior nécessite que la ou les durées d'allongement senior n'aient pas consommé l'intégralité du CFF (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, article 9 §1 2° alinéa 3 et §7 alinéa 2). Si tel est le cas, un allongement de la durée d'indemnisation au titre du reliquat de CFF peut être notifié, si l'ensemble des autres conditions du CFF sont satisfaites.

#### 4.2.2.2 En situation de conjoncture défavorable

Lorsqu'aucun allongement sénior n'a été attribué, un CFD est notifié à l'allocataire arrivant au terme de ses droits (voir point 2.1). L'allongement senior devient inopérant, la durée d'indemnisation maximale étant atteinte du fait de l'attribution du CFD.

Lorsque la conjoncture devient défavorable et qu'un allongement senior a déjà été notifié, le reliquat de CFD pourra, le cas échéant, être notifié, sous réserve que les jours d'allongement senior n'aient pas conduit à un épuisement du CFD. En effet, conformément à l'article 9§1er 2° alinéa 3, le CFD est réduit, le cas échéant, de la durée d'indemnisation supplémentaire octroyée au titre d'une formation suivie en cours d'indemnisation.

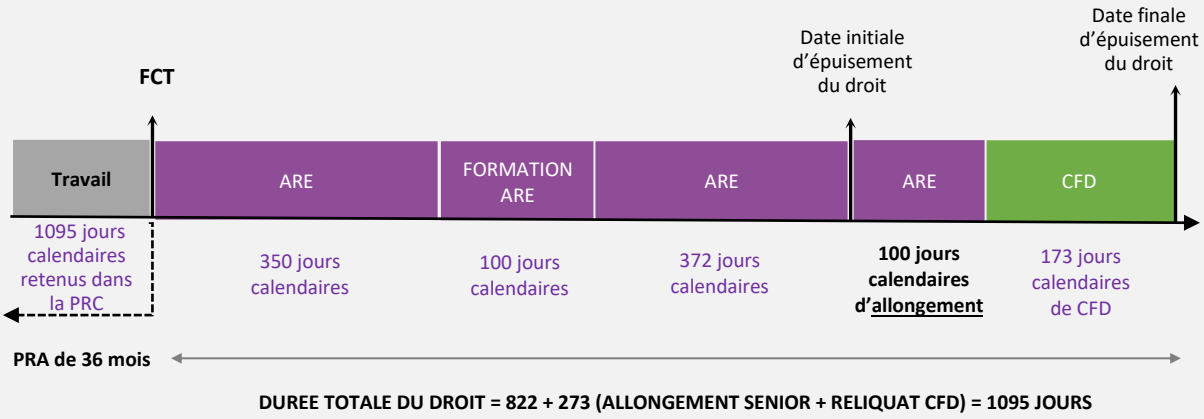
### Exemple 23 - Allongement de la durée d'indemnisation des périodes de formation et du CFD

Un allocataire de 58 ans à la date de sa FCT se voit notifier une durée d'indemnisation égale à 822 jours calendaires.

En cours d'indemnisation, il effectue une formation indemnisée au titre de l'ARE à hauteur de 100 jours calendaires qui lui permettent d'allonger sa durée d'indemnisation.

Les 100 jours de formation effectués en cours d'indemnisation génèrent un allongement de la durée d'indemnisation à due concurrence.

En fin de droit allongé du fait de la formation, la conjoncture est devenue défavorable, occasionnant l'attribution d'un CFD. La durée du CFD est réduite de la durée de l'allongement sénior (273 durée CFD théorique – 100 durée allongement = 173 reliquat CFD).




### 4.2.3 Articulation avec la prolongation de la durée d'indemnisation dans le cadre des ouvertures de droit faisant suite à une RCI

L'allongement du droit réservé, sous conditions, aux allocataires âgés de 55 ans et plus effectuant une formation reste applicable dans la limite de la durée d'indemnisation maximale de 20,5 mois en cas de RCI. Ainsi, il vise uniquement les situations où la durée d'indemnisation initialement notifiée à l'allocataire admis à la suite d'une RCI est inférieure à 20,5 mois (soit 626 jours).

Lorsque l'attribution de l'allongement senior formation conduit à l'atteinte de la durée d'indemnisation plafonnée spécifique à la RCI, l'indemnisation cesse ; elle peut faire l'objet d'une prolongation pour la durée restante de l'allongement senior, sous réserve du dépôt, par l'allocataire, d'une demande de prolongation dont l'examen relève de France Travail dans les conditions fixées par l'art. 39§4. Il appartiendra à France Travail, comme pour tout examen en vue d'une prolongation de la durée après l'atteinte du plafond RCI, de se prononcer sur cette prolongation au regard des démarches effectives accomplies pour la réalisation du projet professionnel, telles que prévues au contrat d'engagement (Règlement général d'assurance chômage, art. 39§4). Il est précisé que le suivi d'une formation, qui a pu justifier l'attribution d'un allongement senior participe aux démarches effectives accomplies pour la réalisation du projet professionnel.

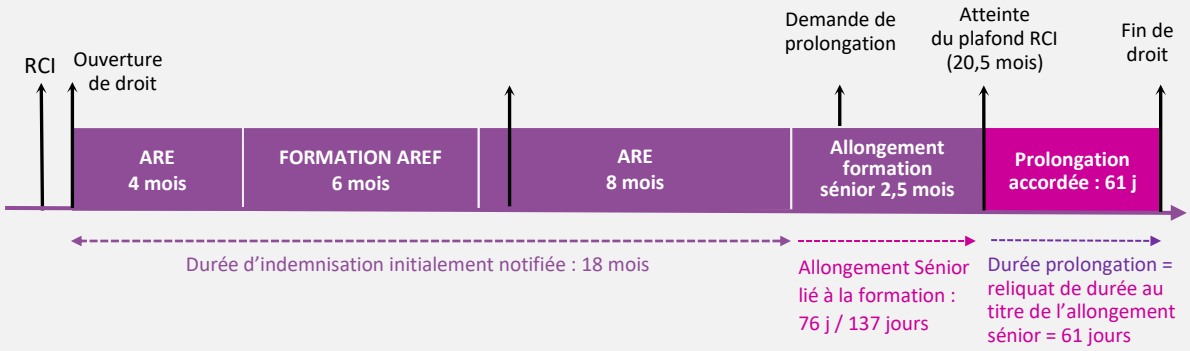
La décision favorable de France Travail entraîne l'application des dispositions de droit commun. En pratique, la durée restante de l'allongement senior formation qui avait fait l'objet d'un plafonnement constitue la durée ainsi prolongée. Un CFF pourra, le cas échéant, être attribué dans le

cas où une nouvelle formation en permettant le bénéfice ne serait pas achevée à la date de fin de droits.

En cas de refus de France travail à sa demande de prolongation, l'allocataire peut saisir l'instance paritaire.

Il est précisé que les allocataires âgés de 55 et 56 ans à la date de fin de contrat de travail auxquels un droit a été ouvert à la suite d'une RCI sans avoir donné lieu au plafonnement de la durée d'indemnisation ne peuvent pas, en pratique, être éligibles à un allongement senior, dans la mesure où ils ne peuvent justifier d'un nombre de jours calendaires supérieur à 913 jours, condition requise pour l'attribution de ce dispositif à ces allocataires (point 4.2.1.1).

### Exemple n°24 : Attribution d'un allongement senior formation à l'allocataire auquel un droit a été ouvert à la suite d'une RCI




Un allocataire âgé de 57 ans à la date de FCT bénéficie d'un droit ouvert à la suite d'une RCI pour une durée de 18 mois : le plafond RCI n'est pas appliqué puisque 18 mois < 20,5 mois. En cours de formation, il réalise une formation de 6 mois lui ouvrant droit à un allongement senior de 137 jours.
Toutefois, le plafond RCI s'applique à 20,5 mois (626 jours) : un allongement senior formation de 2,5 mois (76 jours) a pu être mobilisé avant l'atteinte du plafond.
L'intéressé dépose une demande de prolongation. Après examen, France Travail lui accorde une prolongation de sa durée d'indemnisation, correspondant à la durée de l'allongement senior restant, soit 61 jours supplémentaires.

## 4.3 NOTIFICATION DE L'ALLONGEMENT

L'allongement de la durée d'indemnisation au titre du §5 de l'article 9 du règlement général d'assurance chômage est automatique.

Dès lors que l'allocataire en remplit les conditions et qu'il a suivi une formation donnant lieu à indemnisation au titre de l'ARE ou de l'AREF, une notification l'informant de la durée de l'allongement de son droit lui est communiquée à l'issue de l'action de formation considérée (voir Fiche n°13).

# 5 MAINTIEN DE L'INDEMNISATION JUSQU'A L'AGE DE LA RETRAITE

## 5.1 CONDITIONS DU MAINTIEN

Les durées d'indemnisation peuvent être prolongées pour les allocataires ayant atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à pension de retraite au sens de l'article L.161-17-2 du code de la sécurité sociale, jusqu'aux limites d'âge prévues au *c)* de l'article 4 du règlement général (voir Fiche 1, point 4).

L'âge à partir duquel le bénéfice du maintien de droit est examiné correspond donc à l'âge légal d'accès à la retraite.

Le code de la sécurité sociale prévoit que l'âge d'accès à une pension de retraite est fixé à 64 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1969.

Pour les assurés nés avant le 1er janvier 1969, l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale prévoit, pour les pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2026, que cet âge est atteint selon la progressivité suivante (LFSS pour 2026, art. 105, I, 1°) :

-62 ans et 3 mois pour les assurés nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1961 inclus ;
-62 ans et 6 mois pour les assurés nés en 1962 ;
-62 ans et 9 mois pour les assurés nés entre le 1er janvier 1963 et le 31 mars 1965 ;
-63 ans pour les assurés nés entre le 1er avril et le 31 décembre 1965 ;
-63 ans et 3 mois pour les assurés nés en 1966 ;
-63 ans et 6 mois pour les assurés nés en 1967 ;
-63 ans et 9 mois pour les assurés nés en 1968.

Par dérogation aux durées maximales d'indemnisation, les allocataires ayant atteint l'âge ainsi défini qui ne remplissent pas les conditions pour percevoir une retraite à taux plein, peuvent bénéficier du maintien des allocations de chômage jusqu'à ce qu'ils justifient du nombre de trimestres requis au sens des articles L. 351-1 à L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale (tous régimes confondus) pour percevoir une pension à taux plein, et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail, soit 67 ans (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 9 §6 - Fiche 1, point 4.2).

**A noter :** Les modifications introduites par l'avenant n°2 du 10 avril 2026 permettent de tenir compte de la suspension de la réforme des retraites prévue par l'article 105 de la LFSS pour 2026, laquelle décale d'un an le report progressif de l'âge légal de départ à la retraite et l'augmentation progressive de la durée d'assurance requise pour obtenir une retraite à taux plein.

La règlementation d'assurance chômage fait désormais référence à l'âge à partir duquel le maintien de droit est ouvert par renvoi à l'article 161-17-2 du code de la sécurité sociale prévoyant l'âge légal de départ à la retraite. L'âge du maintien de droit est ainsi aligné sur l'âge légal.

**Articulation du maintien avec les durées maximales d'indemnisation en cas de RCI**

La mise en place d'une durée d'indemnisation spécifique en cas de RCI est sans incidence directe sur l'application du dispositif de maintien des droits : les allocataires indemnisés à la suite d'une RCI pourront toujours en bénéficier, sous réserve d'en remplir les conditions.

Précisions :

- la demande de prolongation visée à l'art. 39§4 du règlement général devient sans objet dans le cas où l'intéressé s'est déjà vu notifier le bénéfice du dispositif de maintien de droit avant l'atteinte du plafond RCI : ce plafond devient inopérant ;

- dans le cas où l'allocataire bénéficie d'une prolongation de son indemnisation sur décision favorable de France Travail (ou de l'instance paritaire), le bénéfice du maintien de droit peut intervenir pendant cette période de prolongation, dans les conditions de droit commun.

**A noter :** lorsqu'une décision de maintien est notifiée à l'allocataire qui en remplit les conditions, il ne peut lui être ultérieurement attribué aucun CFD ou CFF, dans la mesure où le dispositif du maintien prend fin à la date de cessation du versement de l'ARE en raison de l'atteinte de l'âge du bénéfice d'une retraite à taux plein. De même qu'aucune décision de prolongation de la durée d'indemnisation ne peut intervenir sur le fondement de l'art. 9§9 du règlement général, puisque le maintien, dès lors qu'il a été notifié avant l'atteinte du plafond RCI, rend sans objet la demande de prolongation.

L'article 9 §6 du règlement général d'assurance chômage fixe les conditions du maintien de l'indemnisation jusqu'à l'obtention d'une pension de retraite à taux plein et au plus tard à 67 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1955 (C. trav., art. L.5421-4 2°) :

- Être en cours d'indemnisation depuis 1 an au moins, soit avoir perçu au moins 360 jours d'indemnisation depuis l'ouverture de droits (le cas échéant, cette condition peut inclure les jours indemnisés au titre du CFD ou CFF).

  La période d'indemnisation d'1 an (360 jours) peut être continue ou discontinue.

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

  **A noter :** la condition relative aux 360 jours d'indemnisation est bien appréciée depuis l'ouverture de droit : ainsi, un rechargement des droits, considéré comme une nouvelle ouverture de droit, conduit à faire repartir le compteur de 360 jours d'indemnisation.

- Justifier de 12 ans d'appartenance au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées, dont une période d'emploi d'une année continue ou de plusieurs périodes d'emploi discontinues totalisant au moins 2 années dans une ou plusieurs entreprises au cours des 5 années précédant la fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits.

  En ce qui concerne les périodes assimilées à des emplois salariés relevant du régime d'assurance chômage (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 9 §6 alinéa 6 *a)* et *b)*), sont prises en considération sans limite ou dans la limite de 5 ans, selon le cas :

  - sans limite :
    - les périodes de travail effectuées pour le compte d'un employeur visé aux articles L. 5424-1 à L. 5424-5 du code du travail ;
    - les périodes de travail accomplies en Guadeloupe, à la Réunion, à la Martinique, en Guyane, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre et Miquelon avant le 1er septembre 1980 ;
    - les périodes en contrat d'emploi pénitentiaire mentionnées aux articles L. 412-10 et suivants du code pénitentiaire (pour les fins de contrat de travail à compter du 1er janvier 2025).
  - dans la limite de 5 ans :
    - les périodes d'actions concourant au développement des compétences mentionnées aux articles L. 6313-1 à L. 6313-8 du code du travail ;
    - les périodes de majoration de la durée d'assurance vieillesse dans les conditions

définies par les articles L. 351-4 à L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale ;
- les périodes de congé de présence parentale mentionnées à l'article L. 1225-62 du code du travail ou de congé de proche aidant mentionnées à l'article L. 3142-16 du même code ;
- les périodes d'affiliation obligatoire au titre de l'assurance vieillesse visées à l'article L. 381-1 du code de la sécurité sociale pour les bénéficiaires du complément familial, de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, de l'allocation journalière de présence parentale, de l'allocation journalière de proche aidant, ou pour les personnes assumant la charge d'une personne handicapée ;
- les périodes d'affiliation volontaire au titre de l'assurance vieillesse des salariés ayant été à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie et travaillant hors du territoire français ou des parents chargés de famille ne relevant pas à titre personnel d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse (C. sec. soc., art. L. 742-1, 1° et 2°) ;
- les périodes pour lesquelles les cotisations à l'assurance vieillesse ont été rachetées en application de la loi du 10 juillet 1965, pour des activités exercées hors métropole par des salariés expatriés autorisés par ailleurs à souscrire une assurance volontaire.

Dans le cadre de la recherche des 12 ans d'affiliation, les périodes d'assurance et/ou d'emploi accomplies sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et de la Confédération suisse sont prises en compte (Règl. CE n° 883/2004, art. 61 - Circ. Unédic n° 2010-23 du 17/12/2010, n° 2012-17 du 04/07/2012 et n° 2012-21 du 17/08/2012).

Les périodes d'assurance et/ou d'emploi accomplies sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne (à l'exception du Danemark) par un ressortissant d'un Etat tiers sont également prises en considération (Circ. Unédic n° 2011-20 du 16/05/2011).

Les périodes d'assurance et/ou d'emploi accomplies au Royaume-Uni sont prises en compte dans le cadre de l'Accord de commerce et de coopération entre l'Union européenne et le Royaume-Uni (JOUE L 444 du 31/12/2020).

- Justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale.

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

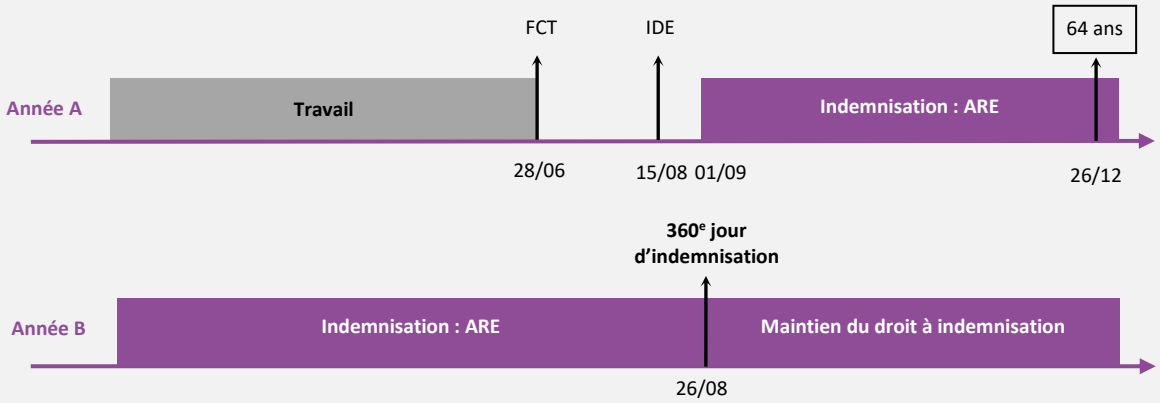
  - les trimestres validés par l'assurance vieillesse (périodes d'assurance, périodes assimilées, périodes reconnues équivalentes, majoration d'assurance) ;
  - les trimestres validés par les autres régimes de base obligatoires français ;
  - les périodes validées par les régimes des Etats membres de l'Union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

- les périodes d'assurance et/ou d'emploi accomplies au Royaume-Uni sont prises en compte dans le cadre de l'Accord de commerce et de coopération entre l'Union européenne et le Royaume-Uni (JOUE L 444 du 31/12/2020).

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

**A noter :** La décision de maintien des droits jusqu'à la retraite s'opère le jour où ces conditions sont satisfaites. Ainsi, la condition relative à la durée d'un an d'indemnisation peut être satisfaite postérieurement à l'âge requis pour prétendre au mécanisme du maintien.

### Exemple 25 - Maintien des droits jusqu'à la retraite




A partir du 26/08/B, maintien du droit à indemnisation, car :

- la condition d'âge (64 ans) est atteinte le 26/12/A ;
- 360 jours d'indemnisation ont été perçus depuis l'ouverture des droits (du 01/09/A au 26/08/B) ;
- l'intéressé remplit la condition relative aux 12 années d'affiliation à l'assurance chômage et justifie également de 100 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse.

## 5.2 CAS RELEVANT DE L'INSTANCE PARITAIRE VISEE A L'ARTICLE L. 5312-10 DU CODE DU TRAVAIL

Lorsque les conditions susvisées sont remplies, la décision de maintien relève de la compétence de l'instance paritaire dans les deux cas suivants (Circ. Unédic relative à l'intervention des instances paritaires).

**La fin de contrat de travail est intervenue par suite d'une démission** (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 46 bis §3)

Les allocataires dont les droits ont été ouverts à la suite de l'examen des circonstances de l'espèce par l'instance paritaire au titre de l'article 46 bis §1er du règlement général d'assurance chômage peuvent bénéficier du maintien jusqu'à l'âge de la retraite, sous réserve d'un accord de l'instance paritaire.

En revanche, le dossier des allocataires dont les droits ont été ouverts à la suite d'une démission considérée comme légitime en application de l'article 2 §2 du règlement général d'assurance chômage n'a pas à être soumis à l'instance paritaire. Il en est de même pour les allocataires dont les droits ont été ouverts à la suite d'une démission dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle

nécessitant le suivi d'une formation ou d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise (voir Fiche 2 bis).

**Le licenciement est intervenu pendant la durée d'application d'une convention FNE** (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 46 bis §3)

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

**A noter** : Il n'est désormais plus possible pour les employeurs de conclure une convention au titre de l'allocation spéciale du FNE (préretraite) (Instruction DGEFP n° 2011-23 du 10/10/2011). Ce cas de saisine de l'IPR se raréfie.

# 6 IMPUTATION DE CERTAINES PERIODES SUR LA DUREE D'INDEMNISATION

## 6.1 IMPUTATION PARTIELLE DES STAGES REMUNERES PAR L'ETAT OU LES REGIONS

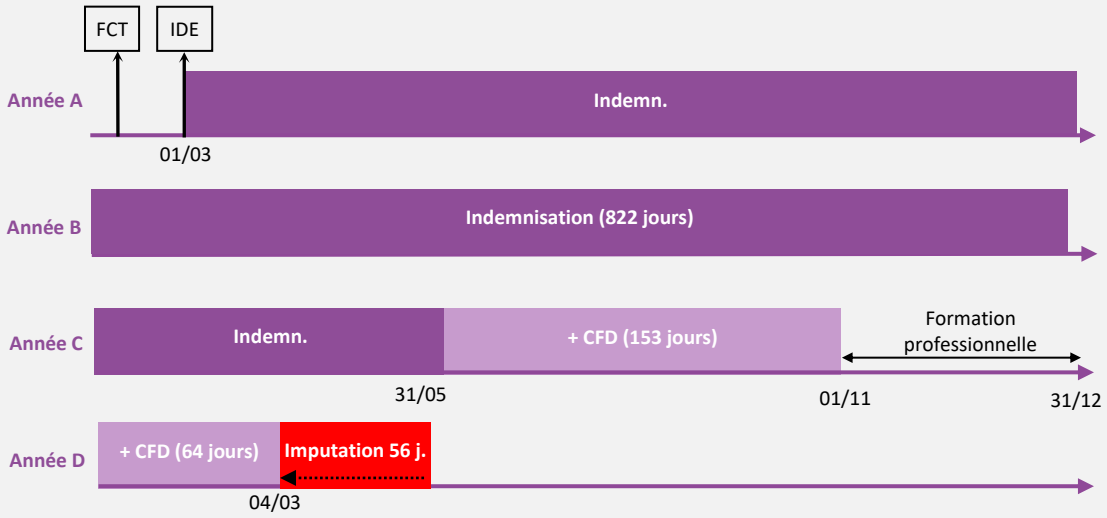
En application de l'article L. 5422-2 du code du travail et de l'article 10 du règlement général d'assurance chômage, les périodes de formation rémunérées par l'État ou les régions s'imputent sur la durée d'indemnisation afin de ne pas excéder la durée maximale d'indemnisation de 1 095 jours, à raison d'une durée correspondant à la moitié de la durée de la formation, tout en permettant à ces personnes de se former.

Pour les allocataires qui, à la date de l'entrée en stage, pouvaient encore prétendre à une durée de droit supérieure à 1 mois, la réduction ne peut conduire à un reliquat de droit inférieur à 30 jours calendaires (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 10).

Les périodes sont imputées sur les durées de façon chronologique.

**A noter :** Pour les fins de contrat de travail intervenant à compter du 1er février 2023 (ou procédures de licenciement engagées à compter du 1er février 2023), l'imputation des périodes de formation rémunérées par l'Etat ou les régions sur la durée d'indemnisation concerne les allocataires dont la durée d'indemnisation atteint 1 095 jours, soit ceux bénéficiant d'un CFD ou d'un CFF.

### Exemple 26 - Imputation d'actions de formation rémunérées par l'Etat (1)




- Age du demandeur d'emploi à la fin du contrat de travail : 57 ans.
- À la suite de la FCT, une ouverture de droits est prononcée pour 822 jours.
- A la date de fin de droits initiale, bénéfice du CFD en raison de la conjoncture défavorable.
- Action de formation rémunérée par l'Etat du 01/11/C au 31/12/C.
- Reliquat de droits de 120 jours (1095 – 822 – 153)

Au terme de la formation professionnelle, il est procédé à une imputation sur le reliquat de droits de 120 jours.

- Imputation : (400 h. ÷ 5 h.) x (1/2) = 40 jours x 1,4 = 56 jours calendaires.
- Nombre de jours restant dus après imputation : 120 j. – 56 j. = 64 jours calendaires.
- Date de fin de droit après imputation : 4 mars, année D

## 6.2 IMPUTATION DES DUREES DU CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (CSP) OU DU PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE (PAP)

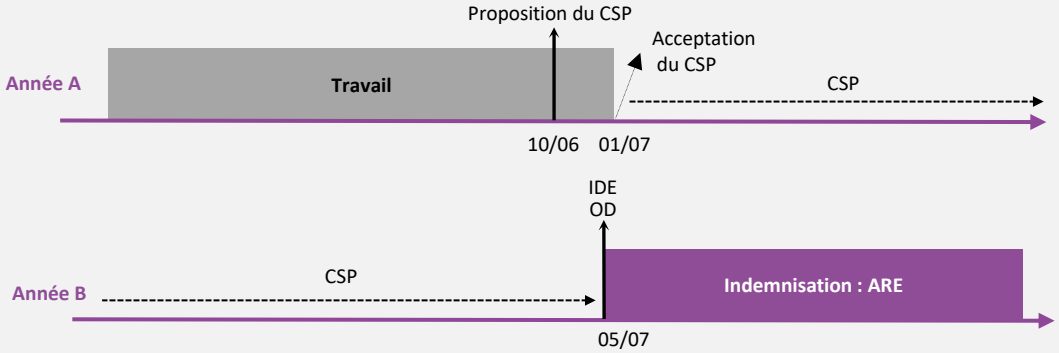
Lorsqu'au terme du dispositif spécifique d'accompagnement et d'indemnisation - CSP ou PAP - consécutif à un licenciement pour motif économique ou spécifique, le salarié privé d'emploi n'est pas reclassé, il peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

La durée d'indemnisation est alors diminuée du nombre de jours indemnisés au titre :

- du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) prévu aux articles L. 1233-65 et suivants du code du travail (C. trav., art. R. 5422-1 al.2 - Conv. CSP du 26/01/2015, art. 27 - Circ. Unédic n° 2016-09 du 27/01/2016) ;
- du parcours d'accompagnement personnalisé (PAP), prévu par la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique. Le PAP est proposé aux collaborateurs parlementaires licenciés pour un motif autre que personnel et pour lesquels la procédure de licenciement a été engagée à compter du 17 septembre 2017, sachant que la date d'engagement de la procédure est la date de la notification du licenciement par l'employeur (Décret n° 2017-1733 du 22/12/2017).

**A noter** : l'imputation se fait exclusivement en jours indemnisés, et non en capital (le montant de l'allocation versée en cours de CSP ou PAP n'est pas pris en compte).

## Exemple 27 - Imputation de la période de CSP (1)

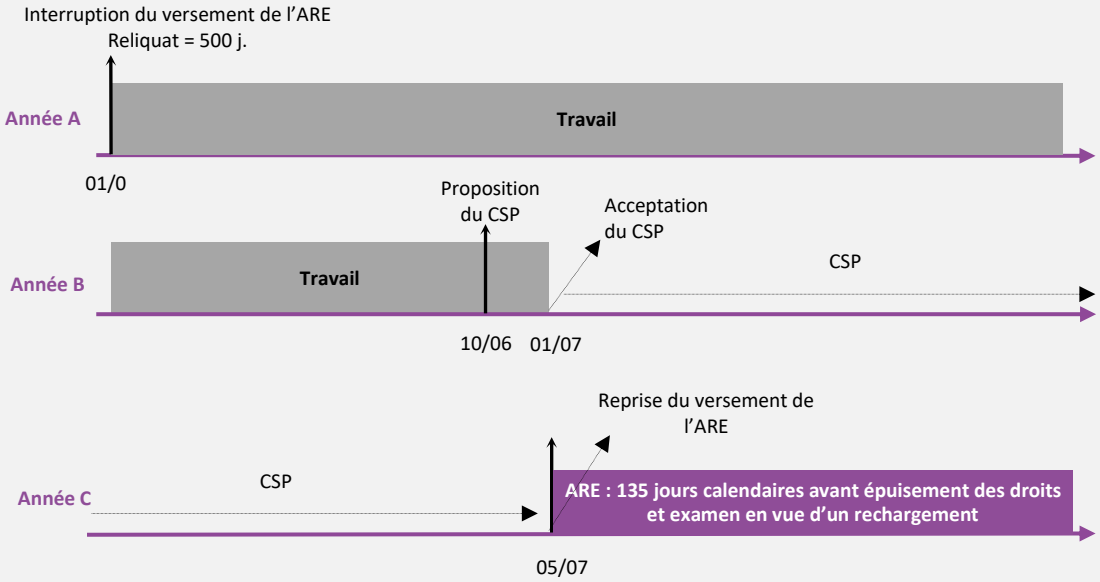



- Absence de reliquat de droit à l'ARE lors de l'acceptation du CSP
- Age du demandeur d'emploi à la fin du contrat de travail (30/06/A) : 57 ans
- Durée du droit ARE : 822 jours (1095 x 0,75)
- Durée du CSP : 365 jours indemnisés au titre de l'ASP (du 01/07/A au 05/07/B)

Ouverture de droits au titre de l'ARE à l'issue du CSP (06/07/B) :

- durée du droit : 822 jours
- imputation des jours indemnisés au titre de l'ASP : 365 jours
- nombre de jours indemnisables au titre de l'ARE : 822 j. - 365 j. = 457 jours

## Exemple 28 - Imputation de la période de CSP (2)




- Reliquat de droit à l'ARE avant la reprise d'emploi du 01/01/A : 500 jours (droit initial de 548 jours).
- Durée du CSP : 365 jours indemnisés au titre de l'ASP (du 01/07/B au 05/07/C).

Reprise du paiement de l'ARE à l'issue du CSP (06/07/C) :

- reliquat de droit à l'ARE : 500 jours
- imputation des jours indemnisés au titre de l'ASP : 365 jours
- nombre de jours indemnisables au titre de l'ARE : 500 j. – 365 j. = 135 jours

Au terme des 135 jours (épuisement des droits), il est automatiquement procédé à un examen en vue d'un rechargement des droits (sous réserve du CFD en cas de conjoncture défavorable).

## 6.3 IMPUTATION DE LA DUREE REPRESENTEE PAR LE MONTANT DE L'AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE (ARCE)

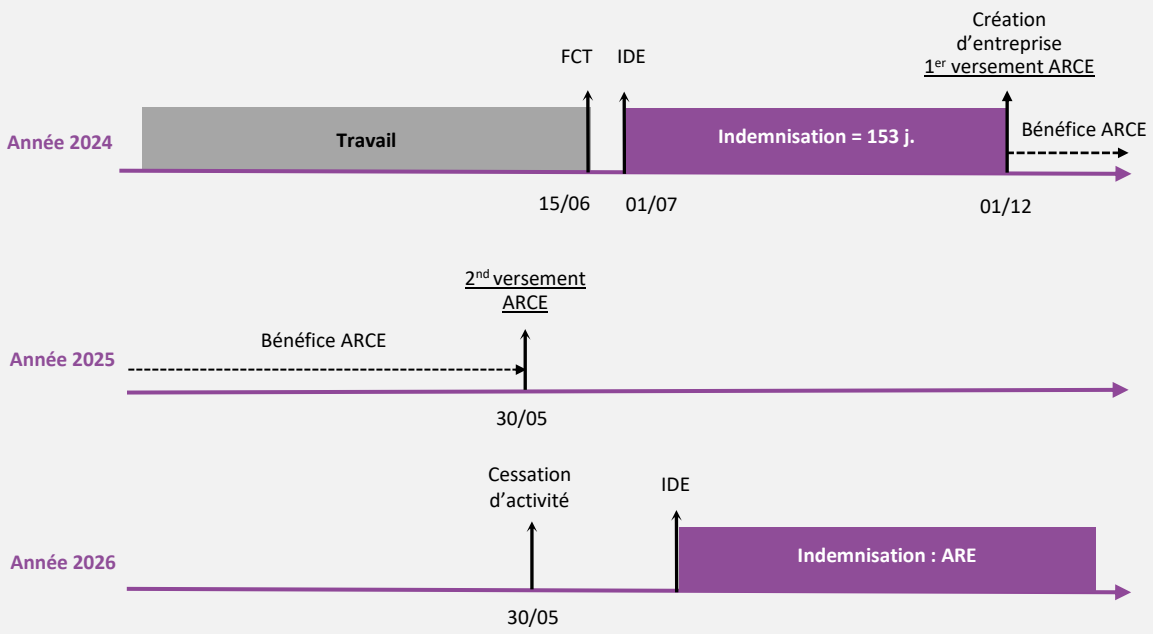
L'accompagnement personnalisé dont bénéficie chaque allocataire peut donner lieu au bénéfice de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 35).

La durée qui correspond au montant de l'aide versée est imputée sur le reliquat des droits restant dus 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 de l'allocation (voir Fiche 8, point 2.3.3).

Ainsi, pour un allocataire non concerné par le dispositif de dégressivité (voir Fiche 2, point 5), si l'intéressé sollicite à nouveau le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, le reliquat des droits ouverts au titre de la précédente admission est réduit du nombre de jours correspondant au quotient arrêté au nombre entier, résultant du rapport entre le montant total brut de l'aide et le montant brut journalier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi afférent au reliquat ; en d'autres termes, le montant du reliquat de droit à l'ARE (AJ brute x nb de jours indemnisables) restant dû après le ou les versements effectués au titre de l'ARCE est divisé par le montant de l'allocation journalière brute due au titre du reliquat (voir Fiche 8, point 2.3.3), et constitue la durée d'indemnisation restante dans ce cadre.

Ces modalités d'imputation de l'ARCE sont adaptées lorsque l'allocataire est concerné par le dispositif de dégressivité (voir Fiche 8).

## Exemple 29 - Imputation de l'ARCE




- Age du demandeur d'emploi à la fin du contrat de travail : 45 ans
- Durée du droit ARE : 548 jours calendaires ; ARE journalière : 45 €
- Capital droit ARE = 548 j. x 45 €, soit 24 660 €
- Durée indemnisation avant la création d'entreprise : 153 jours calendaires
- Reliquat droit ARE à la date de la création d'entreprise : 24 660 € – (153 j. x 45 €) = 17 775 €
- Montant de l'ARCE : 60 % du montant du capital ARE restant dû (taux applicable aux FCT à compter du 01.07.23), soit 17 775 x 0,60 = 10 665
- 1er versement : 5 332,50 €
- 2nd versement : 5 332,50 €
- Reliquat de droit au titre de l'ARE à la suite de la cessation d'activité après imputation du montant de l'ARCE versé : (17 775 € – 10 665 €) ÷ 45 € = 158 jours.

# FICHE 4

## POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION


1. DIFFERES D'INDEMNISATION ..... 143

1.1. DIFFERE D'INDEMNISATION SPECIFIQUE ..... 144

1.1.1. Assiette de calcul du différé d'indemnisation spécifique 144

1.1.1.1. Indemnités exclues de l'assiette 144

1.1.1.2. Indemnités ou sommes incluses dans l'assiette 150

1.1.2. Calcul du différé d'indemnisation spécifique 152

1.2. DIFFERE D'INDEMNISATION CONGES PAYES ..... 153

1.2.1. Détermination du différé d'indemnisation congés payés 153

1.2.2. Différé d'indemnisation congés payés et caisse de congés payés 154

1.2.3. Salariés liés par un contrat de travail prévu à l'article L. 1251-1 2° du code du travail (contrat de mission) 154

1.3. APPLICATION DES DEUX DIFFERES D'INDEMNISATION ..... 154

1.3.1. Point de départ du différé d'indemnisation spécifique 154

1.3.2. Point de départ du différé d'indemnisation congés payés et articulation avec le différé d'indemnisation spécifique 157

1.3.3. Gestion des indemnités compensatrices de congés payés versées au demandeur d'emploi en cours d'indemnisation 159

1.3.4. Application des différés à toute prise en charge 160

2. DELAI D'ATTENTE ..... 160

2.1. APPLICATION DU DELAI D'ATTENTE ..... 160

2.2. POINT DE DEPART DU DELAI D'ATTENTE ..... 161

# FICHE 4

## POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION

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

En effet, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est destinée à compenser la perte de salaire pendant une période de chômage. Les différés d'indemnisation visent donc à limiter, sous certaines conditions, 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.

Ces mesures ne diminuent pas la durée d'indemnisation ; elles ont pour effet de décaler le point de départ de l'indemnisation et, en conséquence, son terme.

Les règles déterminant le point de départ de l'indemnisation sont fixées aux articles 21 à 23 du règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage.

### 1. DIFFERES D'INDEMNISATION

Conformément à l'article 21 du règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, le versement des allocations est reporté à l'expiration :

- d'un différé d'indemnisation spécifique (§ 1er) : ce différé correspond au nombre de jours qui résulte de la division des sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail dont le montant ou les modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative, ou qui n'ont pas été allouées par le juge, par 111,8 (Circ. Unédic n° 2026-01 du 02/01/2026).
  Ce diviseur est indexé sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur (voir point 1.1 ci-dessous).
  Le différé d'indemnisation spécifique est limité à 150 jours calendaires, sauf en cas de prise en charge consécutive à une rupture pour motif économique du contrat de travail au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail, où il est limité à 75 jours calendaires ;
- d'un différé d'indemnisation congés payés (§ 2) limité à 30 jours calendaires : ce différé correspond (voir point 1.2 ci-dessous) :
  - en cas d'ouverture de droits ou de rechargement des droits, au nombre de jours qui résulte du quotient du montant total des indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail, par le salaire journalier de référence ;
  - ou, en cas de reprise des droits, au nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail. Ce différé d'indemnisation congés payés s'ajoute au différé d'indemnisation spécifique.

Les deux différés d'indemnisation sont applicables à toute prise en charge par l'assurance chômage : ouverture de droits, reprise de droits, rechargement des droits, révision du droit, bénéfice de l'ARCE, plus généralement lors de tout versement de l'allocation postérieurement à une fin de contrat de travail.

Les deux différés constituent des périodes préfixes ; ainsi, aucun évènement (par exemple, une période de maladie, une reprise d'emploi…) ne vient interrompre ces périodes.

En outre, pour les salariés qui utilisent le dispositif de la capitalisation, dans le cadre de conventions de congés conclues en application des articles R. 5111-2, R. 5123-2 et R. 5123-3 du code du travail, le différé est fonction du temps restant à courir jusqu'à la date qui aurait été celle du terme du paiement des allocations de congé susvisées, si celles-ci avaient été versées de manière échelonnée. La durée de ce différé est égale à la moitié du nombre de jours pendant lesquels le contrat de congé aurait pu se poursuivre, arrondi le cas échéant, au nombre entier immédiatement inférieur (Règlement général d'assurance chômage, art. 21 § 3).

Enfin, le règlement général prévoit qu'à la fin d'un contrat de travail, les bénéficiaires de l'ARCE dont l'activité non salariée a cessé, peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une reprise de leurs droits ARE, après application d'un différé (Fiche 8 - Règlement général d'assurance chômage, art. 26 § 1er).

## 1.1. DIFFERE D'INDEMNISATION SPECIFIQUE

Il y a lieu de déterminer les sommes à retenir pour le calcul du différé spécifique.

### 1.1.1. Assiette de calcul du différé d'indemnisation spécifique

L'assiette de calcul du différé d'indemnisation spécifique est constituée de toutes les indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail, à l'exception :

- de celles dont le montant ou les modalités de calcul résultent directement de l'application d'une disposition législative ;
- de celles allouées au salarié par le juge.

#### 1.1.1.1. Indemnités exclues de l'assiette

Les développements qui suivent sont consacrés aux indemnités de rupture du contrat de travail les plus courantes.

**L'indemnité légale de licenciement**

Cette indemnité est versée aux salariés ayant une ancienneté au moins égale à 8 mois et qui ne sont pas licenciés pour faute grave ou lourde (C. trav., art. L. 1234-9).

Conformément à l'article R. 1234-1 du code du travail, l'indemnité légale de licenciement ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise, et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le taux de l'indemnité minimum de licenciement est le même, quel que soit le motif du licenciement (C. trav., art. R. 1234-2).

En cas de licenciement, l'indemnité légale est calculée sur la base de :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- ou le tiers des 3 derniers mois. Si cette dernière formule est retenue, les primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel sont prises en compte au prorata (C. trav., art. R. 1234-4).

En cas de suspension du contrat de travail pour maladie au cours des 12 ou 3 derniers mois précédant le licenciement, le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois ou la moyenne mensuelle des 12 derniers mois (ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois) précédant l'arrêt de travail pour maladie (Cass. soc., 23/05/2017, n° 15-22.223).

**A noter :** L'indemnité compensatrice versée dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, en application de l'article L. 1226-14 du code du travail, est exclue de l'assiette de calcul du différé d'indemnisation spécifique car cette indemnité résulte directement de l'application d'une disposition législative.

**L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle**

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est librement fixée par les parties. Elle ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement (C. trav., art. L. 1237-13).

Lorsqu'elle correspond à ce montant, elle est exclue de l'assiette de calcul du différé spécifique.

**L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique**

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle peut être versée aux fonctionnaires, aux agents contractuels à durée indéterminée de droit public, aux personnels affiliés au régime de retraite institué en application du décret du 5 octobre 2004 et aux praticiens en contrat à durée indéterminée relevant de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique.

Le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles fixe les règles relatives au montant plancher de l'indemnité, conformément à l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ainsi, le montant minimum de cette indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans ;
- un demi-mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans ;
- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

Lorsqu'elle correspond à ce montant, elle est exclue de l'assiette de calcul du différé spécifique.

**L'indemnité compensatrice de réduction du temps de travail**

Par un arrêt du 31 octobre 2007 (Pourvoi n° 04-17096), la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que l'indemnité compensatrice conventionnelle de jours de congés liés à la réduction du temps de travail non pris par le salarié à la date de la rupture de son contrat de travail, n'était pas inhérente à la rupture du contrat de travail. En conséquence, elle n'entre pas dans l'assiette du différé d'indemnisation spécifique prévu à l'article 21 § 1er du règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage.

**L'indemnité compensatrice de repos compensateur**

Les indemnités versées par l'employeur, correspondant à des repos compensateurs de remplacement (RCR) ou à des contreparties obligatoires au repos (COR) (C. trav., art. D. 3121-23) acquis mais que le salarié n'a pu prendre avant le terme de son contrat de travail, correspondent à une rémunération due au salarié en raison de l'exécution d'un contrat de travail.

L'indemnité compensatrice de repos compensateur et l'indemnité versée au titre de la contrepartie obligatoire en repos entrent donc dans la détermination du salaire de référence et sont exclues de l'assiette du différé d'indemnisation spécifique. Lorsqu'une décision de justice précise que cette indemnité a la nature de dommages-intérêts, elle n'entre ni dans l'assiette de calcul du salaire de référence ni dans celle du différé spécifique (Cass. soc., 04/09/2024, n° 23-10.520 - Fiche 2).

**L'indemnité spéciale de licenciement**

L'indemnité spéciale de licenciement prévue à l'article L. 1226-14 du code du travail est égale au double de l'indemnité légale de licenciement quelle que soit l'ancienneté du salarié. Elle est destinée aux accidentés du travail ou aux personnes atteintes d'une maladie professionnelle, dont le reclassement est impossible ou refusé par l'intéressé.

Elle est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail (C. trav., art. L. 1226-16).

**L'indemnité compensatrice de préavis**

L'indemnité compensatrice de préavis est due par l'employeur qui dispense le salarié d'exécuter le préavis (C. trav., art. L.1234-5). Elle est exclue de l'assiette du différé spécifique.

Toutefois, lorsque le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice de préavis, la fin du contrat de travail est reportée à l'issue de ce préavis non exécuté (C. trav., art. L. 1234-4). Il en résulte que l'ARE n'est versée au plus tôt qu'à l'issue de la période de préavis non effectué.

**L'indemnité de licenciement des journalistes**

L'indemnité, prévue à l'article L. 7112-3 du code du travail et suivants, est due aux journalistes lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture du contrat. Elle est également due aux journalistes démissionnaires en cas de cession ou cessation du journal ou de modification dans son orientation (C. trav., art. L. 7112-5). Son montant est égal à un mois de rémunération par année d'ancienneté ou fraction d'année, sans pouvoir excéder 15 mensualités.

Dès lors que l'indemnité spécifique de rupture est déterminée conformément à l'ensemble de ces dispositions (articles L. 7112-3, L. 7112-4 et D. 7112-1 du code du travail ainsi que de l'art. 44 de la CCN), elle est exclue de l'assiette du différé spécifique d'indemnisation (y compris la part qui excède 15 mois de salaire,

déterminée par la commission arbitrale (CA Paris, 17/06/2021, n° 19/14425, 19/18454, 19/18440, 19/18438 et 19/18304).

**L'indemnité de licenciement des assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes morales**

Les assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé justifiant d'une ancienneté d'au moins 2 ans au service du même employeur bénéficient, sauf faute grave, d'une indemnité légale de licenciement particulière prévue aux articles L. 423-12 et D. 423-4 du code de l'action sociale et des familles.

Le montant minimum de cette indemnité est égal, par année d'ancienneté, à deux dixièmes de la moyenne mensuelle des sommes perçues par les intéressés au titre des 6 meilleurs mois de salaire consécutifs versés par l'employeur qui les licencie.

**L'indemnité de licenciement du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile**

Cette indemnité, prévue à l'article L. 6523-4 du code des transports, est accordée, sauf en cas de faute grave, au personnel licencié sans droit à pension de retraite à jouissance immédiate. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée. Les modalités de calcul de cette indemnité sont prévues aux articles R. 6523-2 et D. 6523-5 du code des transports.

**L'indemnité de rupture du VRP**

Les VRP perçoivent, selon les cas, l'indemnité de clientèle prévue à l'article L. 7313-13 du code du travail, une indemnité spéciale de rupture ou une indemnité de licenciement.

L'indemnité de rupture versée est exclue de l'assiette de calcul du différé pour le montant n'excédant pas l'indemnité légale de licenciement définie par l'article L. 1234-9 du code du travail.

**L'indemnité de mise à la retraite**

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail (C. trav., art. L. 1237-7). Cette indemnité est due en cas de rupture du contrat de valorisation de l'expérience lorsque le salarié atteint l'âge légal et les conditions d'une retraite à taux plein (C. trav., art. L. 1237-9).

**L'indemnité de départ à la retraite**

En application des articles L. 1237-9 et suivants du code du travail, tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour faire valoir son droit à la retraite a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article D. 1237-1 du code du travail :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, ou le tiers des 3 derniers mois si cette formule se révèle plus avantageuse pour le salarié. Si cette dernière formule est retenue, les primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel sont prises en compte au prorata (C. trav., art. D. 1237-2).

**L'indemnité de fin de contrat à durée déterminée**

Elle est due en cas de cessation du contrat de travail à durée déterminée provoquée par l'arrivée du terme. Son montant est, en principe, de 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat (C. trav., art. L. 1243-8).

Ce montant peut être limité à 6 % par une convention collective ou un accord collectif de branche étendu, en contrepartie notamment d'un accès privilégié à la formation professionnelle pour le salarié (C. trav., art. L. 1243-9).

Le contrat de travail à objet défini prévu à l'article L. 1242-2 6° du code du travail prévoit également une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute à la rupture du contrat de travail.

**L'indemnité de fin de mission**

Egale au moins à 10 % de la rémunération totale brute, elle est versée par l'entreprise de travail temporaire, lorsque le contrat de travail temporaire n'est pas renouvelé ou transformé en contrat à durée indéterminée par l'entreprise utilisatrice (C. trav., art. L. 1251-32).

**L'indemnité forfaitaire de conciliation**

En cas de litige, lors de la phase de conciliation devant le Conseil de prud'hommes prévue par l'article L. 1411-1 du code du travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir, ou le bureau de conciliation proposer, d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié, d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié (C. trav., art. L. 1235-1).

Ce barème est le suivant (C. trav., art. D. 1235-21) :

- 2 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à 1 an ;
- 3 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté au moins égale à 1 an, auxquels s'ajoute 1 mois de salaire par année supplémentaire jusqu'à 8 ans d'ancienneté ;
- 10 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 8 ans et moins de 12 ans ;
- 12 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 12 ans et moins de 15 ans ;
- 14 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 15 ans et moins de 19 ans ;
- 16 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 19 ans et moins de 23 ans ;
- 18 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 23 ans et moins de 26 ans ;
- 20 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 26 ans et moins de 30 ans ;
- 24 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté au moins égale à 30 ans.

Lorsque l'indemnité forfaitaire de conciliation correspond à un montant inférieur ou égal aux montants prévus par ce barème en fonction de l'ancienneté du salarié, elle est exclue de l'assiette de calcul du différé spécifique.

**Les sanctions indemnitaires prévues par le code du travail**

Il s'agit d'indemnités ou de sommes prévues par le législateur et accordées par le juge aux salariés en raison de l'irrégularité de la rupture de leur contrat de travail. Ces sommes, visant à réparer le préjudice subi par le salarié, sont exclues de l'assiette de calcul du différé (CE, 05/10/15).

Il s'agit, notamment :

- de l'indemnité accordée par le juge en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; son montant est compris entre les montants minimaux et maximaux du barème d'indemnisation fixé à l'article L. 1235-3 du code du travail qui dépend de l'ancienneté du salarié et du nombre de salariés employés habituellement par l'entreprise ;
- de l'indemnité au moins égale à 1 mois de salaire, prévue par l'article L. 1245-2 du code du travail en cas de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ;
- des dommages et intérêts prévus à l'article L. 1243-4 du code du travail dont le montant est au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat initialement prévu, en cas de rupture anticipée à l'initiative de l'employeur, d'un contrat à durée déterminée.

  **A noter :** ces sommes doivent être déclarées lors de l'actualisation du demandeur d'emploi en cours d'indemnisation (mise en œuvre des règles de cumul ARE et rémunérations, les dommages et intérêts étant pris en compte pour leur fraction correspondant au montant des salaires, voir Fiche n°7).

- de l'indemnité au moins égale à 1 mois de salaire, prévue par l'article L. 1251-41 du code du travail en cas de requalification d'un contrat de mission en contrat à durée indéterminée ;
- de l'indemnité au plus égale à 1 mois de salaire, prévue par l'article L. 1235-2 du code du travail en cas de licenciement irrégulier, c'est-à-dire lorsque la procédure de licenciement n'a pas été observée ;
- de l'indemnité au minimum égale à 1 mois de salaire, accordée par le juge en cas de non-respect de la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 du code du travail (C. trav., art. L. 1235-13) ;
- de l'indemnité au minimum égale à 6 mois de salaire, accordée par le juge au salarié qui, après un accident du travail ou une maladie professionnelle, est apte à la reprise du travail mais dont le licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à sa réintégration, ou qui est inapte à la reprise du travail mais dont le licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à son reclassement (C. trav., art. L. 1226-15) ;
- de l'indemnité accordée et calculée par le juge en fonction du préjudice subi en cas de non-respect, par l'employeur, des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative dans le cadre d'un licenciement pour motif économique (C. trav., art. L. 1235-12) ;
- de l'indemnité d'éviction, dans la mesure où elle constitue une somme versée à l'occasion du travail et est soumise aux cotisations sociales, notamment aux contributions d'assurance chômage (Ch. Soc. 16 octobre 2019 n° 17-31.624) : elle intègre l'assiette de calcul du salaire de référence servant à déterminer le montant de l'ARE (sous réserve du remboursement des allocations versées, le cas échéant, pendant la période de chômage correspondant à l'éviction).

### 1.1.1.2. Indemnités ou sommes incluses dans l'assiette

**Principe**

Les indemnités ou sommes inhérentes à une rupture de contrat, quelle que soit leur nature, dont le montant ou les modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application de dispositions législatives ou qui ne sont pas allouées par le juge au salarié, entrent dans l'assiette de calcul du différé spécifique de l'article 21 § 1er du règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage.

Il s'agit des indemnités ou sommes prévues par des dispositions autres que législatives.

**Liste indicative :**

- les indemnités de licenciement ou de rupture conventionnelle versées aux salariés ayant moins de 8 mois d'ancienneté ;
- l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle pour la fraction excédant le montant de l'indemnité légale de licenciement ;
- l'indemnité conventionnelle de licenciement, pour la part dépassant les minima légaux ;
- les sommes prévues dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour la part dépassant les minima légaux ;
- les indemnités de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée versées à l'amiable pour la fraction excédant celle de l'article L. 1243-4 du code du travail ;
- l'indemnité de clientèle, l'indemnité spéciale de rupture ou l'indemnité de licenciement accordée aux VRP, pour la part dépassant l'indemnité légale de licenciement ;
- l'indemnité de licenciement accordée aux assistants maternels ou familiaux, au personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile, pour la part dépassant l'indemnité légale de licenciement applicable à ces professions ;
- les indemnités de non-concurrence : l'indemnité de non-concurrence peut faire l'objet d'un versement unique ou de paiements échelonnés, selon les modalités prévues par la convention collective ou le contrat de travail. Lorsque le versement de l'indemnité de non-concurrence est échelonné, son versement est subordonné au respect de la clause de non-concurrence par l'ancien salarié. Par conséquent, il appartient à l'employeur de déclarer via la DSN chaque paiement effectif, qui entrainera un recalcul systématique du différé (l'employeur n'est pas tenu de déclarer un montant global théorique). En tout état de cause, le différé d'indemnisation global, ainsi recalculé en fonction des paiements mensuels de l'indemnité de non-concurrence, ne peut être supérieur à 150 jours.
- l'indemnité forfaitaire de conciliation pour la part excédant le montant résultant de l'application du barème prévu par l'article D. 1235-21 du code du travail en fonction de l'ancienneté du salarié ;
- les indemnités compensatrices de compte épargne-temps (CET) : cette somme correspondant à la liquidation des éléments affectés au CET, qui est versée sous forme d'un montant global lors de la rupture du contrat de travail, participe au calcul du différé d'indemnisation spécifique.
- les indemnités transactionnelles versées au moment de la rupture du contrat de travail ou postérieurement à la fin de contrat de travail : l'indemnité transactionnelle, globale et forfaitaire, dont le montant et les modalités de calcul ne résultent pas de dispositions légales, revêt une nature purement contractuelle. Le caractère indemnitaire de ces sommes (à l'exception de celles allouées par le juge) et leur exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (Cass. 2e civ., 30/01/2025, n° 22-13.333) n'ont pas d'incidence sur les règles de

détermination de l'assiette du différé spécifique (Cass. soc., 15/06/2010, n° 08-20.513). En revanche, si la transaction comporte des sommes ayant la nature de salaire, l'employeur a l'obligation d'établir un bulletin de paie faisant apparaître le détail de ces sommes (Cass. soc., 16/06/1998, n° 96 - 41.768). La mention dans la transaction du type « somme versée du fait de l'exécution du contrat de travail » ou « en réparation d'un préjudice né de l'exécution du contrat » ne saurait permettre d'exclure la somme de l'assiette du différé, dès lors qu'elle n'a pas donné lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire ;

- les indemnités transactionnelles versées en application d'un accord transactionnel homologué par le bureau de conciliation et d'orientation conformément à l'article R. 1471-1 du code du travail (l'homologation d'une transaction par le bureau de conciliation et d'orientation a pour effet de lui conférer force exécutoire ; l'indemnité n'est pas allouée par le juge qui ne fait que « constater » l'accord entre les parties, cet accord portant notamment sur les montants précis des indemnités prévues par l'accord transactionnel).

Si tout ou partie de ces sommes est versé postérieurement à la fin du contrat de travail ayant ouvert des droits, le bénéficiaire et l'employeur débiteur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration (Règlement général d'assurance chômage, art. 21 § 1er al. 6 - Fiche 13, point 1.2.2.). Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé doivent être remboursées, qu'elles soient versées en exécution d'une décision de justice, à l'amiable ou à titre transactionnel.

**INDEMNITES EXCLUES DU DIFFERE**

**Indemnités « légales »**

Indemnités dont le montant ou les modalités de calcul résultent directement de l'application d'une disposition législative

**Indemnités prud'homales « légales »**

Sommes allouées par le juge prud'homal correspondant à un montant forfaitaire, minimum ou maximum prévu par la loi

**Indemnités prud'homales**

Sommes allouées par le juge prud'homal excédant les montants prévus par la loi ou alloués librement

**INDEMNITES INCLUSES DANS LE DIFFERE**

**Indemnités conventionnelles ou contractuelles**

Indemnités dont le montant ou les modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative (montant excédant ceux prévus par une disposition législative en application d'une convention collective ou d'un accord entre le salarié et l'employeur)

### 1.1.2. Calcul du différé d'indemnisation spécifique

**Modalités de calcul**

La totalité des indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail, réduite de la somme des indemnités légales et obligatoires dont le taux et les modalités de calcul résultent directement d'une disposition législative (IL) et des indemnités allouées par le juge, est divisée par 111,8 (Valeur au 01/01/2026, Circ. Unédic n° 2026-01 du 02/01/2026).

La valeur de ce diviseur est indexée sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur.

$$\text{Différé} = \frac{\text{Somme des indemnités ou sommes inhérentes à la rupture – indemnités légales et obligatoires – indemnités allouées par le juge}}{111{,}8}$$

Le nombre de jours du différé spécifique correspond au nombre entier obtenu.

**Durée maximale**

Le nombre entier de jours du différé d'indemnisation spécifique ainsi obtenu ne peut excéder 150 jours calendaires (Règlement général d'assurance chômage, art. 21 § 1er al.4).

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail (rupture du contrat de travail pour motif économique), le nombre entier de jours du différé spécifique est plafonné à 75 jours calendaires (Règlement général d'assurance chômage, art. 21 § 1er al.5).

#### Exemple 1 - Détermination du différé d'indemnisation spécifique

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle et suite à un contentieux prud'homal, un salarié perçoit une somme totale de 30 000 €.

Les indemnités légales et obligatoires représentent 10 000 € de cette somme totale et les sommes inhérentes à la rupture allouées par le juge 8 000 €.

⇨ Différé spécifique = (30 000 € – 10 000 € – 8 000 €) ÷ 111,8 = 107,33 jours, arrondi à 107 jours.

#### Exemple 2 - Plafonnement du différé d'indemnisation spécifique à 150 jours

Dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel, un salarié perçoit une somme totale de 50 000 €.
Les indemnités légales et obligatoires représentent 30 000 € de cette somme totale.

Différé spécifique = (50 000 € – 30 000 €) ÷ 111,8 = 178,89 jours, arrondi à 178 jours.

⇨ Le différé d'indemnisation spécifique est limité à 150 jours calendaires.

#### Exemple 3 - Plafonnement du différé d'indemnisation spécifique à 75 jours

Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, un salarié perçoit une somme totale de 20 000 €. Les indemnités légales et obligatoires représentent 10 000 € de cette somme totale.

Différé spécifique = (20 000 € - 10 000 €) ÷ 111,8 = 89,44 jours, arrondi à 89 jours.

⇨ Le différé d'indemnisation spécifique est limité à 75 jours calendaires.

**Salarié ayant travaillé à l'étranger**

Dans l'hypothèse où un salarié a occupé un emploi à l'étranger, il convient de reconstituer le montant théorique de l'indemnité légale de licenciement que l'intéressé aurait perçue en France pour une ancienneté comparable.

Cette indemnité « *équivalente* » est établie en appliquant les règles de calcul prévues par les dispositions légales, à la moyenne mensuelle des salaires perçus :

- au cours des 12 derniers mois, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, au cours de l'ensemble des mois précédant la fin de contrat de travail ;
- ou au cours des 3 derniers mois civils précédant la fin du contrat de travail.

Ainsi, entre dans l'assiette la somme obtenue par différence entre l'indemnité portée sur l'attestation d'employeur habituelle, le document portable U1 ou l'imprimé E 301, et l'indemnité légale ainsi reconstituée.

## 1.2. DIFFERE D'INDEMNISATION CONGES PAYES

### 1.2.1. Détermination du différé d'indemnisation congés payés

Le différé d'indemnisation congés payés est déterminé différemment selon le contexte d'examen :

- en cas d'ouverture de droits ou de rechargement, la durée du différé d'indemnisation congés payés est calculée en divisant la somme des indemnités compensatrices de congés payés (C. trav., art. L. 3141-28 ; Fiche 2, point 2.1.2) versées à l'occasion de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail, par le salaire journalier de référence déterminé dans les conditions fixées à l'article 13 du règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage (Règlement général d'assurance chômage, art. 21 § 2 al.2) :

$$\frac{\sum \text{ICCP versées à l'occasion des FCT situées dans les 182 jours précédant la dernière FCT}}{\text{SJR}} = \text{Nombre de jours de différé}$$

- en cas de reprise des droits, la durée du différé est déterminée à partir du nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés (C. trav., art. L. 3141-28) versées à l'occasion des fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail ; lorsque cette information fait défaut, le différé est déterminé selon les modalités prévues pour les cas d'ouverture de droits (Règlement général d'assurance chômage, art. 21 § 2 al.3).

Le nombre de jours ainsi déterminé est arrondi au nombre entier inférieur.

Le résultat est plafonné à 30 jours calendaires, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. En conséquence, le différé congés payés ne peut jamais excéder 30 jours calendaires, en cohérence avec les dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail.

### 1.2.2. Différé d'indemnisation congés payés et caisse de congés payés

Pour les salariés relevant d'une caisse de congés payés visée à l'article L. 3141-32 du code du travail, le différé d'indemnisation est déterminé à partir du nombre de jours correspondant aux congés payés acquis au titre du dernier emploi, ce nombre de jours étant déterminé par la caisse elle-même (Règlement général d'assurance chômage, art. 21 § 2 al.4).

Dans cette situation, la période de référence « *congés payés* » s'étend du 1er avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours (C. trav., art. R. 3141-4). Au cours de cette période, l'intéressé a droit à 2,5 jours ouvrables de congé par mois de travail ; si, après totalisation, le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur (C. trav., art. L. 3141-7).

### 1.2.3. Salariés liés par un contrat de travail prévu à l'article L. 1251-1 2° du code du travail (contrat de mission)

Les salariés visés à l'article L. 1251-1 2° du code du travail relèvent des dispositions du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage pour toutes les règles d'indemnisation, y compris celles relatives aux modalités de calcul des différés d'indemnisation (différés congés payés et spécifique).

## 1.3. APPLICATION DES DEUX DIFFERES D'INDEMNISATION

Les différés d'indemnisation spécifique et de congés payés sont déterminés au regard de toutes les fins de contrat de travail se situant dans les 182 jours calendaires précédant la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits :

- chacune des fins de contrat de travail situées dans cette période donne lieu au calcul d'un différé d'indemnisation spécifique ;
- les ICCP versées à l'occasion de toutes les fins de contrat de travail situées dans cette période donnent lieu au calcul d'un seul et unique différé congés payés.

### 1.3.1. Point de départ du différé d'indemnisation spécifique

L'application du différé d'indemnisation spécifique obéit aux principes suivants :

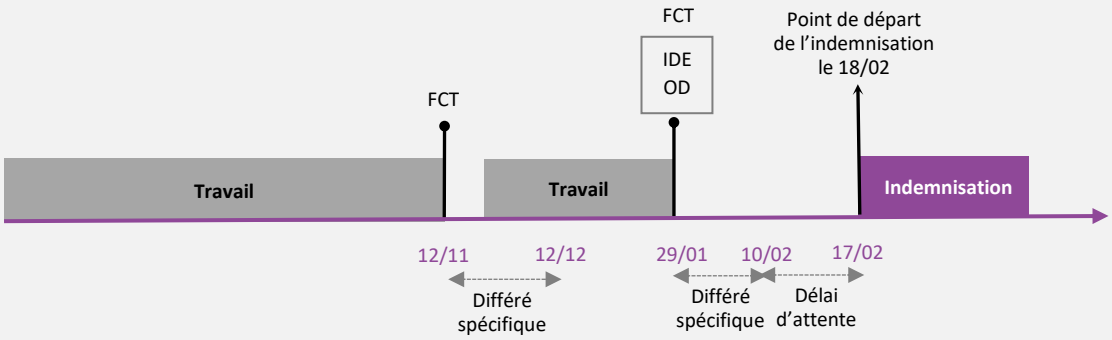
- un différé d'indemnisation spécifique court à compter du lendemain de chacune des fins de contrat de travail, situées dans les 182 jours calendaires précédant la dernière fin de contrat de travail, et ayant donné lieu au versement d'indemnités de rupture supra-légales (Règlement général d'assurance chômage, art. 21 § 1er, art. 23 § 1er al.1) ;
- le point de départ de l'indemnisation est déterminé en prenant en compte le différé d'indemnisation spécifique qui expire le plus tardivement (Règlement général d'assurance chômage, art. 21 § 1er, art. 23 § 1er al.1).

Les indemnités versées à l'occasion de chaque fin de contrat de travail située dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail donnent chacune lieu au calcul d'un différé d'indemnisation spécifique.

Chacun de ces différés d'indemnisation spécifique court à compter du lendemain de la fin de contrat de travail à laquelle il se rapporte (Règlement général d'assurance chômage, art. 21 § 1er al.1).

Le différé d'indemnisation spécifique applicable est celui qui expire le plus tardivement (Règlement général d'assurance chômage, art. 23 § 1er).

## Exemple 4 - Prise en compte des fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail




Un salarié privé d'emploi s'inscrit comme demandeur d'emploi le 30/01 suite à une fin de contrat de travail du 29/01. Dans les 182 jours la précédant, se situe une fin de contrat de travail à la date du 12/11.

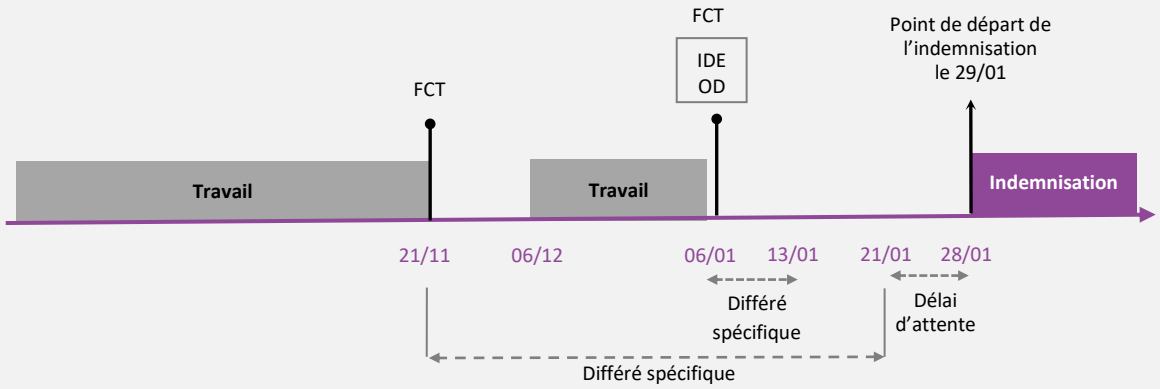
Au titre de la fin de contrat de travail du 12/11, le demandeur d'emploi a perçu une indemnité supra-légale donnant lieu à un différé d'indemnisation spécifique du 13/11 au 12/12.

Au titre de la fin de contrat de travail du 29/01, il a perçu une indemnité supra-légale donnant lieu à un différé d'indemnisation spécifique du 30/01 au 10/02.

Le différé expirant le plus tardivement est le différé d'indemnisation spécifique afférent à la FCT du 29/01 ; il expire le 10/02.
Le délai d'attente de 7 jours vient s'y ajouter du 11/02 au 17/02.

⇨ Le point de départ de l'indemnisation se situe au 18/02.

### Exemple 5 - Prise en compte des fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail




Un salarié privé d'emploi s'inscrit comme demandeur d'emploi le 07/01 suite à une fin de contrat de travail du 06/01. Dans les 182 jours la précédant se situe une fin de contrat de travail le 21/11.

Au titre de la fin de contrat de travail du 21/11, le demandeur d'emploi a perçu une indemnité supra-légale donnant lieu à un différé d'indemnisation spécifique du 22/11 au 21/01.

Au titre de la fin de contrat de travail en date du 06/01, il a perçu une indemnité supra-légale donnant lieu à un différé d'indemnisation spécifique du 07/01 au 13/01.

Le différé d'indemnisation spécifique fixé au titre de la FCT du 21/11 se superpose avec le différé d'indemnisation spécifique afférent à la FCT du 06/01.

Le différé expirant le plus tardivement est le différé d'indemnisation spécifique fixé au titre de la FCT du 21/11 ; il expire le 21/01.

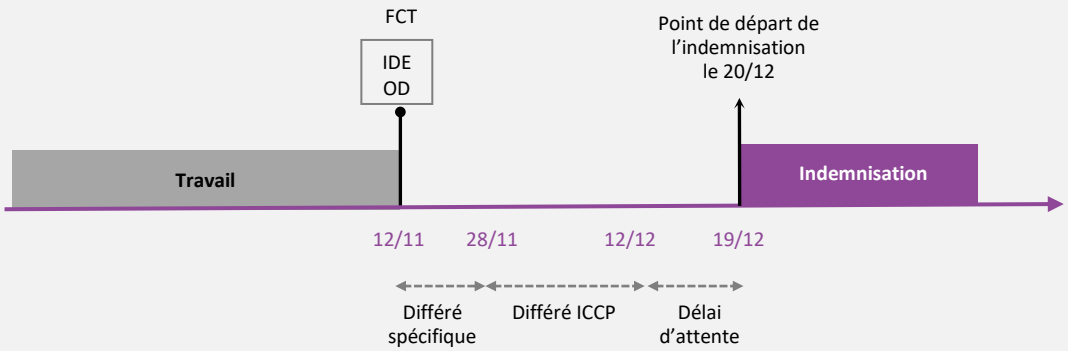
Le délai d'attente de 7 jours vient s'y ajouter du 22/01 au 28/01.

⇨ Le point de départ de l'indemnisation se situe au 29/01.

Le différé d'indemnisation spécifique visé à l'article 21 § 1er du règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage est augmenté, le cas échéant, du différé d'indemnisation congés payés (Règlement général d'assurance chômage, art. 21 § 2).

Lorsque les deux différés d'indemnisation sont applicables, le différé d'indemnisation spécifique court à compter du lendemain de la fin de contrat de travail et le différé d'indemnisation congés payés vient s'y ajouter.

### Exemple 6 - Ordonnancement des différés et du délai d'attente




Au terme d'une fin de contrat de travail le 12/11, une ouverture de droits est prononcée.

Sont appliqués :

- un différé d'indemnisation spécifique du 13/11 au 28/11 ;
- puis un différé d'indemnisation congés payés du 29/11 au 12/12 ;
- enfin, le délai d'attente de 7 jours du 13/12 au 19/12.

⇨ Le point de départ de l'indemnisation se situe donc au 20/12.

## 1.3.2. Point de départ du différé d'indemnisation congés payés et articulation avec le différé d'indemnisation spécifique

L'application du différé d'indemnisation congés payés obéit aux principes suivants :

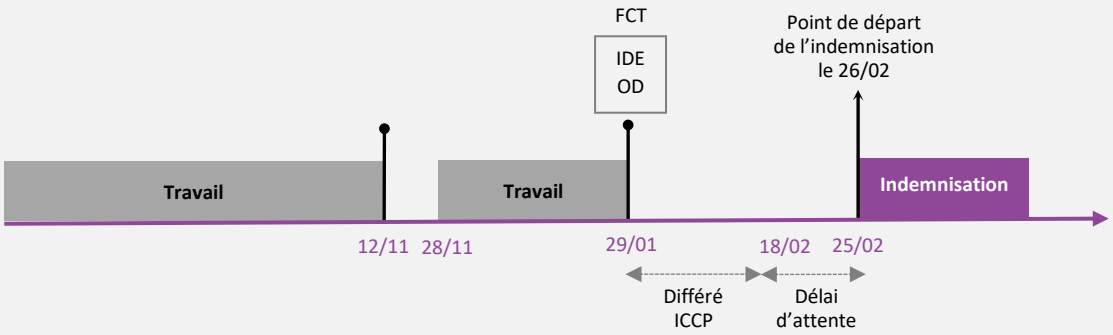
- le différé d'indemnisation congés payés court au plus tôt à compter :
  - du lendemain de la dernière fin de contrat de travail précédant la prise en charge,
  - ou du lendemain de l'expiration du différé d'indemnisation spécifique (Règlement général d'assurance chômage, art. 21 § 2, art. 23 § 1er) ;
- pour le calcul de ce différé d'indemnisation congés payés, sont prises en compte toutes les indemnités compensatrices de congés payés versées au titre de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits (Règlement général d'assurance chômage, art. 21 § 2, art. 23 § 1er).

Les indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de chaque fin de contrat de travail située dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail donnent lieu au calcul d'un unique différé d'indemnisation congés payés.

En cas d'application d'un différé d'indemnisation spécifique, le différé d'indemnisation congés payés court à compter du lendemain de l'expiration du différé d'indemnisation spécifique.

En l'absence de différé d'indemnisation spécifique, le différé d'indemnisation congés payés court à compter du lendemain de la dernière fin de contrat de travail précédant la prise en charge (Règlement général d'assurance chômage, art. 21 § 2, art. 23 § 1er).

## Exemple 7 - Application du différé d'indemnisation congés payés en l'absence de différé d'indemnisation spécifique




Un salarié privé d'emploi s'inscrit comme demandeur d'emploi le 30/01 à la suite d'une fin de contrat de travail en date du 29/01. Son SJR s'élève à 50 €.

Dans les 182 jours précédant sa fin de contrat de travail du 29/01, se situe une fin de contrat de travail en date du 12/11.

Au titre de la fin de contrat de travail du 12/11, le demandeur d'emploi a perçu une indemnité compensatrice de congés payés d'un montant de 750 €.

Au titre de la fin de contrat de travail du 29/01, le demandeur d'emploi a perçu une indemnité compensatrice de congés payés d'un montant de 250 €.

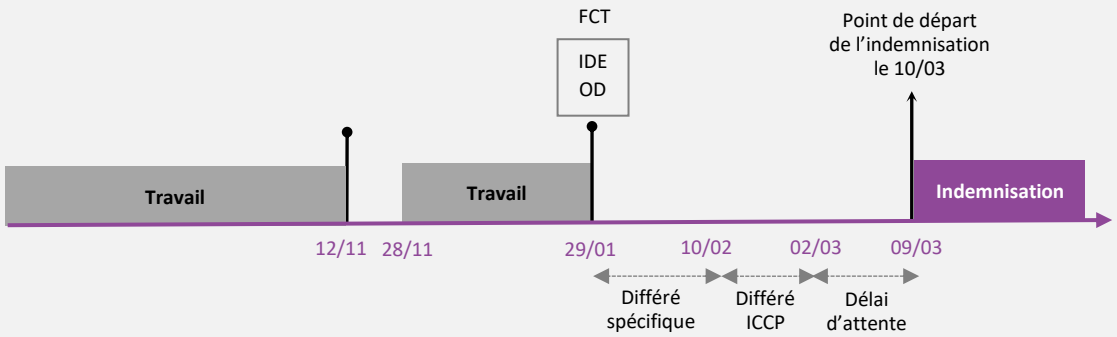
Le différé d'indemnisation congés payés est calculé à partie des ICCP versées au titre des fins de contrat de travail du 12/11 et du 29/01 et correspond à 20 jours de différé d'indemnisation congés payés [(750 + 250) ÷ 50 = 20].

Il court du 30/01 au 18/02.

Le délai d'attente de 7 jours vient s'y ajouter du 19/02 au 25/02.

⇨ Le point de départ de l'indemnisation se situe le 26/02.

### Exemple 8 - Application du différé d'indemnisation congés payés en présence d'un différé d'indemnisation spécifique




Un salarié privé d'emploi s'inscrit comme demandeur d'emploi le 30/01 à la suite d'une fin de contrat de travail en date du 29/01. Son SJR s'élève à 50 €.

Dans les 182 jours précédant sa fin de contrat de travail du 29/01 se situe une fin de contrat de travail à la date du 12/11.

Au titre de la fin de contrat de travail du 12/11, le demandeur d'emploi a perçu une indemnité compensatrice de congés payés d'un montant de 750 €.

Au titre de la fin de contrat de travail du 29/01, le demandeur d'emploi a perçu une indemnité supra-légale donnant lieu à un différé d'indemnisation spécifique du 30/01 au 10/02 et une indemnité compensatrice de congés payés d'un montant de 250 €.

Le différé d'indemnisation congés payés est calculé à partie des ICCP versées au titre des fins de contrats de travail du 12/11 et du 29/01 et correspond à 20 jours de différé d'indemnisation congés payés [(750 + 250) ÷ 50 = 20].
Il s'ajoute au différé d'indemnisation spécifique expirant le 10/02 et court du 11/02 au 02/03 (pour un mois de février comptant 29 jours).

Le délai d'attente de 7 jours vient s'y ajouter du 03/03 au 09/03.

⇨ Le point de départ de l'indemnisation se situe le 10/03.

## 1.3.3. Gestion des indemnités compensatrices de congés payés versées au demandeur d'emploi en cours d'indemnisation

L'article 21 § 2 du règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage prévoit qu'il n'est pas procédé à la détermination du différé correspondant à une indemnité compensatrice de congés payés lorsque celle-ci a déjà été prise en considération pour le calcul du nombre mensuel de jours indemnisables déterminé dans le cadre de la mise en œuvre du cumul ARE et rémunérations ou lorsqu'elle a déjà servi à un précédent différé. Ainsi, en application de l'article 31 du règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, il n'est pas procédé à la détermination du différé correspondant à cette indemnité.

Par ailleurs, en cours de versement des allocations, les indemnités compensatrices de congés payés sont prises en compte dans les règles de cumul appliquées en cas de reprise d'activité (Règlement général d'assurance chômage, art. 31 - Fiche 7, point 2.) : lorsque les règles de cumul incluent la prise en compte des indemnités compensatrices de congés payés, le différé d'indemnisation congés payés est considéré comme appliqué.

### 1.3.4. Application des différés à toute prise en charge

Les différés d'indemnisation sont applicables à toute prise en charge : ouverture de droits, rechargement des droits (Fiche 6, point 3.3.3), reprise des droits, révisions des droits, bénéfice de l'ARCE (Fiche 8, point 2.3.2) et plus généralement lors de tout versement des allocations postérieurement à une fin de contrat de travail.

Ainsi, la situation de l'intéressé est examinée afin de déterminer l'indemnisation au regard de toutes les sommes éventuellement perçues au titre des fins de contrat de travail intervenues antérieurement.

Les différés s'appliquent dès lors que les sommes entrant dans leur assiette de calcul n'ont pas déjà été prises en considération pour l'application des différés lors d'une précédente prise en charge.

# 2. DELAI D'ATTENTE

## 2.1. APPLICATION DU DELAI D'ATTENTE

L'article 22 du règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage prévoit le report de la prise en charge au terme d'un délai d'attente de 7 jours calendaires (Règlement général d'assurance chômage, art. 22 al.1).

Ce délai d'attente constitue une mesure générale applicable à tous les allocataires. Il est ainsi applicable à toute prise en charge par l'assurance chômage : ouverture de droits, bénéfice de l'ARCE, reprise du paiement de l'allocation (Fiche 6, point 1.5) et rechargement des droits (Fiche 6, point 3.3.3).

Toutefois, le délai d'attente ne peut excéder 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois (Règlement général d'assurance chômage, art. 22). En tout état de cause, plusieurs délais d'attente de 7 jours calendaires ne peuvent donc être appliqués sur une même période de 12 mois.

Le point de départ de cette période de 12 mois correspond au premier jour du délai d'attente observé dans le cadre d'une précédente prise en charge. Cette date ne peut être antérieure à l'inscription comme demandeur d'emploi (Fiche 13, point 1).

En revanche, le délai d'attente demeure applicable s'il n'a, de fait, pas commencé à courir lors d'une précédente prise en charge, notamment parce qu'il n'y a pas eu indemnisation. Il en est ainsi, par exemple, lorsque l'allocataire a immédiatement retrouvé un emploi.

Enfin, le délai d'attente est un délai préfix dont le cours ne peut être ni interrompu, ni suspendu, quelles que soient les circonstances.

## 2.2. POINT DE DEPART DU DELAI D'ATTENTE

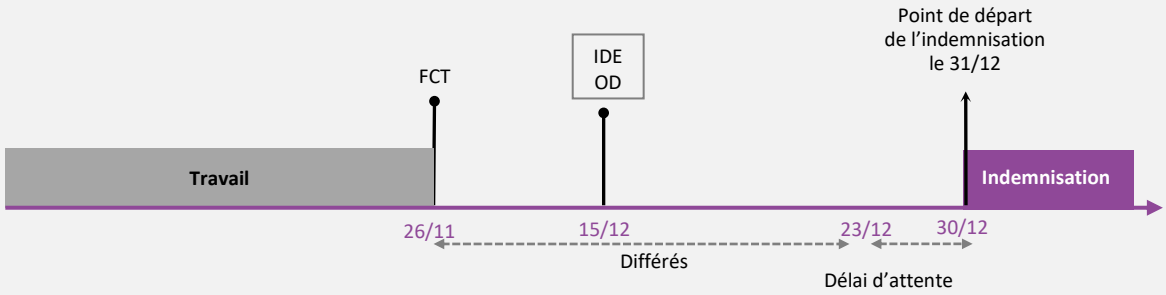
Le point de départ du délai d'attente est fixé (Règlement général d'assurance chômage, art. 23 § 2) :

- au lendemain du différé d'indemnisation spécifique et du différé d'indemnisation congés payés applicables, si l'intéressé est inscrit comme demandeur d'emploi à cette date et si les autres conditions d'attribution des allocations sont remplies ;
- au jour de l'inscription comme demandeur d'emploi, si celle-ci a lieu à l'issue du différé d'indemnisation spécifique et du différé d'indemnisation congés payés, ou à partir du jour où toutes les conditions d'attribution des allocations sont satisfaites.

En tout état de cause, le point de départ du versement des allocations ne peut intervenir au plus tôt qu'à la date d'inscription comme demandeur d'emploi ou au lendemain de la fin de contrat de travail la plus récente précédent le dépôt de la demande d'allocation et au plus tôt le premier jour du mois au cours duquel cette demande a été déposée.

Lorsqu'en application de l'article 26 du règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, un demandeur d'emploi bénéficie d'une reprise d'un reliquat de droits après avoir bénéficié de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise prévue à l'article 35 du même règlement général, le délai d'attente court au plus tôt au lendemain du terme du différé ARCE (Fiche 8).

### Exemple 9 - Point de départ du délai d'attente au lendemain du différé d'indemnisation spécifique et du différé d'indemnisation congés payés



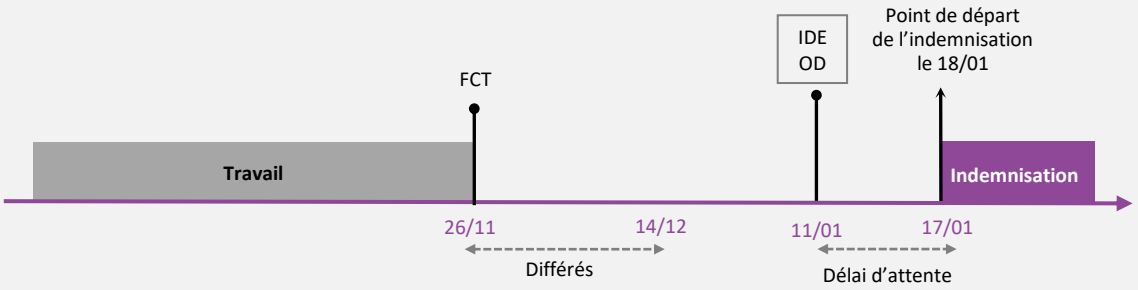

Un salarié privé d'emploi s'inscrit comme demandeur d'emploi le 15/12, suite à une fin de contrat de travail le 26/11.

Dans le cadre de la rupture de son contrat de travail, le salarié privé d'emploi a perçu une indemnité supra-légale et une indemnité compensatrice de congés payés donnant lieu à l'application des deux différés d'indemnisation pendant la période courant du 27/11 au 23/12.

L'inscription comme demandeur d'emploi a eu lieu pendant la période d'application des différés d'indemnisation. L'intéressé étant inscrit lors de l'expiration des différés, le délai d'attente de 7 jours calendaires commence à courir au lendemain de ceux-ci, soit du 24/12 au 30/12.

⇨ Le point de départ de l'indemnisation se situe au 31/12.

## Exemple 10 - Point de départ du délai d'attente au plus tôt au jour de l'inscription comme demandeur d'emploi




Un salarié privé d'emploi s'inscrit comme demandeur d'emploi le 11/01, suite à une fin de contrat de travail le 26/11.

Dans le cadre de la rupture de son contrat de travail, le salarié privé d'emploi a perçu une indemnité supra légale et une indemnité compensatrice de congés payés donnant lieu à l'application des deux différés d'indemnisation pendant la période courant du 27/11 au 14/12.

L'inscription comme demandeur d'emploi a eu lieu après la période d'application des différés d'indemnisation.

Le délai d'attente de 7 jours calendaires court à compter du jour de l'inscription comme demandeur d'emploi, soit du 11/01 au 17/01.

⇨ Le point de départ de l'indemnisation se situe au 18/01.

# FICHE 5

## PAIEMENT DE L'ALLOCATION

### SOMMAIRE

1. MENSUALISATION DU VERSEMENT DE L'ARE ..... 164

2. ACOMPTES ET AVANCES ..... 164

2.1. ACOMPTES ..... 165

2.2. AVANCES ..... 165

2.2.1. Montant de l'avance 165

2.2.2. Régularisation de l'avance 166

2.2.3. Récupération de l'avance 166

3. CAUSES DE CESSATION DU PAIEMENT DES ALLOCATIONS ..... 166

3.1. ACTIVITES PROFESSIONNELLES, INDEMNITES JOURNALIERES DE SECURITE SOCIALE, CONTRAT DE SERVICE CIVIQUE ET INDEMNITES ET PRIMES DE CSP ..... 167

3.2. ATTRIBUTION DE CERTAINES PRESTATIONS FAMILIALES ..... 168

3.3. FIN D'UNE PERIODE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL OU DE DISPONIBILITE ..... 168

3.4. CHOMAGE VOLONTAIRE, BENEFICE D'UNE RETRAITE, CESSATION DE RESIDENCE SUR LE TERRITOIRE, TERME DU DELAI DE DECHEANCE ..... 169

3.5. SANCTIONS ..... 172

# FICHE 5

## PAIEMENT DE L'ALLOCATION

Les allocations sont payées pour les périodes attestées à la fin de chaque mois par l'allocataire, qui renouvelle sa demande d'emploi pour le mois suivant. Ce paiement correspond à un forfait de 30 allocations journalières, quel que soit le nombre de jours calendaires du mois. En effet, la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage instaure une nouvelle modalité de versement de l'ARE, qui ne remet pas en cause la durée d'indemnisation : il s'agit d'une mensualisation de l'ARE, conduisant, sous réserve des événements venant en déduction, à verser un montant forfaitaire.

Dans certaines conditions, l'allocataire peut obtenir un paiement anticipé (acompte) ou une avance, notamment lorsque le justificatif de l'activité déclarée ne peut être fourni au moment de cette déclaration. Certains évènements entraînent la cessation de son indemnisation, soit parce que le revenu perçu par ailleurs n'est pas cumulable avec les allocations de chômage, soit parce que l'allocataire ne remplit plus toutes les conditions pour être indemnisé, soit parce qu'il fait l'objet d'une sanction en raison d'une fraude ou d'un manquement à ses obligations de demandeur d'emploi.

### 1. MENSUALISATION DU VERSEMENT DE L'ARE

Le paiement de l'ARE correspond à trente allocations journalières, sauf en cas de survenance d'événements venant en déduction (Règlement général d'assurance chômage, art. 24 alinéa 1er).

La mensualisation constitue une modalité de versement de l'ARE correspondant à un forfait de 30 AJ par mois, quelle que soit la durée calendaire de ce mois :

- Pour les mois de 30 jours, l'ARE correspond à 30 AJ ;
- Pour les mois de 31 jours, l'ARE correspond à 30 AJ ;
- Pour le mois de 28 ou 29 jours, l'ARE correspond à 30 AJ.

Les jours non indemnisables, en raison des événements du mois pour lesquels l'ARE n'est pas due, sont déduits du forfait de 30 AJ, permettant ainsi de déterminer le nombre d'allocations journalières devant être versées à l'allocataire.

Ces jours peuvent correspondre à des jours de prise en charge au titre des IJSS, des jours non indemnisables en raison de la mise en œuvre des règles de cumul, des jours de différé...

Cette nouvelle modalité de versement de l'ARE, qui ne remet pas en cause le capital de droits (durée notifiée X montant de l'allocation journalière) est applicable aux allocataires ouvrant un droit au titre d'une fin de contrat de travail ou d'une procédure de licenciement engagée à compter du 1er avril 2025, ainsi qu'aux allocataires en cours d'indemnisation au 1er avril 2025 (voir Fiche n°15).

### 2. ACOMPTES ET AVANCES

Dès lors que le demandeur d'emploi est indemnisable, il lui appartient d'actualiser sa situation, durant la période ouverte d'actualisation (de la fin du mois M jusqu'au 15 du mois M+1). Cette déclaration conditionne le paiement de ses allocations.

Il peut néanmoins bénéficier d'acomptes et, s'il n'est pas en mesure de justifier immédiatement ses déclarations, d'avances sur les allocations dues au titre du mois écoulé (Règlement général d'assurance chômage, art. 24).

Il appartient toutefois à chaque allocataire de s'assurer de l'exactitude des déclarations faites dans ce cadre, l'absence de transmission des justificatifs entraînant nécessairement la récupération des sommes alors considérées comme indûment perçues.

## 2.1. ACOMPTES

Les acomptes sur allocations correspondent à des paiements partiels et anticipés par rapport à l'échéance habituelle (début du mois suivant le mois écoulé). La demande d'acompte doit être exceptionnelle et justifiée par la situation de l'allocataire.

A titre d'exemple, il peut s'agir d'un paiement dû par l'allocataire qui ne peut en différer le règlement au début du mois suivant. Il doit attester de sa situation de demandeur d'emploi pour la partie du mois écoulé et déclarer les évènements ou l'absence d'évènements susceptibles d'affecter le paiement de ses allocations, tels que prévus à l'article R. 5411-6 du code du travail.

Un acompte est alors calculé par France Travail en fonction du nombre de jours attestés et indemnisables : son montant est égal au nombre de jours indemnisables multiplié par le montant journalier de l'allocation et sera déduit du paiement prévu à l'échéance mensuelle. En conséquence, de la complétude et de l'exactitude des informations déclarées par l'allocataire, dépend la détermination exacte des allocations dues pour le mois et l'absence, et le cas échéant, de sommes perçues à tort.

## 2.2. AVANCES

Afin de ne pas pénaliser les demandeurs d'emploi qui ont exercé une activité professionnelle au cours du mois en subordonnant le paiement de leurs allocations à la fourniture de leur bulletin de salaire ou de tout autre justificatif qu'ils ne sont pas nécessairement en capacité de communiquer dans l'immédiat, une avance sur allocations peut leur être accordée.

### 2.2.1. Montant de l'avance

Les modalités de calcul de l'avance sont prévues par les articles 24 et 32 du règlement général d'assurance chômage pour les activités salariées et par l'article 32 bis du règlement général d'assurance chômage pour les activités non salariées.

L'avance est calculée sur la base des éléments déclarés par l'allocataire lors de l'actualisation mensuelle de sa situation, prévue à l'article L. 5411-2 du code du travail, et sur la base du montant net journalier de son allocation :

- le montant des allocations qui auraient été, en principe, versées au titre du mois considéré en l'absence d'activité est réduit de 70 % de la rémunération déclarée par l'allocataire au titre de l'activité reprise (Fiche 7, point 2) ;
- le résultat, divisé par le montant de l'allocation journalière (sans application du coefficient de dégressivité), et arrondi à l'entier le plus proche, détermine le nombre de jours indemnisables pour le mois ;

- afin de limiter les éventuels trop-perçus inhérents à toute avance, ce nombre de jours indemnisables est affecté d'un coefficient égal à 0,8.

Les allocations sont versées pour le nombre de jours indemnisables ainsi déterminé à l'échéance mensuelle, sans attendre les justificatifs.

### 2.2.2. Régularisation de l'avance

Comme pour tout allocataire, les justificatifs relatifs aux éléments déclarés ayant conduit au versement de tout ou partie de l'allocation normalement due doivent être fournis au cours du mois civil qui suit le paiement via le bulletin de salaire, l'attestation de l'employeur prévue à l'article R. 1234-9 du code du travail, la déclaration sociale nominative, l'attestation sociale ou fiscale pour les activités non salariées… ; ils permettent de calculer le montant exact des allocations effectivement dues pour le mois passé et de régulariser le montant des allocations versées sous forme d'avance ; cette régularisation s'effectue dans le cadre du paiement des allocations du mois suivant. Cette régularisation donne lieu, en principe, à un rappel, dans la mesure où l'avance est égale à 80 % des allocations dues ; dans le cas où le revenu déclaré par l'allocataire a été sous-estimé, la régularisation de l'avance entraînera le versement d'une somme moins élevée que les allocations normalement dues, et s'imputera sur le paiement des allocations du mois suivant.

### 2.2.3. Récupération de l'avance

Lorsque l'allocataire fournit son justificatif, le paiement du mois considéré est régularisé ; des paiements par avance peuvent être à nouveau effectués pour les mois suivants.

Si l'allocataire est dans l'incapacité de fournir le justificatif attendu dans le mois qui suit, et ainsi de justifier du bien-fondé de l'avance consentie, celle-ci est alors considérée comme un paiement à tort.

Elle est, en conséquence, récupérée sur les paiements suivants ; aucun nouveau paiement par avance ne peut être effectué tant que cette avance n'aura pas été récupérée (Règlement général d'assurance chômage, art. 32).

## 3. CAUSES DE CESSATION DU PAIEMENT DES ALLOCATIONS

Les causes de cessation du paiement des allocations trouvent leur origine dans un changement dans la situation de l'allocataire et peuvent avoir plusieurs explications : l'allocataire cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi, perçoit un revenu d'activité ne permettant pas le cumul avec les allocations, des indemnités de sécurité sociale ou des prestations familiales non cumulables avec les allocations de chômage, obtient sa retraite à taux plein ou fait l'objet d'une sanction par France Travail, atteint le terme du délai de déchéance, etc. Les changements de situation doivent être déclarés à la fin du mois considéré. Les différents cas d'interruption du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sont énumérés dans les quatre paragraphes de l'article 25 du règlement général d'assurance chômage.

## 3.1. ACTIVITES PROFESSIONNELLES, INDEMNITES JOURNALIERES DE SECURITE SOCIALE, CONTRAT DE SERVICE CIVIQUE ET INDEMNITES ET PRIMES DE CSP

**Exercice d'une activité professionnelle** (Règlement général d'assurance chômage, art. 25 § 1er *a)*)

Le salarié privé d'emploi qui retrouve une activité professionnelle, salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger, cesse d'être indemnisé, sous réserve des règles énoncées aux articles 30 à 33 du règlement général d'assurance chômage et relatives au dispositif de cumul de l'allocation d'assurance et des rémunérations issues d'une activité professionnelle reprise ou conservée.

En cas de reprise d'une activité à l'étranger, les règles de cumul de l'allocation d'assurance avec la rémunération nouvellement perçue ne pourront s'appliquer qu'à la condition que l'intéressé justifie résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (Règlement général d'assurance chômage, art. 25 § 2 *c)*). En outre, pour la mise en œuvre des règles de cumul, l'ensemble des conditions d'attribution de l'ARE doivent être satisfaites pendant toute la durée du cumul.

**Bénéfice de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise** (Règlement général d'assurance chômage, art. 25 § 1er *b)*)

Le bénéfice de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise prévue à l'article 35 du règlement général d'assurance chômage, qui correspond au versement d'une partie de l'ARE sous forme de capital, entraîne la cessation de l'indemnisation. (Fiche 8, point 2). Une reprise du versement des allocations peut intervenir en cas de cessation de l'activité non salariée créée ou reprise.

**Prise en charge par la sécurité sociale** (Règlement général d'assurance chômage, art. 25 § 1er *c)*)

Le fait de percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale (prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou maternité) ou d'être susceptible d'en percevoir (l'article R. 323-1 du code de la sécurité sociale prévoit un délai de carence de 3 jours entre le premier jour d'incapacité de travail et la perception effective des indemnités journalières afférentes) fait obstacle au versement des allocations de chômage. Ce principe de non-cumul de l'ARE et es prestations de sécurité sociale est prévu par différents textes (C. sécurité sociale, art. L. 331-8-2 s'agissant du congé supplémentaire de naissance, art. R.323-2 s'agissant des indemnités journalières de sécurité sociale….).

En outre, selon l'article R. 5411-10 du code du travail, le fait d'être en congé de maladie ou en incapacité temporaire de travail 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 demandeurs d'emploi non immédiatement disponibles ou cesse d'être inscrite, et n'est donc plus indemnisable.

**Conclusion d'un contrat de service civique** (Règlement général d'assurance chômage, art. 25 § 1er *f)*)

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

**Bénéfice des indemnités ou primes au reclassement prévues par la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP** (Règlement général d'assurance chômage, art. 25 § 1er *g)*)

Le bénéfice par l'intéressé de l'indemnité différentielle de reclassement ou de la prime au reclassement prévues par la convention du 26 janvier 2015 (Art. 13 et 14) relative au contrat de sécurisation professionnelle ne peut intervenir simultanément au paiement de l'ARE.

En effet, conformément aux articles 13 et 14 de la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP, ces indemnités ou primes ne peuvent se cumuler simultanément, pour le même emploi, avec les aides au reclassement prévues par les articles 30 à 32 et 35 du règlement général d'assurance chômage.

## 3.2. ATTRIBUTION DE CERTAINES PRESTATIONS FAMILIALES

**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** (Règlement général d'assurance chômage, art. 25 § 1er *d)*)

Le complément de libre choix d'activité et la prestation partagée d'éducation de l'enfant, lorsqu'ils sont versés à taux plein, ne sont pas cumulables avec les allocations de chômage (C. sec. soc., art. L. 532-2).

La prestation partagée d'éducation de l'enfant à taux partiel n'est pas cumulable avec les allocations de chômage si elle est demandée en cours d'indemnisation : l'attribution de la prestation met fin au versement des allocations de chômage ; par contre, si le salarié privé d'emploi 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 allocations de chômage (C. sec. soc., art. L. 532-2).

**Bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale** (Règlement général d'assurance chômage, art. 25 § 1er *e)*)

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

**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. Le nombre maximal d'allocations versées à ce titre est égal à 21 (C. sec. soc., art. L. 168-4). Cette allocation, pour les jours où elle est attribuée, suspend le versement des allocations de chômage (C. sec. soc., art. L. 168-2, L. 168-7 et D. 168-9). Celui-ci reprend à l'issue de la période de versement de l'allocation journalière d'accompagnement de fin de vie.

## 3.3. FIN D'UNE PERIODE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL OU DE DISPONIBILITE

**Réintégration ou démission à l'issue d'une période de mobilité volontaire sécurisée** (Règlement général d'assurance chômage, art. 25 § 4 *a)*)

Au cours de la 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 à l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les conditions prévues à l'article 6 § 1er du règlement général d'assurance 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 d'aide au retour à l'emploi, soit le salarié refuse de réintégrer son entreprise : ce refus rompt le contrat de travail à son initiative et constitue selon l'article L. 1222-15 du code du travail, 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.

**Réintégration ou refus de réintégration d'un agent de la fonction publique dans son administration d'origine** (Art. 2 et 6 du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public)

Les statuts des fonctions publiques de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers permettent à certains fonctionnaires qui en remplissent les conditions, d'obtenir une période de disponibilité éventuellement renouvelable. Les agents qui perdent involontairement un emploi qu'ils avaient repris pendant cette période peuvent ainsi prétendre aux allocations de chômage jusqu'au terme de la disponibilité initialement prévue sous réserve de fournir une attestation de non-réintégration écrite de l'employeur.

Les allocations cessent d'être versées lorsque ces agents sont réintégrés dans leur administration d'origine. Il en va de même s'ils ne demandent pas leur réintégration ou s'ils la refusent, s'ils en demandent le renouvellement (Art. 2, 5° du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public) ou lorsqu'ils démissionnent de leur contrat de travail.

### 3.4. CHOMAGE VOLONTAIRE, BENEFICE D'UNE RETRAITE, CESSATION DE RESIDENCE SUR LE TERRITOIRE, TERME DU DELAI DE DECHEANCE

**Chômage volontaire** (Règlement général d'assurance chômage, art. 25 § 2 *b)*)

L'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse d'être versée lorsque, en cours d'indemnisation, l'allocataire ne remplit plus la condition de l'article 4 *e)*, c'est-à-dire n'est plus en chômage involontaire.

Ainsi en est-il de l'allocataire qui démissionne d'une activité reprise alors qu'il a retravaillé au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées depuis l'ouverture de son droit initial.

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 travaillés ou 910 heures travaillées au cours d'une période de référence affiliation de 24 ou 36 mois. Ce départ volontaire ne pourra pas être opposable ultérieurement et ainsi ne peut s'opposer à la révision du droit consécutive à la perte d'une activité conservée en cours d'indemnisation (Règlement général d'assurance chômage, art. 26 § 2, al.4).

Cette condition de chômage involontaire n'est pas opposable, en situation de poursuite de l'indemnisation, lorsque l'activité a duré moins de 6 jours travaillés, ou lorsque l'intensité de travail du contrat était inférieure à 17 heures par semaine (Règlement général d'assurance chômage, art. 26 § 2). Elle n'est pas davantage opposée aux allocataires bénéficiaires du maintien de droit (Règlement général d'assurance chômage, art. 9 § 6) 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 prévu à l'article L. 5421-4 2° du code du travail (67 ans).

**Bénéfice d'une retraite à taux plein** (Règlement général d'assurance chômage, art. 25 § 2 *a)*)

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 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 (C. trav., art. L. 5421-4 1° et 2°) ; il en est de même lorsque l'allocataire fait liquider sa retraite 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, assuré inapte au travail, titulaire d'une incapacité permanente ou d'un compte personnel de prévention de la pénibilité (voir fiche 1, point 5).

**Résidence en dehors du champ territorial de l'assurance chômage** (Règlement général d'assurance chômage, art. 25 § 2 *c)*)

L'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse d'être versée à l'allocataire ne résidant plus sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage défini à l'article 5 de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage : le territoire métropolitain ainsi que la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon. Les allocations versées en application de la règlementation d'assurance chômage applicable sur le champ territorial de l'article 5 susvisé peuvent être transférées à Mayotte (Règlement général d'assurance chômage, art. 62§2).

L'appréciation de la condition de résidence est liée à l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi et aux changements affectant cette inscription qui doivent être déclarés par l'allocataire (C. trav. R. 5411-8). Conformément à l'article R.5411-10 3° du code du travail, l'allocataire qui s'absente de son domicile plus de 35 jours ne satisfait plus la condition de disponibilité pour la recherche d'un emploi et ne peut plus être considéré comme résident (sous réserve de la déclaration d'un déménagement dans le champ territorial de la convention). En conséquence, cette absence conduit à une interruption du versement de l'ARE.

Les dispositions relatives à la disponibilité ne sont pas applicables aux allocataires qui suivent une formation (C. trav., art. R. 5411-9 et R. 5411-10). Dès lors, la règlementation d'assurance chômage prévoit que les allocataires qui suivent une formation à l'étranger impliquant de fait un changement de résidence hors du champ d'application territorial sont réputés satisfaire la condition de résidence dès lors qu'ils justifient être effectivement présents sur le territoire au moins six mois au cours de l'année de versement de l'allocation (Règlement général d'assurance chômage, art. 25§2, al. 2). En conséquence, le changement de résidence ne conduit pas à une cessation immédiate du versement de l'ARE qui peut être versée sur une période allant jusqu'à 6 mois. Conformément à l'article 4*b)* du règlement général, le suivi d'une formation permet de satisfaire les conditions d'attribution de l'ARE si elle est inscrite au contrat d'engagement ou financée en toute ou partie par le CPF.

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, maintien limité à 3 mois (Circ. n° 2010-23 du 17/12/2010, point 3).

**Atteinte du terme du délai de déchéance en cours d'indemnisation et extension de la liste des cas d'allongement** (Règlement général d'assurance chômage, art. 25§3)

L'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse d'être versée à la date à laquelle le droit est déchu, c'est-à-dire au terme d'un délai de trois ans, courant à compter de la date d'ouverture de droits ou de rechargement, augmenté de la durée d'indemnisation au sens de l'article 9§1er, 1°.

A compter du 1er avril 2025, plus précisément concernant les nouvelles ouvertures de droit au titre des fins de contrat de travail survenues à compter du 1er avril 2025 ou de procédures de licenciement engagées à compter de cette date, le délai de déchéance continue à courir pendant la période d'indemnisation ; il n'est donc plus exclusivement vérifié lors de l'examen en vue d'une reprise du versement d'un droit. La vérification de l'atteinte du terme se fait mensuellement en cours d'indemnisation.

L'atteinte du terme théorique du délai de déchéance (c'est-à-dire à l'issue du délai de 3 ans augmenté de la durée des droits et des cas éventuels d'allongement) implique une cessation de l'indemnisation : le paiement de l'ARE prend fin au lendemain du terme effectif du délai de déchéance correspondant au dernier jour du mois civil d'atteinte du terme théorique, sous réserve de la durée du reliquat de droit.

Lorsque ce délai arrive à échéance, le droit cessant d'être versé, la situation du demandeur d'emploi est examinée en vue d'un rechargement, s'il en remplit les conditions.

### Exemples

**Premier cas :**
Délai de déchéance de 3 ans augmenté de la durée des droits de 18 mois qui prend théoriquement fin le 10 du mois M. Le terme effectif du délai de déchéance correspond au dernier jour du mois M, le paiement de l'ARE prend fin le lendemain.

**Deuxième cas** :
Délai de déchéance de 3 ans augmenté de la durée des droits de 18 mois qui prend théoriquement fin le 10 du mois M. Le terme effectif du délai de déchéance correspond au dernier jour du mois M. La date d'épuisement du droit correspond au 5 du mois M. Le paiement de l'ARE prend fin le 6 du mois M.

De surcroît, en plus de la liste existante, deux nouveaux cas d'allongement du délai de déchéance ont été ajoutés par le règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024. Un troisième cas a également été introduit par l'avenant n°2 du 10 avril 2026. Ainsi, le délai est allongé :

- Des périodes d'interruption de travail ayant donné lieu au versement des indemnités journalières de sécurité sociale, de maternité, paternité ou d'un congé supplémentaire de naissance, et au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- Des périodes d'action de formation inscrite dans le contrat d'engagement, soit d'action de formation non inscrite dans ledit contrat mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personne de formation (au sens de l'art. 4, *b)* du règlement général d'assurance chômage).

Il importe de rappeler que le délai de déchéance ne s'applique pas à l'allocataire bénéficiant du maintien de ses droits jusqu'à l'âge où il peut faire valoir son droit à la retraite à taux plein dans les conditions de l'article 9§6 du règlement général en vigueur.

## 3.5. SANCTIONS

**Manquements aux obligations du demandeur d'emploi** (C. trav., art. L. 5412-1 et R. 5412-2)

Depuis le décret n°2025-478 du 30 mai 2025, la mise en œuvre des sanctions s'opère dans une logique « graduée », la sanction étant déterminée selon la nature, la gravité et la fréquence du manquement.

Sont sanctionnés les manquements aux obligations énoncées dans le contrat d'engagement relatives à l'assiduité, à la participation active aux actions prévues par le plan d'action et à l'obligation de réaliser des actes positifs et répétés en vue de trouver un emploi (…).

Ces sanctions peuvent consister en une suspension ou une suppression, en tout ou partie, du revenu de remplacement ainsi qu'en la radiation du demandeur d'emploi concerné, de la liste des demandeurs d'emploi (Chapitre II « sanctions des demandeurs d'emploi », titre Ier, livre IV, Vème partie).

La sanction est prononcée par France Travail, en l'absence de motif légitime, en fonction de la nature et la fréquence du manquement (C. trav. art. R. 5412-1 et suiv.) :

- En cas de premier manquement, la sanction correspond à une suspension d'au moins 30% de l'ARE pour une durée d'1 à 2 mois ;
- En cas de persistance ou de réitération du manquement, la sanction correspond à une suspension ou suppression (non applicable en cas de refus de mettre à jour le contrat d'engagement) d'au moins 30% de l'ARE pour une durée d'1 à 4 mois.

La radiation de la liste des demandeurs d'emploi est prononcée en cas de suppression totale de l'ARE pour la même durée.

La suspension de l'ARE peut être levée avant son terme lorsqu'il est constaté que l'allocataire se conforme aux obligations dont le manquement avait fait l'objet d'une sanction.

En cas de refus à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi, l'ARE peut être supprimée pour une durée de 2 mois, voire 4 mois en cas de réitération (la radiation couvre la même période) (Code du travail, art. R. 5412-3).

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

**Cas de fraude** (C. trav., art. L. 5412-1, IV et R. 5412-3-1)

Les situations de fraude donnent lieu à sanctions, sans préjudice de la récupération des sommes indûment versées et de la mise en œuvre de l'action civile ou pénale.

En cas de fraude ou lorsque le demandeur d'emploi a fait de fausses déclarations pour être ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ou pour bénéficier indûment du revenu de remplacement, la suppression en totalité de l'ARE et la radiation de la liste des demandeurs d'emploi sont prononcées pour une durée de 6 à 12 mois (article R. 5412-3-1 du code du travail).

Néanmoins, lorsque le manquement est lié à une activité non déclarée d'une durée très brève, le revenu de remplacement est supprimé en totalité pour une durée d'un mois. En cas de réitération, la suppression du revenu de remplacement est portée à deux mois et la personne est radiée de la liste des demandeurs d'emploi pour la même durée (C. trav., art. R. 5412-3-2).

La décision de suppression du revenu de remplacement est prise par France Travail (C. trav., art. R. 5412-4).

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.

# FICHE 6

# DROITS RECHARGEABLES A L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI

## SOMMAIRE


1. REPRISE ET POURSUITE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION ..... 176

1.1. LORSQUE LE DROIT N'EST PAS EPUISE (PRESENCE D'UN RELIQUAT DE DROITS A VERSER) ..... 176

1.2. LORSQUE LE DROIT N'EST PAS DECHU ..... 178

1.3. CHOMAGE INVOLONTAIRE ..... 182

1.3.1. Principes 182
1.3.2. Salarié ne justifiant pas de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées 184
1.3.3. Salarié justifiant d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées 186
1.3.3.1. Principe 186
1.3.3.2. Cas particulier de l'activité de courte durée ou de faible intensité 187
1.3.4. Saisine de l'instance paritaire en cas de chômage volontaire 188
1.3.5. Impossibilité de remise en cause ultérieure d'un départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation 189

1.4. AUTRES CONDITIONS REQUISES ..... 192

1.5. POINT DE DEPART DE LA REPRISE OU DE LA POURSUITE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION ..... 193

2. DROIT D'OPTION ..... 195

2.1. CONDITIONS DU DROIT D'OPTION ..... 195

2.1.1. Condition d'affiliation 195
2.1.2. Condition relative au montant de l'allocation journalière ou au montant global du droit 197
2.1.3. Autres conditions 201

2.2. INFORMATION DU DEMANDEUR D'EMPLOI ET MODALITES D'EXERCICE DU DROIT D'OPTION ..... 202

2.2.1. Information du demandeur d'emploi 202
2.2.2. Modalités d'exercice du droit d'option 202

2.3. CONSEQUENCES DU CHOIX DU DEMANDEUR D'EMPLOI ..... 202

2.3.1. Versement du droit non épuisé en cas de refus ou de défaut de réponse 202
2.3.2. Ouverture d'un nouveau droit en cas d'exercice de l'option 203

3. RECHARGEMENT DES DROITS A L'EPUISEMENT DES DROITS ..... 205

3.1. EXAMEN DE LA SITUATION DE L'ALLOCATAIRE EN FIN DE DROITS EN VUE DU RECHARGEMENT ..... 205

**3.2. CONDITIONS DU RECHARGEMENT ..... 207**
3.2.1. Condition d'affiliation 207
3.2.2. Autres conditions 210

**3.3. DROITS DANS LE CADRE DU RECHARGEMENT ..... 210**
3.3.1. Durée d'indemnisation 210
3.3.2. Montant de l'allocation 212
3.3.3. Point de départ du versement 213

**4. REPRISE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION DANS DES SITUATIONS PARTICULIERES .... 214**

**4.1. SALARIE AYANT ETE SANCTIONNE DANS LE CADRE D'UN DROIT OUVERT SUITE A UNE DEMISSION ..... 214**

**4.2. FONCTIONNAIRES EN PERIODE DE DISPONIBILITE OU SALARIES PLACES EN SITUATION DE CONGE SANS SOLDE OU DE CONGE SABBATIQUE ..... 214**

# FICHE 6

## 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.

En conséquence, le salarié 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, dès lors qu'il en remplit les conditions (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 26 § 1er et 2 - C. trav., art. R. 5422-2 I al.1) et que ses droits ne sont pas déchus (voir point 1 de la présente fiche, point 4 s'agissant de la reprise des droits dans des situations particulières). Parmi ces conditions, figure notamment celle relative au chômage involontaire qui est vérifiée dès lors qu'il est justifié d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillés depuis la précédente ouverture de droits (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 26).

A la date d'épuisement du droit, laquelle peut varier en raison de l'attribution d'un complément de fin de droits ou de fin de formation, ou d'une autre mesure permettant un allongement de la durée d'indemnisation (voir Fiche n°3), telle une prolongation de cette durée après l'atteinte du plafond appliqué en cas de rupture conventionnelle individuelle, il est procédé à un rechargement si les conditions en sont satisfaites (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 28 - C. trav., art. R. 5422-2 I al.2) (voir point 3 de la présente fiche).

La condition minimale d'affiliation de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées est exigée en cas de rechargement de droits, ainsi qu'à l'exercice du droit d'option. Elle est ramenée à 108 jours travaillés ou 758 heures travaillées lorsqu'elle est satisfaite uniquement au titre de contrats saisonniers (voir fiche 1, point 1.2.1.3).

Cependant, il existe un aménagement du principe de versement des droits jusqu'à leur épuisement (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 26 § 3 - C. trav., art. R. 5422-2 II) : les demandeurs d'emploi qui remplissent certaines conditions peuvent exercer, s'ils en font la demande, leur droit d'option pour une nouvelle ouverture de droits telle qu'elle aurait été calculée en l'absence de reliquat de droits (voir point 2 de la présente fiche).

L'exercice du droit d'option fait l'objet d'aménagements lorsque l'allocation est affectée d'un coefficient de dégressivité (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 17 bis § 3, 26 § 3 - Voir point 2.1.2 et Fiche 2, point 5.3 - Sur la suspension du délai de 182 jours au terme duquel l'allocation est affectée d'un coefficient de dégressivité, Fiche 2).

Par ailleurs, les anciens titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient d'un droit d'option spécifique (Annexe XI au règlement général d'assurance chômage 15/11/2024 - C. trav., art. R. 5422-2 III).

En cas d'atteinte du délai de déchéance, qui est désormais vérifié à la fois pour prononcer une reprise de droits et en cours d'indemnisation (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 25§3) ou d'impossibilité de rechargement à la date d'épuisement des droits (par exemple en cas d'affiliation inférieure à 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées), le droit est alors effectivement épuisé. Une

nouvelle ouverture de droits sera alors possible postérieurement à la date d'épuisement des droits dès lors que les conditions d'ouverture de droits seront à nouveau remplies (Fiche 1).

# 1. REPRISE ET POURSUITE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION

Le salarié 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 ;
- les droits ne sont pas déchus et peuvent donc être repris ;
- 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 (voir point 1.5).

## 1.1. LORSQUE LE DROIT N'EST PAS EPUISE (PRESENCE D'UN RELIQUAT DE DROITS A VERSER)

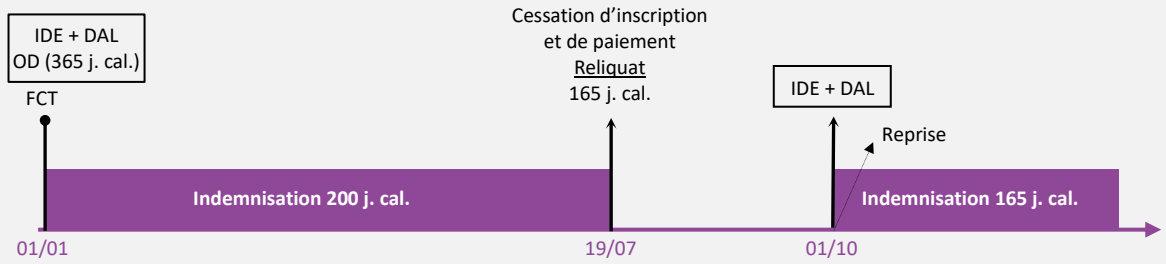
Pour être repris ou poursuivi, un reliquat de droits doit préexister, c'est-à-dire qu'au moins une allocation journalière reste à verser à la date à laquelle l'allocataire est indemnisable (exemples : lorsqu'il s'inscrit et dépose une demande d'allocations à la suite d'une privation d'emploi ; lorsqu'il actualise sa situation après une période de reprise d'emploi ayant ou non donné lieu au bénéfice du dispositif de cumul de l'allocation et des rémunérations).

Lorsque le droit ouvert à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle a fait l'objet d'un plafonnement de la durée d'indemnisation en application de l'art. 9§8 du règlement général, le reliquat de droit est calculé au regard de la durée plafonnée. L'atteinte du plafond conduit à l'épuisement du droit, il n'existe donc plus de reliquat une fois les durées maximales spécifiques en cas de RCI atteintes (sous réserve d'une prolongation du droit).

Lorsque le cumul de l'ARE avec les revenus de l'activité non salariée atteint le plafond de 60% du droit versé, le droit n'est pas épuisé puisque le reliquat (est constitué des) intègre les 40% restants. La reprise de l'indemnisation au titre de ce reliquat est possible si certaines conditions sont respectées, notamment la cessation de l'activité non salariée (Règlement général du 15/11/2024, art. 26§1er, dernier alinéa, voir Fiche n°8). Sur les conditions de la reprise du reliquat de 40% après octroi de l'ARCE, voir Fiche n°8.

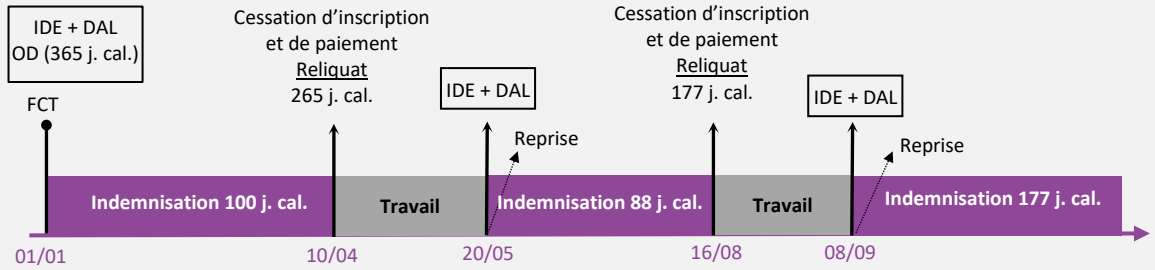
La durée du reliquat correspond à la durée d'indemnisation attribuée en application de l'article 9 du règlement général d'assurance chômage, après imputation, le cas échéant, des périodes déjà indemnisées.

## Exemple 1 - Mécanisme de reprise des droits après une période d'indemnisation




Suite à l'inscription du demandeur d'emploi le 1er octobre, il est procédé à une reprise du versement des droits ouverts au 1er janvier.

## Exemple 2 - Mécanisme de reprise des droits en cas de succession de périodes d'indemnisation et de travail



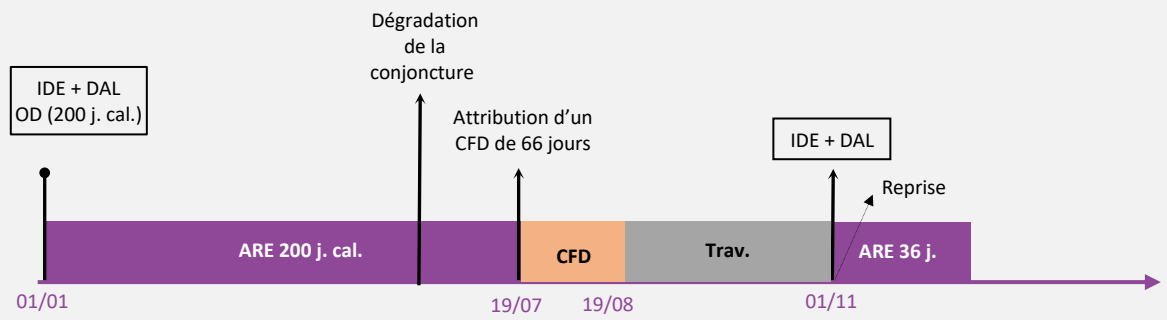

Suite à chaque inscription du demandeur d'emploi, il est procédé systématiquement à une reprise du versement des droits non épuisés ouverts au 1er janvier.

Certains évènements 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 (Fiche 3, point 4).

Le reliquat de droits peut se trouver allongé en cas d'attribution d'un CFD ou d'un CFF, dans les conditions prévues par l'article 9 du règlement d'assurance chômage (voir Fiche n°3) :

- Le CFD ou CFF conduit à repousser le terme du droit ;
- Le CFD ou CFF peut être attribué aux allocataires dont le reliquat de droit est d'au minimum 1 jour et au maximum de 30 jours, en cas de dégradation de la conjoncture ;
- Dès lors qu'un CFD est attribué, il reste acquis. Ainsi, en cas d'interruption de l'indemnisation (du fait d'une reprise d'emploi, par exemple), le reliquat de droits pouvant faire l'objet d'une reprise inclut la période allongée au titre du CFD.

### Exemple 3 - Reliquat de droits ayant fait l'objet d'un CFD




Une ouverture de droits est notifiée pour 200 jours calendaires. A l'approche du terme des droits, la conjoncture s'étant dégradée, un CFD d'une durée de 66 jours (266 x 0,75 = 200) est attribué. Or, au bout de 30 jours de CFD, l'intéressé retrouve un emploi et cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. Suite à son inscription en date du 1er novembre, une reprise de son droits non épuisé est prononcée pour 36 jours.

Le reliquat de droits peut également être allongé lorsque la durée d'indemnisation, initialement plafonnée à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle, fait l'objet d'une prolongation (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 9§9, voir fiche 3, point 1.4.5).

## 1.2. LORSQUE LE DROIT N'EST PAS DECHU

Pour pouvoir être repris, un droit ne doit pas être déchu.

Le délai de déchéance est vérifié lors d'une reprise de droits ; une fois la reprise du droit prononcée, le délai de déchéance continue à courir, sous réserve de certains cas de suspension, et peut donc atteindre son terme.

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 § 1er *a)* du règlement général d'assurance chômage ;
- en cours d'indemnisation, le terme du délai de déchéance est atteint (Règlement d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 25§3).

**Durée du délai de déchéance**

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 conformément aux dispositions de l'article 9 du règlement général d'assurance chômage.

Ainsi, la durée maximale du délai de déchéance varie en fonction des durées maximales d'indemnisation fixées à l'article 9 §4 1° du règlement général 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.

Lorsque la durée d'indemnisation notifiée est affectée du coefficient 0,75 (Règlement général annexé à la convention du 15/11/2024 relative à l'assurance chômage, art. 9§4 2°), le délai de déchéance correspond à :

- 4 ans et 6 mois pour un allocataire âgé de moins de 55 ans à la date de fin de contrat de travail, qui bénéficie d'une durée d'indemnisation de 18 mois (548 jours) ;
- 4 ans et 10,5 mois pour un allocataire âgé de 55 ans et 56 à la date de fin de contrat de travail, qui bénéficie d'une durée d'indemnisation de 22,5 mois (685 jours) ;
- 5 ans et 3 mois pour un allocataire âgé d'au moins 57 ans à la date de fin de contrat de travail, qui bénéficie d'une durée d'indemnisation de 27 mois (822 jours).

Lorsque la durée d'indemnisation notifiée est plafonnée à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle, le délai de déchéance correspond à (Règlement général annexé à la convention du 15/11/2024 relative à l'assurance chômage, art. 9§8, art. 25§3) :

- 4 ans et 3 mois pour un allocataire âgé de moins de 55 ans à la date de fin de contrat de travail, qui bénéficie d'une durée d'indemnisation de 456 jours (15 mois) ;
- 4 ans et 8,5 mois pour un allocataire âgé d'au moins 55 ans à la date de fin de contrat de travail, qui bénéficie d'une durée d'indemnisation de 624 jours (20,5 mois).

Lorsque la durée d'indemnisation notifiée initialement fait l'objet d'une prorogation, en raison d'un des cas d'allongement prévu par la réglementation (Fiche n°3), le terme du délai de déchéance en tient compte. Ainsi, le délai de déchéance est recalculé lorsque l'allocataire se voit attribuer un CFD, un CFF, un allongement sénior ou une prolongation de la durée d'indemnisation suite à l'atteinte du plafond RCI.

**Point de départ du délai de déchéance**

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 général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024 et du délai d'attente prévu à l'article 22 du même règlement.

En tout état de cause, le point de départ du délai de déchéance ne peut être antérieur à l'inscription comme demandeur d'emploi.

**Atteinte du terme du délai de déchéance**

Le délai de déchéance est vérifié lors de l'examen en vue d'une reprise de l'indemnisation, puis en cours d'indemnisation. Le terme du délai de déchéance peut donc être atteint en cours d'indemnisation et conduire à une cessation du versement de l'ARE (Règlement général annexé à la convention du 15/11/2024 relative à l'assurance chômage, art. 25§3).

L'atteinte du terme du délai de déchéance lors de l'examen en vue d'une reprise du reliquat de droits fait obstacle à cette reprise ; le droit est déchu.

Lorsque le délai de déchéance est atteint en cours d'indemnisation, alors que le droit en cours n'est pas épuisé, le droit ARE est considéré comme déchu au lendemain du dernier jour du mois civil au cours duquel le terme du délai de déchéance est atteint (voir Fiche n°5). Dans le cas où le droit s'épuise avant l'atteinte du terme du délai de déchéance, il cesse d'être versé à la date d'épuisement.

Le terme du délai de déchéance correspond à l'épuisement du droit permettant un examen en vue d'un rechargement (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 28§1er).

### Exemple 4 - Computation du délai de déchéance à compter de l'IDE et de la DAL en l'absence de différés et délai d'attente

IDE et DAL le 01/01/2026

Ouverture de droits et début d'indemnisation le 01/01/2026 pour 200 jours calendaires.

Délai de déchéance = 200 jours calendaires + 3 ans, soit le 19/07/2029.

⇨ Reprise des droits et indemnisation possibles jusqu'au 19/07/2029.

### Exemple 5 - Computation du délai de déchéance à compter de l'IDE et de la DAL en présence de différés et délai d'attente

IDE et DAL le 01/01/2026

Ouverture de droits le 01/01/2026 pour 200 jours calendaires.

Début d'indemnisation effective le 01/02/2026 (après différés et délai d'attente).

Délai de déchéance = 200 jours calendaires + 3 ans à compter du 01/01/2026, soit le 19/07/2029.

⇨ Reprise des droits et indemnisation possibles jusqu'au 19/07/2029.

### Exemple 6 - Atteinte du terme du délai de déchéance en cours d'indemnisation




IDE et DAL le 01/01/2026

Ouverture de droits le 01/01/2026 pour 200 jours calendaires.

Début d'indemnisation effective le 01/02/2026 (après différés et délai d'attente).

Délai de déchéance = 200 jours calendaires + 3 ans à compter du 01/01/2026, soit le 19/07/2029.

Une reprise des droits est prononcée le 01/06/2029 pour un reliquat de 100 jours.
Le 19/07/2029, bien que le droit ne soit pas épuisé (il reste 50 jours), le droit cesse d'être versé le dernier jour du mois civil, soit le 31/07/2029.

**Cas d'allongement du délai de déchéance**

Des cas d'allongement du délai de déchéance sont prévus par la loi et par le règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage.

Ainsi, le délai de déchéance ne court pas :

- durant la période pendant laquelle la personne a repris un emploi sous contrat à durée déterminée (Loi n° 79-11 du 03/01/1979, art. 8) ;

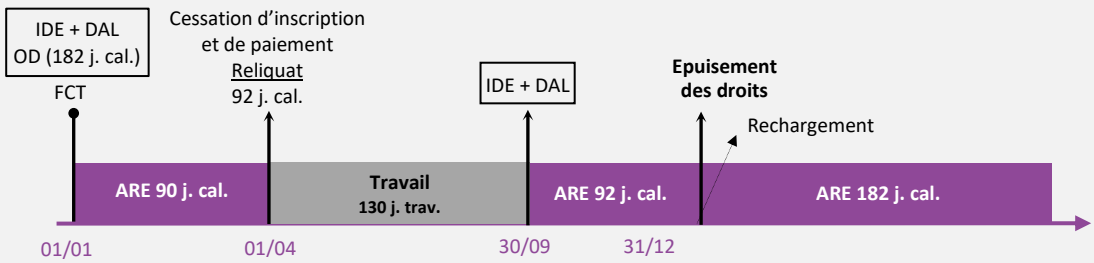
- pendant la durée d'un ou plusieurs contrats de service civique (C. serv. nat., art. L. 120-11) ;
- pendant la période de versement de de la prestation partagée d'éducation de l'enfant dans le cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant (C. sec. soc., art. L. 532-2), ou de versement de l'allocation journalière de présence parentale (C. sec. soc., art. L. 544-8) ;
- pendant la ou les période(s) d'interruption de travail ayant donné lieu au versement des indemnités journalières de sécurité sociale, des indemnités journalières au titre d'un congé de maternité ou de paternité, ou d'un congé supplémentaire de naissance, des indemnités journalières au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- durant la ou les période(s) de formation ayant donné lieu au versement de l'AREF.

Par ailleurs, le délai de déchéance ne s'applique pas à l'allocataire qui bénéficie du maintien de ses droits jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein ou jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail (Fiche 1, point 4 - Fiche 2, point 6.1).

En outre, s'agissant des anciens détenus, le délai de déchéance est égal à la durée d'indemnisation, augmentée de 6 ans, et peut ainsi atteindre 9 ans (lorsque le demandeur d'emploi s'est vu attribuer la durée maximale d'indemnisation de 1 095 jours calendaires). A l'issue de la détention ou au moment de l'aménagement de peine permettant la recherche effective d'un emploi, cet allongement du délai de déchéance permet à l'ancien détenu de bénéficier d'une reprise de ses droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi précédemment ouverts et suspendus pendant l'incarcération (Code pénitentiaire, art. L. 324-7).

Lorsque le droit est ouvert à la suite d'un rechargement des droits, le délai de déchéance est égal à la durée calculée selon les modalités prévues à l'article 9 du règlement général d'assurance chômage, déterminée au jour du rechargement, augmentée de 3 ans.

### Exemple 7 - Computation du délai de déchéance dans le cadre d'un rechargement des droits




Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie le 01/01/2026 d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 182 jours calendaires.

Les droits de l'intéressé sont épuisés le 31/12/2026 ; sa situation est examinée en vue d'un rechargement.

Il justifie de 130 jours travaillés. Il bénéficie d'un rechargement de ses droits le 01/01/2027 pour une durée de 182 jours calendaires, eu égard à la période d'emploi représentant la période de 130 jours travaillés du 01/04/2026 au 30/09/2026.

Le délai de déchéance court à compter du 01/01/2027, date du rechargement. Il est d'une durée de 182 jours calendaires (durée du droit à la date du rechargement), augmentée de 3 ans.

⇨ Reprise des droits possible jusqu'au 01/06/2030.

**A noter** : en situation de poursuite du paiement des allocations, c'est-à-dire lorsque l'allocataire ne cesse pas d'être inscrit, il n'est pas procédé à la vérification de la déchéance du droit (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 26§2).

## 1.3. CHOMAGE INVOLONTAIRE

### 1.3.1. Principes

Seuls les salariés involontairement privés d'emploi (ou assimilés), ou dont le contrat de travail a pris fin pour un des motifs visés à l'article 2 § 3 à 4 du règlement général d'assurance chômage, peuvent être indemnisés par l'assurance chômage.

Ce principe est général au sens où :

- il est applicable quel que soit le contexte dans lequel la situation du salarié privé d'emploi est examinée (ouverture des droits, reprise ou poursuite de paiement de l'allocation, rechargement des droits, révision du droit à la suite de la perte d'une activité conservée) mais la condition de chômage involontaire est appréciée différemment selon le contexte envisagé ;
- il concerne tous les allocataires.

En matière de reprise d'un droit précédemment ouvert et non épuisé, il convient au préalable de rappeler que ce mécanisme a été à l'origine conçu pour tenir compte de la situation des allocataires qui, après avoir été indemnisés pendant une durée inférieure à la durée d'indemnisation qui leur avait été ouverte, reprenaient un emploi et se trouvaient à nouveau au chômage sans avoir acquis de nouveaux droits : il s'agissait donc de favoriser les mobilités professionnelles en évitant à ces allocataires de perdre le bénéfice de leur droit non épuisé à l'allocation en cas de reprise d'une nouvelle activité, au motif notamment qu'ils n'auraient pas suffisamment travaillé pour en acquérir un nouveau. La convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage renforce le caractère incitatif à la reprise d'un emploi en cours d'indemnisation, tout en sécurisant la mobilité professionnelle, en allongeant la période d'affiliation à l'issue de laquelle est apprécié le caractère involontaire du chômage lors de l'examen en vue d'une reprise ou une poursuite de l'indemnisation.

Le dispositif des droits rechargeables reposant sur le principe de versement des droits jusqu'à leur épuisement et aboutissant de ce fait à servir un droit ouvert sur une période plus longue, il est donc nécessaire que le demandeur d'emploi justifie notamment du caractère involontaire de sa situation de chômage, pour pouvoir bénéficier de la reprise ou de la poursuite du versement de son droit jusqu'à son épuisement.

Dans ce contexte, la condition de chômage involontaire doit être satisfaite chaque fois que l'allocataire justifie d'une durée d'affiliation suffisamment significative, fixée à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées.

Cette modalité d'appréciation de la condition de chômage involontaire tend à ménager un équilibre entre l'incitation des allocataires à reprendre un emploi et le respect du principe selon lequel toute indemnisation doit demeurer réservée aux personnes se trouvant en situation de privation involontaire d'emploi :

- tant que la quantité de travail exposée ci-dessus n'est pas atteinte, l'allocataire peut bénéficier de la poursuite ou de la reprise du versement de son droit même s'il renonce volontairement à un emploi repris en cours d'indemnisation (par exemple, s'il rompt sa période d'essai) ;
- en revanche, dès lors que cette durée d'affiliation est atteinte, il ne doit pas renoncer volontairement à sa dernière activité professionnelle salariée pour pouvoir bénéficier de la poursuite ou de la reprise du versement de son droit.

En d'autres termes, la condition de chômage involontaire n'est pas opposable au salarié privé d'emploi dès lors qu'il ne peut justifier de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées depuis son ouverture de droits : dans ce cas de figure, un départ volontaire ne fait pas obstacle à une poursuite ou une reprise du paiement de l'allocation (voir point 1.3.2).

Dès lors qu'au moins 88 jours ou 610 heures ont été travaillés :

- le salarié privé d'emploi qui a cessé d'être inscrit et de bénéficier du service des allocations peut bénéficier d'une reprise de ses droits non épuisés s'il n'a pas renoncé volontairement à la dernière activité professionnelle éventuellement exercée ou à une autre activité professionnelle salariée, dans les conditions prévues à l'article 4 *e)* du règlement général d'assurance chômage (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 1er *b)*). L'objectif est de s'assurer qu'un demandeur d'emploi, ayant cessé de rechercher un emploi et de bénéficier de l'allocation en raison d'une reprise d'emploi, se trouve bien en situation de chômage involontaire lorsqu'il sollicite de nouveau le bénéfice de son droit à l'allocation antérieurement ouvert et non épuisé ;
- le salarié privé d'emploi en cours d'indemnisation (il s'agit du demandeur d'emploi inscrit, bénéficiant d'un reliquat de droits, qui travaille et qui perçoit mensuellement des allocations dans le cadre du dispositif de cumul de l'allocation avec une rémunération, ou qui exerce une activité dont la rémunération excède le plafond prévu pour le cumul) peut bénéficier de la poursuite de son indemnisation s'il ne renonce pas volontairement à sa dernière activité professionnelle salariée (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 2 al.1).
  L'objectif est de s'assurer qu'un demandeur d'emploi ayant repris une activité, même s'il est demeuré inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et a, le cas échéant, continué de percevoir une partie de son allocation dans le cadre du dispositif de cumul s'il en remplit les conditions, demeure bien en situation de chômage involontaire à l'issue de cette activité : en conséquence, s'il démissionne alors qu'il totalise au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées, le versement de son droit ouvert et non épuisé sera interrompu.

  Une règle complémentaire est toutefois prévue dans ce cas de figure, afin de ne pas appliquer la condition de chômage involontaire de façon indifférenciée à des situations de perte volontaire d'emplois de courte durée et/ou fractionnés comme à des situations de perte volontaire d'emplois de longue durée et continus, en vue de tenir compte des évolutions du marché du travail et des caractéristiques des emplois que sont susceptibles de retrouver les allocataires en cours d'indemnisation dans ce cadre (diversification et fractionnement des contrats de travail, augmentation du recours aux contrats courts, etc.).
  C'est pourquoi il est prévu que la condition de chômage involontaire n'est pas opposable, en cours d'indemnisation, au départ volontaire mettant fin à une activité qui a duré moins de 6 jours travaillés ou qui représente moins de 17 heures travaillées par semaine, quand bien même l'allocataire totaliserait 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées depuis son ouverture de droits (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 2 al.2).
  Cette règle permet donc de tenir compte du volume de l'activité exercée pour l'appréciation du caractère volontaire ou involontaire du chômage en cours d'indemnisation, afin de ne pas interrompre celle-ci lorsque l'activité dont démissionne l'allocataire est de faible intensité ou de courte durée.

En tout état de cause, il est également rappelé que la condition de chômage involontaire applicable à une poursuite ou une reprise de paiement n'est pas opposable aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à

l'âge auquel ils ont droit à la retraite à taux plein, et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail (Fiche 1, point 4. - Fiche 2, point 6.1).

En cas de chômage volontaire, et sous réserve des dispositions des § 3 à 4 de l'article 2 du règlement général d'assurance chômage, l'intéressé peut solliciter un examen de sa situation individuelle par l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail (voir point 1.3.4).

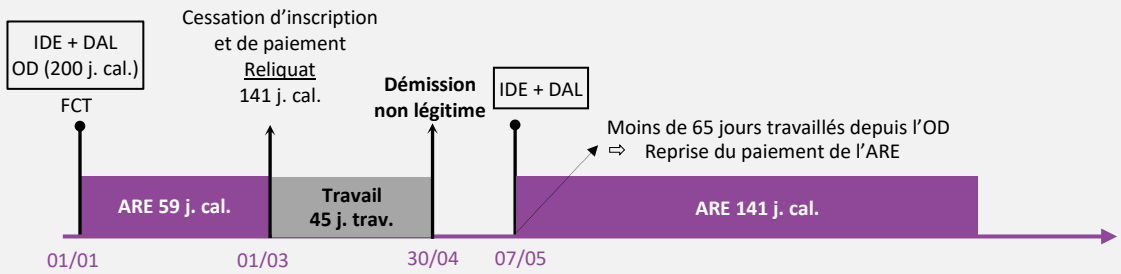
Enfin, il résulte de l'article 26 § 2 dernier alinéa du règlement général d'assurance chômage que tout départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation ne peut être remis en cause ultérieurement et ne s'oppose pas à la révision du droit suite à la perte d'une activité conservée (voir point 1.3.5). En d'autres termes, la non-opposabilité du départ volontaire joue pour le présent et l'avenir quelle que soit l'évolution de la situation de l'allocataire et le nouveau contexte d'examen au titre duquel la reprise, la poursuite, le rechargement ou la révision du droit est étudié.

### 1.3.2. Salarié ne justifiant pas de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées

La condition de chômage involontaire requise pour la reprise ou la poursuite du paiement de l'allocation n'est pas opposable aux salariés qui ne justifient pas de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées.

En d'autres termes, un départ volontaire ne fait pas obstacle à la reprise ou la poursuite du versement de l'allocation tant que l'intéressé ne justifie pas de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées.

## Exemple 8 - Reprise de paiement - départ volontaire après une reprise d'emploi inférieure à 88 jours travaillés



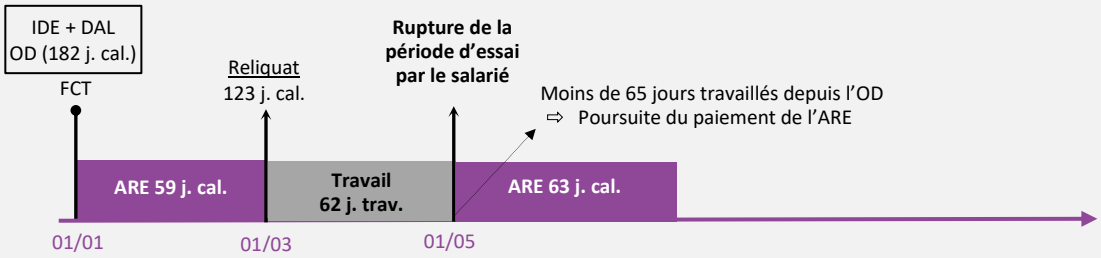

Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/03, date à laquelle il cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. Il démissionne de cet emploi le 30/04, soit après 45 jours travaillés.

Il se réinscrit comme demandeur d'emploi et dépose une demande d'allocations le 07/05.

Il bénéficie d'une reprise de ses droits (141 jours calendaires de reliquat), dans la mesure où il ne justifie pas de 88 jours travaillés (45 j. trav. < 88 j. trav.).

## Exemple 9 - Poursuite de paiement - départ volontaire après une reprise d'emploi inférieure à 88 jours travaillés




Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/01 pour une durée d'indemnisation de 182 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation et sans cesser d'être inscrit, il reprend le 01/03 une activité salariée (temps plein). Il démissionne de cet emploi le 31/03, soit après 62 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (182 j. – 59 j.= 123 j. calendaires de reliquat).

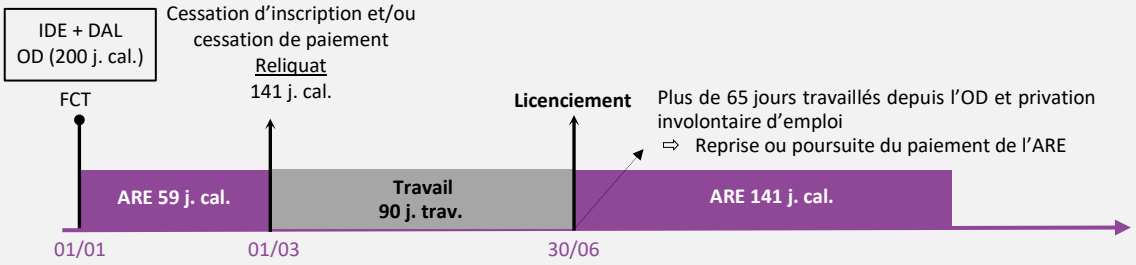
Il bénéficie de la poursuite du paiement de son allocation : le départ volontaire du 01/05 n'y fait pas obstacle, dans la mesure où il ne justifie pas de 88jours travaillés (62 j. trav. < 88 j. trav.).

### 1.3.3. Salarié justifiant d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées

#### 1.3.3.1. Principe

La condition de chômage involontaire doit être satisfaite dès lors que le salarié privé d'emploi qui sollicite une reprise ou une poursuite de paiement justifie d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 1er et 2).

Exemple 10 - Reprise de paiement - chômage involontaire après reprise d'emploi supérieure à 88 jours travaillés

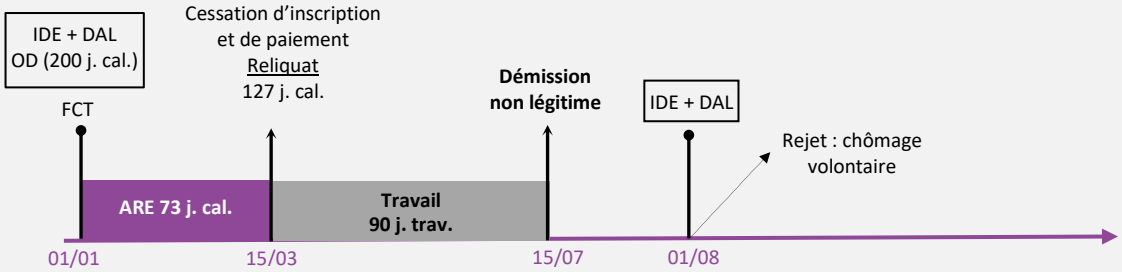



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/03 dont il est licencié le 30/06, soit après 90 jours travaillés.

A la suite de cette perte d'emploi, l'intéressé peut bénéficier de la poursuite ou de la reprise du versement de son droit : en effet, l'intéressé, qui justifie de plus de 88 jours travaillés (90 j. trav. > 88 j. trav.), est en situation de chômage involontaire (licenciement).

Exemple 11 - Rejet d'une reprise de paiement - chômage volontaire après reprise d'emploi supérieure à 88 jours travaillés




Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

Après 73 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 15/03 dont il démissionne le 15/07, soit après 90 jours travaillés.

Il se réinscrit comme demandeur d'emploi et dépose une demande d'allocations le 01/08.

Il ne peut pas bénéficier d'une reprise de ses droits (127 jours calendaires de reliquat), en raison du caractère volontaire du chômage. En effet, le départ volontaire du 15 juillet s'oppose à la reprise des droits dans la mesure où l'intéressé justifie de plus de 88 jours travaillés (90 j. trav. > 88 j. trav.).

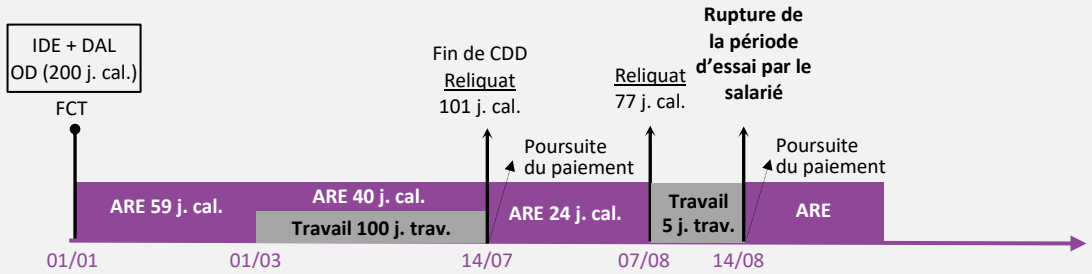
### 1.3.3.2. Cas particulier de l'activité de courte durée ou de faible intensité

En contexte de poursuite du paiement de l'allocation, il n'est pas tenu compte du départ volontaire qui met fin à une activité de moins de 6 jours travaillés ou de moins de 8 jours calendaires, ou de moins de 17 heures travaillées par semaine (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 2 al.2).

En d'autres termes, un départ volontaire d'une activité d'une durée inférieure à 6 jours travaillés ou 8 jours sur une base calendaire, ou d'une intensité hebdomadaire inférieure à 17 heures travaillées, ne fait pas obstacle à la poursuite du versement de l'allocation, même si l'intéressé justifie de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées depuis la date de la dernière ouverture de droits ou la dernière date à laquelle les allocations lui ont été refusées.

Cette neutralisation des départs volontaires dans ce cas vaut, quel que soit le contexte d'examen, pour le présent et pour l'avenir (voir point 1.3.5).

#### Exemple 12 - Poursuite du paiement - départ volontaire d'une activité inférieure à 6 jours travaillés




Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/01 pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée à temps partiel le 01/03 ; il bénéficie dans ce cadre du dispositif de cumul de l'allocation et des rémunérations (40 jours calendaires d'ARE lui sont versés dans le cadre de ce dispositif).

L'emploi prend fin le 08/06 (fin de CDD), soit après 100 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (200 j. – 59 j. – 40 j. = 101 j. de reliquat).

Il bénéficie de la poursuite du paiement de son allocation : il justifie de plus de 88 jours travaillés depuis l'ouverture de droits (100 j. trav. > 88 j. trav.) et se trouve en situation de chômage involontaire (fin de CDD du 14/07).

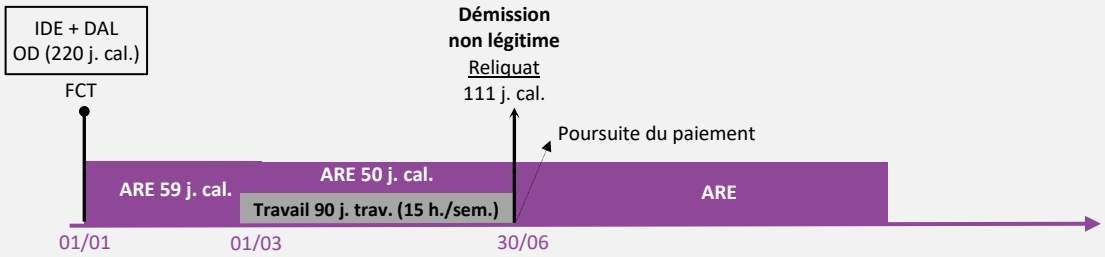
Puis, après 24 jours calendaires d'indemnisation, l'intéressé reprend une nouvelle activité salariée (temps plein) le 07/08 dont il démissionne le 14/08, soit après 5 jours travaillés.

Il dispose d'un reliquat de droits non épuisés (101 j. – 24 j. = 77 j. calendaires de reliquat).

Il justifie de plus de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées depuis l'ouverture de ses droits (100 j. trav. + 5 j. trav. = 79 j. trav.).

Toutefois, le départ volontaire du 14/08 met fin à une activité qui a duré moins de 6 jours travaillés (5 j. trav. < 6 j. trav.) : il ne fait donc pas obstacle à la poursuite de l'indemnisation.

### Exemple 13 - Poursuite du paiement - départ volontaire d'une activité représentant moins de 17 heures travaillées par semaine




Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/01 pour une durée d'indemnisation de 220 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée à temps partiel (15 heures par semaine) le 01/03 ; il bénéficie dans ce cadre du dispositif de cumul de l'allocation et des rémunérations (50 jours calendaires d'ARE lui sont versés dans le cadre de ce dispositif).

Il démissionne de cet emploi le 30/06, soit après 90 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (220 j. – 59 j. – 50 j. = 101 j. de reliquat).

Il justifie de plus de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées depuis l'ouverture de ses droits (90 j. trav. > 88 j. trav.).

Toutefois, le départ volontaire du 30/06 met fin à une activité qui représente moins de 17 heures travaillées par semaine (15 h. < 17 h.) : il ne fait donc pas obstacle à la poursuite de l'indemnisation.

### 1.3.4. Saisine de l'instance paritaire en cas de chômage volontaire

Si la condition de chômage involontaire n'est pas remplie et fait obstacle à la poursuite ou à la reprise du paiement de l'allocation, l'allocataire peut saisir l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail afin qu'elle examine sa situation en vue de lui accorder la poursuite ou la reprise de l'indemnisation au terme d'un délai de 121 jours de chômage non indemnisé.

Dans ce cas, la computation du délai de 121 jours commence à courir le lendemain de la fin du contrat de travail au titre de laquelle les allocations ont été refusées (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 46 bis § 1er).

(Sur ce point : Fiche 1, point 6.5, notamment point 6.5.2.2)

La saisine de l'instance paritaire est également ouverte aux salariés démissionnaires dont le revenu de remplacement est supprimé pour une durée de 4 mois consécutifs faute de pouvoir justifier, sans motif légitime, de la réalité des démarches accomplies en vue de la mise en œuvre du projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise. Afin de bénéficier d'une reprise de ses droits non épuisés, l'intéressé doit apporter auprès de l'instance paritaire 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 (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 1er bis *b)*).

Dans cette hypothèse, l'examen de cette situation, à la demande de l'intéressé, ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de 121 jours suivant la date à laquelle il a été radié de la liste des demandeurs d'emploi. Le point de départ de la reprise des droits est fixé au 122e jour à compter de cette date.

(Sur ce point : Fiche 2 bis, point 4).

### 1.3.5. Impossibilité de remise en cause ultérieure d'un départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation

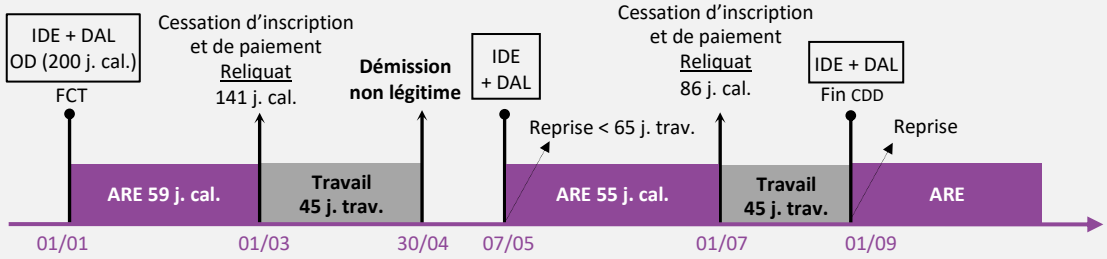
Il résulte de l'article 26 § 2 dernier alinéa du règlement général d'assurance chômage que tout départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation au motif du faible volume d'activité exercé dans le cadre du contrat en cause, ne peut être remis en cause ultérieurement.

Ce principe s'applique également aux départs volontaires qui n'auraient pas été opposés en cours d'indemnisation du fait de la non-justification d'une durée d'affiliation au moins égale à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées depuis l'ouverture des droits.

En d'autres termes, dès lors qu'un départ volontaire est inopposable lors d'une reprise ou d'une poursuite du versement de l'allocation pour ces motifs, ce même départ volontaire ne peut pas à lui seul faire obstacle à la mise en œuvre de l'indemnisation dans un contexte d'examen ultérieur (par exemple, une autre reprise de droits, un rechargement ou une révision).

Un départ volontaire non opposable ne peut faire obstacle à la révision du droit consécutive à la perte d'une activité conservée en cours d'indemnisation. En d'autres termes, une révision du droit est possible consécutivement à la perte d'une activité conservée en cours d'indemnisation bien qu'un départ volontaire ait été constaté antérieurement. Ce départ volontaire, non opposable en cours d'indemnisation, ne peut être remis en cause et faire obstacle à une révision.

#### Exemple 14 - Inopposabilité lors d'une reprise des droits, d'un départ volontaire non opposé en cours d'indemnisation (pour une précédente reprise des droits)




Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend le 01/03 une activité salariée, date à laquelle il cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. Il démissionne de cet emploi le 30/04, au terme de 45 jours travaillés.

Il se réinscrit comme demandeur d'emploi et dépose une demande d'allocations le 07/05.

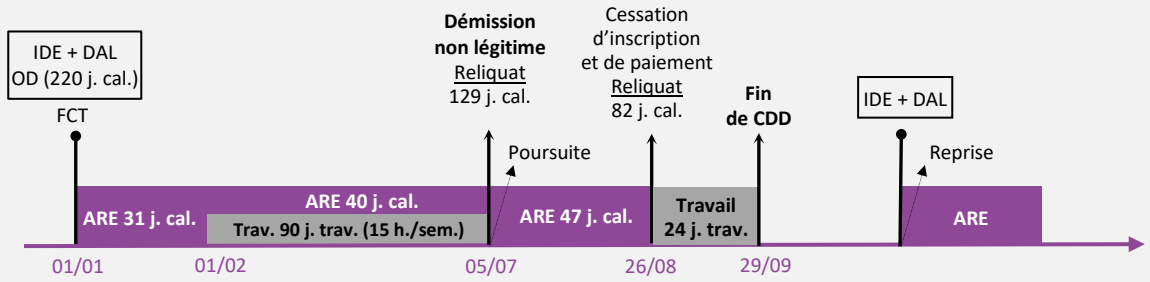
Il bénéficie d'une reprise de ses droits (141 jours calendaires de reliquat) : le départ volontaire n'y fait pas obstacle dans la mesure où il ne justifie pas de 88 jours travaillés (45 j. trav. < 88 j. trav.).

Après 55 jours calendaires d'indemnisation, l'intéressé reprend le 01/07 une nouvelle activité salariée, date à laquelle il cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. La fin de cet emploi intervient le 01/09 (fin de CDD), soit après 45 jours travaillés.

A la suite de cette perte d'emploi, l'intéressé peut bénéficier de la reprise du versement de son droit, dès lors que :

- l'intéressé justifie de plus de 88 jours travaillés (45 j. trav. + 45 j. trav. = 90 j. trav. > 88 j. trav.) ;
- sa dernière fin de contrat de travail est involontaire (fin de CDD) ;
- la démission du 30/04, non opposable en cours d'indemnisation (reprise du 07/05), ne peut être ultérieurement remise en cause et faire obstacle à une nouvelle reprise de versement, et ce, même si l'intéressé ne justifie pas d'au moins 88 jours travaillés postérieurement à ce départ volontaire.

## Exemple 15 - Inopposabilité lors d'une reprise des droits, d'un départ volontaire non opposé en cours d'indemnisation (pour une poursuite de paiement)




Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/01 pour une durée d'indemnisation de 220 jours calendaires.

Après 31 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée à temps partiel (15 heures par semaine) le 01/02 ; il bénéficie dans ce cadre du dispositif de cumul de l'allocation et des rémunérations (60 jours calendaires d'ARE lui sont versés dans le cadre de ce dispositif).

Il démissionne de cet emploi le 15/06, soit après 90 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (220 j. – 31 j. – 60 j. = 129 j. de reliquat).

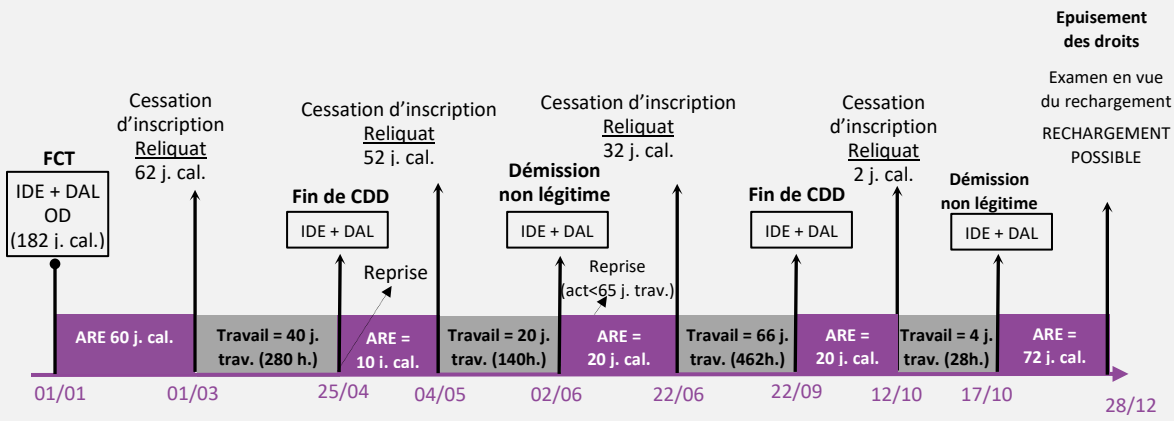
Il justifie de plus de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées depuis l'ouverture de ses droits (75 j. trav. > 88 j. trav.). Toutefois, le départ volontaire du 05/07 met fin à une activité qui représente moins de 17 heures travaillées par semaine (15 h. < 17 h.) : il ne fait donc pas obstacle à la poursuite de l'indemnisation.

Après 47 jours calendaires d'indemnisation, l'intéressé reprend le 26/08 une nouvelle activité salariée, date à laquelle il cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. La fin de cet emploi intervient le 29/09 (fin de CDD), soit après 24 jours travaillés.

A la suite de cette perte d'emploi, l'intéressé peut bénéficier de la reprise du versement de son droit, dès lors que :

- l'intéressé justifie de plus de 88 jours travaillés (90 j. trav. + 24 j. trav. = 114 j. trav. > 88 j. trav.) ;
- sa dernière fin de contrat de travail est involontaire (fin de CDD) ;
- la démission du 05/07, non opposable en cours d'indemnisation (poursuite de versement du 05/07), ne peut être ultérieurement remise en cause et faire obstacle à une reprise de versement.

## Exemple 16 - Inopposabilité lors d'un rechargement des droits, d'un départ volontaire non opposé en cours d'indemnisation (pour une reprise de paiement)




Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 182 jours calendaires.

Après 60 jours d'indemnisation, il reprend une activité salariée en CDD le 01/03 qui prend fin le 25/04, soit après 40 jours travaillés (280 heures).

Il se réinscrit comme demandeur d'emploi et bénéficie d'une reprise de paiement.

Après 10 jours calendaires d'indemnisation, il cesse de s'inscrire et reprend une activité salariée le 04/05 dont il démissionne le 02/06, soit après une durée de 20 jours travaillés (140 heures). Il se réinscrit comme demandeur d'emploi et bénéficie d'une reprise de paiement : la durée de travail décomptée depuis l'ouverture de droits (40 + 20 = 60 jours travaillés) n'excède pas 88 jours travaillés, le départ volontaire n'est donc pas opposable.

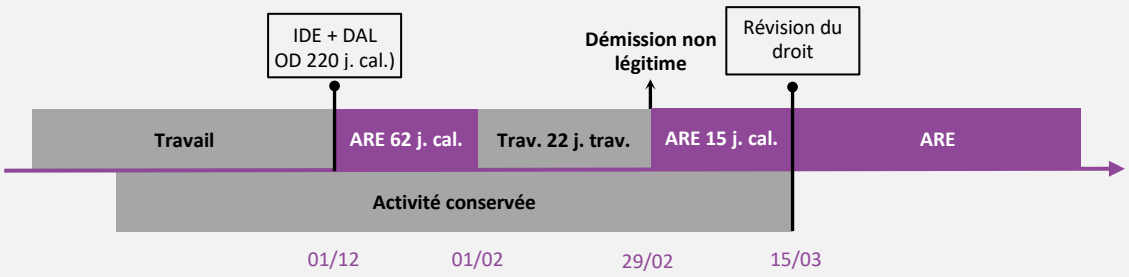
Après 20 jours d'indemnisation, il reprend une activité salariée en CDD le 22/06, qui prend fin le 22/09, soit après 66 jours travaillés (462 heures). Il se réinscrit et bénéficie d'une reprise de son reliquat.

Après 20 jours d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 12/10 dont il démissionne le 17/10, soit après 4 jours travaillés. Il bénéficie d'une reprise de paiement dans la mesure où la durée de travail décomptée depuis l'ouverture de droits (66 + 20 = 86 jours travaillés) n'excède pas 88 jours travaillés ; le départ volontaire n'est donc pas opposable.

Ses droits sont épuisés le 28/12 ; sa situation est examinée en vue d'un rechargement de ses droits.

Le rechargement est possible bien que l'intéressé ait démissionné de sa dernière activité professionnelle antérieure à la fin des droits : la démission du 17/10, non opposable en cours d'indemnisation ne peut être ultérieurement remise en cause et faire obstacle au rechargement des droits.

### Exemple 17 - Inopposabilité d'un départ volontaire non opposé en cours d'indemnisation, lors d'une révision des droits




Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/12 pour une durée d'indemnisation de 220 jours calendaires. Il conserve en parallèle une activité salariée.

Après 62 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée à temps plein le 01/02, sans cesser d'être inscrit.

Il démissionne de cette activité le 29/02, soit après 22 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (220 j. – 62 j. = 158 j. de reliquat).

Il justifie de moins de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées depuis l'ouverture de ses droits (22 j. trav. < 88 j. trav.). Par conséquent, ce départ volontaire ne fait donc pas obstacle à la poursuite de l'indemnisation.

Après 15 jours calendaires d'indemnisation, l'intéressé perd involontairement son activité salariée conservée.
Etant donné que le départ volontaire du 29/02 n'a pas été opposé en cours d'indemnisation, il ne fait pas obstacle à la révision du droit de l'intéressé à la suite de la perte de son activité conservée.

## 1.4. AUTRES CONDITIONS REQUISES

Pour bénéficier de la reprise ou de la poursuite du paiement de ses droits, l'intéressé doit également remplir toutes les conditions prévues à l'article 4 du règlement général d'assurance chômage (Fiche 1) :

- être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- rechercher de façon effective et permanente un emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le contrat d'engagement ou non inscrite dans ledit contrat mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation ou bénéficier d'un accompagnement à vocation d'insertion sociale prévu par l'article L. 5411-5-1 I du code du travail ;
- ne pas pouvoir prétendre à une retraite à taux plein ou à l'une des retraites visées à l'article L. 5421-3° du code du travail ;
- être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;
- résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (territoire hexagonal, Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre et Miquelon).

**Condition de cessation de l'activité non salariée pour une reprise faisant suite au versement de l'ARCE ou de l'atteinte du plafond de cumul de 60%**

Il résulte de l'article 26§1er alinéas 6 et 7 du règlement général annexé à la convention du 15/11/2024 relative à l'assurance chômage que la reprise du reliquat de droit, correspondant à 40%, faisant suite au bénéfice de l'ARCE ou des dispositions prévues à l'article 32 bis relatives au cumul en cas d'activité non salariée, est possible sous réserve que l'activité non salariée au titre de laquelle l'aide prévue à l'article 35 ou 32 bis a été accordée ait cessé.

En d'autres termes, l'intéressé ne peut prétendre à une reprise de son reliquat de droits tant que l'activité non salariée au titre de laquelle lui a été octroyée une des aides à la création ou reprise d'entreprise persiste, y compris en cas de perte d'une autre activité salariée exercée concomitamment à l'activité non salariée.

Lorsque la reprise peut être accordée, elle peut intervenir au plus tôt :

- après le second versement de l'ARCE et à l'expiration d'un délai correspondant au nombre de jours indemnisés au titre de ce versement, le délai courant à compter de la date dudit versement (Règlement d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26§1er alinéa 6) (voir Fiche n°8) ;
- au lendemain de l'arrêt de l'activité non salariée ayant donné lieu à la mise en œuvre des règles de cumul. Dans l'hypothèse d'une saisine de l'instance paritaire, la reprise du droit intervient au plus tôt à laquelle le recours a été exercé (voir Fiche n°8).

### 1.5. POINT DE DEPART DE LA REPRISE OU DE LA POURSUITE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION

Les différés d'indemnisation prévus à l'article 21 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage sont applicables en cas de prise en charge consécutive à toute fin de contrat de travail.

Ils sont donc applicables lors de la reprise ou de la poursuite du paiement de l'allocation.

Cependant, lorsque l'indemnité compensatrice de congés payés a déjà été prise en compte pour le calcul du nombre de jours indemnisables effectué en application de l'article 31 du règlement général (règles de cumul ARE et rémunérations) ou a déjà servi à un précédent calcul pour la détermination d'un différé d'indemnisation, il n'est pas procédé à la détermination du différé d'indemnisation correspondant à cette indemnité (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 21 § 2 al.6).

En d'autres termes, lorsque l'allocataire a bénéficié du dispositif de cumul de l'allocation avec des rémunérations issues d'une activité professionnelle salariée (Fiche 7) et que l'indemnité compensatrice de congés payés se trouvait incluse dans la rémunération brute mensuelle (pour déterminer le montant mensuel d'allocations ainsi que le nombre de jours indemnisables dans ce cadre), elle ne donne pas lieu au calcul d'un différé d'indemnisation.

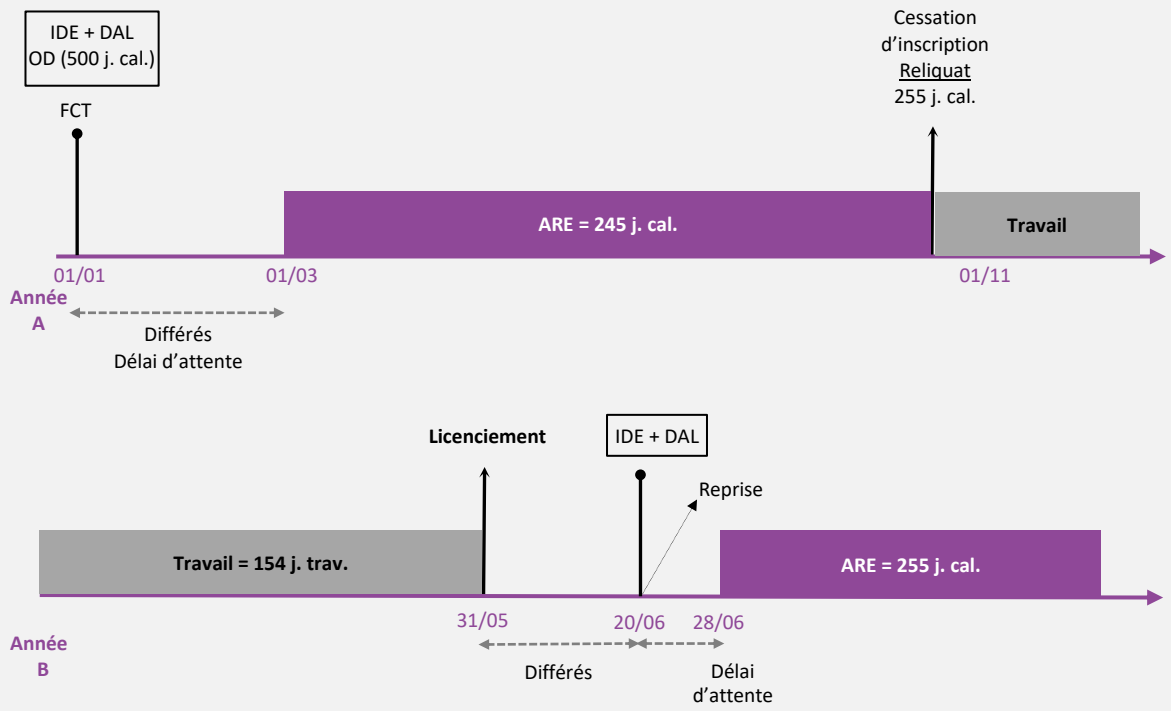
Le délai d'attente de 7 jours prévu à l'article 22 du règlement général s'applique lui aussi à chaque ouverture de droits, reprise ou rechargement dès lors qu'il n'excède pas 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 22 - Fiche 4, point 2).

Il court à compter du terme des différés d'indemnisation si les conditions d'attribution de l'allocation sont réunies à cette date, et au plus tôt à la date d'inscription comme demandeur d'emploi ou de la dernière actualisation.

Sur la date de la reprise suite au bénéfice des aides à la création d'entreprise, voir point 1.4 et Fiche n°8.

**A noter** : Les dommages et intérêts dus au salarié par l'employeur en cas de rupture anticipée du CDD, dans les conditions prévues aux articles L. 1243-3 et L. 1243-4 du code du travail, sont pris en compte, pour leur fraction correspondant au montant des salaires, au titre des rémunérations devant être retenues pour la mise en œuvre des règles de cumul. En effet, ces dommages et intérêts ne peuvent se cumuler avec l'ARE, ce qui peut avoir pour effet de déclarer le point de départ de l'indemnisation au terme de la période couverte par ces dommages et intérêts (Cass. Soc. 15 octobre 2002, n°01-00.235). En contexte de reprise ou poursuite de l'indemnisation, suite à la fin anticipée de CDD, il est donc procédé à ce décalage, en retenant chaque mois le montant mensuel du salaire qui aurait été versé en l'absence de rupture anticipée.

## Exemple 18 - Application des différés et délai d'attente lors d'une reprise des droits




Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 500 jours calendaires.

Les deux différés et le délai d'attente, représentant une durée totale de 59 jours, reportent le début de l'indemnisation au 01/03/A.

Après 245 jours calendaires d'indemnisation, l'allocataire reprend une activité salariée le 01/11/A dont il est licencié le 31/05/B, soit après 154 jours travaillés.

L'intéressé se réinscrit comme demandeur d'emploi et dépose une demande d'allocations le 15/06/B.

Au titre de la fin de contrat de travail du 31/05/B, l'intéressé a perçu une indemnité compensatrice de congés payés et une indemnité supra-légale représentant une durée totale de 20 jours de différés d'indemnisation du 01/06/B au 20/06/B.

L'inscription comme demandeur d'emploi et le dépôt de la demande d'allocations ont eu lieu pendant la période d'application des différés d'indemnisation.

Le délai d'attente de 7 jours commence à courir au lendemain des deux différés, soit le 21/06/B.

Le point de départ du versement se situe au 28/06/B.

# 2. DROIT D'OPTION

Afin de ne pas pénaliser l'allocataire qui pourrait prétendre au bénéficie d'une ouverture de droits avec un montant d'allocation supérieur à celui résultant de la reprise du reliquat de son droit existant, un aménagement au principe de versement du droit à l'allocation jusqu'à son épuisement est prévu (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 3 - C. trav., art. R. 5422-2 II).

Ainsi, les demandeurs d'emploi qui remplissent certaines conditions (voir point 2.1) disposent d'un droit d'option ; ils peuvent, s'ils en font la demande (voir point 2.2), opter pour une nouvelle ouverture de droits telle qu'elle aurait été calculée en lieu et place de la reprise de leur droit normalement applicable.

En effet, dans certains cas, un nouveau droit déterminé sur la base d'emploi(s) repris par l'allocataire peut être plus favorable que le droit qui lui a été initialement ouvert et qui devrait en principe lui être versé jusqu'à épuisement ; cette situation peut se présenter notamment lorsque le ou les emplois repris par l'allocataire ont été mieux rémunérés que ceux sur la base desquels a été calculé son droit initial.

L'octroi d'un CFD ne fait pas obstacle à l'exercice du droit d'option (voir Fiche n°2). Dans ce cas, l'allocataire bénéficie d'un droit d'option lui permettant de renoncer au droit en cours allongé du CFD, et d'opter pour une nouvelle ouverture de droit, sous réserve d'en remplir les conditions.

Si les intéressés ne remplissent pas les conditions requises pour exercer l'option ou décident finalement de ne pas l'exercer, ils continuent de bénéficier du droit qui leur a été précédemment ouvert, lequel peut se trouver, le cas échéant, allongé au titre d'un CFD. S'ils remplissent les conditions requises pour exercer l'option et décident de l'exercer, ils renoncent irrévocablement à leur reliquat de droits, qui est alors déchu, et bénéficient d'une nouvelle ouverture de droits qui prend effet à compter de la date de la demande de l'allocataire (voir point 2.3).

Le droit d'option fait l'objet d'aménagements en cas d'allocation affectée par le coefficient de dégressivité (voir point 2.1.2).

## 2.1. CONDITIONS DU DROIT D'OPTION

### 2.1.1. Condition d'affiliation

Pour bénéficier du droit d'option, le salarié doit justifier d'une durée d'affiliation d'au moins 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 3 al.1).

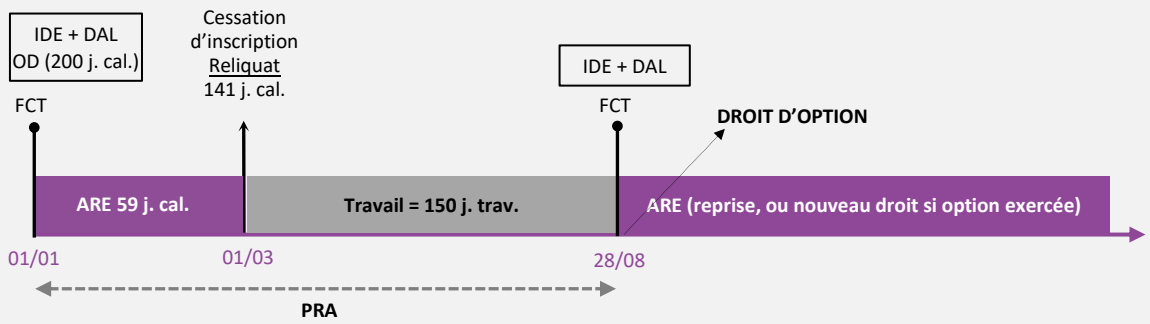
Cette condition d'affiliation est ramenée à 108 jours travaillés ou 758 heures travaillées pour les salariés privés d'emploi qui peuvent en justifier exclusivement au titre de contrats de type saisonnier (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26§3).

Pour la recherche de cette condition d'affiliation, sont retenues les périodes d'emploi exercées dans le délai de 24 mois précédant la fin du contrat de travail. Pour mémoire, ce délai est porté à 36 mois pour les salariés âgés de 55 ans et plus à la date de fin du contrat de travail.

En tout état de cause, seules sont prises en considération les périodes d'emploi postérieures à la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits précédente.

Les périodes d'emploi pouvant être décomptées dans ce cadre sont celles définies à l'article 3 du règlement général (Fiche 1, point 1.2).

## Exemple 19 - Condition d'affiliation remplie après une période d'emploi




Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

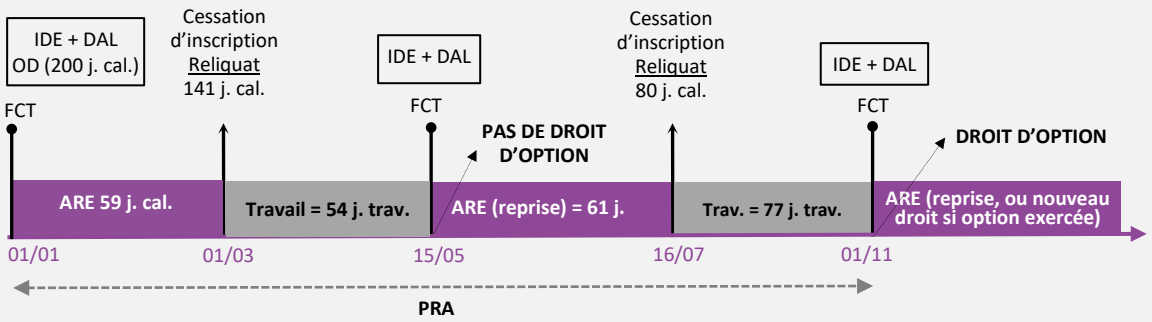
Après 59 jours d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/03, qui prend fin involontairement le 28/08, soit après 150 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (200 j. – 59 j. = 141 j. de reliquat) dont le versement doit en principe reprendre après la fin du contrat de travail du 28/08.

Cependant, l'intéressé, qui justifie de plus de 130 jours travaillés (150 j. trav. > 130 j. trav.), remplit la condition d'affiliation requise pour bénéficier du droit d'option ; il pourra bénéficier du droit d'option s'il en fait la demande et s'il remplit également la condition tenant au montant de l'allocation journalière ou au capital de droits (voir point 2.1.2).

Le reliquat de droit de 141 jours est définitivement perdu en cas d'option pour une nouvelle ouverture de droits.

### Exemple 20 - Condition d'affiliation remplie après deux périodes d'emploi




Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires.

Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/03, qui prend fin involontairement le 15/05, soit après 54 jours travaillés.

Il bénéficie d'une reprise de ses droits non épuisés (141 jours de reliquat) ; en effet, il ne remplit pas la condition d'affiliation minimale de 130 jours travaillés requise pour bénéficier du droit d'option (54 j. trav. < 130 j. trav.).

L'intéressé bénéficie d'une reprise de droits ; il est indemnisé du 15/05 au 16/07, puis reprend un nouvel emploi le 16/07, qu'il perd involontairement le 01/11, soit après 77 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (200 j. – 59 j. – 61 j. = 80 j. de reliquat) dont le versement doit en principe reprendre après la fin de contrat de travail du 01/11.

Cependant l'intéressé, qui justifie de plus de 130 jours travaillés (54 j. trav. + 77 j. trav. = 131j. trav. > 130 j. trav.), remplit la condition d'affiliation requise pour bénéficier du droit d'option ; il pourra bénéficier du droit d'option s'il en fait la demande et s'il remplit également la condition tenant au montant de l'allocation journalière ou au capital de droits (voir point 2.1.2).

## 2.1.2. Condition relative au montant de l'allocation journalière ou au montant global du droit

Pour bénéficier du droit d'option, le salarié privé d'emploi doit remplir une condition relative au montant de l'allocation journalière : le montant brut de l'allocation journalière du reliquat doit être inférieur ou égal à 20 €, ou le montant brut global du droit qui aurait été servi en l'absence de reliquat dans le cadre d'une nouvelle ouverture de droits doit être supérieur d'au moins 30 % au montant brut global du reliquat (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 3 al.1).

La condition relative à l'écart de 30 % entre les montants est vérifiée en comparant les capitaux de droits. Le cas échéant, le capital de droits intègre le reliquat de droits de 40%, faisant suite à l'atteinte du plafond du cumul de l'ARE avec une activité non salariée.

Lorsqu'un droit a été plafonné à la suite d'une RCI, le capital de droits intègre ce plafonnement.

Le montant global du droit est entendu comme le capital de droits, c'est-à-dire le produit du montant de l'AJ et de la durée du droit, le cas échéant, allongée au titre d'un CFD. La comparaison est effectuée entre, d'une part, le capital du reliquat des droits de la précédente admission et, d'autre part, le capital de droits qui aurait été servi en l'absence de reliquat dans le cadre d'une nouvelle ouverture de droits.

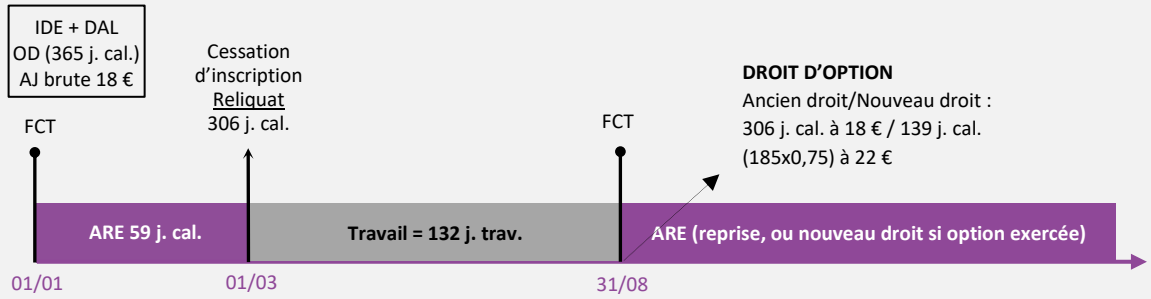
Pour la comparaison de chacune de ces deux conditions :

- le montant brut de l'allocation est retenu, c'est-à-dire le montant après prise en compte, le cas échéant, d'un avantage de vieillesse, d'une pension d'invalidité et de la participation pour le financement des retraites complémentaires (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 19 - Fiche 2, point 4) ;
- le montant de l'allocation tient compte, le cas échéant, de l'application du coefficient de dégressivité (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 17 bis - Fiche 2, point 5) ;
- le montant global du droit (capital) tient également compte, le cas échéant, de l'application du coefficient de dégressivité (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 17 bis - Fiche 2, point 5) ;
- si un CFD a déjà été notifié, il participe au reliquat de droits pris en compte dans le cadre de la comparaison des capitaux.
- si une prolongation de la durée d'indemnisation a été notifiée suite à l'atteinte du plafond spécifique à la RCI, elle participe au reliquat de droits pris en compte dans le cadre de la comparaison des capitaux.

Il est à noter que l'exercice du droit d'option en faveur d'un nouveau droit entraîne l'application du délai de 182 jours d'indemnisation au terme duquel l'allocation journalière est, le cas échéant et pour les allocataires concernés par la mesure, affectée d'un coefficient de dégressivité (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 17 bis § 3 - Fiche 2, point 5).

En d'autres termes, lorsque le montant brut théoriquement dû et payable au titre du reliquat est inférieur ou égal à 20 €, ou que le montant brut global du droit qui résulterait d'une nouvelle ouverture de droits est supérieur d'au moins 30 % à celui normalement dû au titre du reliquat, alors le salarié privé d'emploi peut bénéficier d'un droit d'option.

### Exemple 21 - Condition relative au montant de l'allocation journalière remplie (AJ brute du reliquat inférieure ou égale à 20 €)




Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 365 jours calendaires ; le montant brut de son allocation journalière est de 18 € (ancien emploi exercé à temps partiel).

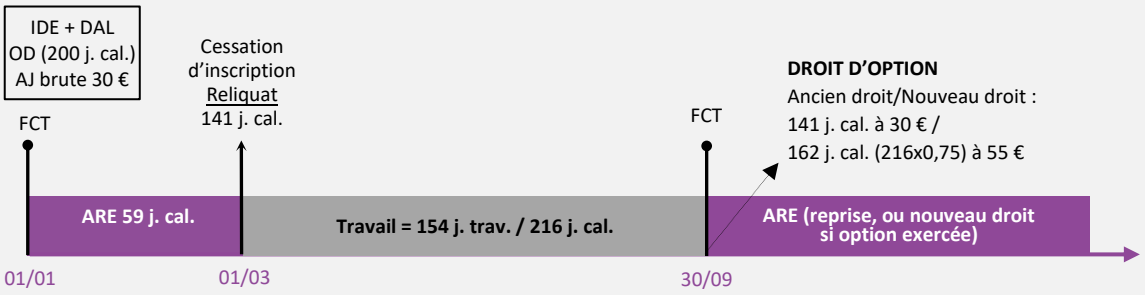
Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/03, qui prend fin involontairement le 31/08, soit après 132 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (365 j. cal. – 59 j. cal. = 306 j. cal. de reliquat) dont le versement doit en principe reprendre après la fin du contrat de travail du 31/08.

Cependant, l'intéressé justifie de plus de 130 jours travaillés (132 j. trav. > 130 j. trav.) et l'allocation journalière brute de son reliquat de droits est inférieure à 20 € (18 € < 20 €).

Il peut donc exercer son droit d'option, s'il en fait la demande (voir point 2.2).

## Exemple 22 - Condition relative au montant global brut remplie (montant global brut du nouveau droit supérieur d'au moins 30 % au montant global brut du reliquat)




Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires ; le montant brut de son allocation journalière est de 30 €.

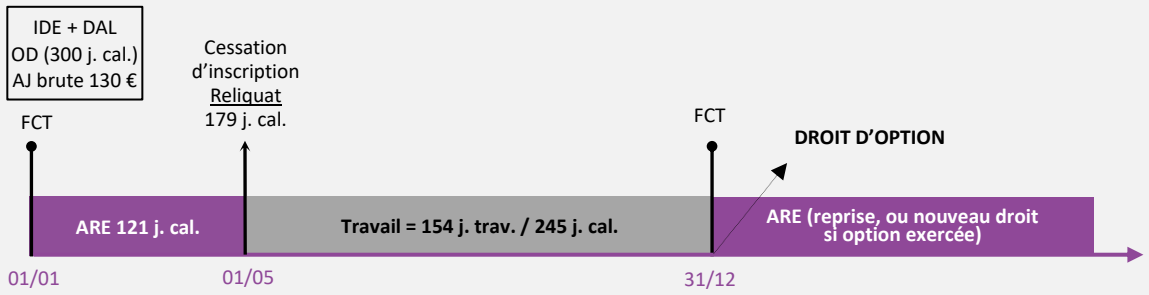
Après 59 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/03, qui prend fin involontairement le 30/09, soit après 154 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (200 j. cal. – 59 j. cal. = 141 j. cal. de reliquat) dont le versement doit en principe reprendre après la fin du contrat de travail du 30/09. Le montant global brut de ce reliquat de droits s'élève à 141 j. cal. x 30 € = 4 230 €.

Cependant, l'intéressé justifie de plus de 130 jours travaillés (154 j. trav. > 130 j. trav.) et le montant brut global du nouveau droit (216 jours calendaires x 55 € = 8 910 €), calculé sur la base des rémunérations et de la durée de la dernière activité, et qui lui aurait été servi en l'absence de reliquat, est supérieur d'au moins 30 % au montant global brut du reliquat (4 230 € x 1,3 = 5 499€, et 8 910 € > 4 230 €).

Il peut donc exercer son droit d'option, s'il en fait la demande (voir point 2.2).

## Exemple 23 - Condition relative au montant global brut remplie, dans le cadre d'une allocation affectée du coefficient de dégressivité (montant global brut du nouveau droit supérieur d'au moins 30 % au montant global brut du reliquat)




Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits le 01/01 pour une durée d'indemnisation de 300 jours calendaires. Le montant brut de son allocation journalière est de 130 €. Cet allocataire verra donc le montant de son allocation réduit à 90 € brut après 8 mois d'indemnisation (244 jours calendaires indemnisés), en raison de l'application du coefficient de dégressivité.

Après 121 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/05, qui prend fin involontairement le 30/11, soit après 154 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (300 j. cal. – 121 j. cal. = 179 j. cal. de reliquat) dont le versement doit en principe reprendre après la fin du contrat de travail du 30/11.

Du capital de droit notifié à l'allocataire, 121 jours calendaires ont déjà été versés à taux plein (montant AJ brute = 130 €). Il reste donc 244 – 121 = 123 jours à verser à taux plein au titre du reliquat et 179 – 123 = 44 jours à verser à taux dégressif (montant AJ brute = 90 €).

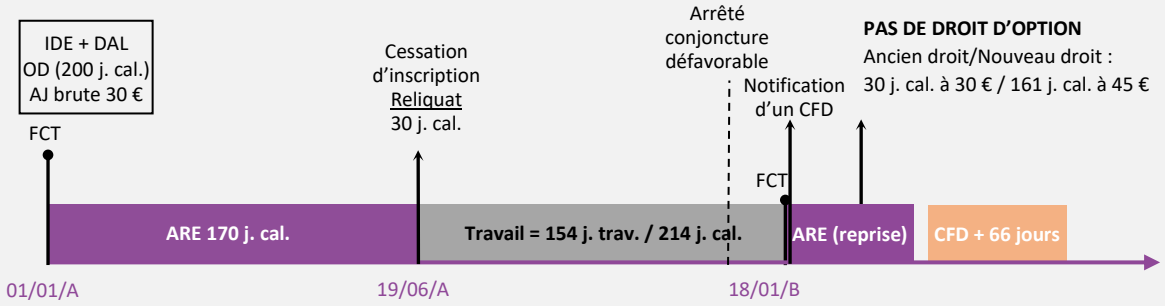
Le montant global brut du reliquat de droits s'élève donc à (123 j. cal. x 130€) + (41 j. cal. x 90 €) = 19 680 €.

Cependant, l'intéressé justifie de plus de 130 jours travaillés (154 j. trav. > 130 j. trav.) au titre de l'activité salariée exercée du 01/05 au 31/12. Le montant de l'AJ brute qui pourrait lui être servie au titre de cette activité s'élève à 200 €.

Le montant de cette allocation serait réduit à 136 € après 6 mois d'indemnisation (182 jours calendaires indemnisés), conformément à la mesure de dégressivité.

Le montant brut global de ce nouveau droit potentiel s'élève donc à :
182 (245 j. cal. x 0,75) x 200 € + (184 j. cal. – 182 j. cal.) x 136 € = 36 672 €
Le montant brut global du nouveau droit (36 672 €) est supérieur d'au moins 30 % au montant global brut du reliquat (18 550 € x 1,3 = 24 115 €).
Il peut donc exercer son droit d'option, s'il en fait la demande (voir point 2.2).

Exemple 24 - Condition relative au montant global brut non remplie, avec un droit allongé par un CFD (montant global brut du nouveau droit non supérieur d'au moins 30 % montant global brut du reliquat)




Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires ; le montant brut de son allocation journalière est de 30 €.

Après 170 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 01/03, qui prend fin involontairement le 30/09, soit après 154 jours travaillés.

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (200 j. cal. – 170 j. cal. = 30 j. cal. de reliquat) dont le versement doit en principe reprendre après la fin du contrat de travail du 18/01/B. Le montant global brut de ce reliquat s'élève à 30 j. cal. x 30 € = 900 €.

L'intéressé justifie de plus de 130 jours travaillés (154 j. trav. > 130 j. trav.), mais le montant global brut du nouveau droit (45 € x 161 (214 j. cal.x 0,75) = 7 245 €), calculé sur la base des rémunérations et de la durée de la dernière activité et qui lui aurait été servi en l'absence de reliquat, n'est pas supérieur d'au moins 30 % au montant global brut du reliquat (9 180 x 1,3 = 11 934 €).

Il ne peut donc pas bénéficier du droit d'option.

### 2.1.3. Autres conditions

L'option permet à l'allocataire de choisir entre le versement de son reliquat de droits non épuisé ou l'ouverture d'un nouveau droit.

Si l'allocataire remplit les conditions précédemment exposées pour bénéficier du droit d'option et s'il décide ensuite de lever l'option qui lui est proposée, un nouveau droit à l'allocation lui sera ouvert et notifié. Dans le cas contraire, l'intéressé bénéficie du versement de son ancien droit non épuisé.

En conséquence, les conditions énoncées, notamment celles prévues aux articles 2 §1er dernier alinéa et 4 du règlement général, doivent être remplies (Fiche 1).

## 2.2. INFORMATION DU DEMANDEUR D'EMPLOI ET MODALITES D'EXERCICE DU DROIT D'OPTION

### 2.2.1. Information du demandeur d'emploi

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 du salarié privé d'emploi, c'est-à-dire une demande de sa part auprès des services de France Travail (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 3 al.1 ; Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 17 octobre 2024, 22-21.397 : l'option pour une nouvelle ouverture de droits ne peut qu'être expresse sur demande écrite de l'allocataire); cette demande permet l'examen de la situation de l'intéressé par les services de France Travail pour déterminer s'il remplit les conditions requises pour bénéficier du droit d'option.

Si ces conditions sont remplies, un courrier est adressé à l'intéressé afin de lui communiquer les informations destinées à lui permettre d'exercer son droit d'option en connaissance de cause (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 3 al.5). Ainsi, ce courrier comporte les mentions suivantes :

- le caractère irrévocable de l'option : une fois exprimée, elle ne peut être modifiée ;
- la perte du reliquat de droits non épuisé qui résulte du choix de la nouvelle ouverture de droits ;
- les caractéristiques de chacun des droits (le reliquat de droits non épuisé d'une part, le nouveau droit d'autre part), concernant notamment la durée intégrant, le cas échéant, le CFD, et le montant de l'allocation journalière d'une part et le montant global du droit d'autre part, tous deux susceptibles ou non d'être affectés par le coefficient de dégressivité, ainsi que la date du premier jour indemnisé de ces deux droits ;
- les conséquences de l'option sur le rechargement des droits.

**A noter :** la notification du CFD comporte l'information relative à la possibilité pour le demandeur d'emploi d'exercer le droit d'option (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art.43 § 6).

### 2.2.2. Modalités d'exercice du droit d'option

A compter de la date de notification du courrier communiquant à l'intéressé les informations lui permettant de choisir de manière éclairée entre la poursuite ou la reprise du reliquat de droits non épuisé et la nouvelle ouverture de droits, l'allocataire dispose d'un délai de 21 jours pour faire connaître sa décision (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024art. 26 § 3 al.6).

S'il choisit de bénéficier du nouveau droit, l'allocataire doit obligatoirement formaliser ce choix par écrit (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 3 al.7).

## 2.3. CONSEQUENCES DU CHOIX DU DEMANDEUR D'EMPLOI

### 2.3.1. Versement du droit non épuisé en cas de refus ou de défaut de réponse

En cas de refus de l'allocataire ou à défaut de réponse écrite de sa part au courrier l'informant qu'il peut bénéficier du droit d'option, l'intéressé est indemnisé au titre du droit précédemment ouvert et non épuisé, et donc repris tel qu'applicable normalement.

Ce droit peut faire l'objet d'un allongement, dans les conditions énoncées par l'article 9 §1er, §6 et 7 du règlement général.

### 2.3.2. Ouverture d'un nouveau droit en cas d'exercice de l'option

Le choix du nouveau droit, c'est-à-dire le droit qui aurait été servi en l'absence de reliquat non épuisé, est obligatoirement formalisé par écrit ; l'exercice du droit d'option est irrévocable (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 3 al.7 et al.3).

Le reliquat de droits non épuisé issu de l'ouverture de droits précédente est déchu (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 3 al.4) : l'allocataire y renonce donc définitivement.

Dans le cas où un CFD a été notifié, le choix du nouveau droit conduit également à la perte du CFD, attaché au reliquat de droits non épuisé.

L'allocataire qui exerce son droit d'option bénéficie d'une nouvelle ouverture de droits telle qu'applicable en l'absence de reliquat de droits (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 3 al.1).

L'intéressé bénéficie donc d'une nouvelle période d'indemnisation, déterminée conformément à l'ensemble des règles applicables en cas d'ouverture de droits.

Ainsi, la durée d'indemnisation est déterminée conformément à l'article 9 du règlement général, qui prévoit notamment l'application du coefficient 0,75 (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, §1er 1° alinéa 2) ; les mesures relatives au plafonnement de la durée d'indemnisation en cas de RCI peuvent trouver à s'appliquer ; de même, le montant de l'allocation journalière et le montant global du droit sont déterminés conformément à l'ensemble des règles prévues par le règlement général (Fiches 1 à 3). C'est pourquoi il pourra notamment être fait application du délai de 182 jours d'indemnisation au terme duquel l'allocation journalière est, le cas échéant, pour les allocataires concernés par la mesure, affectée d'un coefficient de dégressivité (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 17 bis § 3 - Fiche 2).

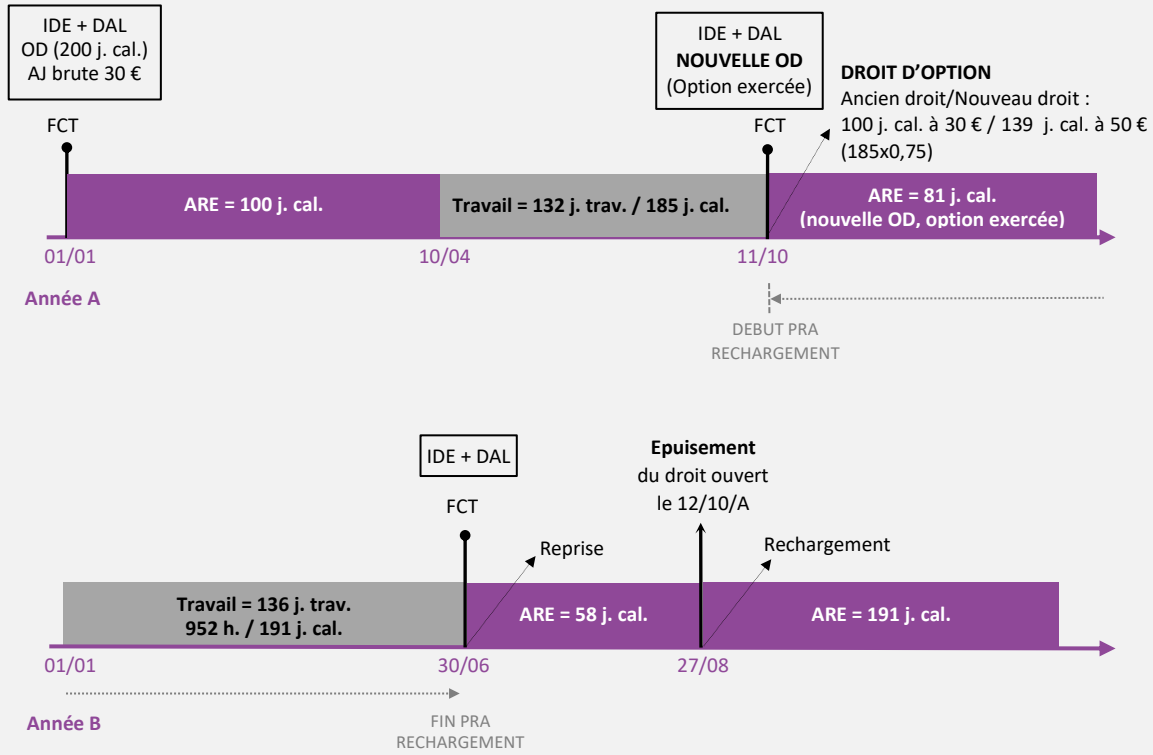
En ce qui concerne le point de départ de l'indemnisation en cas d'exercice de l'option, et étant rappelé que la mise en œuvre du droit d'option suppose une demande expresse du salarié privé d'emploi (voir point 2.2), la nouvelle ouverture de droits prend effet à compter de la date de cette demande de l'allocataire, sous réserve de l'application des deux différés d'indemnisation et du délai d'attente (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 3 al.4).

Le nouveau droit ainsi ouvert en cas d'exercice de l'option peut être versé jusqu'à son épuisement. Ce droit peut faire l'objet d'un allongement en cas de dégradation de la conjoncture (CFD) ou de suivi d'une formation (CFF). A la date d'épuisement, l'allocataire pourra bénéficier, s'il en remplit les conditions, d'un rechargement de ses droits.

Dans le cadre de ce rechargement, seront prises en compte les périodes d'emploi accomplies entre la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droits consécutive à l'exercice de l'option et la dernière fin de contrat de travail antérieure à l'épuisement des droits (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 28 - C. trav., art. R. 5422-2 I al.2).

Une même période d'emploi ne pouvant pas générer plusieurs droits aux allocations, les périodes d'emploi déjà prises en considération pour déterminer le nouveau droit en application du droit d'option ne pourront, en conséquence, pas être de nouveau retenues dans le cadre d'un rechargement des droits.

## Exemple 25 - Mise en œuvre du rechargement des droits après exercice du droit d'option




Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires ; le montant brut de son allocation journalière est de 30 €.

Après 100 jours calendaires d'indemnisation, il reprend une activité salariée qui prend fin involontairement le 11/10/A, soit après 132 jours travaillés correspondant à une période de 185 jours calendaires.

Le 12/10/A l'intéressé, qui remplit l'ensemble des conditions requises, opte pour une nouvelle ouverture de droits (AJ de 50 € pendant 139 jours calendaires = 6 950 €, montant global brut supérieur de plus de 30 % au montant global brut du reliquat de droits (3 000 € x 1,3 = 3 900 €) en lieu et place de la reprise de ses droits non épuisés.
Après 81 jours calendaires d'indemnisation, il reprend un emploi le 01/01/B qui prend fin involontairement le 30/06/B, soit après 136 jours travaillés (952 heures travaillées) correspondant à 191 jours calendaires.
Il bénéficie d'une reprise de ses droits non épuisés (58 jours calendaires de reliquat).
L'intéressé est indemnisé du 01/07/B au 27/08/B, date à laquelle le droit ouvert le 12/10/A est épuisé.

A l'épuisement des droits, la situation de l'intéressé est examinée en vue d'un rechargement au titre des périodes de travail antérieures à la date de fin des droits et postérieures à la FCT prise en compte pour l'ouverture des droits (nouvelle OD à la suite de l'exercice du droit d'option).
La période de référence dans le cadre de laquelle l'affiliation est recherchée pour le rechargement s'étend donc du 12/10/A au 30/06/B.
Cette période de référence comprend une période de travail représentant 136 jours travaillés (952 heures travaillées) et 191 jours calendaires.

L'intéressé remplit la condition d'affiliation minimale requise pour bénéficier d'un rechargement des droits (136 j. trav. > 130 j. trav.), ainsi que l'ensemble des autres conditions : il bénéficie d'un rechargement de ses droits pour une durée de 144 jours calendaires (191 x0,75).

# 3. RECHARGEMENT DES DROITS A L'EPUISEMENT DES DROITS

A l'épuisement du droit qui lui a été ouvert, l'allocataire peut bénéficier du rechargement de ses droits s'il en remplit les conditions.

En cas d'attribution du complément de fin de droits ou du complément de fin de formation (voir Fiche n°3), l'examen en vue d'un rechargement s'effectue au terme de ces compléments ; le droit rechargé est calculé et versé à l'expiration de ces compléments (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 28 §3).

Cette logique s'applique également en cas de prolongation de la durée d'indemnisation prévue à la suite de l'atteinte du plafonnement applicable en cas de rupture conventionnelle individuelle. Ainsi, le rechargement peut être effectué soit à la date d'épuisement du droit, correspondant à l'atteinte du plafond, soit au terme de la prolongation du droit accordée par France Travail ou l'instance paritaire.

La condition d'affiliation requise au titre du rechargement est identique à celle requise au titre d'une ouverture de droits initiale, laquelle est fixée par l'article 3 du règlement général.

Le rechargement et l'ouverture de droits initiale se différencient uniquement par les formalités nécessaires à l'examen de la situation de l'allocataire. En effet, les conditions de rechargement sont les mêmes que celles exigées au titre d'une ouverture de droits initiale.

## 3.1. EXAMEN DE LA SITUATION DE L'ALLOCATAIRE EN FIN DE DROITS EN VUE DU RECHARGEMENT

Conformément aux dispositions des articles 39 § 2 et 40 § 4 et 43 § 4 du règlement général d'assurance chômage :

- 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 (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 39 § 2 al.1 et 40 § 4 al.6) ; ce courrier peut, au choix de l'intéressé, lui être transmis par voie postale ou dans le cadre de son espace personnel dématérialisé ;
- ces données sont, le cas échéant, complétées par l'intéressé dans le mois suivant leur transmission ; ceci peut, au choix de l'intéressé, être effectué par voie postale ou dans le cadre de son espace personnel dématérialisé. 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 (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 39 § 2 al.1 et 40 § 4 al.7). Ces informations doivent répondre à l'obligation de complétude et d'exactitude mentionnée à l'article 39 § 1er alinéa 4 du règlement général d'assurance chômage ;
- à défaut de réponse de l'intéressé à la date d'épuisement des droits, le rechargement est effectué sur la base des informations disponibles ; celles-ci doivent permettre notamment d'apprécier si les conditions d'affiliation minimale et de chômage involontaire sont remplies (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 39 § 2 al.2) ;
- les droits issus du rechargement font l'objet d'une notification, transmise par voie postale ou dans le cadre de l'espace personnel dématérialisé, qui précise notamment les éléments retenus pour le calcul de l'allocation et la détermination de la durée d'indemnisation (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 40 § 4 et 43 § 3).

En conclusion, il appartient au demandeur d'emploi arrivant au terme de ses droits, et recevant de ce fait le courrier transmis par les services de France Travail 30 jours au moins avant la fin prévisionnelle des droits, de vérifier dès réception de ce courrier les données qui lui sont ainsi communiquées et, le cas échéant, de les compléter et/ou les modifier en joignant les pièces justificatives afférentes ; ceci est de nature à rectifier ou éviter les éventuelles erreurs quant aux données sur la base desquelles le rechargement sera mis en œuvre, et dès lors à minimiser les potentielles régularisations ultérieures du droit à l'allocation (indus ou rappels d'allocations).

Conformément à l'article 28 §1er alinéa 2 du règlement général, l'examen en vue d'un rechargement intervient à la date d'épuisement du droit. Cette situation est constituée dès lors que le droit issu de la précédente ouverture de droits est épuisé (il n'y a plus aucune allocation journalière à servir).

Il est à noter que :

- en cas d'atteinte du terme du délai de déchéance du droit en cours d'indemnisation, donnant lieu à une cessation de versement de l'ARE, la situation de l'intéressé est examinée en vue d'un rechargement des droits (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art 28§1er al.2) ;
- en cas d'atteinte du plafond de cumul de 60% pour les activités non salariées (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 32 bis), le rechargement du droit n'est pas possible tant que le reliquat de droits de 40% n'est pas épuisé, ce reliquat pouvant fait l'objet d'une reprise uniquement en cas de cessation de l'activité non salariée ou en cas d'avis favorable de l'instance paritaire (voir Fiche n°8).

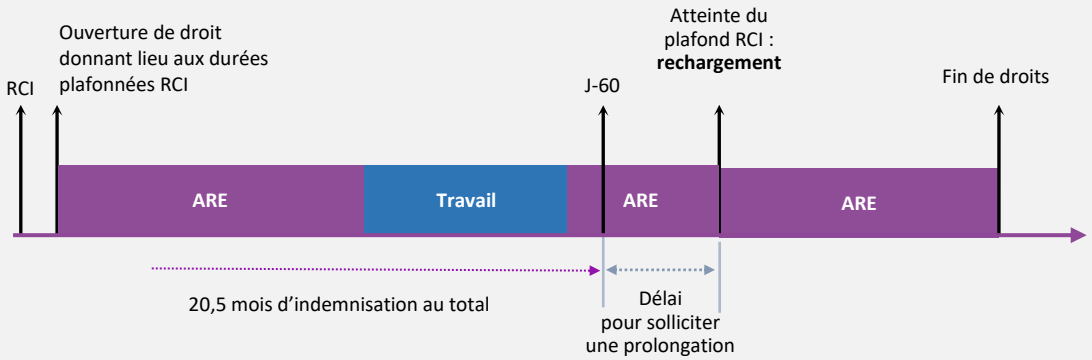
**Articulation entre un rechargement des droits et une prolongation de la durée d'indemnisation à la suite de l'atteinte du plafonnement RCI**

En principe, le rechargement de droits intervient à la date d'épuisement du droit, laquelle correspond soit à la date d'atteinte du plafond (en l'absence de toute demande de prolongation), soit au terme du droit éventuellement prolongé à la suite d'une décision favorable de France Travail ou de l'instance paritaire (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 28§3).

L'allocataire âgé de 55 ans et plus à la date de fin de contrat de travail est informé de la possibilité d'un rechargement des droits, dans les conditions habituelles (voir fiche n°13). Il est également susceptible de solliciter une prolongation de sa durée d'indemnisation, en application de l'art. 9§9 du règlement général du 15/11/2026. En cas de rechargement des droits, s'il n'a pas demandé de prolongation de sa durée d'indemnisation, il ne pourra plus la solliciter après la date d'épuisement du droit ayant permis le rechargement (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 28§4).

Concrètement, l'allocataire âgé de 55 ans et plus doit effectuer sa demande de prolongation au cours du délai de 2 mois (60 jours) précédant l'atteinte du plafond. Une fois le plafond atteint, la demande de prolongation ne pourra plus être effectuée dans la mesure où le rechargement aura déjà été opéré, et ce, afin d'éviter toute remise en cause d'un droit notifié et de générer des indus.

Lorsqu'une demande de prolongation est effectuée, celle-ci est à examiner prioritairement dès lors qu'elle a été déposée dans les délais ; en d'autres termes, la demande de prolongation formulée avant l'atteinte du plafond est prioritaire et suspend l'examen en vue d'un rechargement qui a en principe lieu à la date d'épuisement du droit.




Un allocataire âgé de 55 ans et plus à la date FCT est indemnisé à la suite d'une RCI. Sa durée d'indemnisation est plafonnée à 20,5 mois, soit 624 jours. Il reprend une activité de 130 jours travaillés en cours d'indemnisation. 60 jours avant l'atteinte du plafond, il est informé de la possibilité de demander une prolongation. Il ne dépose aucune demande de prolongation avant l'atteinte du plafond (pour rappel, cette demande doit être déposée au plus tard à l'atteinte du plafond lorsqu'un rechargement est possible).
A la date d'atteinte du plafond, France travail lui notifie un rechargement pour une durée de 182 jours.

## 3.2. CONDITIONS DU RECHARGEMENT

### 3.2.1. Condition d'affiliation

Le bénéfice du rechargement des droits concerne les allocataires qui justifient des mêmes conditions d'affiliation que pour toute ouverture de droits, c'est-à-dire telles que prévues à l'article 3§1er du règlement général d'assurance chômage (130 jours travaillés ou 910 heures travaillées) ou à l'article 3§1er bis du règlement général (108 jours travaillés ou 758 heures travaillées), au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date d'épuisement des droits (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 28 § 1er al.1 - Fiche 1, point 1).

Ainsi, dès lors que la condition d'affiliation minimale requise pour le rechargement est remplie, et si les autres conditions de droit commun sont également satisfaites (voir point 3.2.2), l'allocataire bénéficie d'un rechargement de ses droits : dans le cadre de celui-ci, et comme pour une ouverture de droits, la durée d'indemnisation sera déterminée sur la base du nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence affiliation.

(Sur les droits dans le cadre du rechargement, et notamment la durée d'indemnisation : voir point 3.3.1 ci-après - voir également Fiche 3, point 1.2.2).

Cette condition d'affiliation minimale est recherchée dans les 24 mois précédant la dernière fin de contrat de travail antérieure à l'épuisement des droits. Ce délai est porté à 36 mois pour les salariés âgés de 55 ans et plus lors de la fin de contrat de travail considérée (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 28 § 1er al.2, 4 et 5).

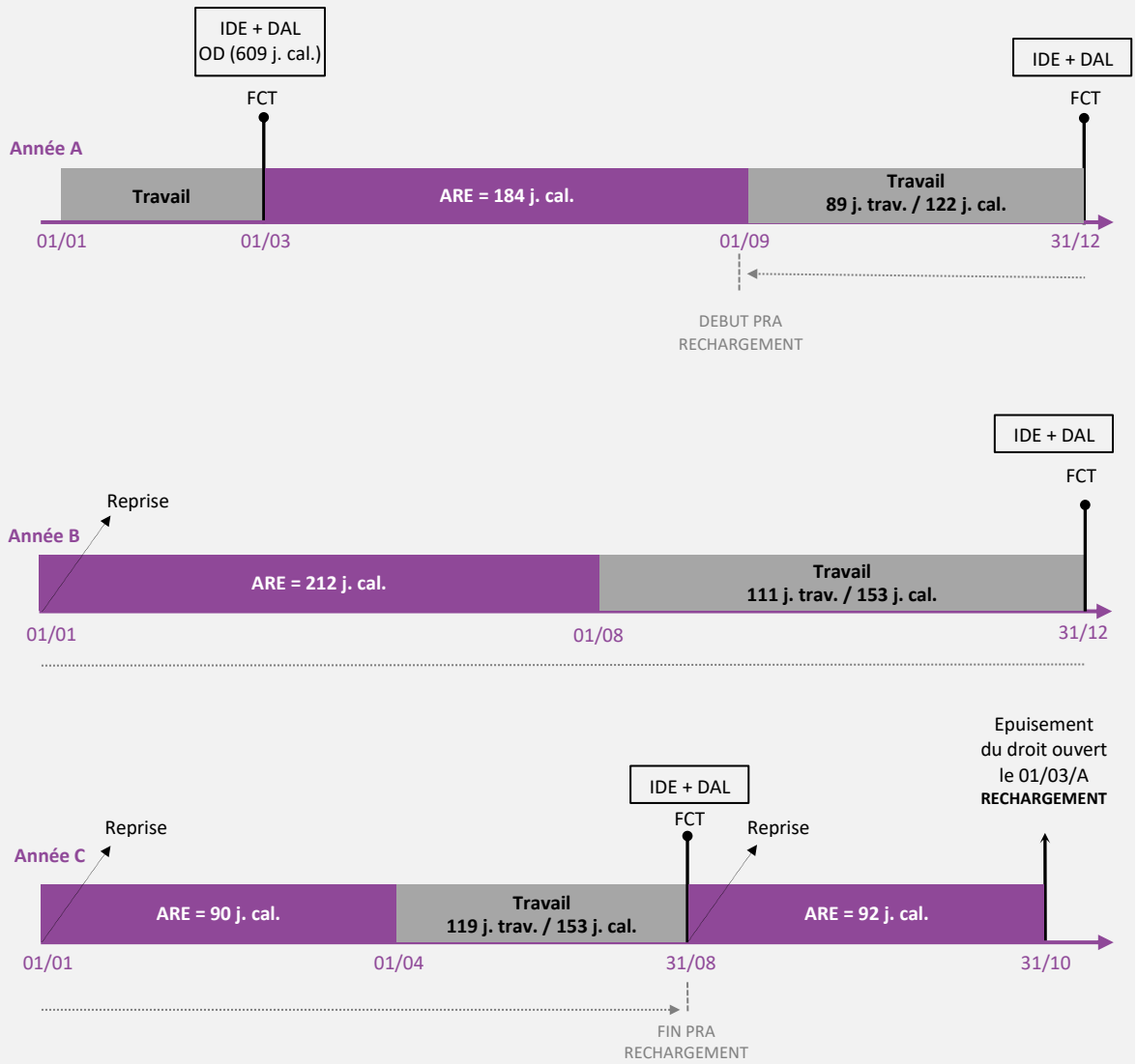
Toutefois, si au titre de la dernière fin de contrat de travail antérieure à la date de fin des droits, la condition d'affiliation n'est pas satisfaite, le salarié peut bénéficier du rechargement de ses droits s'il est en mesure de justifier que les conditions requises se trouvaient satisfaites au titre d'une fin de contrat de travail antérieure, sous réserve que celle-ci se soit produite postérieurement à celle ayant permis l'ouverture de droits initiale (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 28 § 1er al.3).

Sont donc prises en considération, les périodes d'emploi comprises dans le délai de 24 ou 36 mois précédant la dernière fin de contrat de travail retenue pour le rechargement, et postérieures à la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droits initiale (droit épuisé).

Les périodes d'emploi pouvant être retenues dans le cadre d'un rechargement des droits sont celles définies à l'article 3 du règlement général d'assurance chômage (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 28 § 1er al.1 - Fiche 1, point 1.2).

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

## Exemple 26 - Détermination de la période de référence affiliation dans le cadre d'un rechargement



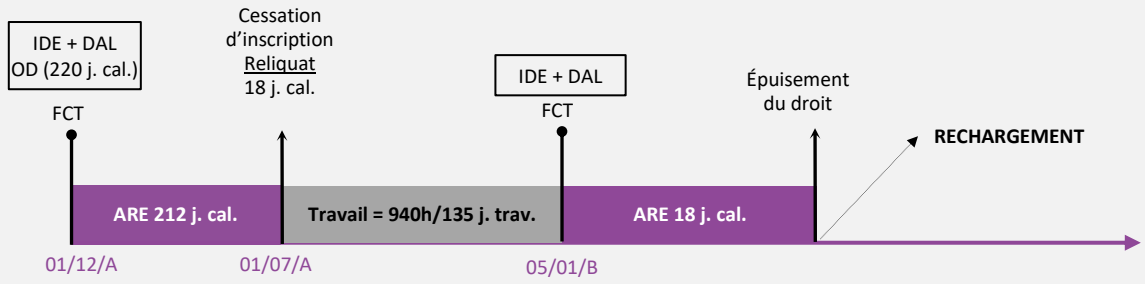

Un salarié involontairement privé d'emploi âgé de moins de 53 ans bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 609 jours le 01/03/A.
Les droits ainsi ouverts sont épuisés le 31/10/C.

A l'épuisement des droits, la situation de l'intéressé est examinée en vue d'un rechargement des droits au titre des périodes de travail antérieures à la date de fin des droits et postérieures à la FCT prise en compte pour l'ouverture des droits initiale.
La période de référence dans le cadre de laquelle l'affiliation est recherchée s'étend du 01/08/A au 31/08/C (24 mois précédant la dernière fin de contrat de travail antérieure à la date d'épuisement des droits).

La condition d'affiliation est remplie puisque les périodes de travail comprises dans la période de référence représentent 288 jours travaillés (89 j. trav. + 111 j. trav. + 119 j. trav. = 319 j. trav.).

L'intéressé remplit donc la condition d'affiliation minimale de 130 jours travaillés requise pour bénéficier d'un rechargement des droits (319 j. trav. > 130 j. trav.).

Exemple 27 - Modalités de décompte de l'affiliation dans le cadre d'un rechargement




Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 220 jours calendaires.

Après 212 jours d'indemnisation, il reprend une activité salariée le 1er juillet, qui prend fin involontairement le 6 novembre, soit après 940 heures travaillées (135 jours travaillés).

L'intéressé dispose d'un reliquat de droits non épuisés (220 j. – 212 j. = 18 j. de reliquat) dont le versement doit en principe reprendre après la fin du contrat de travail du 5 janvier.

Le droit s'épuise le 23 janvier. Il peut bénéficier d'un rechargement de ses droits puisque la condition minimale d'affiliation de 910 heures travaillées ou 130 jours travaillés est satisfaite.

### 3.2.2. Autres conditions

Pour bénéficier d'un rechargement de ses droits, l'intéressé doit remplir les conditions de droit commun prévues aux articles 2 §1er dernier alinéa et 4 du règlement général d'assurance chômage (Fiche 1).

L'intéressé doit notamment satisfaire à la condition de chômage involontaire ; sur ce point, il est cependant rappelé que tout départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation ne peut être remis en cause ultérieurement (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 2 dernier alinéa - Voir point 1.3.5). Aussi, dès lors qu'un départ volontaire est inopposable lors d'une reprise ou d'une poursuite du versement de l'allocation, ce même départ volontaire ne peut pas à lui seul faire obstacle à la mise en œuvre de l'indemnisation dans un contexte d'examen ultérieur, et notamment à la mise en œuvre d'un rechargement.

## 3.3. DROITS DANS LE CADRE DU RECHARGEMENT

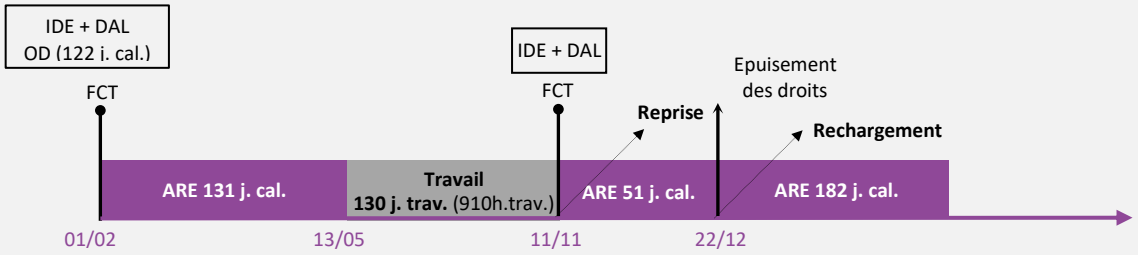
A titre liminaire, il est précisé que le rechargement est prononcé au titre de la réglementation applicable lors de la dernière fin de contrat de travail ouvrant droit à un rechargement des droits, peu important la date d'épuisement du droit.

### 3.3.1. Durée d'indemnisation

A l'épuisement d'un droit ARE précédemment ouvert, ou, le cas échéant, au terme d'un CFD ou CFF, dès lors que l'intéressé remplit la condition d'affiliation minimale de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées, il bénéficie d'un rechargement qui lui est notifié (C. trav., art. R. 5422-2 I al.2 - Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 43 § 3 al.2).

La durée d'indemnisation, qui ne peut être inférieure à 182 jours (ou à 152 jours lorsque le droit est ouvert exclusivement au titre d'un ou de plusieurs contrats à caractère saisonnier (voir fiche 1, point 1.2.1.3), est déterminée sur la 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 (Sur ce point, Fiche 3). Cette durée d'indemnisation est ensuite affectée du coefficient 0,75 (voir Fiche n°3). Le cas échéant, si le rechargement est prononcé au titre d'une fin de contrat de travail correspondant à une rupture conventionnelle individuelle, les durées maximales spécifiques à cette situation sont applicables (Règlement général du 15/11/2024, art. 9§8).

### Exemple 28 - Détermination de la durée d'indemnisation dans le cadre d'un rechargement des droits sur les bases suivantes : 910 heures travaillées / 130 jours travaillés dans la PRA



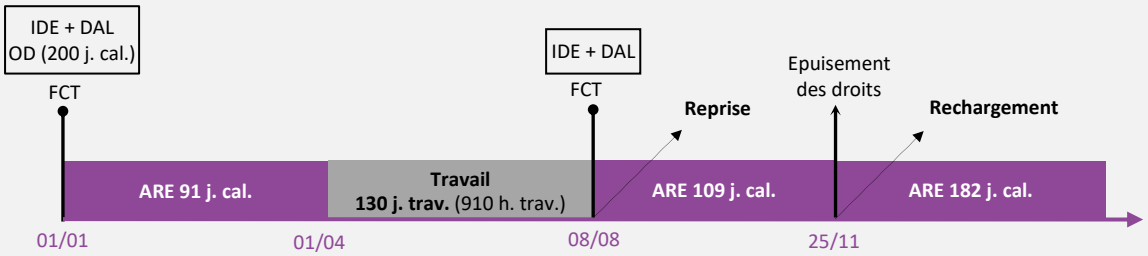

Un salarié involontairement privé d'emploi âgé de moins de 55 ans bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 182 jours calendaires le 01/01.
Les droits ainsi ouverts sont épuisés le 22/12 de la même année.

A l'épuisement des droits, la situation de l'intéressé est examinée en vue d'un rechargement des droits au titre des périodes de travail antérieures à la date de fin des droits et postérieures à la FCT prise en compte pour l'ouverture des droits initiale.
La période de référence dans le cadre de laquelle l'affiliation est recherchée s'étend donc du 01/01 (fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droits initiale) au 11/11 (dernière fin de contrat de travail précédant la date d'épuisement des droits).

La condition d'affiliation minimale, de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées, est remplie.
L'intéressé remplit donc la condition d'affiliation minimale requise pour bénéficier d'un rechargement des droits.

La durée d'indemnisation dans le cadre du rechargement est égale au 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 hors contrat de travail, limitativement énumérées par la réglementation. Un coefficient 0,75 est appliqué.
La durée d'indemnisation déterminée dans le cadre du rechargement est de 182 jours calendaires (durée d'indemnisation minimale).

Exemple 29 - Détermination de la durée d'indemnisation dans le cadre d'un rechargement des droits sur les bases suivantes : 910 heures travaillées / 130 jours travaillés dans la PRA




Un salarié involontairement privé d'emploi âgé de moins de 53 ans bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 200 jours calendaires le 01/01.
Les droits ainsi ouverts sont épuisés le 25/11 de la même année.

A l'épuisement des droits, la situation de l'intéressé est examinée en vue d'un rechargement des droits au titre des périodes de travail antérieures à la date de fin des droits et postérieures à la FCT prise en compte pour l'ouverture des droits initiale.
La période de référence dans le cadre de laquelle l'affiliation est recherchée s'étend donc du 01/01 (fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droits initiale) au 08/08 (dernière fin de contrat de travail précédant la date d'épuisement des droits).

**La condition d'affiliation est remplie puisque** la période de travail comprise dans la période de référence représente 910 heures travaillées.
L'intéressé remplit donc la condition d'affiliation minimale requise pour bénéficier d'un rechargement des droits (910 h. trav.).

Même si le nombre d'heures travaillées est égal ou supérieur à 610 heures, la durée d'indemnisation dans le cadre du rechargement est égale au seul 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 hors contrat de travail, limitativement énumérées par la réglementation. Un coefficient réducteur 0,75 est appliqué à cette durée.

La période de travail comprise dans la période de référence représente 182 jours.

La durée d'indemnisation déterminée dans le cadre du rechargement est de 182 jours calendaires (durée d'indemnisation minimale).

### 3.3.2. Montant de l'allocation

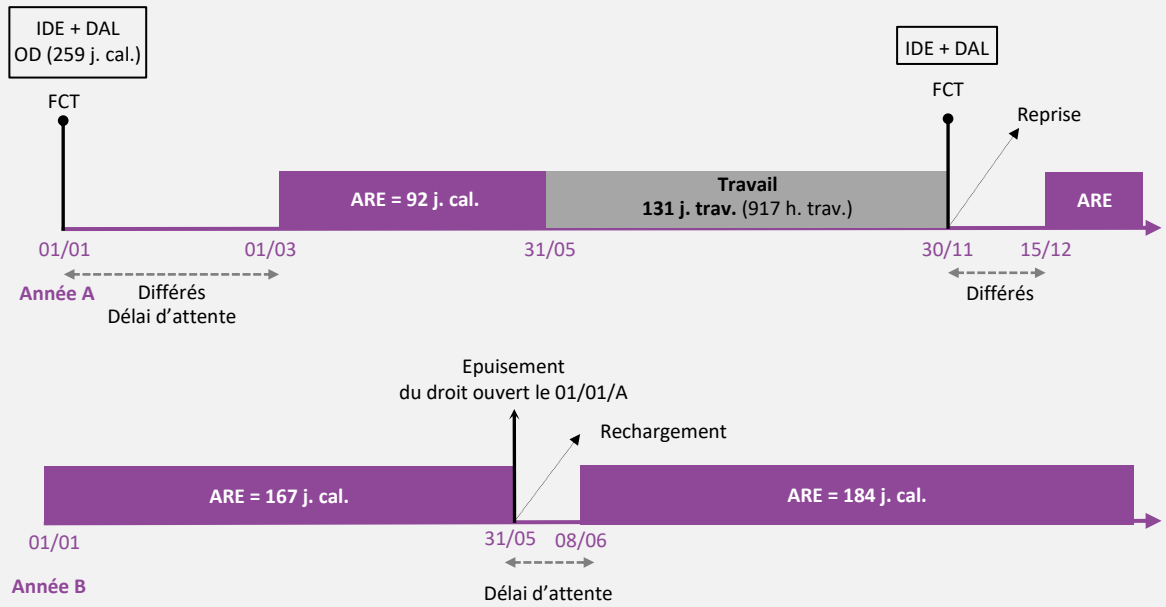
Le montant de l'allocation journalière versée dans le cadre du rechargement des droits est, à l'image du droit versé dans le cadre d'une ouverture de droits initiale, déterminé conformément à l'ensemble des règles prévues par le règlement d'assurance chômage (Fiche 2). C'est pourquoi l'allocation journalière versée au titre d'un rechargement des droits peut notamment être affectée d'un coefficient de dégressivité (Fiche 2, point 5).

### 3.3.3. Point de départ du versement

Les différés d'indemnisation prévus à l'article 21 du règlement général annexé à la convention du 15/11/2024 relative à l'assurance chômage sont applicables dans le cadre du rechargement (Fiche 4, point 1).

Le délai d'attente de 7 jours prévu à l'article 22 du règlement général est également applicable en cas de rechargement dès lors qu'il n'excède pas 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 22 - Fiche 4, point 2).

#### Exemple 30 - Point de départ de l'indemnisation en contexte de rechargement




Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de 259 jours calendaires le 01/01/A.

Les deux différés et le délai d'attente, représentant une durée totale de 59 jours, reportent le début de l'indemnisation au 01/03/A.

Après 92 jours d'indemnisation, l'allocataire reprend une activité professionnelle salariée du 01/06/A au 30/11/A, soit 131 jours travaillés / 917 heures travaillées.

Il bénéficie d'une reprise de droits le 01/12/A ; les deux différés, représentant une durée totale de 14 jours, reportent le début de l'indemnisation dans le cadre de la reprise de paiement au 15/12/A. Le délai d'attente n'est pas applicable car il a été appliqué lors de l'ouverture de droits intervenue moins de 12 mois avant la reprise de paiement.

Après 167 jours d'indemnisation, les droits initiaux de l'intéressé sont épuisés le 31/05/B.

Il bénéficie d'un rechargement de ses droits au titre de la période de travail accomplie du 01/06/A au 30/11/A.
Le délai d'attente est applicable : il court du 01/06/B (lendemain de la date d'épuisement des droits) au 07/06/B.

Le point de départ de l'indemnisation dans le cadre du rechargement des droits se situe donc au 08/06/B.

# 4. REPRISE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION DANS DES SITUATIONS PARTICULIERES

## 4.1. SALARIE AYANT ETE SANCTIONNE DANS LE CADRE D'UN DROIT OUVERT SUITE A UNE DEMISSION

Le salarié démissionnaire qui a cessé d'être inscrit et de bénéficier du service des allocations dans les conditions prévues à l'article R. 5426-1-2 du code du travail, c'est-à-dire qui s'est vu supprimer le revenu de remplacement et a été radié de la liste des demandeurs d'emploi pour une durée de 4 mois consécutifs faute de pouvoir justifier, sans motif légitime, de la réalité des démarches accomplies en vue de la mise en œuvre du projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise, peut bénéficier d'une reprise de ses droits non épuisés (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 1erbis *b)*).

La reprise du droit peut dans cette hypothèse être accordée, sous réserve de justifier d'une durée d'affiliation d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis la démission, conformément à l'article 4 *e)* du règlement général d'assurance chômage (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 1erbis *b)*).

En dehors de cette situation, il est précisé que le salarié démissionnaire qui a cessé de bénéficier du service des allocations dans les conditions prévues au 2° bis de l'article R. 5426-3 du code du travail peut également bénéficier d'une reprise de ses droits non épuisés s'il ne peut justifier d'une durée d'affiliation d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis sa démission mais qu'il apporte, auprès de l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail, 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. L'examen de cette situation, à la demande de l'intéressé, ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de 121 jours suivant la date à laquelle il a été radié de la liste des demandeurs d'emploi ; le point de départ de la reprise des droits étant alors fixé au 122e jour à compter de cette date (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 1erbis *b)*).

## 4.2. FONCTIONNAIRES EN PERIODE DE DISPONIBILITE OU SALARIES PLACES EN SITUATION DE CONGE SANS SOLDE OU DE CONGE SABBATIQUE

L'allocataire qui a cessé d'être inscrit et de bénéficier du service des allocations en application du *b)* du § 3 de l'article 25, qui vise les allocataires indemnisés au cours d'une période de disponibilité, de congé sans solde ou de congé sabbatique, alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, peut bénéficier d'une reprise de ses droits, sous réserve de justifier de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées réalisés postérieurement à l'évènement ayant entraîné la cessation du paiement (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 4 - Fiche 10).

# FICHE 7

# CUMUL DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI AVEC LES REMUNERATIONS PROCUREES PAR UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE

## SOMMAIRE

1. NOTION D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE ..... 215

2. ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE REPRISE PAR UN ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION ..... 216

2.1. DETERMINATION DU CUMUL DES SALAIRES AVEC UNE ALLOCATION NON DEGRESSIVE : FORMULES DE CALCUL ..... 217

2.2. DETERMINATION DU CUMUL DES SALAIRES AVEC UNE ALLOCATION DEGRESSIVE ..... 219

2.3. JUSTIFICATIFS ET DECLARATIONS A PRODUIRE PAR L'ALLOCATAIRE EN VUE DU PAIEMENT ..... 220

3. ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE CONSERVEE PAR UN ALLOCATAIRE APRES UNE PERTE D'EMPLOI ..... 221

3.1. CUMUL INTEGRAL DE L'ARE AVEC LES REMUNERATIONS DES ACTIVITES CONSERVEES ..... 221

3.2. REVISION DU DROIT EN CAS DE PERTE INVOLONTAIRE DE L'ACTIVITE CONSERVEE ..... 222

3.2.1. Révision lorsque aucun des deux droits (droit issu du reliquat et nouveau droit) ni le droit issu de la révision, ne sont affectés par le dispositif de dégressivité 223

3.2.2. Révision lorsque l'un des droits ou les deux droits (reliquat et nouveau droit) est ou sont affecté(s) par le dispositif de dégressivité ou que le droit issu de la révision est affecté par la dégressivité 226

# FICHE 7

# CUMUL DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI AVEC LES REMUNERATIONS PROCUREES PAR UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE

Conformément aux articles 30 à 34 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) peut être cumulée, sous certaines conditions et selon certaines modalités, avec la rémunération issue de l'exercice d'une activité professionnelle salariée (voir point 1).

Les modalités de cumul varient selon que l'activité professionnelle exercée est qualifiée de conservée ou de reprise. En effet, lorsqu'un salarié, qui exerce simultanément plusieurs emplois, perd l'un d'entre eux, il peut bénéficier d'une ouverture de droit au titre de l'emploi perdu et cumuler intégralement le montant de son ARE avec le ou les revenus des activités conservées (Règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, art. 34). Dans le cas où un allocataire reprend une activité en cours d'indemnisation, il peut cumuler une partie de son ARE avec les revenus de l'emploi repris, dans les conditions fixées par les articles 30 à 33 du règlement général.

(Concernant le cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération issue d'une activité professionnelle non salariée : Fiche 8, point 1).

Les modalités de cumul de l'ARE avec une rémunération, issues du règlement général, font l'objet de certaines adaptations visant à tenir compte des situations dans lesquelles l'allocation est soumise à un coefficient de dégressivité (en ce qui concerne le calcul du nombre de jours indemnisables et les modalités de révision du droit).

Pour tenir compte du dispositif de modulation de la durée d'indemnisation, les modalités de calcul du complément de fin de droits (CFD) éventuellement servi en cas de révision du droit, après la perte d'une activité conservée, sont adaptées (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 34). Le CFD est égal à la somme du CFD qui aurait été notifié en l'absence de révision du droit et du CFD issu de l'activité conservée perdue, divisée par l'allocation journalière du droit révisé.

En outre, lors de la révision du droit, les capitaux de droits seront déterminés à partir de la durée d'indemnisation affectée du coefficient 0,75 (fiche 3).

Enfin, pour les allocataires âgés de 55 ans et plus, les modalités de la révision du droit lorsqu'une prolongation de la durée d'indemnisation fait suite à l'atteinte du plafond RCI, , sont précisées.

## 1. NOTION D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE

Les règles de cumul de l'allocation d'assurance chômage avec un revenu d'activité salariée ou non salariée sont applicables dès lors que l'activité exercée par l'allocataire a le caractère d'une activité professionnelle (pour un inventaire indicatif des situations ayant, selon les cas, été qualifiées de « *professionnelles* » ou « *non professionnelles* » - Fiche 8 et annexe aux Fiches 7 et 8).

Les activités salariées, exercées dans le cadre d'un contrat de travail, constituent, par définition et par hypothèse, des activités professionnelles.

## 2. ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE REPRISE PAR UN ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION

Sont concernés les allocataires qui, indemnisables au titre de l'ARE, reprennent une activité professionnelle postérieurement à la fin de contrat de travail prise en considération pour leur admission au bénéfice de l'allocation. Cette mesure vise à encourager la reprise d'un emploi moins rémunéré que l'activité antérieure puisque le versement d'une partie de l'ARE permet de maintenir le niveau global de revenu disponible.

Dans cette situation et si l'allocataire continue de remplir toutes les conditions d'attribution de l'ARE (Fiche 1), il peut cumuler les rémunérations issues de son emploi avec une partie de ses allocations d'assurance chômage, quel que soit le nombre d'heures effectuées au titre de l'activité reprise.

Pour la détermination du cumul de l'allocation avec les rémunérations salariales, sont prises en considération les sommes versées dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

Il est rappelé sur ce point que lorsque l'indemnité compensatrice de congés payés a déjà été prise en compte pour le calcul du nombre de jours indemnisables effectué en application de l'article 31 du règlement général d'assurance chômage ou a déjà servi à un précédent calcul pour la détermination d'un différé d'indemnisation, il n'est pas procédé à la détermination du différé d'indemnisation correspondant à cette indemnité (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 21 § 2 al.6).

En outre, en cas de placement en activité partielle au titre d'un emploi repris en cours d'indemnisation, qui donnait déjà lieu au cumul de l'ARE avec un revenu, l'indemnité d'activité partielle perçue dans ce cadre participe aux rémunérations prises en compte dans la mise en œuvre des règles de cumul.

**A noter :** l'article L. 5425-1-1 du code du travail prévoit que les revenus issus de l'exercice d'activités illicites, lorsqu'ils sont imposables, sont communiqués à France Travail et ne peuvent être cumulés avec l'ARE.

La règle de cumul des allocations et des rémunérations est la suivante : le montant total mensuel de l'ARE normalement versé en l'absence de reprise d'activité est réduit de 70 % des rémunérations mensuelles brutes issues de l'activité salariée reprise.

La rémunération mensuelle perçue au titre de l'activité professionnelle s'ajoute donc au montant mensuel d'allocations minoré ainsi déterminé. Cela étant, ce cumul est plafonné au montant mensuel du salaire de référence (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 31 al.2 4e puce) : le montant mensuel perçu au total par l'allocataire (rémunérations + allocations versées) ne peut pas excéder le salaire de référence sur la base duquel le montant de son allocation a été calculé.

En effet, il doit être rappelé que la loi plafonne le montant de l'allocation pouvant être perçu au montant net de la rémunération antérieurement perçue (C. trav., art. L. 5422-3).

Le montant mensuel d'allocations effectivement versé correspond ainsi à un nombre mensuel de jours indemnisables, déterminé en divisant le montant d'allocations versé par le montant de l'ARE journalière tel que défini par les articles 14 à 17 bis du règlement général d'assurance chômage. Le quotient ainsi obtenu est arrondi à l'entier le plus proche.

Le calcul de ce nombre de jours indemnisables, fonction des rémunérations issues de l'activité reprise, s'effectue mois par mois.

**A noter :** une exception concerne les activités salariées dont la rémunération n'est versée qu'à leur terme. Certaines activités professionnelles sont en effet exercées de façon tout à fait ponctuelle, et la rémunération est alors généralement versée au terme de l'activité (à titre d'exemple, peut être citée l'activité de journaliste pigiste, généralement rémunérée à l'issue de la tâche qui a été confiée). Dans ce cas de figure, où l'appréciation des gains de l'activité selon une périodicité mensuelle est impossible, il est donc procédé à une déduction du nombre de jours non indemnisables au moment de la perception des revenus de l'activité considérée.

**A noter** : en cas de rupture anticipée d'un CDD par l'employeur (en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail), ouvrant droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat (C. trav., art. L. 1243-4 al.1), l'allocation d'assurance n'est pas due pendant la période comprise entre la rupture anticipée du contrat et le terme de celui-ci. Ainsi, lorsque les dommages et intérêts sont perçus au titre d'un CDD qui a donné lieu à la mise en œuvre des règles de cumul de l'ARE avec les salaires, il est tenu compte du montant des dommages et intérêts dans le cadre de la poursuite du versement de l'ARE qui donne lieu, le cas échéant, à la mise en œuvre des règles de cumul, dans les mêmes conditions que précédant la fin du CDD.

Le nombre de jours indemnisés s'impute sur la durée d'indemnisation. L'allocataire est par ailleurs informé, chaque mois, du nombre de jours d'indemnisation restants (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 43 § 2). Les jours non indemnisés reportent d'autant la date de fin de droits.

## 2.1. DETERMINATION DU CUMUL DES SALAIRES AVEC UNE ALLOCATION NON DEGRESSIVE : FORMULES DE CALCUL

**Nombre mensuel de jours indemnisables**

Le nombre mensuel de jours indemnisables est déterminé selon la formule suivante :

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

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

Sous l'effet de la mensualisation du versement de l'ARE, le nombre de jours indemnisables chaque mois est calculé sur la base d'un forfait de 30 allocations journalières, quelle que soit la durée du mois civil. Les jours pour lesquels sont constatés des événements (reprise d'emploi, maladie etc.) sont déduits de ce forfait.

**Plafond de cumul au montant mensuel du salaire de référence**

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 (SJR) par 30,42 (365 ÷ 12 = 30,42).

Le SJR pris en compte pour déterminer ce plafond de cumul est déterminé en application des articles 11 à 13 du règlement général d'assurance chômage.

Si le plafond est atteint (allocation due + rémunération de l'activité reprise > SJR x 30,42), le nombre de jours indemnisables est obtenu selon la formule suivante :

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

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

**A noter** : le nombre de jours indemnisés au titre du cumul s'impute sur la durée d'indemnisation.

L'allocataire est par ailleurs informé, chaque mois, du nombre de jours d'indemnisation restants (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 43 § 2).

Les jours non indemnisés reportent d'autant la date de fin de droits.

Lorsque la rémunération de l'activité reprise n'est pas versée mensuellement, les sommes perçues sont ramenées à une périodicité mensuelle pour le calcul du nombre de jours indemnisables.

## Exemple 1 - Pas de dépassement du plafond de cumul

**Paramètres de l'exemple**
SJR = 100 €
Plafond de cumul : 3 042 € (100 € x 30,42)
Salaire de l'emploi repris : 2 100 €
Allocation journalière : 57 € (correspondant à 57 % du SJR)
Allocation journalière brute : 54 € (après déduction de la participation au financement de la retraite complémentaire de 3 %)
ARE pour 30 jours : 1 710 € (57 € x 30 j.).

**Allocation due**
Allocation due pour 30 jours : 1 710 € – (2 100 € x 0,70) = 1 710 € – 1 470 € = 240 €
Plafond de cumul (salaire antérieur) : 3 042 €
Cumul de l'ARE et du salaire de l'emploi repris : 240 € + 2 100 € = 2 340 €
2 340 € < 3 042 € => le plafond de cumul n'est pas atteint (allocation due + rémunération de l'activité reprise < SJR x 30,42).

**Nombre de jours indemnisables**
Formule de calcul du nombre de jours indemnisables = 240 € ÷ 57 € = 4,2 jours
Ce nombre est arrondi à l'entier le plus proche, soit 4 jours
L'ARE versée est égale à 216 € (4 j. x 54 €)
Pour le mois considéré, l'allocataire cumule l'ARE (216 €) avec son salaire (2 100 €), soit un revenu total de 2 316 €.

## Exemple 2 - Dépassement du plafond de cumul

**Paramètres de l'exemple**
SJR = 30 €
Plafond de cumul : 912,60 € (30 € x 30,42)
Salaire de l'emploi repris : 846 €
Allocation journalière : 22,50 € (correspondant au plafond de 75 % du SJR)
Allocation journalière brute : 22,50 € (absence de participation au financement de la retraite complémentaire, l'allocation étant inférieure au seuil d'exonération, Fiche 2)
ARE pour 30 jours : 675 € (22,50 € x 30 j.).

**Allocation due**
Allocation due pour 30 jours = 675 € – (846 € x 0.70) = 675 € – 592,20 € = 82,80 €
Plafond de cumul (salaire antérieur) : 912,60 €
Cumul de l'ARE et du salaire de l'emploi repris : 82,80 € + 846 € = 928,80 €
928,80 € > 912,60 € => le plafond de cumul est atteint (allocation due + rémunération de l'activité reprise > SJR x 30,42).
L'ARE due est limitée à 66,60 € (912,60 € – 846 €).

**Nombre de jours indemnisables**
Formule de calcul du nombre de jours indemnisables = 66,60 € ÷ 22,50 € = 2,96 jours
Ce nombre est arrondi à l'entier le plus proche, soit 3 jours
L'ARE versée est égale à 67,50 € (3 j. x 22,50 €)
Pour le mois considéré, l'allocataire cumule l'ARE (67,50 €) avec son salaire (846 €), soit un revenu total de 913,50 €.

## 2.2. DETERMINATION DU CUMUL DES SALAIRES AVEC UNE ALLOCATION DEGRESSIVE

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

En outre, conformément à l'article 17 bis du règlement général d'assurance chômage, l'allocation servie peut être soumise au coefficient de dégressivité en cours de cumul, dès lors que les 182 jours d'indemnisation sont atteints.

**Nombre mensuel de jours indemnisables en présence d'une AJ affectée du coefficient de dégressivité**

Lorsque l'allocataire reprend une activité professionnelle salariée, en cours d'indemnisation, alors qu'il perçoit une allocation affectée par un coefficient de dégressivité, le nombre mensuel de jours indemnisables est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{ARE mensuelle sans application du coefficient de dégressivité} - (\text{rémunération brute de l'activité reprise} \times 0{,}70)}{\text{ARE journalière sans application du coefficient de dégressivité}}$$

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

La détermination du nombre de jours indemnisables au titre de l'ARE au cours du mois ayant donné lieu à l'exercice d'une activité professionnelle salariée s'appuie sur le montant de l'allocation journalière initiale (AJ sans application du coefficient de dégressivité), et ceci que l'allocataire ait ou non dépassé le délai de 182 jours d'indemnisation pour l'application de la dégressivité. En effet, dans cette hypothèse, 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 (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 31).

En revanche, le montant d'ARE versé au cours du mois, en fonction du nombre de jours indemnisables ainsi déterminé, tient compte de l'AJ affectée d'un coefficient de dégressivité.

**Montant mensuel d'allocations dû**

Le montant mensuel d'allocations dû correspond au nombre de jours indemnisables ainsi obtenu multiplié par le montant de l'allocation journalière affectée du coefficient de dégressivité.

**Plafond de cumul au montant mensuel du salaire de référence**

Comme indiqué précédemment, 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 (SJR) résultant des modalités de calcul instaurées par l'article 13 du règlement général d'assurance chômage par 30,42 (365 ÷ 12 = 30,42).

Le nombre de jours indemnisés s'impute sur la durée d'indemnisation. Cette imputation conduit, le cas échéant, pour les allocataires concernés par la dégressivité, à une consommation du compteur de 182 jours au terme duquel l'allocation journalière peut être affectée d'un coefficient de dégressivité en application de l'article 17 bis du règlement général d'assurance chômage (Fiche 2).

L'allocataire est par ailleurs informé, chaque mois, du nombre de jours d'indemnisation restants (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 43 § 2). Les jours non indemnisés reportent d'autant la date de fin de droits.

### Exemple 3 - Cumul et AJ dégressive

Un salarié âgé de 42 ans s'inscrit comme demandeur d'emploi à la suite de la perte involontaire de son activité le 14/01/année A. Toutes les conditions d'ouverture de droit sont remplies. Un droit lui est donc ouvert :
Durée du droit = 538 jours
SJR = 250 €
Salaire mensuel de référence = 250 € x (365 ÷ 12) = 7 605 €
AJ sans coefficient de dégressivité = 142,50 €
AJ brute = 135 € (après déduction 3% du SJR au titre des retraites complémentaires)
ARE mensuelle due hors dégressivité sans reprise d'activité pour un mois de 30 jours = 135,50 x 30 = 4 065 €.

**ARE mensuelle due avant le 182e jour d'indemnisation**
L'allocataire reprend une activité salariée en avril, avant l'épuisement du décompte de 182 AJ.
Le salaire pour cette période s'élève à 2 000 €

$$\text{Nombre de jours indemnisables} = \frac{[4\,065 - (2\,000 \times 0{,}7)]}{142{,}50} = 19$$

Au mois d'avril, 19 AJ sont imputées au compteur « dégressivité »
ARE mensuelle due au mois d'avril = 19 x 135€ = 2565 €.

**ARE mensuelle due à compter du 183e jour d'indemnisation**
AJ dégressive = 87,78 € ramenée au plancher de 91,02€
AJ brute dégressive = 83,52 €
L'allocataire reprend une activité salariée en septembre après l'épuisement du décompte de 182 AJ.
Le salaire pour cette période s'élève à 2 500 €

$$\text{Nombre de jours indemnisables} = \frac{[4\,065 - (2\,500 \times 0{,}7)]}{142{,}50} = 16$$

ARE mensuelle due au mois de septembre = 16 x 83,52 € = 1336,32€
Plafond de cumul : 220 x 30,42 = 6 692,40 €.

## 2.3. JUSTIFICATIFS ET DECLARATIONS A PRODUIRE PAR L'ALLOCATAIRE EN VUE DU PAIEMENT

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'ARE cumulable avec les rémunérations, tel que résultant de l'application de la réglementation : il s'agit des bulletins de salaire et de l'attestation d'employeur prévue à l'article R. 1234-9 du code du travail.

Ces justificatifs peuvent également résulter de la déclaration sociale nominative (DSN), qui concerne *« tout employeur de personnel salarié ou assimilé »* (C. sec. soc., art. L. 133-5-3, R. 133-13 et R. 133-14). En effet, France Travail peut recevoir et traiter les données issues de la DSN, notamment afin d'assurer l'attribution et le versement d'allocations et d'aides (C. trav., art. R. 5312-38).

Cependant, l'allocataire ne disposant pas toujours de ces justificatifs avant l'échéance du mois, il peut ne pas être en mesure de les fournir avant la date du paiement des allocations mensuelles par France Travail. Pour ne pas retarder le versement mensuel de l'ARE, il est prévu de procéder dans cette situation à un paiement provisoire, régularisé à l'occasion des paiements ultérieurs (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 24 et 32 - Fiche 5).

**A noter :** le paiement provisoire correspond à une avance, calculée sur la base des rémunérations déclarées par l'allocataire lors de l'actualisation de sa demande d'emploi. Conformément à l'article 24 du règlement général d'assurance chômage qui prévoit que l'avance est calculée « en fonction du montant journalier net de l'allocation servie à l'intéressé », l'avance est fondée, le cas échéant, sur l'AJ affectée du coefficient de dégressivité.

Afin de limiter les trop-perçus et la récupération d'allocations susceptibles d'en résulter, ce versement provisoire est fixé à 80 % de l'allocation due.

L'allocataire est informé du caractère provisoire de ce paiement et des modalités de sa régularisation.

L'avance est régularisée lors du paiement des allocations du mois suivant, sous réserve de la réception du justificatif. A défaut, l'avance est récupérée sur le paiement suivant, et s'il y a lieu, sur les paiements ultérieurs.

Lorsque l'avance n'a pu être récupérée au cours du mois suivant son versement, il ne peut en aucun cas être procédé à un nouveau paiement provisoire.

Dès que l'avance est régularisée, les paiements provisoires peuvent se poursuivre.

La complétude et l'exactitude des informations transmises par l'allocataire sont en principe vérifiées au moyen des relevés de contrats de mission (C. trav., art. L. 1251-46) pour les intérimaires, et à partir de la déclaration sociale nominative pour l'ensemble des salariés (C. sec. soc., art. L. 133-5-3), par des contrôles de cohérence.

# 3. ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE CONSERVEE PAR UN ALLOCATAIRE APRES UNE PERTE D'EMPLOI

L'allocataire qui avait plusieurs emplois peut, en cas de perte de l'un d'entre eux, cumuler les rémunérations des activités conservées par ailleurs, avec l'ARE calculée sur la base des rémunérations de l'emploi perdu. En cas de perte d'un autre emploi salarié, son droit à l'allocation peut alors être révisé.

## 3.1. CUMUL INTEGRAL DE L'ARE AVEC LES REMUNERATIONS DES ACTIVITES CONSERVEES

Le salarié 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 d'aide au retour à l'emploi calculée sur la base des salaires de l'activité perdue (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 33).

L'activité est considérée comme conservée si elle répond aux trois critères cumulatifs suivants :

- 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 ;
- si la rémunération de cette activité a été effectivement cumulée, au cours de la période de référence calcul, avec les revenus issus de l'une ou plusieurs des activités perdues par le salarié.

A défaut de cumul effectif, ce sont les règles des articles 30 à 32 du règlement général d'assurance chômage, relatives au cumul de l'ARE avec une activité reprise, qui sont applicables (voir point 2 ci-dessus).

La qualification de l'activité ne peut être remise en cause ultérieurement (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 33, dernier alinéa). En d'autres termes, les activités qualifiées comme conservées lors de l'ouverture de droit initiale restent qualifiées comme telles jusqu'à l'épuisement du droit (ou révisé, le cas échéant). En revanche, une activité reprise ne peut être qualifiée d'activité conservée suite à une révision de droit intervenue au titre de la perte d'une autre activité conservée : les activités qualifiées de reprises au regard de l'ouverture de droit initiale restent qualifiées d'activité reprises jusqu'à l'épuisement du droit initial ou révisé.

Dans le cas où le droit donnant lieu au cumul intégral s'épuise et si l'activité conservée n'est pas perdue, un réexamen est mené en vue d'un rechargement des droits ou d'une ouverture de droits ultérieurement à la date d'épuisement du droit, sous réserve que l'ensemble des conditions d'attribution de l'ARE soient satisfaites. En cas de conjoncture défavorable constatée par arrêté du Ministre du Travail, un CFD peut être attribué, avant tout rechargement (voir Fiche n°3).

La situation particulière des salariés qui cumulent plusieurs emplois pour le même employeur est à signaler. Sont essentiellement concernés, les assistants maternels du particulier employeur qui gardent à leur domicile plusieurs enfants d'une même famille. La réglementation qui leur est applicable leur impose de conclure un contrat de travail distinct pour chaque enfant gardé. Dans le cas où l'un des contrats est rompu, la ou les activité(s) qui subsistent sont considérées comme conservées.

Cette hypothèse du cumul de contrats de travail entre un même employeur et un même salarié se rencontre assez rarement dans d'autres professions. En cas de perte d'un des contrats de travail, l'activité peut être considérée comme conservée, sous réserve que le cumul de contrats de travail avec le même employeur soit justifié, c'est-à-dire qu'il corresponde bien à l'exercice d'activités différentes.

### 3.2. REVISION DU DROIT EN CAS DE PERTE INVOLONTAIRE DE L'ACTIVITE CONSERVEE

Les droits de l'allocataire bénéficiant du cumul de l'ARE et de la rémunération d'une activité conservée sont révisés en cas de perte involontaire de l'activité conservée salariée ou de l'une d'entre elles s'il en existe plusieurs (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 34).

L'activité conservée puis perdue est prise en compte pour la détermination d'un nouveau droit à l'ARE, si l'ensemble des conditions d'attribution sont remplies.

Ainsi :

- la perte de l'activité conservée doit être involontaire ou correspondre à l'un des motifs de rupture visé, conformément aux articles 2 (y compris les cas de démission légitime) et 4 *e)* du règlement général d'assurance chômage (Fiche 1, point 6.). Il résulte de l'article 26 § 2 dernier alinéa du règlement général d'assurance chômage que tout départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation ne s'oppose à la révision du droit (Fiche 6, point 1.3.1). En outre, dès lors que le départ volontaire de l'activité conservée s'inscrit dans un des cas de démission légitime prévus à l'article 2 § 2, la condition de chômage involontaire est satisfaite ;
- l'allocataire doit justifier, au titre de la nouvelle activité perdue, d'une affiliation d'au moins 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées (Fiche 1).

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

Toutes les périodes d'emploi perdues postérieurement à l'ouverture de droits initiale et non prises en compte pour la révision du droit pourront cependant servir ultérieurement pour un rechargement des droits, à la date d'épuisement du droit, ou pour une nouvelle ouverture de droits ultérieure à la date d'épuisement.

Les modalités de calcul du CFD en contexte de révision du droit, à la suite de la perte d'une activité conservée, sont précisées par le dernier alinéa de l'article 34 du règlement général d'assurance chômage.

Lorsque l'ouverture de droits initiale fait suite à une rupture conventionnelle individuelle et/ou lorsque le droit issu de la perte de l'activité conservée fait suite à une RCI ayant donné lieu à l'application des

durées maximales spécifiques à la RCI, conformément à l'art. 9§8 du règlement général, les modalités de la révision décrites restent applicables, la durée plafonnée étant, en toute logique, prise en compte dans la détermination des capitaux de droit concernés (la nouvelle durée d'indemnisation calculée selon les modalités de la révision ne fait pas l'objet d'un plafonnement). La prolongation de durée notifiée (à la suite de l'atteinte du plafond RCI) intègre le capital de droit concerné. Les modalités de révision font l'objet d'adaptation lorsque l'allocation journalière du droit révisé est éligible à la dégressivité (Fiche 3).

### 3.2.1. Révision lorsque aucun des deux droits (droit issu du reliquat et nouveau droit) ni le droit issu de la révision, ne sont affectés par le dispositif de dégressivité

La révision du droit s'effectue à l'issue de la perte de l'activité conservée, de la façon suivante (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 34) :

- Le montant global du reliquat des droits de la précédente admission et le montant global correspondant au droit issu de l'activité conservée puis perdue sont totalisés (A).
  Sur ce point il est à noter que les montants globaux sont calculés à partir de chacune des allocations journalières telles que définies aux articles 14 à 16 (AJ initiale et non plus AJ brute), la durée est quant à elle calculée conformément à l'article 9 du règlement général d'assurance chômage.

  Ainsi, le cas échéant, les capitaux de droits sont déterminés à partir de la durée d'indemnisation affectée du coefficient 0,75 lorsque celui-ci est applicable (fiche 3). En outre, si un CFD ou un CFF 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 noter** : l'application du coefficient 0,75 pour le calcul de la durée d'indemnisation est fonction de la date de fin de contrat de travail ou d'engagement de la procédure de licenciement qui détermine la réglementation applicable (voir Fiche 14). Ainsi, soit les capitaux sont tous les deux affectés par le coefficient 0,75, soit seul l'un des deux peut l'être, lorsque l'activité conservée est perdue postérieurement au 1er février 2023.
- Les allocations journalières telles que définies aux articles 14 à 16 du règlement général d'assurance chômage issues de chacun de ces droits sont additionnées (B).
- La nouvelle durée d'indemnisation correspond au quotient de la totalisation des montants (A) par la nouvelle allocation journalière (B). Le résultat est arrondi à l'entier supérieur.
  Cette durée ne peut 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 (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 9 § 1er - Fiche 3).

Le montant global du droit correspond au capital de droits ARE, soit le montant de l'allocation journalière multiplié par le nombre de jours de la durée d'indemnisation affectée du coefficient 0,75 (fiche 3).

Le salaire journalier de référence est reconstitué à partir de la nouvelle allocation journalière, telle que définie aux articles 14 à 16 du règlement général d'assurance chômage.

La participation de 3 % du salaire journalier de référence au titre du financement des retraites complémentaires est déduite du montant de l'allocation journalière, dans tous les cas où cette déduction est applicable (Fiche 2).

Le droit à l'ARE actualisé résultant de cette opération prend effet dès le lendemain de la perte de l'activité considérée (au lendemain de la fin de contrat de travail) et est servi pendant la durée des droits ainsi déterminée, si toutes les conditions de paiement sont remplies et sous réserve de l'application des deux différés d'indemnisation et du délai d'attente prévus par les articles 21 à 23 du règlement général d'assurance chômage (Fiche 4 - Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 21 à 23).

La révision du droit selon les modalités précitées intervient sur la base des informations communiquées à France Travail notamment lors de l'actualisation mensuelle de l'allocataire sur la liste des demandeurs d'emploi (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 39 § 3).

**Modalités de calcul du CFD du droit révisé**

Les modalités de calcul du CFD en contexte de révision du droit, suite à la perte d'une activité conservée, résultent de l'article 34 dernier alinéa du règlement général d'assurance chômage : « *le complément de fin de droits prévu au 2° du § 1er 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 5ème alinéa du présent article* ».

Cette disposition permet de déterminer l'éventuel CFD attaché au droit révisé, qui pourrait être servi en cas de conjoncture défavorable (Fiche 3), lorsque chacun des droits est affecté du coefficient 0,75.

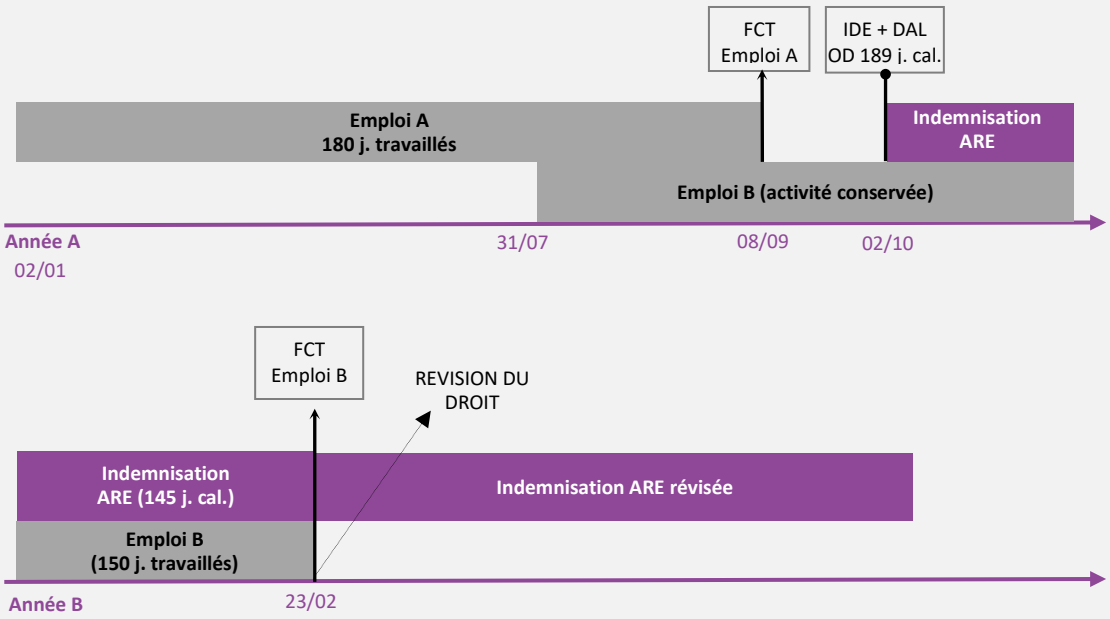
Le CFD correspond donc à la somme du CFD qui aurait été notifié en l'absence de révision (produit du montant de l'AJ du droit en cours par le reliquat de durée d'indemnisation du droit en cours, le cas échéant affecté du coefficient 0,75) et du CFD du droit issu de l'activité perdue (produit de l'AJ 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 CFD a déjà été notifié, il n'est pas nécessaire de calculer le capital afférent à ce CFD, qui est, dans ce cas, directement intégré au reliquat du capital du droit concerné.

Le CFF, dont la durée correspond au plus à celle du CFD (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 9§7), est déterminé selon les mêmes modalités en contexte de révision du droit.

Les modalités de calcul du complément de fin de droit et du complément de fin de formation sont détaillées dans la Fiche 3.

## Exemple 4 - Révision du droit ARE à la suite de la perte involontaire d'une activité conservée (avec calcul du CFD potentiel du droit révisé)




A la suite de la perte involontaire de son emploi A le 08/09/A, le salarié privé de cet emploi bénéficie d'une ouverture de droits ARE le 02/10/A, les conditions du cumul intégral de l'allocation avec les rémunérations procurées par son activité conservée B, débutée le 31/07/A, étant remplies.
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 calendaires (amplitude de 252 jours, affectée 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 le 23/02/B, soit 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.

**Paramètres retenus pour la détermination du droit révisé**

- Montant global du reliquat de droit issu de la précédente admission (OD du 02/10/A)
  Durée initiale du droit = 189 j. cal.
  Jours indemnisés du 02/10/A au 23/02/B = 145 j. cal.

**Durée du reliquat = 189 j. cal. – 145 j. cal. indemnisés = 44 j. cal. de reliquat**
**AJ = 22,50 €**
**Montant global du reliquat = 44 j. cal. 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 = 158 j. cal (amplitude de 210 jours affectée du coefficient 0,75).**
  **AJ = 40 €**
  **Montant global du droit issu de l'activité conservée = 158 j. cal. x 40 € = 6320 €.**

**Détermination du droit révisé**

- Somme du montant global du reliquat et du montant global du droit issu de l'activité conservée :
  **990 € + 6320 € = 7 310 €**
- Somme des allocations journalières :
  **22,50 € + 40 € = 62,50 €**
- Durée du droit révisé :
  **7 310 € ÷ 62,50 € = 116,96 jours arrondi à 117 jours calendaires**
  **L'allocataire a droit à une allocation journalière de 62,50 € pendant 117 jours calendaires.**

**Détermination du CFD potentiel attaché au droit révisé**

- Capital CFD droit en cours : **63 (252 – 189) x 22,50€ = 1417,50€**
- Capital CFD droit nouveau : **52 (210-158) x 40€ = 2080€**
- Durée du CFD du droit révisé : **1417,50 + 2080/ 62,50 = 55,96 arrondis à l'entier supérieur : 56**

**L'allocataire pourrait bénéficier d'un CFD de 56 jours en cas de dégradation de la conjoncture.**

### 3.2.2. Révision lorsque l'un des droits ou les deux droits (reliquat et nouveau droit) est ou sont affecté(s) par le dispositif de dégressivité ou que le droit issu de la révision est affecté par la dégressivité

Les modalités de révision du droit exposées au point 3.2.1, consistant en la somme des montants globaux des deux droits (montant global du reliquat de droit et montant global théorique du nouveau droit issu de la perte de l'activité conservée), tiennent compte de l'application d'un coefficient de dégressivité et font donc l'objet de certaines adaptations exposées ci-dessous.

Deux situations peuvent être distinguées :

**Situation n°1 : le coefficient de dégressivité affecte le reliquat de droit et/ou le droit issu de la perte de l'activité conservée**

Les montants des AJ additionnées et les montants des capitaux additionnés doivent tenir compte de l'application du coefficient de dégressivité :

1) s'agissant du reliquat de droit : l'AJ retenue pour la révision du droit est celle en vigueur à la date de la révision. Le cas échéant, elle est donc affectée du coefficient de dégressivité si l'intéressé a bénéficié d'au moins 182 jours d'indemnisation à la date de révision. Le montant du capital de droit à additionner à celui issu de l'activité conservée tient ainsi compte de l'application du coefficient de dégressivité ;
2) s'agissant du droit issu de l'activité conservée puis perdue, l'AJ retenue est celle sans application du coefficient. Toutefois, le montant du capital de droit à additionner tient compte du coefficient de dégressivité : il correspond à la somme du capital résultant de la première période de 182 jours d'ARE servie à taux plein et du capital déterminé au regard de la durée et du montant affecté du coefficient de dégressivité.

**Situation n°2 : le coefficient de dégressivité impacte la nouvelle allocation journalière issue de la révision du droit**

Lorsque la révision du droit conduit à la détermination d'un nouveau montant d'allocation journalière supérieur à 92,57 €, et que l'allocataire remplit la condition d'âge (moins de 55 ans à la date de la perte de l'activité conservée), le nouveau droit issu de la révision est déterminé en tenant compte de l'application du coefficient de dégressivité.

Dans l'un et l'autre de ces cas de figure, la nouvelle durée d'indemnisation est déterminée comme suit :

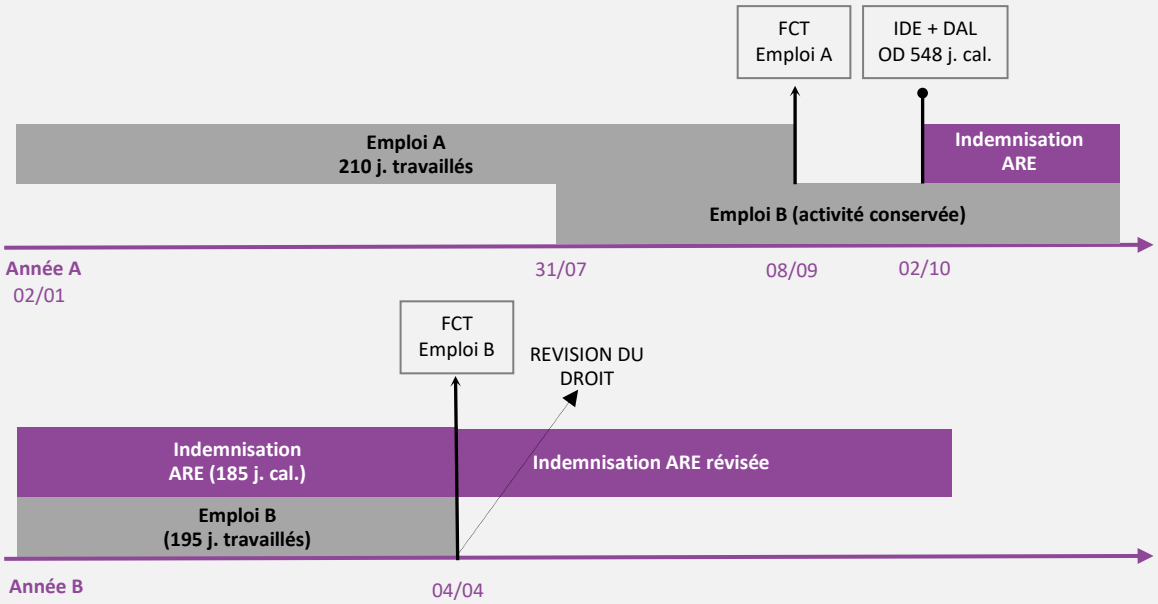
- si le quotient du capital de droit révisé par le montant de l'allocation journalière issue de la révision est inférieur à 182 jours, la nouvelle durée d'indemnisation est égale à la durée minimale d'indemnisation, soit 182 jours. L'allocation servie à compter de la révision correspond alors à l'allocation journalière issue de la révision et non affectée du coefficient de dégressivité ;
- si le quotient du capital de droit révisé par le montant de l'allocation journalière issue de la révision est supérieur à 182 jours, la nouvelle durée d'indemnisation est composée :
  - d'une première période A de 182 jours au cours de laquelle l'allocation servie correspond à l'allocation journalière issue de la révision et non affectée du coefficient de dégressivité ;
  - d'une seconde période B au cours de laquelle l'allocation servie correspond à l'allocation journalière issue de la révision et affectée du coefficient de dégressivité. La durée de cette période B est ainsi déterminée :
    - un capital de droits « *à taux réduit* » est calculé ; il correspond au montant global du

capital du droit révisé duquel est soustrait le capital de droit « *à taux plein* » correspondant à la période A (182 jours X AJ non affectée par la dégressivité) ;

- le montant de ce capital de droits « *à taux réduit* » est divisé par le montant de l'allocation journalière issue de la révision et affectée du coefficient de dégressivité. Le résultat, arrondi à l'entier supérieur, correspond au nombre de jours de la période B.

Cette nouvelle durée d'indemnisation ne peut être inférieure à la durée minimale d'indemnisation, ni supérieure à la durée maximale d'indemnisation, en fonction de l'âge de l'allocataire.

## Exemple 5- Révision du droit ARE à la suite de la perte involontaire d'une activité conservée




A la suite de la perte involontaire de son emploi A le 08/09/A, le salarié privé d'emploi (âgé de moins de 55 ans à la FCT) bénéficie d'une ouverture de droits ARE le 02/10/A, les conditions du cumul intégral de l'allocation avec les rémunérations procurées par son activité conservée B, débutée le 31/07/A, étant remplies.

**1 - Lors de la perte d'activité initiale (emploi A) :**
SJR = 115 €
AJI1 = 65,55 €
Durée du droit = 221 j. cal. (294 jours calendaires affectés du coefficient 0,75)
Capital = 14 486,55 €
Capital restant (K1) au moment de la révision = 2359, 80 € (soit 185 allocations déjà versées).

**2 - Lors de la perte de l'activité conservée (emploi B) :**
SJR = 120 €
AJI2 = 68,40 €
Durée du droit = 205 j. cal. (273 jours affectés du coefficient 0,75)
Capital K2 = 14 022 €.

**3 - Détermination du nouveau droit révisé :**
KR = K1 + K2 + = 2359, 80 € + 14 022 € **= 16 381,80 €**
AJIR (AJ révisée) = AJI1 + AJI2 = 65,55 € + 68,40 € = **133,95 €, soit une AJ > 91,02 €**
Détermination du nouveau droit révisé :
K « taux plein » = 182 x 133,95 = 24 378,90 €. Or, 16 381,80 € < 24 378,90 €

⇨ le droit révisé sera épuisé avant l'application du taux réduit : 123 jours au montant de l'AJIR de 133,95 €

**4 – Détermination du CFD potentiel du droit révisé**

- Capital CFD droit en cours : **73 (294-221) x 65,55 € = 4785,15 €**
- Capital CFD droit nouveau : **68 (273-205) x 68,40 € = 4 651,20 €**
- Durée du CFD du droit révisé : **4785,15 + 4651,20 / 133,95 = 70,44 arrondis à l'entier supérieur : 71**

L'allocataire pourrait bénéficier, en cas de dégradation de la conjoncture, d'un CFD de 71 jours.
L'AJ deviendra dégressive après 182 jours d'indemnisation à taux plein, soit 12 jours restant à une AJ dégressive de 93,76 € (133,95 x 0,7).

# FICHE 8

## AIDES A LA CREATION OU A LA REPRISE D'ENTREPRISE

### SOMMAIRE


1. CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES REVENUS PROCURES PAR UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE NON SALARIEE ..... 232

1.1 CONDITIONS D'ATTRIBUTION ..... 233

1.2 CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES REMUNERATIONS ISSUES D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE NON SALARIEE REPRISE PAR UN ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION ..... 233

1.2.1 Détermination du cumul 234
1.2.2 Précisions sur les revenus à prendre en compte pour les activités non salariées 234
1.2.2.1 Revenus à prendre en compte pour les activités non salariées non agricoles 235
1.2.2.2 Activités professionnelles non salariées agricoles 239
1.2.3 Justificatifs et déclaration des rémunérations 240
1.2.3.1 Paiement par avance 240
1.2.3.2 Paiement provisoire en l'absence de détermination des rémunérations 241
1.2.3.2.1 Montant du paiement provisoire 242
1.2.3.2.2 Régularisations 242
1.2.4 Plafonnement de la durée du cumul de l'ARE avec les revenus issus de l'activité non salariée 247
1.2.4.1 Mise en œuvre du plafond de 60 % 247
1.2.4.2 Modalités de la reprise d'indemnisation au titre du reliquat de 40 % 250
1.2.4.3 Demande de poursuite exceptionnelle du versement de l'ARE auprès de l'instance paritaire 251

1.3 CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES REMUNERATIONS ISSUES D'UNE ACTIVITE NON SALARIEE CONSERVEE ..... 254

2 AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE (ARCE) ..... 257

2.1 BENEFICIAIRES ..... 257

2.2 CONDITIONS D'ATTRIBUTION ..... 257

2.2.1 Justifier de l'obtention de l'ACRE 257
2.2.2 Autres conditions 259

2.3 MONTANT ET VERSEMENT DE L'AIDE ..... 259

2.3.1 Montant 259
2.3.2 Versement 260
2.3.3 Reprise du paiement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi 262
2.3.4 Application d'un différé 264

**2.4 FORMALITES ..... 265**

**2.5 PRESCRIPTIONS RELATIVES AU PAIEMENT DE L'AIDE ..... 265**

2.5.1 Prescription de la demande en paiement 265
2.5.2 Prescription de l'action en paiement 266
2.5.3 Régime social et fiscal de l'aide 266

# FICHE 8

## AIDES A LA CREATION OU A LA REPRISE D'ENTREPRISE

La réglementation d'assurance chômage prévoit deux types d'aides pouvant être mobilisées par l'allocataire en cas de création ou de reprise d'entreprise :

- le dispositif de cumul de l'ARE avec les rémunérations issues d'une activité professionnelle non salariée reprise ou conservée : cette mesure permet à l'allocataire exerçant une activité professionnelle non salariée de cumuler, sous certaines conditions et modalités, l'ARE avec les revenus issus de l'exercice de son activité non salariée (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 30 à 34) ;
- l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) qui permet à l'allocataire qui crée ou reprend une entreprise en cours d'indemnisation de bénéficier du versement d'une partie de ses allocations sous la forme d'un capital (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 35).

Les modalités de cumul de l'ARE avec une rémunération issue d'une activité professionnelle non salariée sont adaptées afin de tenir compte des situations dans lesquelles le montant des rémunérations professionnelles ne peut être déterminé, conduisant à un paiement provisoire de l'ARE.

Par ailleurs, afin éviter certains effets d'aubaine et de rendre plus efficace l'indemnisation des demandeurs d'emploi créateurs ou repreneurs d'entreprise, la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage a introduit différentes évolutions :

- le cumul de l'ARE avec les revenus issus de l'activité non salariée créée ou reprise est limité à 60% du reliquat de droits restant dû à la date de mise en œuvre des règles de cumul. Les modalités de régularisation sont adaptées lors de l'atteinte de ce plafond. Une fois le plafond atteint, une poursuite de la mise en œuvre des règles de cumul peut être sollicitée auprès de l'instance paritaire, lorsque le créateur ou repreneur d'entreprise exerce de façon effective son activité et ne se dégage aucun revenu, y compris sous forme de dividendes, au titre de son activité ;
- Le second versement de l'ARCE est subordonné à l'absence d'exercice d'une activité sous CDI à temps plein ;
- Dans tous les cas (cumul ou ARCE), la reprise de l'indemnisation au titre du reliquat de droits (40%) n'est possible que si l'activité créée ou reprise, pour laquelle l'une des aides avait été accordée, a cessé.

Cette fiche présente les deux aides pouvant être mobilisées par les allocataires ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise. Ces aides ne sont pas cumulatives, l'allocataire devant opter pour l'une d'elles, sous réserve d'en remplir les conditions d'attribution.

Il est précisé que les allocataires qui sont indemnisés à la suite d'une démission motivée par un projet professionnel (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 2 § 4) peuvent également bénéficier de ces aides (Fiche 2 bis).

# 1. CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES REVENUS PROCURES PAR UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE NON SALARIEE

Les activités professionnelles non salariées sont celles qui s'exercent en dehors d'un contrat de travail. Ainsi, la création ou la reprise d'une entreprise, quelle que soit sa forme juridique et ayant donné lieu aux formalités déclaratives, constitue l'exercice d'une activité professionnelle non salariée.

Le cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec la rémunération procurée par une activité professionnelle non salariée est prévu par l'article 30 alinéa 1er du règlement général du 15 novembre 2024.

Ce cumul permet ainsi à un allocataire qui reprend, en cours d'indemnisation, une activité professionnelle non salariée (sous la forme d'une société ou indépendante), de continuer à percevoir une partie de son allocation, lui garantissant une rémunération totale (ARE + rémunérations issues de l'activité non salariée) de nature à améliorer la viabilité de son projet de création ou reprise d'entreprise.

Ce cumul est également possible pour les allocataires exerçant plusieurs activités dont l'une d'elles est non salariée ; dans ce cas, le cumul de l'ARE, calculée sur la base des seuls salaires de l'emploi perdu, avec les revenus issus de l'activité non salariée conservée, est total.

Les conditions de ce cumul sont, pour partie, communes à celles fixées, pour les activités salariées, par les articles 30 à 33 dudit règlement (Fiche 7), soit :

- l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi et l'accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer, de reprendre ou développer une entreprise ;
- l'actualisation mensuelle, donnant lieu, le cas échéant, à la déclaration des revenus issus de l'exercice de l'activité non salariée ;
- le plafonnement des allocations cumulées avec les revenus procurés par l'activité non salariée et déclarés au titre des assurances sociales, au montant mensuel du salaire de référence.

Toutefois, certains aménagements sont apportés par l'article 32 bis du règlement général du 15 novembre 2024, afin de tenir compte des particularités de l'exercice d'une activité professionnelle non salariée et éviter certains effets d'aubaine. Ces adaptations sont relatives :

- aux rémunérations à prendre en compte pour la détermination du nombre de jours indemnisables chaque mois ;
- au calcul du nombre de jours indemnisables au cours du mois lorsque les rémunérations professionnelles ne peuvent être déterminées ;
- à la limitation du cumul à 60% de la durée d'indemnisation restante à la date de la reprise d'activité ;
- aux modalités de reprise du reliquat de droit après le bénéfice du dispositif de cumul.

## 1.1 CONDITIONS D'ATTRIBUTION

L'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise peut :

- cumuler partiellement l'ARE avec les revenus issus de son activité professionnelle non salariée reprise en cours d'indemnisation ;
- ou cumuler intégralement l'ARE avec les revenus issus de son activité professionnelle non salariée conservée, sous réserve de continuer à remplir l'ensemble des conditions d'attribution de l'ARE (Fiche 1).

A ce titre, il doit, notamment, être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et accomplir des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer, reprendre ou développer une entreprise (Code du travail, art. R. 5411-11).

Il doit également résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage.

Conformément à l'article 30, alinéa 2 du règlement général, les revenus issus de l'exercice d'une activité professionnelle exercée à l'étranger sont pris en compte dans le cadre des règles de cumul de l'ARE avec une rémunération. Toutefois, pour continuer à bénéficier d'une indemnisation au titre de l'ARE, y compris dans le cadre du dispositif de cumul, l'allocataire créateur ou repreneur d'une entreprise à l'étranger doit résider dans le champ territorial du régime d'assurance chômage de manière stable et effective (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 4 b, voir Fiche n°*1)*).

## 1.2 CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES REMUNERATIONS ISSUES D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE NON SALARIEE REPRISE PAR UN ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION

Sont concernés, les allocataires qui reprennent une activité professionnelle non salariée, postérieurement à la fin de contrat de travail prise en considération pour leur admission à l'ARE.

Le cumul des allocations avec les rémunérations est mis en œuvre dès le début de l'activité non salariée. La date de démarrage de l'activité doit être justifiée au moyen d'un extrait Kbis, de la synthèse INPI validée et définitive ou tout document équivalent.

**A noter :** Les démarches accomplies pendant la phase préparatoire à la création ou à la reprise d'une entreprise ou d'une activité constituent des actes positifs et répétés de recherche d'emploi, conformément à l'article R. 5411-11 du code du travail. Il appartient alors de justifier, par tout moyen, que l'activité professionnelle n'a pas débuté, pour bénéficier des allocations sans application d'une règle de cumul (Cass. Soc. 18/03/1998 Assédic de Clermont-Ferrand c/M. X - Recueil Dalloz 1998 n° 25 Somm. comm. Pages 239 et sv.).

A compter du démarrage effectif de son activité, si le travailleur non salarié n'a pas opté pour l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) prévue à l'article 35 du règlement général, sa prise en charge est examinée au titre du cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération tirée d'une activité professionnelle non salariée, sous réserve de son actualisation mensuelle.

### 1.2.1 Détermination du cumul

L'allocataire peut cumuler ses rémunérations avec une partie de ses allocations selon le même principe que celui applicable en matière de cumul de l'ARE avec les rémunérations issues d'une activité salariée (Fiche 7) : le montant de l'ARE normalement dû en l'absence de reprise d'activité, sans application de coefficient de dégressivité, est réduit de 70 % des rémunérations déclarées au titre des assurances sociales (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 31).

Le nombre de jours indemnisables au cours d'un mois est établi à partir des rémunérations déclarées au titre des assurances sociales, de la manière suivante :

- 70 % du montant des rémunérations déclarées pour le mois au titre des assurances sociales sont déduits du montant total des allocations journalières qui aurait été, en principe, versé, sans application du coefficient de dégressivité, pour le mois considéré en l'absence de reprise d'emploi. Lorsque les rémunérations ne sont pas déterminées, il est procédé à un calcul provisoire (Fiche 8, point 1.2.3.2) ;
- le résultat obtenu est divisé par le montant de l'allocation journalière, tel que défini par les articles 14 à 18 du règlement général d'assurance chômage, sans application du coefficient de dégressivité ;
- le quotient, arrondi à l'entier le plus proche, correspond au nombre de jours indemnisables.

Dans tous les cas, le cumul de l'ARE avec les rémunérations professionnelles est plafonné au montant mensuel du salaire de référence (SJR x 30,42), conformément à l'article 31 du règlement général d'assurance chômage. Le SJR pris en compte pour déterminer ce plafond de cumul est celui déterminé en application des articles 11 à 13 du règlement général d'assurance chômage.

En tout état de cause, l'allocation d'assurance chômage versée ne peut jamais excéder le montant net de la rémunération antérieurement perçue (C. trav., art. L. 5422-3).

**A noter :** le nombre de jours indemnisés au titre du cumul s'impute sur la durée d'indemnisation. Cette imputation conduit, le cas échéant, pour les allocataires concernés par la dégressivité, à une consommation du compteur de 182 jours au terme duquel l'allocation journalière peut être affectée d'un coefficient de dégressivité, en application de l'article 17 bis du règlement général d'assurance chômage (Fiche 2).

Lorsque l'allocation est affectée du coefficient de dégressivité, le montant mensuel d'allocations dues correspond au nombre de jours indemnisables ainsi obtenu multiplié par le montant de l'allocation journalière affectée d'un coefficient de dégressivité (Fiche 7, point 2.2.1).

**A noter :** certaines activités non salariées sont exercées de façon ponctuelle. Dès lors, il est difficile de les rapporter à une période déterminée. Sont notamment visées, les activités artistiques, la rédaction d'articles (pigistes), la concession de licence de brevet, les activités de l'avocat commis d'office. Pour ce type d'activités, il est procédé à la détermination des jours non indemnisables lors de la perception des gains.

### 1.2.2 Précisions sur les revenus à prendre en compte pour les activités non salariées

Les revenus de l'activité non salariée à prendre en compte pour calculer le cumul sont ceux déclarés au titre des assurances sociales (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024). Leur détermination varie selon la forme juridique de l'activité, de laquelle dépendent les obligations au regard des cotisations sociales, et selon la nature agricole ou non de l'activité.

#### 1.2.2.1 Revenus à prendre en compte pour les activités non salariées non agricoles

Le revenu de l'activité indépendante sert d'assiette de calcul des cotisations et contributions sociales, pour l'ensemble des travailleurs indépendants.

Cette assiette des cotisations d'assurance maladie et maternité, d'allocations familiales et d'assurance vieillesse (commune à l'assiette de la CSG) des travailleurs indépendants non agricoles est définie par les articles L. 131-6 et L. 136-3 du code de la sécurité sociale. Ainsi, cette assiette est constituée des revenus de l'activité indépendante à retenir pour le calcul de l'impôt sur le revenu, avant application des déductions et exonérations mentionnées au code général des impôts. Le revenu professionnel, soumis à l'impôt sur le revenu, et pris en compte au titre des rémunérations soumises à cotisations sociales, diffère selon le régime fiscal applicable au créateur ou repreneur d'entreprise et le mode d'exercice de l'activité.

En effet, l'assiette des cotisations varie selon le régime fiscal de l'entreprise :

- dans les sociétés soumises à l'impôt sur le revenu : les cotisations sociales sont assises sur les bénéfices issus de l'activité ;
- dans les sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés : les cotisations sociales sont assises sur les rémunérations d'activité perçues par les gérants, ainsi que sur les dividendes excédant un certain montant.

**Activités exercées dans le cadre d'une société soumise à l'impôt sur les sociétés (SARL, SA, SAS, EURL soumises à l'impôt sur les sociétés…) : prise en compte d'une fraction des dividendes dans le revenu d'activité**

Dans les sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés, les rémunérations du gérant ou du dirigeant de société sont distinctes des bénéfices réalisés par la société.

La rémunération du dirigeant ou du gérant peut prendre différentes formes, les deux principales étant la rémunération du travail sous forme de salaire et la rémunération du capital sous forme de dividendes.

Lorsque l'activité professionnelle non salariée est exercée dans le cadre d'une société, la rémunération des fonctions de dirigeant ou de gérant fait généralement l'objet d'une décision collective des associés, formalisée dans un procès-verbal, ou peut résulter des statuts de la société. Ces documents constituent un justificatif des rémunérations.

En outre, doit également être intégrée dans les rémunérations soumises aux assurances sociales, la part de dividendes perçus par le travailleur indépendant exerçant son activité dans une société assujettie à l'impôt sur les sociétés, son conjoint ou son partenaire pacsé ou leurs enfants mineurs, excédant 10 % du capital social et des primes d'émission et des sommes versées en compte courant détenus en toute propriété ou en usufruit par ces mêmes personnes[1].

Conformément à l'article L. 136-3 II 2° du code de la sécurité sociale, sont concernés par cette disposition les travailleurs indépendants qui exercent leur activité dans une société soumise à l'impôt sur les sociétés (gérants majoritaires de SARL, gérant d'EURL, professionnel libéral au sein d'une SEL ou d'une société civile, etc.).

[1] Cette mesure concerne uniquement l'assiette des cotisations et contributions des assurés affiliés aux régimes des travailleurs indépendants.

Cette fraction des dividendes doit, en conséquence, être prise en compte au titre des rémunérations non salariées donnant lieu au calcul du nombre de jours indemnisables au titre de l'ARE.

**Dirigeant ou gérant non rémunéré**

Dans certains cas, les fonctions de dirigeant ou de gérant ne sont pas rémunérées.

Cette absence de rémunération est généralement votée par les associés ou l'assemblée générale. Elle doit donc être justifiée, par exemple, au moyen du procès-verbal constatant l'absence de rémunération.

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, ce n'est pas la qualité de dirigeant, en tant que telle, qui établit le caractère professionnel de l'activité au sens de la réglementation de l'assurance chômage, mais son exercice : le mandat social peut être qualifié d'activité professionnelle lorsque la société a une activité (Cass. soc. 10/10/1990, n° 88-19888, BC V n° 456 - Cass. soc. 10/11/1998, n° 96-22103, BC V n° 488). L'absence de rémunération n'est pas une condition suffisante pour écarter la qualification d'activité professionnelle.

En conséquence, l'allocataire se trouvant dans une telle situation a l'obligation d'informer France Travail de la reprise d'une activité professionnelle, même occasionnelle ou réduite, celle-ci constituant un changement de situation et constituant l'exercice d'une activité professionnelle non salariée (C. trav., art. L. 5411-2 et R. 5411-6).

**Gérant minoritaire/égalitaire de SARL**

S'agissant des gérants minoritaires ou égalitaires, leur rémunération peut donner lieu à l'établissement de fiches de paie qui constituent des justificatifs permettant d'apprécier leurs revenus mensuels.

Au regard de la sécurité sociale, les gérants minoritaires ou égalitaires sont assimilés à des salariés et cotisent au régime général des salariés. Ils ne sont pas considérés, pour autant, automatiquement comme titulaires d'un contrat de travail, au sens des dispositions de la législation du travail.

**Gérant majoritaire de SARL**

La rémunération du gérant majoritaire résulte d'une décision de l'assemblée générale. À ce titre, le gérant majoritaire doit fournir le procès-verbal fixant sa rémunération.

Dans certaines situations, le gérant majoritaire peut être titulaire de fiches de paie.

Les gérants majoritaires ne sont pas « *assimilés salariés* » au sens de la sécurité sociale ; ils relèvent de la sécurité sociale des indépendants.

**Autres sociétés**

Les associés, gérants ou non, des SNC (sociétés en nom collectif) et les associés commandités des sociétés en commandite simple ou par actions sont considérés comme ayant la qualité de commerçants. Ils relèvent donc de la sécurité sociale pour les indépendants.

**Président/dirigeant de SA, président de SAS, SASU…**

La rémunération des dirigeants de SA, SAS, SASU est fixée par les statuts ou par décision collective de l'organe compétent. Ces dirigeants peuvent bénéficier de fiches de paie. Ces fonctions peuvent ne pas être rémunérées.

Les présidents de SA, SAS, SASU sont affiliés au régime général de la sécurité sociale.

**Dirigeants de SCOP**

Les gérants, les directeurs généraux, les présidents du conseil d'administration et les membres du directoire des sociétés coopératives de production (Scop) qui perçoivent une rémunération au titre de leurs fonctions sont, au regard de la législation du travail, considérés comme salariés de l'entreprise, s'ils ne le sont pas déjà à un autre titre (Loi n° 78-763 du 19/07/1978, art. 17).

**Entrepreneur individuel (dont les EIRL créées avant la loi du 14 février 2022) et gérant associé unique d'EURL non soumises à l'impôt sur les sociétés, artisans**

La rémunération du gérant d'EURL ou de l'entrepreneur individuel (artisan, par exemple) est constituée des bénéfices réalisés par l'entreprise. Elle dépend donc des résultats de l'activité.

L'ensemble de ces bénéfices est soumis à l'impôt sur le revenu, dans la catégorie des BIC (bénéfices industriels et commerciaux) ou BNC (bénéfices non commerciaux) et constitue le revenu professionnel servant d'assiette de calcul des cotisations sociales.

En pratique, la rémunération des gérants d'EURL et des entrepreneurs individuels ne peut être déterminée qu'une fois les résultats de l'entreprise connus, soit à la fin de l'exercice comptable, excepté pour les micro-entreprises (régime micro-fiscal).

**Modalités de déclaration des revenus**

Les revenus servant de base au calcul des cotisations et contributions sociales personnelles doivent être renseignés directement sur la déclaration fiscale des revenus réalisée sur impôts.gouv.fr (déclaration 2042), qui est enrichie par un volet social spécifique (C. sec. soc., art. L.613-2 - C. général des impôts, art. 170 et 175). Cette déclaration unique permet à la fois le calcul des cotisations et contributions sociales personnelles et celui de l'impôt sur le revenu.

A l'issue de la déclaration, les informations nécessaires au calcul des cotisations et contributions sociales personnelles sont automatiquement transmises à l'Urssaf ou à la CGSS par l'administration fiscale.

Il est à noter que cette déclaration est obligatoire, par voie dématérialisée, que le travailleur indépendant soit imposable ou non, que ses revenus soient déficitaires ou nuls et qu'il soit éligible ou non à une exonération totale ou partielle de ses cotisations et contributions sociales.

**A noter** : la déclaration sociale et fiscale unifiée s'applique uniquement aux travailleurs indépendants exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale ou libérale et affiliés au régime général des travailleurs indépendants.

A ce jour, les artistes-auteurs, les marins pêcheurs et marins du commerce ainsi que les micro-entrepreneurs ne sont pas concernés par cette déclaration unique. Pour ces personnes, les modalités antérieures de déclaration des revenus restent donc inchangées.

**Micro-entreprise**

La micro-entreprise désigne un régime fiscal qui vise les entreprises individuelles, EIRL créées avant la loi du 14 février 2022, EURL, lesquelles font l'objet d'une immatriculation au RCS ou au RM.

Il est précisé que, depuis le 1er janvier 2016, les entrepreneurs bénéficient automatiquement du régime micro social (hors professions libérales) ; le terme de micro-entrepreneur englobe donc désormais le statut d'auto-entrepreneur.

Le revenu professionnel des micro-entrepreneurs correspond au chiffre d'affaires issu de l'activité professionnelle, diminué d'un abattement pour frais professionnels (C. sec. soc., art. L. 613-7).

Sont concernés, les entrepreneurs individuels dont le chiffre d'affaires n'excède pas, pour une année civile complète, les plafonds suivants (Code général des impôts, art. 50-0) :

- 203 100 € HT*, pour les activités à titre principal de vente de marchandises, objets, fournitures et denrées à emporter ou à consommer sur place, ou de fourniture de logement, à l'exclusion de la location directe ou indirecte de locaux d'habitation meublés ou destinés à être loués meublés ;
- 15 000 €, pour les activités à titre principal de locations directes ou indirectes de meublés de tourisme au sens du I de l'article L. 324-1-1 du code du tourisme, autres que ceux mentionnés aux 1° et 2° du I de l'article 1414 bis du code du tourisme ;
- 83 600 € s'il s'agit d'autres entreprises ;
- pour les activités mixtes : 203 100 € HT*, de plus la partie relative aux activités visées aux 2e et 3e points ne doit pas excéder les limites applicables respectivement à ces activités. (C. général des impôts, art. 50-0).

* CA au titre de l'année N-2 et N-1

L'article 32 bis du règlement général d'assurance chômage prévoit qu'il convient de retenir, au titre du revenu professionnel, le chiffre d'affaires (CA) auquel est appliqué l'abattement forfaitaire pour frais professionnels visé aux articles 50-0, 64 bis et 102 ter du code général des impôts.

Cet abattement est de :

- 71 % du chiffre d'affaires pour les activités de vente et assimilées ;
- 50 % du chiffre d'affaires pour les prestations de services et locations meublées ;
- 34 % du chiffre d'affaires pour les activités relevant des bénéfices non commerciaux.

L'abattement forfaitaire ne peut pas être inférieur à 305 € (C. général des impôts, art. 50-0).

Le nombre de jours indemnisables au cours du mois est calculé sur la base du chiffre d'affaires après abattement pour frais professionnels.

Les micro-entrepreneurs peuvent opter pour une déclaration mensuelle ou trimestrielle de leur chiffre d'affaires. La périodicité de déclaration et de paiement choisie lors de la déclaration de début d'activité vaut pour une année civile. Ces déclarations sont obligatoires, même en cas de chiffre d'affaires nul (C. sec. Soc., art. L. 613-8).

La déclaration mensuelle est fortement recommandée pour les allocataires créant une entreprise sous le régime de la micro-entreprise de manière à pouvoir transmettre les justificatifs de rémunérations chaque mois et d'éviter ainsi toute régularisation ultérieure, susceptible de générer des indus.

Pour les micro-entrepreneurs ayant opté pour une déclaration mensuelle du chiffre d'affaires, le nombre de jours indemnisables est calculé à partir de ce chiffre d'affaires mensuel après déduction de l'abattement pour frais professionnels déclaré lors de l'actualisation mensuelle. Dans ce cas, le calcul du nombre de jours indemnisables est définitif et ne donne pas lieu à régularisation, sous réserve de la justification du montant du chiffre d'affaires.

Pour les micro-entrepreneurs ayant opté pour une déclaration trimestrielle du chiffre d'affaires, Ils communiquent, au terme de chaque trimestre civil, un justificatif de leurs rémunérations (voir point 1.2.3.1).

Les micro-entrepreneurs sont tenus d'établir leur déclaration de revenus par voie dématérialisée, quel que soit le montant de leurs revenus professionnels (C. sec. Soc., art. L. 613-2 II).

### Exemple 1 - Calcul du nombre de jours indemnisables par mois en cas d'exercice d'une activité en micro-entreprise

Un allocataire crée une micro-entreprise.
Salaire journalier de référence (SJR) = 100 €
AJ initiale = 57 €
Salaire de référence = 3 042 €

Il déclare les CA suivants :
janvier = 1 500 €
février = 0 €

Le nombre de jours indemnisables dans le mois correspond à :
pour le mois de mars
Allocations dues = (57 € x 30 j.) – [(1 500 € x 0,71) x 0,70] = 1 710 € – 745,50 € = 964,50 €
Plafond = 3 042 €
964,50 € + 1 065 € (1 500 € x 0,71) = 2 029,50 €
2 029,50 € < 3 042 €
**Nombre de jours indemnisables** : 964,50 € ÷ 57 € = 16,73 jours, arrondi à 7 jours.
En janvier, l'intéressé perçoit 17 jours d'allocations auxquels s'ajoutent 1 500 € au titre de son CA ;

Pour le mois d'avril
Le CA étant nul, l'allocataire est indemnisé à hauteur de 30 allocations journalières.

#### 1.2.2.2 Activités professionnelles non salariées agricoles

L'article L. 731-14 du code rural et de la pêche maritime précise notamment que :

« *Les cotisations de sécurité sociale dues par les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole sont assises sur l'assiette définie à l'article L. 136-4 du code de la sécurité sociale et, au titre des activités mentionnées à l'article L. 136-3 du même code dont l'exercice relève du champ défini aux articles L. 722-1 à L. 722-3 du présent code, sur l'assiette mentionnée à l'article L. 136-3 du code de la sécurité sociale.* ».

Il s'agit du *« montant, hors plus-values et moins-values de long terme, des produits tirés de ces mêmes activités, diminué du montant des charges que l'acquisition de ces produits nécessitent (…)* » (Code de la sécurité sociale, art. L. 136-3).

Pour les activités exercées sous la forme du statut d'exploitant agricole soumis au régime du micro-bénéfice agricole, la rémunération professionnelle correspond au chiffre d'affaires auquel est appliqué l'abattement de 87 %, cette rémunération correspondant à la rémunération déclarée aux organismes sociaux et à l'administration fiscale.

Le nombre de jours indemnisables par mois est donc calculé à partir du chiffre d'affaires abattu, à l'instar des micro-entrepreneurs.

Sont concernés par le régime des micro-bénéfices agricoles, les exploitants agricoles dont la moyenne des recettes hors taxes des trois années précédentes n'excède pas 129 200 € (Code général des impôts, art. 69).

Il est à noter que les mandataires de sociétés ayant une activité agricole, tels que les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL, les présidents ou dirigeants de SA et les présidents de SAS ou SASU, relèvent du régime de sécurité sociale des salariés agricoles dans les mêmes conditions que les mandataires assimilés à des salariés pour le bénéfice du régime général de sécurité sociale (C. rur., art. L. 722-10, 8° et 9° et L. 722-1, 1° à 4°).

### 1.2.3 Justificatifs et déclaration des rémunérations

Tout allocataire ayant déclaré l'exercice d'une activité professionnelle doit fournir les justificatifs des rémunérations perçues. Ce principe ne trouve pas d'exception selon la nature de l'activité. Il est donc pleinement applicable aux créateurs ou repreneurs d'entreprise. Ces éléments sont, en effet, indispensables à la détermination du montant de l'ARE pouvant être cumulé avec les rémunérations.

Les justificatifs des rémunérations devant être fournis dépendent du statut juridique et social de l'activité non salariée. Les modalités de mise en œuvre du cumul varient donc selon que le créateur/repreneur d'entreprise est en capacité de déclarer mensuellement, lors de l'actualisation, un montant de rémunération et d'en fournir le justificatif.

En effet, certains créateurs ou repreneurs d'entreprise sont en mesure de déclarer chaque mois, lors de l'actualisation de leur situation, le montant de leur rémunération. Ils peuvent ainsi bénéficier d'un paiement par avance, dès lors qu'ils n déclarent le montant (Fiche 8, point 1.2.3.1).

D'autres créateurs ou repreneurs d'entreprise sont dans l'incapacité de déclarer chaque mois le montant de leur rémunération. C'est, notamment, le cas des travailleurs indépendants, comme les entrepreneurs individuels. Dans ce cas, il n'est pas possible de déterminer le montant de l'ARE normalement applicable. En conséquence, afin de faciliter la mise en œuvre de leur projet, ces allocataires bénéficient d'un paiement provisoire de l'ARE (Fiche 8, point 1.2.3.2).

En tout état de cause, dès lors qu'un créateur ou repreneur d'entreprise n'est pas en mesure de déclarer mensuellement le montant de ses revenus, la détermination du montant de l'allocation pouvant lui être versé relève systématiquement du paiement provisoire, correspondant à 70 % de l'ARE.

La déclaration du statut juridique de l'activité (forme, régime fiscal) va donc déterminer les modalités de mise en œuvre des règles de cumul selon que l'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise est en mesure de communiquer ou non, mensuellement, ses revenus.

#### 1.2.3.1 Paiement par avance

Comme pour tout allocataire cumulant une partie de ses allocations avec ses rémunérations, lorsque l'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise a la capacité de déclarer, lors de l'actualisation mensuelle, le montant de ses rémunérations, sans toutefois pouvoir en justifier le montant, un paiement par avance est réalisé dans l'attente de la production des justificatifs considérés (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 32 bis § 1er).

Cette avance correspond au paiement d'un montant effectué préalablement à la transmission par l'allocataire du justificatif de sa rémunération. L'avance est égale à 80 % de l'allocation normalement due sur la base des rémunérations déclarées.

En pratique, le nombre de jours indemnisables, calculé sur la base des rémunérations professionnelles déclarées par l'allocataire lors de l'actualisation de sa situation, est affecté d'un coefficient égal à 0,8, et ce, afin de limiter d'éventuelles situations de trop-perçu.

Il est précisé que, dès lors que le montant de la rémunération est justifié lors de l'actualisation, il n'y a pas lieu de procéder à un paiement par avance. Ainsi, le coefficient de 0,8 n'est pas appliqué au nombre de jours indemnisables, lorsque les rémunérations déclarées sont nulles et dûment justifiées.

De même, lorsqu'il est produit un justificatif des rémunérations professionnelles couvrant plusieurs mois, il est procédé à un calcul définitif du nombre de jours indemnisables par mois sur la base des

rémunérations ainsi justifiées. Le coefficient de 0,8 ne trouve donc pas à s'appliquer, en l'espèce, au cours de cette période.

La formule de calcul du nombre de jours indemnisables est la suivante :

Nombre de jours indemnisables =

$$\frac{\text{ARE mensuelle sans coeff. de dégressivité} - (\text{rémunérations déclarées x } 0{,}70)}{\text{AJ sans coefficient de dégressivité}} \text{ x } 0{,}8$$

Le résultat est arrondi à l'entier le plus proche.

Lorsque l'allocation est affectée du coefficient de dégressivité, le montant mensuel d'allocations dû correspond au nombre de jours indemnisables ainsi obtenu multiplié par le montant de l'allocation journalière affectée d'un coefficient de dégressivité (Fiche 7, point 2.2).

Le nombre de jours indemnisés au titre du cumul s'impute sur la durée d'indemnisation. Cette imputation conduit, le cas échéant, pour les allocataires concernés par la dégressivité, à une consommation du compteur de 182 jours au terme duquel l'allocation journalière peut être affectée d'un coefficient de dégressivité en application de l'article 17 bis du règlement général d'assurance chômage (Fiche 2).

L'allocataire est informé du caractère provisoire de ce paiement et des modalités de sa régularisation. Le calcul définitif de l'allocation effectivement due est établi sur la base des justificatifs des rémunérations professionnelles au titre des assurances sociales.

L'avance est régularisée lors du paiement des allocations du mois suivant, sous réserve de la réception du justificatif. A défaut, l'avance est récupérée sur le paiement suivant, et s'il y a lieu, sur les paiements ultérieurs.

Lorsque l'avance n'a pu être récupérée au cours du paiement du mois suivant son versement, il ne peut être procédé à un nouveau paiement provisoire. Dès que l'avance est régularisée, les paiements par avance peuvent se poursuivre.

#### 1.2.3.2 Paiement provisoire en l'absence de détermination des rémunérations

Lorsque les revenus professionnels ne peuvent être déterminés, il est procédé à un paiement provisoire. Il en est ainsi des travailleurs indépendants, ayant la qualité de travailleurs non salariés (TNS), qui ne peuvent déterminer, par avance, le montant de leur rémunération selon une périodicité mensuelle.

**A noter :** les travailleurs indépendants qui exercent leur activité dans une société soumise à l'impôt sur les sociétés (gérants majoritaires de SARL, gérant d'EURL, professionnel libéral au sein d'une SEL ou d'une société civile, etc.) pour laquelle doit être intégrée dans les rémunérations soumises aux assurances sociales, la part de dividendes excédant 10 % du capital social (Code de sécurité sociale, art. L. 136-3 II 2°), bénéficient d'un paiement provisoire dans la mesure où le montant de la fraction des dividendes est généralement justifié une fois par an via la déclaration de revenus. En effet, cette fraction des dividendes doit être prise en compte au titre des rémunérations non salariées, puisqu'elle est soumise à cotisations sociales, et donner lieu au calcul du nombre de jours indemnisables au titre de l'ARE.

#### 1.2.3.2.1 Montant du paiement provisoire

Le paiement provisoire correspond au versement de 70 % du montant de l'allocation mensuelle normalement due en l'absence de reprise d'activité professionnelle non salariée (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 32 bis § 2).

La formule de calcul est la suivante :

Allocation versée à titre provisoire = ARE mensuelle versée en l'absence de reprise d'activité x 0,70

Le résultat est arrondi au centième le plus proche.

Il est à noter que dans cette situation, conformément au § 2 de l'article 32 bis du règlement général, l'ARE mensuelle normalement due en l'absence de reprise d'activité correspond à l'allocation journalière telle que définie aux articles 14 à 19 et donc, le cas échéant, affectée du coefficient de dégressivité, multipliée par 30 (sous réserve des autres évènements du mois et, dans la limite du reliquat de droits).

**A noter :** pour les travailleurs non salariés qui déclarent leurs revenus par trimestre civil (micro-entrepreneurs), la transmission, au terme de chaque trimestre civil, du justificatif du revenu professionnel, permet de procéder aux régularisations éventuelles du trimestre échu.

##### Exemple 2 - Calcul du montant de l'ARE versé à titre provisoire

Un allocataire crée son entreprise sous la forme d'une EIRL non soumise à l'impôt sur les sociétés. Il n'a pas la capacité de procéder à une déclaration mensuelle de ses revenus. Il bénéficie donc chaque mois d'un paiement provisoire.

Salaire journalier de référence (SJR) = 250 €.
AJ brute avant dégressivité : 142,50 €
AJ brute affectée du coefficient de dégressivité : 92,25€ (99,75 € avant le prélèvement des 3 % de participation aux retraites complémentaires).

Allocation versée à titre provisoire :
AJ non affectée du coefficient de dégressivité : (142,50 x 30) x 0,70 = 2 992,50 € pendant les 182 premiers jours
AJ affectée du coefficient de dégressivité : (92,25 x 30) x 0,70 = 1 937,25 € à compter du 183e jour d'indemnisation.

#### 1.2.3.2.2 Régularisations

Les paiements provisoires sont effectués chaque mois, sous réserve de l'actualisation mensuelle (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 24 et 30).

Une régularisation des paiements provisoires intervient annuellement, à partir des rémunérations réelles soumises à cotisations de sécurité sociale, sauf si le plafond de 60 % a été atteint (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 32 bis).

En pratique, lorsque les paiements provisoires couvrent une période de 12 mois, sans que le montant des rémunérations réelles n'ait été déclaré et justifié sur cette période, il est procédé à un réajustement, à la hausse ou à la baisse, du montant des paiements provisoires sur la base du justificatif des rémunérations.

Lorsque le plafond du cumul, correspondant à 60 % du reliquat de droits ARE restant dû à la date de mise en œuvre des règles de cumul, est atteint, il n'est procédé à aucune régularisation. En d'autres termes, les paiements mensuels d'ores et déjà effectués ne sont pas remis en cause, y compris lorsque les justificatifs de revenus n'ont pas été produits ou seraient susceptibles d'impacter le montant des paiements déjà réalisés antérieurement à l'atteinte du plafond.

Toutefois, lorsque le versement de l'ARE se poursuit, en cas de décision favorable de l'instance paritaire, il est de nouveau procédé à des régularisations, à compter de la reprise des paiements, dès lors que le cumul de l'ARE avec les revenus non-salariés donne lieu à des versements provisoires (voir point 1.2.4.3). La régularisation donne lieu à une proratisation sur les versements intervenus à compter de la reprise.

**Absence de déclaration annuelle des rémunérations professionnelles**

Lorsque les rémunérations professionnelles n'ont pas été justifiées sur une base annuelle et que les paiements provisoires couvrent, en conséquence, une période de 12 mois, il ne peut plus être procédé à aucun paiement provisoire, comme pour tout allocataire, du fait de l'absence de régularisation annuelle des paiements, telle que prévue par l'article 32 bis §2 2° dernier alinéa.

Toutefois, si le plafond de cumul de 60 % est atteint, l'absence de justification des revenus ne remet pas en cause les paiements provisoires qui sont considérés comme définitifs.

Par ailleurs, afin d'éviter toute interruption des paiements, tout en limitant les situations de trop-perçu génératrices d'indu, l'allocataire peut réaliser une estimation de ses revenus non-salariés lorsqu'il n'est pas en mesure d'adresser les justificatifs de ses rémunérations.

En effet, si l'allocataire n'est pas en mesure de déclarer ses revenus de l'année dès le 1er janvier de l'année suivante, il peut néanmoins les estimer dès cette date. La rémunération estimée des revenus permet en effet d'ajuster le montant des paiements provisoires et ainsi de tenir compte d'une situation qui pourrait donner lieu à un trop-perçu.

Cette estimation des rémunérations est comparée à la rémunération mensuelle brute de l'allocataire correspondant à la formule suivante :

$$\text{Rémunération mensuelle brute estimée} = \frac{(\text{ARE mensuelle x } 0{,}30)}{0{,}70}$$

- Si l'estimation est supérieure à la rémunération mensuelle estimée par France Travail, un nouveau montant de paiement provisoire est calculé sur la base de cette estimation pour les mois de janvier et février ; cet ajustement permet de limiter les trop-perçus susceptibles de résulter d'une telle situation.
- Si elle est inférieure à la rémunération mensuelle estimée par France Travail, les paiements provisoires, correspondant à 70 % du montant de l'allocation mensuelle normalement due, se poursuivent pour les mois de janvier et février, dans l'attente de la transmission des justificatifs des rémunérations réelles.

En tout état de cause, les paiements provisoires ne peuvent être poursuivis au-delà des 2 mois suivant le terme de la période de 12 mois durant laquelle des paiements provisoires ont déjà eu lieu.

Ce mécanisme permet :

- d'ajuster le montant des versements provisoires au plus près des rémunérations déclarées au titre des assurances sociales et d'éviter, en conséquence, des situations de trop-perçu générant un indu ;
- a contrario, d'éviter la suspension des paiements provisoires, alors même que les rémunérations professionnelles ne sont pas justifiées.

Le créateur ou repreneur d'entreprise est incité à adresser les justificatifs de ses rémunérations professionnelles au plus tôt, dès le mois d'avril, afin de ne pas connaître, le cas échéant, d'interruption dans le versement de l'ARE normalement due et afin d'éviter des régularisations tardives.

**Modalités de la régularisation annuelle**

Dès lors que les rémunérations professionnelles définitives sont connues et déclarées, une régularisation est effectuée sur la base de ces montants dûment justifiés. Cette régularisation permet notamment de vérifier que le plafond de cumul, correspondant au montant mensuel du salaire de référence, n'est pas atteint.

A cet effet, comme tout autre allocataire indemnisé par l'assurance chômage, les créateurs ou repreneurs d'entreprise doivent s'engager à produire les justificatifs de leurs rémunérations professionnelles (attestation de l'URSSAF, avis d'imposition) dans les délais impartis. À défaut, ils sont tenus de rembourser les allocations qui auraient été versées à tort.

En pratique, la régularisation s'opérant sur une période de 12 mois, les revenus professionnels tels que mentionnés sur la notification définitive de l'URSSAF ou sur l'avis d'imposition sont proratisés afin de les ramener à une valeur mensuelle : le montant annuel est divisé par le nombre de mois ayant donné lieu au cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec l'exercice de l'activité professionnelle non salariée. Cette opération permet de déterminer la rémunération réelle perçue en moyenne chaque mois à partir de laquelle le nombre de jours indemnisables est calculé.

Lorsque le plafond du cumul, correspondant à 60 % du reliquat de droits ARE restant dû à la date de mise en œuvre des règles de cumul, est atteint, il n'est procédé à aucune régularisation des paiements d'ores et déjà effectués (Règlement général du 15/11/2024, art. 32 bis §2 2°).

## Tableau indicatif des justificatifs des rémunérations professionnelles

| | Fixation et modalités des rémunérations | Régime social/fiscal | JUSTIFICATIFS des rémunérations | Présomption de paiement de l'ARE |
|---|---|---|---|---|
| **Gérant de SARL** | • Fixées dans les statuts ou par décision collective des associés (PV)<br>• Possibilité de gérance gratuite/de rémunération fixe ou variable<br>• Pour les gérants majoritaires : fraction des dividendes entrant dans l'assiette des cotisations sociales | • Gérant minoritaire ou égalitaire rémunéré : affilié régime général de sécurité sociale ou sécurité sociale des salariés agricoles (MSA)<br>• Gérant majoritaire : affilié sécurité sociale des indépendants (TNS) ou Sécurité sociale des non-salariés agricoles (MSA) | • Fiche de paie pour le gérant minoritaire ou égalitaire<br>• Statuts ou PV d'Assemblée générale<br>• Déclaration des revenus (Cerfa 2042)/avis d'imposition pour le gérant majoritaire | Paiement par avance sur la base des rémunérations déclarées/ Paiement provisoire si société soumise à l'obligation de déclaration d'une fraction des dividendes |
| **Président/ directeur, dirigeant SAS, SA** | • Fixées dans les statuts ou par décision des associés, de tout organe ou personne désignée<br>• Rémunération fixe ou variable, possibilité de dividendes | Affilié régime général de sécurité sociale ou sécurité sociale des salariés agricoles (MSA) | • Fiche de paie<br>• Statuts ou PV<br>• Déclaration des revenus (Cerfa 2042C pro)**/avis d'imposition | Paiement par avance sur la base des rémunérations déclarées/ Paiement provisoire si société soumise à l'obligation de déclaration d'une fraction des dividendes |
| **Président/ dirigeant SASU** | • Statuts ou<br>• Décision des associés, de tout organe ou personne désignée | Affilié régime général de sécurité sociale ou sécurité sociale des salariés agricoles (MSA) | • Fiche de paie<br>• Statuts ou PV<br>• Déclaration des revenus (Cerfa 2042C pro)**/avis d'imposition | Paiement par avance sur la base des rémunérations déclarées/ Paiement provisoire si société soumise à l'obligation de déclaration d'une fraction des dividendes |
| **Gérant de SCOP** | • Statuts ou<br>• Décision des associés, de tout organe ou personne désignée | Affilié régime général de sécurité sociale ou sécurité sociale des salariés agricoles (MSA)(le dirigeant a le statut de salarié, y compris au niveau de la législation du travail : loi n° 78-763 du 19/07/78, art. 17). | • Fiche de paie<br>⇨ Application des règles de cumul de l'activité salarié : les dirigeants ont le statut de salarié | Paiement par avance sur la base des rémunérations déclarées |

| | Fixation et modalités des rémunérations | Régime social/fiscal | JUSTIFICATIFS des rémunérations | Présomption de paiement de l'ARE |
|---|---|---|---|---|
| **Gérant associé unique EURL** (non soumise à l'IS) | • Possibilité de fixer une rémunération fixe ou variable<br>• Rémunération composée des bénéfices réalisés | • Affilié Sécurité sociale des indépendants<br>• Assujettissement à l'impôt sur le revenu sur la totalité des bénéfices sociaux | • Déclaration des revenus (Cerfa 2042 C pro)/avis d'imposition | Paiement provisoire |
| **Micro-entrepreneur (auto-entrepreneur)** | Chiffre d'affaires après déduction de l'abattement forfaitaire prévu aux articles 50-0 et 102 ter du CGI | • Affilié Sécurité sociale des Indépendants<br>• Régime fiscal micro entreprise, possibilité d'option pour le versement libératoire de l'impôt sur le revenu | • Déclaration mensuelle ou trimestrielle à l'URSSAF ou la CGSS Déclaration des revenus (Cerfa 2042C pro)**/avis d'imposition | Paiement par avance (déclaration mensuelle du CA)<br>Paiement provisoire dans les autres cas jusqu'à justification du CA |
| **Travailleurs indépendants non agricoles EIRL** (créées avant février 2022) (artisans, indépendants…) | Chiffre d'affaires annuel déclaré au titre des BIC ou BNC | • Affilié Sécurité sociale des indépendants<br>• Régime réel ou réel simplifié | • Déclaration des revenus (Cerfa 2042 C pro)/avis d'imposition | Paiement provisoire |
| **Travailleurs indépendants agricoles** | Rémunérations liées aux résultats de l'activité = Bénéfices agricoles (recettes de l'activité) déclarés au titre des BA après déduction de l'abattement de 87 % | • Affilié Sécurité sociale des non-salariés agricoles (MSA)<br>• Régime réel ou micro | • Déclaration des revenus professionnels (DRP)<br>• Déclaration des revenus (Cerfa 2042C pro)**/avis d'imposition | Paiement provisoire |
| **Locations meublées professionnelles** | L'activité est considérée comme professionnelle si :<br>• revenus excédant 23 000 € par an<br>• locaux loués à une clientèle y effectuant un séjour à la journée, à la semaine ou au mois et n'y élisant pas domicile<br>• un membre du foyer fiscal est inscrit | • Affiliation Sécurité sociale des indépendants sous réserve d'en remplir les conditions<br>• Revenus déclarés dans la catégorie des BIC | • Déclaration des revenus (Cerfa 2042 ou Cerfa 2042C pro** pour les micro-entrepreneurs)/avis d'imposition | Paiement provisoire |

** Cerfa 2042C Pro : déclaration des revenus complémentaires pour les professions non salariées.

BIC : bénéfices industriels et commerciaux
BNC : bénéfices non commerciaux
BA : bénéfices agricoles

**A noter :** les conjoints d'un chef d'une entreprise commerciale, artisanale, libérale (SARL, entreprises individuelles ou EURL) doivent produire un justificatif du statut choisi (conjoint collaborateur/salarié/associé) ainsi que les justificatifs des rémunérations pour la mise en œuvre des règles de cumul. À défaut de déclaration du statut choisi, ce statut sera réputé être celui de conjoint salarié (Loi n° 2019-486 du 22/05/2019, art. 8).

Il est précisé que seul le conjoint salarié ou associé bénéficie d'une rémunération.

**A noter :** le statut de conjoint collaborateur est limité à 5 ans. À l'issue de cette période, le conjoint doit opter pour un autre statut : associé ou salarié. Si le choix n'est pas fait, le statut de conjoint salarié sera automatiquement appliqué (Code du commerce, art. L. 121-4).

### 1.2.4 Plafonnement de la durée du cumul de l'ARE avec les revenus issus de l'activité non salariée

#### 1.2.4.1 Mise en œuvre du plafond de 60 % du reliquat des droits à l'ARE

Conformément à l'article 32 bis §2 3° du règlement général, le cumul de l'ARE avec les revenus issus de l'exercice de l'activité non salariée créée ou reprise, mis en œuvre selon les modalités exposées au point 1.2.3, est possible dans la limite d'un montant total plafonné à 60 % du reliquat des droits à l'ARE restant dus à la date de mise en œuvre des règles de cumul (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 32 bis).

La durée du cumul, pouvant être accordée au titre du plafonnement de 60 %, est déterminée à la date de démarrage effectif de l'entreprise, qui conduit à la mise en œuvre des règles de cumul. Cette date figure sur l'extrait Kbis ou le formulaire INPI. Il est précisé que la mise en œuvre de cumul suppose que l'ensemble des conditions d'attribution de l'ARE soient réunies ; ainsi, elle suppose que l'intéressé, bien qu'il ait créé son entreprise après la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits mais avant son ouverture de droits, soit inscrit comme demandeur d'emploi et que, notamment, les différés d'indemnisation soient expirés. En d'autres termes, la mise en œuvre des règles de cumul plafonné à 60 % prend effet dans ce cas au plus tôt à la date d'ouverture de droits.

En d'autres termes, la durée du cumul correspond à :

*(Durée d'indemnisation notifiée lors de l'ouverture de droits – durée d'indemnisation versée à la date de reprise effective de l'activité professionnelle non salariée) x 0,60*

*Ce nombre étant arrondi à l'entier supérieur*

**A noter :** si un CFD ou un CFF a été notifié, le reliquat de droit tient compte de ce complément. Par ailleurs, le bénéfice des règles de cumul de l'ARE et des rémunérations issues de l'activité non salariée créée ou reprise n'interrompt pas le décompte des 182 jours pour l'application de la dégressivité de l'allocation.

En cas d'ouverture de droits à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle, lorsque l'allocataire bénéficie du cumul de l'ARE avec les revenus issus d'une activité non salariée du fait de la création ou de la reprise d'une entreprise, la durée du cumul est établie à partir de la durée d'indemnisation notifiée, laquelle correspond aux durées maximales applicables en cas de RCI (voir Fiche 3). A titre d'exemple, pour une durée d'indemnisation notifiée de 15 mois soit 456 jours, le plafond de cumul correspond, lorsque l'entreprise est créée 60 jours après le début d'indemnisation, à (456 – 60) x 0,60 soit 238 jours d'indemnisation au maximum.

Le paiement de l'ARE est réalisé chaque mois, sous forme d'un paiement par avance ou provisoire (points 1.2.3.1 et 1.2.3.2) pendant la mise en œuvre des règles de cumul, sous réserve que l'activité non

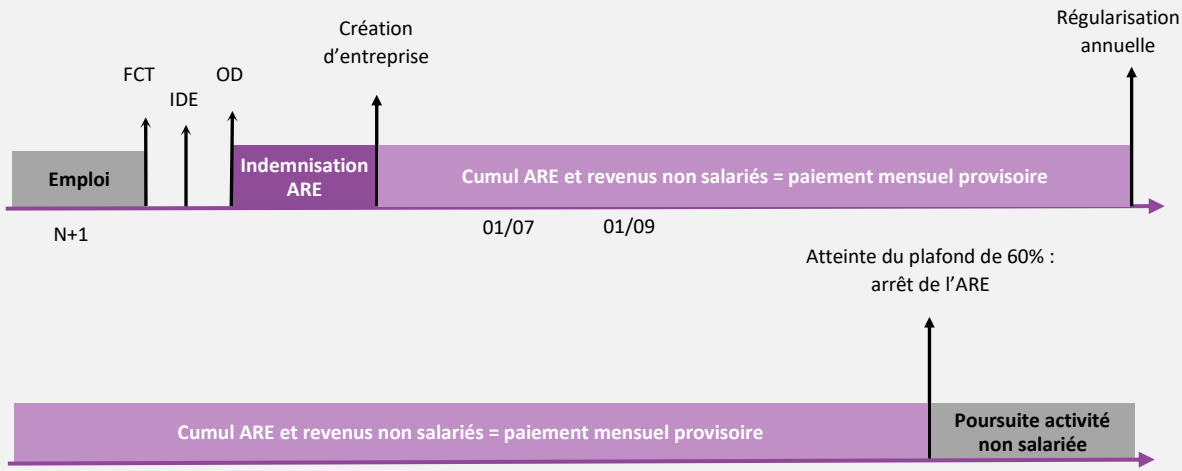
salariée se poursuive, et jusqu'à l'atteinte de ce plafond. Le cas échéant, il est procédé à la régularisation annuelle des paiements provisoires sur la base des justificatifs de rémunération. Il est précisé que la régularisation ainsi opérée peut conduire à modifier la date à laquelle le plafond de 60 % est atteint : la date projetée lors de la mise en œuvre des règles de cumul peut être avancée ou retardée en fonction de la régularisation qui modifie le montant d'ARE dû et le nombre de jours indemnisables chaque mois.

Les jours indemnisables chaque mois au titre de l'ARE sont déduits de la durée du cumul non salarié déterminée lors de la mise en œuvre des règles de cumul.

Une fois le plafond atteint, le versement de l'ARE cesse, sous réserve de la possibilité d'un recours auprès de l'instance paritaire (IPR ou IPT) (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 32 bis). Les périodes antérieures qui ont donné lieu à la mise en œuvre des règles de cumul sans transmission des justificatifs de revenus ne donnent pas lieu, par exception, à régularisation : en d'autres termes, les paiements antérieurs qui n'ont pas été justifiés ne sont pas remis en cause.

La cessation ou la mise en sommeil de l'activité non salariée ayant donné lieu aux règles de cumul avant l'atteinte du plafond permet une reprise de l'indemnisation, dans les conditions fixées par l'article 26§2 du règlement général (voir point 1.2.4.2).

## Exemple 3 - Mise en œuvre du plafond de cumul ARE et revenus issus de la création d'entreprise




Durée du droit ouvert : 548 jours pour une AJ de 32€.

Pas de régularisation des paiements provisoires

Après 50 jours d'indemnisation, l'allocataire crée une entreprise : le démarrage de son activité non salariée donne lieu à la mise en œuvre des règles de cumul dans la limite de 60 % du reliquat des droits restant dû au moment de la création d'entreprise.

La durée du cumul dont pourra bénéficier l'allocataire créateur d'entreprise est déterminée de la façon suivante : (548 jours – 50 jours) x 0,6 = 298, 8 arrondis à l'entier supérieur soit 299 jours. L'allocataire créateur d'entreprise pourra donc bénéficier du cumul pendant 299 jours d'indemnisation (soit un montant théorique de 299 x 32€ = 9 568 €).

Chaque mois, l'allocataire bénéficie d'un paiement provisoire. A la fin de la première année, il est procédé à une régularisation sur la base des revenus justifiés.

Il est précisé que le nombre de jours indemnisables par mois et la régularisation peuvent affecter, le cas échéant, la détermination du terme de la durée du cumul.

La seconde année, du fait de l'atteinte du plafond de cumul, il n'est procédé à aucune régularisation ; le dispositif du cumul prend fin.

Le démarrage d'une autre activité non salariée, postérieurement à la première activité non salariée, donne lieu à la mise en œuvre des règles de cumul, en tenant compte de l'ensemble des rémunérations professionnelles, dans la limite du plafond de 60 % déterminé lors du démarrage de la première activité créée ou reprise.

L'exercice d'une activité salariée, conservée ou reprise, exercée simultanément à l'activité non salariée créée ou reprise, est prise en compte dans la mise en œuvre des règles de cumul, le plafonnement de la durée du cumul trouvant à s'appliquer pour l'ensemble des activités.

La possibilité de cumul de l'ARE avec les revenus issus de l'activité non salariée créée ou reprise, dans la limite du plafond de 60 %, n'est ouverte qu'une seule fois par ouverture de droit.

#### 1.2.4.2 Modalités de la reprise d'indemnisation au titre du reliquat de 40 %

L'allocataire peut bénéficier d'une reprise de l'ARE après le bénéfice des règles de cumul de l'ARE avec une activité non salariée, selon les modalités prévues par l'article 26§1er dernier alinéa du règlement général.

La reprise de l'indemnisation au titre du reliquat de droit (40 %) est possible en cas de cessation de l'activité non salariée ayant donné lieu à la mise en œuvre des règles de cumul : la cessation de l'activité correspond aux situations de liquidation, radiation au registre national des entreprises (RNE) ou de mise en sommeil.

Le versement de l'ARE reprend au plus tôt au lendemain de la cessation de l'activité non salariée.

**A noter :** La mise ne sommeil permet à une société de cesser temporairement son activité (en raison d'un sinistre, de la maladie du dirigeant…). Elle doit donner lieu à déclaration sur le site du guichet des formalités des entreprises mais pendant cette période d'inactivité, la société conserve son immatriculation au registre national des entreprises (RNE) qui fera l'objet d'une inscription modificative. La durée de la mise en sommeil d'une société est limitée à 2 ans. Si l'activité non salariée est réactivée, l'indemnisation en cours (correspondant au montant total de l'ARE du fait de la mise en sommeil) tient compte de cette réactivation qui donne lieu, le cas échéant, à la mise en œuvre des règles de cumul de l'ARE avec les rémunérations de l'activité non salariée (sous réserve que le plafond de cumul n'avait pas été atteint avant la mise en sommeil), dans la limite du plafond initialement déterminé.

A défaut de cessation de l'activité ayant donné lieu à l'application des règles de cumul, l'allocataire peut bénéficier du reliquat de droit restant en cas de décision favorable de l'instance paritaire dans le cadre de la saisine visée à l'article 46 bis §7 du règlement général (voir point 1.2.4.3).

La reprise du reliquat est possible, sous réserve que le délai de déchéance ne soit pas épuisé, c'est-à-dire dès lors que le temps écoulé depuis la date d'admission à la période d'indemnisation considérée n'est pas supérieur à la durée de cette période, augmentée de trois ans, de date à date (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 26 § 1).

Aucune reprise de droits ne peut être prononcée tant que l'activité ayant donné lieu à l'application des règles de cumul perdure. De même qu'il ne peut être prononcé de rechargement de droit puisque le droit n'est pas épuisé du fait de la présence d'un reliquat de 40 %.

La perte d'une activité salariée, notamment celle qui aurait été exercée simultanément à l'activité non salariée, ne peut justifier à elle seule une reprise de l'indemnisation, quand bien même cette activité répond aux conditions visées à l'article 26§1er *a)* et *b)* dès lors que l'exercice de l'activité non salariée se poursuit.

L'exercice du droit d'option est toutefois possible dans les conditions fixées par l'article 26§3 du règlement général, de même qu'une révision du droit (voir Fiche n°6).

#### 1.2.4.3 Demande de poursuite exceptionnelle du versement de l'ARE auprès de l'instance paritaire

Conformément à l'article 46 bis §7 du règlement général, lorsque le plafond de cumul est atteint et donne lieu à un arrêt du versement de l'ARE, alors que l'exercice de l'activité non salariée se poursuit, l'instance paritaire (IPR ou IPT) peut accorder la poursuite exceptionnelle de l'indemnisation à l'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 46 bis §7).

**Conditions :**

L'intéressé qui souhaite saisir l'instance paritaire d'une demande de poursuite de l'indemnisation doit justifier :

- de la poursuite effective de l'activité de l'entreprise : il doit ainsi justifier de démarches objectives et suffisantes tendant à son développement et, dans ce cadre, fournir tous les documents permettant d'attester que l'activité non salariée est toujours en cours et génère une réelle activité, ainsi que de démarches visant à développer son entreprise ;
- et de l'absence totale de revenus d'activité issus de l'exercice de l'activité non salariée pendant toute la période ayant donné lieu à la mise en œuvre des règles de cumul (période comprise depuis la date de mise en œuvre des règles de cumul jusqu'à l'atteinte du plafond), y compris sous forme de dividendes (sont visés les dividendes non soumis aux cotisations sociales) ;

**A noter :** lorsque la présence de revenus, même minimes, est constatée sur la période ayant donné lieu à cumul (dès lors que cette condition peut être vérifiée à partir des justificatifs de rémunération qui ont été produits), l'allocataire est informé de l'irrecevabilité de son dossier, lequel ne peut être examiné par l'instance paritaire. Il en est de même en cas de demande déposée hors délai de 6 mois.

Pour démontrer l'effectivité de l'activité de son entreprise, l'allocataire doit fournir un des deux documents suivants :

- Attestation d'un tiers de confiance (banque, chambre de commerce…) ;
- Ou un justificatif d'embauche d'un salarié au sein de l'entreprise.

A défaut, il doit fournir au moins deux documents figurant dans la liste non exhaustive suivante :

- Devis ou factures émis ;
- Business plan ;
- Compte de résultat (y compris prévisionnel), notamment pour les holdings dont l'effectivité est plus complexe à démontrer ;
- Relevés de banque de l'entreprise ;
- Eléments démontrant une recherche de financement (emprunt…) ;
- Eléments de communication sur l'activité de l'entreprise (par exemple, mention d'un site internet, de la participation à des évènements…) ;
- Attestation (s) de formation ayant un lien avec l'activité de l'entreprise.

L'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise doit fournir un courrier de motivation visant à expliquer le projet développé, les démarches effectuées, la situation de l'entreprise…
L'allocataire reste libre de fournir tout autre élément permettant de justifier de l'effectivité de son activité.

En cas de dossier incomplet, l'allocataire est informé des éléments manquants : le dossier ne peut être soumis, en l'état, à l'examen de l'instance paritaire. Une fois les éléments complémentaires fournis, le dossier est transmis à l'instance paritaire. A défaut de dossier complété, celui-ci ne peut être présenté en vue de l'examen par l'instance paritaire.

La seconde condition implique que l'allocataire créateur/repreneur d'entreprise n'ait déclaré aucun revenu sur toute la période ayant donné lieu à la mise en œuvre des règles de cumul. Cette condition s'apprécie au titre de la période de cumul : dans certains cas, France Travail disposera déjà des éléments justificatifs. A défaut, l'intéressé est invité à fournir les justificatifs permettant de vérifier l'absence de rémunération, ainsi que de dividendes.

Il appartient à l'allocataire de fournir tous les justificatifs permettant d'attester de ses revenus professionnels (cf tableau indicatif des justificatifs des rémunérations professionnelles en Fiche n°8) et de ses dividendes. Selon la forme juridique de la société, il convient de fournir :

- La déclaration des revenus Cerfa 2042, Cerfa 2042 C Pro
- Les statuts de l'entreprise, qui fixent notamment les modalités de distribution des dividendes ;
- Le PV d'Assemblée générale, comprenant l'affectation du résultat de l'exercice et éventuellement le PV ultérieur mentionnant une distribution de dividendes ;
- Le cerfa 2777, qui est établi dans les 15 jours suivant la distribution effective de dividendes ;
- Le cerfa 2561, qui indique avec détails l'ensemble des revenus mobiliers (y compris par exemple les intérêts de compte courant) le 15 février de l'année qui suit une distribution ;
- Le cerfa 2065bis, compris dans la liasse fiscale, qui indique également le montant global des revenus distribués et assimilés réalisé au cours de l'exercice social.

S'agissant d'un micro-entrepreneur, il doit justifier, via son document de déclaration mensuelle ou trimestrielle, d'un chiffre d'affaires nul (C. sec. Soc., art. L. 613-8).

En outre, dans les sociétés pouvant accorder des dividendes (sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés dont SARL, SA, SAS, SASU, EURL…), il doit être justifié de l'absence de dividendes versés au créateur ou repreneur d'entreprise, en lien avec l'activité créée ou reprise ayant donné lieu à la mise en œuvre des règles de cumul. Ce critère a pour objectif de vérifier que le bénéfice de l'ARE n'a pas pour seul objectif la constitution d'une trésorerie qui conduirait à une « optimisation » du versement de l'ARE, incompatible avec sa nature de revenu de remplacement.

**Délai pour saisir l'instance paritaire**

La demande, qui peut intervenir au plus tôt dès le lendemain de l'atteinte du plafond, doit être effectuée dans un délai maximum de 6 mois suivant l'atteinte du plafond ayant donné lieu à la fin du bénéfice des règles de cumul (Règlement général, art. 46 bis §7, dernier alinéa). Concrètement, le délai court à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel le plafond de 60 % a été atteint.

Toute demande déposée hors délai fait obstacle au passage en instance paritaire.

Durant ce délai, l'intéressé peut saisir à nouveau l'instance paritaire s'il justifie d'éléments nouveaux, depuis la saisine précédente qui avait abouti à un rejet.

**Décision de l'instance paritaire**

L'IP apprécie au regard des éléments du dossier si le versement de l'ARE peut être repris. Elle doit notamment examiner si la reprise du versement de l'ARE est de nature à permettre la poursuite de l'activité non salariée.

Elle se fonde sur la situation financière de la société créée et les actions mises en œuvre pour développer l'activité depuis sa date de création.

Si l'instance constate que des revenus, notamment des dividendes, ont été versés ou ne dispose pas de suffisamment d'éléments permettant de s'assurer de l'absence d'effet d'optimisation, la poursuite du versement de l'ARE ne pourra être accordée.

Il appartient à l'instance d'apprécier, au regard des éléments communiqués, si l'intéressé aurait été en capacité de se rémunérer : il s'agit d'apprécier, au regard des explications apportées par l'intéressé quant à l'absence de rémunération et des éléments du dossier, les choix opérés par le créateur ou repreneur d'entreprise (l'absence de rémunération ne doit pas résulter d'un choix en « opportunité » relatif, par exemple, à l'affectation des bénéfices, mais être liée au démarrage de l'activité), et de mesurer la capacité pour l'entreprise à générer des revenus suffisants pour couvrir l'ensemble des dépenses inhérentes à l'activité (rémunération du dirigeant, éventuels investissements…).

De même que si l'instance, dans le cadre de la vérification de l'effectivité de l'activité, constate une absence d'activité ou de démarches entreprises pour le développement de l'activité, elle sera amenée à prendre une décision de rejet.

En cas de décision favorable, l'allocataire bénéficie de la poursuite de son indemnisation selon les modalités du cumul de l'ARE avec un revenu non salarié. Le paiement de l'ARE, dans le cadre des règles de cumul, reprend au plus tôt à la date de saisine de l'instance paritaire. Lorsque le cumul de l'ARE avec les revenus non salariés donne lieu à des versements provisoires, les régularisations éventuelles ne portent que sur les paiements intervenant à compter de la reprise des paiements (voir point 1.2.3.2.2).

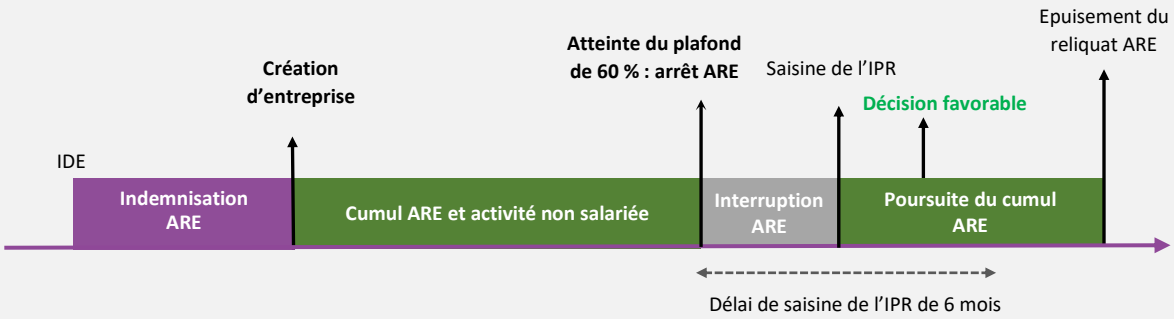
L'ARE est cumulable avec les revenus de l'activité non salariée dans la limite du reliquat de droits restant (soit 40 % au maximum).

A la date d'épuisement du droit, la situation de l'intéressé est examinée dans le cadre d'un rechargement (Voir Fiche n°6).

En cas de décision défavorable, le paiement de l'ARE reste interrompu ; il ne peut reprendre qu'en cas de cessation de l'activité (faisant l'objet d'une déclaration au RNE).

**A noter :** A la suite d'une décision défavorable, le demandeur d'emploi peut saisir à nouveau l'instance paritaire, dès lors que le délai de 6 mois n'est pas expiré. Cette saisine doit reposer sur des éléments nouveaux, qui n'avaient pas été portés à la connaissance de l'instance paritaire lors d'un examen précédent, et sont relatifs à la même période que celle considérée lors de l'examen précédent (en d'autres termes, la période comprise entre la création ou la reprise d'entreprise et l'atteinte du plafond).

Exemple n°4 : Examen par l'IPR d'une demande de poursuite de l'indemnisation




Suite à la création d'entreprise par l'allocataire, les règles de cumul de l'ARE avec une activité non salariée sont mises en œuvre. A l'atteinte du plafond de 60 %, le versement de l'ARE s'interrompt. L'intéressé qui justifie de l'absence de revenus au titre de cette activité non salariée et de l'effectivité de son activité, saisit l'IPR au titre d'une demande de poursuite des règles de cumul.

Suite à la décision favorable de l'IPR, le paiement de l'ARE est repris à la date de saisine de l'IPR.

L'ARE est cumulée avec les revenus tirés de l'activité non salariée, dans les modalités fixées par l'article 32 bis, dans la limite du reliquat de droits (40 % au plus).

## 1.3 CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES REMUNERATIONS ISSUES D'UNE ACTIVITE NON SALARIEE CONSERVEE

Le salarié qui exerce plusieurs activités peut, en cas de perte de l'une ou plusieurs d'entre elles, cumuler intégralement les rémunérations professionnelles issues des activités conservées non salariées avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée sur la base des salaires de l'activité salariée perdue (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 33).

L'activité professionnelle conservée est celle qui répond aux trois critères cumulatifs suivants :

- Elle a débuté avant la fin du contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits ;
- Elle a été effectivement exercée concomitamment à l'activité salariée perdue ;
- Elle a donné lieu, dans la période de référence calcul, à un cumul effectif des rémunérations avant la perte de l'une des activités exercées (Fiche 7).

A défaut de remplir l'un de ces trois critères, l'activité non salariée ne peut être qualifiée de conservée ; elle est alors gérée comme une activité reprise (voir point 1.2.2).

En cas d'arrêt de l'activité conservée non salariée, l'allocataire continue de bénéficier de l'ARE, dans la limite de son reliquat de droits, sous réserve d'en remplir l'ensemble des conditions d'attribution.

**A noter** : le plafonnement de 60 % n'est pas applicable en cas de cumul de l'ARE avec les revenus issus de l'activité non salariée conservée. Le cumul de l'ARE avec les revenus issus de l'activité conservée est possible jusqu'à épuisement de la durée d'indemnisation.

**Cas des allocataires qui cumulent à la fois une activité salariée et une activité non salariée au cours du même mois**

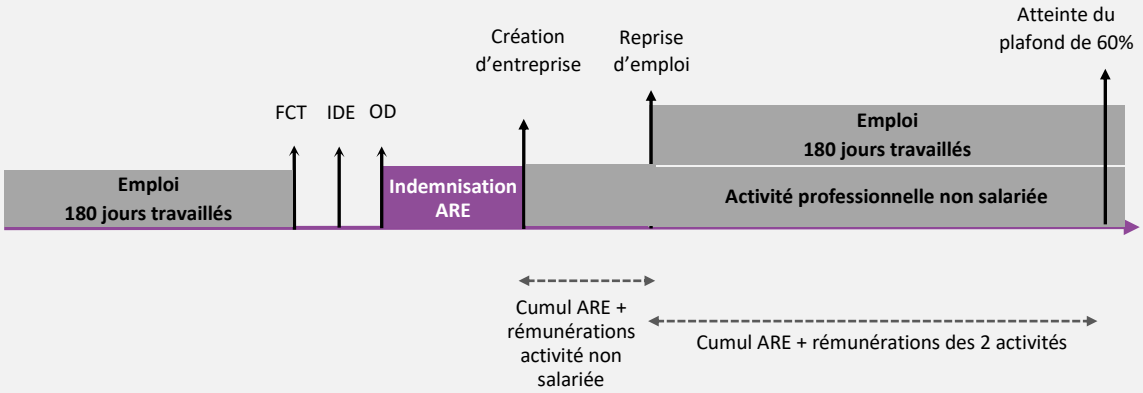
Lorsqu'au cours d'un même mois, un allocataire exerce à la fois une activité professionnelle non salariée et une activité professionnelle salariée, le nombre de jours indemnisables au cours du mois est calculé en fonction de la totalité des rémunérations issues de l'exercice de ces activités.

Ce nombre de jours indemnisables est déterminé en deux étapes :

- étape n° 1 : détermination du nombre de jours indemnisables au regard des rémunérations de la seule activité non salariée, selon que les rémunérations professionnelles tirées de l'activité non salariée sont connues ou inconnues (voir points 1.2.3.1 et 1.2.3.2).
- étape n° 2 : détermination du nombre de jours indemnisables au regard des rémunérations de la seule activité salariée de la manière suivante :
  - **ARE due = Allocation obtenue en étape 1** (sans application du coefficient de dégressivité) – 70 % de la rémunération brute de l'activité salariée reprise
  - **Jours indemnisables = ARE due ÷ AJ** (sans application du coefficient de dégressivité) *Le résultat est arrondi à l'entier le plus proche.*
  - **ARE à verser = Nombre de jours payables x AJ brute** (affectée, le cas échéant, du coefficient de dégressivité)

Le plafond de 60 % est applicable ; en d'autres termes, le cumul de l'ARE avec les revenus issus, d'une part, de l'activité non salariée et, d'autre part, de l'activité salariée, est limité à 60 % du reliquat des droits à l'ARE restant dus à la date de création ou reprise d'entreprise. C'est la création/reprise de l'entreprise qui déclenche l'application du plafond.

## Exemple 5 - Exercice simultané d'activités salariées et non salariées au cours d'un même mois




**Un allocataire bénéficie d'une ouverture de droits à l'ARE**
SJR = 100 €
Allocation journalière : 57 € (correspondant à 57 % du SJR), soit 54 € après déduction de 3 % au titre des retraites complémentaires.
Durée du droit : 548 jours
Soit un plafond de cumul : 3 042 € (100 € x 30,42)

**Il crée son entreprise (SASU) en cours d'indemnisation, après 100 jours d'indemnisation**
Rémunérations mensuelles déclarées et non justifiées issues de l'activité non salariée : 1 000 €
ARE pour 301 jours : 1 710 € (57 € x 30j.)
Il bénéficie du cumul de l'ARE avec ses rémunérations : [(1 710 € – (1 000 € x 0,70)) ÷ 57] x 0,8 = (1 010 ÷ 57) x 0,8 = 14, 17 soit 14 jours indemnisables au cours du mois.
Il cumule l'ARE (14 x 54 € = 756 €) et ses rémunérations non salariées (1 000 €), **soit un revenu global de 1 756 €.**
Le plafond de la durée du cumul correspond à (548-100) x 0,6 = 268,8 soit 269 jours

**Il reprend un emploi**
Salaire de l'emploi repris : 800 €
**Etape n° 1** : [(1 710 € – (1 000 € x 0,70)) ÷ 57] x 0,8 = (1 010 ÷ 57) x 0,8 = 14, soit 756 €
**Etape n° 2** : détermination du nombre de jours indemnisables au regard des rémunérations de l'activité salariée
Le résultat obtenu à l'étape n° 1 est soumis ensuite à une seconde opération : 756 € – (800 € x 0,7) = 196 €
Détermination du nombre de jours indemnisables : 196 ÷ 54 € = 4 jours indemnisables, soit un montant ARE à verser 4 jours x 54 € = 216 €
Au total, il perçoit au cours du mois 216 € + 1 000 € +800 € = **2 016 €.**

**Le cumul prend fin à l'atteinte du plafond de 60 %.**

# 2 AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE (ARCE)

Conformément à l'article 35 du règlement général d'assurance chômage, une aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) peut être attribuée aux allocataires qui justifient de l'exonération mentionnée à l'article L. 131-6-4 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire du dispositif d'exonération de début d'activité de création ou de reprise d'entreprise (ACRE).

L'ARCE consiste en une mobilisation des droits ARE, sous forme d'aide financière en capital, versée dans la limite du reliquat des droits restant dus à sa date d'attribution. Elle ne peut être attribuée en cas de création ou de reprise d'une entreprise à l'étranger. Elle ne peut être accordée qu'une seule fois par ouverture de droits.

## 2.1 BENEFICIAIRES

Sont concernés les demandeurs d'emploi pris en charge au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi au moment de la reprise ou de la création d'entreprise. S'agissant d'une aide visant à permettre le reclassement des allocataires, elle ne peut être accordée qu'au titre d'une création ou reprise d'entreprise postérieure à la date de fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits.

L'accomplissement des démarches préparatoires en vue de reprendre ou de créer une entreprise au cours du préavis, du congé de reclassement ou du congé de mobilité n'est pas considéré comme une création ou reprise d'entreprise. En conséquence, peut bénéficier de l'ARCE le salarié privé d'emploi qui crée ou reprend une entreprise postérieurement à la fin du contrat de travail, dans la mesure où il met fin à ce congé et s'inscrit comme demandeur d'emploi.

Les personnes ayant créé ou repris une entreprise antérieurement à la fin du contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits, peuvent bénéficier des règles de cumul de l'ARE avec les revenus issus d'une activité professionnelle non salariée, sous réserve d'en remplir les conditions et, notamment, d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi (voir point 1.2).

## 2.2 CONDITIONS D'ATTRIBUTION

### 2.2.1 Justifier de l'obtention de l'ACRE

Le porteur de projet de reprise ou création d'entreprise doit, pour obtenir l'aide, justifier de l'obtention de l'exonération temporaire de cotisations sociales de début d'activité, mentionnée à l'article L. 131-6-4, dénommée « aide à la création ou à la reprise d'une entreprise » ACRE (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 35).

Sont éligibles au dispositif de l'ACRE les personnes visées à l'article L. 5141-1 du code du travail, dont les demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'ARE, ayant créé ou repris une entreprise sous la forme :

- de la micro-entreprise ;
- d'une entreprise indépendante (EI) ;
- de société (SARL, SA, SASU, SAS, EURL…), à condition d'en exercer le contrôle ;
- les conjoints collaborateurs ayant opté pour l'assiette avec partage des revenus du chef d'entreprise ;

  **A noter :** depuis le 1er janvier 2026, les médecins et étudiants en médecine exerçant une activité libérale de remplacement à titre accessoire, visés à l'article L. 642-4-2 du code de la sécurité sociale, ne sont plus éligibles à l'ACRE ;

Depuis le 1er janvier 2026, l'ensemble des chefs d'entreprises doivent déposer une demande pour bénéficier de l'exonération ACRE. Ainsi, tous les allocataires doivent fournir un justificatif d'attribution de l'ACRE, édité par l'URSSAF. En l'absence de réponse dans le délai d'un mois (30 jours) suivant la demande d'ACRE, la demande est tacitement acceptée (C. trav., art. R.5441-12).

La demande d'ACRE doit être effectuée dans les 60 jours qui suivent la date d'ouverture de l'activité mentionnée par le justificatif de création d'activité.

L'ACRE est attribuée par l'URSSAF si le créateur ou repreneur remplit les conditions suivantes :

- si l'activité est exercée sous forme d'une société (SARL, SAS…), le créateur ou repreneur d'entreprise doit en assurer le contrôle effectif, c'est-à-dire remplir l'une des trois conditions suivantes (C. trav., art. R. 5141-2) :
  - soit détenir directement ou avec son conjoint, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin, ses ascendants et descendants, plus de 50 % du capital social dont 35 % au moins à titre personnel ;
  - soit être dirigeant et détenir directement ou avec son conjoint, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin, ses ascendants et descendants, au moins 1/3 du capital social dont 25 % au moins à titre personnel, aucun actionnaire ou porteur de part ne détenant plus de 50 % du capital ;
  - soit détenir avec d'autres bénéficiaires de l'ACRE plus de 50 % du capital de la société, l'un d'eux au moins devant avoir la qualité de dirigeant, et chaque bénéficiaire devant détenir une part du capital au moins égale à 10 % de la part détenue par le principal actionnaire ou associé ;
- justifier d'un niveau de revenu inférieur au plafond annuel de sécurité sociale (Pass). En effet, l'exonération est variable selon le niveau des revenus et devient nulle lorsque le revenu correspond au montant du Pass (C. sec. soc., art. D. 131-6-1) :
- ne pas avoir bénéficié de l'exonération pendant une période de 3 ans depuis la fin de la dernière période d'exonération (C. sec. soc., art. L. 131-6-4 IV).

L'exonération est accordée pour une période de 12 mois et porte sur les cotisations d'assurance sociales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité et décès) et d'allocations familiales dues au régime d'affiliation du créateur ou repreneur.

Depuis le 1er janvier 2026, l'exonération est plafonnée à 25 % de ces cotisations (CSS art. L 131-6-4, II, al. 2). Avant cette date, elle pouvait être totale lorsque l'assiette des cotisations concernées n'excèdait pas 75 % du Pass.

Les micro-entrepreneurs en bénéficient selon des modalités adaptées.

L'URSSAF procède à des contrôles a posteriori, notamment pour s'assurer que la condition de contrôle effectif est remplie.

**A noter :** En Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre et Miquelon, les allocataires bénéficiant de l'exonération de cotisations et de contributions prévue par l'article L. 756-5 du code de la sécurité sociale, pour une période de 24 mois, sont dispensés de justifier de l'exonération de début d'activité de création ou reprise d'entreprise (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 35).

### 2.2.2 Autres conditions

L'ARCE ne peut être servie simultanément au cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 32 bis). Elle ne peut se cumuler avec les indemnités et primes pouvant être versées dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle au titre d'une même activité (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 35).

Il convient de préciser que, jusqu'à la date de début d'attribution, le demandeur d'emploi engagé dans une démarche visant à créer ou reprendre une entreprise, peut continuer de percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous réserve que les conditions pour en bénéficier soient toujours remplies.

Le bénéfice de l'ARCE ne peut être accordé qu'une seule fois par ouverture de droit et selon une périodicité similaire à celle de l'ACRE, à savoir selon une périodicité d'une fois maximum par période de 3 ans (CSS, art. L. 131-6-4 IV).

L'ARCE est réservée aux créations ou reprises d'entreprise intervenant dans le champ d'application territorial du régime d'assurance chômage. Une création ou reprise d'entreprise à l'étranger ne permet pas son attribution.

## 2.3 MONTANT ET VERSEMENT DE L'AIDE

### 2.3.1 Montant

Le montant de l'ARCE est égal à 60 % d'un capital correspondant au produit du nombre de jours au titre desquels l'allocation reste due à la date d'attribution de l'aide multiplié par le montant de l'allocation journalière servie à cette date.

Ainsi, pour un allocataire dont l'allocation journalière n'est pas affectée du coefficient de dégressivité à la date d'attribution de l'aide, le montant de l'ARCE correspond à 60 % du montant brut du reliquat des droits ARE restants, déduction faite de la participation de 3 % au titre du financement des retraites complémentaires, à la date à laquelle l'intéressé remplit l'ensemble des conditions d'attribution de l'aide.

**A noter :** pour les allocataires dont la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits est antérieure au 1er février 2023, le taux de l'ARCE est, conformément à l'ancienne règlementation fixé à 45 %.

**En cas d'indemnisation faisant suite à une rupture conventionnelle individuelle (RCI)**

Le capital est déterminé au regard de la durée plafonnée du droit, en application des durées maximales fixées en cas d'ouverture de droit faisant suite à une RCI ; à titre d'exemple, un allocataire de moins de 55 ans dont le droit a été plafonné à 15 mois, pourra bénéficier d'une ARCE correspondant, au plus, à 60 % des 15 mois de droit à l'ARE restant dus à la date de démarrage de l'activité.

Pour les personnes âgées de 55 ans et plus à la date de fin de contrat de travail, une prolongation des droits étant possible sur demande, dans les limites des durées calculées selon les règles de droit commun, il convient de distinguer les situations suivantes :

- Lorsque la demande d'ARCE intervient avant toute prolongation au titre de l'art. 39 §4 du règlement général, le capital de droits pris en compte pour le calcul de l'ARCE intègre le plafond applicable en cas de RCI, soit au plus, 60 % de 20,5 mois ;
- si la demande d'ARCE intervient postérieurement à la notification d'une prolongation exceptionnelle au titre de l'art. 39§4, le montant de l'ARCE est calculé sur la base de 60 % du capital de droits restant, prolongation incluse.

**En cas d'application d'un coefficient de dégressivité**

Conformément à l'article 35, alinéa 4 du règlement général d'assurance chômage, l'assiette de calcul de l'ARCE est déterminée à partir du montant de l'allocation journalière brute en vigueur à la date d'attribution de l'aide. En conséquence, deux situations sont à distinguer :

- dès lors que l'allocation journalière n'est pas affectée d'un coefficient de dégressivité à la date d'attribution de l'ARCE (terme des 182 jours d'indemnisation non atteint), il n'est pas fait application du coefficient de dégressivité ;
- dès lors que l'allocation journalière est affectée d'un coefficient de dégressivité à la date d'attribution de l'ARCE (terme des 182 jours d'indemnisation atteint), il est fait application du coefficient de dégressivité.

En d'autres termes, pour un allocataire potentiellement concerné par la dégressivité en application de l'article 17 bis du règlement général d'assurance chômage, qui sollicite le bénéfice de l'ARCE au cours d'une période constituée des 182 premiers jours d'indemnisation, l'aide est calculée en fonction de l'allocation journalière servie à la date d'attribution de l'ARCE : soit l'AJ à taux non dégressif si l'ARCE est attribuée dans cette période, soit l'AJ à taux dégressif si l'ARCE est attribuée postérieurement à cette période.

**En cas d'attribution d'un complément de fin de droits (CFD)**

Lorsque l'allocataire bénéficie de l'attribution d'un complément de fin de droits et que celui-ci a été notifié, en cas de conjoncture économique dégradée (cf. Fiche n°3), la durée de ce complément est intégrée à la durée d'indemnisation restante pour le calcul du montant de l'ARCE.

### 2.3.2 Versement

L'aide fait l'objet de deux versements égaux (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 35).

- **Le premier versement** intervient à la date à laquelle l'intéressé réunit l'ensemble des conditions d'attribution de l'aide, après expiration, le cas échéant, des différés visés à l'article 21 et du délai d'attente visé à l'article 22, dans les conditions prévues à l'article 23 du règlement général d'assurance chômage.

  En pratique, le premier versement a lieu à la date de début d'activité sans pouvoir être antérieur à la date d'épuisement des différés et du délai d'attente si elle est plus tardive. Les différés et délai d'attente trouvent, en effet, à s'appliquer aux bénéficiaires de l'ARCE tels qu'ils le sont à tout allocataire, dans la mesure où cette aide constitue une mobilisation des droits ARE dont le versement donne lieu à une telle mise en œuvre.

- **Le second versement** intervient 6 mois (182 jours) après la date du premier versement, sur demande de l'intéressé.

  Le versement du solde de l'aide ne peut avoir lieu que si l'intéressé justifie qu'il exerce toujours effectivement l'activité professionnelle au titre de laquelle l'aide a été accordée et sous réserve qu'il ne soit pas titulaire d'un contrat de travail indéterminé (CDI) à temps plein (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 35, s'applique aux entreprises créées ou reprises à partir du 1er avril 2025). L'objectif de cette condition est de réserver le versement de l'ARCE aux créateurs/repreneurs d'entreprise qui se consacrent au développement de leur activité non salariée, ce qui parait peu compatible avec l'exercice d'une autre activité salariée au titre d'un CDI à temps plein.

  - A cet effet, l'intéressé fournit une attestation sur l'honneur dans laquelle il justifie que son activité est toujours en cours à la date du second versement. Il peut lui être demandé à tout moment de fournir tous les éléments de fait ou de droit à sa disposition, permettant de prouver la poursuite de l'exercice de l'activité professionnelle.
  - L'absence de CDI est satisfaite par la production d'une attestation sur l'honneur de ne pas être employé en CDI à temps plein, à la date du second versement. En outre, elle est vérifiée via le flux informatique issu des données de la DSN dont France Travail est destinataire (flux SDE).

Depuis le 1er septembre 2026, la condition d'absence de CDI à temps plein n'est pas opposable aux allocataires qui créent ou reprennent une entreprise sous forme de Scop, puisque ces derniers ont, de par la loi, le double statut de salarié et d'entrepreneur associé/dirigeant au sein de la société créée ou reprise (Avenant n°2 du 10 avril 2016, art. 2, 11°).

**A noter** : la notion de CDI visée par la mesure concerne :

- Le CDI de droit privé (articles L1221-1 à L1221-5-1 du Code du Travail) ;
- Le CDI contractuel de droit public (articles L332-1 à L332-5, articles L332-8 à L332-12, articles L332-15 à L332-18 du Code de la fonction publique) ;
- Le Contrat d'engagement maritime (article 5542-1 du Code des transports) ;
- Le CDI intérimaire ;
- Le CDI chantier ou d'opération ;
- Le contrat de Professionnalisation en CDI ;
- Le contrat unique d'insertion en CDI (article L5134-19-1 du Code du Travail) ;
- Le contrat à durée Indéterminée d'inclusion (CDI Inclusion – Loi du 14 décembre 2020) ;
- Le CDI d'employabilité (article 115 de la loi 2018 -771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel) ;
- Les fonctionnaires (y compris les stagiaires en cours de titularisation) sont considérés en CDI ;

Les assistant(e)s maternel(le)s titulaires d'un CDI sont considéré(e)s à temps plein dès lors que la durée de travail prévue au contrat de travail est d'au moins 45 heures par semaine (conformément à la durée hebdomadaire conventionnelle prévue par la CCN des particuliers employeur et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, art. 96.2 socle spécifique « assistantes maternelles »)

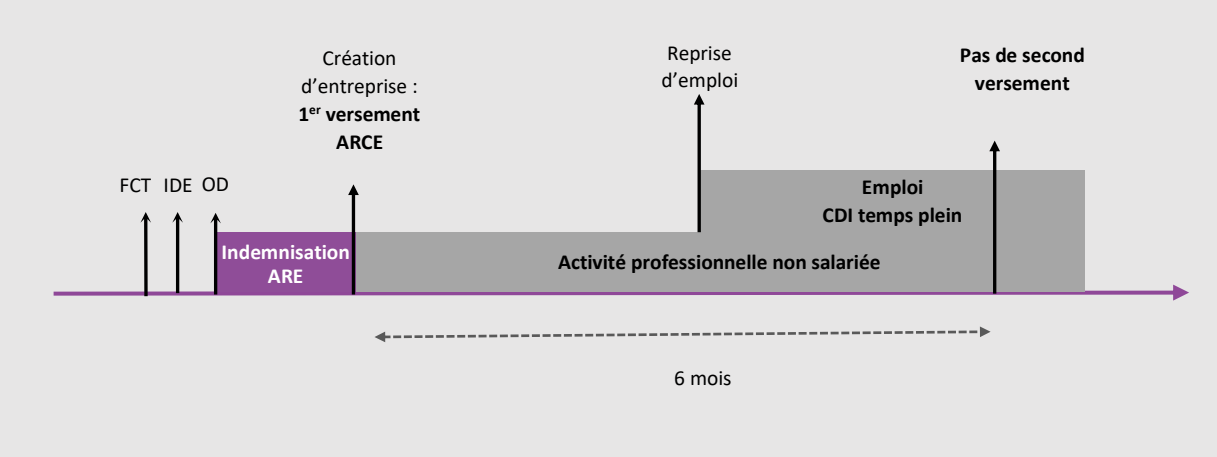
Les CDI intermittents ne sont pas visés.

Le fait que l'allocataire soit en période d'essai ou que le CDI soit suspendu à la date du second versement ne fait pas échec à cette condition.

L'exercice d'un CDI à temps partiel (inférieur à la durée légale du travail) conduit à considérer que la condition pour bénéficier d'un second versement est satisfaite.

S'il est constaté l'exercice d'un CDI à la date du second versement de l'ARCE, il ne peut être procédé au second versement. En effet, l'exercice d'une autre activité à temps plein est difficilement compatible avec l'activité non salariée créée ou reprise au titre de laquelle un second versement de l'ARCE est sollicité. Le reliquat de droit, pouvant être servi dans le cadre d'une reprise de droits, intègrera le montant d'allocations non versées.

Exemple 6 - Exercice d'un emploi en CDI temps plein lors du second versement




Un allocataire bénéficie du premier versement de l'ARCE lors de sa création d'entreprise. En cours d'exercice de son activité non salariée, il reprend un CDI temps. Six mois après le premier versement de l'ARCE, il est constaté que l'intéressé exerce un CDI temps : il ne peut être procédé au second versement de l'ARCE.

### 2.3.3 Reprise du paiement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi

**Imputation de l'aide sur la durée d'indemnisation à l'allocation d'aide au retour à l'emploi**

Si l'activité cesse, et sous réserve de sa réinscription comme demandeur d'emploi, l'intéressé peut bénéficier d'un éventuel reliquat de son droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi si le délai de déchéance n'est pas épuisé, c'est-à-dire, dès lors que le temps écoulé depuis la date d'admission à la période d'indemnisation considérée n'est pas supérieur à la durée de cette période, augmentée de trois ans, de date à date (Règlement général d'assurance chômage, art. 26 § 1er).

La reprise du reliquat de droits ARE est possible uniquement dans le cas où l'activité non salariée a cessé et sous réserve, le cas échéant, d'un différé.

**A noter** : la mise en sommeil de l'activité correspond à une cessation de l'activité, permettant une reprise du versement de l'ARE (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 26).

La durée d'indemnisation que représente le montant de l'ARCE versé est imputée sur le reliquat des droits restant dus à la date d'attribution de l'aide (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 26 § 1er, al.6, art. 35, al.6).

Le reliquat de droits est réduit du nombre de jours correspondant au quotient, arrêté au nombre entier le plus proche, résultant du rapport entre le montant brut de l'ARCE versé et le montant journalier brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi afférent au reliquat.

**Imputation en cas de droit concerné par le dispositif de dégressivité de l'allocation**

Lorsque le droit est concerné par le dispositif de dégressivité, cette imputation est effectuée en priorité sur la part du reliquat affectée par la dégressivité. En d'autres termes, le montant de l'ARCE versé est

imputé, en premier lieu, sur le capital de droits affecté du coefficient de dégressivité (durée du droit correspondant à l'allocation affectée du coefficient de dégressivité x AJ dégressive), puis :

- lorsque le capital de droits affecté du coefficient de dégressivité ne permet pas d'imputer en totalité le montant de l'ARCE versé (le montant de l'ARCE versé est supérieur au capital de droits affecté du coefficient de dégressivité), le montant d'ARCE restant est divisé par le montant de l'allocation journalière non affectée du coefficient de dégressivité de manière à déterminer le nombre de jours devant être imputé sur le reliquat de droit à taux plein ; il convient ensuite de déterminer l'état du droit après imputation ;
- lorsque le capital de droits affecté du coefficient de dégressivité permet d'imputer en totalité le montant de l'ARCE versé (lorsque le montant de l'ARCE versé est inférieur au capital de droit affecté du coefficient de dégressivité), il convient de déterminer l'état du droit après imputation.

Dans ces deux situations, la durée d'indemnisation après imputation correspond à la durée d'indemnisation restante au moment de l'attribution de l'ARCE réduite du nombre de jours déterminé au titre de l'imputation de l'ARCE (cf. exemple ci-après).

En d'autres termes, du fait des modalités de cette imputation, pour les allocataires concernés par la dégressivité en application de l'article 17 bis, le montant de l'ARE servi en cas de reprise du versement peut être celui servi à taux plein, sans application du coefficient de dégressivité, dès lors que la durée d'indemnisation du droit à taux dégressif a été entièrement imputée.

### Exemple 7 - Imputation de l'ARCE en cas de droit concerné par le dispositif de dégressivité

Attribution de l'ARCE effectuée lors des 182 premiers jours d'indemnisation (ARE à taux plein) :
FCT : 2/07/2024
Durée montant taux plein restante à la date de création : 178 jours à 132,60 €
Durée montant taux réduit restante : 218 jours à 90,63 €
Montant de l'ARCE = [(178 + 218) x 132,60] x 0,60= 52 509,60 x 0,60 = 31 505,76 €
Le montant de l'allocation affecté du coefficient de dégressivité n'est pas pris en compte pour la détermination du capital de l'ARCE.

**Modalités de l'imputation**
Détermination de l'imputation sur taux réduit : 31 505,76 ÷ 90,63 = 347 jours à imputer > 218 allocations à taux dégressif
Calcul du capital affecté du coefficient de dégressivité : 218 x 90,63 € = 19 757,34 €
Le montant d'ARCE versé est réduit du capital affecté du coefficient de dégressivité : 31 505,76 – 19 757,34 = 11 748,52 €
Nombre d'allocations à taux plein à imputer : 11 748,52 ÷ 132,60 = 88 allocations à taux plein.

**Etat du droit après imputation**
Durée montant taux plein restante : 178 – 88 = 90 jours
Durée montant taux réduit restante : 0 (le capital de droits affecté du coeff. de dégressivité a été entièrement imputé)
Durée totale restante : 90 jours d'indemnisation au titre de l'allocation non affectée du coefficient de dégressivité.

Le reliquat de droits est déterminé après application, le cas échéant :

- de la majoration de la durée d'indemnisation applicable aux salariés âgés d'au moins 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail et qui bénéficient d'actions de formation ouvrant droit au bénéfice de l'ARE (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 9 § 2) ;
- de la réduction de la durée d'indemnisation applicable aux salariés âgés de 57 ans et plus à la fin de leur contrat de travail et participant à des formations rémunérées par l'Etat ou les régions (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 10).

### 2.3.4 Application d'un différé

La reprise du versement de l'ARE, après le bénéfice de l'ARCE, peut faire l'objet d'un différé (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 26 § 1er alinéa 6).

Sont concernés les créateurs ou repreneurs d'entreprise dont :

- l'activité non salariée, au titre de laquelle l'ARCE a été attribuée, a cessé ;
- le second versement de l'ARCE a eu lieu

La reprise du paiement du reliquat de droits peut intervenir :

- au plus tôt, après le second versement de l'ARCE et
- à l'expiration d'un délai correspondant au nombre de jours indemnisés au titre de ce second versement, le délai courant à compter de la date dudit versement (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 26 § 1er al.6).

La reprise du reliquat de droits ARE intervient au terme d'un différé déterminé en fonction du nombre de jours qui auraient été potentiellement indemnisés au titre de l'ARE.

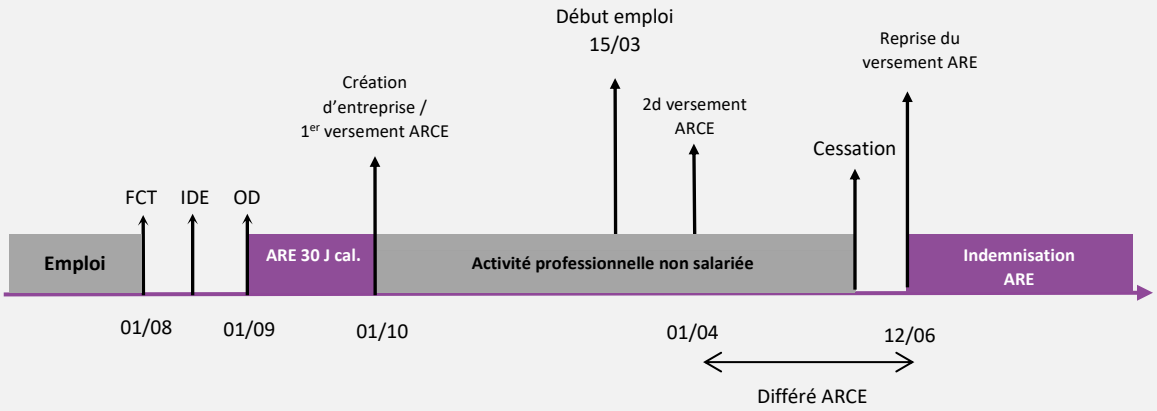
Le calcul du délai de reprise du versement de l'ARE est égal au quotient du montant brut du second versement de l'ARCE par le montant brut de l'allocation journalière, soit le calcul suivant :

Différé ARCE = Montant brut du second versement ARCE ÷ AJ brute en vigueur à la date de reprise

Ce différé court à compter de la date de paiement du second versement ARCE, intervenant 6 mois après la date du premier versement ARCE.

**A noter :** Le différé ARCE s'applique indépendamment du différé d'indemnisation spécifique et du différé d'indemnisation congés payés. En outre, en cas d'application du délai d'attente, ce dernier démarre au terme des différés d'indemnisation, y compris le différé ARCE, dès lors que celui-ci expire le plus tardivement (Fiche 4). En effet, l'ensemble de ces différés et délai d'attente a vocation à s'appliquer, comme pour toute reprise de droits ARE (Fiche 6, point 1.5).

### Exemple 8 - Application du différé ARCE




A la suite d'une fin de contrat de travail en date du 1er août de l'année N, le montant de l'allocation journalière de l'intéressé s'élève à 60 €, pour une durée d'indemnisation de 350 jours calendaires, non affectée du coefficient de dégressivité.
Après une période d'indemnisation de 30 jours calendaires, il crée son entreprise et bénéficie d'un premier versement de l'ARCE au 1er octobre de l'année N. Puis son activité non salariée cesse, il sollicite une reprise de son droit ARE.
La reprise du droit ARE est effectuée après un différé ARCE de 72 jours.

**Calcul du différé ARCE**

Montant de l'ARCE = [(350-30) x 60] x 0,60 = (320 x 60) x 0,60 = 19 200 x 0,60 = 11 520, soit 2 versements de 5 760 €.
Différé ARCE = 5 760 ÷ 60 = 96 jours.

## 2.4 FORMALITES

Le porteur de projet de reprise ou de création d'entreprise doit déposer une demande d'aide dûment signée et complétée des justificatifs nécessaires.

A cette date, l'allocataire, selon qu'il déclare être toujours à la recherche d'un emploi ou ne pas l'être, est classé en catégorie 5 « CEN » (créateur d'entreprise) de la liste des demandeurs d'emploi ou cesse d'être inscrit sur la liste (C. trav., art. R. 5411-9 à R. 5411-10, L. 5411-3 et L. 5411-10).

## 2.5 PRESCRIPTIONS RELATIVES AU PAIEMENT DE L'AIDE

### 2.5.1 Prescription de la demande en paiement

Le paragraphe 2 de l'article 44 du règlement général d'assurance chômage dispose que « le délai de prescription de la demande en paiement des créances visées aux articles 35 à 38 est de 2 ans suivant le fait générateur de la créance ». L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise prévue à l'article 35 est donc visée par le délai de prescription.

Le fait générateur de la créance est le fait qui est à l'origine de l'attribution de l'aide. En l'espèce, le fait générateur de la créance est le début d'activité de repreneur ou de créateur d'entreprise.

### 2.5.2 Prescription de l'action en paiement

Il résulte de l'article 45 du règlement susvisé que « *l'action en paiement* » de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise, c'est-à-dire l'acte par lequel le créancier saisit le juge afin d'obtenir paiement de cette aide :

- d'une part, doit obligatoirement être précédée du dépôt de la demande de paiement de cette aide dans le délai imparti (point 2.6.1) ;
- d'autre part, « *se prescrit par 2 ans à compter de la notification de la décision* » à la suite de cette demande de paiement.

En d'autres termes, l'action est irrecevable lorsque celle-ci :

- n'a été précédée d'aucune demande de paiement ;
- a été précédée d'une demande de paiement formulée hors délai ;
- a elle-même été introduite hors délai.

### 2.5.3 Régime social et fiscal de l'aide

L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise entre dans l'assiette de la CSG et de la CRDS.

De même, elle est passible de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et doit être déclarée à l'administration fiscale à la rubrique « *traitements et salaires* ».

Enfin, l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires (C. trav., art. L. 5428-1).

# FICHE 9

# L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI VERSEE AU COURS D'UNE FORMATION

## SOMMAIRE

1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION ..... 268
1.1. CONDITIONS RELATIVES AUX MODALITES DE L'ACTION DE FORMATION ..... 268
1.2. CONDITION RELATIVE A LA RESIDENCE DE L'ALLOCATAIRE ..... 269
2. REGLES D'INDEMNISATION ..... 270
2.1. DUREE ..... 270
2.2. MONTANT ..... 271
2.3. PAIEMENT ..... 271
2.3.1. Fin de la formation 272
2.3.2. Absence à une formation ou abandon d'une action de formation 272
2.3.3. Interruption de stage 272
3. PROTECTION SOCIALE ..... 273
4. SUSPENSION DU DELAI A L'ISSUE DUQUEL LE COEFFICIENT DE DEGRESSIVITE EST APPLIQUE ..... 273

# FICHE 9

# L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI VERSEE AU COURS D'UNE FORMATION

Le bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), qui suit une formation prévue dans le cadre de son contrat d'engagement ou de son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ou une formation non inscrite dans son contrat d'engagement, 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 ARE-Formation.

Lorsque la durée de la formation est inférieure ou égale à 40 heures ou lorsque les modalités d'organisation de la formation (cours du soir ou par correspondance) lui permettent d'occuper simultanément un emploi, il conserve le statut de demandeur d'emploi immédiatement disponible à la recherche d'un emploi, et demeure inscrit dans la catégorie 1, 2 ou 3 de la liste des demandeurs d'emploi (C. trav., art. R. 5411-10 2° - Arrêté du 30/12/2024). Il continue donc de bénéficier de l'ARE en conservant son statut de demandeur d'emploi.

En revanche, l'accomplissement d'une formation supérieure à 40 heures donne lieu à un changement de catégorie dans la liste des demandeurs d'emploi. En effet, dans ce cas, le demandeur d'emploi n'est plus considéré comme étant immédiatement disponible à la recherche d'un emploi. Son statut est alors celui de stagiaire de la formation professionnelle et l'allocataire relève alors de la catégorie 4 qui vise les « *personnes sans emploi, non immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi* » (C. trav., art. L. 5411-3 - Arrêté du 30/12/2024).

Les modalités d'allongement de la durée d'indemnisation au titre du suivi d'une formation, d'une part, dans le cadre de l'attribution d'un complément de fin de formation (CFF), et d'autre part, dans le cadre de l'allongement réservé aux allocataires âgés de 55 ans et plus (Règlement général d'assurance chômage 15/11/24, art. 9 §5 et §7), sont décrites dans la fiche 3 (Fiche 3, points 3 et 4).

## 1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

### 1.1. CONDITIONS RELATIVES AUX MODALITES DE L'ACTION DE FORMATION

Ouvrent droit au bénéfice de l'ARE-Formation (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 4 b)) :

- Toutes les actions de formation qualifiantes ou diplômantes, d'adaptation ou de développement des compétences, d'orientation ou de conversion, inscrites dans le contrat d'engagement de chaque demandeur d'emploi afin de retrouver un emploi tel qu'envisagé par le contrat d'engagement.

  **A noter :** pour les demandeurs d'emploi déjà inscrits au 1er janvier 2025, le contrat d'engagement se substitue au PPAE dans un délai de deux ans (loi 2023-1196 du 18 décembre 2023, art. 2 IV ; et décret 2024-1242 du 30 décembre 2024, art. 6 II).

- Les actions de formation non inscrites dans le contrat d'engagement (ou dans le PPAE) mais financées, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation

Il s'agit notamment (C. trav., art. L. 6323-21 et L. 6323-6) :

- des actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail, de celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens du même article L. 6113-1 et de celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du code du travail comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;

et dans des conditions définies par décret :

- des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- des bilans de compétences mentionnés au 2° du même article L. 6313-1 ;
- de la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- des actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions).

Par ailleurs, le stagiaire qui suit une action de formation n'excédant pas au total 40 heures, ou dont les modalités d'organisation, notamment sous forme de cours du soir ou par correspondance, lui permettent de rechercher simultanément un emploi, peut bénéficier de l'allocation d'aide de retour à l'emploi même si cette formation n'est pas inscrite dans le contrat d'engagement ou le PPAE (C. trav., art. R. 5411-10 2°).

Si un CFF est accordé à l'allocataire dont la formation n'est pas achevée au terme de ses droits, l'AREF peut être versée au cours de ce CFF, dès lors que les critères énoncés ci-dessus sont remplis (formation inscrite au contrat d'engagement / PPAE ou financée par le CPF).

### 1.2. CONDITION RELATIVE A LA RESIDENCE DE L'ALLOCATAIRE

Lorsqu'un allocataire part à l'étranger pour y accomplir une action de formation inscrite dans le contrat d'engagement mentionné à l'article L. 5411-6 du code du travail, il est réputé accomplir un acte de recherche d'emploi. Ainsi, pour le versement de l'AREF pendant cette période de formation, l'allocataire est réputé résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime de l'assurance chômage lorsqu'il justifie y être effectivement présent plus de 6 mois au cours de l'année de versement de l'AREF (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 25 §2*c)*) (voir Fiche 1, points 2.2 et 7).

# 2. REGLES D'INDEMNISATION

## 2.1. DUREE

L'allocation d'aide au retour à l'emploi est versée, au cours des périodes de formation, dans la limite des durées prévues à l'article 9 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage (Fiche 3, points 1.3, 2 et 3) :

- 548 jours calendaires pour les salariés privés d'emploi âgés de moins de 55 ans à la date de leur fin de contrat de travail, pouvant être allongés au titre d'un CFF ou CFD dans la limite de 182 jours calendaires ;
- 685 jours calendaires pour les salariés privés d'emploi âgés de 55 et 56 ans à la date de leur fin de contrat de travail (sous réserve des possibilités d'allongement du droit décrites en fiche 3, voir point 4) pouvant être allongés au titre d'un CFF (complément de fin de formation) ou CFD (complément de fin de droits) dans la limite de 228 jours calendaires ;
- 822 jours calendaires pour les salariés privés d'emploi âgés de 57 ans et plus à la date de leur fin de contrat de travail pouvant être allongés au titre d'un CFF ou CFD dans la limite de 273 jours calendaires.

Lorsque le droit est ouvert à la suite d'une rupture conventionnelle, les durées maximales visées à l'article 9§8 du règlement général du 15/11/2024 trouvent à s'appliquer, y compris la possibilité d'une prolongation de la durée d'indemnisation accordée au regard des démarches effectives accomplies pour la réalisation du projet professionnel telles que prévues au contrat d'engagement (Règlement général, art. 9§9 et 39§4).

Le CFF bénéficie aux allocataires arrivant au terme de leur durée d'indemnisation sans avoir achevé une formation en cours : sont donc concernés les allocataires dont le terme de la formation excède la date de fin de droits (Fiche 3, point 3).

La formation doit répondre aux critères suivants (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 9 §7) :

- une formation d'une durée d'au moins 6 mois (181 jours) ;
- une formation qualifiante au sens de l'article L. 6314-1 du code du travail et inscrite dans le contrat d'engagement (ou PPAE).

Sur la possibilité d'une augmentation de la durée d'indemnisation à hauteur du nombre de jours de formation ouvrant droit au versement de l'ARE-Formation, pour les allocataires âgés de 55 ans et plus, voir Fiche n°3 (Règlement général du 15/11/2024, art. 9§5).

## 2.2. MONTANT

Le montant brut de l'ARE servi pendant la formation est égal au montant brut de l'ARE servi pendant la période de chômage, au sens des catégories 1,2 ou 3 de la liste des demandeurs d'emploi (Fiche 2, point 4).

Ainsi, l'ARE Formation peut être affectée par le dispositif de dégressivité dont les modalités sont déterminées à l'article 17 bis du règlement général d'assurance chômage.

En pratique :

- si l'allocataire perçoit une ARE affectée du coefficient de dégressivité au moment de son entrée en formation, l'ARE-Formation perçue au cours de la formation est également affectée par ce coefficient de dégressivité ;
- si l'allocataire perçoit une ARE non affectée du coefficient de dégressivité au moment de son entrée en formation, l'ARE-Formation n'est pas affectée du coefficient de dégressivité.

Par ailleurs, le montant de l'ARE-Formation ne peut être inférieur à l'allocation minimale prévue par l'article 17 dudit règlement général. (22,99 €[1]).

Par conséquent, cette allocation minimale est toujours versée pendant la formation, même si, à la veille de l'entrée en stage, l'ARE est :

- affectée d'un coefficient réducteur au titre du temps partiel pouvant conduire à un montant d'ARE inférieur à l'allocation minimale versée pendant la formation (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 15) ;
- plafonnée à 75 % du salaire journalier de référence (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 16) ;
- diminuée par suite de la perception d'un avantage de vieillesse ou d'une pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 18).

L'ARE-Formation n'est pas soumise à la contribution sociale généralisée (CSG), ni à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), ni à la cotisation du régime local d'Alsace-Moselle.

Les autres retenues destinées au financement de l'assurance maladie, maternité, invalidité, décès et la cotisation forfaitaire au titre du risque accident du travail ou du trajet sont intégralement financées par l'assurance chômage, sans être prélevées sur l'allocation.

## 2.3. PAIEMENT

L'ARE-Formation est versée selon les conditions exposées précédemment.

Au même titre que l'ARE, le versement de l'ARE-Formation est mensualisé et correspond à un forfait de 30 jours, quel que soit le nombre de jours du mois (Règlement général d'assurance chômage, art. 24, voir Fiche 5, point 1).

Les cas d'interruption du versement sont identiques à ceux de l'ARE (Fiche 5, point 2). Toutefois, trois cas sont spécifiques à la situation du salarié privé d'emploi en formation.

[1] Valeur au 1er juillet 2026.

### 2.3.1. Fin de la formation

Le versement de l'ARE-Formation cesse à la fin du stage. Si l'intéressé est toujours à la recherche d'un emploi à la fin de la formation, il continue de bénéficier de l'ARE dans la limite des droits notifiés. Il retrouve alors son statut de demandeur d'emploi immédiatement disponible à la recherche d'un emploi avec une inscription en catégorie 1, 2, ou 3 de la liste des demandeurs d'emploi (C. trav., art. L. 5411-3 - Arrêté du 30/12/2024).

Si la formation répond aux critères permettant l'octroi d'un CFF, la durée d'indemnisation peut se trouver allongée dans les conditions fixées par le §7 de l'article 9 du règlement général d'assurance chômage (voir Fiche 3, point 3).

### 2.3.2. Absence à une formation ou abandon d'une action de formation

Les allocataires qui se sont absentés ou qui ont abandonné une action de formation voient leur situation réexaminée par France Travail : en effet, « *sauf motif légitime, sont sanctionnés les manquements aux obligations énoncées dans le contrat d'engagement relatives à l'assiduité (…).* « *Pour l'appréciation des manquements aux obligations d'assiduité, il est tenu compte de l'absence du demandeur d'emploi aux actions de formation […] prévues par le contrat d'engagement* » (C. trav., art. L. 5412-1 I. alinéa 3).

Les sanctions peuvent consister en une suspension d'au moins 30% de l'allocation pour une durée d'1 à 2 mois. En cas de persistance ou répétition, le montant de l'allocation peut être suspendu ou supprimé d'au moins 30% pour 1 à 4 mois. La levée de la sanction avant son terme peut être prononcée si l'intéressé se conforme à ses obligations. La radiation peut être prononcée en même temps que la suppression de l'allocation pour une durée de 4 mois (C. travail, art. R. 5412-1 et suivants). Il est tenu compte du nombre et de la nature des obligations du contrat d'engagement dont le non-respect a été constaté, en tenant compte en priorité des engagements du demandeur d'emploi les plus susceptibles de garantir l'atteinte des objectifs d'insertion sociale et professionnelle.

### 2.3.3. Interruption de stage

Deux situations sont à distinguer :

- lorsque la période d'interruption du stage n'excède pas 15 jours, l'intéressé demeure inscrit en catégorie 4 de la liste des demandeurs d'emploi et continue de percevoir l'ARE-Formation ;
- lorsque la période d'interruption du stage est supérieure à 15 jours, l'intéressé est réinscrit sur la liste des demandeurs d'emploi en catégorie 1, 2 ou 3 et perçoit l'ARE.

La ou les périodes d'interruption de stage ne sont pas prises en compte au titre de la possibilité d'allongement du droit pour les salariés privés d'emploi d'au moins 55 ans suivant une formation (Fiche 3, point 4).

## 3. PROTECTION SOCIALE

Le salarié privé d'emploi qui perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi pendant sa formation a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Il bénéficie de la protection sociale accordée aux demandeurs d'emploi, et de la couverture sociale relative au risque d'accident du travail.

Pour bénéficier d'une couverture sociale complète, les stagiaires suivant une formation à l'étranger doivent se procurer auprès de leur caisse de sécurité sociale, la carte européenne d'assurance maladie ou le formulaire E 101 si la formation est suivie en tout ou partie dans un Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse.

## 4. SUSPENSION DU DELAI A L'ISSUE DUQUEL LE COEFFICIENT DE DEGRESSIVITE EST APPLIQUE

L'article 17 bis du règlement général d'assurance chômage instaure un dispositif de dégressivité pour les allocataires âgés de moins de 55 ans à la date de leur fin de contrat de travail : le cas échéant, l'allocation journalière est affectée d'un coefficient de dégressivité au terme d'un délai de 182 jours d'indemnisation (Fiche 2).

Les périodes de formation inscrites au contrat d'engagement ou au PPAE ou non inscrites dans ce projet mais financées, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation, suspendent, pour la durée correspondante, le délai de 182 jours d'indemnisation (Règlement général d'assurance chômage, art. 17 bis, voir fiche 2).

# FICHE 10

# PERIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DE LA RELATION DE TRAVAIL DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

## SOMMAIRE


1. CONGE SANS SOLDE, CONGE SABBATIQUE, MISE EN DISPONIBILITE ..... 276

1.1. LES DISPOSITIONS COMMUNES A TOUS LES ALLOCATAIRES EN PRESENCE DE PERIODES DE SUSPENSION NI REMUNEREES NI INDEMNISEES ..... 276

1.1.2. L'examen des droits au cours de la période de suspension 277
1.1.2.1. Absence d'activité professionnelle salariée au cours de la période de suspension 277
1.1.2.2. Exercice d'une activité professionnelle salariée au cours de la période de suspension 277
1.1.2.3. Justification de la situation de privation involontaire d'emploi 277
1.1.2.3.1. Justification de la condition d'affiliation 278
1.1.2.3.2. Justification des autres conditions d'attribution 280
1.1.3. Modalités d'indemnisation 281
1.1.3.1. Durée d'indemnisation 281
1.1.3.2. Point de départ de l'indemnisation 281
1.1.3.3. Paiement de l'allocation 282

1.2. LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX ALLOCATAIRES A L'ISSUE DU CONGE SANS SOLDE, CONGE SABBATIQUE OU D'UNE PERIODE DE SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL ..... 283

1.2.1. Situation du salarié à l'issue du congé sans solde ou du congé sabbatique 283
1.2.2. Situation du fonctionnaire à l'issue de la période de suspension de la relation de travail 284
1.2.3. Mise en œuvre des règles de coordination 288

2. PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE ..... 290

2.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI PENDANT UNE PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE ..... 290

2.1.1. Privation involontaire d'emploi pendant la période de mobilité volontaire sécurisée 290
2.1.1.1. Cessation du contrat de travail dans l'entreprise d'accueil 290
2.1.1.2. Impossibilité d'une réintégration anticipée dans l'entreprise d'origine 291
2.1.2. Condition d'affiliation 291
2.1.3. Autres conditions d'attribution 292

2.2. INDEMNISATION DU CHOMAGE PENDANT LA PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE ..... 292

2.2.1. Durée de l'indemnisation et montant de l'allocation 292
2.2.2. Point de départ de l'indemnisation 293
2.2.3. Paiement de l'allocation 294

**2.3. SITUATION DU SALARIE A L'ISSUE DE LA PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE .....294**
2.3.1. Réintégration du salarié dans l'entreprise d'origine 294
2.3.2. Absence de réintégration du salarié dans l'entreprise d'origine 294

**2.4. INDEMNISATION DU CHOMAGE POSTERIEUREMENT A LA PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE.....295**
2.4.2. Salarié pris en charge par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée 297

# FICHE 10

# PERIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DE LA RELATION DE TRAVAIL DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

## 1. CONGE SANS SOLDE, CONGE SABBATIQUE, MISE EN DISPONIBILITE

Les modalités d'indemnisation des salariés ou agents publics en présence de périodes de suspension du contrat de travail ou de la relation de travail relèvent d'une part, de dispositions communes à l'ensemble des allocataires et d'autre part, de dispositions spécifiques au terme de la période de suspension.

Pour la fonction publique, la suspension de la relation de travail désigne notamment les périodes de disponibilité et toute autre situation de suspension de la relation de travail assimilée en vertu des textes applicables.

### 1.1. LES DISPOSITIONS COMMUNES A TOUS LES ALLOCATAIRES EN PRESENCE DE PERIODES DE SUSPENSION NI REMUNEREES NI INDEMNISEES

#### 1.1.1. Les cas de suspension ne constituant pas une période d'emploi

Les périodes de suspension du contrat de travail ne donnant lieu ni à rémunération, ni à indemnisation, dont notamment les périodes de congé sans solde et assimilé d'une durée supérieure ou égale à un mois civil et de congé sabbatique (C. trav., art. L. 3142-28), ne peuvent être considérées comme des jours travaillés et donc regardées comme des périodes d'emploi. En conséquence, elles ne peuvent pas être comptabilisées pour la détermination de la condition minimale d'affiliation (Règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'Assurance chômage, art. 3 § 3 al.2 et 3 - Fiche 1).

Il en est de même des périodes de suspension de la relation de travail entre un agent de la fonction publique et son employeur durant lesquelles les personnels ne sont ni rémunérés ni indemnisés : elles ne sont pas prises en compte pour la détermination de la condition minimale d'affiliation (Règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'Assurance chômage, art. 3 § 3 al.2).

A contrario, il est rappelé que les autres périodes de suspension se situant dans la période de référence affiliation demeurent assimilables à des périodes d'emploi (*ex. congé maladie, congé parental d'éducation, activité partielle, projet de transition professionnelle* - Fiche 1, point 1.2.2.2.1). En effet, à l'inverse des périodes de suspension énoncées à l'article 3 § 3 al.2 (*congé sans solde, congé sabbatique, notamment)* et de l'article R. 5424-5 du code du travail *(disponibilité*), ces périodes donnent lieu au maintien de la rémunération ou à indemnisation. Dès lors, elles sont retenues dans le cadre du décompte des jours travaillés, conformément aux modalités prévues à l'article 3 § 2 du règlement général d'assurance chômage.

S'agissant des agents relevant de la fonction publique, il est également tenu compte des périodes de suspension de la relation de travail durant lesquelles les personnels sont indemnisés en application, selon le cas, des dispositions statutaires applicables aux personnels concernés ou du régime de sécurité sociale dont relèvent ces personnels (Règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, art. 3 § 3 al.2).

En présence de périodes de suspension du contrat de travail visées au § 3 bis de l'article 12 du règlement général d'assurance chômage, les modalités de calcul du salaire de référence sont adaptées et donnent lieu à une reconstitution du salaire de référence (Sur ce point, fiche 2, point 2.1.3.2).

### 1.1.2. L'examen des droits au cours de la période de suspension

#### 1.1.2.1. Absence d'activité professionnelle salariée au cours de la période de suspension

L'agent ou le salarié qui n'exerce pas d'activité professionnelle salariée pendant une période de suspension de la relation de travail non rémunérée ou non indemnisée, comme notamment la disponibilité, le congé sabbatique ou le congé sans solde ou assimilé, ne peut voir ces périodes retenues au titre de l'affiliation prévue aux titres I et II du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage (*fin de contrat de travail, condition d'affiliation…*).

Dès lors, l'intéressé ne peut bénéficier d'une ouverture de droits à l'ARE sur la seule base de ces périodes. En effet, seules peuvent être retenues dans l'affiliation, les périodes d'emploi ayant pris fin pour l'un des motifs énoncés à l'article 2 du règlement général d'assurance chômage.

#### 1.1.2.2. Exercice d'une activité professionnelle salariée au cours de la période de suspension

Lorsque l'agent ou le salarié exerce une activité professionnelle salariée pendant une période de disponibilité, un congé sabbatique ou un congé sans solde ou assimilé, cette période constitue une période d'emploi au sens de l'article 3 du règlement général d'assurance chômage du 15 novembre 2024. Cette période d'emploi peut alors, sous certaines conditions, participer à la détermination d'un droit.

#### 1.1.2.3. Justification de la situation de privation involontaire d'emploi

Le chômage involontaire est celui qui est consécutif à une fin de contrat de travail résultant de l'une des causes prévues par l'article 2 du règlement général d'assurance chômage et ce dans les conditions prévues à l'article 4 *e)* de ce même règlement (Fiche 1, point 6), ou par l'article 2 du 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.

Dans tous les cas, cette condition doit pouvoir être vérifiée au moyen des éléments déclarés par l'employeur, soit via la déclaration sociale nominative (DSN), soit au moyen de l'attestation d'employeur prévue à l'article R. 1234-9 du code du travail.

Cela étant, en cas de suspension de son contrat de travail ou de suspension de sa relation de travail, le salarié ou agent public doit également justifier de la non-réintégration auprès de son employeur ou de son administration d'origine.

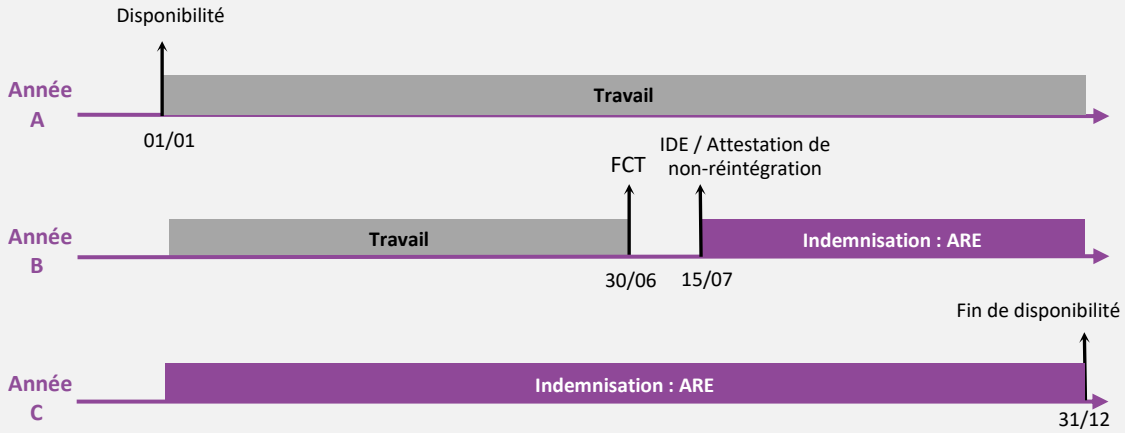
Cette justification repose sur le salarié ou l'agent public au moyen d'une attestation écrite délivrée par son employeur ou son administration d'origine (Règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'Assurance chômage, art. 6 § 2 al.1 - Art. 2 al.7 du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public).

Cette attestation doit, notamment, permettre de justifier de la non-réintégration de l'agent public en situation de suspension de la relation de travail, s'il a bien sollicité cette réintégration avant le terme de sa disponibilité ainsi que du terme initialement prévu de la période de disponibilité. Si l'agent a demandé une réintégration anticipée avant ce terme, elle fait état du refus de l'administration d'origine de le réintégrer. Elle permet ainsi de caractériser le caractère involontaire de la privation d'emploi.

Cette attestation est remise par le demandeur d'emploi à l'agence France Travail dans le ressort de laquelle il est domicilié.

Dans le cas où le demandeur d'emploi ne fournit pas son attestation de non-réintégration, une décision de rejet d'ouverture de droit lui sera adressée par France Travail.

### Exemple 1 - Remise de l'attestation de non-réintégration



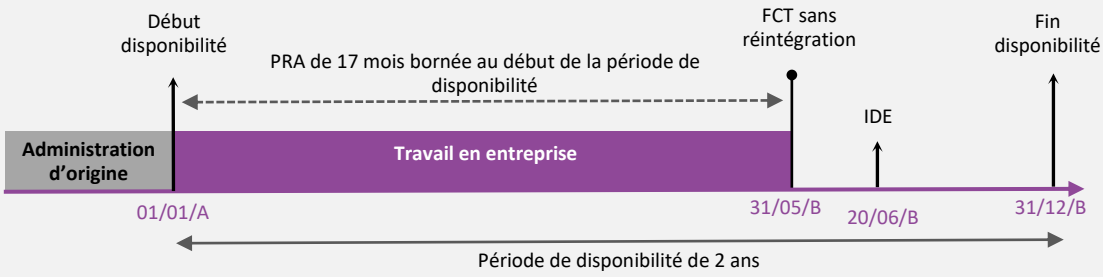

Un fonctionnaire est placé en disponibilité à compter du 01/01/A afin d'exercer une activité en CDI dans le secteur privé.
Il est licencié de cette entreprise et justifie d'une fin de contrat de travail en date du 30/06/B.
Il s'inscrit comme demandeur d'emploi et dépose une demande d'allocations le 15/07/B accompagnée de l'attestation de non-réintégration nécessaire à l'indemnisation au titre de l'ARE.

#### 1.1.2.3.1. Justification de la condition d'affiliation

Dans tous les cas, pour avoir droit à l'ARE, le demandeur d'emploi doit justifier d'une durée d'affiliation au régime d'assurance chômage au moins égale à 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées au cours de la période de référence affiliation ou, par dérogation, à 108 jours travaillés ou 758 heures travaillées en cas d'activités exercées exclusivement au titre de contrats saisonnier ou pour les allocataires dits primo-entrants (Règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'Assurance chômage, art. 3 §1er et §1er bis).

Cette durée d'affiliation est recherchée dans la période de référence affiliation de 24 ou 36 mois précédant la fin de contrat de travail prise en considération, et ce dans la limite du point de départ de la période de suspension de la relation de travail, dont la disponibilité, le congé sans solde ou de congé sabbatique (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 3 § 1er et 6 § 2 al.2).

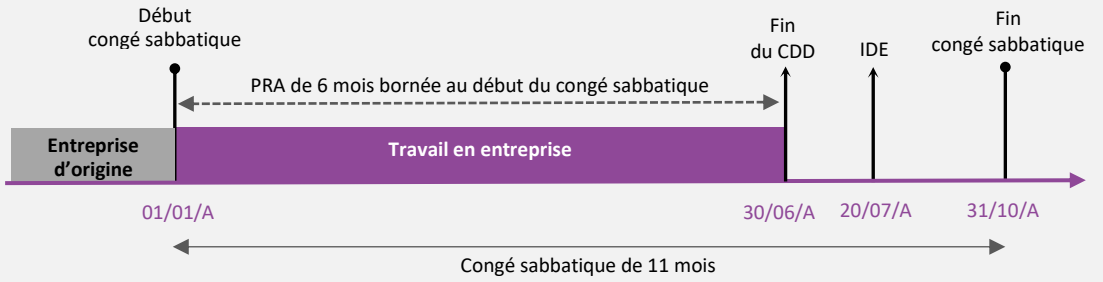
## Exemple 2 - Détermination de la période de référence affiliation (PRA)




Un fonctionnaire bénéficie d'une période de disponibilité de 2 ans à compter du 01/01/A et occupe un emploi dans une entreprise privée.
Après 17 mois de travail au sein de l'entreprise d'accueil, le contrat prend fin à l'initiative de l'employeur (31/05/B). L'intéressé s'inscrit comme demandeur d'emploi et sollicite le bénéfice de l'ARE le 20/06/B, en justifiant ne pouvoir être réintégré dans son administration d'origine.
Pour la détermination des droits à l'ARE, l'affiliation de l'intéressé est recherchée dans la PRA qui précède la fin du contrat de travail perdu involontairement dans l'entreprise d'accueil, bornée au début de la période de disponibilité (le 01/01/A), soit sur 17 mois, du 01/01/A au 31/05/B.

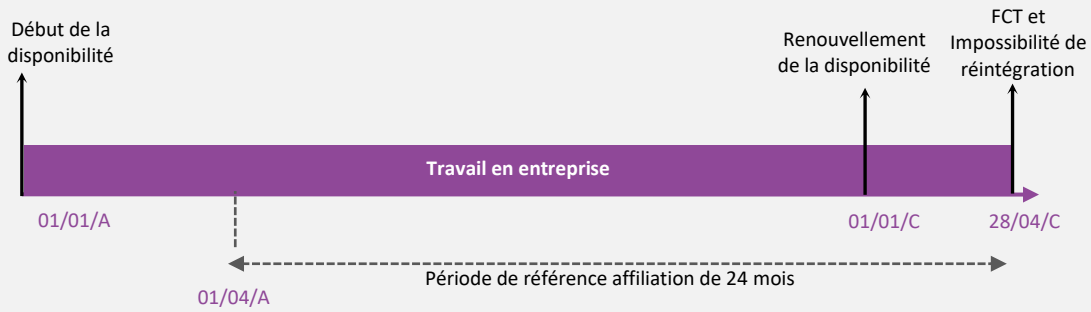
Néanmoins, lorsque le contrat de travail considéré chevauche deux périodes consécutives de disponibilité ou de congé, l'affiliation de l'intéressé est également recherchée sur la période de disponibilité ou de congé initiale, dans la limite de 24 ou 36 mois de la période de référence affiliation.

## Exemple 3 - Détermination de la PRA




Un salarié bénéficie d'un congé sabbatique de 11 mois à compter du 01/01/A et occupe, au cours de ce congé, un emploi en CDD dans une entreprise.
Après 6 mois au sein de l'entreprise, le contrat prend fin (30/06/A). L'intéressé s'inscrit comme demandeur d'emploi et sollicite le bénéfice de l'ARE le 20/07/A, en justifiant ne pouvoir être réintégré dans son entreprise d'origine.
Pour la détermination des droits à l'ARE, l'affiliation de l'intéressé est recherchée dans la PRA qui précède la fin de contrat de travail (fin de CDD dans l'entreprise), bornée au début de la période de congé sabbatique (01/01/A), soit sur 6 mois, du 01/01/A au 30/06/A.

### Exemple 4 - Détermination de la PRA en cas de renouvellement de la période de suspension




Un fonctionnaire bénéficie d'une première période de disponibilité de 2 ans au cours de laquelle il est en contrat de travail dans une entreprise. Au terme de cette première période, il sollicite et obtient le renouvellement de sa disponibilité à compter du 01/01/C tout en conservant son emploi dans l'entreprise.
Le contrat prend fin à l'initiative de l'employeur (28/04/C). L'intéressé s'inscrit comme demandeur d'emploi et sollicite le bénéfice de l'ARE, en justifiant ne pouvoir être réintégré dans son administration d'origine.
Pour la détermination des droits à l'ARE, l'affiliation de l'intéressé est recherchée dans la PRA qui précède la fin de contrat de travail perdu involontairement dans l'entreprise), bornée au début de la première période de disponibilité (le 01/01/A), soit une période de 28 mois, du 01/01/A au 28/04/C. La PRA étant d'une durée de 24 mois maximum, elle s'étend donc de fait du 01/04/A au 28/04/C.

#### 1.1.2.3.2. Justification des autres conditions d'attribution

Un salarié ou un agent peut bénéficier de l'ARE, sous réserve qu'il remplisse l'ensemble des conditions d'attribution de droit prévues au Titre I du règlement général (Fiche 1).

Lors de son inscription comme demandeur d'emploi, ou de son actualisation, l'intéressé doit déclarer sa situation : il se trouve en congé sans solde, congé sabbatique ou, en tant que fonctionnaire, il est placé en disponibilité ou dans tout autre cas de suspension de la relation de travail, et doit indiquer la ou les périodes de cette suspension (*ex. du 01/01/A au 31/12/A ; du 01/01/A au 31/12/C*).

Il doit justifier des dates de début et de fin de la période de suspension, ainsi que, le cas échéant, du renouvellement de la période de suspension considérée.

Cette justification est apportée par le demandeur d'emploi au moyen, notamment, d'un avenant à son contrat de travail ou d'un arrêté (ou décision administrative équivalente) de mise en disponibilité, et d'une attestation émanant de l'employeur d'origine permettant de justifier de l'absence de réintégration ou de reprise anticipée de travail chez cet employeur, remis à l'agence France Travail dans le ressort de laquelle il est domicilié.

Pour un agent public, une demande de réintégration doit être déposée auprès de l'employeur public dans la mesure où les agents publics doivent justifier qu'ils n'ont pas été réintégrés auprès de leur employeur, par une attestation écrite de celui-ci.

### 1.1.3. Modalités d'indemnisation

#### 1.1.3.1. Durée d'indemnisation

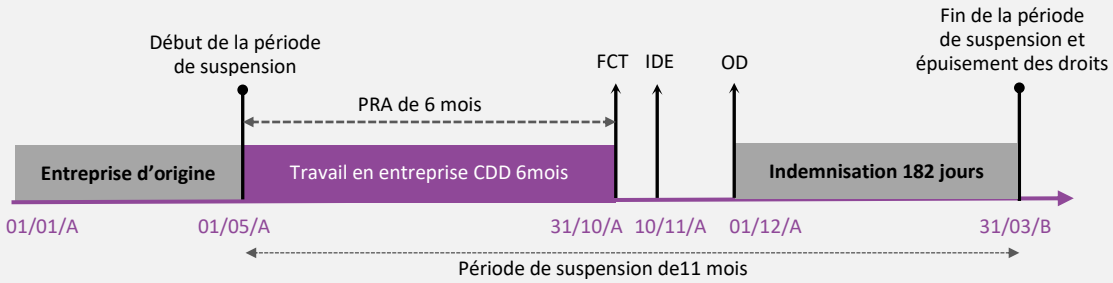
Lorsque le salarié ou l'agent dispose d'un reliquat de droit issu d'une précédente ouverture de droits à l'ARE, il peut bénéficier d'une reprise de ses droits s'il en remplit les conditions de droit commun (Règlement général annexé à la convention du 15/11/2024 relative à l''assurance chômage 15/11/2024, art. 26 - Fiche 6, point 1).

Dans cette situation, la durée d'indemnisation et le montant de l'allocation journalière correspondent respectivement au nombre de jours indemnisables et au montant de l'allocation de ce reliquat, éventuellement affecté d'un coefficient de dégressivité (Règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, art. 17 bis).

En cas d'ouverture de droits à l'ARE pendant la période de suspension, la durée d'indemnisation au cours de cette période est déterminée dans les conditions prévues par l'article 9 du règlement général d'assurance chômage (Fiche 3).

Le montant de l'allocation journalière est déterminé à partir des rémunérations des périodes d'emploi retenues dans le décompte de l'affiliation, et conformément aux conditions prévues par les articles 11 à 19 du règlement général d'assurance chômage (Fiche 2).

Exemple 5 - Durée d'indemnisation

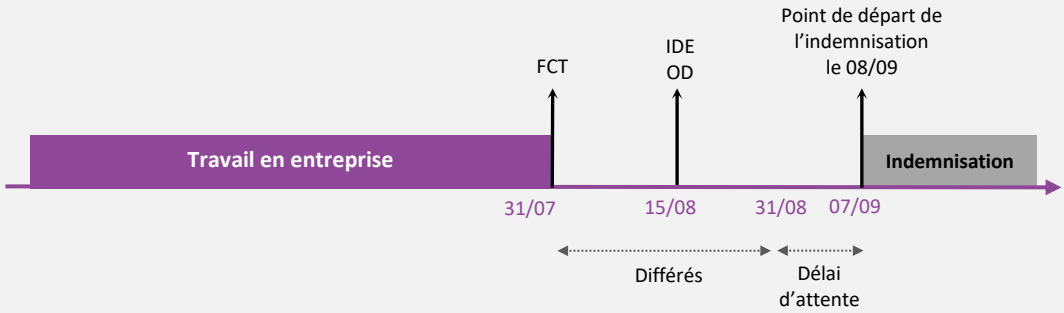



Un salarié bénéficie d'une période de congé sans solde de 11 mois à compter du 1er mai de l'année A et occupe un emploi dans une entreprise d'accueil pour 6 mois, soit 130 jours travaillés.
A la fin du contrat, l'intéressé s'inscrit comme demandeur d'emploi et sollicite le bénéfice de l'ARE le 10 novembre de l'année A, en justifiant ne pouvoir être réintégré dans son entreprise d'origine.
Pour la détermination des droits à l'ARE, l'affiliation de l'intéressé est recherchée dans la PRA qui précède la fin de contrat de travail (perte involontaire de l'emploi dans l'entreprise d'accueil), bornée au début de la période de disponibilité, soit 6 mois, du 01/05 au 31/10.

#### 1.1.3.2. Point de départ de l'indemnisation

Les deux différés d'indemnisation prévus à l'article 21 du règlement général d'assurance chômage, ainsi que le délai d'attente prévu par l'article 22 du même règlement, sont applicables pour toute ouverture de droits, reprise des droits ou rechargement des droits intervenant pendant une période de congé sans solde, de congé sabbatique et de suspension de la relation de travail non rémunérée et non indemnisée.

### Exemple 6 - Point de départ de l'indemnisation




Un salarié privé d'emploi au cours de la période de suspension s'inscrit comme demandeur d'emploi le 15/08, à la suite d'une fin de contrat de travail le 31/07.

Dans le cadre de la rupture de son contrat de travail, le salarié privé d'emploi a perçu une indemnité compensatrice de congés payés et une indemnité supra-légale donnant lieu à l'application des deux différés d'indemnisation pendant la période courant du 01/08 au 31/08.

L'inscription comme demandeur d'emploi a eu lieu pendant la période d'application des différés d'indemnisation. L'intéressé étant inscrit lors de l'expiration des différés, le délai d'attente de 7 jours commence à courir au lendemain de ceux-ci, soit du 01/09 au 07/09. Le point de départ de l'indemnisation se situe au 08/09.

#### 1.1.3.3. Paiement de l'allocation

Le paiement de l'allocation est effectué dans les conditions prévues à l'article 24 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage.

L'article 25 § 4 *b)* du règlement général d'assurance chômage précise, notamment, que l'ARE, versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 2 du même règlement, n'est plus due :

- à la fin de la période de suspension si l'agent/le salarié a été indemnisé au cours de la période ;
- si l'allocataire est réintégré dans son administration/entreprise d'origine au cours ou au terme de la période de suspension de la relation de travail ;
- si l'allocataire refuse ou ne demande pas sa réintégration dans son administration/entreprise d'origine au cours (pour les agents publics) ou au terme de la période de suspension ;
- si l'allocataire demande le renouvellement de sa période de disponibilité ou de son congé ;
- si l'allocataire démissionne du contrat de travail le liant à son administration/entreprise d'origine.

Pour les agents publics relevant des trois versants de la fonction publique, l'article 6 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 indique, notamment, que l'allocation d'assurance chômage n'est plus due :

- si l'agent public allocataire refuse d'occuper un poste répondant aux conditions fixées par les dispositions statutaires applicables, qui lui est proposé en vue de sa réintégration ou de son réemploi par l'employeur avec lequel la relation de travail a été suspendue ;
- si l'agent public allocataire bénéficie, à sa demande, d'une nouvelle période de suspension de la relation de travail, y compris lorsque celle-ci est accordée par un employeur distinct de celui qui verse l'allocation.

## 1.2. LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX ALLOCATAIRES A L'ISSUE DU CONGE SANS SOLDE, CONGE SABBATIQUE OU D'UNE PERIODE DE SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL

La situation de l'agent public au terme de sa disponibilité (voir point 1.2.2) et du salarié au terme de son congé sans solde ou sabbatique (voir point 1.2.1), varie selon les différents cas de figure pouvant être rencontrés, exposés pour l'essentiel ci-dessous.

### 1.2.1. Situation du salarié à l'issue du congé sans solde ou du congé sabbatique

**Cas n° 1 - Le salarié perd involontairement son emploi auprès de son employeur d'origine pour l'un des motifs fixés par l'article 2 du règlement général d'assurance chômage**

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 2 du règlement général n'est plus due au terme du congé, la rupture du contrat de travail impliquant un nouvel examen de la situation de l'intéressé (Règlement général annexé à la convention du 15/11/2024 relative à l'assurance chômage du 15/11/2024, art. 25 § 4 *b)*).

Consécutivement à son licenciement, à la rupture conventionnelle de son contrat de travail ou à tout autre motif visé à l'article 2 du règlement général d'assurance chômage, le salarié est considéré en situation de privation involontaire d'emploi et peut bénéficier, le cas échéant, d'une reprise ou d'une ouverture de droits à l'ARE, s'il justifie des conditions requises (Règlement général annexé à la convention du 15/11/2024 relative à l'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 4 - Fiches 1 et 6).

**Cas n° 2 - Le salarié démissionne au terme de son congé**

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 2 du règlement général d'assurance chômage n'est plus due au terme du congé puisque la personne est réintégrée dans son entreprise d'origine (Règlement général annexé à la convention du 15/11/2024 relative à l'assurance chômage, art. 25 § 4 *b)* et 26 § 2).

Consécutivement à sa démission, le salarié n'est pas considéré en situation de privation involontaire d'emploi, sauf cas de démission considérée comme légitime ou de démission pour projet professionnel (fiche 2 bis).

Le demandeur d'emploi pourra bénéficier ultérieurement d'une reprise ou d'une ouverture de droits à l'ARE s'il remplit l'ensemble des conditions requises, et notamment s'il justifie d'au moins 65 jours travaillés ou de 455 heures travaillées depuis sa démission, dans les conditions de droit commun (Règlement général annexé à la convention du 15/11/2024 relative à l'assurance chômage 15/11/2024, art. 26 § 4 - Fiches 1 et 6).

A défaut, le salarié démissionnaire pourra saisir l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail, dans les conditions de l'article 46 bis du règlement général.

**Cas n° 3 - Le salarié sollicite le renouvellement du congé**

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 2 du règlement général n'est plus due au terme du congé. En effet, la demande, formulée par le salarié auprès de son employeur d'origine, de renouveler son congé est constitutive d'une situation de chômage volontaire (Règlement général annexé à la convention du 15/11/2024 relative à l'assurance chômage, art. 25 § 4 *b)* et 26 § 2).

Il pourra bénéficier ultérieurement d'une reprise de droits à l'ARE, notamment s'il justifie d'au moins 65 jours travaillés ou de 455 heures travaillées depuis l'évènement ayant entraîné la cessation de paiement (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 26 § 4 - Fiches 1 et 6).

A défaut, il pourra saisir l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail en vue d'une reprise de droits, dans les conditions de l'article 46 bis du règlement général d'assurance chômage.

### 1.2.2. Situation du fonctionnaire à l'issue de la période de suspension de la relation de travail

**Cas n° 1 - L'agent est placé en disponibilité d'office, faute de poste vacant en attente de sa réintégration**

La demande de réintégration doit être présentée par l'agent, à son administration d'origine, en respectant un délai de 3 mois[1] (2 mois pour la fonction publique hospitalière[2]) avant le terme de sa période de disponibilité.

**A noter :** à défaut de sollicitation de réintégration, l'allocation d'assurance chômage cesse d'être versée à l'issue de la période de suspension.

L'agent qui, au terme de sa période de disponibilité, ne peut être réintégré dans son administration d'origine faute de poste disponible, est placé en situation de privation involontaire d'emploi (Art. 2, 5° du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public). Il peut bénéficier, le cas échéant, d'une reprise ou d'une ouverture de droits à l'ARE, s'il justifie des autres conditions requises.

Toutefois, les personnels qui n'ont pas sollicité leur réintégration dans les délais susmentionnés ne sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi qu'à l'expiration d'un délai de même durée (2 ou 3 mois) courant à compter de la date à laquelle ils présentent leur demande. Les règles de coordination prévues par l'article R. 5424-2 du code du travail sont applicables pour déterminer à quel employeur incombe la charge de l'indemnisation. Ainsi, le Conseil d'État a jugé qu'il n'incombe pas automatiquement à l'administration d'origine, ne pouvant réintégrer l'agent, de prendre en charge l'indemnisation du chômage de l'agent public en disponibilité d'office (Conseil d'Etat, 1ere et 4e chambres réunies du 20/06/2018, n° 408299).

Dans cette situation, les agents publics sont réputés remplir la condition de recherche d'emploi prévue à l'article L. 5421-3 du code du travail tant que leur réintégration ou leur réemploi est impossible, faute d'emploi vacant (Art. 2, al.8 du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public).

**Cas n° 2 - L'agent est placé en disponibilité d'office à la suite d'un refus de sa part, d'une offre de réintégration**

A l'issue de la période de disponibilité, l'agent qui refuse d'occuper un poste répondant aux conditions fixées par les dispositions statutaires applicables, qui lui est proposé en vue de sa réintégration ou de son réemploi par l'employeur avec lequel la relation de travail a été suspendue cesse de bénéficier des allocations de chômage (Art. 6, 4° du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public)[3].

---

[1] Article 49 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier des certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions, et article 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

[2] Article 37 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition.

3 Le décret reprend la jurisprudence antérieure du Conseil d'Etat (CE, 24 fév. 2016 – n°380116).

L'agent ne pourra bénéficier d'une ouverture de droits à l'ARE ou d'une reprise de droits que s'il justifie des conditions requises (Règlement général annexé à la convention du 15/11/2024 relative à l'assurance chômage 15/11/2024, art. 26 § 4 - Fiches 1 et 6).

**Cas n°3 – L'agent est placé en disponibilité pour raison de santé**

Un agent public est placé d'office en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré pour des motifs de santé, uniquement en l'absence de possibilité de reclassement, ce qui constitue une perte involontaire d'emploi (Art. 2, 4° du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public).

**Cas n° 4 – L'agent est placé en congé sans traitement en attente de reclassement[4]**

Lorsque l'agent contractuel, qui a épuisé ses droits à congé maladie, est visé par une procédure de licenciement pour inaptitude physique, il peut formuler une demande de reclassement auprès de son administration. Toutefois, l'agent est placé en congé sans traitement à l'issue de ce délai, faute de poste avant l'issu du préavis, pour une durée maximale de 3 mois, dans l'attente d'un reclassement.

Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Cette période est assimilée à une perte involontaire d'emploi (Art. 2, 5° du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public). Une attestation de suspension du contrat du fait de l'employeur public est délivrée à l'agent.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'employeur public ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de 3 mois, l'agent est licencié.

**Cas n° 5 - L'agent sollicite le renouvellement de sa période de disponibilité**

L'allocation versée pendant une période de disponibilité n'est plus due au terme de la mise en disponibilité, lorsque l'agent demande et bénéficie du renouvellement de sa période de disponibilité, y compris lorsque celle-ci est accordée par un employeur distinct de celui qui verse l'allocation (Art. 6, 5° du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public)[5].

L'allocation n'est pas due si l'agent ne peut justifier avoir sollicité sa réintégration auprès de son employeur par une attestation écrite de celui-ci (un modèle d'attestation est proposé par France Travail).

**Cas n° 6 - L'agent démissionne de la fonction publique ou ne sollicite pas sa réintégration**

L'allocation versée pendant une période de disponibilité n'est plus due lorsque l'agent, au terme de sa période de disponibilité, ne demande pas sa réintégration ou démissionne (Règlement général annexé à la convention du 15/11/2024 relative à l'assurance chômage, art. 24§4 *b)*).

[4] Articles 17 du Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ; 39-5 du Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ; 17-1 du Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière

5 Le décret reprend la jurisprudence antérieure du Conseil d'Etat (Cass. soc. n°17-10.925 du 13/02/2019).

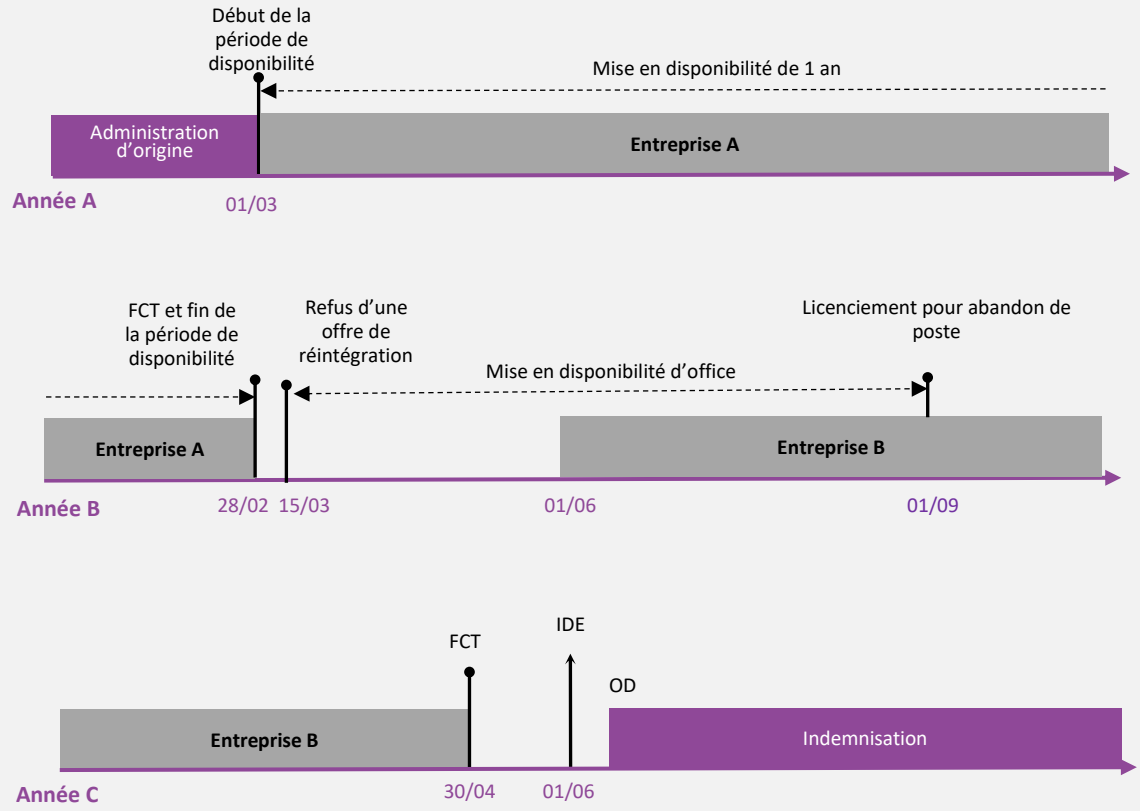
**Cas n° 7 - L'agent est licencié de son administration d'origine à la suite de la période de suspension**

- L'agent est considéré en situation de privation volontaire d'emploi, n'ouvrant pas droit à indemnisation du chômage, lorsque le licenciement résulte :
  - d'un refus de trois propositions de réintégration. En effet, compte tenu des garanties statutaires et de la jurisprudence du Conseil d'Etat[6], le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage que si la situation de privation d'emploi résulte de motifs indépendants de sa volonté ; tel n'est pas le cas du fonctionnaire qui a refusé des offres emploi, répondant aux conditions définies par les dispositions statutaires applicables (Conseil d'Etat n° 380116 du 24/02/2016 considérant n° 3) ;
  - d'un abandon de poste (Art. 2, 1° du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public) ;
  - du choix de la perte de la qualité d'agent titulaire de la fonction publique territoriale à la suite d'une fin de détachement (Art. 2, 1° du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public) ;
- Lorsque le licenciement de l'agent résulte d'un autre motif que le refus de réintégration, ou l'abandon de poste, l'intéressé est considéré en situation de privation involontaire d'emploi. Il peut bénéficier, comme tout demandeur d'emploi, d'une ouverture ou d'une reprise de droits s'il remplit les autres conditions d'indemnisation (Art. 2, 1° du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public – Règlement général annexé à la convention du 15/11/2024 relative à l'assurance chômage 15/11/2024, art. 26 § 4 - Fiches 1 et 6).

Comme pour les salariés de droit privé, l'administration qui procède au licenciement de l'agent doit mentionner le motif du licenciement sur une attestation délivrée à l'agent (C. trav. art. R.1234-9) afin que ses droits à l'ARE puissent être examinés lorsque les règles de coordination trouvent à s'appliquer, et notamment la condition de chômage involontaire.

[6] Conseil d'Etat n° 380116 du 24/02/2016.

## Exemple 7 - Ouverture de droits après le licenciement du fonctionnaire suite au refus de 3 offres de réintégration




Un fonctionnaire bénéficie d'une période de disponibilité d'1 an à compter du 01/03/A et occupe un emploi dans une entreprise d'accueil. Le contrat prend fin à l'initiative de l'employeur à l'issue de la période de disponibilité, le 28/02/B. L'intéressé refuse une offre de réintégration, et est placé en disponibilité d'office pendant laquelle il occupe un emploi à plein temps à compter du 01/06/B.

A la suite d'un abandon de poste, le fonctionnaire est licencié par l'administration. Le contrat de travail dans l'entreprise B prend fin à l'initiative de l'employeur le 30/04/C.

L'intéressé s'inscrit comme demandeur d'emploi et sollicite le bénéfice de l'ARE le 01/06/C.

Un droit ARE peut lui être ouvert puisque depuis le départ volontaire, il peut justifier d'une durée d'affiliation d'au moins 65 jours travaillés (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 26 § 4).

A défaut, l'agent licencié peut saisir l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail, dans les conditions de l'article 46 bis du règlement général et ce lorsque la charge de l'indemnisation incombe au régime d'assurance chômage (voir point 1.2.3 ci-dessous). Il est à préciser que l'Instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail n'est pas compétente si la charge de l'indemnisation incombe au secteur public.

**A noter** : l'article 3 de la loi n° 2022-1598 du 22 décembre 2022 a créé l'article L. 557-1-1 du code général de la fonction publique qui prévoit que « *Pour l'application de l'article L. 5424-1 du code du travail aux agents territoriaux, s'agissant des décisions individuelles prises dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 5312-10 du même code, l'agent territorial ou la collectivité ou l'établissement mentionné à l'article L. 4 du présent code concerné peut saisir dans un délai de deux mois le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale, qui statue dans un délai de deux mois, après avis rendu par la commission administrative paritaire compétente.* ».

### 1.2.3. Mise en œuvre des règles de coordination

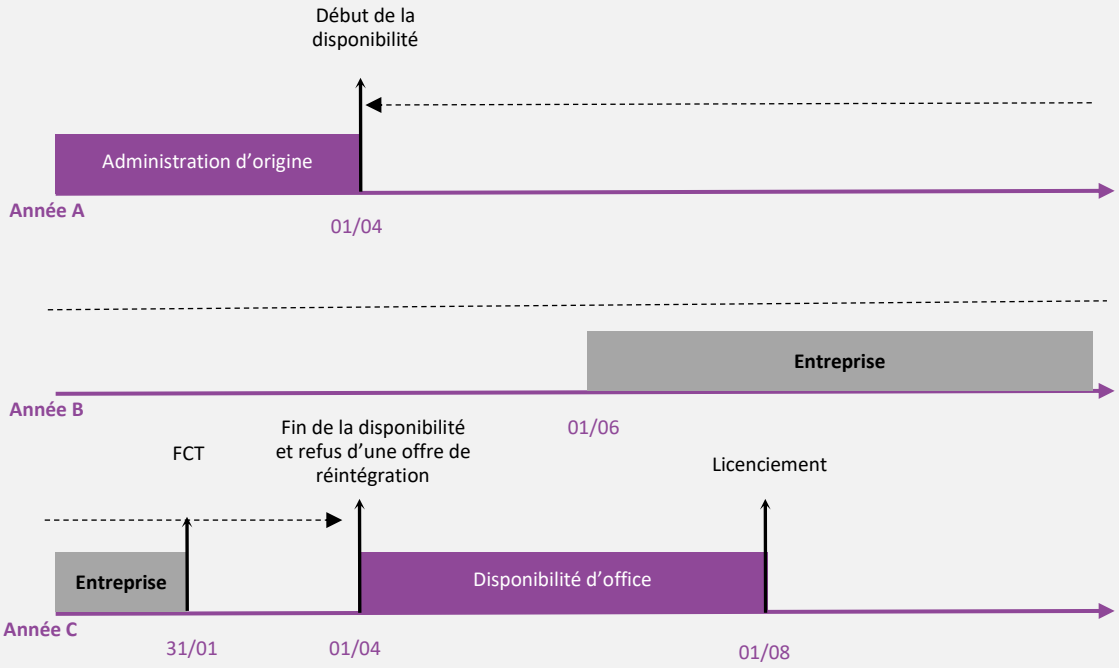
Lorsque le demandeur d'emploi justifie d'au moins une fin de contrat de travail dans le secteur privé et dans le secteur public, il convient de déterminer le secteur (*régime d'assurance chômage ou employeur public en auto-assurance*) auquel incombe la charge de l'indemnisation.

Ainsi, l'article R. 5424-2 du code du travail pose le principe selon lequel, lorsqu'une personne a travaillé tant dans le secteur privé que dans le secteur public, la charge de l'indemnisation est déterminée au regard de la durée totale d'emploi la plus longue au cours de la période de référence prise en compte pour apprécier la condition d'affiliation.

L'article R. 5424-5 du code du travail précise que la durée totale des activités salariées accomplies par un même travailleur est prise en compte pour l'ouverture des droits à indemnisation, qu'elles aient été accomplies pour le compte d'employeurs relevant des articles L. 5422-13 (employeurs adhérant au régime d'assurance chômage) ou L. 5424-1 (employeurs en auto-assurance) du code du travail.

L'article R. 5424-5 du code du travail dispose également que les suspensions de la relation de travail dont la période de disponibilité ne peuvent être considérées comme des périodes d'emploi, et ne peuvent être comptabilisées pour la détermination de la durée d'emploi la plus longue. Toutefois il est tenu compte des périodes de suspension de la relation de travail durant lesquelles les agents publics sont indemnisés en application, selon le cas, des dispositions statutaires applicables aux personnels concernés ou du régime de sécurité sociale dont relèvent ces agents.

## Exemple 8 - Détermination de la charge de l'indemnisation




Un fonctionnaire de 45 ans bénéficie d'une période de disponibilité de 2 ans à compter du 01/04/A et occupe un emploi dans une entreprise à partir du 01/06/B. Le contrat prend fin à l'initiative de l'employeur (31/01/C). A la fin de son contrat de travail, il ne s'inscrit pas comme demandeur d'emploi.

A la fin de sa période de disponibilité (01/04/C), l'intéressé refuse une offre de réintégration et est placé en disponibilité d'office. Le 01/08/C, il est licencié par son administration.

Dans la PRA de 24 mois du 01/08/C au 31/07/A, l'agent comptabilise 8 mois d'affiliation au régime d'assurance chômage (01/06/B au 31/01/C) et aucune affiliation au secteur public, puisque les périodes de suspension du lien d'emploi (disponibilité non travaillée du 01/04/A au 01/06/B puis du 31/01/C au 31/03/C et de disponibilité d'office du 01/04/C au 01/08/C) n'ayant été ni rémunérées, ni indemnisées, elles ne peuvent être comptabilisées pour la détermination de la durée d'emploi la plus longue.

La charge de l'indemnisation de l'agent incombe donc au régime d'assurance chômage.

# 2. PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

Les salariés qui justifient d'une ancienneté au moins égale à 2 ans (24 mois consécutifs ou non) dans les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ont la possibilité de bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée (C. trav., art. L. 1222-12 et s.).

Cette période a pour objet de permettre au salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise (entreprise d'accueil), en bénéficiant d'un droit de retour dans son entreprise d'origine au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée.

La période de mobilité volontaire sécurisée (ci-après PMVS) est prévue par un avenant au contrat de travail.

Pendant cette période, l'exécution du contrat de travail dans l'entreprise d'origine est suspendue (C. trav., art. L. 1222-12).

Un salarié peut être involontairement privé d'emploi au cours de la PMVS. Dans cette hypothèse, l'article 6 § 1er du règlement général d'assurance chômage en vigueur autorise une prise en charge par l'assurance chômage, dans les conditions et selon les modalités explicitées ci-après.

Dans les développements et illustrations qui suivent, l'entreprise au sein de laquelle le salarié exerce un droit à la mobilité volontaire sécurisée sera nommée « *entreprise d'origine* » et celle où il exerce sa nouvelle activité sera désignée « *entreprise d'accueil* ».

## 2.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI PENDANT UNE PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

Le salarié qui bénéficie d'une PMVS et perd l'emploi qu'il exerçait dans l'entreprise d'accueil avant le terme de cette période, peut être indemnisé au titre de l'assurance chômage s'il est involontairement privé d'emploi et s'il justifie des autres conditions d'attribution de l'ARE.

### 2.1.1. Privation involontaire d'emploi pendant la période de mobilité volontaire sécurisée

Le salarié doit se trouver en situation de chômage involontaire par suite d'une cessation de son contrat de travail dans l'entreprise d'accueil et ne pas pouvoir être réintégré de manière anticipée dans l'entreprise d'origine.

L'intéressé doit à cet égard communiquer aux services de France Travail la copie de l'avenant au contrat de travail prévoyant la période de mobilité volontaire sécurisée, et dans lequel il est déterminé « *l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise* » (C. trav., art. L. 1222-13 al.1).

#### 2.1.1.1. Cessation du contrat de travail dans l'entreprise d'accueil

Le chômage involontaire est celui qui est consécutif à l'une des causes énoncées par l'article 2 du règlement général (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 6 - Fiche 1, point 6).

#### 2.1.1.2. Impossibilité d'une réintégration anticipée dans l'entreprise d'origine

L'avenant au contrat de travail prévoyant la période de mobilité volontaire sécurisée précise les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, qui intervient dans un délai raisonnable (C. trav., art. L. 1222-13 al.2).

Le retour anticipé du salarié dans l'entreprise d'origine est en outre possible dans tous les cas et à tout moment avec l'accord de l'employeur (C. trav., art. L. 1222-13 al.2).

L'intéressé devra donc justifier de l'impossibilité de réintégration anticipée dans son entreprise d'origine, ce qui suppose, au regard des dispositions législatives susvisées, qu'il ait saisi son employeur d'origine d'une demande tendant à sa réintégration anticipée.

Cette condition est satisfaite dès lors que l'intéressé déclare, par une attestation sur l'honneur, avoir sollicité sa réintégration sans que son employeur y ait donné suite.

### 2.1.2. Condition d'affiliation

Au préalable, il convient de retenir que lorsque le salarié qui perd involontairement l'emploi exercé au sein de l'entreprise d'accueil dispose d'un reliquat de droits issu d'une précédente période d'indemnisation, il peut bénéficier d'une reprise du paiement de son allocation s'il en remplit les conditions (Fiche 6).

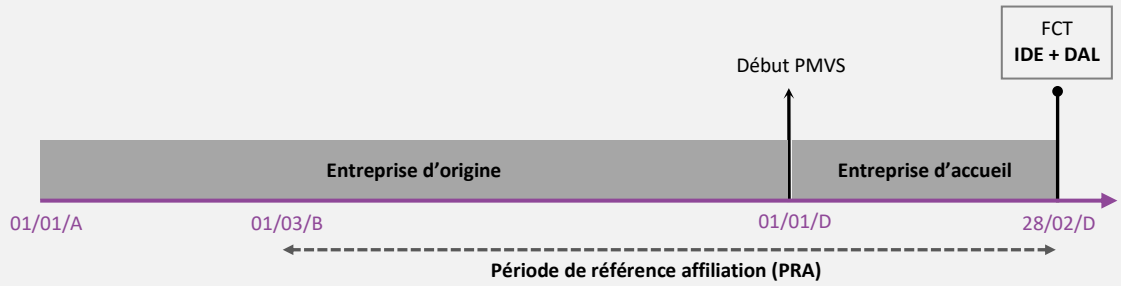
En revanche, lorsqu'il ne dispose pas d'un reliquat de droits, sa situation est examinée en vue d'une ouverture de droits.

Par ailleurs, en cas d'épuisement des droits pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, l'intéressé pourra bénéficier, s'il en remplit les conditions à la date de fin des droits, d'un rechargement de ses droits (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 28 - Fiches 1 et 6).

Dans tous les cas, l'attribution de l'ARE pourra intervenir si l'intéressé justifie de la condition minimale d'affiliation requise dans ce cas (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 3 et 29 - Fiche 1, point 1.2.1).

La recherche des jours d'affiliation ou d'heures travaillées s'effectue conformément aux dispositions de l'article 3 du règlement général d'assurance chômage. Toutefois, par exception à cette disposition, à la date de fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture des droits, la durée d'affiliation acquise au titre du contrat de travail suspendu est prise en compte pour apprécier la condition d'affiliation minimale requise et pour déterminer la durée d'indemnisation (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 6 § 1er al.2).

Exemple 9 - Recherche de l'affiliation en vue d'une ouverture de droits à l'ARE pendant la PMVS




Un salarié ne disposant d'aucun reliquat de droits à l'ARE occupe un emploi dans l'entreprise d'origine depuis le 01/01/A. Il bénéficie d'une période de mobilité volontaire sécurisée (PMVS) à compter du 01/01/D et occupe un emploi dans une entreprise d'accueil.

Après 2 mois de travail au sein de l'entreprise d'accueil, le contrat prend fin à l'initiative de l'employeur (28/02/D). Le salarié concerné ne peut pas être réintégré de manière anticipée dans son emploi d'origine ; il s'inscrit comme demandeur d'emploi et sollicite le bénéfice de l'ARE.

Pour la détermination des droits à l'ARE, l'affiliation de l'intéressé est recherchée dans les 24 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (perte involontaire de l'emploi dans l'entreprise d'accueil), soit une période de référence affiliation (PRA) du 01/03/B au 28/02/D.

Pendant cette période, l'intéressé justifie de la condition minimale d'affiliation requise pour une ouverture de droits (88 jours travaillés) ; **la durée d'affiliation acquise au titre de l'emploi d'origine (contrat suspendu pendant la PMVS) est prise en considération.**

### 2.1.3. Autres conditions d'attribution

Le salarié involontairement privé de l'emploi exercé au sein de l'entreprise d'accueil pendant une période de mobilité volontaire sécurisée doit justifier de l'ensemble des conditions prévues à l'article 4 du règlement (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 4 - Fiche 1).

## 2.2. INDEMNISATION DU CHOMAGE PENDANT LA PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

### 2.2.1. Durée de l'indemnisation et montant de l'allocation

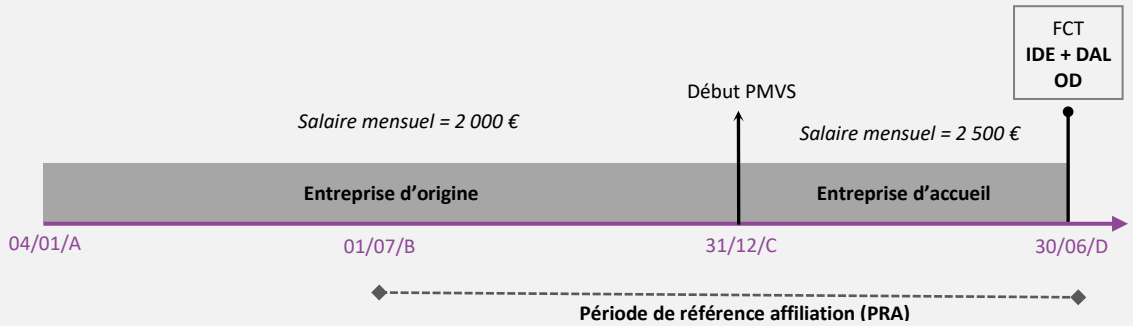
En cas d'ouverture ou de rechargement des droits pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, la durée d'indemnisation pendant cette période est déterminée en fonction du nombre de jours calendaires, travaillés ou non, compris entre le premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence affiliation et le dernier jour de cette période de référence, étant rappelé que sont pris en compte les jours couverts par le contrat suspendu et antérieurs au début de la période de mobilité volontaire sécurisée (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 6 § 1er et 9 - Fiche 3).

Depuis le 1er février 2023, la durée d'indemnisation est affectée d'un coefficient de 0,75 (Règlement général d'assurance chômage, art. 9 §1er 1° 2e alinéa). Cette durée ne peut être supérieure à 548 jours calendaires pour les salariés privés d'emploi âgés de moins de 55 ans ; 685 jours calendaires pour ceux âgés de 55 ans et 56 ans ; 822 jours calendaires pour ceux âgés de 57 ans et plus, à la date de fin de

contrat de travail. Le cas échéant, les durées maximales d'indemnisation applicables en cas d'ouverture de droit à la suite d'une RCI sont mises en œuvre (Règlement général du 15/11/2024, art. 8§8).

Les rémunérations issues de l'activité exercée au titre du contrat de travail suspendu sont prises en considération dans les conditions et limites prévues par les articles 11 à 19 du règlement général pour déterminer le salaire de référence, le salaire journalier de référence et l'allocation journalière (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 6 § 1er - Fiche 2).

### Exemple 10 - Détermination du droit à l'ARE pendant la PMVS




Salarié âgé de moins de 55 ans.
Emploi dans l'entreprise d'origine depuis le 04/01/A.
PMVS à compter du 31/12/C : emploi dans une entreprise d'accueil durant 6 mois, puis perte involontaire de cet emploi.
Impossibilité de réintégration anticipée dans l'emploi d'origine.

**Détermination des droits**
Durée d'indemnisation
Période de référence affiliation (PRA) du 01/07/B au 30/06/D (24 mois).
Nombre de jours calendaires dans la PRA : 730 jours
Durée d'indemnisation maximale avec application du coefficient de 0,75 : 548 jours calendaires
Montant de l'allocation journalière
Période de référence calcul (PRC) du 01/07/B au 30/06/D.
Salaire de référence : 51 000 € [(2 000 € x 18 mois) + (2 500 € x 6 mois)].
Salaire journalier de référence : 69,86 € [51 000 € ÷ (730)]
Allocation journalière : 39,82 € (69,86 € x 57 %)
L'intéressé percevra une allocation journalière de 39,82 € pendant une durée maximale de 548 jours calendaires.

## 2.2.2. Point de départ de l'indemnisation

Les deux différés d'indemnisation ainsi que le délai d'attente prévus par les articles 21 à 23 du règlement général d'assurance chômage sont applicables à toute prise en charge par l'assurance chômage et plus généralement lors de tout versement des allocations postérieurement à une fin de contrat de travail.

Ils sont donc applicables pour toute ouverture de droits, reprise de paiement ou rechargement des droits intervenant pendant une période de mobilité volontaire sécurisée (Fiches 4 et 6).

### 2.2.3. Paiement de l'allocation

Le paiement de l'allocation est effectué dans les conditions prévues par la réglementation d'assurance chômage (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 24).

Pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, le paiement de l'ARE peut prendre fin pour l'ensemble des causes énumérées à l'article 25 du règlement général d'assurance chômage (Fiche 5, point 2).

L'article 25 § 4 *a)* du règlement précité énonce notamment que l'ARE, versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 1er n'est pas due lorsque l'allocataire est réintégré dans son entreprise d'origine.

## 2.3. SITUATION DU SALARIE A L'ISSUE DE LA PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

La période de mobilité volontaire sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail qui détermine notamment sa durée, sa date de prise d'effet et son terme (C. trav., art. L. 1222-13 al.1).

Au terme convenu de la période de mobilité sécurisée :

- soit le salarié retrouve dans l'entreprise d'origine son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalente, avec maintien à titre personnel de sa classification (C. trav., art. L. 1222-14) ;
- soit le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine, ce qui entraîne la rupture du contrat de travail résultant d'une démission du salarié qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant (C. trav., art. L. 1222-15).

### 2.3.1. Réintégration du salarié dans l'entreprise d'origine

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 1er du règlement général n'est pas due lorsque l'allocataire est réintégré dans son entreprise (Règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 25 § 4 *a)*).

La réintégration dans l'emploi d'origine constitue donc une cause de cessation du versement du droit à l'allocation d'assurance chômage ouvert pendant la période de mobilité volontaire sécurisée.

### 2.3.2. Absence de réintégration du salarié dans l'entreprise d'origine

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 1er du règlement général n'est pas due lorsque l'allocataire refuse sa réintégration dans l'entreprise à la fin de la période de mobilité volontaire sécurisée (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 25 § 4 *a)*).

Le refus du salarié de réintégrer son emploi à l'issue d'une période de mobilité volontaire sécurisée est constitutif d'une démission en application de la loi, et constitue une cause de cessation de versement du droit à l'ARE ouvert pendant la période de mobilité volontaire sécurisée.

En revanche, en l'absence de réintégration du salarié à l'initiative de l'employeur à l'issue de la période de mobilité volontaire sécurisée, les règles exposées ci-après sont applicables.

## 2.4. INDEMNISATION DU CHOMAGE POSTERIEUREMENT A LA PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

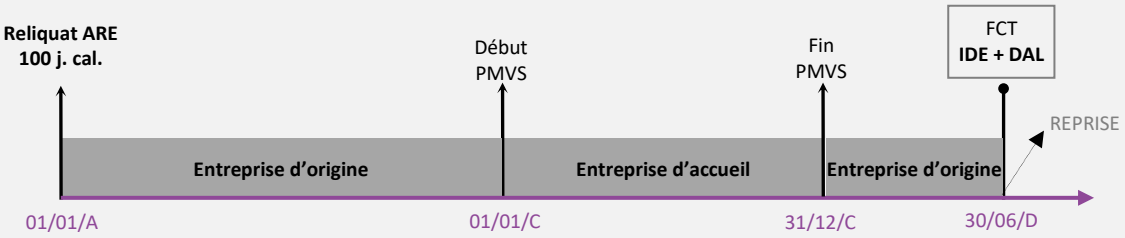
En présence d'une période de mobilité volontaire sécurisée dont a bénéficié un salarié au cours d'un contrat de travail ayant pris fin, les droits à l'assurance chômage de l'intéressé s'analyseront différemment selon qu'il a ou n'a pas été indemnisé par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée.

### 2.4.1. Salarié non pris en charge par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée

Les droits du salarié dont le contrat de travail est rompu alors qu'il a antérieurement bénéficié d'une période de mobilité volontaire sécurisée, sans intervention de l'assurance chômage pendant celle-ci, sont déterminés conformément à l'ensemble des règles prévues par la réglementation d'assurance chômage.

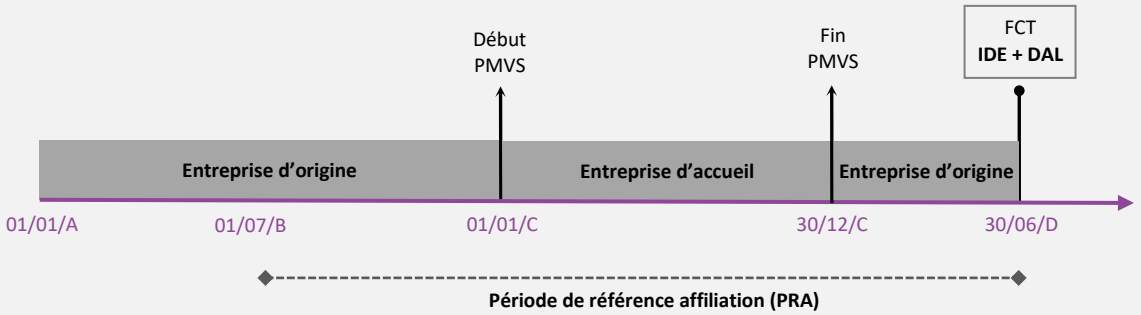
Si l'intéressé dispose d'un reliquat de droits, il peut bénéficier d'une reprise du paiement de son allocation s'il en remplit les conditions (Fiche 6).

#### Exemple 11 - Prise en charge après une PMVS en présence d'un reliquat de droits ARE




Reliquat de droits à l'ARE avant la reprise d'emploi du 01/01/A = 100 jours calendaires.
Emploi dans l'entreprise d'origine depuis le 01/01/A.
PMVS du 01/01/C au 31/12/C : emploi dans l'entreprise d'accueil.
Retour dans l'entreprise d'origine du 01/01/D au 30/06/D (licenciement le 30/06/D).
Consécutivement à la FCT du 30/06/D, l'intéressé, qui dispose d'un reliquat de droits à l'ARE (100 jours calendaires), bénéficie d'une reprise du paiement de son allocation.
A la date d'épuisement du droit repris consécutivement à la perte de l'emploi d'origine, la situation de l'intéressé est examinée en vue d'un rechargement de ses droits (Fiches 1 et 6).
Si le salarié privé d'emploi ne dispose pas d'un reliquat de droits issu d'une précédente période d'indemnisation, il peut bénéficier d'une ouverture de droits sous réserve de remplir l'ensemble des conditions requises (Fiche 1).
En cas d'ouverture de droits ou de rechargement, pour la détermination de l'affiliation de l'intéressé, il convient de tenir compte de la période de mobilité volontaire sécurisée selon les règles prévues par l'article 3 du règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024.
Le contrat de travail étant suspendu pendant cette période (C. trav., art. L. 1222-12) et l'intéressé n'ayant pas été pris en charge par l'assurance chômage pendant celle-ci, il y a lieu de faire application du premier alinéa de l'article 3 du règlement général, aux termes duquel « *Les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues au titre de la durée d'affiliation selon les modalités de décompte des jours du § 2 du présent article. Lorsque la durée d'affiliation est décomptée en heures, le nombre de jours retenus est converti en heures, à raison de 7 heures par jour de suspension retenu* ».

## Exemple 12 - Prise en charge après une PMVS en l'absence d'un reliquat de droits ARE

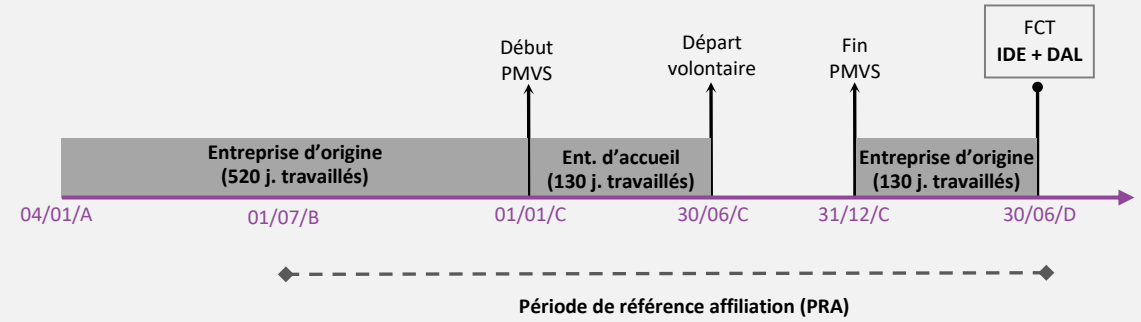



Emploi dans l'entreprise d'origine depuis le 01/01/A.
PMVS du 01/01/C au 30/12/C : emploi dans l'entreprise d'accueil.
Retour dans l'entreprise d'origine du 31/12/C au 30/06/D (licenciement le 30/06/D)

**Pour la détermination de l'affiliation**
Période de référence affiliation (PRA) du 01/07/B au 30/06/D
Durée d'affiliation dans la PRA : 524 jours travaillés, s'établissant comme suit :

- du 01/07/B au 31/12/B (emploi entreprise d'origine) : 132 jours travaillés
- du 01/01/C au 30/12/C (PMVS/contrat suspendu + emploi entreprise d'accueil) : 261 jours travaillés
  *(NB : un même jour travaillé au titre de plusieurs contrats de travail est décompté pour un seul jour travaillé ;* Règlement général du 15/11/2024, art. 3 § 2 al.3*)*
- du 31/12/C au 30/06/D (emploi entreprise d'origine) : 131 jours travaillés

## Exemple 13 - Prise en charge après une PMVS et en présence d'un départ volontaire




Emploi dans l'entreprise d'origine depuis le 04/01/A.
PMVS du 01/01/C au 31/12/C : emploi dans l'entreprise d'accueil pendant 6 mois (du 01/01/C au 30/06/C), puis démission et période sans activité d'une durée de 6 mois (du 01/07/C au 31/12/C).
Retour dans l'entreprise d'origine du 01/01/D au 30/06/D (licenciement le 30/06/D).

**Pour la détermination de l'affiliation**
Période de référence affiliation (PRA) du 01/07/B au 30/06/D.
Durée d'affiliation dans la PRA : 524 jours travaillés, s'établissant comme suit :

- du 01/07/B au 31/12/B (emploi entreprise d'origine) : 132 jours travaillés
- du 01/01/C au 30/06/C (PMVS/contrat suspendu + emploi entreprise d'accueil) : 130 jours travaillés
  *(NB : un même jour travaillé au titre de plusieurs contrats de travail est décompté pour un seul jour travaillé ;* Règlement général du 15/11/2024, art. 3 § 2 al.3*)*
- du 01/07/C au 31/12/C (PMVS/contrat suspendu) : 132 jours travaillés
- du 01/01/C au 30/06/D (emploi entreprise d'origine) : 130 jours travaillés

Dans le cadre de l'ouverture ou du rechargement du droit d'un salarié non pris en charge par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, le montant de l'allocation est déterminé conformément aux articles 11 à 19 du règlement général d'assurance chômage du 15 novembre 2024 (Fiche 2).

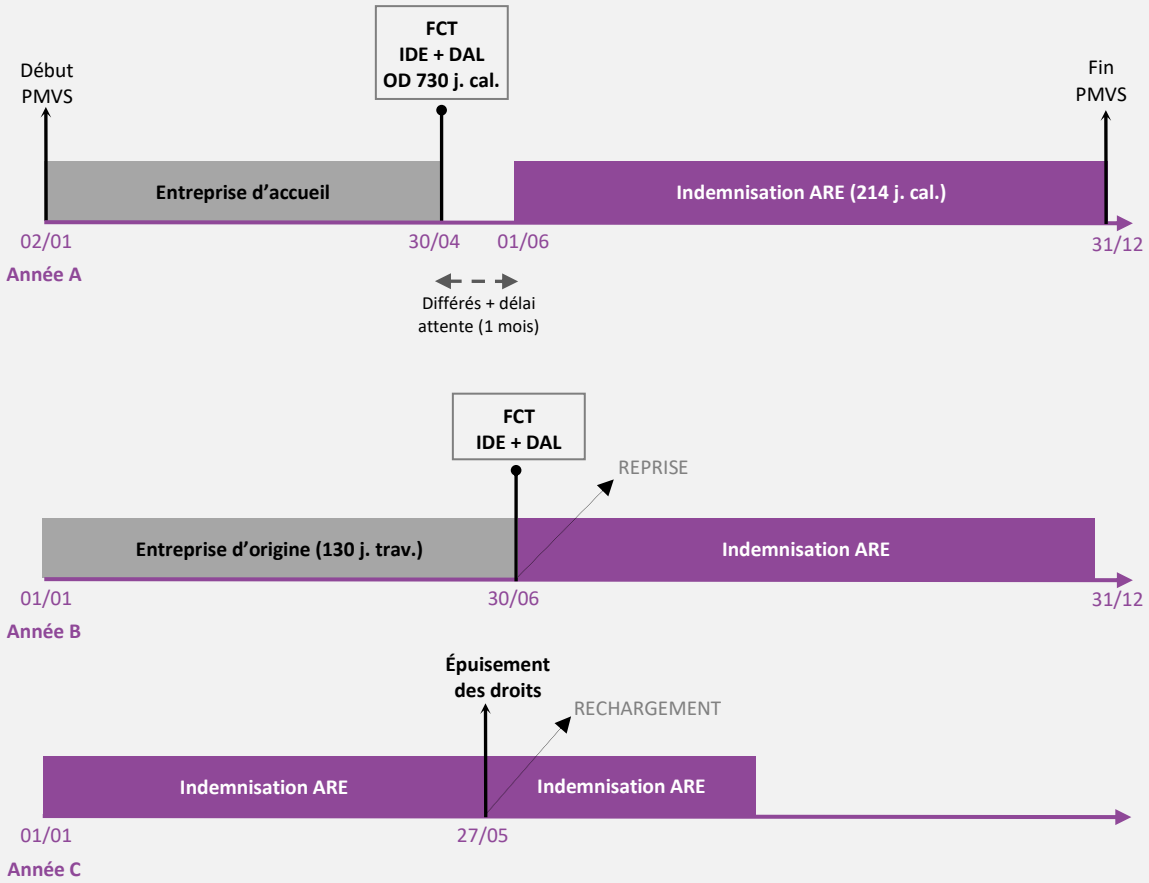
### 2.4.2. Salarié pris en charge par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée

Le salarié dont le contrat de travail est rompu alors qu'il a antérieurement bénéficié d'une période de mobilité volontaire sécurisée pendant laquelle il a été indemnisé par l'assurance chômage, peut bénéficier d'une reprise du paiement de l'allocation s'il dispose d'un reliquat de droits et remplit l'ensemble des conditions requises ; ce reliquat peut être issu d'une ouverture de droits intervenue antérieurement à la période de mobilité sécurisée ou pendant cette période.

A la date d'épuisement de ce droit, la situation de l'intéressé est examinée en vue d'un rechargement de ses droits, ou, ultérieurement à cette date, en vue d'une ouverture de droits.

En cas d'ouverture de droits ou de rechargement, pour la détermination de la durée d'affiliation, ne sont pas prises en compte les périodes de suspension du contrat de travail prévues par l'article 6 § 1er donnant lieu au versement de l'ARE (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 3 §3 al. 3).

## Exemple 14 - Prise en charge lorsque le salarié a été indemnisé au cours de la PMVS




Pendant la période de mobilité volontaire sécurisée (PMVS), l'intéressé exerce un emploi dans l'entreprise d'accueil du 02/01/A au 30/04/A.
Consécutivement à la perte involontaire de cet emploi, il est admis au bénéfice de l'ARE pour une durée maximale de 548 jours calendaires (prise en considération de l'affiliation antérieure au début de la PMVS).
L'indemnisation débute après 1 mois, à la suite des différés d'indemnisation et du délai d'attente, du 1er au 31/05/A.
Il est indemnisé pendant 214 jours calendaires (du 01/06/A au 31/12/A), puis à l'issue de la PMVS, il reprend son emploi dans l'entreprise d'origine du 01/01/B au 30/06/B, date à laquelle il est licencié, soit après 130 jours travaillés.
Il bénéficie d'une reprise de droits et est indemnisé du 01/07/B au 27/05/C (334 jours calendaires).
Ses droits initiaux étant épuisés le 27/05/C, sa situation est examinée en vue d'un rechargement des droits.
La période de référence dans le cadre de laquelle l'affiliation est recherchée pour le rechargement s'étend du 30/04/A au 30/06/B.
Pour la détermination de l'affiliation pendant cette période, sont pris en compte les 130 jours travaillés du 01/01/B au 30/06/B. En revanche, la période du 01/06/A au 31/12/A n'est pas prise en compte pour la détermination de l'affiliation, **car elle correspond à une période de suspension du contrat de travail (emploi entreprise d'origine) ayant donné lieu au versement de l'ARE en application de l'article 6 § 1er**.

Dans le cadre de l'ouverture ou du rechargement du droit d'un salarié pris en charge par l'assurance chômage pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, le montant de l'allocation est déterminé conformément aux articles 11 à 19 du règlement général d'assurance chômage du 15 novembre 2024 (Fiche 2).

# FICHE 11

## ACTIVITES PROFESSIONNELLES NON DECLAREES

### SOMMAIRE

1. LES OBLIGATIONS DECLARATIVES DES DEMANDEURS D'EMPLOI .....299

2. LES SANCTIONS DE LA NON-DECLARATION D'UNE PERIODE TRAVAILLEE .....299

2.1. LA NON-PRISE EN COMPTE DE LA PERIODE NON DECLAREE .....299

2.2. LA NOTIFICATION ET LES VOIES DE RECOURS.....300

2.3. L'EXAMEN PAR L'INSTANCE PARITAIRE .....300

2.4. LA SANCTION DE FRANCE TRAVAIL OU DU JUGE PENAL .....301

2.4.1. Sanctions prononcées par France Travail 301

2.4.2. Sanctions pénales 301

# FICHE 11

# ACTIVITES PROFESSIONNELLES NON DECLAREES

## 1. LES OBLIGATIONS DECLARATIVES DES DEMANDEURS D'EMPLOI

L'inscription d'une personne comme demandeur d'emploi entraîne un certain nombre d'obligations pour elle, dont celle d'informer régulièrement France Travail des changements intervenus dans sa situation.

Ainsi, aux termes de l'article L. 5411-2 du code du travail, les demandeurs d'emploi sont tenus de renouveler chaque mois leur inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ; à cette occasion, ils portent à la connaissance de France Travail les changements affectant leur situation, susceptibles d'avoir une incidence sur leur inscription, sur leur disponibilité à occuper un emploi et, par conséquent, sur leur indemnisation éventuelle. Cette obligation pèse sur toute personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi, qu'elle soit allocataire ou non de l'assurance chômage.

Le premier changement de situation mentionné à l'article R. 5411-6 du même code est l'exercice d'une activité professionnelle, qu'elle soit occasionnelle ou réduite et quelle que soit sa durée. Si le demandeur d'emploi est indemnisé au titre de l'assurance chômage, les allocations correspondant aux jours de travail non déclarés sont indues et récupérées selon la procédure de récupération des indus (Fiche 12).

## 2. LES SANCTIONS DE LA NON-DECLARATION D'UNE PERIODE TRAVAILLEE

### 2.1. LA NON-PRISE EN COMPTE DE LA PERIODE NON DECLAREE

L'article L. 5426-1-1 du code du travail dispose que toute période de travail de plus de 3 jours, consécutifs ou non, entraîne pour le demandeur d'emploi qui ne l'a pas déclarée lors de l'actualisation mensuelle de sa situation, une double conséquence.

Celle-ci se matérialise, d'une part, par la non-prise en compte de cette période dans la recherche de l'affiliation nécessaire à l'ouverture d'un droit ou au rechargement d'un droit épuisé. Il peut également s'agir de l'ouverture de droits consécutive au dépôt d'une demande d'allocations, en cours d'indemnisation si l'allocataire qui a repris un emploi pour une durée suffisante exerce le droit d'option prévu à l'article 26 § 3 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage ou de l'annexe XI à ce même règlement, de l'examen d'un droit à date anniversaire pour les annexes VIII et X, ou du rechargement d'un droit épuisé visé à l'article 28 du règlement précité.

D'autre part, l'exclusion des périodes non déclarées de l'affiliation a également pour corollaire la non-prise en compte de leur rémunération dans le salaire de référence prévu à l'article 11 du même règlement ; les jours travaillés correspondant à cette période non déclarée sont pour leur part exclus du diviseur du salaire de référence (C. trav., art. L. 5426-1-1).

## 2.2. LA NOTIFICATION ET LES VOIES DE RECOURS

Le demandeur d'emploi est informé de la non-prise en compte de ces périodes, lorsque celles-ci conduisent à un rejet ou à l'absence de rechargement d'un droit épuisé. Dans ce cas, la notification de rejet précise le motif et le nombre de jours ou d'heures n'ayant pu être pris en compte dans la recherche de l'affiliation et justifiant l'absence d'ouverture ou de rechargement du droit. Lorsque des périodes non déclarées n'empêchent pas l'ouverture d'un droit ou son rechargement, mais ont pour effet de minorer la durée du droit et le montant de l'allocation, l'allocataire en est également informé dans la notification qu'il reçoit de France Travail.

Cette notification comporte les voies et délais de recours existants et mentionne la possibilité de saisir l'instance paritaire : recours gracieux ou contentieux dans les 2 mois suivant la notification, et saisine de l'instance paritaire prévue à l'article 46 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage si la sanction conduit au refus d'une ouverture de droits ou d'un rechargement.

## 2.3. L'EXAMEN PAR L'INSTANCE PARITAIRE

Si la prise en compte des périodes non déclarées permettait d'ouvrir un droit ou de recharger un droit épuisé, le demandeur d'emploi peut demander à l'instance paritaire d'examiner les circonstances qui l'ont conduit à omettre de les déclarer (C. trav., art. L. 5426-1-1 II - Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 46 § 6).

A l'appui des justifications qu'il aura produites, l'instance paritaire appréciera notamment si la non-déclaration revêt un caractère exceptionnel et peut se justifier par des éléments extérieurs, insurmontables ou imprévisibles ou, au contraire, si le motif de la non-déclaration ne peut être considéré comme sérieux et exceptionnel compte tenu de la durée des périodes de travail en cause, de leur nature et de la répétition du manquement.

En tout état de cause, l'examen par l'instance paritaire porte sur l'ensemble des périodes non déclarées n'ayant pu être prises en compte et conduisant au rejet de la demande d'ouverture de droits ou de rechargement. En conséquence, l'instance paritaire doit examiner les éléments produits par le demandeur d'emploi pour justifier l'ensemble de ses manquements. La justification partielle de la non-déclaration de certaines périodes de travail, en nombre de jours ou d'heures, ne peut ainsi suffire à motiver tous les manquements constatés. En conséquence, la décision de l'instance paritaire ne peut que rejeter ou retenir l'ensemble des périodes non déclarées soumises à son appréciation.

Si l'instance paritaire décide, au vu des circonstances, de valider les périodes non déclarées, une notification est adressée en ce sens au demandeur d'emploi dans les 8 jours suivant l'examen du dossier : les périodes non déclarées sont alors prises en compte et pour l'affiliation, et pour le calcul du salaire de référence.

**A noter** : Lorsque l'omission de déclaration n'a induit aucun préjudice financier pour le régime d'assurance chômage, les instances paritaires y sont sensibilisées, notamment par le biais des fiches d'information et des représentants de France Travail présents en séance ; dès lors elles sont encouragées à accorder une attention bienveillante à l'égard des demandeurs d'emploi non indemnisés lorsqu'elles statuent sur une ou des périodes d'activité non déclarées.

Voir aussi la circulaire Unédic n°2023-02 du 16 mars 2023 relative à l'intervention des instances paritaires régionales (IPR) et territoriales (IPT), Fiche 6

## 2.4. LA SANCTION DE FRANCE TRAVAIL OU DU JUGE PENAL

### 2.4.1. Sanctions prononcées par France Travail

Les articles L. 5412-1 et R. 5412-1 et suivants du code du travail fixent les sanctions applicables aux demandeurs d'emploi. Le versement de l'ARE peut ainsi être suspendu ou supprimé, en tout ou partie, ou le demandeur d'emploi radié de la liste des demandeurs d'emploi en fonction des manquements constatés et de leur fréquence.

La fausse déclaration pour être ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi entraine la radiation de cette liste et la suppression du revenu de remplacement pour une durée de 6 à 12 mois (C. trav., art. L. 5412-1, IV et R. 5412-3-1).

De la même manière, l'absence de déclaration ou la déclaration mensongère faite en vue de percevoir indûment le revenu de remplacement entraine la radiation par le directeur régional de France Travail pour une durée de 6 à 12 mois et la suppression du revenu de remplacement pour la même durée (C. trav., C. trav., art. L. 5412-1, IV et R. 5412-3-1).

Toutefois, 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 d'un mois et, en cas de manquements répétés pour une durée de deux mois (C. trav., art. L. 5412-1 et R. 5412-3-2). La radiation de la liste des demandeurs d'emploi est égale à la durée de la suppression du revenu de remplacement en cas de réitération de ce manquement (C. trav., art. R. 5412-3-2).

En outre, et sans préjudice des actions en récupération des allocations indûment versées (Fiche 12) et des poursuites pénales, l'inexactitude ou le caractère incomplet, lorsqu'ils sont délibérés, des déclarations faites pour le bénéfice des allocations, aides ainsi que l'absence de déclaration d'un changement dans la situation justifiant ce bénéfice, ayant abouti à des versements indus, peuvent être sanctionnés par une pénalité prononcée par France Travail.
Le montant de la pénalité ne peut excéder 3 000 euros (C. trav., art. L. 5426-5 et R. 5426-15).

**A noter :** Le droit à l'erreur institué par la loi n°2018-727 du 10 août 2018 permet de ne pas appliquer la sanction (radiation et suppression du revenu de remplacement) en cas de premier manquement d'un demandeur d'emploi de déclaration d'une courte période d'activité professionnelle.

### 2.4.2. Sanctions pénales

En cas de fraude avérée, France Travail peut saisir le juge pénal afin de faire sanctionner le comportement fautif de l'allocataire. Selon l'article L. 5429-1 du code du travail, le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement des allocations de chômage est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Cette peine peut aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 375 000 € d'amende en cas de constitution de délit d'escroquerie (C. pénal, art. 441-6). De même, conformément à l'article L. 5413-1 du code du travail, le fait d'établir de fausses déclarations ou de fournir de fausses informations pour être ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi mentionnée à l'article L. 5411-1 est puni des peines prévues à l'article 441-6 du code pénal.

# FICHE 12

## PRESTATIONS INDUES

### SOMMAIRE

1. LES INDUS CONCERNES PAR LA PROCEDURE DE RECUPERATION ..... 303

1.1. LA PRESCRIPTION ..... 303
1.1.1. Délais de prescription 303
1.1.2. Point de départ et interruption de la prescription 303
1.1.3. Effets de la prescription 304

1.2. SEUIL DE RECUPERATION DES INDUS ..... 304

2. LA PROCEDURE AMIABLE DE RECUPERATION DES INDUS ..... 304

2.1. LA NOTIFICATION DE L'INDU ..... 305
2.1.1. Mentions obligatoires 305
2.1.2. Relance 305

2.2. LE DELAI DE CONTESTATION ..... 306

2.3. LA DEMANDE DE REMISE DE DETTE ..... 306

3. LA PROCEDURE CONTENTIEUSE DE RECUPERATION DES INDUS ..... 308

3.1. MISE EN DEMEURE PREALABLE A LA CONTRAINTE ..... 308

3.2. LA PROCEDURE DE LA CONTRAINTE ..... 308

3.3. L'OPPOSITION A CONTRAINTE ..... 309

3.4. LES EFFETS DE LA CONTRAINTE ..... 309
3.4.1. En l'absence d'opposition du débiteur 309
3.4.2. En cas d'opposition du débiteur 309

# FICHE 12

# PRESTATIONS INDUES

En application de l'article L. 5426-8-1 du code du travail, France Travail peut procéder à des retenues sur les allocations à venir, dès lors que le demandeur d'emploi n'en conteste pas le caractère indu. L'article L. 5426-8-2 du code du travail confère à France Travail la possibilité de recourir à la contrainte pour la récupération des allocations indûment versées au titre du régime d'assurance chômage.

Ces dispositions sont reprises au § 2 de l'article 27 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage.

## 1. LES INDUS CONCERNES PAR LA PROCEDURE DE RECUPERATION

Cette procédure s'applique aux indus non prescrits, quelle que soit la règlementation d'assurance chômage au titre de laquelle le droit du débiteur a été ouvert, et dont le montant est égal ou supérieur à 77 €.

### 1.1. LA PRESCRIPTION

#### 1.1.1. Délais de prescription

En application des dispositions de l'article L. 5422-5 du code du travail, l'action en répétition des prestations d'assurance chômage indûment versées se prescrit par 3 ans, à compter du jour de leur versement.

En cas de fraude ou de fausse déclaration, l'action en répétition se prescrit par 10 ans à compter du jour de versement des prestations indues. Dans ce cas, France Travail peut également exercer une action à l'encontre du débiteur devant le juge pénal ou devant le juge civil, à condition de prouver l'existence d'une fraude ou d'une fausse déclaration. La fraude est établie lorsque l'allocataire cherche intentionnellement, notamment par des déclarations fausses, à bénéficier d'allocations d'assurance chômage alors qu'il n'en remplit pas les conditions légales et réglementaires. Toutefois, en cas de fausse déclaration résultant d'une erreur ou d'une omission de l'allocataire, la prescription triennale s'applique.

#### 1.1.2. Point de départ et interruption de la prescription

Le point de départ de la prescription est fixé à compter du jour de versement des allocations indûment versées (C. trav., art. L. 5422-5). Il peut être différé lorsque le paiement n'est pas indu au jour du versement et le devient ultérieurement. En effet, selon le 1° de l'article 2233 du code civil, « *une prescription ne court pas à l'égard d'une créance qui dépend d'une condition, jusqu'à ce que la condition arrive* ». C'est le cas notamment de l'annulation d'un licenciement : le délai de la prescription ne court pas à compter du jour du versement des allocations de chômage, mais à compter de celui où le licenciement est annulé ou plus précisément, le jour où le juge prononce la nullité ; France Travail ne peut donc pas agir tant que cette nullité n'a pas été prononcée (Cass. soc. 21/09/2005, n° 03-45.024).

Par ailleurs, la prescription triennale ou décennale peut être interrompue :

- par la reconnaissance de sa dette par le débiteur (C. civ., art. 2240) ;
- par une citation en justice, même en référé, devant un juge compétent ou non, ou lorsque l'acte de saisine de la juridiction est annulé par l'effet d'un vice de procédure (C. civ., art. 2241) ;
- par une mesure conservatoire prise en application du code des procédures civiles d'exécution ou un acte d'exécution forcée (C. civ., art. 2244).

### 1.1.3. Effets de la prescription

Lorsque l'indu est prescrit, la créance est éteinte : France Travail ne peut plus notifier l'indu ni demander son remboursement au débiteur. En outre, le débiteur ne peut plus demander une remise de dette auprès de l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail, la prescription de l'indu rendant cette demande de remise sans objet. Ainsi, toute demande de remise de dette prescrite n'a plus à être étudiée par l'instance.

## 1.2. SEUIL DE RECUPERATION DES INDUS

En application de l'article R. 5426-24 du code du travail, les allocations d'un montant inférieur à 77 € indûment versées par France Travail ne donnent pas lieu à récupération. En conséquence, France Travail n'est pas fondé à récupérer les indus inférieurs à 77 € ; il n'y a pas lieu de mettre en œuvre la compensation légale.

En conséquent, tout indu inférieur au seuil de 77 € ne pourra donner lieu à récupération et sera admis en non-valeur.

# 2. LA PROCEDURE AMIABLE DE RECUPERATION DES INDUS

L'alinéa 2 de l'article L. 5426-8-1 du code du travail dispose que France Travail peut procéder par retenues sur les échéances à venir des allocations d'assurance chômage, si le débiteur n'a pas contesté l'indu.

Aux termes de l'article 1347-1 du code civil, pour que la compensation entre la dette de l'allocataire (les allocations indûment perçues) et celle de France Travail (les allocations à échoir) soit possible, les deux dettes doivent être fongibles, certaines, liquides et exigibles.

Une créance est :

- fongible, lorsque les deux dettes ont la même nature ;
- certaine, lorsque son existence est avérée et qu'elle est donc considérée comme incontestable ;
- liquide, lorsque son montant peut être évalué et déterminé en devises (euros) ;
- exigible, lorsque le terme de la créance est dépassé.

## 2.1. LA NOTIFICATION DE L'INDU

La notion d'indu découle directement du droit des obligations, dont les principes sont fixés par le code civil : « *tout paiement suppose une dette ; ce qui a été reçu sans être dû est sujet à restitution* » (C. civ., art. 1302) ; ainsi, « *celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû doit le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu* » (C. civ., art. 1302-1). C'est pourquoi, « *la restitution peut aussi être demandée à celui dont la dette a été acquittée par erreur* » (C. civ., art. 1302-2).

Ainsi, dès que France Travail détecte un paiement indu, c'est-à-dire une allocation ou aide qui n'aurait pas dû être versée à l'allocataire, il l'en informe par courrier ; cette notification comporte des mentions obligatoires pour garantir la pleine information de l'intéressé (Règlement d'assurance chômage, art. 27 § 2).

### 2.1.1. Mentions obligatoires

La notification de l'indu par France Travail doit comporter un certain nombre d'informations, afin que l'allocataire puisse avoir connaissance :

- du fondement de l'indu, c'est-à-dire du texte justifiant la raison pour laquelle le versement de l'allocation n'est pas dû ; la plupart du temps, il s'agit d'un article du règlement général annexé à la convention relative à l'assurance chômage ;
- de l'origine de l'indu : allocataire, tiers (employeur, Caisse primaire d'assurance maladie, Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) ou France Travail ;
- du motif de l'indu : droit ouvert à tort, erreur de calcul de l'allocation ou nombre de jours payés à tort, du fait d'une fausse déclaration ou d'une absence de déclaration de l'allocataire, etc. ;
- du montant de l'indu et de la période de date à date sur laquelle il porte ;
- du délai de 2 mois pendant lequel l'allocataire peut contester tout ou partie de l'indu qui lui a été notifié ;
- de la possibilité de saisir l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail en vue d'une remise de dette.

La notification de l'indu précise les modalités de remboursement qui sont ouvertes à l'allocataire (prélèvement bancaire, virement ou chèque libellé à l'ordre de France Travail) et la possibilité laissée à France Travail, en l'absence d'engagement de remboursement de l'allocataire, d'effectuer des retenues sur ses allocations à venir.

Si le montant de l'indu le justifie, France Travail propose au débiteur un remboursement échelonné, calculé en fonction de ses ressources connues. Il peut également lui proposer un entretien, si les circonstances le nécessitent (indu élevé ou résultant d'une fraude caractérisée).

### 2.1.2. Relance

En l'absence de réponse à la notification de l'indu au terme d'un délai d'1 mois, France Travail adresse une lettre de relance au débiteur, lui rappelant la date jusqu'à laquelle il peut contester l'indu notifié et l'invitant à rembourser sa dette avant celle-ci. Ce courrier rappelle également à l'allocataire la possibilité qui lui est offerte de solliciter un échelonnement de ses remboursements ou une remise de sa dette (Fiche 12, point 2.3).

## 2.2. LE DELAI DE CONTESTATION

Après la notification de l'indu par France Travail, l'allocataire, dûment informé du motif de celui-ci, peut contester son bien-fondé.

L'article R. 5426-19 du code du travail prévoit que le débiteur qui souhaite contester le caractère indu des allocations qui lui sont réclamées doit former un recours gracieux préalable dans un délai de 2 mois à compter de la date de notification de la décision de France Travail.

Ainsi, dans l'attente de l'épuisement de ce délai de 2 mois, la compensation légale ne peut être mise en œuvre : aucune retenue d'office ne peut être opérée sur les allocations du demandeur d'emploi. Si celui-ci a contesté l'indu, son motif ou son montant dans les 2 mois, France Travail vérifie le bien-fondé de l'indu et si tel est le cas, confirme partiellement ou totalement l'indu.

Le silence gardé par France Travail vaut refus : si la décision du directeur de France Travail sur ce recours gracieux n'a pas été portée à la connaissance du requérant dans le délai de 2 mois, celui-ci considère sa demande comme rejetée (C. trav., art. R. 5426-19 al.2). Il peut alors se pourvoir devant le juge judiciaire (Fiche 12, point 3.3).

Au terme du délai de 2 mois suivant la notification de l'indu :

- si l'allocataire n'a pas contesté l'indu ou s'il ne s'est pas manifesté, France Travail peut mettre en œuvre la compensation légale et procéder par retenues sur les échéances à venir des allocations d'assurance chômage dans la limite de la quotité saisissable (C. trav., art. L. 3252-2 et sv. et R. 3252-2). Le débiteur peut également opter pour le remboursement intégral de la dette en un seul versement, auquel cas aucune retenue n'est effectuée sur ses allocations[1] ;
- si le débiteur s'y est opposé ou s'il n'est plus indemnisé par le régime d'assurance chômage, France Travail ne peut pas procéder par retenues sur les échéances à venir ; il peut alors recourir à la contrainte pour la récupération des prestations indûment versées[2] (Fiche 12, point 3).

## 2.3. LA DEMANDE DE REMISE DE DETTE

Le régime juridique de la remise de dette, acte par lequel un créancier accorde au débiteur une réduction totale ou partielle de sa dette, est déterminé par les articles 1350 à 1350-2 du code civil.

La contestation n'empêche pas le débiteur de formuler une demande de remise de dette à tout moment devant l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail, ainsi que le prévoit le § 4 de l'article 46 bis du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage.

Si tel est le cas, la demande de remise gracieuse de dette adressée à France Travail, non assortie de réserve, vaut reconnaissance de dette interrompant le délai pour agir en répétition de l'indu (Cass. 2e Ch. civ., 07/02/2008, n° 07-10.910).

[1] Art. L. 5426-8-1 du code du travail.

[2] Art. L. 5426-8-2 du code du travail.

Toutefois, en présence d'une fraude, présumée ou avérée, l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail doit étudier avec vigilance la demande de remise gracieuse formulée, notamment au regard de l'adage selon lequel « *nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude* »[3].

La remise de dette peut être formulée pour des allocations indûment versées faisant, notamment, suite à :

- un cumul de l'indemnisation au titre de l'ARE avec la rémunération d'une activité professionnelle ou une avance non récupérée (paiement provisoire) ;
- un cumul de l'indemnisation au titre de l'ARE avec des prestations en espèces, servies au titre de la sécurité sociale (indemnités journalières de sécurité sociale, maladie et/ou maternité) ;
- une période d'activité non déclarée ou constatée à la suite d'un rapprochement de fichiers transmis par les entreprises de travail temporaire ou par les organismes de sécurité sociale (CPAM, CAF, etc.) ;
- des sanctions relatives à la gestion de la liste des demandeurs d'emploi (ex : radiation) ou au revenu de remplacement (cessation temporaire ou définitive) ;
- une erreur des services.

Si l'indu notifié ou son solde au moment de la demande de remise n'excède pas 650 € (décision du Bureau du 24 octobre 2014), les services de France Travail peuvent examiner directement la demande, sans avoir à saisir l'instance paritaire.

Afin d'apprécier le bien-fondé de la demande de remise de dette et les capacités réelles de remboursement des débiteurs, chaque dossier est accompagné d'un formulaire récapitulatif des ressources et charges du foyer ainsi que de photocopies des justificatifs, permettant une appréciation objective de la situation financière du demandeur.

Les membres de l'instance paritaire instruisent la demande sur la base des informations communiquées ; ils peuvent demander si nécessaire un complément d'informations, qui conduira le plus souvent France Travail à rencontrer le débiteur, celui-ci pouvant de son côté demander à être reçu par un conseiller, qui rédigera un rapport à l'attention de l'instance paritaire.

Les membres de cette instance disposent d'un pouvoir discrétionnaire pour accorder ou refuser une remise de dette, la décision ainsi rendue ne pouvant être contestée devant le juge judiciaire (Cass. soc. 27/06/2000, n° 98-19.090).

La remise totale de la dette, qu'elle ait été décidée par l'instance paritaire ou par les services de France Travail, a pour effet d'éteindre totalement celle-ci. Les retenues effectuées dans le cadre de la compensation légale doivent être reportées au crédit de l'allocataire, si l'indu est totalement remis ; si l'intéressé a cessé d'être indemnisé, par suite d'épuisement du droit ou de cessation d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, elles lui sont remboursées avec le solde de l'indu.

La remise de dette peut également être partielle, laissant une partie de l'indu à la charge de l'allocataire. Celle-ci doit alors être remboursée selon les modalités fixées avec France Travail.

[3] « *nemo auditur propriam turpitudinem allegans* ».

# 3. LA PROCEDURE CONTENTIEUSE DE RECUPERATION DES INDUS

L'article L. 5426-8-2 du code du travail permet à France Travail de recourir à la contrainte non seulement pour la récupération des prestations versées pour le compte de l'Etat ou son propre compte, mais également pour celui de l'Unédic, chargée de la gestion du régime d'assurance chômage.

## 3.1. MISE EN DEMEURE PREALABLE A LA CONTRAINTE

Lorsque le débiteur refuse de rembourser l'allocation indûment versée ou qu'il ne peut être procédé à des retenues sur ses allocations car il est n'est plus indemnisé par le régime d'assurance chômage, France Travail peut recourir à la contrainte pour sa récupération.

Selon les articles L. 5426-8-2 et R. 5426-20 du code du travail, toute contrainte doit être obligatoirement précédée d'une mise en demeure de rembourser l'allocation avant poursuites.

Cette mise en demeure est adressée au débiteur par France Travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, en principe, d'1 mois après la lettre de relance, soit 2 mois suivant la notification de l'indu, si le débiteur ne s'est toujours pas manifesté.

Elle doit comporter :

- le motif, la nature (allocations ou aides du régime d'assurance chômage) et le montant des sommes réclamées ;
- la date du ou des versements indus donnant lieu à récupération ;
- le motif ayant conduit à rejeter totalement ou partiellement le recours formé par le débiteur, le cas échéant.

Si au terme d'un délai d'1 mois après son envoi, la mise en demeure est restée sans effet, France Travail peut adresser la contrainte, sous réserve que l'action en récupération de l'indu ne soit pas prescrite (Fiche 12, point 1.1).

## 3.2. LA PROCEDURE DE LA CONTRAINTE

La contrainte est délivrée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou est signifiée par un commissaire de justice (C. trav., art. R. 5426-21).

Elle doit mentionner :

- la référence de la contrainte, permettant son identification et son suivi administratif ;
- le montant des sommes réclamées et la nature des allocations, aides et autres prestations en cause ;
- le délai de 15 jours dans lequel l'opposition doit être formée (Fiche 12, point 3.3) ;
- l'adresse du tribunal compétent et les formes requises pour sa saisine (inscription au secrétariat du tribunal compétent ou lettre recommandée avec avis de réception ; motivation de l'opposition - Fiche 12, point 3.3).

Elle informe également le débiteur qu'elle emporte tous les effets d'un jugement.

Si la contrainte est signifiée par un commissaire de justice, celui-ci avise dans les 8 jours France Travail de la date de signification.

### 3.3. L'OPPOSITION A CONTRAINTE

Le débiteur peut s'opposer à la contrainte reçue par inscription au secrétariat du tribunal compétent de son domicile ou en lui adressant une lettre recommandée avec avis de réception, dans les 15 jours suivant la notification de la contrainte (C. trav., art. R. 5426-22).

Selon une jurisprudence constante, le juge judiciaire est compétent pour connaitre des actions en responsabilité formées à l'encontre de France Travail s'agissant des prestations servies au titre du régime d'assurance chômage (CE 04/03/2016 n° 394886, en matière d'indu d'allocations d'assurance chômage - CE 15/02/2016 n° 393885, en matière d'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation).

Ainsi, le juge compétent pour connaitre des litiges relatifs à la contrainte en matière d'allocations ou toutes autres aides du régime d'assurance chômage est le juge judiciaire (tribunal judiciaire).

L'opposition n'est recevable que si elle est motivée et si elle comporte une copie de la contrainte reçue. Cette opposition suspend la mise en œuvre de la contrainte.

Le secrétariat du tribunal saisi informe dans les 8 jours la direction de France Travail de l'opposition reçue. En retour, France Travail adresse au tribunal les copies de la contrainte, à laquelle est jointe une copie de la mise en demeure comportant l'indication du montant des sommes réclamées ainsi que l'avis de sa réception par le débiteur.

### 3.4. LES EFFETS DE LA CONTRAINTE

#### 3.4.1. En l'absence d'opposition du débiteur

En l'absence d'opposition dans les 15 jours qui suivent la délivrance de la contrainte, celle-ci est définitive ; selon l'article L. 5426-8-2 du code du travail, elle comporte tous les effets d'un jugement et confère le bénéfice de l'hypothèque judiciaire.

Elle constitue en conséquence un titre exécutoire permettant à France Travail d'obtenir le paiement immédiat de l'indu. C'est la raison pour laquelle elle rend sans intérêt la poursuite par France Travail de la procédure de récupération de l'indu devant un juge civil, sauf cas de fraude justifiant la poursuite du débiteur au pénal.

#### 3.4.2. En cas d'opposition du débiteur

Si le débiteur a formé opposition dans les 15 jours suivant la notification de la contrainte, sa mise en œuvre est suspendue. Le tribunal compétent examine alors les motifs invoqués par le débiteur à l'appui de son opposition.

S'il estime ceux-ci non fondés, il rejette l'opposition et la contrainte se trouve validée. La décision du juge est exécutoire de droit à titre provisoire, c'est-à-dire que France Travail peut poursuivre son exécution même en cas de recours du débiteur devant une Cour d'appel. Elle devient définitive à l'épuisement du délai d'appel d'1 mois. France Travail dispose alors d'un titre exécutoire pour le recouvrement de sa créance.

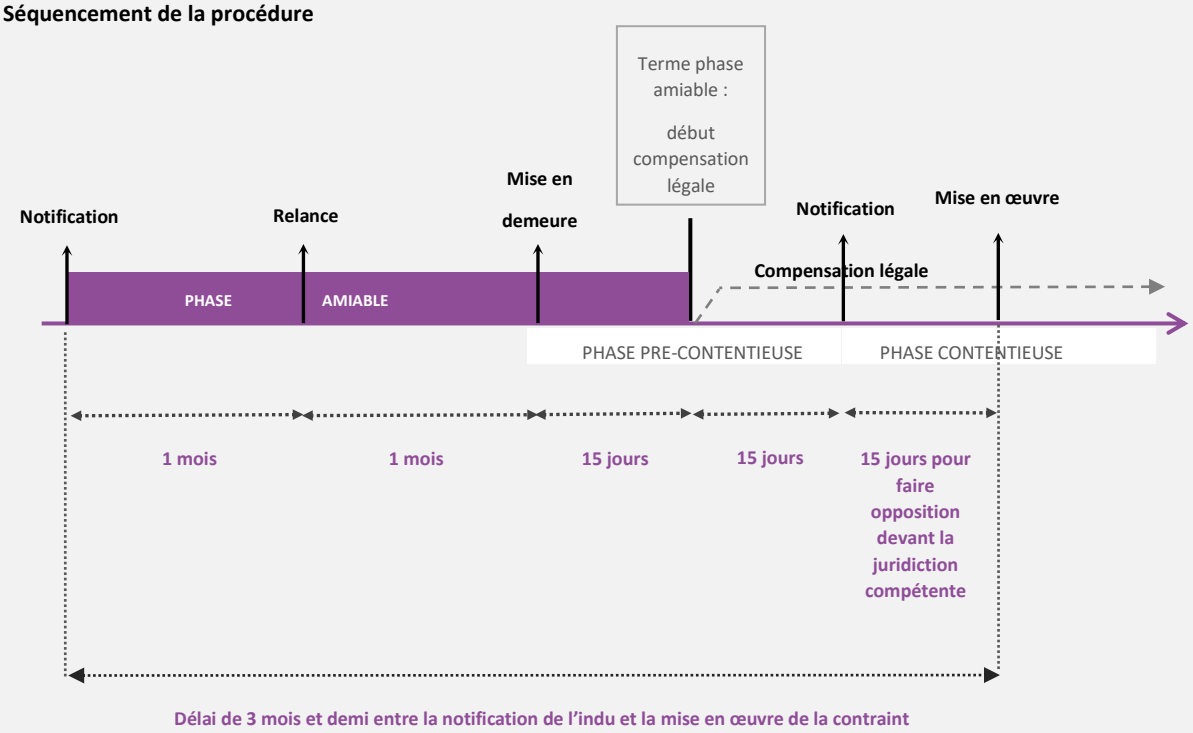
S'il estime les motifs fondés, le tribunal peut annuler totalement ou partiellement la contrainte.

S'il décèle une irrégularité dans la procédure poursuivie par France Travail (de la mise en demeure avant poursuites jusqu'à la délivrance de la contrainte), il peut annuler totalement ou partiellement la

contrainte, ce qui n'empêche pas France Travail de reprendre la procédure et d'émettre une nouvelle contrainte en tant que de besoin.

## ANNEXE

**Séquencement de la procédure**




Délai de 3 mois et demi entre la notification de l'indu et la mise en œuvre de la contraint

# FICHE 13

# DEMANDE D'ALLOCATIONS ET INFORMATION DU SALARIE PRIVE D'EMPLOI

## SOMMAIRE


1. LES DEMANDES DE VERSEMENT DES ALLOCATIONS ..... 314

1.1. LA DEMANDE D'ALLOCATIONS ..... 314

1.2. EXAMEN DES DROITS ..... 316

1.2.1. Instruction des demandes d'allocations 316

1.2.2. Informations transmises par les employeurs 317

2. LES DEMANDES D'AIDES ..... 318

3. DISPOSITIF DE RECHARGEMENT DES DROITS ..... 319

4. REVISION DU DROIT EN CAS DE PERTE INVOLONTAIRE D'UNE ACTIVITE CONSERVEE ..... 319

5. PLAFONNEMENT A 60% DANS LE CADRE DU CUMUL ARE ET ACTIVITE NON SALARIEE ..... 320

6. EN CAS DE DUREE D'INDEMNISATION PLAFONNEE A LA SUITE D'UNE OUVERTURE DE DROITS AU TITRE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE ..... 320

7. NOTIFICATION DE LA DECISION ..... 321

7.1. NOTIFICATION D'ADMISSION, DE REPRISE DE PAIEMENT OU DE RECHARGEMENT ..... 321

7.2. NOTIFICATION DE REJET ..... 323

8. INFORMATION ET NOTIFICATION DE L'ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION ..... 323

8.1. INFORMATION MENSUELLE ..... 323

8.2. EN CAS D'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ..... 324

8.3. EN CAS DE SOMMES INDUMENT VERSEES ..... 324

8.4. EN CAS D'EXERCICE DU DROIT D'OPTION OUVERT AUX ANCIENS TITULAIRES D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION .....325

8.5. NOTIFICATION DE VERSEMENT DU COMPLEMENT DE FIN DE DROIT .....325

8.6. NOTIFICATION DE VERSEMENT DU COMPLEMENT DE FIN DE FORMATION .....325

8.7. NOTIFICATION DE LA PROLONGATION DE LA DUREE D'INDEMNISATION ATTRIBUEE AUX ALLOCATAIRES DE 55 ANS ET PLUS A LA SUITE D'UNE OUVERTURE DE DROIT FONDEE SUR UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE .....326

# FICHE 13

## DEMANDE D'ALLOCATIONS ET INFORMATION DU SALARIE PRIVE D'EMPLOI

L'article 43 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage fixe la liste des informations contenues dans la notification d'admission à l'ARE ; il prévoit que de nouvelles informations sont portées à la connaissance de l'allocataire, en cohérence avec les changements règlementaires introduits par la convention du 15 novembre 2024 et par son avenant n°2.

Ainsi, afin de tenir compte de la mensualisation du versement de l'ARE à compter du 1er avril 2025 (voir fiche n°5), il est précisé dans le courrier de notification que le nombre de jours maximal d'indemnisation fixé à trente, et ce quelle que soit la durée du mois civil, sans préjudice de la déduction faite des évènements constatés (reprise d'emploi, maladie, etc.). Cette modalité de versement n'impacte pas la durée d'indemnisation qui figure également sur la notification d'admission. Dans la mesure où la mensualisation est applicable aux allocataires en cours d'indemnisation au 1er avril 2025, une notification leur est adressée pour les informer de cette modalité de paiement.

La notification de la décision d'admission et celle concernant la reprise du versement des allocations mentionnent également l'information relative à l'application du délai de déchéance, ainsi que le terme de ce délai qui emporte cessation du versement de l'ARE, conformément aux conditions prévues à l'article 25 §3 du règlement général (voir fiche n°6).

L'allocataire est également informé des modalités d'une reprise ou poursuite de son indemnisation en cas de perte d'une activité en cours d'indemnisation, et notamment de la condition d'appréciation du chômage involontaire correspondant, à compter du 1er avril 2025 à 88 jours travaillés ou 610 heures.

Les modalités de cumul de l'ARE avec une activité professionnelle non salariée, limité à 60%, font l'objet d'informations spécifiques à l'allocataire concerné.

La notification de droits précise, le cas échéant, la durée d'indemnisation applicable en cas d'ouverture de droits à la suite d'une rupture conventionnelle, conformément aux dispositions de l'avenant n°2 ayant modifié l'article 43 du règlement général. La possibilité de demander une prolongation de la durée d'indemnisation donne également lieu à une information de l'allocataire. Lorsqu'elle est accordée par France Travail, une notification lui est adressée, précisant la durée d'indemnisation ainsi prolongée.

Les demandes d'allocations, dont le contenu est fixé par l'Unédic, sont déposées par les salariés privés d'emploi et transmises par voie électronique à France Travail aux fins d'instruction, dans les conditions prévues par les articles R. 5312-38 à R. 5312-46 du code du travail.

Les demandes d'aides sont présentées par les salariés privés d'emploi sur la base de formulaires dont les modèles sont établis par l'Unédic ; elles sont instruites par France Travail.

Les informations contenues dans ces demandes ainsi que les pièces qui doivent y être jointes permettent l'examen des droits du salarié privé d'emploi, qui en atteste l'exactitude et la complétude. De l'exactitude et la complétude des informations transmises à France Travail dépend la détermination du droit résultant de l'application de la règlementation et par voie de conséquence, l'absence de

sommes indûment perçues et d'éventuelles récupérations en résultant. Il importe donc que l'allocataire puisse accéder aux informations de son dossier et en vérifier les éléments.

A l'issue de l'examen de ses droits, celui-ci est informé de la décision prise et le cas échéant, des éléments attachés au droit ouvert.

L'allocataire, qui est tenu d'actualiser chaque mois son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, bénéficie également d'une information en cours d'indemnisation, notamment lorsqu'il exerce une activité professionnelle ou lorsque des allocations ou aides lui ont indûment été versées par France Travail.

A ce titre, une information particulière est également prévue dans certaines situations ou au bénéfice de certains allocataires, tels que ceux auxquels le remboursement des sommes indûment versées est demandé ou ceux dont les droits ont été ouverts à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif de dégressivité, une information particulière est délivrée aux allocations soumis à ce dispositif.

Il en va de même pour les allocataires indemnisés suite à une démission poursuivant un projet professionnel qui sont notamment informés du contrôle spécifique qui sera réalisé par France Travail au plus tard à l'issue d'une période de 6 mois suivant l'ouverture de droits à l'allocation.

En outre, afin de tenir compte du mécanisme de contracyclicité, deux notifications relatives, d'une part, à l'attribution du complément de fin de droit (CFD) qui permet d'allonger la durée d'indemnisation (sur ce point, voir fiche n°3) et, d'autre part, au complément de fin de formation (CFF) sont prévues. Elles doivent chacune comporter un certain nombre de mentions obligatoires (voir points 6.5 et 6.6). Le règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024 n'a pas modifié ces deux mesures (art. 43§6 et §7 du règlement général).

Enfin, les délais de traitement de la demande d'allocations sont prévus par les conventions conclues entre l'Unédic, France Travail et l'Etat d'une part, et par l'Unédic et France Travail d'autre part (Convention pluriannuelle du 30/04/2024 et Conv. Unédic-France Travail du 26 juin 2025).

# 1. LES DEMANDES DE VERSEMENT DES ALLOCATIONS

## 1.1. LA DEMANDE D'ALLOCATIONS

La législation sociale, comme le règlement général d'assurance chômage, distingue d'une part, l'inscription comme demandeur d'emploi ou le renouvellement mensuel de celle-ci dans le cadre de son actualisation et d'autre part, le dépôt d'une demande d'allocations.

Ces différents actes que peuvent ou doivent effectuer les salariés privés d'emploi sont différenciés, quand bien même ils sont réalisés dans le cadre d'une même démarche dématérialisée.

Ainsi, le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est conditionné au dépôt d'une demande d'allocations à France Travail, transmise par voie électronique (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 39 § 1er al.1). Celle-ci est effectuée, en pratique, en même temps que l'inscription comme demandeur d'emploi.

A défaut de parvenir lui-même à déposer cette demande, le salarié privé d'emploi peut procéder à cette demande dans les services de France Travail, également par voie électronique (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 39 § 1er al.2).

Les démarches et formalités susvisées sont donc accomplies uniquement par l'usage d'un téléservice, le cas échéant avec l'assistance du personnel de France Travail dans les conditions définies par l'article R. 5411-2 du code du travail.

La demande d'allocations est ainsi nécessaire pour ouvrir un droit à l'allocation d'assurance chômage et doit comprendre l'ensemble des éléments dont le contenu est fixé par l'Unédic (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 39 § 1er al.1), quelle qu'en soit la forme.

Pour être recevable, cette demande doit être authentifiée par le salarié privé d'emploi, par la communication de son numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR), ou son attestation d'assujettissement à l'un des régimes de sécurité sociale gérés par la Caisse des Français à l'étranger, ou à défaut par la copie de son titre de séjour (Règlement général 15/11/2024, art. 39 § 1er al.3, art. 40 § 3).

Ces données d'authentification sont certifiées ou vérifiées (Règlement général 15/11/2024, art. 39 § 1er al.3, art. 40 § 3) par la mise en relation du système d'information de France Travail aux fins de vérification, avec notamment :

- le système national de gestion des identifiants mis en œuvre par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés ;
- l'application de gestion des dossiers des ressortissants étrangers en France (AGDREF2).

Cette demande doit également être accompagnée des éléments permettant d'apprécier le caractère involontaire du chômage de l'intéressé ou l'existence d'une fin de contrat de travail visée aux § 3 à 4 de l'article 2 du règlement général d'assurance chômage (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 40 § 4 al.3) contenus notamment dans les informations transmises par les employeurs (voir point 1.2.2 ci-dessous).

La demande d'allocations rappelle au salarié privé d'emploi que tout changement de sa situation personnelle ou professionnelle susceptible de modifier ses conditions de prise en charge doit être communiqué immédiatement (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 40 § 2).

Il s'agit notamment de tout évènement ou changement ayant des effets sur :

- le montant de l'allocation ;
- la durée du droit ouvert ;
- le nombre de jours indemnisables ;
- les conditions de récupération des sommes indument versées ;
- la détermination de la fraction saisissable des allocations.

Ainsi, l'allocataire est informé qu'en cas d'exercice d'une activité professionnelle salariée ou non salariée en cours d'indemnisation, celle-ci doit être déclarée et justifiée afin de permettre la détermination des allocations dues au titre du mois considéré.

Cette activité doit également être déclarée et justifiée pour être régulièrement prise en compte dans le cadre d'un rechargement des droits ou d'une ouverture de droits ultérieurement (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 30, 32 et 32 bis).

## 1.2. EXAMEN DES DROITS

La détermination des droits aux allocations des salariés privés d'emploi est effectuée, suite au dépôt d'une demande d'allocations, sur la base des éléments transmis par les employeurs, contenus dans la déclaration sociale nominative prévue par l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale et, le cas échéant, dans l'attestation employeur prévue aux articles R. 1234-9 et R. 1234-10 du code du travail (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 40 § 1er), mais aussi par l'allocataire concernant sa situation.

Ces éléments sont vérifiés par l'allocataire, pour ceux contenus dans son dossier, et complétés par ses soins dans le cadre, notamment, de son inscription, de l'actualisation et du dépôt de la demande. Au terme de sa démarche, il atteste de la complétude et de l'exactitude des données.

### 1.2.1. Instruction des demandes d'allocations

L'instruction des demandes d'allocations et l'examen conduisant à la détermination des droits des salariés privés d'emploi sont réalisés dans les conditions prévues par l'article 40 du règlement général d'assurance chômage en vigueur et dans les délais opérationnels déterminés conventionnellement avec France Travail, soit dans un délai maximal de 10 jours ouvrés à compter de la complétude et de l'exactitude du dossier d'indemnisation (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 40 § 4 et art. 43 § 10 - Conv. Unédic-France Travail).

Lorsque les éléments renseignés par le salarié privé d'emploi dans la demande d'allocations sont suffisants pour ouvrir un droit ou permettre la reprise du versement des allocations, celle-ci est instruite à compter de son enregistrement en vue d'une notification à l'intéressé dans les 10 jours ouvrés, même si des éléments d'information complémentaires sont susceptibles de modifier le montant de l'allocation d'assurance ou la durée du droit ouvert. Dans ce cas, la notification provisoire d'ouverture ou de reprise du droit est accompagnée d'une demande de pièces complémentaires (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 40 § 4 al.1 et 2).

Il en est ainsi lorsque les éléments transmis par l'intéressé établissent qu'il remplit les conditions d'attribution de l'ARE, parmi lesquelles la condition minimale d'affiliation, mais font apparaître dans le même temps des périodes de travail non attestées par l'employeur, ou des périodes visées à l'article 9 §2 du règlement général d'assurance chômage, susceptibles d'avoir une incidence sur la durée d'indemnisation ; dans cette hypothèse, afin de ne pas pénaliser l'allocataire, le droit peut être ouvert sur la base des éléments attestés et justifiés, mais la notification d'admission provisoire comprend une demande de pièces complémentaires qui permettront, le cas échéant, de réexaminer le droit ouvert en l'état.

Afin d'apprécier le caractère involontaire du chômage ou l'existence d'une fin de contrat de travail mentionnée aux § 3 et § 4 de l'article 2 du règlement général d'assurance chômage, l'intéressé doit nécessairement justifier sa demande avec les pièces nécessaires à cet examen afin d'ouvrir un droit (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 40 § 4 al.3).

Lorsqu' aucun droit ne peut être ouvert en l'absence des informations nécessaires, une demande précisant la liste des pièces complémentaires requises et leur délai de communication est adressée à l'intéressé (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 40 § 4 al.4).

A défaut de réception des pièces complémentaires dans les 10 jours ouvrés, le demandeur est relancé et de nouveau informé du délai dans lequel il peut adresser ces éléments. Au terme de ce délai, si les pièces nécessaires n'ont toujours pas été communiquées, la demande d'allocations est classée sans suite (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 40 § 4 al.5).

### 1.2.2. Informations transmises par les employeurs

La demande d'allocations doit également être accompagnée des éléments permettant d'apprécier le caractère involontaire du chômage de l'intéressé ou l'existence d'une fin de contrat de travail mentionnée aux § 3 et § 4 de l'article 2 du règlement général d'assurance chômage (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 40 § 4 al.3 - Fiche 1, point 6) contenus notamment dans les informations transmises par les employeurs dans le cadre de :

- la déclaration sociale nominative (DSN) prévue à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale ;
- et/ou le cas échéant, dans l'attestation d'employeur dont le modèle est établi par l'Unédic, visée aux articles R. 1234-9 et R. 1234-10 du code du travail (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 40 § 1er).

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

La déclaration sociale nominative prévue aux articles L. 133-5-3, R. 133-13 et R. 133-14 du code de la sécurité sociale concerne « *tout employeur de personnel salarié ou assimilé* » (C. sec. soc., art. L. 133-5-3, R. 133-13 et R. 133-14). Elle permet aux employeurs de fournir les éléments couverts par l'attestation mentionnée à l'article R. 1234-9 du code du travail (C. sec. soc., art. R. 133-14 résultant du décret n° 2017-858 du 09/05/2017 modifié par le décret n° 2019-613 du 19/06/2019). Ainsi, cette déclaration se substitue à la délivrance de l'attestation visée à l'article R. 1234-9 du code du travail et permet à l'employeur de satisfaire ses obligations à ce titre.

A l'occasion de la survenance d'une fin de contrat de travail, l'employeur déclare les données inhérentes à la fin de contrat de travail.

De plus, l'employeur est tenu de transmettre mensuellement l'ensemble des éléments de paie des salariés, lesquels sont utilisés par France Travail à des fins de détermination et de service de l'allocation.

Ainsi, dans le cadre de ces déclarations, l'employeur communique notamment les périodes d'emploi, les périodes au titre desquelles le salarié a été placé en situation d'activité partielle, le montant des rémunérations brutes soumises à contributions, le montant des indemnités de rupture, le montant des primes ayant été éventuellement versées et le motif de la rupture du contrat de travail. Il indique également la caisse de retraite complémentaire à laquelle le salarié a été affilié.

En tout état de cause, que l'attestation employeur soit effectuée ou non via la DSN, un exemplaire de cette attestation doit, de manière systématique, être transmis par l'employeur à France Travail, afin de faciliter l'instruction de la demande d'allocations en cas d'inscription du salarié comme demandeur d'emploi.

S'agissant des employeurs dont l'effectif est au moins égal à 11 salariés (seuil applicable depuis le 1er janvier 2020, antérieurement fixé à moins de 10 salariés), ils doivent transmettre les données de l'attestation d'employeur directement à France Travail par voie électronique. Pour les employeurs dont l'effectif est inférieur à ce seuil, il s'agit d'une faculté (C. trav., art. R. 1234-9 - Circ. Unédic n° 2011-09 du 15/02/2011).

En cas d'absence de délivrance par l'employeur, de l'attestation d'employeur permettant à un salarié d'exercer ses droits à l'assurance chômage, le salarié privé d'emploi peut saisir le Bureau de conciliation et d'orientation (BCO) du Conseil de Prud'hommes afin de prendre une décision provisoire palliant l'absence de délivrance, par l'employeur, de l'attestation d'assurance chômage (Décret n° 2016-660 du 20/05/2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail).

Ainsi, aux termes de l'article R. 1454-14 du code du travail, le Bureau de conciliation et d'orientation ne peut prendre une décision « *palliant l'absence d'attestation d'employeur* » qu'en cas de défaillance de l'employeur quant à son obligation de remise de l'attestation destinée à France Travail.

Le Bureau de conciliation et d'orientation n'a pas vocation à rectifier, interpréter ou compléter une attestation d'employeur existante mais à pallier le manquement de l'employeur à son obligation de délivrance de ce document.

Il ne constitue en aucun cas une voie de recours permettant au salarié de contester les éléments figurant sur son attestation d'employeur.

L'article R. 1454-14 du code du travail précise que la décision du Bureau de conciliation et d'orientation récapitule les éléments du modèle d'attestation d'employeur établi par l'Unédic.

Ce modèle a été élaboré pour permettre l'examen des droits, tel qu'il résulte des conditions d'attribution prévues par la réglementation, et des données aujourd'hui nécessaires à cet effet.

Par ailleurs, elle ne libère en aucun cas l'employeur de son obligation de remise de l'attestation d'assurance chômage.

## 2. LES DEMANDES D'AIDES

Les différentes aides de l'assurance chômage (aide à la reprise ou à la création d'entreprise, allocation décès, aide pour congés non payés…) peuvent être attribuées aux allocataires qui les sollicitent s'ils en remplissent les conditions.

**A noter :** l'aide à l'allocataire arrivant au terme de ses droits est versée d'office, sans qu'il ne soit nécessaire d'en faire la demande, si l'allocataire en remplit les conditions d'attribution.

Les demandes d'aides sont présentées sur la base de formulaires dont les modèles sont établis par l'Unédic et remis aux allocataires qui en font la demande à France Travail (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 41 et 42).

## 3. DISPOSITIF DE RECHARGEMENT DES DROITS

A la date d'épuisement des droits, sous réserve de l'attribution éventuelle d'un CFD ou CFF ou d'une prolongation de la durée d'indemnisation à la suite de l'atteinte du plafond fixé en cas de RCI (voir Fiche 3), l'allocataire bénéficie, s'il en remplit les conditions, d'un rechargement de ses droits (Fiche 6, point 3) : sa situation est donc examinée selon les modalités suivantes.

Afin d'assurer la continuité du service des allocations, 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 (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 39 § 2 et 40 § 4 al.6).

Ces données sont, le cas échéant, complétées par l'intéressé qui atteste de leur exactitude et de leur complétude, dans le mois suivant leur transmission.

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 pouvant entraîner la révision de son indemnisation (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 39 § 2 al.1 et 40 § 4 al.7).

A défaut de réponse de l'intéressé à la date d'épuisement des droits, le rechargement est effectué sur la base des informations disponibles ; celles-ci doivent permettre notamment d'apprécier si les conditions d'affiliation minimale et de chômage involontaire sont remplies (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 39 § 2 al.2).

**A noter :** la demande de prolongation formulée avant l'atteinte du plafond de durée fixé en cas de rupture conventionnelle individuelle est prioritaire et suspend l'examen en d'un rechargement qui a en principe lieu à la date d'épuisement du droit (Fiche n°3, point 1.4.4).

S'agissant de l'exercice du droit d'option (hors anciens titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, voir point 8.4), qui permet d'opter pour l'ouverture de droits à laquelle l'allocataire aurait eu droit, en l'absence de reliquat de droits, il doit fait l'objet d'une demande expresse à l'occasion de l'examen en vue d'une reprise des droits (Règlement général 15/11/2024, art. 26 §3).

## 4. REVISION DU DROIT EN CAS DE PERTE INVOLONTAIRE D'UNE ACTIVITE CONSERVEE

Un allocataire dont le droit a été ouvert alors qu'il conservait une ou plusieurs autres activités professionnelles peut perdre cette ou ces activités conservées, en cours d'indemnisation.

Dans ce cas, un nouveau droit à l'allocation est déterminé, sous certaines conditions et selon des modalités de calcul spécifiques (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 34 - Fiche 7, point 3.2).

La révision du droit selon les modalités précitées intervient sur la base des informations transmises à France Travail, notamment lors de l'actualisation mensuelle de l'allocataire sur la liste des demandeurs d'emploi (Règlement générale d'assurance chômage 15/11/2024, art. 39 § 3).

Les informations doivent avoir été justifiées par l'ensemble des pièces permettant la détermination d'un nouveau droit à l'allocation, notamment celles visant à apprécier le caractère involontaire du chômage (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 39 § 3). Leur complétude et leur exactitude sont en outre attestées par l'allocataire dans ce cadre.

## 5. PLAFONNEMENT A 60% DANS LE CADRE DU CUMUL ARE ET ACTIVITE NON SALARIEE

L'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise est informé de la mise en œuvre du dispositif du cumul correspondant à 60% du montant du reliquat des droits existant à la date de démarrage de l'activité non salariée.

Il est informé de l'atteinte prochaine du plafond lorsque 30 allocations journalières restent à verser.

Il est informé de l'existence de son reliquat de 40% et de la possibilité de saisine de l'instance paritaire afin de demander une poursuite du versement de l'ARE : dans ce cadre, les conditions (absence de revenus y compris sous forme de dividendes ainsi que continuité et effectivité de l'activité) permettant d'en bénéficier lui sont rappelées ainsi que la liste des justificatifs nécessaires à la recevabilité de sa demande et à son examen par l'instance paritaire.

En cas d'irrecevabilité du dossier (dossier incomplet) ou d'inéligibilité (conditions non remplies), un courrier lui est adressé afin de l'en informer.

## 6. EN CAS DE DUREE D'INDEMNISATION PLAFONNEE A LA SUITE D'UNE OUVERTURE DE DROITS AU TITRE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

L'allocataire dont le droit est ouvert à la suite d'une RCI est informé des durées d'indemnisation maximales applicables. L'allocataire de 55 ans et plus à la date de fin de contrat de travail est informé de la possibilité de demander une prolongation de la durée d'indemnisation (Règlement général du 15/11/2024, art. 43 §1er).

L'allocataire âgé de 55 ans et plus à la date de fin de contrat de travail est informé, 60 jours avant l'atteinte du plafond, qu'il peut effectuer une demande de prolongation. L'intéressé peut faire cette demande à compter de cette information et au plus tard 30 jours après l'atteinte du plafond. (Règlement général du 15/11/2024, art. 39 §4).

En cas de réponse positive, France Travail lui adresse une notification : le paiement de l'ARE prend effet à la date de la demande, sans pouvoir être antérieur à la date d'atteinte du plafond (voir Fiche n°3).

# 7. NOTIFICATION DE LA DECISION

A l'issue de l'instruction de la demande et de l'examen des droits du salarié privé d'emploi, celui-ci est informé de la décision prise, qui peut être une décision de prise en charge (ouverture de droits, reprise de paiement de l'allocation ou rechargement des droits) s'il en remplit les conditions, ou une décision de rejet dans le cas contraire.

Les éléments d'information devant figurer dans la notification de la décision sont prévus à l'article 43 § 1er du règlement général d'assurance chômage en vigueur. Ils font l'objet d'un examen par le Bureau de l'Unédic (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 43 § 9).

## 7.1. NOTIFICATION D'ADMISSION, DE REPRISE DE PAIEMENT OU DE RECHARGEMENT

La notification de la décision d'admission comporte différentes informations relatives au droit à l'allocation ouvert au salarié privé d'emploi (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 43 § 1er al.1, 2, 5 et 13) :

- l'intitulé de l'allocation ;
- la date du premier jour indemnisé (après application des différés d'indemnisation et du délai d'attente) ;
- la durée de l'affiliation retenue en jours travaillés ;
- la durée du droit ouvert en jours calendaires ;
- le cas échéant, la durée du droit en jours calendaires lorsque le droit a été ouvert à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle ;
- le délai au terme duquel le droit est déchu dans les conditions prévues au §3 de l'article 25 ;
- le montant du salaire journalier de référence ;
- le montant journalier de l'allocation ;
- le nombre de jours maximal d'indemnisation fixé à trente ;
- le taux de remplacement auquel correspond le montant de l'allocation en pourcentage du montant brut du salaire de référence,
- la possibilité de solliciter une prolongation de la durée d'indemnisation lorsqu'il a été fait application du plafond de durée à la suite d'une ouverture de droit fondée sur une rupture conventionnelle individuelle (pour les allocataires âgés de 55 ans et plus à la date de fin de contrat de travail).

Pour les allocataires soumis au dispositif de dégressivité, la notification présente également les informations relatives au montant journalier et à la durée pendant laquelle l'allocation est servie sans application du coefficient mentionné à l'article 17 bis, ainsi que le montant journalier et la durée pendant laquelle l'allocation est affectée de ce coefficient (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 43 § 1er al.2).

La notification contient par ailleurs des mentions relatives à l'exercice d'une activité professionnelle par l'allocataire en cours d'indemnisation, à savoir (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 43 § 1er al.3) :

- l'intérêt d'une reprise d'activité professionnelle ;
- les conséquences de la perte d'une activité professionnelle conservée, en cours d'indemnisation.

Elle précise en outre que lorsque le salarié privé d'emploi en cours d'indemnisation justifie d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées, alors la poursuite de l'indemnisation est subordonnée au fait qu'il n'ait pas renoncé volontairement à sa dernière activité professionnelle salariée, dans les conditions prévues au §2 de l'article 26 (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art 43 § 1er al.4).

Elle inclut également, s'agissant des salariés dont la privation d'emploi résulte d'une démission, et qui poursuivent un projet professionnel attesté (voir Fiche 2 bis, point 2), des informations relatives aux dispositions de l'article L. 5426-1-2 du code du travail, notamment concernant le contrôle spécifique réalisé par France Travail au plus tard à l'issue d'une période de 6 mois suivant l'ouverture du droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (Règlement général d'assurance chômage, art. 43 § 1, al.6). La notification de reprise du versement de l'allocation comprend également ces éléments et précise la date à partir de laquelle le paiement est poursuivi, ainsi que le délai au terme duquel le droit est déchu en application de l'article 25 §3 (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 43 § 3 al.1).

De même y figure la possibilité, sous certaines conditions, d'opter pour l'ouverture de droits à laquelle il aurait été procédé, en l'absence de reliquat de droits (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 26 § 3).

La notification précise les éléments retenus pour le calcul de l'allocation, la détermination de la durée d'indemnisation ainsi que le délai au terme duquel le droit est déchu en application de l'article 25 §3 (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 43 § 3 al.2).

Il est aussi rappelé que dans le cas où l'allocataire communique postérieurement des informations destinées à compléter ou rectifier celles sur la base desquelles le rechargement a été effectué, le droit issu du rechargement peut, le cas échéant, être modifié. Dans cette hypothèse, une nouvelle notification est adressée à l'intéressé (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 40 § 4 al.7 et 8).

Lorsqu'un droit est ouvert pour un salarié âgés de 55 et plus à la date de fin du contrat de travail, la notification d'admission ou de rechargement des droits, si la condition d'affiliation supplémentaire observée sur la PRA est remplie, informe l'allocataire des possibilités d'allongement de la durée de son droit dans l'hypothèse du suivi d'une ou plusieurs formations ouvrant droit au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi pendant une formation inscrite dans le contrat d'engagement mentionné à l'article L. 5411-6 du code du travail, ou non inscrite dans ledit contrat mais financé, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation (Règlement général d'assurance chômage, art. 9 §5).

Enfin, pour les allocataires âgés de 55 ans et plus soumis au dispositif de plafonnement de la durée maximale d'indemnisation à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle, la notification de droit précise la durée du droit en jours calendaires ainsi que la possibilité de solliciter une prolongation de cette durée d'indemnisation lorsqu'il a été fait application du plafond (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art 43 § 5 et 13).

En pratique, lorsque la durée du droit notifiée à l'allocataire est inférieure au plafond, la notification précise alors la possibilité de demander le bénéfice d'un allongement senior ou d'un CFF, dans la limite du plafond de la durée maximale d'indemnisation fixée en cas de rupture conventionnelle individuelle ; lorsque la durée du droit notifiée à l'allocataire est égale au plafond, la notification précise la possibilité de demander une prolongation aux fins de porter la durée à la durée maximale d'indemnisation de droit commun (voir fiche 3, point 1.4.4).

### 7.2. NOTIFICATION DE REJET

Lorsque l'intéressé ne remplit pas les conditions d'attribution permettant une ouverture de droits, un rechargement ou une reprise du versement des allocations, une notification de rejet lui est adressée (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 43 § 4).

Cette notification comporte notamment les informations suivantes (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 43 § 4 et § 5) :

- le motif de la décision et la base légale et/ou règlementaire sur laquelle celle-ci est fondée et le rappel de sa situation dans le cadre de l'examen de ses droits, le cas échéant la possibilité pour l'intéressé de saisir l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail en vue d'un réexamen de sa situation ;
- la notification informe alors le salarié privé d'emploi de la procédure applicable et de la date à laquelle sa demande sera examinée. Dans ce cas, il sera procédé à une nouvelle notification de décision lorsque l'instance paritaire aura statué sur sa demande.

## 8. INFORMATION ET NOTIFICATION DE L'ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION

Conformément à l'article L. 5411-2 du code du travail, l'allocataire est tenu de renouveler mensuellement son inscription comme demandeur d'emploi en s'actualisant par voie électronique auprès de France Travail.

Lors de l'actualisation, il doit signaler l'ensemble des changements pouvant affecter son indemnisation, dont notamment la reprise d'une activité.

A cet effet, il atteste de l'exactitude et de la complétude de ses déclarations et les justifie en tant que de besoin (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 39 § 1er al.4).

Durant sa période d'indemnisation, l'allocataire est régulièrement informé de sa situation au regard du régime d'assurance chômage (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 27 §2 et 43 §2).

### 8.1. INFORMATION MENSUELLE

Tous les mois, le montant et la date de paiement de ses allocations lui sont communiqués : à ce titre, l'information comporte notamment le montant journalier de l'allocation versée et les retenues sociales opérées (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 43 § 2).

Depuis le 1er avril 2025, compte tenu de la mensualisation de l'ARE, le montant de l'ARE est fixé sur une base de 30 jours par mois, quel que soit le nombre de jours calendaires du mois. En d'autres termes, sous réserve des évènements venant en déduction au titre du mois concerné qui impacte le montant de l'ARE, le montant de l'ARE mensuelle est identique pour tous les jours du mois puisqu'il correspond à un forfait de 30 allocations journalières (voir Fiche n°5).

## 8.2. EN CAS D'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE

En cas d'exercice d'une activité professionnelle déclarée et justifiée, l'information porte notamment sur le nombre de jours calendaires indemnisés, le nombre d'allocations journalières déjà versées et le nombre d'allocations restant à verser compte tenu de la durée du droit ouvert (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 43 § 2).

Si un paiement provisoire a été effectué, une information est donnée sur les modalités de régularisation de celle-ci et sur le montant définitif dû au titre du mois considéré.

Toute période d'activité non déclarée doit faire l'objet, dès sa constatation, d'un signalement à l'intéressé. Cette information porte notamment sur les conséquences de cette non-déclaration pour une ouverture de droits ou un rechargement des droits ultérieurs. De fait, les rémunérations correspondantes ne pourront être incluses dans le salaire de référence (Fiche 11).

Toutefois, en cas d'obstacle à une ouverture de droits ou un rechargement de droits, la période d'activité non déclarée peut être retenue sur décision favorable de l'instance paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 46 § 6).

## 8.3. EN CAS DE SOMMES INDUMENT VERSEES

Lorsqu'il est constaté que des allocations ou des aides ont été versées par erreur à l'allocataire, une notification d'indu lui est adressée par courrier (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 27 § 2 al.1).

Cette notification précise, pour chaque versement indu, l'intitulé de l'allocation ou de l'aide indûment versée, le motif, la nature et le montant des sommes dont le remboursement est réclamé, ainsi que la date ou la période afférente au versement indu. L'allocataire est également informé des voies de recours dont il dispose ainsi que du délai de 2 mois pour contester l'indu visé à l'article R. 5426-19 du code du travail.

En l'absence de contestation du caractère indu dans le délai imparti, il est procédé à la retenue d'une fraction d'allocations sur les allocations à verser. Celle-ci ne peut être supérieure à la quotité saisissable des allocations (C. trav., art. L. 5426-8-1 – Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 27 § 2 al.2).

En l'absence de remboursement, une contrainte est délivrée, après mise en demeure, afin de récupérer l'indu qui comporte tous les effets d'un jugement, à défaut d'opposition de l'allocataire dans un délai de 15 jours devant la juridiction compétente (C. trav., art. L. 5426-8-2 - Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 27 § 2 al.3 - Fiche 12, point 3).

En tout état de cause, lorsqu'une retenue a été opérée sur les allocations à verser pour un mois donné, l'information relative au paiement mensuel porte notamment sur le montant de cette retenue, laquelle ne peut être supérieure à la quotité saisissable des allocations, déterminée en fonction des informations fournies par l'intéressé lors de sa demande d'allocations et le cas échéant mises à jour par l'intéressé en cas de changement de sa situation personnelle ou familiale (Règlement générale d'assurance chômage 15/11/2024, art. 40 § 2).

### 8.4. En cas d'exercice du droit d'option ouvert aux anciens titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Lorsque les allocataires, dont les droits ont été ouverts à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, souhaitent opter pour une nouvelle ouverture de droits effectuée sur la base des activités exercées postérieurement à la fin de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ils bénéficient d'une information spécifique portant sur :

- le caractère irrévocable de l'option exercée ;
- la perte du reliquat de droits qui en résulte ;
- les caractéristiques de chacun des deux droits, notamment leur durée et le montant de l'allocation journalière ;
- l'obligation de formaliser la décision prise par écrit (art. 26§3, al. 9, règlement général d'assurance chômage 15/11/2024 – Cour de cassation, 17/10/2024, n°22-21.397).

La notification de cette information fait courir le délai de 21 jours dont disposent les intéressés pour exercer l'option (Annexe XI au règlement d'assurance chômage - Circulaire relative aux annexes).

### 8.5. Notification de versement du complement de fin de droit

L'article 43 §6 du règlement général d'assurance chômage prévoit que dès la publication de la circulaire Unédic, le CFD fait l'objet d'une notification aux allocataires concernés, dont le reliquat de droit est compris entre 1 et 31 jours (voir Fiche 3, point 2.4.2). 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 droit 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.

L'allocataire a la possibilité d'exercer son droit d'option s'il en remplit les conditions (art. 26 §3 du règlement général d'assurance chômage, fiche 6 point 2) et d'opter pour une nouvelle ouverture de droit, sous réserve de renoncer au reliquat de droit incluant le CFD.

Une fois la notification du CFD effectuée, ce complément n'est pas remis en cause par le retour à une conjoncture favorable, constatée par arrêté du Ministre, conformément à l'article 9bis du règlement général d'assurance chômage.

### 8.6. Notification de versement du complement de fin de formation

L'article 43 §7 prévoit qu'en cas d'attribution d'un complément de fin de formation dans les conditions définies au §7 de l'article 9 (voir fiche 3, point 4), le demandeur d'emploi se voit notifier les informations relatives :

- à la durée du droit correspondant, déterminée en jours calendaires ;
- au montant journalier de l'allocation.

La notification est adressée à la date d'épuisement de la durée d'indemnisation initiale.

## 8.7. NOTIFICATION DE LA PROLONGATION DE LA DUREE D'INDEMNISATION ATTRIBUEE AUX ALLOCATAIRES DE 55 ANS ET PLUS A LA SUITE D'UNE OUVERTURE DE DROIT FONDEE SUR UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

L'allocataire âgé de 55 ans et plus à la date de fin de contrat de travail est informé 60 jours avant l'atteinte du plafond de la possibilité de demander une prolongation de sa durée d'indemnisation (Règlement général du 15/11/2024, art. 39§4). Il est notamment informé du délai pour effectuer cette demande et des conséquences de la prolongation (notamment en cas de possibilité de rechargement à la date d'épuisement).

La décision favorable ou de rejet de France Travail lui est notifiée.

La notification de rejet l'informe de la possibilité de saisir l'instance paritaire, conformément à l'article 43 §8 du règlement général : cette saisine doit intervenir dans un délai n'excédant pas 30 jours à compter de la notification de la décision de refus de France Travail. La décision de l'instance lui est notifiée.

En cas de décision favorable, l'allocataire se voit notifier la nouvelle durée d'indemnisation, compte tenu de cette prolongation. Le versement de l'ARE faisant suite à la décision de prolongation de l'instance paritaire prend effet à la date de la demande de prolongation, sans pouvoir être antérieure à la date d'atteinte du plafond.

# FICHE 14

## AUTRES PRESTATIONS

### SOMMAIRE

1. ALLOCATION DECES ..... 328

1.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION ..... 328
1.1.1. Décès survenu en cours d'indemnisation 329
1.1.2. Décès en cours de perception d'indemnités journalières par la sécurité sociale 329

1.2. BENEFICIAIRES ..... 330
1.2.1. Conjoint 330
1.2.2. Descendants à charge 330
1.2.3. Ascendants à charge 330

1.3. DEFINITION DE L'ORDRE DE PRIORITE DES BENEFICIAIRES ..... 331

1.4. MODALITES ET MONTANT ..... 331
1.4.1. Formalités de demande de l'allocation décès 331
1.4.2. Montant et versement de l'allocation décès 332

2. AIDE POUR CONGES NON PAYES ..... 332

2.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION ..... 332

2.2. MODALITES DE VERSEMENT ET MONTANT ..... 333

3. AIDE A L'ALLOCATAIRE ARRIVANT EN FIN DE DROIT ..... 333

3.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION ..... 333

3.2. MODALITES DE VERSEMENT ET MONTANT ..... 333

# FICHE 14

# AUTRES PRESTATIONS

Les articles 36 à 38 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage sont relatifs à l'allocation décès (article 36), l'aide pour congés non payés (article 37) et l'aide à l'allocataire arrivant au terme de ses droits (article 38).

L'allocation décès est une aide forfaitaire accordée aux ayants-droits de l'allocataire, dont le montant correspond à 120 fois le montant de l'allocation journalière (AJ), majoré de 45 fois le montant de l'AJ pour chaque enfant à charge.

La convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage a modifié les conditions de versement de cette allocation en élargissant la liste des bénéficiaires qui comprend en sus du conjoint, et par ordre de préférence, les descendants et les ascendants à charge. Un délai de 30 jours est fixé pour faire valoir le rang prioritaire des bénéficiaires. Les conditions d'attribution sont également assouplies, notamment en cas de décès de l'allocataire pendant une période de suspension du versement de l'ARE en raison de la prise en charge par la sécurité sociale (maladie, maternité, paternité, adoption, AT/MP).

L'aide pour congés non payés est une aide financière pour les salariés ayant bénéficié de l'allocation chômage pendant la période de référence des congés payés mais n'ayant pas acquis suffisamment de droits à congés payés lors de la fermeture annuelle (fermeture estivale ou hivernale de l'entreprise) de leur entreprise.

L'aide de fin de droits (AFD), quant à elle, est une aide forfaitaire versée aux personnes dont les droits arrivent à terme et qui ne bénéficie pas d'une allocation du régime de solidarité pour un motif autre que la condition de ressources. Son mode d'attribution a été modifié par la convention du 15 novembre 2024 afin de permettre un versement automatique de l'aide, dès lors que l'allocataire en remplit les conditions.

## 1. ALLOCATION DECES

### 1.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

L'attribution de l'allocation décès implique qu'une ouverture de droits ait été prononcée et que le décès de l'allocataire soit intervenu en cours d'indemnisation ou au cours d'une période de différé d'indemnisation ou de délai d'attente (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 36 § 1).

Toutefois, le fait que le décès de l'allocataire intervienne pendant une période d'interruption de versement de l'ARE en raison de la prise en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces (maladie, maternité, paternité, adoption, AT/MP) ne fait pas obstacle à l'attribution de l'allocation décès (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 36 § 5). Cette situation vise notamment la situation de l'allocataire qui, hospitalisé, ne peut plus s'actualiser et a donc cessé d'être inscrit.

### 1.1.1. Décès survenu en cours d'indemnisation

L'allocation décès peut être attribuée lorsque le décès de l'allocataire est intervenu :

- en cours d'indemnisation au titre de l'ARE ou AREF
- pendant le différé d'indemnisation spécifique en cas de versement d'indemnités supra légales, ne pouvant pas dépasser 150 jours (5 mois) ou 75 jours en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique (Règlement général du 15/11/2024, art. 21§1er) ;
- pendant le différé d'indemnisation congés payés, calculé à partir des indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail et dont la durée ne peut excéder 30 jours (Règlement général du 15/11/2024, art. 21§2) ;
- pendant le différé en cas de capitalisation d'un congé de conversion (Règlement général du 15/11/2024, art. 21§3) ;
- pendant le délai d'attente de 7 jours (Règlement général du 15/11/2024, art. 22).

Pour rappel, le point de départ de l'indemnisation est fixé au terme d'un différé d'indemnisation spécifique, augmenté d'un différé d'indemnisation congés payés et d'un délai d'attente. L'application de ces différés décale le point de départ du premier jour du versement de l'allocation (v. Fiche n°4).

**A noter :** lorsque le dispositif de cumul de l'ARE avec des revenus issus de l'exercice d'une activité professionnelle est applicable au cours du mois du décès, l'allocataire est en cours d'indemnisation.

### 1.1.2. Décès en cours de perception d'indemnités journalières par la sécurité sociale

L'allocation décès peut désormais être attribuée lorsque le décès de l'allocataire intervient alors que le versement de l'ARE était interrompu parce que l'allocataire défunt était pris ou susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces (Règlement général du 15/11/2024, art. 36).

En effet, dans cette situation, le versement de l'ARE n'est plus dû car l'ARE n'est pas cumulable avec les prestations en espèces versées par la sécurité sociale (Règlement général du 15/11/2024, art. 25§1er *c)*).

Sont donc visées les situations :

- donnant lieu au versement des prestations en espèces (maladie, maternité, paternité, adoption, AT/MP) ;
- susceptibles de donner lieu à une prise en charge par la sécurité sociale : dans ce cas, le service des allocations doit être interrompu, y compris si les prestations en espèces ne sont pas encore effectivement versées.

Le fait que l'inscription de l'allocataire sur la liste des demandeurs d'emploi avait cessé en raison de son état de santé ne fait pas obstacle au versement de l'allocation décès.

Il appartient à la personne qui sollicite le versement de l'allocation décès de justifier de cette situation en fournissant une attestation de paiement d'indemnités journalières émise par la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle le défunt était rattaché ou un bulletin d'hospitalisation.

## 1.2. BENEFICIAIRES

L'allocation décès peut être attribuée aux ayants-droits de l'allocataire, limitativement énumérés par le règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024, laquelle a élargi la liste des bénéficiaires : outre le conjoint, les descendants puis les ascendants, sous réserve qu'ils étaient à la charge effective totale et permanente du défunt au jour du décès de l'allocataire, peuvent en bénéficier, selon un ordre de priorité (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 36 § 2).

### 1.2.1. Conjoint

Sont concernés :

- Le conjoint ;
- Le partenaire d'un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- Le concubin.

En cas de demande simultanée émanant d'un concubin et d'un époux, l'époux est le bénéficiaire prioritaire.

Par ailleurs, les ex-conjoints ne sont pas considérés comme des bénéficiaires, ils ne peuvent donc pas demander l'attribution de cette allocation.

Les justificatifs devant être transmis à l'appui de la demande d'allocation décès sont :

- s'agissant du conjoint : le livret de famille ou l'acte de mariage ;
- s'agissant du concubin : le document délivré par le greffe du tribunal d'instance qui a enregistré le PACS, ou un certificat de vie commune délivrée par la mairie, ou un justificatif de domicile aux deux noms et à l'adresse commune.

### 1.2.2. Descendants à charge

Sont concernés les descendants uniquement s'ils étaient à la charge effective totale et permanente du défunt au jour du décès.

Les enfants, petits-enfants et arrière-petits-enfants sont notamment considérés comme les descendants.

La notion de descendant « à la charge effective et permanente » du défunt est justifiée, au sens de la législation de sécurité sociale, par la production d'une attestation de la sécurité sociale ou de la caisse d'allocation familiales. En outre, le livret de famille à jour, ou tout document officiel faisant apparaître le lien avec le défunt, permet de justifier de la qualité de descendant.

### 1.2.3. Ascendants à charge

Sont concernés les ascendants uniquement s'ils étaient à la charge effective totale et permanente du défunt au jour du décès.

Dans la catégorie des ascendants figurent les parents, les grands-parents, les arrière-grands-parents.

La notion d'ascendant « à la charge effective et permanente » du défunt est justifiée, au sens de la législation de sécurité sociale, par la production d'une attestation de la sécurité sociale ou de la caisse d'allocations familiales.

En outre, le livret de famille à jour, ou tout document officiel faisant apparaître le lien avec le défunt, permet de justifier de la qualité d'ascendant.

## 1.3. DEFINITION DE L'ORDRE DE PRIORITE DES BENEFICIAIRES

L'ordre de priorité parmi les bénéficiaires s'établit ainsi :

- Rang 1 : le conjoint ou le partenaire de PACS ou le concubin ;
- Rang 2 : les descendants à charge ;
- Rang 3 : les ascendants à charge.

Le ou les bénéficiaire(s) potentiel(s) de l'allocation disposent d'un délai de 30 jours à compter du décès de l'allocataire pour faire valoir son rang prioritaire (Règlement général du 15/11/2024, art. 36 alinéa 3).

Les demandes reçues pendant ce délai sont examinées et traitées à l'issue de ce délai, sous réserve d'une demande émanant d'un bénéficiaire de rang 1 (conjoint, partenaire PACS ou concubin) qui peut être traitée dès sa réception.

Si l'allocation décès n'est pas attribuée suite à l'examen mené au terme du délai de 30 jours ou si aucune demande n'est formulée dans ce délai, les demandes qui seraient déposées postérieurement, dans le respect du délai de prescription de deux années (Règlement général du 15/11/2024, art. 44§2), sont alors examinées au fil de l'eau. France Travail procède à un versement libératoire au profit du demandeur qui dépose la première demande et en remplit les conditions d'attribution, quel que soit son rang.

## 1.4. MODALITES ET MONTANT

### 1.4.1. Formalités de demande de l'allocation décès

L'allocation décès est subordonnée au dépôt d'une demande auprès de France Travail *via* un formulaire à compléter ; sont jointes à cette demande les pièces permettant de justifier de la qualité de bénéficiaire éligible à l'allocation décès (Règlement général du 15/11/2024, art. 42).

Chaque demandeur doit remplir un formulaire. Toutefois, lorsque le demandeur est mineur ou majeur sous curatelle ou tutelle, la demande est réalisée par le représentant légal. En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang, un seul formulaire peut être établi.

En outre, le demandeur devra attester sur l'honneur ne pas connaitre l'existence d'un bénéficiaire de rang supérieur et s'engager à assurer une juste répartition de la somme reçue au profit d'autres éventuels bénéficiaires de rang supérieur ou de même rang qui solliciteraient valablement l'allocation décès dans le délai de prescription de deux ans qui leur est ouvert (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 36 § 3).

En effet, le versement de l'allocation décès étant libératoire pour France Travail, il appartient au bénéficiaire de s'engager à reverser tout ou partie de l'allocation décès à d'éventuels bénéficiaires de rang supérieur ou de même rang.

### 1.4.2. Montant et versement de l'allocation décès

Le montant de l'allocation décès correspond à 120 fois le montant de l'allocation journalière (AJ) (v. Fiche n°2) dont bénéficiait ou aurait bénéficié le défunt (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 36 § 1).

Ce montant est majoré de 45 fois le montant de ladite AJ (soit 1,5 mois d'allocation) pour chaque enfant à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, sur production d'une attestation de la sécurité sociale ou de la caisse d'allocation familiales, lorsque l'allocation décès est versée au conjoint, au partenaire lié par un PACS ou au concubin (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 36 § 4).

Une participation de 3% au financement des retraites complémentaires est prélevée sur le montant de l'allocation décès.

En cas d'unique bénéficiaire, l'allocation décès lui est versée par France Travail dans sa totalité. En revanche, si plusieurs personnes de même rang (exemple 2 enfants) peuvent y avoir droit, l'allocation est partagée à parts égales entre les bénéficiaires (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 36 § 3). Ce versement effectué par France Travail est libératoire ; en d'autres termes, si des demandes ultérieures sont formulées, il n'appartient pas à France Travail d'en assurer le paiement mais au bénéficiaire de l'allocation décès d'en assurer une juste répartition auprès des autres bénéficiaires potentiels de rang supérieur ou de même rang.

L'allocation décès est un capital décès et ne constitue pas un revenu de remplacement. A ce titre, elle n'est ni imposable, ni soumise à la CSG, à la CRDS et aux cotisations sociales.

**A noter :** un enfant est considéré à charge jusqu'à son 21ème anniversaire, à condition qu'il vive de façon permanente en France et réside avec l'allocataire ; l'allocataire assure financièrement son entretien (nourriture, logement, habillement) ; l'allocataire assume à son égard la responsabilité affective et éducative.

## 2. AIDE POUR CONGES NON PAYES

### 2.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Pour bénéficier de l'aide pour congés non payés, l'allocataire doit :

- avoir été indemnisé par France Travail et ne pas avoir épuisé ses droits au titre de l'ARE, de l'ASS ou de l'ASP ;
- avoir repris une activité salariée dans une entreprise qui ferme pour congés, sans avoir eu le temps d'acquérir assez de droits à congés payés pour être rémunéré durant la fermeture (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art.37 §1).

Le demandeur d'emploi doit, par ailleurs, apporter la preuve de la fermeture de l'entreprise

**A noter** : cette aide ne peut être servie simultanément avec le dispositif de cumul en cas de reprise d'activité salariée (voir fiches n°7 et 8). Compte tenu de l'assouplissement des règles de cumul depuis 2014, celles-ci sont susceptibles d'être mobilisées en cas de fermeture d'entreprise avec insuffisance de congés payés acquis, ce qui conduit à une moindre utilisation de l'aide pour congés non payés.

### 2.2. MODALITES DE VERSEMENT ET MONTANT

Le montant de l'aide est déterminé en tenant compte du nombre de jours de fermeture de l'entreprise, du montant net de la dernière allocation versée et des droits à congés payés éventuellement acquis au titre de l'emploi en cours (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 37 § 2).

Formule de calcul :

*(Nombre de jours de fermeture de l'entreprise x montant net de la dernière allocation versée) – montant des congés payés acquis par le salarié dans l'emploi en cours*

L'aide est versée à la fin des congés.

## 3. AIDE A L'ALLOCATAIRE ARRIVANT EN FIN DE DROIT

### 3.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

L'aide de fin de droit (AFD) peut être attribuée aux allocataires qui arrivent au terme de leur droit et qui ne peuvent bénéficier de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) pour un motif autre que la condition de ressources. (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art.38 §1).

L'allocataire ne doit pas percevoir de ressources supérieures au plafond fixé pour bénéficier de l'ASS, soit 1363,60 € (682,50€ Mayotte) pour une personne seule et 2142,80€ (1072,50€ Mayotte) pour un couple (valeur au 1er avril 2026).

### 3.2. MODALITES DE VERSEMENT ET MONTANT

L'aide de fin de droit est forfaitaire.

Son montant est égal à 27 fois la partie fixe de l'ARE, soit 355,86€ (valeur au 1er juillet 2026) (Règlement général d'assurance chômage 15/11/2024, art. 38 § 2).

Elle est versée d'office, sans qu'il ne soit nécessaire d'en faire la demande, si l'allocataire en remplit les conditions d'attribution.

France Travail informe l'allocataire de l'attribution de l'AFD.

# FICHE 15

## ENTREE EN VIGUEUR

### SOMMAIRE

1 FAIT GENERATEUR DETERMINANT LA REGLEMENTATION APPLICABLE .....335

1.1 DETERMINATION DE LA DATE DE FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL .....336

1.2 DETERMINATION DE LA DATE D'ENGAGEMENT DE LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT .....336

1.2.1 Prise en compte de la date de l'entretien préalable 336

1.2.2 Prise en compte de la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel 337

2 ENTREE EN VIGUEUR A COMPTER DU 1ER JANVIER 2025.....338

2.1.1 FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL INTERVENUE AVANT LE 1ER JANVIER 2025 OU PROCEDURE DE LICENCIEMENT ENGAGEE AVANT CETTE DATE 338

2.1.2 FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL INTERVENUE A COMPTER DU 1ER JANVIER 2025 OU PROCEDURE DE LICENCIEMENT ENGAGEE A COMPTER DE CETTE DATE 338

3 DISPOSITIONS ENTRANT EN VIGUEUR AU 1ER AVRIL 2025 .....339

3.1 FAIT GENERATEUR : FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL INTERVENANT A COMPTER DU 1ER AVRIL 2025 OU PROCEDURE DE LICENCIEMENT ENGAGEE A COMPTER DE CETTE DATE .....339

3.2 DISPOSITION APPLICABLE AUX ALLOCATAIRES EN COURS D'INDEMNISATION AU 1ER AVRIL 2025.....340

3.3 DISPOSITIONS APPLICABLES AU 1ER AVRIL 2025 ET ATTACHEES A UN FAIT GENERATEUR SPECIFIQUE .....340

4 DISPOSITION APPLICABLE AU 1ER MAI 2025 : LA BAISSE DU TAUX DE CONTRIBUTION .....340

5 DISPOSITION APPLICABLE AU 1ER JUILLET 2026 : CONGE SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE .....341

6 DISPOSITIONS APPLICABLES A COMPTER DU 1ER SEPTEMBRE 2026.....341

# FICHE 15

## ENTREE EN VIGUEUR

L'arrêté d'agrément de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage a été publié au Journal officiel de la République française du 20 décembre 2024. Le décret dit de carence du 26 juillet 2016 ayant pris fin le 31 décembre 2024, la convention du 15 novembre 2024 et ses textes associés sont donc rendus obligatoires à compter du 1er janvier 2025, pour tous les employeurs et tous les salariés.

L'entrée en vigueur des nouveaux textes agréés par le Premier ministre intervient en trois temps, sous réserve de certaines spécificités :

- à compter du 1er janvier 2025, la convention du 15 novembre 2024 et ses textes associés entrent en vigueur, sous réserve des dispositions nécessitant des développements opérationnels, pour lesquelles restent applicables les dispositions correspondantes dans leur version issue du décret n°2019-787 du 26 juillet 2019 ;
- à compter du 1er avril 2025, les dispositions ayant nécessité des développements opérationnels car comportant des évolutions réglementaires sont applicables (Convention du 15/11/2024 relative à l'assurance chômage, art. 1er).
- à compter du 1er mai 2025, la baisse du taux des contributions d'assurance chômage (une circulaire de l'Unédic viendra en préciser les modalités).

Le fait générateur qui permet de déterminer si la convention du 15/11/2024 relative à l'assurance chômage et ses textes associés sont applicables, correspond soit à la date de fin de contrat de travail, soit, en cas de licenciement, à la date d'engagement de la procédure de licenciement.

Par ailleurs, trois mesures prévues par le règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024 sont exclues de l'agrément et ne sont donc pas, en l'état, applicables :

- la condition d'affiliation de 5 mois pour les primo-entrants (Règlement général du 15/11/2024, art. 3§1er bis alinéa 1er) ; toutefois, cette mesure pourrait s'appliquer en cas d'évolution du cadre légal ;
- le coefficient affectant les rémunérations perçues au titre d'une période d'emploi accomplie hors du champ d'application territorial de la convention d'assurance chômage (Règlement général du 15/11/2024, art. 11§1er bis) ;
- la limitation à 3 mois du cumul de l'ARE avec une rémunération issue d'une activité exercée à l'étranger (Règlement général du 15/11/2024, art.30 alinéa 3).

## 1 FAIT GENERATEUR DETERMINANT LA REGLEMENTATION APPLICABLE

Le fait générateur déterminant la règlementation applicable est :

- soit la date de fin de contrat de travail (voir point 1.1) ;
- soit la date d'engagement de la procédure de licenciement (voir point 1.2).

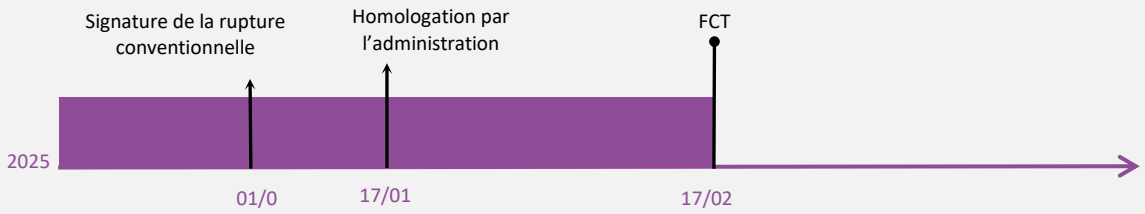
## 1.1 DETERMINATION DE LA DATE DE FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL

La date de fin de contrat de travail est la date de fin de préavis, qu'il soit exécuté ou non (C. trav., art. L. 1234-4).

En cas de rupture conventionnelle, la date de fin de contrat de travail correspond à la date déterminée par la convention de rupture conventionnelle.

En cas de rupture conventionnelle collective, la FCT correspond à la date fixée par la convention (la date de validation de l'accord de RCC par la DREETS n'a pas d'incidence).

### Exemple 1 - FCT en cas de rupture conventionnelle




Application de la convention du 15 novembre 2024, car la fin de contrat de travail est intervenue le 17 février, soit postérieurement au 1er janvier 2025.

A titre d'exception, la date de fin de contrat de travail (autrement dit, la date de cessation du contrat de travail) correspond à la date :

- de notification de la lettre de licenciement (autrement dit, la date de rupture du contrat de travail), en cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle (C. trav., art. L. 1226-4 al.3) ou professionnelle (Cass. soc. 15/06/1999, 97-15.328) ;
- de la veille du préavis non effectué non payé (Cass. soc. 03/03/1993, 90-41.633 - Cass. soc. 06/06/2010, 09-65.297).

## 1.2 DETERMINATION DE LA DATE D'ENGAGEMENT DE LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT

La date d'engagement de la procédure de licenciement correspond selon les cas :

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

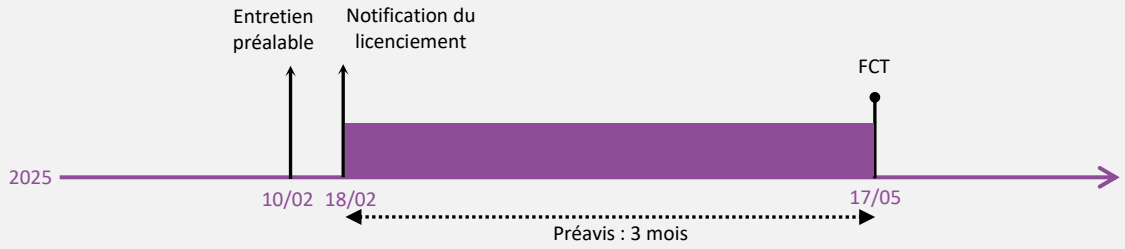
### 1.2.1 Prise en compte de la date de l'entretien préalable

La date de l'entretien préalable est retenue pour :

- tout licenciement pour un motif inhérent à la personne du salarié (C. trav., art. L. 1232-2) ;
- tout licenciement pour motif économique concernant moins de 10 salariés sur une période de 30 jours (C. trav., art. L. 1233-11).

La date de l'entretien préalable ou la date d'engagement de la procédure de licenciement doit être renseignée par l'employeur dans la déclaration sociale nominative évènementielle et à la rubrique 4 de l'attestation d'employeur délivrée au salarié (C. trav., art. R. 1234-9).

### Exemple 2 - Licenciement individuel



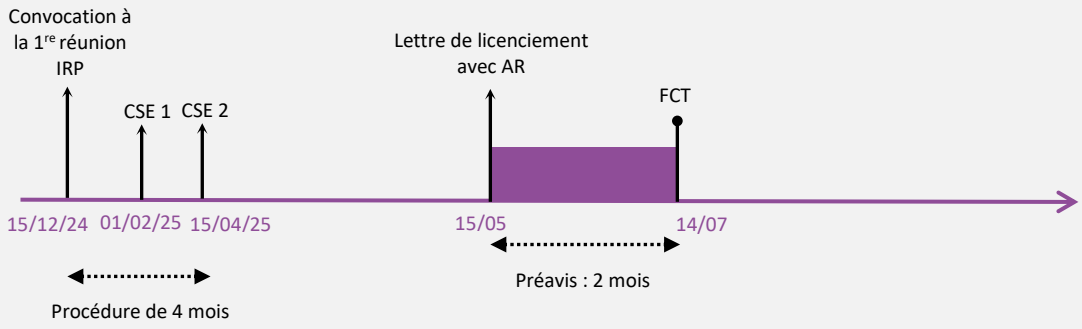

Application de la convention du 15 novembre 2024, car la procédure de licenciement a été engagée le 10 février, soit postérieurement au 1er janvier 2025.

## 1.2.2 Prise en compte de la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel

La première réunion des instances représentatives correspond à la première réunion du Comité social et économique (CSE), prévue par l'article L. 1233-28 du code du travail.

En cas de licenciement pour motif économique de 10 salariés ou plus dans une période de 30 jours, l'employeur doit préciser cette date de la première réunion des instances représentatives du personnel dans la déclaration sociale nominative évènementielle et à la rubrique 4 de l'attestation d'employeur délivrée au salarié (C. trav., art. R. 1234-9).

### Exemple 3 - Licenciement collectif pour motif économique dans une entreprise de 50 salariés et plus




Non-application de la convention du 15 novembre 2024, car la procédure de licenciement a été engagée depuis le 15 décembre 2024, soit avant le 1er janvier 2025, date d'entrée en vigueur de la convention.

# 2 ENTREE EN VIGUEUR A COMPTER DU 1ER JANVIER 2025

### 2.1.1 FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL INTERVENUE AVANT LE 1ER JANVIER 2025 OU PROCEDURE DE LICENCIEMENT ENGAGEE AVANT CETTE DATE

Les salariés dont la fin de contrat de travail ou la procédure de licenciement a été engagée avant le 1er janvier 2025 relèvent des dispositions du règlement d'assurance chômage annexé au décret 2019-797 du 26 juillet 2019.

Il est précisé que le rechargement des droits est prononcé au titre de la réglementation applicable lors de la dernière fin de contrat de travail prise en compte, peu important la date d'épuisement du droit.

### 2.1.2 FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL INTERVENUE A COMPTER DU 1ER JANVIER 2025 OU PROCEDURE DE LICENCIEMENT ENGAGEE A COMPTER DE CETTE DATE

Les salariés dont la fin de contrat de travail ou procédure de licenciement a été engagée à compter du 1er janvier 2025 relèvent des dispositions du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, sous réserve des dispositions réglementaires nécessitant un délai de développement (Convention du 15/11/2024 relative à l'assurance chômage, art. 11, §1er, voir point 3).

Dès lors que la fin de contrat de travail ou l'engagement de la procédure de licenciement intervient avant le 1er avril 2025, ils ne se voient pas appliquer les évolutions règlementaires visées au point 3 de la présente fiche ; ce sont les dispositions des articles 2, 3§1er 7, 9, 12§2 et §3 bis, 17 bis §1er, 25§2 et §3, 28§1er, 30, 32 bis, 38, 43, 44§2, 65§4 dans leur version issue du décret du 26 juillet 2019 qui restent applicables.

Il est précisé que le rechargement des droits est prononcé au titre de la réglementation applicable lors de la dernière fin de contrat de travail prise en compte pour le rechargement des droits, peu important la date d'épuisement du droit.

**A noter :** l'Annexe IV au règlement général d'assurance chômage, relative aux salariés ayant travaillé sous contrat d'emploi pénitentiaire, est entrée en vigueur le 1er janvier 2025. Conformément au décret n° 2025-8 du 4 janvier 2025 portant application des dispositions relatives à l'assurance chômage de l'ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues, elle est applicable aux contrats d'emploi pénitentiaire en cours au 1er janvier 2025.

# 3 DISPOSITIONS ENTRANT EN VIGUEUR AU 1ER AVRIL 2025

## 3.1 FAIT GENERATEUR : FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL INTERVENANT A COMPTER DU 1ER AVRIL 2025 OU PROCEDURE DE LICENCIEMENT ENGAGEE A COMPTER DE CETTE DATE

Les salariés dont la fin de contrat de travail ou la procédure de licenciement intervient à compter du 1er avril 2025 relèvent des dispositions du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, intégrant l'ensemble des évolutions réglementaires.

Les demandeurs d'emploi concernés se voient appliquer les nouvelles mesures suivantes :

- le délai de 12 mois permettant d'apprécier le double refus de CDI (Règlement général du 15/11/2024, art. 2 ) ;
- la durée d'affiliation minimale spécifique visant les travailleurs saisonniers (Règlement général du 15/11/2024, art. 3 §1er bis, alinéa 2) ;
- le décalage de 2 ans des bornes d'âge fixées pour :
  - allonger la période de recherche de l'affiliation à 36 mois au lieu de 24 mois (Règlement général du 15/11/2024, art. 3 §1er) ;
  - déterminer la durée d'indemnisation maximale spécifique aux allocataires seniors ;
  - allonger la durée d'indemnisation des allocataires âgés de 55 ans et plus en cas de formation suivie pendant la période d'indemnisation ;
- la condition d'âge progressivement portée à 64 ans pour le bénéfice du maintien de droits jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein (suivant le décalage progressif de l'âge légal de la retraite pour les allocataires nés de 1961 à 1968) (Règlement général du 15/11/2024, art. 9).
- le nombre de jours non travaillés pris en compte pour le calcul de la durée d'indemnisation limité à 70 % du nombre de jours travaillés (Règlement général du 15/11/2024, art. 9) ;
- l'exclusion du salaire de référence, des indemnités transactionnelle ou compensatrice de compte épargne temps, versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail (Règlement général du 15/11/2024, art. 12§2) ;
- la reconstitution du salaire de référence au titre du mois visé aux articles L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail en cas d'inaptitude d'origine professionnelle ou non (Règlement général du 15/11/2024, art. 12§3 bis) ;
- l'application du délai de déchéance en cours d'indemnisation et les nouveaux cas d'allongement de ce délai (Règlement général du 15/11/2024, art. 25§3) ;
- l'automaticité de l'attribution de l'aide de fin de droit ;
- Le plafonnement à 60 % du reliquat des droits à l'ARE du cumul de l'ARE avec les revenus issus de l'exercice d'une activité non salariée, sous réserve d'un recours IPR lorsque l'allocataire n'a tiré aucun revenu de son activité non salariée ;

  **A noter :** le seuil d'âge au-delà duquel la dégressivité de l'allocation n'est plus appliquée, fixé à 55 ans (Règlement général du 15/11/2024, art. 17 bis), s'applique aux allocataires dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1er avril 2025, y compris si la procédure de licenciement a été engagée entre le 1er janvier et le 31 mars 2025.

### 3.2 DISPOSITION APPLICABLE AUX ALLOCATAIRES EN COURS D'INDEMNISATION AU 1ER AVRIL 2025

La mensualisation de l'ARE, prévue par l'article 24 du règlement général du 15/11/2024, est applicable aux allocataires dont la fin de contrat de travail ou la procédure de licenciement intervient à compter du 1er avril 2025, ainsi qu'aux allocataires en cours d'indemnisation au 1er avril 2025 (Règlement général du 15/11/2024, art. 24, Fiche n°5).

### 3.3 DISPOSITIONS APPLICABLES AU 1ER AVRIL 2025 ET ATTACHEES A UN FAIT GENERATEUR SPECIFIQUE

**Création ou reprise d'entreprise intervenant à compter du 1er avril 2025**

La reprise du versement du reliquat de l'ARE, après le bénéfice de l'ARCE, imposant la cessation de l'activité créée ou reprise au titre de laquelle l'ARCE a été attribuée (Règlement général du 15/11/2024, art. 26§1er alinéa 6, voir Fiche n°6), et la condition d'absence d'exercice d'un CDI temps plein pour bénéficier du second versement de l'ARCE (Règlement général du 15/11/2024, art. 35, Fiche n°8) sont applicables aux créations ou reprises d'entreprise intervenant à compter du 1er avril 2025.

**Décès de l'allocataire à compter du 1er avril 2025**

Les nouvelles règles pour le bénéfice de l'allocation décès sont applicables dès lors que le décès de l'allocataire est survenu à compter du 1er avril 2025, y compris si le droit ARE avait été ouvert sous une règlementation antérieure (Règlement général du 15/11/2024, art. 36, voir Fiche n°14).

**Appréciation de la condition de chômage involontaire permettant la reprise/poursuite de l'indemnisation**

La règle selon laquelle le chômage volontaire ne fait pas obstacle à une reprise ou poursuite de l'indemnisation dès lors qu'il n'est pas justifié de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (Règlement général du 15/11/2024, alinéas 5 du § 1er et 1 du §2 de l'article 26) est applicable dès lors que la fin de contrat de travail éventuellement examinée en vue de la reprise ou de la poursuite de paiement intervient à compter du 1er avril 2025.

## 4 DISPOSITION APPLICABLE AU 1ER MAI 2025 : LA BAISSE DU TAUX DE CONTRIBUTION

La baisse du taux de contributions d'assurance chômage de 4,05% à 4% s'applique aux rémunérations rattachées aux périodes d'emploi courant à compter du 1er mai 2025 (voir circulaire dédié).

## 5 DISPOSITION APPLICABLE A COMPTER DU 1ER AVRIL 2026

Conformément à l'arrêté du 28 mars 2026 portant agrément des dispositions de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage et ses textes associés concernant l'indemnisation des demandeurs d'emploi « primo-entrants », l'article 3, § 1er bis premier alinéa du règlement général qui prévoit une condition d'affiliation dérogatoire pour les allocataires dits « primo-entrants » (voir Fiche n° 1, point 1.2.1.4) est applicable aux allocataires dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1er avril 2026.

# 6 DISPOSITION APPLICABLE AU 1ER JUILLET 2026 : LE CONGE SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE

Les dispositions relatives aux congés de naissance (Règlement général du 15/11.2024, art. 7§2a), 12§3 bis, 25§3) sont applicables aux congés de naissance pris à compter du 1er juillet 2026 : pour mémoire, l'application effective du congé supplémentaire de naissance est prévue à compter du 1er juillet 2026 au titre de naissances ou d'adoptions intervenus depuis le 1er janvier 2026.

# 7 DISPOSITIONS APPLICABLES A COMPTER DU 1ER SEPTEMBRE 2026

Les dispositions relatives au plafonnement de la durée d'indemnisation des allocataires auxquels un droit est ouvert à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle (RCI), à la demande de prolongation de la durée d'indemnisation auprès de France Travail et à la saisine de l'instance paritaire en cas de refus de France Travail (Règlement général du 15/11/2024, art. 9§8 et 9, art. 26, 28, 34 39§4, 43§1er, 46§8) sont applicables aux salariés dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1er septembre 2026.

En cas de rupture conventionnelle, la date de fin de contrat de travail correspond à la date déterminée par la convention de rupture conventionnelle (voir Fiche n°3).

Par ailleurs, les autres dispositions issues de l'avenant n°2 à la convention du 15/11/2024 :

- relatives à la condition d'âge du maintien de droit (Règlement général du 15/11/2024, art. 9§6), sont applicables à partir du 1er septembre 2026, compte tenu des effets de la suspension de la réforme des retraites à cette date ;
- relatives au second versement de l'ARCE (Règlement général du 15/11/2024, art. 35 al.7), sont applicables pour les créations/reprises d'entreprise sous forme de SCOP à compter du 1er septembre 2026.

# ANNEXE AUX FICHES 7 ET 8

## NOTION D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Les règles de cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec un revenu d'activité salariée (Fiche 7) ou non salariée (Fiche 8) sont applicables dès lors que l'activité exercée par l'allocataire a le caractère d'une activité professionnelle.

L'activité professionnelle est celle qui est exercée de façon habituelle par une personne, en vue de se procurer les ressources nécessaires à son existence.

Dans un certain nombre de situations, le caractère professionnel ou non professionnel doit cependant être examiné.

Sans être exhaustif, il est procédé ci-après à un inventaire de ces situations ayant été qualifiées selon les cas de « *professionnelles* » ou de « *non professionnelles* ».

### 1. SITUATIONS NE RELEVANT PAS EN PRINCIPE DE L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE

#### 1.1. MANDATS SYNDICAUX

Sont visés, les mandats syndicaux non assortis de rémunération. A cet égard, les indemnités versées en contrepartie de frais réels, ainsi que les indemnités ou vacations à caractère forfaitaire, ne sont pas considérées comme des rémunérations. Les mandats syndicaux ainsi caractérisés ne constituent pas une activité professionnelle.

#### 1.2. MANDATS ELECTIFS

##### 1.2.1. Mandats de représentation professionnelle

L'exercice de mandats électifs auprès des conseils de prud'hommes, des assemblées consulaires et des organismes sociaux n'est pas considéré comme une activité professionnelle, à condition que l'accomplissement de ceux-ci ne donne pas lieu à la perception de sommes autres que des allocations ou indemnités de vacation ou des indemnités compensatrices de frais.

##### 1.2.2. Mandats de représentation territoriale

Les mandats électifs exécutés auprès des collectivités territoriales ne constituent pas une activité professionnelle. Ils ne font donc pas obstacle au versement des prestations d'assurance chômage, dès lors que leurs titulaires remplissent les conditions d'attribution des allocations, et spécialement celle relative à la recherche effective et permanente d'un emploi.

Les élus locaux bénéficient de l'intégralité de leur indemnisation au titre de l'assurance chômage sans qu'il ne soit tenu compte des sommes qu'ils peuvent recevoir à l'occasion de l'exercice de leur mandat, à l'exception des présidents ou vice-présidents des conseils généraux ou régionaux, et des maires des villes d'au moins 100 000 habitants. Ceux-ci voient leur situation examinée en application des règles de cumul de l'ARE avec une rémunération, afin notamment de tenir compte de l'indemnité qu'ils reçoivent en contrepartie de l'exercice effectif de leur fonction. La condition relative à l'accomplissement d'actes positifs et répétés de recherche d'emploi, résultant de l'article 4 *b)* du règlement général d'assurance chômage, doit être satisfaite. Cette indemnité est fixée par référence aux traitements correspondant à l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique, et est soumise à l'impôt sur le revenu.

### 1.2.3. Mandats de représentation nationale

L'exécution de mandats parlementaires ne constitue pas une activité professionnelle mais elle est considérée comme incompatible avec la perception des allocations de chômage, en raison de l'indisponibilité du parlementaire pour être à la recherche effective et permanente d'un emploi.

## 1.3. ACTIVITES BENEVOLES

L'article L. 5425-8 du code du travail dispose que « *tout demandeur d'emploi peut exercer une activité bénévole. Cette activité ne peut s'accomplir chez un précédent employeur, ni se substituer à un emploi salarié, et doit rester compatible avec l'obligation de recherche d'emploi. L'exercice d'une activité bénévole n'est pas considéré comme un motif légitime pour écarter l'application des dispositions prévues par l'article L. 5412-1* » du code du travail (relatif au contrôle de la recherche d'emploi).

En effet, par nature, l'activité bénévole n'est pas professionnelle, elle s'apparente à une forme partielle d'utilisation des loisirs et s'exerce, généralement, dans le domaine culturel, sportif ou social. Il s'ensuit que l'exercice d'une activité bénévole, caractérisée par l'absence de rémunération et la faible importance du temps consacré, est compatible avec le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à condition que le salarié privé d'emploi continue de satisfaire à l'obligation d'être à la recherche effective et permanente d'un emploi (Règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, art. 4 *b)*).

L'article L. 5425-8 du code du travail précisant que l'activité bénévole ne peut s'effectuer chez un précédent employeur, ni se substituer à un emploi salarié, il s'ensuit qu'est toujours considérée comme professionnelle :

- toute activité reprise par une personne chez son ancien employeur, même si l'entreprise est constituée sous forme associative, et si les fonctions exercées ne sont pas rémunérées ;
- toute activité exercée dans le cadre d'un mouvement associatif, ayant pour effet de se substituer à une activité exercée par du personnel normalement destiné à se consacrer à l'activité administrative de l'association, ou d'éviter le recrutement d'un tel personnel.

Par ailleurs, est présumée professionnelle toute activité exercée par une personne, à titre gratuit, dans une entreprise ou un organisme à but lucratif.

### 1.4. CHEFS ET DIRIGEANTS D'ENTREPRISE MISE EN SOMMEIL

Les chefs et dirigeants d'entreprises en cessation temporaire d'activité ou « mises en sommeil » n'exercent pas d'activité professionnelle. En effet, la mise en sommeil de l'entreprise permet au chef d'entreprise de conserver son statut de commerçant, d'artisan ou de mandataire social. Toutefois, du fait de l'arrêt de l'activité de l'entreprise, il n'en assure plus l'exploitation.

La cessation temporaire d'activité d'une entreprise est portée à la connaissance des tiers par déclaration faite sur le site internet du guichet des formalités des entreprises et donne lieu à une inscription modificative au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers (C. com., art. R. 123-1 et sv.). La production de la synthèse INPI, d'un extrait K bis ou d'un certificat délivré par la chambre de métiers permet d'attester que le chef ou dirigeant d'entreprise n'exerce plus d'activité à ce titre.

Dans l'hypothèse où cette formalité a été accomplie de façon tardive, pour la période comprise entre l'arrêt d'activité de l'entreprise et la publicité, la mise en sommeil peut être constatée à partir de pièces ou documents comptables, de procès-verbaux, et de tout autre document attestant que le chef ou le dirigeant d'entreprise n'exerçait plus d'activité professionnelle.

### 1.5. GERANTS DE SOCIETES CIVILES IMMOBILIERE DE LOCATION

Les sociétés civiles de location sont des sociétés civiles immobilières dont l'objet est l'acquisition et la gestion d'immeubles. Ces sociétés sont également dénommées « *sociétés civiles immobilières de gestion patrimoniale* ».

Dans ce type de sociétés, les associés peuvent décider que les fonctions du gérant ne sont pas rémunérées, les statuts faisant souvent mention de l'exécution du mandat à titre gratuit.

Ce cas se rencontre fréquemment dans les petites sociétés, dont la gestion ne nécessite qu'une très faible activité, notamment dans les sociétés familiales ayant pour objet la gestion d'un seul immeuble.

L'objet très particulier de ces sociétés concernant la gestion du patrimoine de ses associés et la faible activité développée par leurs dirigeants conduisent à considérer que l'exercice du mandat ne caractérise pas l'exercice d'une activité professionnelle.

A l'inverse, si la gérance de la société fait l'objet d'une **rémunération et/ou que la société a une activité significativement développée, qu'elle est exercée de façon habituelle en vue de générer des ressources**, cette activité **peut être qualifiée de professionnelle.**

L'appréciation du caractère professionnel de l'activité doit être faite au cas par cas.

### 1.6. INSCRIPTION A UN ORDRE PROFESSIONNEL SANS EXERCICE EFFECTIF DE LA PROFESSION

L'inscription à un ordre professionnel, lorsqu'elle ne s'accompagne pas de l'exercice effectif de la profession en cause, n'est pas considérée comme l'exercice d'une activité professionnelle.

### 1.7. AIDANT FAMILIAL

Les activités liées à l'entraide familiale, dès lors qu'elles ne sont pas salariées, sont considérées comme non professionnelles.

Ainsi, à titre d'exemple, l'article R. 245-7 du code de l'action sociale et des familles définit l'aidant familial de la façon suivante :

« *Est considéré comme un aidant familial, pour l'application de l'article L. 245-12, le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle la personne handicapée a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de la personne handicapée, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de l'article L. 245-3 du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide* ».

L'aidant familial non salarié est considéré comme n'exerçant pas d'activité professionnelle.

Toutefois, la reconnaissance de la qualité de salarié peut intervenir après un examen au cas par cas des éléments de fait pouvant démontrer que l'activité s'exerce dans des conditions dépassant l'entraide familiale.

**A noter** : le statut d'aidant familial est distinct juridiquement de celui de proche aidant prévu par le code du travail (Art. L. 3142-16 à L. 3142-27 et D. 3142-7 à D. 3142-13) et le code de la sécurité sociale (Art. L. 168-8 à L. 168-16, D. 168-11 à D. 168-18). L'activité de proche aidant consiste à s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Le statut de proche aidant est exercé dans le cadre d'un congé lorsque la personne est titulaire d'un contrat de travail. Cette activité est indemnisée par la sécurité sociale depuis le 1er octobre 2020, au titre de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA), en application de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019, art. 68 II 3° et V et du décret n° 2020-1208 du 1er octobre 2020.

Comme pour le statut d'aidant familial, celui de proche aidant ne donne pas lieu à cumul dans la mesure où il est prévu que :

- les indemnités servies aux demandeurs d'emploi ne sont pas dues au titre des jours indemnisés par l'AJPA (C. sec. soc., art. D. 168-15) ;
- l'AJPA n'est pas cumulable avec les indemnités servies aux demandeurs d'emploi (C. sec. soc., art. L. 168-10).

# 2. SITUATIONS NECESSITANT UN EXAMEN DES CIRCONSTANCES POUR CARACTERISER L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE

## 2.1. ACTIVITE DE LOCATION DE CHAMBRES D'HOTES

L'article 21 de la loi n° 2006-437 du 14 avril 2006 et le décret n° 2007-1173 du 3 août 2007 (C. tourisme, art. L. 324-1 et sv.) définissent l'activité de location de chambres d'hôtes mentionnée à l'article L. 324-3 du code du tourisme comme « *des chambres meublées situées chez l'habitant en vue d'accueillir des touristes, à titre onéreux, pour une ou plusieurs nuitées, assorties de prestations* ». Cette activité doit faire l'objet d'une déclaration en mairie.

Si cette activité est exercée de façon habituelle, avec recherche de profit, elle constitue une activité professionnelle commerciale et doit donner lieu à inscription au Registre du commerce et des sociétés (RCS) après immatriculation sur le site internet du guichet des formalités des entreprises, y compris pour les micro-entreprises.

En revanche, si l'activité de chambres d'hôtes est exercée de façon accessoire, en complément d'une activité professionnelle habituelle, elle ne donne pas lieu à inscription au RCS. Dans cette hypothèse, il n'y a pas lieu de considérer qu'il s'agit de l'exercice d'une activité professionnelle.

En tout état de cause, l'activité de loueur de chambre d'hôte constitue une activité professionnelle, dès lors que le revenu procuré par cette activité excède 13 % du PASS (6 123 € en 2025). Dans ce cas, elle doit donner lieu à affiliation au régime social des travailleurs non salariés. En cas de revenu inférieur, il n'y a pas d'obligation d'affiliation (C. sec. soc., art. L. 613-1).

## 2.2. ACTIVITE DE LOUEUR DE LOCAUX D'HABITATION MEUBLES OU DE BIENS MEUBLES

L'exercice d'une activité de loueur en meublé non professionnel (LMNP) ou de loueur en meublé professionnel (LMP) doit donner lieu dans les quinze premiers jours qui suivent le début de l'activité, à une déclaration de création d'entreprise ou de début d'activité par voie dématérialisée sur le guichet des formalités des entreprises (GFE).

L'activité de loueur en meublé est exercée à titre professionnel lorsque au moins l'une des deux conditions suivantes est remplie (CGI, art. 155, IV) :

- les recettes annuelles retirées de cette activité excèdent 23 000 € ;
- les recettes excèdent les revenus du foyer fiscal soumis à l'impôt sur le revenu dans les catégories des traitements et salaires au sens de l'article 79 du CGI (y compris les pensions et rentes viagères ainsi que les revenus des gérants et associés mentionnés à l'article 62 du CGI), des bénéfices industriels et commerciaux autres que ceux tirés de l'activité de location meublée, des bénéfices agricoles et des bénéfices non commerciaux.

**A noter :** l'inscription au RCS n'est plus obligatoire. Dès que ces conditions sont réunies, le passage en LMP est automatique.

L'activité de loueur de biens meubles (location de voiture, par exemple) est considérée comme professionnelle dès lors que les recettes annuelles excèdent 20 % du PASS, soit 9 420 € en 2025.

En tout état de cause, ces activités, lorsqu'elles constituent l'exercice d'une activité professionnelle non salariée, peuvent donner lieu à l'attribution des aides à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE ou cumul ARE/rémunération).

Les rémunérations issues de ces activités professionnelles sont donc à prendre en compte dans le cadre de la mise en œuvre des règles de cumul de l'ARE avec une rémunération professionnelle non salariée, permettant le calcul du nombre mensuel de jours indemnisables au titre de l'ARE.

## 2.3. EXERCICE D'UN MANDAT DANS UNE SOCIETE

**Administrateurs, membres du conseil de surveillance et représentants permanents de sociétés anonymes**

L'exercice d'un mandat d'administrateur, de membre du conseil de surveillance ou de représentant permanent de société anonyme, n'est pas considéré comme une activité professionnelle, même si le titulaire perçoit des jetons de présence ou des indemnités forfaitaires.

Il en va différemment s'il est constaté qu'une personne, investie de plusieurs mandats, y consacre un temps important. Dans ce cas, l'activité est professionnelle. De même, l'administrateur ou le membre du conseil de surveillance, ou encore le représentant permanent, qui accomplit une mission ou un

mandat, dans les conditions prévues par les articles L. 225-46 et L. 225-84 du code du commerce, donnant lieu à rémunération, doit être considéré comme ayant repris une activité professionnelle. Dans ce cas, la prise en charge est examinée au titre des activités professionnelles non salariées (Fiche 8).

**Dirigeants de société**

Sont visés, notamment, les mandats de président du conseil d'administration ou de gérant de sociétés civiles ou commerciales.

Ce n'est pas la qualité de dirigeant, en tant que telle, qui établit le caractère professionnel de l'activité, mais son exercice. En effet, il a été jugé que le mandat de gérant de SARL ne constituait pas l'exercice d'une activité professionnelle au sens de la réglementation de l'assurance chômage, dès lors que la société ne développait aucune activité en l'absence de marché (Cass. soc. 10/10/1990, n° pourvoi 88-19.888/K, Bull. civ. V, n° 456, page 276 - Cass. soc. 10/11/1998, n° pourvoi G96-22.103, Bull. civ. V 1998, n° 488, page 365), l'intéressé ayant démontré qu'il effectuait toujours des actes positifs et répétés de recherche d'emploi.

Il est donc nécessaire de vérifier que la société a une activité effective pour connaître avec exactitude la situation de son dirigeant ; à défaut, la situation est celle des chefs et dirigeants d'entreprises mises en sommeil (voir point 1.4).

**Activités exercées au service d'un conjoint**

En vertu des articles 212 et 213 du code civil, les actes accomplis par une personne dans le cadre d'une collaboration à l'activité professionnelle de son conjoint sont présumés être des actes d'entraide familiale.

Toutefois, la reconnaissance d'un contrat de travail entre membres d'une même famille peut intervenir, après examen au cas par cas, des éléments de fait pouvant démontrer que l'activité s'exerce dans des conditions dépassant l'entraide familiale ou les obligations conjugales.

Le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs, du chef d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale, quelle que soit sa forme, qui y exerce de manière régulière une activité professionnelle, doit opter pour l'un des trois statuts suivants :

- conjoint collaborateur : il exerce une activité professionnelle régulière dans l'entreprise sans percevoir de rémunération et sans avoir la qualité d'associé (C. com., art. R. 121-1). A défaut d'exercice d'une activité professionnelle, le bénéfice de l'ARE n'est pas remis en cause par ce statut, sous réserve que l'intéressé n'exerce pas une autre activité professionnelle salariée ou non salariée par ailleurs ;
- conjoint salarié : comme tout salarié, il est titulaire d'un contrat de travail. Son activité a un caractère professionnel ;
- conjoint associé : ce statut est ouvert au conjoint du chef d'entreprise qui détient une participation dans la société. Quand il opte pour ce statut, le conjoint est soumis à titre personnel et obligatoire au régime des travailleurs indépendants non agricoles, sous réserve de ne pas relever du régime général des salariés (C. sec. soc., art. L. 611-1, L. 661-1, al.1 et R. 241-2). Il dispose d'un certain nombre de parts sociales, lui ouvrant droit à la perception de bénéfices. Il peut être rémunéré ou non, selon qu'il exerce ou non une activité professionnelle au sein de la société.

Le chef d'entreprise mentionne le statut choisi par son conjoint aux organismes habilités à enregistrer l'immatriculation de l'entreprise (centre de formalités des entreprises ou Urssaf en cas d'option pour le statut de salarié). Depuis le 1er janvier 2020, à défaut de déclaration du statut choisi, le chef

d'entreprise est réputé avoir déclaré que ce statut est celui de conjoint salarié (Loi n° 2019-486 du 22/05/2019, art. 8 - C. com, art. L. 121-4).

## 2.4. RADIATION TARDIVE DU REGISTRE DU COMMERCE OU DU REPERTOIRE DES METIERS

La situation des personnes qui déclarent avoir cessé définitivement leur activité, mais qui sont toujours inscrites au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers sans qu'aucune radiation n'ait été effectuée, doit être examinée au cas par cas.

A défaut de chiffre d'affaires ou de recettes ou de déclaration de chiffre d'affaires ou de revenus au cours d'une période d'au moins deux années civiles consécutives, un travailleur indépendant est présumé ne plus exercer d'activité professionnelle justifiant son affiliation à la sécurité sociale. Dans ce cas, sa radiation peut être décidée par l'organisme de sécurité sociale dont il relève après que l'intéressé a été informé de cette éventualité, sauf opposition de sa part dans un délai fixé par décret (C. sec. soc., art. L. 613-4).

**Registre du commerce et des sociétés**

S'agissant des personnes ayant la qualité de commerçant, l'inscription au registre du commerce et des sociétés conduit à considérer qu'elles exercent une activité professionnelle. Si leur activité est, de fait, inexistante, il est impératif qu'elles effectuent les formalités qui conduiront à leur radiation si elles entendent s'en prévaloir.

Pour la période comprise entre la date où ces personnes déclarent ne plus avoir d'activité et la date de leur radiation, il y a lieu de procéder à un examen particulier de la situation des intéressés, afin de s'assurer de la réalité des déclarations.

A cet effet, tous documents comptables, attestations bancaires et toutes déclarations, qui auraient été produits auprès des services fiscaux et des organismes sociaux, notamment les URSSAF, peuvent être réclamés aux intéressés.

Au regard de ces éléments, la date à laquelle l'activité a réellement cessé pourra être déterminée.

S'agissant des dirigeants de société, tant que l'inscription modificative au registre du commerce et des sociétés concernant la perte de leur mandat n'a pas été régulièrement publiée, ils sont toujours réputés exercer leurs fonctions.

En principe, la publicité effective de la perte du mandat permet de considérer qu'ils n'exercent aucune activité professionnelle.

Toutefois, dans la mesure où les formalités de publicité sont en cours d'exécution, un examen particulier est entrepris pour la période comprise entre la fin du mandat et l'enregistrement modificatif. Cet examen est effectué à partir de tous documents constatant la démission ou la révocation du dirigeant, tels que les procès-verbaux, les correspondances échangées avec la société et toute autre pièce attestant que l'intéressé n'est plus susceptible d'assurer le fonctionnement de l'entreprise.

Le cas des mandataires de société familiale doit faire l'objet d'une attention particulière. S'il apparaît que le mandat a effectivement pris fin, l'intéressé est considéré comme n'exerçant aucune activité professionnelle.

**Répertoire des métiers**

En ce qui concerne les artisans inscrits au répertoire des métiers, l'analyse de la situation est analogue à celle préconisée pour les personnes ayant la qualité de commerçant lorsque la date de radiation diffère de la date de cessation d'activité.

## 2.5. CHEFS ET DIRIGEANTS D'ENTREPRISE FAISANT L'OBJET D'UNE PROCEDURE DE SAUVEGARDE, DE REDRESSEMENT OU DE LIQUIDATION JUDICIAIRE

La situation des chefs d'entreprise et des dirigeants de société faisant l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, doit être examinée en fonction de la procédure en cours et de la poursuite de l'activité.

**La procédure de sauvegarde**

Cette procédure est destinée à faciliter la réorganisation de l'entreprise afin de permettre la poursuite de l'activité économique (C. com., art. L. 620-1).

Un ou plusieurs administrateurs judiciaires peuvent être désignés. Ils ont pour mission de surveiller le débiteur dans sa gestion ou de l'assister pour tout ou partie de ses actes de gestion ou pour certains d'entre eux.

Toutefois, *« l'administration de l'entreprise est assurée par son dirigeant* » (C. com., art. L. 622-1).

En conséquence, la situation des chefs d'entreprise et des dirigeants de société faisant l'objet d'une procédure de sauvegarde constitue l'exercice d'une activité professionnelle.

**La procédure de redressement judiciaire**

Cette procédure est destinée à permettre la poursuite de l'activité de l'entreprise, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif (C. com., art. L. 631-1).

Un ou plusieurs administrateurs judiciaires peuvent être désignés. Ils ont pour mission « *d'assister le débiteur pour tous les actes relatifs à la gestion ou certains d'entre eux, ou d'assurer seuls, entièrement ou en partie, l'administration de l'entreprise* » (C. com., art. L. 631-12).

Selon les missions dévolues à l'administrateur judiciaire, le chef d'entreprise peut être dessaisi de toutes prérogatives ; aucun acte d'administration et de gestion n'étant plus assuré par l'intéressé, privé de l'exercice de la gestion, il est réputé ne plus avoir d'activité.

En conséquence, tous documents faisant état des modalités selon lesquelles le chef d'entreprise ou le dirigeant de société participe à l'administration et à la gestion de l'entreprise, notamment la copie du jugement prononçant l'ouverture de la procédure, peuvent permettre d'attester ou non de l'exercice d'une activité professionnelle.

**La liquidation judiciaire**

Le chef d'entreprise ou le dirigeant ne peut plus prétendre assurer l'administration et la gestion de l'entreprise, cette mission étant réservée au liquidateur ou à l'administrateur judiciaire s'il en a été désigné un.

L'intéressé étant dessaisi de ses prérogatives, il n'exerce plus d'activité professionnelle.

# 3. SITUATIONS CONSIDEREES COMME ACTIVITES PROFESSIONNELLES

## 3.1. INSCRIPTION AU REGISTRE DU COMMERCE ET DES SOCIETES

L'inscription au registre du commerce et des sociétés (RCS) concerne les personnes morales (SARL, société anonyme, entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée - EURL, etc.) et les personnes physiques dont l'activité professionnelle consiste en des actes de commerce, y compris les micro-entrepreneurs.

En principe, l'inscription au RCS constitue l'exercice d'une activité professionnelle non salariée, pouvant être attestée par la production de la synthèse INPI ou d'un extrait K bis.

Il convient de tenir compte de la date de début d'activité inscrite sur l'extrait du registre du commerce et des sociétés.

**A noter** : Sont visées, notamment, les activités dites « d'influence ». En effet, les créateurs de contenu renseignent leur activité au sein du guichet unique selon différentes catégories : « Activités de service - services d'information - influenceur et créateur », « Activités de service - services d'information - community manager, ergonome web, blogueur professionnel, rédacteur web » ou « Activités de services - arts, culture et divertissement - activités créatives, artistiques et de spectacle - vidéaste, vlogueur, blogueur ». Une fois les revenus des créateurs de contenu déclarés, ils sont affiliés à l'URSSAF-SSI pour les deux premières catégories ou, après validation, à la sécurité sociale des artistes auteurs pour la troisième.

## 3.2. TITULAIRES D'UN CONTRAT D'APPUI AU PROJET D'ENTREPRISE

Le contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) résulte des articles L. 127-1 et suivants du code de commerce. Le CAPE est défini comme « *le contrat par lequel une personne morale s'oblige à fournir, par les moyens dont elle dispose, une aide particulière et continue à une personne physique, non salariée à temps complet, qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique* ».

Il ne s'agit pas d'un contrat de travail ; toutefois, la personne accompagnée bénéficie d'une protection sociale similaire à celle d'un salarié, dont l'assurance chômage (C. trav., art. L. 5142-1). Pendant toute la période passée en CAPE, en cas de perception d'une rémunération, ce sont donc les règles de cumul de l'ARE avec une activité salariée qui sont applicables (voir Fiche 7). En effet, pendant la durée du CAPE, l'activité ne peut être rattachée à une activité non salariée créée ou reprise en tant que telle (qui soit immatriculée, inscrite au registre du commerce et des sociétés etc.), la structure d'appui assumant l'ensemble des obligations sociales, tel un employeur, pendant toute la durée du CAPE.

Au terme du CAPE, sous réserve de l'immatriculation de la société, les revenus tirés par l'allocataire sont pris en compte dans le cadre des règles de cumul de l'ARE avec les revenus issus d'une activité non salariée, sous réserve qu'il n'ait pas choisi de bénéficier de l'ARCE (Fiche 8).

## 3.3. SALARIES ASSOCIES D'UNE COOPERATIVE D'ACTIVITE ET D'EMPLOI

Les missions et le fonctionnement des coopératives d'activité et d'emploi (CAE) et le statut d'entrepreneur salarié sont définis aux articles L. 7331-1 et suivants du code du travail.

L'entrepreneur est une personne physique qui crée et développe une activité économique en bénéficiant d'un accompagnement individualisé et de services mutualisés mis en œuvre par la

coopérative en vue d'en devenir associé, dans le cadre d'un contrat de travail (en principe, un CDI) (C. trav., art. L. 7331-1 et L. 7331-2).

L'entrepreneur salarié conclut avec la coopérative un contrat, établi par écrit, comportant les mentions obligatoires prévues à l'article L. 7331-2 du code du travail, notamment le montant de la part fixe et les modalités de calcul de la part variable de sa rémunération.

Dans un délai maximal de 3 ans à compter de la conclusion du contrat avec la coopérative, l'entrepreneur salarié devient associé de la coopérative d'activité et d'emploi. Ce délai est minoré, le cas échéant, de la durée du contrat d'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique prévu à l'article L. 127-1 du code de commerce ou de tout autre contrat conclu entre les parties. Le contrat prend fin si l'entrepreneur salarié ne devient pas associé avant ce délai.

Les règles de cumul de l'ARE avec une rémunération issue d'une activité salariée sont applicables.

La rémunération de l'entrepreneur salarié est fixée par l'article L. 7332-3 du code du travail.

### 3.4. LES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES

Les conditions et modalités de travail des plateformes et des travailleurs indépendants sont définis aux articles L. 7341-1 et suivants du code du travail.

Le travailleur de plateforme numérique peut exercer son activité dans différents domaines (transport, livraison de nourriture, retraits d'achats, etc.) en utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique. En principe, les travailleurs de plateforme sont considérés comme travailleurs indépendants. Leur activité doit donner lieu aux formalités en vigueur (comme celles applicables pour la micro-entreprise par exemple).

Pièce jointe **n° 2**

# Liste des sigles et abréviations utilisés

# Sigles et abréviations utilisés

| | |
|---|---|
| ACRE : | Aide à la création ou reprise d'entreprise |
| AGS : | Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés |
| AJ : | Allocation journalière |
| ARCE : | Aide à la reprise ou à la création d'entreprise |
| ARE : | Allocation d'aide au retour à l'emploi |
| AREF : | Allocation d'aide au retour à l'emploi versée au cours d'une formation |
| Art. : | Article |
| BIC : | Bénéfices industriels et commerciaux |
| BNC : | Bénéfices non commerciaux |
| C. com. : | Code du commerce |
| C. sec. soc. : | Code de la sécurité sociale |
| C. serv. nat. : | Code du service national |
| C. tourisme : | Code du tourisme |
| C. trav. : | Code du travail |
| CA : | Chiffre d'affaires |
| CAE : | Coopérative d'activité d'emploi |
| CANSSM : | Caisse autonome nationale de la sécurité sociale des mines |
| CAPE : | Contrat d'appui au projet d'entreprise |
| Cass. Soc : | Cour de cassation chambre sociale |
| CDD : | Contrat à durée déterminée |
| CDI : | Contrat à durée indéterminée |
| CEP : | Conseil en évolution professionnel |
| CET : | Compte épargne temps |
| CFD : | Complément de fin de droit |
| CFF : | Complément de fin de formation |
| CGI : | Code général des impôts |
| Chap. : | Chapitre |
| CIF : | Congé individuel de formation |
| Circ. : | Circulaire |
| CNAV : | Caisse nationale d'assurance vieillesse |
| CONV : | Convention |
| CPF : | Compte personnel de formation |
| CPIR : | Commission paritaire interprofessionnelle régionale |
| CRDS : | Contribution pour le remboursement de la dette sociale |
| CSG : | Contribution sociale généralisée |
| CSP : | Contrat de sécurisation professionnelle |
| C2P : | Compte professionnel de prévention |
| CT : | Contrat de travail |
| DAL : | Demande d'allocations |
| DGEFP : | Direction générale du travail et de la formation professionnelle |
| DGT : | Direction générale du travail |
| DRIEETS : | Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités |
| DSN : | Déclaration sociale nominative |

| | |
|---|---|
| EURL : | Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée |
| FCT : | Fin du contrat de travail |
| FNE : | Fonds national de l'emploi |
| HT : | Hors taxe |
| ICCP : | Indemnités compensatrices de congés payés |
| IDE : | Inscription comme demandeur d'emploi |
| IPR : | Instance paritaire régionale |
| JORF : | Journal officiel de la République Française |
| OD : | Ouverture de droit |
| PACS : | Pacte civil de solidarité |
| PAJE : | Prestation d'accueil du jeune enfant |
| PAP : | Parcours d'accompagnement personnalisé |
| PASS : | Plafonnement annuel de la sécurité sociale |
| PMVS : | Période de mobilité volontaire sécurisée |
| PPAE : | Projet personnalisé d'accès à l'emploi |
| PRA : | Période de référence affiliation |
| PRC : | Période de référence calcul |
| RCI : | Rupture conventionnelle individuelle |
| RCS : | Registre du commerce et des sociétés |
| RCT : | Rupture du contrat de travail |
| Règl. : | Règlement |
| RCC : | Rupture conventionnelle collective |
| SA : | Société anonyme |
| SARL : | Société à responsabilité limitée |
| SASU : | Société par actions simplifiée unipersonnelle |
| SCOP : | Société coopérative de production |
| SCP : | Société civile professionnelle |