



**Texte consolidé de la convention du 15
novembre 2024 relative à l'Assurance chômage
(version intégrant l'avenant n°1 du 7 juillet 2025)**

Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF),
La Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME),
L'Union des entreprises de proximité (U2P),

d'une part,

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),
La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC),
La Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC),
La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO),
La Confédération Générale du Travail (CGT),

d'autre part,

Considérant que l'assurance chômage est un régime paritaire d'assurance obligatoire et contributif qui joue comme stabilisateur économique et amortisseur social un rôle fondamental pour les personnes, les entreprises ;

Considérant la situation inédite du marché du travail qui se caractérise d'une part, par les difficultés de recrutement des entreprises et d'autre part par les enjeux de transformation de l'économie et d'organisation des relations de travail appelant des réponses adaptées en termes de sécurisation des parcours professionnels et d'accompagnement des transitions et reconversions ;

Considérant le document de cadrage transmis aux Partenaires sociaux le 31 juillet 2023, dans lequel le gouvernement demande un maintien des principes introduits par ses réformes de 2019 et 2023 ;

Considérant que les prévisions financières pour le régime d'assurance chômage ayant servi de base à l'élaboration du document de cadrage étaient excessivement optimistes, et qu'elles ont été actualisées par les services de l'Unédic ;

Considérant la nécessité de poursuivre le désendettement du régime d'assurance chômage et d'équilibre financier entre dépenses supplémentaires et mesures d'économies, et que les ponctions envisagées par l'Etat sur les ressources de l'assurance chômage obèrent la capacité de l'Unédic à faire face aux échéances de remboursement prévues pour les années 2023-2026 ;

Considérant le courrier transmis le 9 octobre 2024 par la Ministre du travail et de l'emploi invitant les Partenaires sociaux à reprendre les discussions sur l'assurance chômage sur la base du protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage pour le compléter ;

Vu la cinquième partie, livres premier, troisième et quatrième du code du travail ;

Vu le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié relatif au régime d'assurance chômage ;

Vu le protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage et son avenant du 14 novembre 2024.

Les parties sont convenues des dispositions ci-après :

Article 1 - Gestion du régime d'assurance chômage

La gestion du régime d'assurance chômage est confiée à l'Unédic.

Article 2 - Indemnisation

§ 1er –

Le dispositif national interprofessionnel d'assurance chômage est destiné à assurer un revenu de remplacement pendant une durée déterminée aux travailleurs involontairement privés d'emploi remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif.

§ 2 –

Certaines règles d'indemnisation sont ajustées pour mieux tenir compte de la situation des publics les plus fragiles sur le marché du travail, sans remettre en cause les principes fondamentaux des réformes précédentes visant à inciter au retour durable à l'emploi et mises en œuvre par le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié.

§ 3 – Condition d'affiliation des primo-entrants et des saisonniers

(Alinéa 1 non agréé) Afin de mieux sécuriser la situation des primo-entrants sur le marché du travail, définis comme les salariés privés d'emploi ne justifiant pas d'une admission au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les vingt années précédant leur inscription comme demandeur d'emploi, la condition minimale d'affiliation permettant l'ouverture d'un droit qui leur est appliquée est abaissée de manière dérogatoire au droit commun à 108 jours travaillés (ou 758 heures travaillées), correspondant à 5 mois, au cours de la période de référence pour la recherche de l'affiliation.

La même condition minimale d'affiliation est appliquée aux salariés cumulant 5 mois en contrats saisonniers qui ne peuvent satisfaire la condition d'affiliation de droit commun.

La durée d'indemnisation minimale est dans ce cas fixée à 5 mois, soit 152 jours calendaires.

§ 4 – Calcul du salaire journalier de référence

Afin de mieux tenir compte des spécificités de certains parcours professionnels, notamment ceux qui comprennent des activités saisonnières, le plafond des jours non travaillés pris en compte dans le calcul du salaire journalier de référence permettant de déterminer le montant de l'allocation journalière est abaissé à 70% du nombre de jours travaillés dans la période de référence.

§ 5 – Dégressivité de l'allocation

Afin de tenir compte de la difficulté des demandeurs d'emploi seniors à retrouver rapidement un emploi, le coefficient de dégressivité affectant le montant de l'allocation journalière au terme d'un délai de 182 jours d'indemnisation est appliqué, dans les conditions fixées par la réglementation d'assurance chômage, aux allocataires âgés de moins de 55 ans à la date de fin de contrat de travail.

§ 6 – Démissions post-reprise d'emploi

Afin d'inciter à la mobilité professionnelle et de sécuriser la reprise d'emploi en cours d'indemnisation, notamment en cas de rupture de la période d'essai par le salarié, l'appréciation du caractère involontaire du chômage lors de l'examen en vue d'une reprise ou d'une poursuite de l'indemnisation n'est effective que lorsqu'il est justifié d'une affiliation au titre d'une ou plusieurs activités d'au moins quatre mois (88 jours travaillés ou 610 heures).

§ 7 – Mensualisation du versement de l'allocation

Afin de simplifier et d'améliorer la prévisibilité de l'indemnisation, le versement de l'allocation chômage est mensualisé ; il se fait sur la base de 30 jours calendaires, quel que soit le mois concerné.

Le capital de droits n'est pas modifié par cette évolution, les modalités de détermination de la durée d'indemnisation restant inchangées.

§ 8 – Création et reprise d'entreprise

Sans modifier le capital de droits de l'allocation créateur ou repreneur d'entreprise et sans modifier les règles d'attribution de l'ARCE et du cumul d'activité non salarié, il est procédé aux ajustements suivants :

Concernant l'ARCE : afin de favoriser les reprises d'emploi durables en cas de création/reprise d'entreprise, et d'éviter les effets d'aubaine, le second versement de l'Aide à la reprise et à la création d'entreprise (ARCE) n'est pas effectué si l'allocataire a repris un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

Concernant le cumul ARE et revenu d'activité non salariée :

en cas de cumul du versement de l'ARE avec des revenus perçus au titre d'une activité non salariée, l'allocataire peut cumuler l'ARE avec les revenus issus de l'activité non salariée créée ou reprise, dans les conditions prévues par la réglementation d'assurance chômage.

ces règles sont maintenues, sans toutefois que ce cumul ne puisse excéder une durée de versement plafonnée à 60% du reliquat de droits.

le reliquat de 40% des droits restants peut faire l'objet d'une reprise éventuelle de l'indemnisation dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. Par ailleurs, un allocataire peut solliciter une éventuelle poursuite des versements, qui sera examinée par l'instance paritaire régionale dont il relève, sur la base de justificatifs d'absence de revenus perçus au titre de l'activité non salariée créée ou reprise.

§ 9 – Allocation décès et allocation de fin de droits

En vue d'améliorer l'accès aux droits, les conditions de versement et d'attribution de l'Allocation décès sont élargies, et l'Allocation de fin de droits est versée automatiquement, sans que le bénéficiaire ait besoin d'en faire la demande.

§ 10 – Condition de résidence

Afin de renforcer sa lisibilité, la réglementation d'assurance chômage précise la définition de la condition de résidence dans le champ d'application du régime d'assurance chômage.

Ainsi, les personnes indemnisées au titre de l'ARE doivent résider effectivement sur le territoire français pendant une période de plus de 6 mois au cours de l'année de versement de l'allocation.

§11 non agréé – Indemnisation des travailleurs exerçant une activité à l'étranger

Les règles d'indemnisation de droit commun sont appliquées aux salariés expatriés (relevant de l'annexe 9, chapitre I).

La durée du cumul de l'ARE avec une rémunération issue de l'exercice d'une activité professionnelle exercée à l'étranger est limitée à une période de 3 mois.

Dans l'attente de la révision du Règlement CE n°883/2004 qui prévoit les modalités de coordination des régimes de sécurité sociale et d'assurance chômage entre pays de l'UE, de l'EEE, et avec la Suisse, en cours depuis 2016, et des accords bilatéraux existants, les mesures suivantes sont mises en œuvre :

Application aux salaires perçus à l'étranger d'un coefficient tenant compte des différences de salaires moyens entre l'Etat d'emploi et la France, Etat de résidence

Un coefficient à proportion du niveau de salaire moyen de l'Etat d'emploi relativement au niveau de salaire moyen en France est appliqué aux salaires perçus à l'étranger pris en compte dans la période de référence servant au calcul de l'allocation pour l'ensemble des bénéficiaires du régime d'assurance chômage. Ce coefficient, réévalué annuellement en fonction des données statistiques disponibles, est calculé sur la base des niveaux de salaires moyens par pays constatés et publiés par l'OCDE. Il lui est appliqué un coefficient correcteur de 1,1 afin de limiter les variations trop fortes du niveau de l'allocation par rapport à ce que le bénéficiaire aurait perçu sans l'application de cette mesure.

En tout état de cause, l'application de ces coefficients ne peut conduire au versement d'une allocation inférieure à l'allocation minimale, selon les modalités de calcul en vigueur.

Accompagnement et suivi des demandeurs d'emploi frontaliers ayant exercé leur dernier emploi dans un pays limitrophe

Dans une logique de dynamisation des parcours de retour à l'emploi durable des demandeurs d'emploi frontaliers, les organisations de salariés et d'employeurs signataires du protocole d'accord demandent :

- d'une part, pour les seuls travailleurs frontaliers, une révision réglementaire de l'offre raisonnable d'emploi pour spécifiquement tenir compte du niveau de rémunération pratiqué en France pour le type de poste recherché ;
- d'autre part, la mise en place par l'opérateur France Travail d'un plan d'action devant notamment se traduire par :
 - un temps de diagnostic personnalisé, permettant pour chaque demandeur d'emploi frontalier une actualisation de son projet personnalisé d'accès à l'emploi ou de son contrat d'engagement (à compter du 1er janvier 2025), tenant compte de la révision de l'offre raisonnable d'emploi frontalier ;
 - la définition et la mise en œuvre d'un accompagnement ou d'un suivi personnalisé et éventuellement renforcé, en fonction de leurs besoins propres ;
 - la mise en place des moyens adéquats permettant un repérage plus efficace des reprises d'emploi non déclarées, notamment dans un Etat limitrophe.

Le contrôle de la recherche d'emploi des transfrontaliers s'inscrit dans le cadre doctrinal fixé par le conseil d'administration de France Travail, qui précise notamment que ce contrôle est, pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, nécessairement différencié de leur accompagnement et suivi, et est en conséquence opéré par des équipes dédiées à cette mission. Il est organisé dans le cadre d'orientations nationales, votées en conseil d'administration, respectant une part minimale de contrôles aléatoires et des ciblage, déterminés nationalement, éventuellement adaptés régionalement.

§ 12 – Délai de déchéance

Afin de rendre l'application du délai de déchéance des droits plus juste et plus opérant, ce délai, au-delà duquel le versement des droits ne peut plus être demandé, est désormais vérifié tous les mois et non uniquement au moment de la reprise des droits.

De plus, la réglementation d'assurance chômage prévoit de nouveaux cas d'allongement du délai de déchéance, en sus de ceux relevant de dispositions légales. Il s'agit des périodes de maladies donnant lieu au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale, de congés de maternité et paternité et des périodes de formation.

§ 13 – Séniors

Dans l'objectif d'améliorer le taux d'emploi des séniors, la réglementation est adaptée pour tenir compte de l'allongement des carrières en fonction des dispositions légales et réglementaires relatives à l'âge de départ à la retraite, et sécuriser la reprise d'emploi durable pour les demandeurs d'emploi séniors. Les dispositions de ce paragraphe supposent la mise en place effective de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 qui a porté l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans.

Le bénéfice des dispositions d'indemnisation applicables aux séniors est relevé à 55 ans.

Période de référence affiliation de 36 mois

Les allocataires âgés de 55 ans et plus à la date de la fin de leur contrat de travail bénéficient d'une période de référence affiliation de 36 mois.

Durées d'indemnisation maximales spécifiques aux allocataires seniors

Les allocataires âgés de 55 et 56 ans à la date de la fin de leur contrat de travail bénéficient d'une durée d'indemnisation maximale de 913 jours calendaires, soit 30 mois (22,5 mois après application du coefficient 0,75).

Les allocataires âgés de 57 ans et plus à la date de la fin de leur contrat de travail bénéficient d'une durée d'indemnisation maximale de 1095 jours calendaires, soit 36 mois (27 mois après application du coefficient 0,75).

Pour rappel, le coefficient 0,75 n'est pas applicable dans les DROM-COM.

Condition d'âge du maintien de droits

En cohérence avec l'évolution progressive de l'âge légal de départ à la retraite jusqu'à 64 ans en 2030, il est procédé au décalage progressif jusqu'à 64 ans de l'âge à compter duquel le maintien de l'allocation est possible jusqu'à obtention des conditions de liquidation de la retraite à taux plein.

Allongement formation pour les allocataires âgés de 55 ans et plus

Afin de créer les conditions optimales d'une reprise d'emploi durable pour les demandeurs d'emploi seniors et de faciliter leur accès à la formation, le dispositif permettant un allongement de la durée d'indemnisation à hauteur de 182 jours (137 jours après application du coefficient 0,75) en cas de formation suivie en cours d'indemnisation et validée par l'opérateur France Travail ou financée en toute ou partie par le CPF, bénéficie aux allocataires âgés de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail.

Article 3 - Indemnisation des anciens détenus au titre du travail exercé en détention

L'article L. 5424-30 du code du travail, introduit par l'ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues, ouvre le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi aux détenus, à leur sortie de détention, au titre de l'activité exercée sous contrat d'emploi pénitentiaire durant leur détention. L'article L. 324-12 du nouveau code pénitentiaire renvoie à la négociation des Partenaires sociaux le soin d'en définir les mesures d'application.

Les anciens détenus pourront être indemnisés au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, dans les conditions fixées par le règlement d'assurance chômage, sous réserve des aménagements apportés par l'annexe IV tenant compte des particularités du contrat d'emploi pénitentiaire qui ne constitue pas un contrat de travail. Ces aménagements concernent notamment les cas de cessation du contrat d'emploi pénitentiaire constitutifs d'une privation involontaire d'emploi, et le point de départ de l'indemnisation.

Article 4 - Contributions - Ressources

§1er – Contributions d'assurance chômage

Les contributions des employeurs mentionnées à l'article L.5422-9 du code du travail et destinées à la couverture des dépenses relatives au régime d'assurance chômage sont assises sur les rémunérations dans la limite de 4 fois le plafond du régime général d'assurance vieillesse de la sécurité sociale prévu par l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale.

La contribution exceptionnelle temporaire prévue par l'article 4 de la convention du 14 avril 2017 est supprimée. Par conséquent, le taux des contributions à la charge des employeurs est fixé à 4,00 %.

Pour les employeurs et les salariés intermittents relevant des professions du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et du spectacle, les taux de contributions spécifiques sont fixés par les annexes VIII et X au règlement général annexé.

§2 – Modulation du taux de contribution à l'assurance chômage

Afin d'inciter les entreprises à allonger la durée des contrats de travail et éviter un recours excessif aux contrats courts, un dispositif de modulation des contributions patronales d'assurance chômage est prévu. Il s'applique aux entreprises de onze salariés et plus relevant d'un secteur d'activité à taux de séparation très élevé.

Le groupe de travail technique mis en place au premier semestre 2025 a convenu d'apporter les adaptations suivantes au dispositif :

- les contrats dont la fin est indépendante de la volonté de l'employeur ne sont pas pris en compte dans l'application du bonus-malus (contrat saisonnier, licenciement pour inaptitude non professionnelle, licenciement suite à une faute grave ou lourde). Seuls sont pris en compte les contrats de travail d'une durée inférieure à trois mois ;
- les modalités de sélection des secteurs d'activité concernés sur la base des taux de séparation moyens au niveau NAF 38 sont préservées. Les règles relatives à la comparaison sectorielle des taux de séparation des entreprises sont appliquées au niveau des groupes NAF 272.

Les évolutions apportées au dispositif du bonus-malus correspondent aux aménagements prévus par l'accord des partenaires sociaux issu de l'avenant n°2 du 27 mai 2025 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 et à ceux rendus nécessaires pour assurer le fonctionnement du dispositif. L'ensemble des autres règles et mécanismes de fonctionnement demeure inchangé et permet de garantir une continuité dans la mise en œuvre du dispositif en vigueur depuis 2021.

Les organisations signataires demandent aux pouvoirs publics de procéder, le cas échéant, aux modifications législatives et réglementaires qui seront nécessaires à la mise en œuvre des dispositions de l'avenant.

Article 5 - Champ d'application

§ 1er –

Le régime d'assurance chômage s'applique sur le territoire hexagonal, dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte) et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

§ 2 –

Il s'applique aux salariés détachés ainsi qu'aux salariés expatriés occupés par des entreprises entrant dans le champ d'application territorial de la convention.

Article 6 - Règlement général, annexes et accord d'application

§ 1er –

A la présente convention est annexé le règlement général du régime d'assurance chômage.

§ 2 –

La situation des catégories professionnelles particulières fait l'objet d'annexes au règlement général négociées entre les organisations représentatives au plan national et interprofessionnel d'employeurs et de salariés.

A l'issue de la procédure prévue par les articles L. 5424-22 et suivants du code du travail, les annexes VIII et X, relatives aux règles spécifiques d'indemnisation des professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et du spectacle telles que fixées par le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié, sont maintenues sous réserve des adaptations de cohérence avec le règlement général.

§ 3 –

Les mesures d'application du dispositif de modulation du taux de la contribution patronale d'assurance chômage font l'objet d'un accord d'application au règlement général.

Article 7 - Instances paritaires

Dans le cadre des mandats confiés par l'Unédic à l'opérateur France Travail et conformément à la convention pluriannuelle mentionnée à l'article L. 5312-3 du code du travail, les instances paritaires visées à l'article L. 5312-10 du code du travail siégeant au sein de chaque direction régionale de France Travail sont compétentes pour statuer dans les cas prévus par le règlement général annexé.

Article 8 - Contribution au financement de l'opérateur France Travail

Les dispositions de l'article L. 5422-24 du code du travail prévoient qu'une part, qui ne peut être inférieure à 10 % des contributions des employeurs et des salariés au régime d'assurance chômage, est versée comme contribution globale aux sections « fonctionnement et investissement » et « intervention » du budget de l'opérateur France Travail.

La mise en place de l'opérateur France Travail lui a confié de nouvelles missions : accompagnement renforcé des allocataires du RSA, coordination du « Réseau pour l'emploi », mise en place de systèmes d'information interconnectés, etc.

Pour atteindre l'objectif du plein emploi et faire face à l'ensemble des enjeux en termes d'accompagnement des demandeurs d'emploi, de formation en lien avec les besoins en compétences des branches, des territoires, et des entreprises, de services répondant aux difficultés de recrutement des entreprises et notamment des TPE PME, les questions du financement de l'opérateur et de la gouvernance du Réseau pour l'emploi sont stratégiques.

S'agissant du financement de l'opérateur France Travail, les signataires de la présente convention considèrent qu'il est indispensable de mettre en place une programmation budgétaire pluriannuelle partagée, basée sur une allocation de ressources claire, répondant à des besoins et missions précisément identifiés, et tenant compte des gains de productivité potentiels. Dans ces conditions, les organisations signataires estiment que le taux de la contribution prélevée sur les recettes de l'Unédic, fixé aujourd'hui à 11%, correspond à date, et sur la base des données à disposition des acteurs sociaux, aux besoins identifiés pour l'atteinte des objectifs poursuivis dans le cadre de la mise en place de l'opérateur France Travail.

S'agissant de la gouvernance du Réseau pour l'emploi, les signataires de la présente convention insistent sur la nécessité d'assurer aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel un nombre

de voix représentant, au total, au moins la moitié des voix délibératives au sein du Comité national pour l'emploi, ainsi qu'au sein des comités régionaux.

En effet, les organisations de salariés et d'employeurs sont les mieux à même de connaître le fonctionnement du marché du travail, les besoins des entreprises et les problématiques rencontrées par les actifs. Cela est d'autant plus légitime que l'Unédic, dont ils sont gestionnaires, contribue aujourd'hui au budget du principal opérateur du service public de l'emploi, l'opérateur France Travail, à hauteur de quatre cinquièmes de son budget courant.

Article 9 - Evaluation et comité de pilotage

Le suivi et l'évaluation des résultats de la présente convention et de l'ensemble de ses textes d'application sont confiés à l'Unédic.

L'évaluation porte notamment sur les effets quantitatifs, qualitatifs et financiers de la convention.

A ce titre, une évaluation relative aux règles d'assurance chômage est présentée au Bureau de l'Unédic dans le courant de l'année 2025.

Sera également prévu un programme d'évaluation tout au long de la durée de la convention.

Les services de l'Unédic porteront une attention particulière, notamment aux sujets suivants :

- l'impact des décisions de l'Etat sur le budget de l'assurance chômage ;
- les contributions au budget de l'opérateur France travail et de France compétences ;
- la révision des modalités de coordination européenne des prestations de chômage pour les travailleurs frontaliers ;
- les évolutions législatives et réglementaires visant à éviter que des demandeurs d'emploi qui ne perçoivent aucune indemnité se retrouvent financièrement sanctionnés dans le futur parce qu'ils ont omis de déclarer une activité professionnelle.

Il est rendu compte périodiquement au Bureau de l'Unédic de ces travaux, ainsi que de ceux engagés sur les réglementations précédentes.

Ces travaux viendront également alimenter un comité de pilotage interprofessionnel, composé des représentants des organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel, signataires de la présente convention, qui se réunit une fois par an pour évaluer l'effectivité et le bon avancement des discussions avec l'Etat.

Au vu de l'évaluation de ces différents points, toutes les dispositions nécessaires pourront être prises par les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel par voie d'avenant à la présente convention.

Article 10 - Durée

La présente convention est conclue pour une durée déterminée de 4 ans, du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2028, à l'issue de laquelle elle cessera de plein droit de produire ses effets.

Article 11 - Entrée en vigueur

§ 1er – Entrée en vigueur au 1er janvier 2025

Les dispositions de la présente convention, du règlement général annexé et de ses annexes, s'appliquent aux salariés involontairement privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1er janvier 2025.

Toutefois, la situation des salariés compris dans une procédure de licenciement engagée antérieurement à la date du 1er janvier 2025 reste régie, concernant les règles d'indemnisation, par les dispositions de l'annexe A du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019, comprenant le règlement d'assurance chômage et ses annexes en vigueur au jour de l'engagement de la procédure.

L'engagement de la procédure correspond soit :

- à la date de l'entretien préalable prévu par les articles L. 1232-2 à L. 1232-5 et L. 1233-11 du code du travail ;
- 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.

Par dérogation, pour des raisons opérationnelles de mise en œuvre, les articles 2, 3§1 et §1er bis alinéas 2 et suivants, 7, 9, 11 §1er bis, 12§2 et §3 bis, 17 bis §1er, 25§3, 26§1er alinéa 7, 28§1er, 30, 32 bis, 38, 43, 44§2, 46§7 et 65§4 du règlement général annexé à la présente convention, ainsi que les dispositions correspondantes des annexes I, II, III, V, VIII, IX et X, entrent en vigueur au plus tard au 1er avril 2025. Avant cette date, les 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 et le chapitre 1er de l'annexe IX dans leurs versions issues du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 restent applicables.

Par dérogation, pour des raisons opérationnelles de mise en œuvre, la condition prévue par l'alinéa 6 de l'article 26 §1er et l'alinéa 7 de l'article 35 du règlement général d'assurance chômage et de ses annexes, consistant en l'absence d'exercice d'un contrat de travail à durée interminée à temps plein pour le second versement de l'ARCE, est applicable

pour toute création ou reprise d'entreprise intervenant à compter du 1er avril 2025 au plus tard. Pour les créations ou reprises d'entreprise intervenant avant cette date, l'article 35 dans sa version issue du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 reste applicable.

Par dérogation, pour des raisons opérationnelles de mise en œuvre, l'article 36 du règlement général d'assurance chômage et de ses annexes est applicable dès lors que le décès de l'allocataire est survenu à compter du 1er avril 2025 au plus tard. Si le décès est intervenu avant cette date, l'article 36 dans sa version issue du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 reste applicable.

Par dérogation, pour des raisons opérationnelles de mise en œuvre, les alinéas 5 du § 1er et 1 du §2 de l'article 26 du règlement général d'assurance chômage et de ses annexes sont applicables 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 au plus tard. Avant cette date, les alinéas 5 du § 1er et 1 du §2 de l'article 26 dans sa version issue du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 restent applicables.

§ 2 – Entrée en vigueur de dispositions applicables aux allocataires en cours d'indemnisation et à ceux qui ouvrent un droit

Par dérogation aux dispositions prévues au §1er du présent article, pour des raisons opérationnelles de mise en œuvre, l'alinéa 1er de l'article 24 (mensualisation) du règlement général annexé à la présente convention et les dispositions correspondantes des annexes I, II, III, V, IX sont applicables à l'ensemble des salariés privés d'emploi éligibles et à l'ensemble des allocataires en cours d'indemnisation au 1er avril 2025 au plus tard.

§ 3 – Entrée en vigueur du taux de contribution à l'assurance chômage de 4%

Les dispositions de l'article 50-1 du règlement général et de ses annexes, annexés à la présente convention, s'appliquent aux rémunérations rattachées aux périodes d'emploi courant à compter du 1er mai 2025. Avant cette date, les dispositions de l'article 50-1 restent applicables dans leur version issue du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019.

§ 4 – Entrée en vigueur des dispositions relatives au bonus-malus

Les dispositions des articles 50-2 à 51 du règlement général d'assurance chômage, ainsi que les arrêtés pris sur le fondement de ces articles, restent applicables dans leur version issue de l'Annexe A du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019, jusqu'au 31 août 2025. Les dispositions des articles 50-2 à 51 du règlement général d'assurance chômage annexé à la convention, dans leur rédaction agréée par arrêté du 19 décembre 2024, sont applicables du 1er septembre 2025 au 28 février 2026.

Les dispositions des articles 50-2 à 51 du règlement général d'assurance chômage annexé à la présente convention sont applicables à compter du 1er mars 2026.

Le taux minoré ou majoré de la contribution à la charge des employeurs, prévu au troisième alinéa de l'article 51 du règlement d'assurance chômage dans sa version issue du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019, est réduit de 0,05 point à compter du 1er mai 2025.

§ 5 – Entrée en vigueur des dispositions conditionnée à un décret

Par dérogation aux dispositions prévues au paragraphe 1 du présent article, les dispositions de l'annexe IV du règlement d'assurance chômage entrent en vigueur au 1er janvier 2025, sous réserve de la publication du décret prévu par l'ordonnance n°2022-1336 du 19 octobre 2022.

§ 6 – Entrée en vigueur conditionnée à une évolution du cadre légal

L'entrée en vigueur des dispositions de l'article 3§1er bis alinéa 1 du Règlement général et de ses annexes, annexés à la présente convention, est subordonnée à une évolution du cadre légal.

Article 12 - Dépôt

La présente convention est déposée à la Direction générale du travail.