



Direction des Ressources Humaines  
Groupe  
Direction des relations sociales, des règles  
RH et des instances réglementaires  
nationales

Contact

**Monique BOULANGER / Agnès CHEVALIER**  
Tél : 0155442469 / 0631060960  
Fax :  
E mail:

Destinataires

Tous services

Date de validité  
A partir du  
Du 01/11/2019

Annulation de

BRH : CORP-DORH-2010-0211 du 07 juillet 2010

## Règles applicables en matière d'allocations de chômage



Bulletin Ressources  
Humaines

**OBJET :** LA PRESENTE CIRCULAIRE A POUR OBJET DE REDEFINIR TOUTES LES REGLES APPLICABLES EN MATIERE D'ALLOCATIONS DE CHOMAGE SUITE AUX DECRETS CITES CI-DESSOUS.

**POUR RAPPEL :** LA POSTE EST EN AUTO-ASSURANCE ET A CE TITRE, CES DISPOSITIONS LUI SONT APPLICABLES

### **REFERENCES :**

- DECRETS N° 2019-797 DU 26 JUILLET 2019 RELATIF AU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE.
- DECRET N° 2019-796 DU 26 JUILLET 2019 RELATIF AUX NOUVEAUX DROITS A INDEMNISATION, A DIVERSES MESURES RELATIVES AUX TRAVAILLEURS PRIVES D'EMPLOI ET A L'EXPERIMENTATION D'UN JOURNAL DE RECHERCHE D'EMPLOI.

Valérie DECAUX

X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret

<b>Sommaire</b>		Page
<b>1. GENERALITES</b>		<b>4</b>
1.1	DEFINITION DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE	4
1.2	PERSONNELS CONCERNES	4
1.3	DETERMINATION DE L'ORGANISME CHARGE DE L'INDAMNISATION	4
<b>2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION</b>		<b>5</b>
2.1	CONDITION D'AFFILIATION	5
2.2	CONDITION DE RECHERCHE D'EMPLOI	10
2.3	CONDITION D'APTITUDE PHYSIQUE	10
2.4	CONDITION D'ÂGE	10
2.5	CONDITION DE NON-CUMUL DE L'ALLOCATION AVEC CERTAINES PENSIONS DE RETRAITE	11
2.6	CONDITION DE CHÔMAGE INVOLONTAIRE	11
2.7	CONDITIONS DE RESIDENCE	15
<b>3. DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE</b>		<b>15</b>
3.1	PERIODE DE REFERENCE CALCUL	15
3.2	SALAIRE DE REFERENCE	17
3.3	SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE	18
3.4	DETERMINATION DU MONTANT BRUT DE L'ALLOCATION	19
3.5	COEFFICIENT DE DEGRESSIVITE	20
3.6	CUMUL DE L'ALLOCATION (ARE) AVEC UN AVANTAGE DE VIEILLESSE	21
3.7	CUMUL DE L'ALLOCATION (ARE) AVEC UNE PENSION D'INVALIDITE	22
3.8	MONTANT NET DE L'ALLOCATION	23
<b>4. DUREE D'INDEMNISATION</b>		<b>24</b>
4.1	DETERMINATION DE LA DUREE D'INDEMNISATION	24
4.2	DUREE D'INDEMNISATION MINIMALE	24
4.3	DUREES D'INDEMNISATION MAXIMALES	24
4.4	ALLONGEMENT DE LA DUREE D'INDEMNISATION	24
4.5	MAINTIEN DE L'INDEMNISATION JUSQU'A L'ÂGE DE LA RETRAITE	26
4.6	IMPUTATION DE CERTAINES PERIODES SUR LA DUREE D'INDEMNISATION	27
<b>5. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION</b>		<b>28</b>
5.1	DIFFERE D'INDEMNISATION CONGES PAYES	28
5.2	DIFFERE D'INDEMNISATION SPECIFIQUE	28
5.3	APPLICATION DES DEUX DIFFERES	31
5.4	DELAI D'ATTENTE	32
<b>6. PAIEMENT DE L'ALLOCATION</b>		<b>32</b>
6.1	ACOMPTES ET AVANCES	32
6.2	CAUSES DE CESSATION DU PAIEMENT DES ALLOCATIONS	33



<b>7.</b>	<b>DROITS RECHARGEABLES A L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI</b>	<b>37</b>
7.1	REPRISE ET POURSUITE DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION	37
7.2	DROIT D'OPTION	40
7.3	RECHARGEMENT DES DROITS	41
7.4	ALLOCATION DECES	42
<b>8.</b>	<b>CUMUL DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI AVEC LES REMUNERATIONS PROCUREES PAR UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE</b>	<b>42</b>
8.1	ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE REPRISE PAR UN ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION	43
8.2	ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE CONSERVEE PAR UN ALLOCATAIRE APRES UNE PERTE D'EMPLOI	45
<b>9.</b>	<b>AIDES A LA CREATION OU A LA REPRISE D'ENTREPRISE</b>	<b>46</b>
9.1	CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC LES REVENUS PROCURES PAR UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE NON SALARIEE	46
9.2	AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE (ARCE)	54
<b>10.</b>	<b>ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI VERSEE AU COURS D'UNE FORMATION</b>	<b>56</b>
10.1	CONDITION D'ATTRIBUTION	56
10.2	REGLES D'INDEMNISATION	57
<b>11.</b>	<b>PERIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DISPONIBILITES DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES</b>	<b>58</b>
11.1	CONGE SANS SOLDE, CONGE SABBATIQUE, MISE EN DISPONIBILITE	58
11.2	EXAMEN DES DROITS AU COURS DE LA PERIODE DE SUSPENSION	58
11.3	EXAMEN DES DROITS A L'ISSUE D'UN CONGE SANS SOLDE, SABBATIQUE OU PERIODE DE DISPONIBILITE	59
11.4	PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE	60
<b>12.</b>	<b>SALARIES DEMISSIONNAIRES</b>	<b>61</b>
12.1	CONDITIONS D'ATTRIBUTION SPECIFIQUES	61
12.2	AUTRES CONDITIONS DE L'ARE	61
12.3	CESSATION DU VERSEMENT DE L'ARE	62
<b>13.</b>	<b>ACTIVITES PROFESSIONNELLES NON DECLAREES</b>	<b>62</b>
<b>14.</b>	<b>PRESTATIONS INDUES</b>	<b>63</b>
14.1	LA PRESCRIPTION	63
14.2	LA NOTIFICATION DE L'INDU ET DELAI DE CONTESTATION	63



## **1. GENERALITES**

### **1.1 DEFINITION DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE**

Les personnels de La Poste involontairement privés d'emploi peuvent bénéficier, sous certaines conditions des allocations de chômage versées sous forme d'allocations journalières (allocation d'aide au retour à l'emploi).

### **1.2 PERSONNELS CONCERNES**

A La Poste, sont susceptibles de bénéficier du versement des allocations de chômage :

- les salariés quel que soit leur contrat ;
- les agents contractuels de droit public ;
- les fonctionnaires ;
- les apprentis.

### **1.3 DETERMINATION DE L'ORGANISME CHARGE DE L'INDEMNISATION**

L'organisme en charge de l'indemnisation peut-être soit Pôle emploi, soit un employeur en auto-assurance (ex. La Poste.)

Pour déterminer l'organisme auquel incombe la charge de l'indemnisation, il convient de calculer les durées d'emploi uniquement en jours travaillés.

Toutefois, les contrats inclus dans la période de référence affiliation (cf. § 2.1.2) dont la durée hebdomadaire est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, sont affectés d'un coefficient égal au rapport entre la durée hebdomadaire de l'intéressé, fixée par son contrat de travail, et la durée légale ou conventionnelle.

Dans ce cas, le nombre de jours travaillés du contrat à prendre en compte s'obtient en multipliant le nombre de jours travaillés du contrat par le coefficient correcteur.

Exemple : Un contrat fixé du 2 septembre 2019 au 8 mars 2020 (135 jours travaillés) avec une durée hebdomadaire de 15 heures.

Coefficient correcteur :  $\frac{15}{35} = 0,42$

Nombre de jours à retenir pour le contrat :  $135 \times 0,42 = 57$  jours

#### **1.3.1 Durées d'emploi public- privé inégales**

Lorsque, au cours de la période de référence, la durée totale d'emploi (jours travaillés) pour le compte d'un ou plusieurs employeurs affiliés au régime d'assurance chômage a été plus longue que l'ensemble des périodes d'emploi

(jours travaillés) pour le compte d'un ou plusieurs employeurs relevant de l'article L.5424-1 du Code du Travail (ex. La Poste), l'indemnisation est à la charge de Pôle emploi.

Dans le cas contraire, l'indemnisation est à la charge de l'employeur relevant de l'article L.5424-1 du code du travail ayant employé l'intéressé durant la période la plus longue (jours travaillés).

### **1.3.2 Durées d'emploi public- privé égales**

Si au cours de la période de référence, le nombre de jours travaillés accomplis pour le compte d'un ou plusieurs employeurs relevant de l'article L.5424-1 du code du Travail et pour le compte d'un ou plusieurs employeurs affiliés au régime d'assurance chômage sont égaux, c'est le dernier contrat de travail qui détermine l'organisme payeur (Pôle emploi ou secteur public).

Toutefois, dans le cas où l'indemnisation est à la charge du secteur public, l'organisme payeur est :

- soit l'organisme qui a la durée d'emploi, en jours travaillés, la plus importante ;
- soit le dernier employeur, s'il y a égalité de durée d'emploi, en jours travaillés, au sein des organismes relevant de l'article L.5424-1 du code du travail.

### **1.3.3 Durées d'emploi public- privé égales et concomitantes**

Si, au cours de la période de référence, les durées d'emploi public- privé (en jours travaillés) sont égales et concomitantes, l'indemnisation est à la charge de chaque organisme.

## **2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

Le droit aux allocations de chômage est ouvert aux personnes privées involontairement d'emploi qui, au titre d'une ouverture de droit, remplissent les conditions suivantes :

- justifier d'une condition minimale d'affiliation ;
- être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- rechercher un emploi ;
- répondre à une condition d'âge ;
- répondre à une condition d'aptitude physique ;
- avoir perdu involontairement d'emploi ;
- remplir la condition de résidence.

### **2.1 CONDITION D'AFFILIATION**

La condition d'affiliation requise est recherchée au cours d'une période de référence dont le terme est la fin du contrat de travail (terme du préavis) du salarié privé d'emploi et qui est inscrit comme demandeur d'emploi.



### **2.1.1 Fin de contrat de travail prise en considération**

La fin du contrat de travail doit se situer dans les 12 mois précédant l'inscription comme demandeur d'emploi.

Le terme de ce délai de 12 mois, appelé délai de forclusion, est ainsi fixé à la veille de l'inscription comme demandeur d'emploi.

Cependant, il peut être allongé :

- des journées d'interruption de travail ayant donné lieu au versement de prestations en espèces de l'assurance maladie, des indemnités journalières au titre de la maternité, congé de paternité, accident du travail ou maladie professionnelle ;
- des périodes durant lesquelles une pension d'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger ;
- des périodes durant lesquelles ont été accomplies des obligations contractées à l'occasion du service national, du code du service national et de la durée des missions accomplies dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de service civique, de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif ;
- des périodes de stage de formation professionnelle continue ;
- 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 pendant la période de privation de liberté ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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<sup>o</sup> du code du travail ;
- de la durée des missions confiées par suffrage au titre d'un mandat électif, politique ou syndical exclusif d'un contrat de travail ;
- des périodes de versement du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, suite à une fin de contrat de travail ;
- des périodes de congé d'enseignement ou de recherche obtenu dans les conditions fixées par les articles L.6322-53 à L.6322-58 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- des périodes de versement de l'allocation de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale suite à une fin de contrat de travail ;
- 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, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;



- des périodes durant lesquelles l'intéressé a assisté une personne handicapée 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 par l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles. L'allongement prévu dans ce cas est limité à trois ans ;
- 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 du régime d'assurance chômage. L'allongement prévu dans ce cas est limité à trois ans ;
- des périodes de congé obtenu pour élever un enfant en application de dispositions contractuelles. L'allongement prévu dans ce cas est de deux ans ;
- des périodes durant lesquelles l'intéressé a créé ou repris une entreprise. L'allongement dans ce cas est de deux ans.

### **2.1.2 Durée d'affiliation requise pour l'ouverture d'un droit**

La durée minimale d'affiliation dans le cadre d'une ouverture de droits est fixée à 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées et ce, dans la période de référence affiliation (PRA) fixée à :

- 24 mois pour la personne âgée de moins de 53 ans à la fin de son contrat de travail ;
- 36 mois pour la personne âgée de 53 ans et plus à la fin de son contrat de travail.

La recherche de la durée de l'affiliation s'effectue en jours travaillés ou en heures travaillées mais dès lors que la condition des 130 jours travaillés est remplie, le décompte en heures travaillées n'a pas lieu d'être.

S'agissant de la condition d'affiliation requise pour les salariés démissionnaires poursuivant un projet réel et sérieux, celle-ci est d'au moins 1300 jours travaillés au cours des 60 mois qui précèdent la fin de contrat de travail.

### **2.1.3 Durée d'affiliation requise pour le rechargement d'un droit**

La durée minimale d'affiliation requise au titre d'un rechargement (cf. § 7.3) est alignée sur celle prévue pour une ouverture de droits à savoir, 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées, pour toutes les fins de contrat de travail à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2019.

Cette condition est recherchée dans les 24 ou 36 mois précédant la fin du contrat, antérieure à l'épuisement des droits.



### **2.1.4 Périodes d'emploi prises en compte**

La recherche de la durée d'affiliation s'effectue en tenant compte, à l'intérieur de la période de référence affiliation fixée (24 ou 36 mois), des périodes d'emploi accomplies dans une ou plusieurs entreprises privées ou accomplies pour le compte d'employeurs publics. Doivent également être prises en compte les périodes d'emploi accomplies dans un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et de la Confédération suisse.

Dans le cadre d'un rechargement, sont également prises en considération, les durées d'affiliation comprises dans la période de référence fixée (24 ou 36 mois) mais postérieures à la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits initiale (droit épuisé).

### **2.1.5 Modalités de décompte des jours travaillés**

Les jours travaillés sont décomptés par semaine civile à raison de 5 jours travaillés maximum.

La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Lorsque la période d'emploi excède une semaine civile, chaque semaine est décomptée à hauteur de 5 jours travaillés par semaine civile et ce, quel que soit le nombre de jours travaillés sur la semaine civile.

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

Exemples :

- période d'emploi au moins égale à une semaine civile (lundi au dimanche) : 5 jours travaillés sont retenus au titre de l'affiliation ;
- période d'emploi inférieure à une semaine civile :
  - lundi au samedi : 5 jours travaillés sont retenus au titre de l'affiliation ;
  - lundi au mercredi : 3 jours travaillés sont retenus au titre de l'affiliation ;
  - période du jeudi de la semaine n au dimanche de la semaine n+1 : 9 jours travaillés sont retenus au titre de l'affiliation (4 jours travaillés du jeudi au dimanche inclus au titre de la première semaine civile et 5 jours travaillés au titre de la deuxième semaine civile).

Par ailleurs, un même jour travaillé au titre de plusieurs contrats de travail est décompté pour un seul jour travaillé et ce, quel que soit le nombre d'heures travaillées au cours de cette même journée.

Dans la situation d'un décompte en heures, en cas d'une durée d'affiliation minimale non remplie en jours (130 jours travaillés), la durée d'affiliation mensuelle est plafonnée à 260 heures. En cas de mois incomplet, le plafond est calculé au prorata du nombre de jours calendaires compris dans la période de référence.



Ex. : sur une période d'emploi de 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 :  $260 : 30,42 \times 14 = 119,66$  soit 120 heures travaillées.

### **2.1.6 Modalités de décompte des jours travaillés en présence de périodes de suspension du contrat de travail**

Les périodes de suspension du contrat de travail qui sont rémunérées ou indemnisées sont retenues au titre de l'affiliation selon les modalités de décompte des jours citées ci-dessus (cf. § 2.1.5).

Ainsi, les périodes de maladie, maternité, paternité, adoption... qui sont à l'origine d'une suspension du contrat de travail, sont retenues pour la recherche de la condition d'affiliation et ce, dans la limite de 5 jours travaillés par semaine civile.

Lorsque la durée d'affiliation est décomptée en heures, chaque jour de suspension retenu l'est à hauteur de 7 heures travaillées.

En revanche, ne sont pas retenues :

- les périodes de suspension du contrat de travail au cours desquelles a été exercée une activité professionnelle non salariée ;
- les 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 pendant cette période ;
- les périodes qui ont déjà été utilisées pour l'ouverture du droit d'une précédente indemnisation ;
- les périodes qui précèdent une démission pour un motif non légitime, dès lors que depuis ce départ volontaire, il ne peut être justifié d'une période d'emploi de 65 jours travaillés. Pour la recherche des 65 jours travaillés, les jours de réduction du temps de travail non pris au jour de la rupture du ou des contrats de travail postérieurs au départ volontaire, et indemnisés, doivent être comptabilisés ;
- les périodes de congé sabbatique ;
- les périodes de congés sans solde et assimilés égales ou supérieures à un mois civil ;
- les périodes de disponibilité, dans les conditions prévues par les dispositions statutaires des trois fonctions publiques.

### **2.1.7 Modalités de décompte des jours travaillés en présence d'actions de formation**

Les formations non rémunérées par le régime d'assurance chômage sont assimilées à des jours travaillés ou à des heures travaillées. Toutefois, le nombre de jours travaillés pris en compte pour l'affiliation ne peut se faire que dans la limite des 2/3 du nombre de jours travaillés ou d'heures travaillées



(7 H travaillées = 1 jour travaillé) du ou des contrats dont le salarié privé d'emploi justifie dans la période de référence affiliation (PRA).

Ex. : Affiliation contrat dans la PRA : 200 jours travaillés

L'affiliation pour la formation comprise dans la PRA ne pourra excéder :  
 $200 \times 2/3 = 133$  jours travaillés

### **2.1.8 Durées maximales d'affiliation**

Le nombre de jours maximum retenu dans la période de référence affiliation (24 ou 36 mois) est de :

- 522 jours travaillés pour les salariés privés d'emploi âgés de moins de 53 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 53 ans et moins de 55 ans à la date de la fin de leur contrat (terme du préavis) ;
- 782 jours travaillés pour les salariés privés d'emploi âgés de 55 ans et plus à la date de leur fin de contrat (terme du préavis).

## **2.2 CONDITION DE RECHERCHE D'EMPLOI**

L'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est également conditionnée à l'inscription comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi ainsi qu'à la recherche effective et permanente d'un emploi ou l'accomplissement d'une action de formation.

S'agissant des salariés démissionnaires dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle, 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. La réalité des démarches accomplies en vue de la mise en œuvre de ce projet est contrôlée par Pôle emploi, au plus tard à l'issue d'une période de six mois suivant l'ouverture du droit à l'ARE.

C'est à Pôle emploi qu'appartient la compétence de la recherche d'emploi.

## **2.3 CONDITION D'APTITUDE PHYSIQUE**

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

L'inscription comme demandeur d'emploi constitue la présomption de l'aptitude physique de l'intéressé.

## **2.4 CONDITION D'ÂGE**

Les personnes privées d'emploi qui n'ont pas atteint l'âge déterminé d'ouverture du droit à une pension de vieillesse, à savoir :

- 60 ans et 9 mois pour les assurés nés en 1952,
- 61 ans et 2 mois pour les assurés nés en 1953,
- 61 ans et 7 mois pour les assurés nés en 1954,



- 62 ans pour les assurés nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1955, peuvent prétendre au bénéfice des allocations de chômage. Les conditions d'âge 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.

Toutefois, celles qui ont atteint l'âge légal d'accès à la retraite mais 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 pour percevoir une retraite à taux plein et ce, au plus tard jusqu'à :

- 65 ans et 9 mois pour les allocataires nés en 1952,
- 66 ans et 2 mois pour les allocataires nés en 1953,
- 66 ans et 7 mois pour les allocataires nés en 1954,
- 67 ans pour les allocataires nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1955.

## **2.5 CONDITION DE NON-CUMUL DE L'ALLOCATION AVEC CERTAINES PENSIONS DE RETRAITE**

Ne peuvent bénéficier des allocations de chômage, les salariés privés d'emploi qui bénéficient d'une retraite anticipée concernant :

- les titulaires d'une carrière longue ;
- les travailleurs handicapés ;
- les titulaires d'une incapacité permanente ;
- 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.

## **2.6 CONDITION DE CHÔMAGE INVOLONTAIRE**

Seule la privation involontaire d'emploi est indemnisable et le chômage est involontaire lorsque la rupture du contrat de travail n'est pas à l'initiative du salarié ou justifiée par un motif légitime.

Sont considérées comme perte involontaire d'emploi :

- le licenciement ;
- la rupture conventionnelle ;
- la rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre d'un accord collectif ;
- la fin de contrat de travail à durée déterminée y compris lorsque les parties modifient par avenant le terme du contrat de travail initialement prévu ;
- la fin d'un contrat de mission ;
- la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission à l'initiative de l'employeur ;
- la fin de contrat d'apprentissage ainsi que la résiliation d'un contrat d'apprentissage qui intervient sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou décision du conseil de prud'hommes ;
- la rupture du contrat de travail pour motif économique ;
- la démission motivée par un projet réel et sérieux ;



- la révocation ;
- la radiation d'office des cadres pour perte de droits civiques, interdiction d'exercer un emploi public ;
- la mise à la retraite d'office pour invalidité ;
- la démission pour un motif qualifié de non légitime, suivie d'une période de travail d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées et dont la perte d'emploi est involontaire ;
- les démissions considérées comme légitimes :
  - 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 ;
  - 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 ;
  - démission suite à un changement de résidence du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint (mariage, PACS ou concubinage) qui change de résidence pour exercer un nouvel emploi salarié ou non salarié et ce, quel que soit le motif professionnel à l'origine du changement de résidence (mutation, changement d'employeur décidé par l'intéressé, création d'entreprise, emploi dans une nouvelle entreprise suite à une privation d'activité...). Aucun délai maximum n'est imposé entre le départ volontaire et le changement de résidence du conjoint, concubin ou pacsé ;
  - 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 pacte civil de solidarité (PACS) dès lors que moins de 2 mois s'écoulent entre la date de démission et la date du mariage ou de la signature du PACS et ce, quel que soit l'ordre dans lequel sont survenus ces événements ;
- 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 incompatible avec la conservation de son activité professionnelle ;
  - démission d'un contrat aidé (contrat d'insertion par l'activité ou contrat emploi jeunes) pour exercer un nouvel emploi ou suivre une action de formation. La démission est également légitime pour le salarié qui démissionne d'un contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi (CUI-CIE), d'un contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi ((CUI-CAE) pour exercer un emploi sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins six mois ou pour suivre une action de formation qualifiante ;
  - démission pour non- paiement de salaire. 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 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 est réputé volontaire.

- démission d'un salarié victime d'actes délictueux commis à son encontre à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail (menace d'une atteinte à la personne, violences, coups, viol, atteintes à la vie privée, dénonciations calomnieuses, vol, discrimination en raison du sexe, de la race, des mœurs, de la religion, harcèlement sexuel ou moral) et ce, que l'auteur de l'acte délictueux soit l'employeur ou non.

A l'appui de sa demande, l'intéressé doit 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 ;

- démission d'un salarié pour cause de changement résidence après avoir été victime de violences conjugales et ce, dans la mesure où le changement de résidence ne permet pas la poursuite du contrat de travail. 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 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 ;

- démission d'un salarié au cours d'une période n'excédant pas 65 jours travaillés, d'un emploi repris postérieurement à un licenciement, à une rupture conventionnelle ou à une fin de contrat à durée déterminée n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi ;

- démission d'un salarié pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée, concrétisée par une embauche effective, mais dont le nouvel employeur met fin dans un délai de 65 jours travaillés et sous réserve que l'intéressé justifie de trois années d'affiliation continue. Lors de la recherche des trois 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 trois ans. A cet effet, sont prises en compte toutes les périodes d'activités salariées exercées auprès d'un employeur privé ou public, de même que toutes les périodes d'activités salariées exercées dans un autre Etat de l'Union européenne, de l'Espace économique européen (Liechtenstein, Islande, Norvège) ou dans la confédération suisse par un ressortissant de l'un de ces Etats. S'agissant d'un ressortissant d'un Etat tiers, sont prises en compte les périodes d'activités salariées exercées dans un autre Etat de l'Union Européenne à l'exception du Danemark et du Royaume Uni ;



- départ d'un salarié du fait de la mise en œuvre d'une clause de résiliation automatique du contrat de travail dit « de couple ou indivisible ». Le départ est légitime si la personne quitte son emploi du fait du licenciement, d'une rupture conventionnelle ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur ;
- démission d'un journaliste consécutive à une situation qui donne lieu au versement de l'indemnité de licenciement (cession du journal ou du périodique, cessation de la publication du journal ou du périodique pour quelle que cause que ce soit et 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) ;
- démission d'un salarié pour conclure un contrat de service civique ;
- démission d'un salarié pour créer ou reprendre une entreprise et dont l'activité créée ou reprise a cessé pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur ;
- démission d'un assistant maternel qui fait suite au refus de l'employeur de faire vacciner son enfant.

Dans les cas de ruptures de contrat prises à l'initiative du salarié, autres que celles citées ci-dessus, une décision de rejet est prononcée pour situation de chômage volontaire.

Toutefois, l'intéressé peut, à l'issue d'un délai d'au moins 121 jours, solliciter un réexamen de sa situation individuelle. Cet examen a pour objet de rechercher si, au cours de la période de 121 jours (ce délai est préfix et court dès le lendemain de la date de fin de contrat au titre de laquelle les allocations ont été refusées), l'intéressé a accompli des efforts suffisants en vue de se reclasser.

A cet effet, le salarié démissionnaire doit apporter les 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.

Cet examen est soumis à plusieurs conditions :

- l'intéressé doit expressément faire la demande du réexamen de ses droits ;
- l'intéressé doit avoir quitté l'emploi au titre duquel les allocations lui ont été refusées depuis au moins 121 jours. Pour les personnes indemnisées au titre des indemnités journalières de sécurité sociale pendant le délai de 121 jours, celui-ci est allongé des périodes indemnisées au titre des indemnités journalières à condition que celles-ci soient d'une durée au moins égale à 21 jours consécutifs ;
- l'intéressé doit remplir toutes les conditions prévues au § 2 à l'exception de celle concernant le chômage involontaire ;
- l'intéressé doit apporter des éléments attestant de ses efforts de reclassement (recherches actives d'emploi, reprises éventuelles d'emploi de courte durée, démarches pour entreprendre des actions de formation, de réinsertion ou de requalification.

Dans la mesure où les conditions sont remplies, l'étude du dossier doit porter uniquement sur la réalité de la volonté de retravailler et en aucune façon sur les motifs du départ volontaire.

Si à l'étude du dossier, il apparaît que les efforts de reclassement accomplis par l'intéressé attestent que sa situation de chômage se prolonge contre son gré, celui-ci bénéficie d'une admission avec effet au 122<sup>ème</sup> jour de chômage.

En conséquence, le point de départ du versement des allocations ainsi accordées est fixé au 122<sup>ème</sup> jour suivant la fin du contrat de travail au titre duquel les allocations ont été refusées et ne peut être antérieur à la date d'inscription comme demandeur d'emploi.

La période d'affiliation prise en considération au titre de cette ouverture de droits est celle précédant la fin du contrat suite au départ volontaire.

L'admission avec effet au 122<sup>ème</sup> jour de chômage n'a pas pour effet de réduire la durée des allocations.

Cas particulier de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié :

La prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits évoqués par le salarié la justifient ou au contraire d'une démission si les faits évoqués ne la justifient pas.

Cette appréciation relève de la compétence exclusive du juge, qui doit rechercher à qui est imputable la rupture. Il est donc nécessaire d'attendre la décision judiciaire qualifiant la rupture (licenciement ou démission) avant de pouvoir déterminer si le chômage consécutif à celle-ci est involontaire ou non.

## **2.7 CONDITIONS DE RESIDENCE**

Les intéressés doivent résider sur le territoire métropolitain ainsi qu'en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint Pierre et Miquelon, à St Barthélemy et à St Martin. Si l'allocataire transfère sa résidence en dehors du champ d'application, le versement des allocations est interrompu.

Il peut toutefois être maintenu pendant trois mois maximum en cas d'inscription comme demandeur d'emploi dans un pays membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou en Suisse.

## **3. 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 qui est constitué des rémunérations afférentes à une période dite période de référence calcul (PRC).

### **3.1 PERIODE DE REFERENCE CALCUL**

La période de référence calcul (PRC) est constituée des 12 mois civils précédant le dernier jour travaillé payé et ce, quelle que soit l'affiliation



retenue pour l'ouverture des droits. La date du dernier jour travaillé payé et celle de la fin de contrat ne coïncident pas nécessairement (exemple, en cas de préavis non effectué mais payé, le dernier jour travaillé et payé correspond au jour précédant la période d'inexécution du contrat du contrat de travail ; c'est donc ce jour qui constituera le terme de la période de référence calcul). Si le dernier jour travaillé payé correspond au terme d'un mois civil, la période de référence calcul est constituée des 12 mois civils incluant ce mois, mais si le dernier jour travaillé payé est en cours de mois, le terme de la période (PRC) est la fin du mois civil qui précède.

En tout état de cause, la durée de la période de référence calcul est de 12 mois, soit 365 jours calendaires.

La période de référence calcul ne peut être prolongée, mais elle peut toutefois être décalée lorsque les rémunérations des 12 derniers mois ne peuvent être considérées comme habituelles, ces périodes étant dans ce cas neutralisées.

Les situations donnant lieu au report sont :

- salarié ayant 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 et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail au cours de la période de 2 ans correspondant à la mise en œuvre du dispositif ou à l'issue de cette période ;
- salarié ayant accepté le bénéfice d'une convention de préretraite progressive et ayant été licencié, ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au cours de la convention ;
- salarié ayant été autorisé par la sécurité sociale à reprendre un emploi à temps partiel en restant indemnisé au titre des indemnités journalières, en application de l'article L. 433-1 troisième alinéa du code de la sécurité sociale, et ayant été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au cours de cette période ;
- salarié ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation à temps partiel visé aux articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail ou d'un congé de présence parentale prévu à l'article L. 1225-62 à L. 1225-65 du même code et a été licencié ou dont le contrat a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au cours de ce congé. Toutefois, dans cette situation, la recherche du dernier jour travaillé à temps plein est limitée aux seules situations dans lesquelles le demandeur d'emploi n'est pas susceptible de percevoir l'allocation parentale d'éducation à taux partiel ou la prestation partagée d'éducation de l'enfant ;
- salarié ayant bénéficié d'un congé de fin de carrière ou d'une cessation anticipée d'activité, prévus par une convention ou un accord collectif et a été licencié ou dont le contrat a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au cours de ce congé ou de la période de cessation anticipée d'activité ;
- salarié ayant été indemnisé au titre de l'activité partielle visée à l'article L. 5122-1 du code du travail et ayant été licencié ou dont le contrat a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au cours de cette période ;
- salarié ayant 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 et ayant été licencié ou dont le contrat a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au cours de cette période ;
- salarié ayant accepté, en raison de la situation exceptionnelle de l'entreprise (redressement ou liquidation judiciaire) de continuer à y exercer une activité suivant un horaire de travail réduit en ayant cessé d'être indemnisée au titre de l'activité partielle, le contingent d'heures indemnifiables à ce titre étant épuisé, dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'un an ;
  - salarié ayant 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 conclus en raison de difficultés économiques, et ceci dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'un an ;
  - salarié ayant 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, et ceci dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'un an ;
  - salarié ayant 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, et ceci dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'un an.

Dans toutes ces situations, il peut être décidé d'office ou à la requête de l'intéressé, de retenir pour le calcul du salaire de référence, les rémunérations perçues pendant la période ou afférentes à la période précédant immédiatement la date à laquelle la situation a cessé de pouvoir être considérée comme normale.

## **3.2 SALAIRE DE REFERENCE**

### **3.2.1 Principe**

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

- n'ayant pas déjà servi pour une précédente ouverture de droits ;
- se rapportant à la période de référence calcul ;
- trouvant leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail ;
- correspondant à la rémunération habituelle du salarié.

Ces conditions sont cumulatives.

### **3.2.2 Rémunérations prises en compte**

Les rémunérations afférentes à une période comprise intégralement dans la période de référence calcul sont retenues en totalité y compris les primes et indemnités ayant la même périodicité mensuelle.

Les rémunérations afférentes en partie dans la période de référence calcul sont prises au prorata temporis pour la partie qui s'y rapporte. Il s'agit principalement des primes dont la périodicité n'est pas mensuelle mais annuelle, semestrielle ou trimestrielle.

En conséquence, sont prises en compte les rémunérations qui, bien que perçues en dehors de la période de référence calcul sont afférentes à cette période, et sont exclues les rémunérations perçues pendant ladite période mais qui n'y sont pas afférentes.

Les primes exceptionnelles perçues dans le cadre de la période de référence calcul sont en principe prises en compte en totalité, dès lors que leur paiement est subordonné à l'accomplissement d'une tâche particulière ou à la présence du salarié à une date déterminée.

Seules sont prises en compte les rémunérations qui constituent la contrepartie normale de l'exécution du contrat de travail et de ce fait, sont exclues toutes les sommes dont l'attribution trouve son origine dans la fin du contrat de travail (indemnité de licenciement, indemnité de rupture conventionnelle, indemnité transactionnelle, indemnité de fin de contrat, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité compensatrice de préavis...) à l'exception de 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 (JRTP).

Sont également exclues les périodes de maladie, maternité, et d'une manière générale les périodes de suspension du contrat de travail n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale. De ce fait, ces périodes de suspension sont neutralisées du diviseur du salaire journalier de référence, dans la mesure où elles n'ont pas donné lieu à rémunération ou rémunération normale.

### **3.2.3 Plafonnement du salaire de référence**

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

## **3.3 SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE**

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) étant une allocation journalière, son montant est calculé sur la base d'un salaire journalier de référence (SJR). Ce SJR est déterminé en fonction du nombre de jours travaillés dans la période de référence calcul (PRC) et tient compte des salaires perçus au titre de chaque jour travaillé.

En conséquence, il résulte du quotient du salaire de référence (cf. §3.2), par le nombre de jours travaillés dans la période de référence calcul (maximum 261 jours travaillés y compris pour les années bissextiles) multiplié par le coefficient 1,4. Le coefficient de 1,4 permet de convertir le nombre de jours travaillés en jours calendaires.

La formule est la suivante :



Salaire de référence

SJR = \_\_\_\_\_

Nombre de jours travaillés dans la PRC x 1,4

### Cas particulier

Lorsque la condition minimale d'affiliation est remplie uniquement en heures (soit 910 heures travaillées) sans qu'il ne soit justifié du nombre de jours minimum (130 jours travaillés), la durée d'indemnisation est, dans ce cas, portée à la durée minimale d'indemnisation de 182 jours calendaires.

En conséquence, le montant du SJR est affecté d'un coefficient qui résulte du quotient du nombre de jours travaillés sur la période de référence affiliation par 130 jours travaillés. Le coefficient est arrondi au centième le plus proche et ne peut excéder la valeur de 1.

SJR adapté =

SJR X  $\frac{\text{Nombre de jours travaillés sur la période de référence affiliation}}{130 \text{ jours travaillés}}$

Le calcul du SJR adapté par l'affectation d'un coefficient est également applicable en situation de rechargement, selon les mêmes modalités.

## **3.4 DETERMINATION DU MONTANT BRUT DE L'ALLOCATION**

### **3.4.1 Salariés à temps plein**

L'allocation journalière est constituée, selon le cas :

- soit d'une partie proportionnelle de 40,40% du salaire journalier de référence et d'une partie fixe de 12 € (montant au 1<sup>er</sup> juillet 2019) ;
- soit d'une partie uniquement proportionnelle égale à 57% du salaire journalier de référence.

Le résultat le plus favorable est retenu sans que l'allocation ne puisse excéder 75% du salaire journalier de référence.

Une participation au financement des retraites complémentaires est déduite de ce résultat.

Le montant qui en résulte constitue l'allocation brute avant déduction de la CSG et de la CRDS.

En tout état de cause, le montant de l'allocation ne peut être inférieur à 29,26 € (montant au 1<sup>er</sup> juillet 2019).

S'agissant d'une allocation versée dans le cadre d'une action de formation (AREF) prévue par le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), le montant



minimal de l'allocation est différent à savoir 20,96 € (montant au 1<sup>er</sup> juillet 2019).

### **3.4.2 Salariés à temps partiel**

Lorsque le salarié était, avant sa période de chômage, employé selon un horaire inférieur à la durée légale de travail ou à la durée instituée par une convention ou un accord collectif, la partie fixe de l'allocation (12 €) et l'allocation minimale (29,26 €) sont réduites au prorata de l'horaire contractuel de l'intéressé. Dans cette situation, il est appliqué un coefficient réducteur égal au quotient du nombre d'heures de travail correspondant à l'horaire de l'intéressé par l'horaire légal, conventionnel ou résultant d'un accord collectif.

Ex. : durée hebdomadaire du salarié 20 H  
coefficient correcteur :  $20/35 = 0,57$

Partie fixe :  $12 \text{ €} \times 0,57 = 6,84 \text{ €}$

Allocation minimale :  $29,26 \text{ €} \times 0,57 = 16,68 \text{ €}$

## **3.5 COEFFICIENT DE DEGRESSIVITE**

Sont soumis au coefficient de dégressivité les allocataires :

- a) âgés de moins de 57 ans à la date de fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droit, le rechargement de droit, la révision de droit à la suite de la perte d'une activité conservée ou le droit d'option.

Il est à noter que le fait d'atteindre l'âge de 57 ans en cours d'indemnisation ne fait pas obstacle à l'application du coefficient de dégressivité.

En conséquence, l'allocataire dont l'allocation est déjà affectée d'un coefficient de dégressivité, le fait d'atteindre l'âge de 57 ans ne met pas fin à l'application dudit coefficient.

Il en est de même pour l'allocataire dont l'allocation n'est pas encore affectée du coefficient de dégressivité, le fait d'atteindre l'âge de 57 ans ne fait pas obstacle à l'application de la règle dans la mesure où cet âge n'était pas atteint lors de la fin de contrat prise en compte pour l'ouverture ou le rechargement de droits.

- b) dont le montant de l'allocation journalière initiale est supérieur à 84,33 € avant déduction, le cas échéant d'une pension d'invalidité, d'un avantage vieillesse et de la participation au financement de la retraite complémentaire.

L'allocation journalière est affectée d'un coefficient de dégressivité lorsque l'allocataire a été indemnisé au moins 182 jours au titre de l'allocation à taux plein et chaque jour indemnisé participe à ce décompte. Par conséquent les

jours non indemnisés (règles de cumul, pris en charge au titre des IJSS...) n'alimentent pas ce compteur.

Le décompte des 182 jours indemnisés à l'issue duquel le coefficient de dégressivité est appliqué débute à compter du 1<sup>er</sup> jour indemnisé.

Les périodes de formation inscrites au PPAE, ou non inscrites dans ce projet mais financées en tout ou partie par le compte personnel de formation, suspendent le délai de 182 jours dans la mesure où la formation :

- 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 ;
- est inscrite dans le cadre d'un projet de création ou reprise d'entreprise ;
- est inscrite dans le cadre d'un dispositif de formation préalable au recrutement.

De ce fait, les actions de formation dont la durée n'excède pas 40H au total ainsi que les actions de formation organisées sous forme de cours du soir, par correspondance ou selon toute autre modalité permettant à l'intéressé d'occuper simultanément un emploi, ne suspendent pas le délai de 182 jours pendant la formation.

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

- 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 du nouveau droit ;
- 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 ;
- le compteur est remis à zéro lors de toute nouvelle ouverture de droits y compris le rechargement.

L'application du coefficient de dégressivité est de 0,7, soit une baisse de 30% de l'allocation journalière. Toutefois, compte tenu du fait du montant plancher d'allocation égal à 84,33 €, la baisse du montant de l'allocation peut être inférieure à 30%.

### **3.6 CUMUL DE L'ALLOCATION (ARE) AVEC UN AVANTAGE DE VIEILLESSE**

Le montant de l'allocation (ARE), 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 brut 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 vieillesse (montant net) 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.

Cette règle de cumul est mise en œuvre dans les conditions suivantes :

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

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

Cependant, 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 (29,26€) 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.

S'agissant des pensions de retraite militaire, l'allocation est intégralement cumulable jusqu'à l'âge légal de l'intéressé et au-delà de l'âge légal, l'allocation est diminuée de 75% de l'avantage de vieillesse dans le respect des montants minimal et maximal évoqués ci-dessus.

### **3.7 CUMUL DE L'ALLOCATION (ARE) AVEC UNE PENSION D'INVALIDITE**

La pension d'invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie est cumulable avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi

La pension d'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie ainsi que les pensions des régimes spéciaux ou autonomes, dès lors qu'elles équivalent aux pensions d'invalidité de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie du régime général, y compris celles acquises à l'étranger, sont entièrement cumulables avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi dès lors que les revenus perçus au titre de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture de droit ont été eux aussi cumulés avec la pension.

Si cette condition n'est pas remplie, le montant de la pension est déduit du montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Si la pension d'invalidité de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie est attribuée au cours de l'indemnisation, elle est déduite du montant de l'allocation.

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.

La pension d'invalidité du régime général est transformée en pension de vieillesse à l'âge d'ouverture de la pension de vieillesse (en principe 62 ans). Toutefois, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017, les allocataires indemnisés continuent de percevoir leur pension d'invalidité, ainsi cumulable avec l'ARE, jusqu'à l'âge maximum de 62 ans et 6 mois.

### **3.8 MONTANT NET DE L'ALLOCATION**

L'allocation d'aide au retour à l'emploi est soumise aux contributions au titre de la CSG, de la CRDS et le cas échéant, du régime local d'assurance maladie d'Alsace-Lorraine.

La contribution sociale généralisée de 6,2% est prélevée sur le montant brut de l'allocation, après abattement de 1,75% au titre des frais professionnels.

Les taux de 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 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.

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 au SMIC journalier soit 51€ (valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2020).

La contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) de 0,5% est précomptée sur le montant brut de l'allocation après abattement de 1,75% pour prendre en compte les frais liés à la recherche d'emploi.

Le taux de la CRDS applicable est déterminé en fonctions des limites de revenus, du quotient familial et de la domiciliation fiscale.

Les conditions d'exonération totale sur l'allocation 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.

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 comme conséquence de réduire le montant de l'allocation versée à un montant inférieur au smic journalier soit 51€ (valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2020).

Les allocataires assujettis à la CSG et affiliés au régime local d'assurance maladie d'Alsace-Lorraine sont soumis à une cotisation à ce régime local. Son taux est fixé à 1,50% (1,20% pour les salariés du régime agricole).

Cette cotisation est soumise aux mêmes règles que la CSG, tant en ce qui concerne l'assiette que les seuils d'exonération.



## **4. DUREE D'INDEMNISATION**

### **4.1 DETERMINATION DE LA DUREE D'INDEMNISATION**

La durée d'indemnisation est déterminée exclusivement en fonction des jours travaillés.

Afin de déterminer une durée d'indemnisation et un versement de l'allocation sur une base calendaire, la durée d'indemnisation s'obtient en multipliant le nombre de jours travaillés, décomptés dans la période de référence affiliation (28 ou 36 mois), par un coefficient de 1,4.

Durée d'indemnisation = Nombre de jours travaillés dans la PRA X 1,4 (arrondi à l'entier supérieur).

### **4.2 DUREE D'INDEMNISATION MINIMALE**

La durée minimale d'indemnisation, que ce soit en cas d'ouverture de droits ou au titre d'un rechargement, ne peut être inférieure à 182 jours calendaires y compris lorsque la condition minimale d'affiliation est remplie uniquement en heures (910 H) sans atteindre le nombre minimum requis de 130 jours travaillés.

### **4.3 DUREES D'INDEMNISATION MAXIMALES**

Les durées maximales d'indemnisation sont fixées en tenant compte, à la perte d'emploi, de l'âge et des conditions d'activité professionnelle antérieure des salariés involontairement privés d'emploi.

Elles sont de :

- 730 jours calendaires pour les salariés de moins de 53 ans à la date de leur fin de contrat de travail ;
- 913 jours calendaires pour les salariés âgés de 53 ans et moins de 55 ans à la date de leur fin de contrat de travail ;
- 1095 jours calendaires pour les salariés âgés de 55 ans et plus à la date de leur fin de contrat de travail.

### **4.4 ALLONGEMENT DE LA DUREE D'INDEMNISATION**

Certains allocataires ont la possibilité de voir, sous certaines conditions, leur durée d'indemnisation prolongée des périodes de formation inscrites dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ou non inscrites dans le PPAE mais financées, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation. Ces formations doivent être indemnisées au titre de l'ARE. Ces périodes de formation peuvent être consécutives ou pas.



#### **4.4.1 Conditions à remplir**

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

- Condition tenant à l'âge : l'allocataire doit être âgé d'au moins 53 ans et moins de 55 ans à la date de fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture du droit ;
- Condition relative à la durée d'affiliation/indemnisation : l'allocataire doit justifier de la durée maximale de sa filière soit 913 jours de droit correspondant à un nombre de jours travaillés sur la période de référence affiliation d'au moins 652 jours.

L'allocataire doit également justifier d'un nombre de jours travaillés sur la période de référence de 36 mois précédant la fin de contrat, supérieur à 652 jours travaillés, ayant permis d'ouvrir le droit à la durée maximale d'indemnisation de 913 jours calendaires.

En effet, chaque jour travaillé au-delà de ce nombre de jours ouvre un droit potentiel à l'allongement de la durée d'indemnisation notifiée, dans la limite de :

- 130 jours travaillés supplémentaires (soit 182 jours calendaires de droit après l'application du coefficient 1,4) portant ainsi la durée maximale d'indemnisation, allongement inclus, à 1095 jours ;
- et du nombre de jours de formation effectivement suivis et ayant donné lieu au versement de l'AREF.

Aucune durée minimale de formation n'est fixée par la réglementation pour que l'action de formation donnant lieu au versement de l'AREF soit éligible à l'allongement de la durée d'indemnisation.

#### **4.4.2 Modalités d'allongement**

##### *4.4.2.1 Calcul de l'affiliation permettant de déterminer le nombre de jours potentiel pouvant allonger la durée d'indemnisation.*

L'affiliation excédant 652 jours travaillés déjà décomptée sur la période de référence de 36 mois est déterminée. Cette affiliation excédentaire est appréciée entre le 653<sup>e</sup> jour et le 782<sup>e</sup> jour travaillé sur la période de référence considérée pour les salariés âgés d'au moins 53 ans et moins de 55 ans. Elle peut ainsi être constituée de 1 à 130 jours travaillés au-delà des 652 jours travaillés pris initialement en compte pour l'ouverture du droit.



#### *4.4.2.2 Conversion de la durée potentielle de l'allongement du droit en jours calendaires.*

Ce nombre de jours travaillés, au titre de l'affiliation excédentaire, est converti en jours calendaires par l'application du coefficient 1,4 qui permet ainsi de déterminer la durée de l'allongement potentiel du droit auquel peut prétendre l'allocataire.

Cet allongement potentiel du droit est compris entre une durée minimale de 2 jours calendaires de droit ( $1 \times 1,4 = 1,4$  jour, arrondi à 2 jours) et une durée maximale de 182 jours calendaires de droit ( $130 \times 1,4 = 182$ ). Au total, la durée totale du droit ouvert à l'allocataire, allongement inclus, ne peut donc dépasser le plafond de 1095 jours calendaires (913 jours + 182 jours = 1095 jours).

#### *4.4.2.3 Décompte des périodes de formation éligibles au dispositif.*

Les périodes de formation suivies, consécutives ou non, ayant donné lieu au versement de l'AREF, sont déterminées. En cas d'abandon en cours de formation, seuls sont pris en compte les jours de formation réellement suivis, sur la base de l'attestation de présence. Les jours comptabilisés sont déterminés dans la limite de 182 jours calendaires.

#### *4.4.2.4 Notification de l'allongement*

Dès lors que l'allocataire remplit les conditions et qu'il a suivi une formation donnant lieu à indemnisation au titre de l'AREF, une notification l'informant de l'allongement de son droit lui est communiquée à l'issue de l'action de formation considérée.

### **4.5 MAINTIEN DE L'INDEMNISATION JUSQU'À L'ÂGE DE LA RETRAITE**

L'indemnisation cesse lorsque l'allocataire atteint l'âge légal de la retraite. Toutefois, les allocations peuvent être versées au-delà de l'âge légal de départ à la retraite si l'allocataire ne remplit pas les conditions pour prétendre à une retraite à taux plein et ce, dans le respect à la fois de la durée initialement prévue et de l'obtention de la retraite à taux plein.

Par ailleurs, les durées d'indemnisation peuvent être prolongées pour les allocataires qui ont l'âge légal de la retraite, jusqu'à ce qu'ils obtiennent une retraite à taux plein, au plus tard jusqu'à l'âge maximal prévu (65 ans - 67ans selon l'année de naissance) et s'ils remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être en cours d'indemnisation depuis au moins un an, soit avoir perçu au moins 365 allocations depuis l'ouverture du droit ;



- justifier de 12 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées dont une période d'emploi d'une année continue ou de deux années discontinues, dans une ou plusieurs entreprises, au cours des cinq années précédant la perte d'emploi ;
- justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse au titre des régimes obligatoires du régime général de la sécurité sociale.

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

## **4.6 IMPUTATION DE CERTAINES PERIODES SUR LA DUREE D'INDEMNISATION**

### ***4.6.1 Imputation partielle des stages rémunérés par l'Etat ou les Régions***

Les périodes de formation rémunérées par l'Etat ou les régions s'imputent sur la durée de l'indemnisation à raison d'une durée correspondant à la moitié de la durée de la formation.

Toutefois, cette réduction ne concerne que les allocataires dont le droit est ouvert pour 1095 jours d'indemnisation et elle ne peut conduire à un reliquat de droits inférieur à 30 jours.

### ***4.6.2 Imputation des durées du Contrat de Sécurisation (CSP) ou du Parcours d'Accompagnement Personnalisé (PAP).***

Lorsque le salarié n'est pas reclassé au terme du dispositif d'accompagnement et d'indemnisation (CSP ou PAP), consécutif à un licenciement pour motif économique ou spécifique, il peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Toutefois, la durée d'indemnisation est alors diminuée du nombre de jours indemnisés au titre du CSP ou PAP.

### ***4.6.3 Imputation de la durée représentée par le montant de l'aide à la reprise ou à la création 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 (ARCE).

Le montant de l'ARCE est égal à 45% du montant du reliquat de l'ARE versé en deux fois soit, la moitié du montant de l'aide à la reprise ou création d'entreprise et l'autre moitié six mois après.

La durée qui correspond au montant de l'aide versée est imputée sur le reliquat des droits restant au jour du premier versement de l'aide.



Ainsi, 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 journalier brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) afférent au reliquat.

## **5. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION**

L'allocation est payée mensuellement à terme échu pour tous les jours ouvrables ou non. Le point de départ de l'indemnisation est fixé au terme d'un différé d'indemnisation congés payés, augmenté d'un différé spécifique en cas de versement d'indemnités supra-légales et d'un délai d'attente de 7 jours. Ces mesures ne diminuent pas la durée d'indemnisation déterminée, mais elles décalent le point de départ de l'indemnisation et, en conséquence, son terme.

### **5.1 DIFFERE D'INDEMNISATION CONGES PAYES**

Le différé d'indemnisation congés payés est déterminé différemment selon le contexte de l'examen :

- En cas d'ouverture de droits ou de rechargement des droits, la durée du différé d'indemnisation congés payés est calculée en divisant le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés versée à l'occasion de la rupture du contrat par le salaire journalier de référence :  
$$\text{ICCP} / \text{SJR} = \text{Nombre de jours de différé}$$
- En cas de reprise de droits, la durée du différé congés payés est déterminée à partir du nombre de jours correspondant à l'indemnité compensatrice versée à l'occasion de la rupture du contrat. Lorsque cette information fait défaut, le différé est déterminé selon les modalités prévues pour les cas d'ouverture de droits ou de rechargement de droits.

Le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est reporté du nombre de jours ainsi obtenu, le point de départ du différé étant fixé au lendemain de la fin de contrat (terme du préavis).

Le nombre de jours ainsi déterminé est arrondi au nombre entier inférieur.

### **5.2 DIFFERE D'INDEMNISATION SPECIFIQUE**

Le différé d'indemnisation spécifique est déterminé à partir de la totalité des indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail, réduite de la somme des indemnités légales et obligatoires et des indemnités allouées par le juge, divisée par 95,8 (coefficient au 1<sup>er</sup> janvier 2020).



### **5.2.1 Assiette de calcul du différé spécifique**

L'assiette de calcul du différé d'indemnisation spécifique est constituée de toutes les indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat, 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.

#### *5.2.1.1 Indemnités exclues de l'assiette de calcul*

- l'indemnité légale de licenciement ;
- l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- l'indemnité compensatrice de réduction du temps de travail ;
- l'indemnité spéciale de licenciement ;
- l'indemnité de licenciement des journalistes ;
- l'indemnité de licenciement des assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes morales ;
- l'indemnité de licenciement du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile ;
- l'indemnité de clientèle des VRP ;
- l'indemnité de mise à la retraite ;
- l'indemnité de départ à la retraite ;
- l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée ;
- l'indemnité de fin de mission ;
- l'indemnité forfaitaire de conciliation lorsqu'elle correspond aux montants prévus par un barème en fonction de l'ancienneté du salarié ;
- les indemnités ou sommes prévues par le législateur et accordées par le juge aux salariés en raison de l'irrégularité de la rupture du contrat de travail. 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 qui dépendent de l'ancienneté du salarié et du nombre de salariés employés habituellement par l'entreprise (art. L. 1235-3 du code du travail) ;
  - de l'indemnité au moins égale à un mois de salaire en cas de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (art. L.1245-2 du code du travail) ;
  - des dommages et intérêts dont le montant est au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme de son contrat initialement prévu, en cas de rupture anticipée à l'initiative de l'employeur, d'un contrat à durée déterminée (art. L. 1243-4 du code du travail) ;
  - de l'indemnité au moins égale à un mois de salaire en cas de requalification d'un contrat de mission en contrat à durée indéterminée (art. L.1251-41 du code du travail) ;
  - de l'indemnité au plus égale à un mois de salaire lorsque la procédure de licenciement n'a pas été observée (art. L. 1235-2 du code du travail).



- de l'indemnité au minimum égale à un 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 (art. L. 1235-13 du code du travail) ;
- 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 (art. L. 1226-15 du code du travail) ;
- 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 (art. L. 1235-12 du code du travail).

#### 5.2.1.2 Indemnités ou sommes incluses dans l'assiette de calcul

Les indemnités ou sommes inhérentes à une rupture de contrat de travail, quelle que soit leur nature, dont le montant ou les modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative ou qui ne sont pas allouées par le juge au salarié, entrent dans l'assiette de calcul du différé spécifique.

A titre indicatif :

- 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 celles 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 ;
- la part de l'indemnité de licenciement accordée aux journalistes qui excède 15 mois de salaire (art. L. 7112-4 du code du travail) ;
- les indemnités de non-concurrence ;
- les indemnités transactionnelles versées au moment de la rupture du contrat de travail ou postérieurement à la fin du contrat de travail ;

- 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.

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 sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. 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.

### 5.2.2 Calcul du différé spécifique

Le différé spécifique est calculé de la façon suivante : la totalité des indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail, réduite des indemnités légales et obligatoires et des indemnités allouées par le juge est divisée par 95,8 (valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2020).

Somme des indemnités ou sommes inhérentes à la  
rupture - indemnités légales et obligatoires - indemnités  
allouées par le juge

Différé spécifique =  $\frac{\text{-----}}{95,8}$

Le nombre de jours du différé spécifique correspond au nombre entier obtenu et ne peut pas dépasser 150 jours calendaires.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, le nombre entier de jours du différé spécifique est plafonné à 75 jours calendaires.

Dans l'hypothèse où le 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.

Ainsi, entre dans l'assiette de calcul 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.

### 5.3 APPLICATION DES DEUX DIFFERES

Les différés d'indemnisation congés payés et spécifique courent à compter du lendemain de la fin de contrat de travail.

Pour le calcul de ces deux différés d'indemnisation, sont prises en compte toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail et les indemnités versées à l'occasion de chacune de ces fins de contrat de travail donnent lieu au calcul des différés d'indemnisation. Chacun de ces différés d'indemnisation, court à compter du lendemain de la fin de contrat de travail à laquelle il se rapporte et le différé applicable est celui qui expire le plus tardivement.



L'application de ces différés d'indemnisation a lieu lors de toute prise en charge par l'assurance chômage (ouverture de droits, reprise de droits, rechargement de droits et bénéfice de l'ARCE).

Lorsque les deux différés sont applicables, le différé d'indemnisation congés payés court le lendemain de la fin de contrat de travail et le différé d'indemnisation spécifique vient s'y ajouter.

## **5.4 DELAI D'ATTENTE**

Le délai d'attente constitue une mesure générale applicable à tous les allocataires.

Il est de 7 jours calendaires 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 indemnisation.

Le délai d'attente est un délai préfix dont le cours ne peut être ni interrompu, ni suspendu, quelles que soient les circonstances.

Le point de départ du délai d'attente est fixé soit :

- au lendemain du différé d'indemnisation congés payés et du différé spécifique applicables, si l'intéressé est inscrit comme demandeur d'emploi à cette date et si les autres conditions sont remplies ;
- au jour de l'inscription comme demandeur d'emploi ou de la dernière actualisation précédant le dépôt de la demande d'allocations, si celle-ci a lieu à l'issue du différé d'indemnisation congés payés et du différé d'indemnisation spécifique, ou à partir du jour où toutes les conditions d'attribution des allocations sont satisfaites.

## **6. PAIEMENT DE L'ALLOCATION**

Les allocations sont payées pour les périodes attestées à chaque fin de mois par l'allocataire, qui renouvelle sa demande pour le mois suivant. Dans certaines conditions, celui-ci 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 événements 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.

### **6.1 ACOMPTES ET AVANCES**

Les acomptes sur allocations correspondent à des paiements partiels et anticipés par rapport à l'échéance habituelle. La demande d'acompte doit être exceptionnelle et justifiée par la situation de l'allocataire.

L'acompte est déduit du paiement prévu à l'échéance mensuelle.



L'avance sur allocations peut être accordée afin de ne pas pénaliser les demandeurs d'emploi qui ont exercé une activité professionnelle au cours du mois et qui ne sont pas en capacité, dans l'immédiat, de fournir leur bulletin de salaire ou autre justificatif.

L'avance est calculée sur la base des éléments déclarés par l'allocataire lors de l'actualisation mensuelle de sa situation afin de calculer le nombre de jours indemnisables sur le mois.

Cependant, 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 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 (bulletin de salaire, attestation employeur, attestation sociale ou fiscale pour les activités non salariées...). Ces éléments 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.

Si l'allocataire est dans l'impossibilité de fournir le justificatif attendu dans le mois qui suit, et ainsi de justifier du bien-fondé de l'avance, celle-ci est alors considérée comme un paiement à tort.

En conséquence, elle est récupérée sur les paiements suivants et aucun nouveau paiement par avance ne peut être effectué tant que l'avance n'a pas été récupérée.

## **6.2 CAUSES DE CESSATION DU PAIEMENT DES ALLOCATIONS**

Les causes de cessation du paiement des allocations ont toujours pour origine un changement dans la situation de l'allocataire. Elles sont liées soit :

- à la fin de l'inscription comme demandeur d'emploi de l'allocataire,
- à la perception d'un revenu d'activité ne permettant pas le cumul avec les allocations,
- à la perception des indemnités de sécurité sociale ou des prestations familiales non cumulables avec les allocations de chômage,
- à l'obtention d'une retraite à taux plein,
- à une sanction par l'autorité administrative.

Ces changements de situation doivent obligatoirement être déclarés à la fin du mois concerné.

### **6.2.1 Activités professionnelles, Indemnités journalières de sécurité sociale et Contrat civique**

#### *6.2.1.1 Exercice d'une activité professionnelle*

Le salarié qui retrouve une activité professionnelle, salariée ou non, cesse d'être indemnisé sous réserve des règles relatives au dispositif de cumul de



l'allocation d'assurance chômage et des rémunérations issues d'une activité professionnelle reprise ou conservée.

#### *6.2.1.2 Bénéfice de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise*

L'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse d'être due à l'allocataire qui bénéficie de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE).

#### *6.2.1.3 Prise en charge par la sécurité sociale*

Le fait de percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale ou d'être susceptible d'en percevoir fait obstacle au versement des allocations de chômage.

#### *6.2.1.4 Conclusion d'un contrat de service civique*

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

La personne engagée dans un tel contrat au service d'une mission d'intérêt général perçoit une indemnité de l'Agence du service civique et le versement des allocations de chômage est interrompu à la date d'effet du contrat de service civique. Il est toutefois repris au terme du contrat et ce, au même montant et pour la durée restante.

### **6.2.2 Attribution de certaines prestations familiales**

#### *6.2.2.1 Bénéfice du complément de libre choix d'activité ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant dans le cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant*

Le complément du 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.

La prestation partagée d'éducation de l'enfant à taux partiel n'est pas cumulable avec les allocations de chômage si elle demandée en cours d'indemnisation et dans ce cas, 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 son emploi à temps partiel et s'est inscrit comme demandeur d'emploi, elle reste cumulable avec les allocations de chômage.

#### *6.2.2.2 Bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale*

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.

#### *6.2.2.3 Bénéfice de l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie*

Le bénéfice des allocations de chômage est suspendu pour les jours correspondant aux allocations versées dans le cadre d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Il est repris à l'issue de ladite période.

### **6.2.3 Fin d'une période de suspension de contrat de travail ou de disponibilité**

#### *6.2.3.1 Réintégration ou démission à l'issue d'une période de mobilité volontaire sécurisée*

Le salarié qui perd involontairement l'emploi repris dans une entreprise dite d'accueil, avant la fin de la période de mobilité volontaire sécurisée, peut prétendre à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

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, soit le salarié refuse de réintégrer son entreprise d'origine, ce qui constitue une démission et de ce fait, le versement des allocations est interrompu.

#### *6.2.3.2 Réintégration ou refus de réintégration d'un agent de la fonction publique dans son administration d'origine*

Les agents des trois fonctions publiques, en disponibilité, qui perdent involontairement un emploi repris pendant cette période, peuvent prétendre aux allocations de chômage, s'ils en remplissent les conditions et ce, au plus tard jusqu'au terme de la disponibilité initialement prévue.

Les allocations cessent d'être versées lorsque ces agents sont réintégré dans leur administration d'origine, à l'issue de leur disponibilité, voire avant s'ils ont pu être réintégré sans attendre la fin de la période initiale. Il en est de même pour ceux qui ne demandent pas leur réintégration au terme de la disponibilité, ceux qui la refusent, ceux qui en demandent le renouvellement et ceux qui démissionnent.



## **6.2.4 Chômage volontaire, retraite ou cessation de résidence sur le territoire**

### *6.2.4.1 Chômage volontaire*

L'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse d'être versée lorsque, en cours d'indemnisation, l'allocataire n'est plus en situation de chômage involontaire. Il en est ainsi pour l'allocataire qui démissionne d'une activité reprise alors qu'il a travaillé au moins 65 jours ou 455 heures depuis l'ouverture du droit initial.

Cette condition de chômage involontaire n'est pas opposable lorsque l'activité a duré moins de 65 jours travaillés ou moins de 6 jours travaillés ou lorsque l'intensité de travail du contrat était inférieure à 17 heures par semaine. Elle n'est pas davantage opposable aux allocataires qui peuvent être indemnisés jusqu'à l'âge où ils peuvent faire valoir leur droit à la retraite à taux plein, au plus tard jusqu'à l'âge maximal prévu (entre 65 ans et 67 ans).

### *6.2.4.2 Bénéfice d'une retraite à taux plein*

Le départ à la retraite à taux plein, qu'il intervienne au moment où l'allocataire atteint l'âge légal de départ à la retraite, l'âge de départ à la retraite sans décote ou lorsqu'il réunit le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein, entraîne l'interruption du versement des allocations à la veille de la date d'effet de la retraite. Il en est de même lorsque l'allocataire fait liquider sa retraite de façon anticipée pour un des motifs suivants :

- assuré justifiant d'une carrière longue ;
- travailleur handicapé ;
- victime d'amiante ;
- titulaire d'une incapacité permanente ou d'un compte personnel de prévention de la pénibilité.

### *6.2.4.3 Résidence en dehors du champ territorial de l'assurance chômage*

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 : le territoire métropolitain, la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon.

De même, le départ de l'allocataire pour un Etat membre de l'Union européenne interrompt le versement des allocations sauf si l'allocataire remplit les conditions du maintien des allocations qui, en tout état de cause, est limité à trois mois.



### **6.2.5 Sanctions**

Certains manquements aux obligations du demandeur d'emploi entraînent la suppression temporaire du revenu de remplacement par Pôle emploi (1 à 4 mois selon le manquement). Cette suppression temporaire s'impute sur la durée du droit à compter de la décision de Pôle emploi.

En cas de fraude, la suppression du revenu de remplacement peut-être définitive et entraîne de ce fait, la perte de la totalité du droit ouvert.

## **7. 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 et que ses droits ne sont pas déçus.

Cependant, il existe un aménagement du principe de versement des droits jusqu'à leur épuisement sous certaines conditions.

### **7.1 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 en remplit toutes les conditions.

#### **7.1.1 Conditions à remplir**

##### *7.1.1.1 Reliquat de droits*

L'allocataire n'a pas épuisé la totalité de ses droits, c'est-à-dire qu'au moins une allocation reste à verser à la date à laquelle il est indemnisable.

La durée du reliquat correspond à la durée d'indemnisation attribuée à l'ouverture du droit, après imputation, le cas échéant, des périodes déjà indemnisées.

##### *7.1.1.2 Droit non déchu*

Pour pouvoir être repris, le droit ne doit pas être déchu.

Le droit est déchu lorsque la reprise des droits dont le service a été interrompu intervient après le terme du délai de déchéance.

La durée de ce délai est de 3 ans, auxquels s'ajoute la durée des droits initialement ouverts.

Le point de départ de ce délai de déchéance est la date à laquelle toutes les conditions d'ouverture ou de rechargement sont réunies, même si le versement des allocations est reporté à une date ultérieure en raison des différés d'indemnisation et du délai d'attente. En tout état de cause, il ne peut être antérieur à la date d'inscription comme demandeur d'emploi.

Ce délai de déchéance peut-être allongé à savoir qu'il ne court pas :

- durant la période pendant laquelle la personne a repris un emploi sous contrat à durée déterminée ;
- pendant la période d'un contrat de service civique ;
- en cas 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 ou de versement de l'allocation journalière de présence parentale.

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 maximal prévu pour la retraite.

Lorsque le droit est ouvert à la suite d'un rechargement des droits, le délai de déchéance est égal à la durée calculée, déterminée au jour du rechargement, augmentée de 3 ans.

### *7.1.1.3 Perte involontaire d'emploi*

*La perte d'emploi doit être involontaire, ce qui est l'un des principes essentiels pour être indemnisé par l'assurance chômage et ce, quel que soit le contexte (ouverture de droits, reprise ou poursuite de paiement de l'allocation, rechargement de droit ou révision du droit à la suite de la perte d'une activité conservée).*

Toutefois, la perte involontaire d'emploi n'est pas opposable au salarié privé d'emploi dès lors qu'il ne peut justifier de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées. Il peut de ce fait, bénéficier d'une reprise ou d'une poursuite du paiement de l'allocation.

En cas de poursuite du paiement de l'allocation, la perte involontaire d'emploi 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 de moins de 8 jours calendaires ou qui représente moins de 17 heures travaillées par semaine, quand bien même l'allocataire totaliserait 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées.

La condition de chômage involontaire 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 légal maximal de la retraite.

En cas de chômage volontaire, l'intéressé peut solliciter un examen de sa situation individuelle au terme d'un délai de 121 jours de chômage non indemnisé. Le délai commence à courir le lendemain de la fin de contrat de travail au titre de laquelle les allocations ont été refusées et le point de départ de la reprise des droits est fixée au 122<sup>ème</sup> jour à compter de cette date.

Tout départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation ne peut être remis en cause ultérieurement.

### **7.1.2 Autres conditions requises :**

- être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi ;
- rechercher de façon effective et permanente un emploi ;
- ne pas pouvoir prétendre à une retraite à taux plein ;
- être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;
- résider sur le territoire métropolitain, en Guadeloupe, en Martinique, en Guyane, à la Réunion, à Saint-pierre et Miquelon, à Saint Martin et à Saint Barthélémy.

### **7.1.3 Point de départ de la reprise ou poursuite de paiement**

Les différés d'indemnisation (différé congés payés augmenté s'il y a lieu du différé spécifique) sont applicables lors de la reprise ou de la poursuite du paiement de l'allocation.

Cependant, lorsque l'allocataire a bénéficié du dispositif de cumul de l'allocation avec des rémunérations d'une activité professionnelle salariée 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 du différé d'indemnisation.

Le délai d'attente de 7 jours s'applique aussi à la reprise ou à la poursuite dès lors qu'il n'excède pas 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois. Il court à compter du terme des différés si les conditions 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.



## **7.2 DROIT D'OPTION**

### **7.2.1 Conditions du droit d'option**

Les allocataires qui peuvent prétendre au bénéfice d'une ouverture de droits (donc avec une affiliation d'au moins 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées) et qui par ailleurs, ont un reliquat d'allocations issu d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage peuvent, s'ils en font la demande, opter pour la nouvelle ouverture de droits.

Peuvent également bénéficier du droit d'option les allocataires qui peuvent prétendre à une nouvelle ouverture de droits (affiliation minimale de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées) si :

- Le montant brut de l'allocation journalière du reliquat est inférieur ou égal à 20 €  
OU
- Le montant brut global des nouveaux droits est supérieur de 30% du montant brut global du reliquat.

### **7.2.2 Information du demandeur d'emploi et modalités d'exercice du droit d'option**

La mise en œuvre du droit d'option est subordonnée à la demande du salarié privé d'emploi.

Si les conditions sont remplies, afin de permettre à l'intéressé d'exercer son droit d'option, un courrier lui est adressé lui précisant :

- le caractère irrévocable de l'option ;
- la perte du reliquat de droit non épuisé qui résulte du choix de la nouvelle ouverture de droit ;
- les caractéristiques de chacun des droits (le reliquat de droit non épuisé d'une part, le nouveau droit d'autre part), concernant notamment la durée et le montant de l'allocation journalière de ces deux droits ;
- les conséquences de l'option sur le rechargement des droits.

A compter de la date de notification du courrier, l'allocataire dispose de 21 jours pour faire connaître sa décision. S'il choisit de bénéficier du nouveau droit, il doit obligatoirement formaliser ce choix par écrit.

### **7.2.3 Ouverture du nouveau droit**

L'allocataire qui exerce son droit d'option bénéficie d'une nouvelle ouverture de droits donc, d'une nouvelle durée d'indemnisation ainsi que d'un nouveau montant de l'allocation journalière.

Le nouveau droit ainsi ouvert en cas d'exercice de droit d'option peut être versé jusqu'à son épuisement, date à laquelle l'allocataire pourra bénéficier, s'il en remplit toutes les conditions, d'un rechargement de ses droits.





Dans le cadre d'un 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 antérieure à l'épuisement des droits.

### **7.3 RECHARGEMENT DES DROITS**

A l'épuisement du droit ouvert, l'allocataire peut bénéficier d'un rechargement de ses droits, sous certaines conditions.

#### **7.3.1 Conditions du rechargement**

##### *7.3.1.1 Conditions d'affiliation*

Le bénéfice du rechargement des droits concerne les allocataires qui justifient de 130 jours travaillés ou de 910 heures travaillées au titre d'un ou plusieurs emplois exercés antérieurement à la date d'épuisement des droits.

Ainsi, si la condition d'affiliation est requise et si les autres conditions de droit commun sont satisfaites, l'allocataire bénéficie d'un rechargement de ses droits.

Sont donc prises en compte, les périodes d'emploi comprises dans le délai de 24 ou 36 mois précédant la dernière fin de contrat retenue pour le rechargement, et postérieures à la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture du droit initial (droit épuisé).

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

##### *7.3.1.2 Autres conditions*

Pour bénéficier d'un rechargement de ses droits, l'intéressé doit remplir les conditions de droit commun et notamment la condition de chômage involontaire. Sur ce point, il est rappelé que tout départ volontaire non opposable en cours d'indemnisation ne peut être remis en cause ultérieurement. Aussi, dès lors qu'un départ volontaire est inopposable lors d'une reprise ou poursuite du versement de l'allocation, ce même départ volontaire ne peut 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.

#### **7.3.2 Durée d'indemnisation**

La durée d'indemnisation dans le cadre du rechargement est, comme dans le cadre d'une ouverture de droits, égale au nombre de jours travaillés



décomptés dans la période de référence prise en compte pour le rechargement par l'affectation du coefficient de 1,4.  
Cette durée d'indemnisation ne peut être inférieure à 182 jours calendaires.

### **7.3.3 Montant de l'allocation**

Le montant de l'allocation journalière versée dans le cadre du rechargement est déterminé conformément à l'ensemble des règles prévues par le règlement général (cf. § 3).

### **7.3.4 Point de départ du versement**

Les différés d'indemnisation (différé congés payés et différé spécifique) sont applicables dans le cadre du rechargement.

Le délai d'attente de 7 jours est également applicable en cas de rechargement dès lors qu'il n'excède pas 7 jours calendaires sur la même période de 12 mois.

## **7.4 ALLOCATION DECES**

En cas de décès d'un allocataire en cours d'indemnisation ou au cours d'une période de différé d'indemnisation ou de délai d'attente, il est versé à son conjoint, concubin ou pacsé une somme égale à 120 fois le montant journalier de l'allocation dont bénéficiait ou aurait bénéficié le conjoint.

Cette somme est majorée de 45 fois le montant de ladite allocation journalière pour chaque enfant à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.

Lorsque l'allocataire décède en cours de mois, les allocations dues avant le décès sont versées en plus de la somme forfaitaire.

## **8. CUMUL DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI AVEC LES REMUNERATIONS PROCUREES PAR UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE**

L'allocation d'aide au retour à l'emploi peut être cumulée, sous certaines conditions et selon certaines modalités, avec la rémunération issue de l'exercice d'une activité professionnelle salariée.

Les conditions et modalités de cumul sont différentes selon que l'allocataire reprend une activité professionnelle salariée alors qu'il est en cours d'indemnisation, ou selon qu'il perd une activité alors qu'il en conserve une ou plusieurs autres.



## **8.1 ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE REPRISE PAR UN ALLOCATAIRE EN COURS D'INDEMNISATION**

### **8.1.1 Principes**

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.

Dans cette situation et si l'allocataire continue de remplir les conditions d'attribution de l'ARE, il peut cumuler les rémunérations issues de son emploi avec une partie de ses allocations 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 que lorsque l'indemnité compensatrice de congés payés a déjà été prise en compte pour le calcul du nombre de jours indemnisables et qu'au moins une allocation a été versée dans le mois, il n'est pas procédé à la détermination du différé d'indemnisation correspondant à cette indemnité.

### **8.1.2 Calcul du nombre de jours indemnisables**

Le nombre de jours indemnisables est déterminé de la façon suivante :

$$\frac{\text{Montant total mensuel de l'ARE} - (\text{rémunération de l'activité reprise} \times 0,70)}{\text{ARE journalière}} =$$

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

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

Ce plafond de cumul est calculé en multipliant le salaire journalier de référence (SJR) par 30,42.

Si le plafond est atteint (allocation due + rémunération de l'activité reprise > SJR x 30,42), le nombre de jours indemnisables est obtenu de la façon suivante :

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

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



Le calcul de ce nombre de jours indemnisables, en fonction des rémunérations issues de l'activité reprise, s'effectue mois par mois.

Toutefois, lorsque les activités salariées dont la rémunération n'est versée qu'à leur terme, (activité de journaliste pigiste...) et où l'appréciation des gains de l'activité ne peut être mensuelle, il est procédé à une simple déduction de jours non indemnisables au moment de la perception des revenus de l'activité considérée. Si le nombre de jours non indemnisables excède un mois, ces jours sont reportés sur le ou les mois suivants.

Le nombre de jours indemnisés s'impute sur la durée d'indemnisation.

Lorsque l'ARE est affectée par un coefficient de dégressivité, le calcul du nombre de jours indemnisables est déterminé de la même façon à savoir avec le montant total mensuel de l'ARE sans l'application du coefficient de dégressivité.

En revanche, le montant de l'ARE versé au cours du mois, en fonction du nombre de jours indemnisables déterminé, tient compte de l'ARE journalière affectée du coefficient de dégressivité.

### **8.1.3 Justificatifs et déclarations à 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 (attestation employeur ou bulletins de salaire).

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. Pour ne pas retarder le versement mensuel de l'ARE, il est prévu de procéder dans cette situation à un paiement provisoire, régularisé ultérieurement.

Le paiement provisoire correspond à une avance, calculée sur la base des rémunérations déclarées par l'allocataire lors de l'actualisation.

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'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 mois 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 en aucun cas être procédé à un nouveau paiement provisoire.

Dès que l'avance est régularisée, les paiements provisoires peuvent se poursuivre.



## **8.2 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 avec l'ARE qui est calculée sur la base de l'emploi perdu.

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

### **8.2.1 Cumul intégral de l'ARE avec les rémunérations des activités conservées**

Le salarié qui exerce plusieurs activités peut, en cas de perte de l'une ou de 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 de l'activité perdue.

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

### **8.2.2 Révision du droit en cas de perte involontaire de l'activité conservée**

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 y en a plusieurs.

L'activité conservée puis perdue est prise en compte pour la détermination d'un nouveau droit à l'ARE, si l'ensemble des conditions sont remplies.

Ainsi :

- La perte de l'activité conservée doit être involontaire ;
- L'allocataire doit par ailleurs justifier, au titre de la nouvelle activité perdue, d'une affiliation d'au moins 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées.

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

La révision du droit s'effectue à l'issue de la perte de l'activité conservée, de la façon suivante :

- 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 additionnés (A) ;
- Les allocations journalières brutes 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 à : 730 jours pour les allocataires âgés de moins de 53 ans ; 913 jours pour ceux âgés d'au moins 53 ans et moins de 55 ans ; 1095 jours pour ceux âgés de 55 ans et plus.

Le droit à l'ARE actualisé résultant de cette opération prend effet dès le lendemain de la perte de l'activité conservée (au lendemain de la fin du contrat de travail) et est servi pendant la durée des droits ainsi déterminée, si toutes les conditions sont remplies et sous réserve de l'application des deux différés d'indemnisation et du délai d'attente.

Dans le cadre de la révision des droits, si le coefficient de dégressivité affecte le reliquat de droit et/ou le droit issu de la perte de l'activité conservée, les montants des allocations journalières additionnées et les montants des capitaux additionnés doivent tenir compte de l'application du coefficient de dégressivité.

Par ailleurs, lorsque la révision des droits conduit à la détermination d'un nouveau montant d'allocation journalière supérieur à 84,33 €, et que l'allocataire remplit la condition d'âge (moins de 53 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.

## **9. AIDES A LA CREATION OU A LA REPRISE D'ENTREPRISE**

Deux types d'aide en faveur de la création ou de la reprise d'entreprise sont prévus :

- Le cumul de l'ARE avec les rémunérations issues d'une activité professionnelle non salariée reprise ou conservée ;
- L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise qui permet à l'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise de bénéficier du versement d'une partie de ses allocations sous forme d'un capital.

### **9.1 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.

Ce cumul permet à un allocataire qui reprend une activité professionnelle non salariée en cours d'indemnisation, de continuer à percevoir une partie de son allocation. 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 avec les revenus issus de cette activité non salariée conservée est total.

Les conditions de cumul sont analogues à celles du cumul de l'ARE avec les rémunérations procurées par une activité professionnelle salariée avec toutefois des adaptations relatives :

- aux rémunérations à prendre en compte pour la détermination du nombre de jours indemnifiables chaque mois ;



- au calcul du nombre de jours indemnisables au cours du mois lorsque les rémunérations professionnelles ne peuvent être déterminées.

### **9.1.1 Conditions d'attribution**

L'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise peut cumuler l'ARE :

- partiellement avec les revenus issus de son activité professionnelle non salariée reprise en cours d'indemnisation,
- ou intégralement avec les revenus issus de son activité professionnelle non salariée conservée, sous réserve de continuer à remplir les conditions d'attribution. Ces conditions d'attribution sont notamment :
  - être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et accomplir des actes positifs de recherche d'emploi ;
  - résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage. La condition de résidence sur le territoire national est réputée satisfaite, dès lors qu'il est justifié d'une présence effective de 6 mois au cours de l'année civile de versement des allocations.

L'exercice d'une activité professionnelle exercée à l'étranger est pris en compte et peut donner lieu au cumul de l'ARE avec une rémunération. Toutefois, un demandeur d'emploi absent de son domicile habituel plus de 35 jours dans l'année civile n'est plus considéré comme immédiatement disponible pour occuper un emploi et cesse de remplir la condition de recherche effective et permanente d'un emploi.

En conséquence, il ne peut donc bénéficier du cumul de l'ARE avec une rémunération issue d'une activité reprise à l'étranger au-delà de 35 jours d'absence de son domicile habituel.

### **9.1.2 Cumul des allocations avec les rémunérations issues d'une activité professionnelle non salariée 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 des rémunérations est mis en œuvre dès le début de l'activité non salariée et la date de début d'activité est celle inscrite sur l'extrait de registre du commerce et des sociétés.

Toutefois, si malgré son inscription au registre susvisé, l'intéressé déclare être toujours à la recherche d'un emploi, il reste inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. 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. Il appartient alors à l'intéressé de justifier que son activité professionnelle n'a pas débuté, pour bénéficier des allocations sans application de la règle de cumul.

A compter du démarrage effectif de son activité, si le travailleur non salarié continue de déclarer être toujours à la recherche d'un emploi, sa prise en

charge est examinée au titre du cumul de l'ARE avec une rémunération tirée d'une activité professionnelle non salariée.

### **9.1.3 Détermination du calcul**

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 des rémunérations issues d'une activité salariée : le montant mensuel de l'ARE normalement due en l'absence de reprise d'activité est réduit de 70% des rémunérations déclarées au titre des assurances sociales. Le nombre de jours indemnisables au cours d'un mois est établi à partir de 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 auraient été, en principe, versées 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 ;
- le résultat obtenu est divisé par le montant de l'allocation journalière ;
- 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. En tout état de cause, l'allocation d'assurance chômage versée ne peut jamais excéder le montant net de la rémunération antérieurement perçue.

Certaines activités non salariées sont exercées de façon ponctuelle (les activités artistiques, la rédaction d'articles, la concession de licence de brevet, les activités de l'avocat commis d'office) et il est difficile de ce fait, de les rapporter à une période déterminée.

Pour ce type d'activités, il est procédé à la détermination des jours non indemnisables lors de la perception des gains. Si le nombre entier de jours non indemnisables excède 1 mois, le décalage est reporté, dans ce cas, sur le ou les mois suivants.

### **9.1.4 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. Leur détermination varie selon que l'activité professionnelle est agricole ou non.

#### **9.1.4.1 Revenus à prendre en compte pour les activités non salariées non agricoles**

Le revenu d'activité indépendante sert d'assiette de calcul aux cotisations et contributions sociales. Cette assiette est constituée des revenus de l'activité



indépendante à retenir pour 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...)**

Dans les sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés, les rémunérations du gérant ou dirigeant de société sont distinctes des bénéfices réalisés par la société.

La rémunération du dirigeant ou gérant est donc indépendante des bénéfices et 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 fraction des dividendes supérieure à 10% du capital social, des primes d'émission et des sommes versées en compte courant détenus en toute propriété ou en usufruit par le travailleur non salarié non agricole, son conjoint ou son partenaire pacsé ainsi que les enfants mineurs non émancipés.

Sont concernés par cette disposition les travailleurs indépendants affiliés au régime social des indépendants qui exercent leur activité dans une société soumise à l'impôt sur les sociétés.

Cette fraction des dividendes doit, en conséquence, être prise en compte dans le cadre du calcul du nombre de jours indemnissables.

### **Dirigeant ou gérant non rémunéré**

Dans certains cas, les fonctions de dirigeant ou gérant ne sont pas rémunérées.



Cette absence de rémunération est généralement votée par les associés ou l'assemblée générale. Elle doit donc être justifiée au moyen, par exemple, du procès-verbal constatant l'absence de rémunération.

### **Gérant minoritaire/égalitaire de SARL**

S'agissant des gérants minoritaires ou égaux, leur rémunération peut donner lieu à l'établissement de fiches de paie qui constituent des justificatifs permettant d'apprécier leurs revenus mensuels.

### **Gérant majoritaire de SARL**

La rémunération du gérant majoritaire résulte d'une décision de l'assemblée générale. A 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.

### **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.

### **• Entrepreneur individuel (dont EIRL) et gérant associé unique d'EURL non soumise à l'impôt sur les sociétés**

La rémunération du gérant d'EURL ou de l'entrepreneur individuel (artisan...) est constituée des bénéfices réalisés par l'entreprise. Elle dépend donc des résultats de l'activité.

L'ensemble des 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).

Les rémunérations mentionnées sur la déclaration sociale des indépendants (DSI) qui permet d'établir la base de calcul des cotisations obligatoires, permettent d'apprécier le revenu professionnel issu de l'activité exercée. La DSI est obligatoire, y compris lorsque les rémunérations sont égales à zéro.

En outre doit également être intégrée dans les rémunérations soumises aux assurances sociales, la fraction des dividendes supérieure à 10% du capital



social, des primes d'émission et des sommes versées en compte courant détenus en toute propriété ou en usufruit par le travailleur non salarié non agricole, son conjoint ou son partenaire pacsé ainsi que leurs enfants mineurs ou émancipés.

Ces sommes sont en conséquence prises en compte dans le revenu professionnel soumis à cotisations sociales.

### **Micro-entreprise**

Le revenu professionnel des micro-entrepreneurs correspond au chiffre d'affaires issu de l'activité professionnelle, diminué d'un abattement pour frais professionnels.

Sont concernés, les entrepreneurs individuels dont le chiffre d'affaires n'excède pas, pour une année civile complète en 2019, les plafonds suivants :

- 170 000 € HT pour les activités de vente de marchandises (ventes, fournitures de logements, hors location de meublés) ;
- 70 000 € HT, pour les prestations de services, hors ventes à consommer sur place et prestations d'hébergement ;
- pour les activités mixtes : 170 000 € HT, dont un maximum de 70 000 € HT pour les activités relevant du b).

Est retenu, au titre du revenu professionnel, le chiffre d'affaires (CA) auquel est appliqué l'abattement forfaitaire pour frais professionnels 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 bénéficiaires non commerciaux.

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 ou 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.

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.



#### **9.1.4.2 Revenus à prendre en compte pour les activités non salariées agricoles**

Sont considérés comme revenus professionnels pour la détermination de l'assiette des cotisations dues au régime de protection sociale des personnes non salariées des professions agricoles :

- les revenus soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéficiaires agricoles ;
- les revenus provenant des activités non salariées agricoles mentionnées à l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime et soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéficiaires industriels et commerciaux ou des bénéficiaires non commerciaux ;
- les rémunérations allouées aux gérants et associés de certaines sociétés, provenant des activités non salariées agricoles mentionnées à l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime et soumises à l'impôt sur le revenu dans la catégorie visée à l'article 62 du code général des impôts.

Pour les activités exercées sous la forme de statut d'exploitation 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.

#### **9.1.5 Justificatifs et déclaration des rémunérations**

Tout allocataire ayant déclaré l'exercice d'une activité professionnelle doit fournir les justificatifs des rémunérations perçues afin de permettre la mise en œuvre des règles de cumul. Ces éléments sont indispensables à la détermination du montant de l'ARE pouvant être cumulé avec les rémunérations.

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. Ainsi, ils peuvent bénéficier d'un paiement par avance dès lors qu'ils en déclarent le montant.

En revanche, d'autres créateurs ou repreneurs d'entreprise sont dans l'incapacité de déclarer chaque mois le montant de leur rémunération. Dans ce cas, il n'est pas possible de déterminer le montant de l'ARE normalement applicable. En conséquence, ces allocataires bénéficient d'un paiement provisoire de l'ARE.

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.



### 9.1.5.1 Paiement par avance

Comme pour tout allocataire cumulant une partie de ses allocations avec ses rémunérations issues d'un emploi repris, l'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise est tenu de procéder, lors de son actualisation mensuelle, à la déclaration de ses rémunérations. Lorsqu'il n'est pas en mesure d'en fournir les justificatifs avant l'échéance du versement des allocations, et afin de ne pas le priver de revenus, il est donc procédé à un paiement par avance.

Cette avance sur prestations correspond au paiement d'un montant effectué préalablement à la transmission des justificatifs des rémunérations procurées par l'activité professionnelle exercée et est égale à 80 % de l'allocation normalement due sur la base des rémunérations déclarées.

En pratique, le nombre de jours indemnissables, calculé sur la base des rémunérations professionnelles déclarées par l'allocataire lors de l'actualisation de sa situation, est affecté d'un coefficient de 0,8 et ce, afin de limiter d'éventuelles situations de trop-perçus.

Dès lors que le montant de la rémunération est justifié lors de l'actualisation mensuelle, il n'y a pas lieu de procéder à un paiement par avance. De plus, le coefficient de 0,8 n'est pas appliqué au nombre de jours indemnissables lorsque les rémunérations déclarées sont nulles et dûment justifiées.

La formule de calcul du nombre de jours indemnissables est la suivante :

$$\frac{\text{ARE mensuelle sans dégressivité} - (\text{rémunérations déclarées} \times 0,70)}{\text{Allocation journalière sans dégressivité}} \times 0,8$$

Le résultat est arrondi à l'entier le plus proche.

Lorsque l'allocation est affectée d'un coefficient de dégressivité, le montant mensuel d'allocations dû correspond au nombre de jours indemnissables multiplié par le montant de l'allocation journalière affectée du coefficient de dégressivité.

L'avance est régularisée lors du paiement des allocations du mois suivant, sous réserve de la perception des justificatifs. Si 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 suite à la fourniture des justificatifs, les paiements par avance peuvent se poursuivre.



### *9.1.5.2 Paiement provisoire en l'absence de détermination des rémunérations*

Lorsque les revenus professionnels ne peuvent être déterminés sur une base mensuelle, il est procédé à un paiement provisoire de l'ARE qui consiste en un versement de 70% du montant de l'allocation mensuelle normalement due en l'absence de reprise d'activité professionnelle non salariée. Les paiements provisoires sont effectués chaque mois sous réserve de l'actualisation mensuelle.

Dès lors que les rémunérations professionnelles définitives sont connues et déclarées, une régularisation est effectuée sur la base de ces rémunérations dûment justifiées.

En pratique, la régularisation est annuelle et s'opère en conséquence sur une période de 12 mois.

Les revenus professionnels tels que mentionnés sur la notification définitive de l'URSAFF ou sur l'avis d'imposition, sont ramenés sur une base mensuelle permettant de calculer le nombre de jours indemnissables pour chaque mois de cumul de l'ARE avec l'exercice d'une activité professionnelle non salariée.

### *9.1.5.3 Activité non salariée conservée par un allocataire ayant plusieurs emplois*

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 non salariées avec l'ARE calculée sur la base des salaires de l'activité salariée perdue.

L'activité professionnelle conservée est celle qui a débuté avant la fin du contrat de travail prise en compte pour l'ouverture du droit et qui a donné lieu à un cumul effectif des rémunérations avant la perte de l'une des activités exercées.

En cas de l'arrêt de l'activité conservée non salariée, l'allocataire continue de bénéficier de l'ARE, dans la limite de son reliquat de droit.

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 indemnissables au cours du mois est calculé en fonction de la totalité des rémunérations issues de l'exercice de ces activités.

## **9.2 AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE (ARCE)**

L'ARCE consiste en une aide financière en capital versée dans la limite du reliquat des droits restant dus à la date de l'attribution de l'aide. Elle ne peut être attribuée en cas de création ou reprise d'entreprise d'une entreprise à l'étranger.



### **9.2.1 Bénéficiaires**

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, elle ne peut être accordée qu'au titre d'une création ou reprise d'entreprise postérieure à la date de fin de contrat prise en compte pour l'ouverture de droits.

Les personnes ayant créé ou repris une entreprise antérieurement à la fin de 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.

### **9.2.2 Conditions d'attribution**

L'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise doit, pour obtenir l'aide, justifier de la création de son entreprise.

Cette aide ne peut être attribuée qu'une seule fois par ouverture de droits.

Elle ne peut être servie simultanément avec le cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et une rémunération (activité réduite).

### **9.2.3 Montant de l'aide**

Le montant de l'aide (ARCE) est égal à 45% du montant brut du reliquat des droits restants (déduction faite de la participation de 3% au titre du financement des retraites complémentaires) au jour de la création ou de la reprise d'entreprise.

Dès lors que l'allocation journalière est affectée d'un coefficient de dégressivité à la date d'attribution de l'ARCE, il est fait application du coefficient de dégressivité.

### **9.2.4 Versement**

L'aide fait l'objet de deux versements égaux :

- le premier versement intervient à la date à laquelle l'intéressé réunit l'ensemble des conditions d'attribution de l'aide sans pouvoir être antérieur à la date d'épuisement des différés et du délai d'attente.

- le second versement intervient six mois (182 jours) après la date du premier versement, sous réserve que l'intéressé justifie qu'il exerce toujours et de manière effective l'activité professionnelle au titre de laquelle l'aide a été accordée. A cet effet, il fournit une attestation sur l'honneur.



### **9.2.5 Imputation de l'aide sur la durée d'indemnisation à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)**

La durée d'indemnisation que représente le montant de l'aide (ARCE) est imputée sur le reliquat des droits restant au jour du premier versement de l'aide.

Si l'activité cesse, et sous réserve de sa réinscription comme demandeur d'emploi, l'intéressé peut bénéficier du reliquat de son droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi si le délai de déchéance n'est pas épuisé.

## **10. 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 projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ou une formation non inscrite au PPAE 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 d'une durée inférieure ou égale à 40 heures, il conserve le statut de demandeur d'emploi immédiatement disponible à la recherche d'un emploi. De ce fait, il continue à 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 de la liste des demandeurs d'emploi, l'intéressé n'étant plus immédiatement disponible pour la recherche d'un emploi. L'allocataire devient alors 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 ».

### **10.1 CONDITION D'ATTRIBUTION**

Toutes les actions de formation qualifiantes ou diplômantes, d'adaptation ou de développement des compétences, d'orientation ou de conversion, inscrites dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi de chaque demandeur d'emploi afin de retrouver un emploi tel qu'envisagé par le PPAE, ouvrent droit au bénéfice de l'ARE- Formation.

Ainsi, une personne licenciée au cours d'un congé individuel de formation (CIF) peut poursuivre sa formation tout en bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous réserve d'une part, d'être inscrite comme demandeur d'emploi et d'autre part, que cette formation soit validée par Pôle emploi ou tout autre organisme participant au service public de l'emploi, dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

Toutefois, 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, peut bénéficier de l'allocation d'aide au





retour à l'emploi même si cette formation n'est pas inscrite dans le PPAE car elles lui permettent de rechercher simultanément un emploi.

## **10.2 REGLES D'INDEMNISATION**

### **10.2.1 Durée**

L'allocation d'aide au retour à l'emploi est versée, au cours des périodes de formation, dans la limite des droits.

### **10.2.2 Montant**

Le montant brut de l'ARE servi pendant la période de formation est égal au montant brut de l'ARE servi pendant la période de chômage y compris avec l'application du coefficient de dégressivité. Toutefois, ce montant ne peut être inférieur à l'allocation minimale prévue à cet effet (20,96 € au 1<sup>er</sup> juillet 2019).

En conséquence, cette allocation minimale est toujours versée pendant la formation, même si, à la veille de l'entrée en stage, le montant brut de l'ARE est inférieur et ce, pour quelle que raison que ce soit (coefficient réducteur pour temps partiel, règle de cumul avec un avantage de vieillesse ou une pension d'invalidité...).

### **10.2.3 Paiement**

L'ARE- Formation est versée dans les mêmes conditions que l'ARE et les cas d'interruption sont identiques à ceux de l'ARE.

Toutefois, trois cas sont spécifiques à la situation du salarié privé d'emploi en formation :

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 et retrouve son statut de demandeur d'emploi immédiatement disponible à la recherche d'un emploi.

Interruption de stage : lorsque la période d'interruption du stage n'excède pas 15 jours, l'intéressé conserve le statut de stagiaire de la formation professionnelle et continue de percevoir l'ARE-Formation.

Par contre, si la période d'interruption du stage est supérieure à 15 jours, l'intéressé est réinscrit sur la liste des demandeurs d'emploi, retrouve son statut de demandeur d'emploi et perçoit l'ARE.

Absence à 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 Pôle emploi.



En cas de motif non légitime d'absence ou d'abandon d'une action de formation, l'intéressé s'expose à une radiation de la liste des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux sanctions qui en découlent.

## **11. PERIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DISPONIBILITES DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES**

### **11.1 CONGE SANS SOLDE, CONGE SABBATIQUE, MISE EN DISPONIBILITE**

Les périodes de suspension du contrat de travail ne donnant lieu ni à rémunération, ni à indemnisation telles que les périodes de congés sans solde et assimilés, de congés sabbatique et de disponibilités de la fonction publique (convenance personnelle, de droit ou d'office) ne peuvent être considérées comme des jours travaillés.

En conséquence, elles ne peuvent être prises en compte au titre des périodes d'emploi retenues dans le cadre de la recherche de la condition minimale d'affiliation.

Par contre, les autres périodes de suspension se situant dans la période de référence affiliation sont assimilables à des périodes d'emploi (congé maladie, maternité, congé parental d'éducation...) et donc, retenues dans le cadre du décompte des jours travaillés.

Cependant, ces périodes de suspension prises en compte pour déterminer l'affiliation sont toutefois exclues de la détermination du salaire de référence étant donné qu'elles n'ont pas donné lieu à une rémunération normale.

Pour les mêmes raisons, elles sont neutralisées du diviseur du salaire journalier de référence. En effet, le dénominateur du salaire journalier de référence (SJR) est constitué du nombre de jours travaillés sur la période de référence.

### **11.2 EXAMEN DES DROITS AU COURS DE LA PERIODE DE SUSPENSION**

Si l'agent ou le salarié n'exerce aucune activité professionnelle pendant une période de disponibilité, un congé sabbatique ou un congé sans solde ou assimilé, ces périodes ne peuvent être retenues au titre de l'affiliation.

Dès lors, l'intéressé ne peut bénéficier d'une ouverture de droits à l'ARE sur la seule base de ces périodes.

Par contre, lorsque l'agent ou le salarié exerce une activité professionnelle pendant une période de disponibilité, un congé sabbatique ou un congé sans solde ou assimilé, cette période constitue une période d'emploi qui peut, sous certaines conditions et notamment la perte involontaire d'emploi, être prise pour la détermination d'un droit.

Pour ce faire, l'agent ou le salarié doit justifier de la non-réintégration auprès de son employeur ou de son administration d'origine et ce, par la remise de l'attestation écrite délivrée par son employeur ou son administration d'origine. Si tel est le cas, le demandeur d'emploi doit justifier d'une durée d'affiliation au moins égale à 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées, recherchée dans le cadre de la période de référence affiliation de 24 ou 36 mois précédant la fin de contrat prise en considération et ce, dans la limite du point de départ de la période de disponibilité, congé sans solde ou congé sabbatique. Il doit également remplir toutes les conditions d'attribution.

Lors de son inscription comme demandeur d'emploi, l'intéressé doit déclarer sa situation (congé sans solde, congé sabbatique ou fonctionnaire en disponibilité), indiquer la période de suspension et justifier de ses dates de début et de fin de ladite période.

Cette justification est apportée par le demandeur d'emploi au moyen notamment d'un avenant à son contrat de travail ou d'une décision de mise en disponibilité.

Si le salarié ou l'agent peut bénéficier d'une ouverture de droits à l'ARE, la durée d'indemnisation et le montant de l'allocation sont calculés dans les conditions de droit commun.

Pour le point de départ de l'indemnisation, les deux différés d'indemnisation ainsi que le délai d'attente 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 disponibilité.

L'allocation n'est plus due :

- à la fin de la période de suspension si l'agent ou le salarié a été indemnisé au cours de la période ;
- si l'allocataire est réintégré dans son administration ou son entreprise d'origine au cours ou au terme de la période ;
- si l'allocataire refuse sa réintégration dans son administration ou son entreprise d'origine ;
- si l'allocataire demande le renouvellement de sa période de disponibilité ou de son congé ;
- si l'allocataire démissionne ou ne demande pas sa réintégration.

### **11.3 EXAMEN DES DROITS A L'ISSUE D'UN CONGE SANS SOLDE, SABBATIQUE OU PERIODE DE DISPONIBILITE**

Le salarié licencié ou bénéficiant d'une rupture conventionnelle à l'issue du congé sans solde ou sabbatique est considéré en perte 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.

Le salarié qui démissionne pour un motif non légitime à l'issue de son congé ou qui en demande le renouvellement est considéré en perte volontaire d'emploi et ne peut de ce fait prétendre aux ARE.



Toutefois, il pourra bénéficier ultérieurement d'une reprise ou d'une ouverture de droits s'il remplit l'ensemble des conditions requises et notamment s'il justifie de 65 jours travaillés ou de 455 heures travaillées depuis sa démission.

Le fonctionnaire, qui suite à sa demande de réintégration, ne peut être réintégré dans son administration d'origine pour faute de poste disponible, est considéré en perte involontaire d'emploi. De ce fait, il peut bénéficier d'une reprise de droits ou d'une ouverture de droits, s'il remplit toutes les conditions requises.

Dans cette situation, les règles de coordination sont applicables pour déterminer la charge de l'indemnisation. En effet, le Conseil d'Etat 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 en disponibilité d'office.

Le fonctionnaire qui, à l'issue de sa période de disponibilité, refuse une offre de réintégration est placé en disponibilité d'office par son administration d'origine.

Cependant, il ne peut bénéficier des allocations chômage car le refus entraîne les mêmes conséquences qu'un départ volontaire.

Le fonctionnaire qui, à l'issue de sa disponibilité, ne sollicite pas sa réintégration ou demande le renouvellement voire même démissionne, ne peut prétendre aux allocations de chômage.

Le fonctionnaire licencié par son administration après le refus de trois propositions de réintégration, est considéré en perte volontaire d'emploi et ne peut de ce fait, prétendre aux allocations de chômage.

#### **11.4 PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE**

Le salarié qui bénéficie d'une période de mobilité volontaire sécurisée (MVS) et qui perd son emploi dans l'entreprise d'accueil avant le terme de sa MVS, peut, s'il est involontairement privé d'emploi et s'il en remplit toutes les conditions, bénéficier des allocations de chômage. De plus, il doit attester sur l'honneur avoir sollicité sa réintégration sans que son employeur d'origine y ait donné suite.

Il est à préciser que par exception, dans cette situation, la recherche d'affiliation s'effectue en prenant en compte dans la période de référence affiliation retenue, tous les jours travaillés y compris ceux acquis au titre de l'emploi suspendu.

La réintégration dans l'emploi d'origine constitue une cause de cessation du versement du droit à l'allocation ouvert pendant la période de mobilité volontaire sécurisée. Il en est de même lorsque le salarié refuse de réintégrer son emploi à l'issue de la période de mobilité volontaire sécurisée.

## **12. SALARIES DEMISSIONNAIRES**

Les salariés qui démissionnent dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou d'un projet de création ou reprise d'entreprise peuvent bénéficier des allocations de chômage dans les mêmes conditions que les autres allocataires (mêmes durée et montant). Ils peuvent également, dans le cadre d'un projet de création ou reprise d'entreprise, solliciter l'ARCE.

Toutefois, la durée d'affiliation est spécifique et le contrôle de la recherche d'emploi est adapté.

### **12.1 CONDITIONS D'ATTRIBUTION SPECIFIQUES**

Le salarié démissionnaire (hors cas de démission légitime) doit justifier d'une durée d'affiliation de 1300 jours travaillés au cours des 60 mois qui précèdent la fin de contrat, ce qui suppose une activité continue de cinq ans.

Les périodes d'activité sont décomptées en jours travaillés et peuvent être recherchées auprès d'un ou plusieurs employeurs, à condition qu'elles se soient succédé sans discontinuité.

Préalablement à sa démission, l'intéressé doit demander un Conseil en évolution professionnelle (CEP) en vue d'être accompagné dans la préparation de son projet de reconversion professionnelle.

Ledit projet doit être attesté comme ayant un caractère réel et sérieux par la commission paritaire interprofessionnelle régionale agréée dans la région de son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail (CPIR dénommée *Transitions Pro- nom de la région*).

Le salarié ne peut démissionner qu'à l'issue de la réception de ladite attestation considérant le projet réel et sérieux. Il dispose d'un délai de 6 mois, à compter de la notification de la décision pour déposer une demande d'allocation chômage.

La condition de recherche d'emploi est satisfaite dès lors que le salarié est inscrit comme demandeur d'emploi et accomplit les démarches nécessaires à la mise en œuvre de son projet.

C'est au plus tard à l'issue d'une période de six mois suivant l'ouverture de droits que Pôle emploi contrôle la réalité des démarches effectuées afin de s'assurer de la mise en œuvre du projet.

### **12.2 AUTRES CONDITIONS DE L'ARE**

Les conditions d'âge, d'aptitude physique et de résidence sont identiques à celles prévues pour l'ouverture d'un droit.

Il est à préciser que les bénéficiaires de cette disposition sont les salariés de droit privé et que de ce fait, les fonctionnaires et contractuels de droit public en sont exclus.

En revanche, en cas de règles de coordination, un employeur public peut être amené à verser l'ARE-démissionnaire.



### **12.3 CESSATION DU VERSEMENT DE L'ARE**

Lorsque Pôle emploi 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 quatre mois et l'allocation d'aide au retour d'emploi cesse d'être versée.

Cependant, le droit n'est pas déchu et l'intéressé peut bénéficier de son reliquat mais pour ce faire il doit :

- soit justifier d'une durée d'affiliation d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis sa démission ;
- soit apporter des éléments attestant de ses recherches d'emploi ainsi que d'éventuelles recherches 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 radiation de la liste des demandeurs d'emploi. Dans ce cas, le point de départ de la reprise des droits est fixé au 122<sup>ème</sup> jour à compter de la radiation.

### **13. ACTIVITES PROFESSIONNELLES NON DECLAREES**

L'inscription comme demandeur d'emploi entraîne un certain nombre d'obligations dont celle d'informer régulièrement Pôle emploi des changements intervenus dans la situation.

Tout demandeur d'emploi est tenu de renouveler chaque mois son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ; à cette occasion, il porte à la connaissance de Pôle emploi les changements qui peuvent affecter sa situation, susceptibles d'avoir une incidence sur son inscription, sa disponibilité à occuper un emploi et par conséquent, sur son indemnisation éventuelle.

Le premier changement de situation est l'exercice d'une activité professionnelle, qu'elle soit occasionnelle ou réduite et quelle que soit sa durée.

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.

En effet, la période de travail non déclarée de plus de 3 jours n'est d'une part, pas prise en compte dans la recherche de l'affiliation et d'autre part, exclue de la rémunération dans le salaire de référence.

Par ailleurs, le non-respect de l'obligation de déclarer une activité professionnelle peut entraîner pour l'allocataire, une sanction pouvant supprimer le revenu de remplacement pour une période de 2 à 6 mois, voire à titre définitif si la période non déclarée est d'une durée conséquente.

En cas de fraude avérée, Pôle emploi peut saisir le juge pénal afin de faire sanctionner le comportement fautif de l'allocataire.



## **14. PRESTATIONS INDUES**

### **14.1 LA PRESCRIPTION**

L'action en répétition des prestations d'assurance chômage indûment versées, se prescrit par 3 ans, à compter du jour de leur versement.

Toutefois, en cas de fraude ou de fausse déclaration, l'action en répétition se prescrit par 10 ans et le délai court à compter du jour de versement des prestations indues.

Les allocations d'un montant inférieur à 77€ indûment versées ne donnent pas lieu à récupération et est admise en non-valeur.

Toutefois, si un nouvel indu s'ajoute au précédent, la procédure de récupération est réactivée dès lors que le seuil d'admission en non-valeur de 77€ vient à être dépassé.

Pour l'appréciation du seuil, il convient de prendre en compte la somme cumulée au titre des indus non prescrits sur l'année civile au cours de laquelle ils ont été versés.

### **14.2 LA NOTIFICATION DE L'INDU ET DELAI DE CONTESTATION**

Lorsque l'indu est détecté, l'allocataire en est informé par courrier lui précisant la nature de l'indu, le motif, le montant et le délai de 2 mois pendant lequel il peut contester tout ou partie de cet indu.

En l'absence de réponse à la notification de l'indu au terme d'un délai d'un mois, une lettre de relance est adressée au débiteur, lui rappelant la date jusqu'à laquelle il peut contester l'indu notifié et l'inviter à rembourser sa dette. Dans l'attente de l'épuisement de ce délai de 2 mois, la compensation légale ne peut être mise en œuvre donc aucune retenue d'office ne peut être opérée sur les allocations du demandeur d'emploi.

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, la compensation légale peut être mise en œuvre. Il est alors procédé à des retenues sur les échéances à venir des allocations chômage, dans la limite de la quotité saisissable.

Par contre, si le débiteur s'y est opposé ou s'il n'est plus indemnisé, il ne peut être procédé aux retenues sur les échéances à venir. Dans ce cas, le recours à la contrainte pour la récupération des prestations indûment versées est possible.