



Titre CIRCULAIRE N° 2006-14 du 21 juillet 2006
Objet MISE EN ŒUVRE DES REGLES RELATIVES A L'INDEMNISATION AU TITRE DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI (ARE) - CONVENTION DU 18 JANVIER 2006
Origine Direction des Affaires Juridiques
INSO0041

RESUME :

Transmission de 8 fiches techniques relatives à l'indemnisation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) prévue par le titre premier du règlement général annexé à la Convention du 18 janvier 2006.

"Document émis pour action après validation par signature de la Direction de l'UNEDIC"

Unédic

80, rue de Reuilly - 75605 PARIS CEDEX 12

Tél : 01 53 17 20 00 - Fax : 01 53 17 21 11 - Internet : www.assedic.fr



Paris, le 21 juillet 2006

CIRCULAIRE N°2006-14

MISE EN ŒUVRE DES REGLES RELATIVES A L'INDEMNISATION AU TITRE DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI (ARE) - CONVENTION DU 18 JANVIER 2006

Madame, Monsieur le Directeur,

La Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage met l'accent sur le reclassement accéléré des allocataires de l'assurance chômage. Le développement significatif du nombre d'aides au reclassement et la mise en œuvre d'un accompagnement personnalisé concourent à cette fin.

La présente circulaire a pour objet d'exposer, sous forme de fiches techniques, les règles relatives à l'indemnisation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi des salariés involontairement privés d'emploi relevant du règlement général annexé à la Convention du 18 janvier 2006.

Les principaux aménagements apportés par la nouvelle convention sont les suivants :

- L'aménagement des filières d'indemnisation dont deux nouvelles (articles 3 et 12 du règlement général) :
 - six mois d'affiliation dans une période de référence de vingt-deux mois ouvrent droit à une durée d'indemnisation de sept mois (inchangée) ;
 - douze mois d'affiliation dans une période de référence de vingt mois ouvrent droit à une durée d'indemnisation de douze mois ;
 - seize mois d'affiliation dans une période de référence de vingt-six mois ouvrent droit à une durée d'indemnisation de vingt-trois mois ;
 - pour les salariés âgés de 50 ans et plus à la fin de leur contrat de travail, vingt-sept mois d'affiliation dans une période de référence de trente-six mois ouvrent droit à une durée d'indemnisation de trente-six mois (inchangée).

Unédic

80, rue de Reuilly - 75605 PARIS CEDEX 12

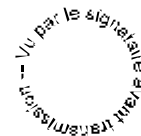
Tél : 01 53 17 20 00 - Fax : 01 53 17 21 11 - Internet : www.asedic.fr

- L'aménagement des règles relatives au chômage saisonnier (article 4 g) du règlement général et accord d'application n° 4) : les admissions dans le cadre du chômage saisonnier sont limitées à trois.
- L'instauration d'un nouveau cas de départ volontaire légitime (article 4 e) du règlement général et accord d'application n° 15) : la démission pour cause de changement de résidence pour les victimes de violences conjugales.
- L'aménagement des règles relatives à la réadmission en présence de droits antérieurs (article 10 § 3 du règlement général) : la nouvelle durée maximale d'indemnisation est établie de manière à permettre le versement du montant global des droits et du montant journalier de l'allocation, les plus élevés.
- L'aménagement des règles relatives au calcul du différé d'indemnisation congés payés.

Une circulaire distincte sera consacrée aux règles spécifiques pour les salariés involontairement privés d'emploi qui relèvent des annexes au règlement. Deux autres circulaires traiteront des aides au reclassement et de l'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi.

Nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le Directeur Général,



Jean-Pierre REVOIL

P.J. : 8 fiches techniques

SOMMAIRE

	Pages
FICHE 1 - CONDITIONS D'ATTRIBUTION	2 à 33
FICHE 2 - DUREES D'INDEMNISATION	34 à 40
FICHE 3 - DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE	41 à 52
FICHE 4 - REPRISE - READMISSION	53 à 62
FICHE 5 - PAIEMENT DE L'ALLOCATION	63 à 76
FICHE 6 - L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI VERSEE AU COURS D'UNE FORMATION	77 à 80
FICHE 7 - ACTIVITES PROFESSIONNELLES NON DECLAREES	81 à 83
FICHE 8 - ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION DU 18 JANVIER 2006 ET DU REGLEMENT ANNEXE	84 à 90

FICHE 1

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

1. CONDITION D'AFFILIATION

1.1. FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL PRISE EN CONSIDERATION

1.2. LES DUREES REQUISES

1.3. PERIODES PRISES EN COMPTE

1.4. PLAFONNEMENT MENSUEL DE LA DUREE D'AFFILIATION

2. CONDITION DE RECHERCHE D'EMPLOI

3. CONDITION D'APTITUDE PHYSIQUE

4. CONDITION D'AGE

5. CONDITION DE CHOMAGE INVOLONTAIRE

5.1. LES RUPTURES DE CONTRAT DE TRAVAIL A L'ORIGINE D'UN CHOMAGE INVOLONTAIRE

5.1.1. Ruptures visées par l'article 2 du règlement

5.1.1.1. *Licenciement*

5.1.1.2. *Fin de contrat à durée déterminée*

5.1.1.3. *Les démissions considérées comme légitimes*

5.1.1.4. *La rupture de contrat de travail pour cause économique*

5.1.2. La rupture de contrat de travail à retenir : article 4 e) du règlement

5.2. LES RUPTURES DE CONTRAT DE TRAVAIL A L'ORIGINE D'UN CHOMAGE VOLONTAIRE

5.2.1. Saisine de la commission paritaire locale au terme de 121 jours de chômage

5.2.2. Procédure

6. CONDITION DE RESIDENCE SUR LE TERRITOIRE RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE

7. CONDITON LIEE AU CHOMAGE SAISONNIER

7.1. DETERMINATION DU CHOMAGE SAISONNIER

7.1.1. Chômage saisonnier résultant de la fin d'une activite saisonnière

7.1.1.1. Appréciation du caractère saisonnier du chômage

7.1.1.2. Exceptions à l'application du chômage saisonnier

7.1.2. Chômage saisonnier résultant du rythme d'activité

7.1.2.1. Principe

7.1.2.2. Exceptions

7.2. INDEMNISATION DU CHOMAGE SAISONNIER

7.2.1. Principe

7.2.2. Situation à l'issue de trois admissions au titre du chômage saisonnier

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les salariés privés d'emploi doivent remplir l'une des conditions d'affiliation prévues à l'article 3 du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 et l'ensemble des conditions d'attribution du revenu de remplacement prévues à l'article 4 du règlement.

Les conditions sont les suivantes :

- être inscrits comme demandeurs d'emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) prévu par l'article R. 311-3-11 du code du travail (cf. Fiche 6) ;
- être à la recherche effective et permanente d'un emploi ;
- ne pas avoir atteint l'âge de la retraite ;
- être aptes physiquement à l'exercice d'un emploi ;
- ne pas avoir quitté volontairement leur dernière activité professionnelle salariée ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière, dès lors que depuis le départ volontaire il ne peut être justifié d'une période d'affiliation de 91 jours ou d'une période de travail d'au moins 455 heures ;
- résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (territoire métropolitain, DOM et collectivité territoriale de Saint-Pierre et Miquelon) ;
- ne pas être en chômage saisonnier dans les conditions définies par l'accord d'application n° 4.

Les principales nouveautés résultant de la Convention du 18 janvier 2006 et de l'ensemble de ses textes annexés sont les suivantes :

- l'aménagement des durées d'affiliation requises et la création d'une nouvelle condition d'accès de 365 jours au cours des 20 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (cf. point 1.2.) ;
- l'instauration d'un nouveau cas de démission présumé légitime pour les victimes de violences conjugales (cf. point 5.1.1.3.) ;
- au-delà de 3 admissions au titre du chômage saisonnier, les périodes de chômage saisonnier ne sont plus indemnisables (cf. point 7.).

1. CONDITION D'AFFILIATION

Les durées d'affiliation requises doivent être recherchées au cours d'une période de référence dont le terme est la fin du contrat de travail à la suite de laquelle le salarié privé d'emploi s'est inscrit comme demandeur d'emploi.

1.1. FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL PRISE EN CONSIDERATION

La fin de contrat prise en considération pour apprécier la condition d'affiliation est en principe la dernière. Elle doit se situer dans les 12 mois précédant l'inscription comme demandeur d'emploi (article 8 § 1^{er}).

Ce délai de 12 mois est allongeable dans 18 cas énoncés par l'article 8 § 2 à 4 du règlement :

- 1) des journées d'interruption de travail ayant donné lieu au service des prestations en espèces de l'assurance maladie, des indemnités journalières de repos de l'assurance maternité au titre des assurances sociales, des indemnités journalières au titre d'un congé de paternité, des indemnités journalières au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- 2) des périodes durant lesquelles une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger a été servie ;
- 3) des périodes de congé obtenu pour élever un enfant en application de dispositions contractuelles ;
L'allongement prévu dans ce cas est limité à 2 ans.
- 4) des périodes suivant la rupture du contrat de travail intervenue à l'initiative du salarié, pour élever son enfant, dans les conditions définies à l'article L. 122-28 du code du travail, lorsque l'intéressé n'a pu être réembauché par son ancien employeur dans l'année suivant la rupture ;
- 5) des périodes de congé parental d'éducation obtenu dans les conditions fixées par l'article L. 122-28-1 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- 6) des périodes de versement de l'allocation parentale d'éducation ou du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant, suite à une fin de contrat de travail ;
- 7) des périodes de congé de présence parentale obtenu dans les conditions fixées par l'article L. 122-28-9 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- 8) 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 ;
- 9) des périodes durant lesquelles l'intéressé a assisté un handicapé dont l'incapacité permanente était telle qu'il percevait - ou aurait pu percevoir, s'il ne recevait pas déjà à ce titre un avantage de vieillesse ou d'invalidité - l'allocation aux adultes handicapés visée par l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale, et dont l'état nécessitait l'aide effective d'une tierce personne justifiant l'attribution de l'allocation compensatrice ou de la prestation de compensation visée à l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles ;

L'allongement prévu dans ce cas est limité à 3 ans.

- 10) des périodes durant lesquelles l'intéressé a été conduit à démissionner pour accompagner son conjoint qui s'était expatrié pour occuper un emploi salarié ou une activité professionnelle non salariée hors du champ d'application visé à l'article 3, alinéa 1^{er} de la convention. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 3 ans ;
- 11) des périodes de stage de formation professionnelle continue visée au livre IX du code du travail ;
- 12) des périodes de congé pour la création d'entreprise ou de congé sabbatique obtenu dans les conditions fixées par les articles L. 122-32-12 et suivants et L. 122-32-17 et suivants du code du travail ;
- 13) des périodes durant lesquelles l'intéressé a créé ou repris une entreprise. L'allongement prévu dans ce cas est limité à 2 ans ;
- 14) de la durée des missions confiées par suffrage au titre d'un mandat électif, politique ou syndical exclusif d'un contrat de travail ;
- 15) des périodes de congés d'enseignement ou de recherche obtenu dans les conditions fixées par l'article L. 931-28 du code du travail, lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- 16) de la durée des missions accomplies dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de volontariat de solidarité internationale ;
- 17) des périodes durant lesquelles ont été accomplies des obligations contractées à l'occasion du service national, en application de l'article L. 111-2, 1^{er} et 2^{ème} alinéas, du code du service national ;
- 18) 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.

1.2. LES DUREES REQUISES

Il existe plusieurs durées d'affiliation.

Il est recherché en premier lieu la durée d'affiliation la plus longue en nombre de jours d'affiliation au titre d'une ou plusieurs entreprises. A défaut, cette durée d'affiliation est recherchée en heures de travail. Si la condition n'est pas remplie, une durée d'affiliation ou de travail moins longue est à nouveau recherchée.

Les périodes d'affiliation prévues à l'article 3 du règlement sont les suivantes :

- a) 182 jours d'affiliation ou 910 heures de travail au cours des 22 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (terme du préavis)⁽¹⁾ ;
- b) 365 jours d'affiliation ou 1820 heures de travail au cours des 20 mois qui précèdent la fin de contrat de travail (terme du préavis)⁽¹⁾ ;

⁽¹⁾ Respectivement 837 heures, 1674 heures, 2232 heures et 3767 heures, s'agissant des ouvriers des imprimeries de la presse

- c) 487 jours d'affiliation ou 2426 heures de travail au cours des 26 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis)⁽¹⁾ ;
- d) 821 jours d'affiliation ou 4095 heures de travail au cours des 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis)⁽¹⁾.

Les salariés involontairement privés d'emploi compris dans une procédure de licenciement engagée avant le 18 janvier 2006 doivent justifier des périodes d'affiliation prévues à l'article 3 du règlement annexé à la Convention du 1^{er} janvier 2004 (cf. Fiche 8).

1.3. PERIODES PRISES EN COMPTE

En application de l'article R. 351-20 du code du travail, est prise en compte la durée totale des activités accomplies par un même travailleur pour le compte d'employeurs relevant, soit de l'article L. 351-4, soit de l'article L. 351-12.

Selon l'article 3 du règlement, les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues à raison d'une journée d'affiliation par journée de suspension ou, lorsque la durée d'affiliation est calculée en heures, à raison de 5 heures de travail par journée de suspension.

Ainsi, les périodes de maladie, de congé parental d'éducation, de congé individuel de formation, qui sont à l'origine d'une suspension de contrat de travail sont retenues pour la recherche de la condition d'affiliation. En revanche, les périodes de suspension du contrat de travail au cours desquelles a été exercée une activité professionnelle non salariée ne sont pas retenues sauf si elles ont été exercées dans le cadre d'un congé pour la création d'entreprise (article L. 122-32-12 du code du travail) ou d'un congé sabbatique (article L. 122-32-17 du code du travail).

L'article 7 du règlement prévoit deux cas d'assimilation pour la recherche de la condition d'affiliation.

D'une part, les actions de formation du livre IX du code du travail non rémunérées par le régime d'assurance chômage sont assimilées, selon la période d'affiliation retenue, à des heures de travail ou, à raison de 5 heures, à des jours d'affiliation dans la limite de :

- 120 jours ou 600 heures lors de la recherche des conditions de l'article 3 a) ;
- 240 jours ou 1200 heures lors de la recherche des conditions de l'article 3 b) ;
- 320 jours ou 1600 heures lors de la recherche des conditions de l'article 3 c) ;
- 540 jours ou 2700 heures lors de la recherche des conditions de l'article 3 d).

D'autre part, le dernier jour du mois de février est compté pour trois jours d'affiliation ou 15 heures de travail. Il est compté pour 13,7 heures de travail pour les ouvriers des imprimeries de la presse.

1.4. PLAFONNEMENT MENSUEL DE LA DUREE D'AFFILIATION

Le plafond mensuel du nombre d'heures retenu pour la recherche de la condition d'affiliation est fixé à 208 heures par mois ; il peut être porté à 260 heures en cas de dérogation accordée par l'autorité administrative compétente (article 3 du règlement).

Lorsque la période de référence affiliation ne couvre pas des mois civils complets, les heures sont retenues au prorata du nombre de jours calendaires compris dans la période de référence, après plafonnement sur le mois complet.

Lorsque le nombre d'heures effectuées au cours du mois civil est inférieur au plafond de 208 ou 260 heures, toutes les heures effectuées au cours de la période de référence affiliation sont retenues pour la recherche de la condition d'affiliation.

Lorsque le nombre d'heures effectuées au cours du mois civil est supérieur au plafond de 208 ou 260 heures et que l'intéressé a exercé plusieurs activités dans le mois, le plafond est déterminé pour chaque emploi, au prorata du nombre d'heures effectuées au titre de cet emploi dans le mois civil. Puis, pour chaque emploi, les heures ainsi plafonnées sont retenues au prorata du nombre de jours au cours duquel cet emploi a été effectué au cours de la période de référence.

EXEMPLE N°1

Période de référence affiliation du 27 avril 2004 au 26 juin 2006

Entreprise soumise au plafond de 208 heures

- avril 2004 :

Emploi A : 140 heures du 1^{er} au 10 avril

Emploi B : 72 heures du 25 au 30 avril (6 jours, dont 4 inclus dans la période de référence)

212 heures travaillées dans le mois > 208

Nombre d'heures retenues : $72 \text{ heures} \times (208) / (140 + 72) \times 4/6 = 47,09 \text{ heures}$.

- février 2005

Emploi C : 170 heures du 5 au 20 février < 208

Nombres d'heures retenues : 170 heures

- de mai 2005 à mai 2006

Emploi D : 160 heures effectuées par mois < 208

Nombre d'heures retenues : 13×160 soit 2080 heures

- juin 2006 :

Emploi D (suite) : 220 heures travaillées du 1^{er} au 26 juin > 208

Nombre d'heures retenues : 208 heures

TOTAL = 2505,09 heures

2505 heures sont retenues pour l'affiliation.

2. CONDITION DE RECHERCHE D'EMPLOI

Peuvent prétendre au bénéfice de l'allocation de chômage :

- les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi et qui sont à la recherche effective et permanente d'un emploi ;

L'article R. 351-26 du code du travail prévoit que les bénéficiaires de l'allocation de chômage sont dispensés, à leur demande, de la condition de recherche d'emploi au plus tôt à l'âge de cinquante sept ans et demi ou, s'ils justifient d'au moins 160 trimestres validés dans les régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse ou de périodes reconnues équivalentes, à l'âge de 55 ans.

- ou qui accomplissent une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

3. CONDITION D'APTITUDE PHYSIQUE

Le bénéfice des prestations de chômage est réservé aux personnes aptes physiquement à l'exercice d'un emploi (article 4 d) du règlement). Cette condition est présumée remplie dès lors qu'une personne est inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi.

4. CONDITION D'AGE

Peuvent prétendre au bénéfice des prestations de chômage, les travailleurs privés d'emploi âgés de moins de 60 ans.

Toutefois, les personnes âgées de 60 ans qui ne remplissent pas les conditions pour percevoir une retraite à taux plein peuvent bénéficier des allocations de chômage jusqu'à ce qu'elles justifient du nombre de trimestres requis au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale (tous régimes confondus) pour percevoir une pension à taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge de 65 ans.

En application de l'article R. 351-45 du code de la sécurité sociale, la durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes pour bénéficier d'une retraite au taux plein est de 160 trimestres.

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

5. CONDITION DE CHOMAGE INVOLONTAIRE

Seule est indemnisable la privation involontaire d'emploi.

Le chômage est involontaire lorsque la rupture du contrat de travail n'est pas du fait du salarié. Le règlement de l'assurance chômage énumère une liste des modes de rupture de contrat de travail à l'origine d'un chômage involontaire.

5.1. LES RUPTURES DE CONTRAT DE TRAVAIL A L'ORIGINE D'UN CHOMAGE INVOLONTAIRE

L'article 2 précise que sont considérés comme involontairement privés d'emploi, les salariés dont la cessation de contrat de travail résulte :

- d'un licenciement ;
- d'une fin de contrat de travail à durée déterminée ;

- d'une démission considérée comme légitime ;
- d'une rupture de contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L. 321-1 du code du travail.

Toutefois, l'article 4 e) du règlement précise que le demandeur d'emploi n'est pas en situation de chômage involontaire lorsque la fin de contrat intervenue pour une des causes énoncées ci-dessus est précédée d'un départ volontaire, et que, depuis ce départ volontaire, il justifie d'une période d'emploi inférieure à 91 jours ou 455 heures.

5.1.1. Ruptures visées par l'article 2 du règlement

5.1.1.1. *Licenciement*

L'indication par l'employeur sur l'attestation destinée à l'Assédict selon laquelle le contrat a pris fin suite à un licenciement est suffisante pour qualifier le chômage d'involontaire.

5.1.1.2. *Fin de contrat à durée déterminée*

La fin de contrat à durée déterminée a, du point de vue de l'indemnisation du chômage, les mêmes effets qu'un licenciement.

De même, lorsque les parties modifient par avenant le terme du contrat de travail initialement prévu, la cessation du contrat s'analyse comme une privation involontaire d'emploi.

En outre, la fin du contrat d'apprentissage, contrat de travail de type particulier, ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage. Il en est de même lorsque la résiliation du contrat d'apprentissage intervient sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou décision du conseil de prud'hommes (article L. 117-17 du code du travail).

5.1.1.3. *Les démissions considérées comme légitimes*

L'accord d'application n° 15 prévoit 14 cas de démissions considérés comme légitimes.

- 1) Démission suite à un changement de résidence du salarié âgé de moins de 18 ans qui rompt son contrat de travail pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce la puissance parentale.
- 2) Démission suite à un changement de résidence du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de résidence pour exercer un nouvel emploi.

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

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

3) 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, dès lors que moins de deux mois s'écoulent entre la date de la fin de l'emploi et la date du mariage ou de la conclusion du pacte civil de solidarité.

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

4) Démission intervenue pour cause de changement de résidence justifiée par une situation où le salarié est victime de violences conjugales.

Le départ volontaire est légitime si le changement de domicile ne permet pas la poursuite du contrat de travail.

L'intéressé doit justifier avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République.

La citation directe qui consiste à saisir directement le tribunal de police ou correctionnel (selon qu'il s'agit d'une contravention ou d'un délit) est a fortiori 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 à l'Assédic une plainte déposée auprès d'un commissariat de police ou d'une gendarmerie.

5) Démission d'un salarié victime d'actes délictueux au sein de son entreprise.

La démission imputable à un acte présumé délictueux constitue un cas de chômage involontaire.

On entend par acte délictueux tout comportement anti-social tombant sous le coup de la loi. Il s'agit donc tant des contraventions que des délits ou même des crimes.

Est considéré comme involontaire le chômage du salarié qui démissionne et porte plainte contre son employeur, auteur à son endroit d'un acte délictueux.

A titre indicatif, il peut s'agir :

- de la menace d'une atteinte à sa personne ;
- d'un viol ;
- de coups ou de violences ou de voies de fait ;
- d'atteintes à la vie privée, dénonciations calomnieuses ;
- de vol ;
- de discrimination en raison du sexe, de la race, des mœurs, de la religion, ... ;
- de harcèlement sexuel ou moral.

A l'appui de sa demande, l'intéressé devra présenter à l'Assédic la copie de la plainte ou le récépissé de dépôt de celle-ci auprès du procureur de la République. Comme dans le cas précédent, 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.

6) Démission suite à non-paiement des salaires.

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

Ce motif de rupture doit être justifié par la présentation d'une ordonnance de référé, rendue par le juge prud'homal, condamnant l'employeur à verser les rémunérations litigieuses. L'Assédic compétente procède à l'instruction de la demande d'allocations dès l'instant où le salarié démissionnaire lui remet l'attestation de saisine de la juridiction des référés. La décision de prise en charge ne pourra intervenir, toutefois, que lorsque l'intéressé aura fourni à l'Assédic l'ordonnance de référé condamnant l'employeur au versement des arriérés de salaires.

En l'absence d'une telle décision, le chômage résultant de cette rupture sera réputé volontaire.

Les pouvoirs juridictionnels du bureau de conciliation étant les mêmes que ceux reconnus par ailleurs à la formation de référé, lorsque le salarié privé d'emploi a introduit sa demande devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes et fourni une ordonnance condamnant l'employeur au versement d'une provision sur les salaires, son chômage sera réputé involontaire.

Lorsque le salarié privé d'emploi, ayant pris l'initiative de rompre son contrat de travail, produit un jugement émanant d'une juridiction prud'homale qui lui alloue une provision correspondant à des arriérés de salaires ou condamnant l'employeur au versement de créances salariales, son chômage est également réputé involontaire.

7) Démission d'un journaliste consécutive à l'une des situations énoncées à l'article L. 761-7 du code du travail.

L'article L. 761-7 prévoit que la rupture du contrat de travail du journaliste provoquée par l'une des circonstances ci-après :

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

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

Dans ces circonstances, la démission est considérée comme légitime à condition que l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 761-5 du code susvisé ait été effectivement versée par l'employeur.

8) Départ du salarié du fait de la mise en œuvre d'une clause de résiliation automatique du contrat de travail dit "de couple ou indivisible".

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

La cessation du contrat de travail est réputée légitime si le salarié quitte son emploi du fait du licenciement ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur.

Lorsque la cessation du contrat de l'un des conjoints résulte de la démission de l'autre, l'accord d'application n° 15 ne s'applique pas.

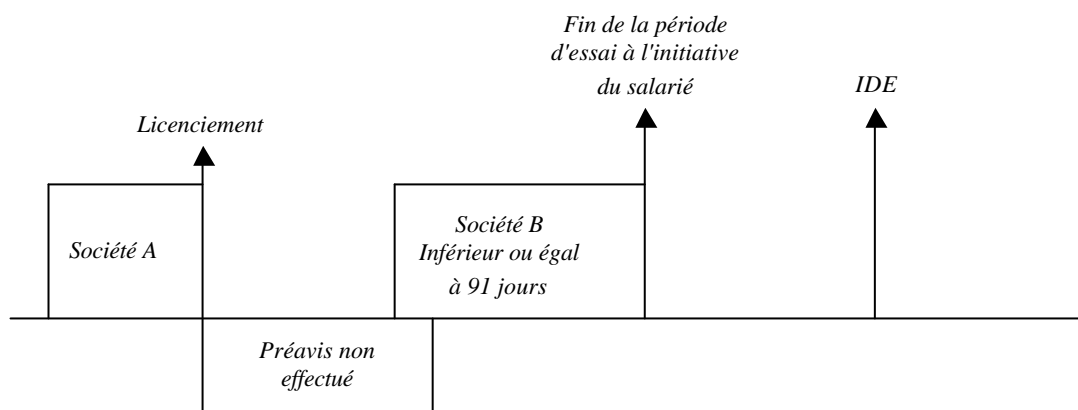
9) Démission, en cours de période d'essai, d'un emploi repris postérieurement à un licenciement ou à une fin de contrat de travail à durée déterminée.

Le chômage qui suit la démission intervenant au cours d'une période d'essai d'un emploi repris postérieurement à un licenciement ou à une fin de contrat de travail à durée déterminée, ou à une fin de mission d'intérim, est réputé involontaire dès lors que la période d'essai n'a pas duré plus de 91 jours de date à date.

Cette disposition vise à faciliter la mobilité professionnelle.

EXEMPLE N° 2

Reprise d'emploi en cours de préavis non effectué



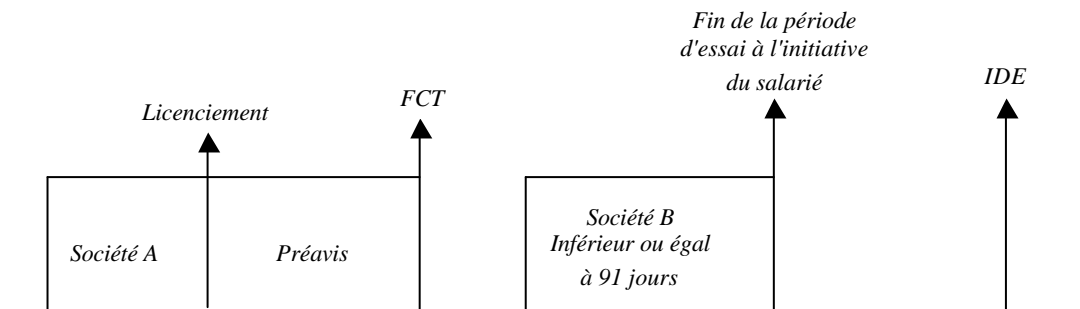
Un salarié est licencié et dispensé d'effectuer son préavis. Au cours de celui-ci, il retrouve un emploi et ne s'inscrit donc pas sur la liste des demandeurs d'emploi (ou s'il s'inscrit, sa demande d'allocations est irrecevable).

Ce nouvel emploi ne lui convenant pas, il met fin à la période d'essai dans un délai de 91 jours, et s'inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi (ou se réinscrit).

Le chômage est involontaire.

EXEMPLE N° 3

Reprise d'emploi à l'issue du préavis



Le salarié licencié retrouve un emploi après la fin de son préavis mais sans s'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi (en cas d'inscription, cf. Fiche 4).

Il met fin à la période d'essai dans un délai de 91 jours.

Le chômage est involontaire.

10) Démission du salarié motivée par une embauche par un autre employeur qui met fin à la période d'essai.

Sont concernées les personnes qui justifient de 3 années d'affiliation continue au régime d'assurance chômage au sens de l'article 3 du règlement lors de sa démission et dont l'emploi repris a duré moins de 91 jours en raison de la rupture de la période d'essai par le nouvel employeur.

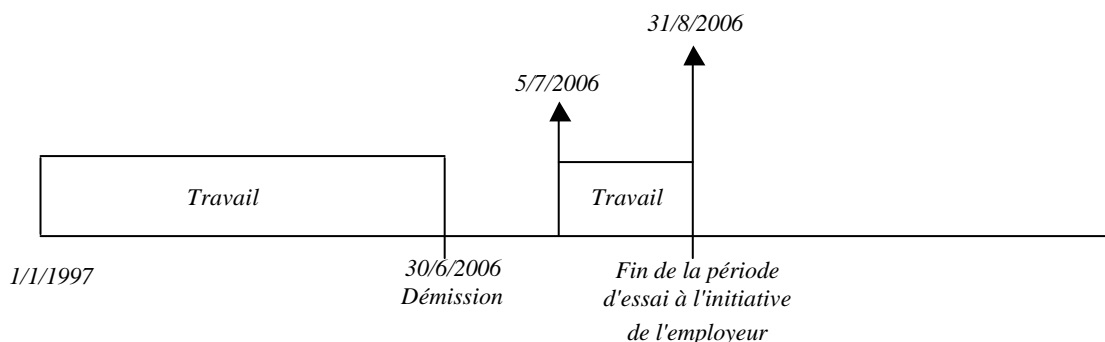
Lors de la recherche des 3 années d'affiliation continue au régime d'assurance chômage au sens de l'article 3, doivent être retenues toutes les périodes accomplies dans une ou plusieurs entreprises ou établissements et qui ont donné lieu à affiliation au régime d'assurance chômage à condition qu'il y ait continuité des périodes d'emploi dans ces 3 ans.

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

Sont prises en compte toutes les périodes d'activités salariées exercées auprès d'un employeur privé ou public visé à l'article L. 351-12 du code du travail, de même que toutes les périodes d'activité salariée exercées dans un autre Etat de l'UE, de l'EEE (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'UE à l'exception du Danemark (Règlement (CE) n° 859/2003 du 14 mai 2003, JOUE du 20 mai 2003).

EXEMPLE N° 4



La démission est réputée légitime.

11) Démission d'un contrat aidé.

S'agissant des :

- contrat emploi-solidarité (CES) ;
- contrat d'insertion par l'activité ;
- contrat emploi jeunes ;

est réputée légitime, la démission pour exercer un nouvel emploi ou pour suivre une action de formation (rémunérée notamment au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi).

S'agissant des :

- contrat initiative emploi à durée déterminée (CIE) ;
- contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ;
- contrat d'avenir (CA) ;
- contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CIRMA) ;

est réputée légitime la démission pour exercer un emploi sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois ou pour suivre une action de formation qualifiante au sens des quatre premiers alinéas de l'article L. 900-3 du code du travail.

12) Démission d'un salarié pour créer ou reprendre une entreprise.

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

13) Démission d'un salarié pour conclure un ou plusieurs contrats de volontariat de solidarité internationale pour une ou plusieurs missions de volontariat de solidarité internationale.

Ces contrats ou ces missions doivent avoir une durée continue minimale d'un an.

Cette disposition s'applique également lorsque la mission a été interrompue avant l'expiration de la durée minimale continue d'un an d'engagement prévue initialement par le contrat de volontariat de solidarité internationale.

14) Démission de la dernière activité professionnelle salariée pour l'application de l'article 10 § 2 du règlement.

Est réputé légitime le départ volontaire de la dernière activité professionnelle salariée en cas de reprise des droits antérieurs (cf. Fiche 4 - point 1.1.4.).

Cette disposition vise à faciliter la reprise d'emploi.

5.1.1.4. La rupture de contrat de travail pour cause économique

➤ Dispositions légales

L'article L. 321-1 du code du travail qui définit le licenciement économique prévoit que :

"Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'alinéa précédent".

Ainsi, les procédures de licenciement pour motif économique prévues par le chapitre 1 du titre 2 du livre III du code du travail sont applicables à toute rupture du contrat pour motif économique, c'est-à-dire survenant pour un ou plusieurs motifs, non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, conformément à la définition visée au premier alinéa de l'article L. 321-1 du code du travail.

➤ Conséquence au regard du régime d'assurance chômage

Toutes périodes de chômage consécutives à des ruptures de contrat de travail qui, quelle que soit leur nature (rupture négociée, démission, ...), relèvent de l'article L. 321-1, ouvrent droit aux allocations.

Il n'appartient pas au régime d'assurance chômage de rechercher si une rupture de contrat, quelle que soit sa nature (rupture négociée notamment), est soumise à l'ensemble des procédures de licenciement pour motif économique prévues par le chapitre 1 du titre 2 du livre III du code du travail. L'Assédic doit simplement se référer à la déclaration de l'employeur sur l'attestation destinée à l'Assédic.

Ainsi, dès lors que l'employeur a rempli la rubrique 25 de l'attestation d'employeur ("*autre rupture du contrat de travail pour motif économique*"), le salarié est en situation de chômage involontaire.

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

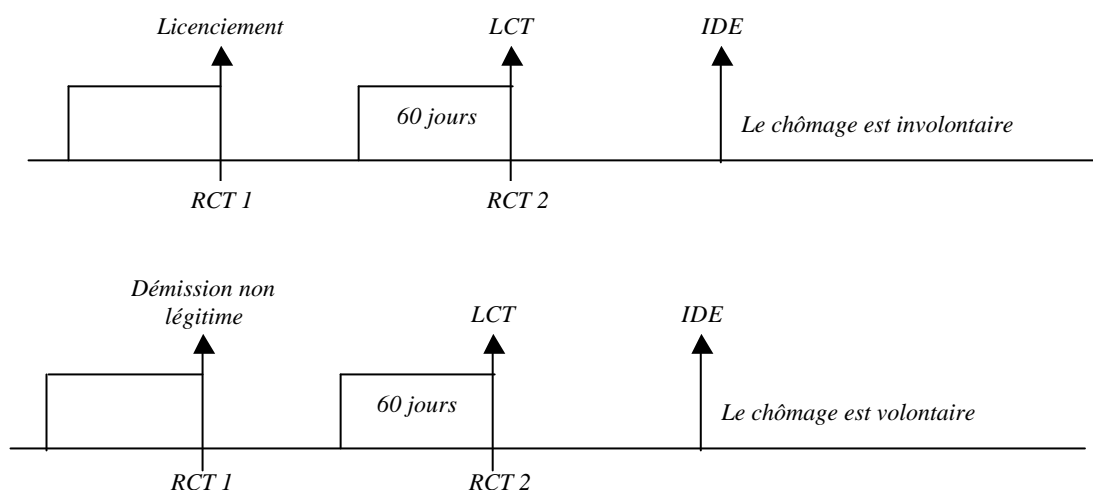
5.1.2. La rupture de contrat de travail à retenir : article 4 e) du règlement

La rupture de contrat de travail à retenir pour apprécier la condition de chômage involontaire est la dernière dans le temps par rapport à l'inscription comme demandeur d'emploi ou la précédente si, entre ces deux ruptures, le salarié ne totalise pas 91 jours d'affiliation ou 455 heures de travail.

Pour la recherche des 91 jours d'affiliation ou 455 heures de travail :

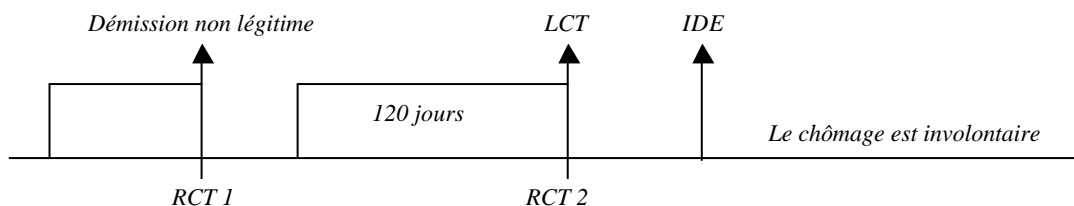
- le recours à l'article 7 du règlement (cf. point 1.2.) est possible, toutefois les périodes de formation visées au livre IX du code du travail sont assimilées à des jours d'affiliation ou à des heures de travail dans la limite des 2/3 de 91 jours ou 455 heures, soit 60 jours ou 303 heures ;
- les jours de réduction du temps de travail non pris par le salarié, ayant donné lieu au paiement de l'indemnité compensatrice de repos supplémentaire dans le cadre de la réduction du temps de travail sont pris en compte, conformément à l'accord d'application n° 22 pris pour l'interprétation de l'article 4 e) du règlement, au titre des périodes d'activité professionnelle salariée postérieures au départ volontaire.

EXEMPLE N° 5



Le nombre de jours de travail au titre du dernier emploi étant inférieur à 91 jours, il est tenu compte du motif de la rupture du premier contrat de travail pour apprécier le caractère volontaire ou involontaire du chômage.

EXEMPLE N° 6



Le nombre de jours de travail au titre du dernier emploi étant au moins égal à 91 jours, le caractère volontaire ou involontaire du chômage est apprécié au titre de la rupture du second contrat de travail : il n'est pas tenu compte du motif de la rupture du 1^{er} contrat de travail.

5.2. LES RUPTURES DE CONTRAT DE TRAVAIL A L'ORIGINE D'UN CHOMAGE VOLONTAIRE

5.2.1. Saisine de la commission paritaire locale au terme de 121 jours de chômage

Les ruptures de contrat de travail résultant de l'initiative du salarié sont des situations de chômage volontaire. Elles font l'objet d'une décision de rejet du bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Toutefois, l'accord d'application n° 13 § 1^{er} prévoit que, si le chômeur n'est pas reclassé après 121 jours et plus de chômage, il peut solliciter un examen de sa situation par la commission paritaire de l'Assédic. Cet examen a pour objet de rechercher si, au cours de la période de 121 jours, l'intéressé a accompli des efforts en vue de se reclasser.

Cet examen est soumis à plusieurs conditions :

- l'intéressé doit demander expressément le 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 ;
- l'intéressé doit remplir toutes les autres conditions auxquelles le règlement subordonne l'ouverture d'une période d'indemnisation, à l'exception de celle prévue à l'article 4 e) du règlement.

Le délai de 121 jours de chômage est un délai préfix qui court dès le lendemain de la fin du dernier contrat de travail. Pour l'application de cette règle, il n'y a pas lieu de rechercher si le départ volontaire est antérieur à la fin de contrat de travail au titre de laquelle les droits sont examinés.

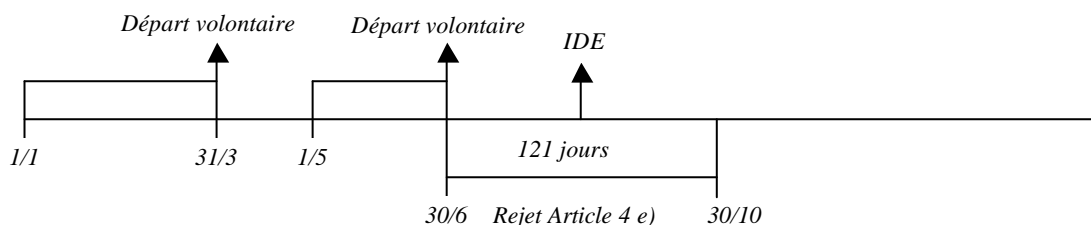
Le délai de 121 jours est allongé des périodes ayant donné lieu à une prise en charge au titre des indemnités journalières de la sécurité sociale à condition que celles-ci aient été d'une durée au moins égale à 21 jours consécutifs.

L'objectif poursuivi par l'accord d'application n° 13 § 1^{er} est de permettre, au terme d'un délai de 121 jours, la prise en charge de salariés n'ayant pas été involontairement privés d'emploi mais ayant manifesté, au cours de ce délai, une volonté claire de se réinsérer professionnellement. C'est uniquement sur la constatation de cette réalité que doit porter l'enquête de l'Assédic et l'appréciation de la commission paritaire.

L'examen de la situation de l'intéressé porte sur les éléments attestant ses efforts de reclassement, ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre des actions de formation, de réinsertion ou de requalification, en aucune façon sur les motifs du départ volontaire.

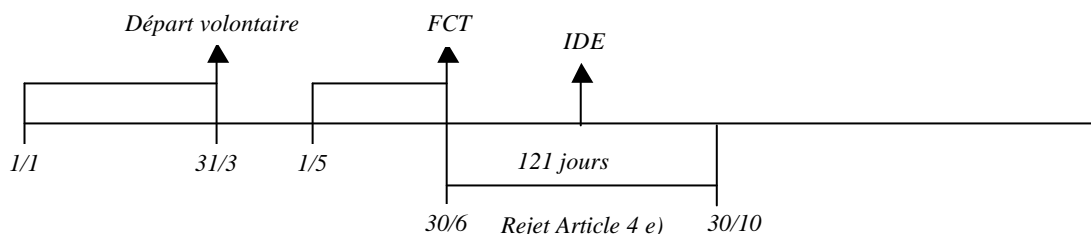
Si la commission paritaire estime que les efforts de reclassement accomplis par l'intéressé attestent que sa situation de chômage se prolonge contre son gré, elle décide d'une admission au 122^{ème} jour de chômage.

EXEMPLE N° 7



Lors de l'inscription comme demandeur d'emploi qui suit le départ volontaire du 30/6, une décision de rejet est prononcée par l'Assédic. Un délai de 121 jours commence à courir le 1/7. Si le 30/10 ou postérieurement, l'intéressé en fait la demande, la commission paritaire de l'Assédic examine les actions menées en vue d'un reclassement entre le 1/7 et le 30/10. Une décision d'admission pouvant être prononcée à compter du 30/10.

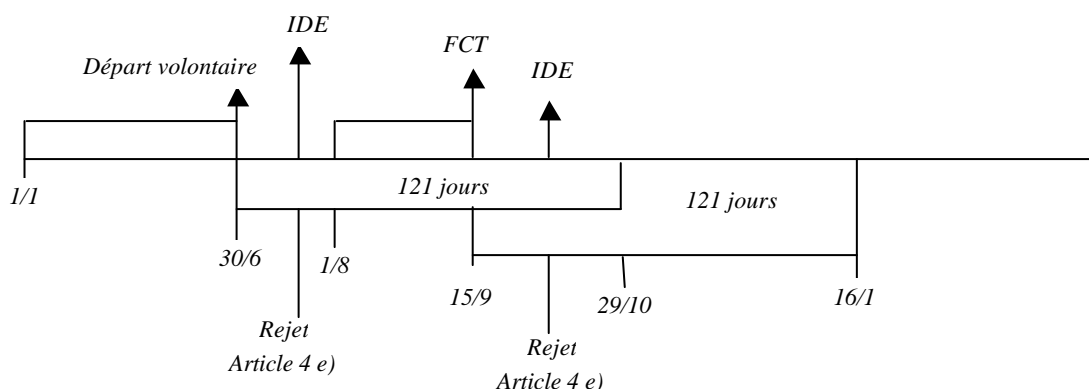
EXEMPLE N° 8



A l'inscription comme demandeur d'emploi qui suit la fin de contrat de travail du 30/6, une décision de rejet est prononcée par l'Assédic. Un délai de 121 jours court à compter du 1/7. Si le 30/10, ou postérieurement, l'intéressé en fait la demande, la commission paritaire examine les actions menées au regard du reclassement à compter du 1/7 jusqu'au 30/10.

Si l'intéressé cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et s'il sollicite à nouveau l'assurance chômage au titre d'une nouvelle fin de contrat de travail qui ne peut lui conférer la qualité de bénéficiaire, il convient de déterminer un nouveau délai de 121 jours au titre de cette nouvelle fin de contrat de travail (cf. exemple n° 9).

EXEMPLE N° 9



Suite à l'inscription comme demandeur d'emploi qui suit la démission du 30/6, une décision de rejet est prononcée par l'Assédic.

Le délai de 121 jours court à compter du 1/7.

L'intéressé cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi puis reprend une activité du 1/8 au 15/9.

Le 16/9, il se réinscrit comme demandeur d'emploi, une décision de rejet est alors prononcée par l'Assédic car l'intéressé ne justifie pas de 91 jours d'affiliation ou de 455 heures de travail depuis la démission du 30/6, un nouveau délai de 121 jours commence donc à courir le 16/9.

Dans l'hypothèse où l'intéressé demande l'examen de sa situation au titre de la période écoulée entre le 1/7 et le 29/10 et que la commission paritaire estime que son comportement manifeste sa volonté de se reclasser, une décision d'admission à compter du 30/10 lui est notifiée.

La période d'affiliation prise en considération au titre de cette ouverture de droits est celle précédant la fin de contrat de travail du 30/6.

En effet, c'est le chômage survenant 121 jours après cette fin de contrat de travail qui est qualifié d'involontaire.

L'intéressé ayant la qualité de bénéficiaire, le délai de 121 jours qui a commencé à courir le 16/9 devient sans objet.

En l'absence de demande de réexamen au 29/10 ou si la commission paritaire rejette cette demande à cette date, l'intéressé peut demander l'examen de sa situation au titre de la période écoulée entre le 16/09 et le 16/01.

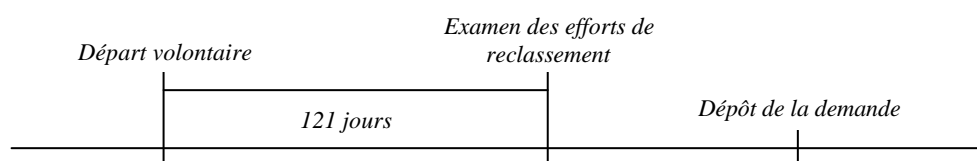
En cas de décision positive, la période d'affiliation à retenir est celle précédant la fin de contrat du 15/9.

C'est en effet suite à cette fin de contrat de travail que le délai de 121 jours a commencé à courir et que la commission paritaire de l'Assédic a examiné la situation de l'intéressé.

Les efforts de reclassement des intéressés sont appréciés en principe sur la période de 121 jours de chômage qui court à compter du lendemain de la fin du contrat de travail au titre de laquelle les allocations de chômage ont été refusées, sauf en cas de prise en charge durant au moins 21 jours consécutifs au titre des indemnités journalières de sécurité sociale.

Ainsi, le dépôt tardif par l'intéressé de sa demande de réexamen ne peut, en principe, conduire à apprécier ses efforts de reclassement sur une période plus longue.

EXEMPLE N° 10



5.2.2. Procédure

La notification de rejet au titre de l'article 4 e) adressée au salarié en situation de chômage volontaire est conforme à un modèle national établi par l'Unédic. Elle est accompagnée d'un formulaire de demande d'examen par la commission paritaire de l'Assédic, formulaire dont le modèle est également arrêté par l'Unédic.

L'intéressé est informé par l'Assédic que sa demande d'examen doit être retournée, dûment complétée, dans les 15 jours précédant l'échéance du 121^{ème} jour suivant la fin de son contrat de travail.

6. CONDITION DE RESIDENCE SUR LE TERRITOIRE RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE

Les personnes qui résident dans un territoire d'outre-mer ou sur le territoire d'un autre Etat ne relèvent pas du régime d'assurance chômage français. En conséquence, dès lors qu'une personne transfère sa résidence hors du champ d'application du régime d'assurance chômage visé à l'article 3 de la convention (territoire métropolitain, DOM, collectivité territoriale de Saint Pierre et Miquelon), le versement des allocations doit être interrompu.

7. CONDITION LIEE AU CHOMAGE SAISONNIER

L'article 4 g) du règlement prévoit, au nombre des conditions d'attribution des allocations, que les salariés privés d'emploi ne doivent pas "*être en chômage saisonnier*" au sens défini par l'accord d'application n° 4.

Selon cet accord d'application, les allocataires reconnus comme saisonniers sont indemnisés sur la base d'un montant d'allocation minoré avec la mise en œuvre d'un parcours visant leur insertion professionnelle durable. Les admissions à l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans ce cadre sont limitées à trois.

7.1. DETERMINATION DU CHOMAGE SAISONNIER

L'accord d'application n° 4 pris pour l'application des articles 4 g), 22 § 5, 24, 3^{ème} alinéa et 40 du règlement distingue deux situations de chômage saisonnier :

- le chômage saisonnier lié à la perte d'activités saisonnières limitativement énumérées (chapitre I § 1^{er} de l'accord d'application n° 4) ;
- le chômage saisonnier lié au rythme d'activité du salarié (chapitre I § 2 de l'accord d'application n° 4).

7.1.1. Chômage saisonnier résultant de la fin d'une activité saisonnière

7.1.1.1. *Appréciation du caractère saisonnier du chômage*

L'accord d'application n° 4 - chapitre I § 1^{er} précise : *'Est chômeur saisonnier, le salarié privé d'emploi qui a exercé, au cours de 2 des 3 années précédant la fin du contrat de travail, une activité saisonnière réputée comme telle, dès lors qu'elle est exercée dans l'un des secteurs d'activité désignés ci-après :*

- *exploitations forestières ;*
- *centres de loisirs et vacances ;*
- *sport professionnel ;*
- *activités saisonnières liées au tourisme ;*
- *activités saisonnières agricoles (récoltes, etc ...)* ;
- *casinos et cercles de jeux".*

Sont concernées les personnes qui sont réembauchées d'une saison à l'autre dans ces secteurs d'activité et qui se trouvent en chômage pendant la morte saison.

La liste des activités dites saisonnières est limitative. Elle concerne des secteurs soumis à des variations d'activité liées à des facteurs climatiques, techniques ou socio-économiques. Cette liste concerne des secteurs professionnels (exploitations forestières, centres de loisirs et vacances, sport professionnel, casinos et cercles de jeux) ainsi que des travaux à caractère saisonnier liés au tourisme et à l'agriculture. Dans le tourisme, il s'agit des activités qui concourent directement au développement d'une saison touristique.

Le chômage saisonnier ne doit pas être opposé à des personnes ayant exercé une activité au sein d'une entreprise située dans une région touristique dont l'activité est permanente mais s'accroît de façon générale à certaines périodes et ce, pour l'ensemble de l'entreprise.

a) La période de référence

Le chômage saisonnier est toujours apprécié au cours d'une période de référence de 3 ans fixée de date à date.

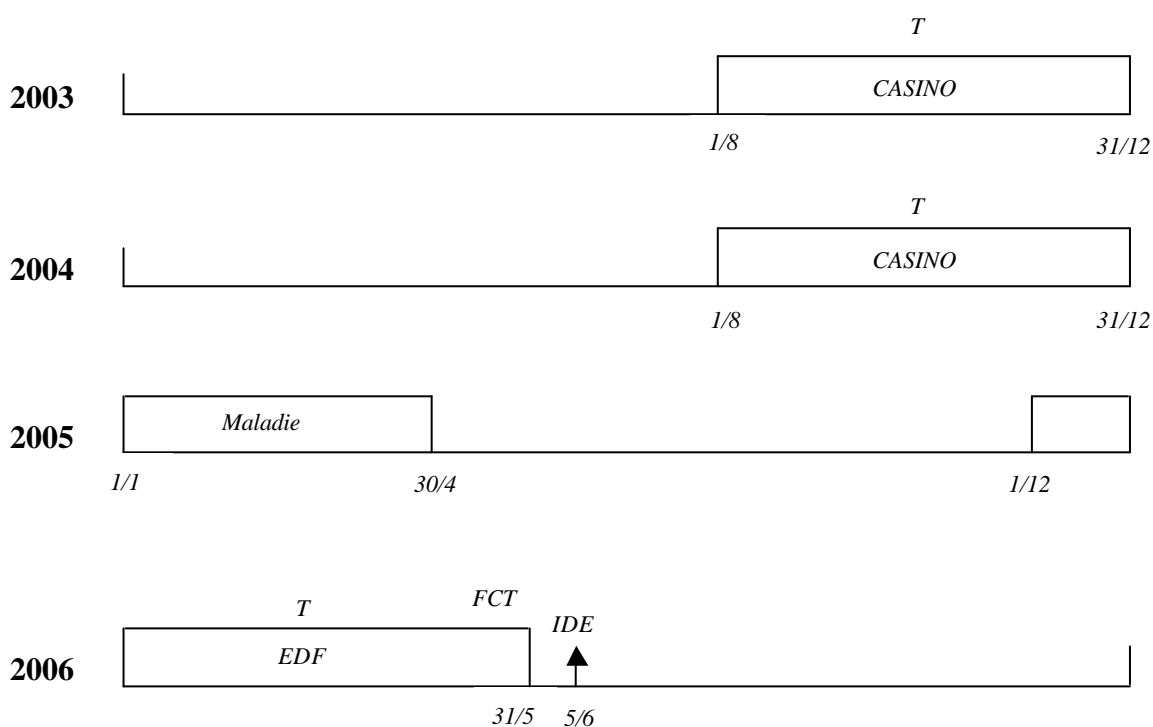
La *'période de référence saisonnière'* dont le terme est la fin du contrat de travail précédant la période de chômage qui fait l'objet d'une demande d'indemnisation correspond donc aux 3 ans qui précèdent cette fin de contrat de travail.

b) L'activité saisonnière doit avoir été exercée au cours des 12 derniers mois

L'accord d'application n° 4 - chapitre I § 1^{er} énonce qu'est chômeur saisonnier, le salarié privé d'emploi qui a exercé, au cours de la période de référence de 3 ans, pendant 2 années une activité relevant des secteurs visés par ce texte. Cette analyse est effectuée lorsque dans les 12 mois précédant la dernière fin de contrat de travail, le salarié privé d'emploi a exercé au moins une des activités saisonnières et connu des périodes d'inactivité.

Sont considérées comme des périodes d'inactivité au cours de ces 12 derniers mois, toutes les périodes au cours desquelles l'intéressé n'a exercé aucune activité professionnelle salariée ou non.

EXEMPLE N° 11



Le chômage saisonnier est toujours apprécié au cours des 3 ans précédant la dernière fin de contrat de travail, soit du 1^{er} juin 2003 au 31 mai 2006.

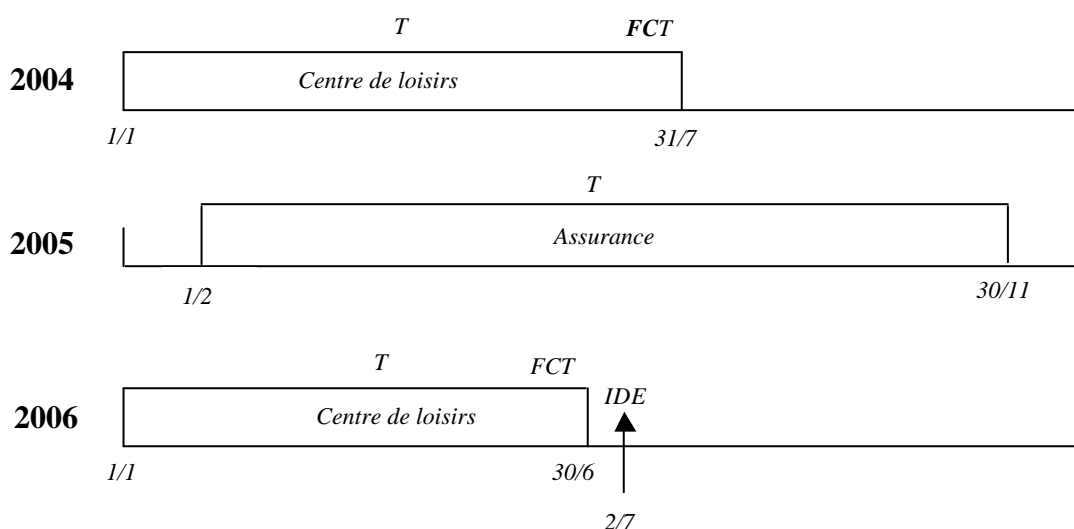
Toutefois, le chômage saisonnier lié à l'exercice d'activités saisonnières n'est envisageable que si dans les 12 mois précédant la dernière fin de contrat de travail (1^{er} juin 2005 au 31 mai 2006), la présence d'une activité dite saisonnière est relevée.

Dans cet exemple, aucune activité dite saisonnière n'a été exercée dans les 12 derniers mois. La situation de chômage que connaît l'intéressé au 5 juin 2006 ne peut être considérée comme liée à l'exercice d'activités saisonnières.

c) Le même type d'activité doit avoir été exercé au cours de 2 années distinctes

Si le même type d'activité ou d'emploi a été exercé au cours de 2 années distinctes, le salarié privé d'emploi est chômeur saisonnier au sens de l'accord d'application n° 4 - chapitre I § 1^{er}.

EXEMPLE N° 12



Le salarié privé d'emploi a exercé une activité dans un centre de loisirs du 1^{er} janvier 2006 au 30 juin 2006, soit dans les 12 mois précédant la dernière fin de contrat de travail. Il y a donc lieu de rechercher s'il a effectué le même type d'activité dans les centres de loisirs au cours d'une des 2 autres années précédentes dans la limite de la période de référence saisonnière de 3 ans, soit du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2006.

Le salarié privé d'emploi est chômeur saisonnier car au cours des 2 années considérées dans la limite des 3 ans précédant la dernière fin de contrat de travail, il est relevé une autre activité dans un centre de loisirs.

En revanche, si au cours de la "période de référence saisonnière", il apparaît que l'intéressé a travaillé 2 années, consécutives ou non, dans des secteurs d'activités saisonnières différents, le chômage saisonnier n'est pas opposé.

7.1.1.2. Exceptions à l'application du chômage saisonnier

a) Première indemnisation au titre de l'assurance chômage

L'accord d'application n° 4 - chapitre I § 3 - point 3.1. prévoit que le chômage saisonnier est écarté lorsque le salarié privé d'emploi n'a jamais été indemnisé au titre de l'assurance chômage.

L'indemnisation au titre de l'assurance chômage peut être assurée par un autre gestionnaire que les institutions de l'assurance chômage, il peut s'agir d'un employeur relevant de l'article L. 351-12 du code du travail ou d'une institution d'assurance chômage d'un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse. Dans ce cas, le demandeur d'emploi ayant déjà été indemnisé au titre de l'assurance chômage, le chômage saisonnier est opposable.

b) Chômage saisonnier fortuit

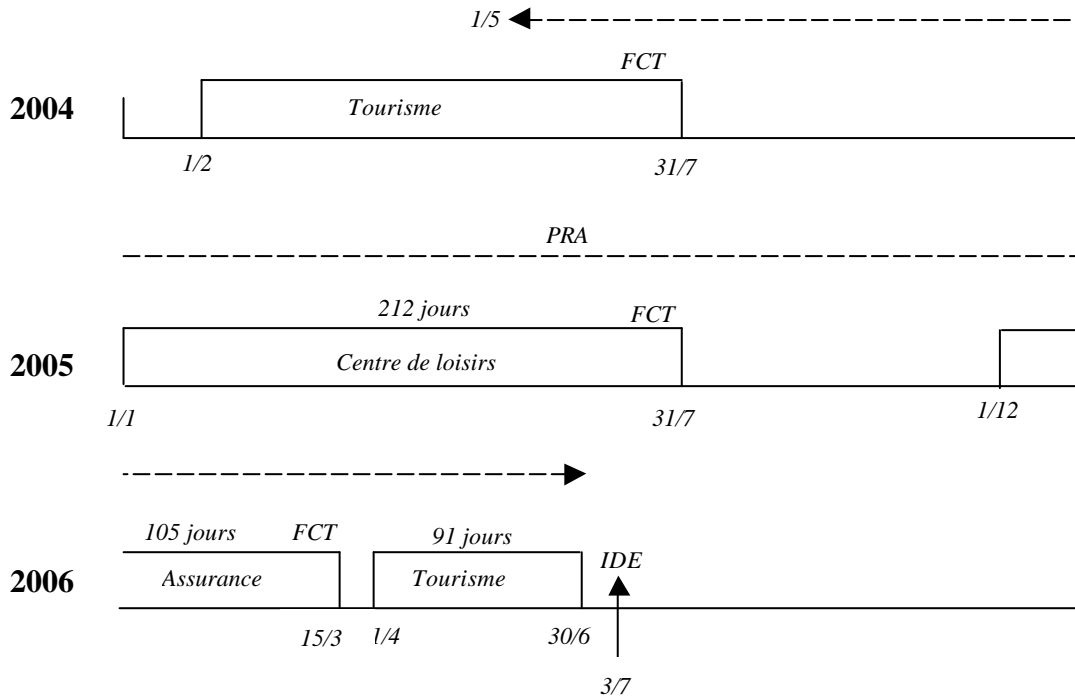
L'accord d'application n° 4 - chapitre I § 3 point 3.2. prévoit que le chômage saisonnier résultant de l'exercice d'activités saisonnières doit être considéré comme fortuit lorsque l'ensemble de ces activités ne représente pas plus de la moitié de la condition d'affiliation retenue pour l'ouverture de droits prévue à l'article 3 du règlement.

L'ensemble des activités saisonnières par nature comprises dans la période de référence affiliation ne doit pas excéder :

- 91 jours ou 455 heures pour une ouverture de droits au titre de l'article 3 a) (182 jours d'affiliation ou 910 heures de travail au cours des 22 derniers mois) ;
- 182 jours ou 910 heures pour une ouverture de droits au titre de l'article 3 b) (365 jours d'affiliation ou 1820 heures de travail au cours des 20 derniers mois) ;
- 243 jours ou 1213 heures pour une ouverture de droits au titre de l'article 3 c) (487 jours d'affiliation ou 2426 heures de travail au cours des 26 derniers mois) ;
- 410 jours ou 2047 heures pour une ouverture de droits au titre de l'article 3 d) (821 jours d'affiliation ou 4095 heures de travail au cours des 36 derniers mois).

Les emplois saisonniers peuvent avoir été exercés dans des secteurs d'activité différents. Ils doivent néanmoins être visés par l'accord d'application n° 4 - chapitre I § 1^{er}.

EXEMPLE N° 13



Période de référence affiliation : 26 mois du 1^{er} mai 2004 au 30 juin 2006

Affiliation 500 jours → Ouverture de droits au titre de l'article 3 c)

Activité saisonnière dans la période de référence affiliation :

- 395 jours (92 jours en 2004, 212 jours en 2005 et 91 jours en 2006) > 243 jours
→ l'accord d'application n° 4 conduit à verser une allocation minorée.

➤ Recherche de l'activité saisonnière

La recherche de la durée de l'activité saisonnière s'effectue exclusivement en jours, sauf dans les deux cas suivants :

- lorsque la durée d'affiliation visée à l'article 3 du règlement n'est pas satisfaite en nombre de jours mais est satisfaite en nombre d'heures ;
- lorsque la condition d'affiliation ne peut être appréciée qu'en heures de travail au regard du règlement ou des annexes applicables.

Dans ces deux cas, la durée de l'activité saisonnière est recherchée exclusivement en heures.

➤ Cas d'assimilation

L'article 7 du règlement ou des annexes précise que certaines situations sont assimilées à des jours d'affiliation ou à des heures de travail. Il en est ainsi des heures de formation professionnelle visées au livre IX du code du travail (à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage) et du dernier jour du mois de février qui est pris en compte pour 3 jours d'affiliation ou 15 heures de travail (cf. Fiche 1).

Pour l'appréciation de la fortuité, les actions de formation visées à l'article 7 ne sont pas assimilées à des périodes d'activité saisonnières.

Par ailleurs, si l'activité saisonnière est exercée au cours du mois de février, la fortuité est appréciée en comptabilisant le 28 ou le 29 de ce mois pour 3 jours, s'il est nécessaire de recourir à ce cas d'assimilation pour déterminer la durée d'affiliation retenue.

7.1.2. Chômage saisonnier résultant du rythme d'activité

7.1.2.1. Principe

Le chômage saisonnier au sens de l'accord d'application n° 4 - chapitre I § 2 est celui qui se répète chaque année à la même époque.

Sont concernés les salariés privés d'emploi qui se trouvent en chômage saisonnier par suite de l'exercice d'activités (saisonnières ou non) résultant d'un rythme saisonnier.

a) Détermination de la période de référence

Le chômage saisonnier s'apprécie au cours d'une période de référence de 3 ans fixée de date à date.

La "*période de référence saisonnière*" dont le terme est la fin du contrat de travail précédant la période de chômage qui fait l'objet d'une demande d'indemnisation, correspond donc aux 3 ans qui précèdent cette fin de contrat de travail.

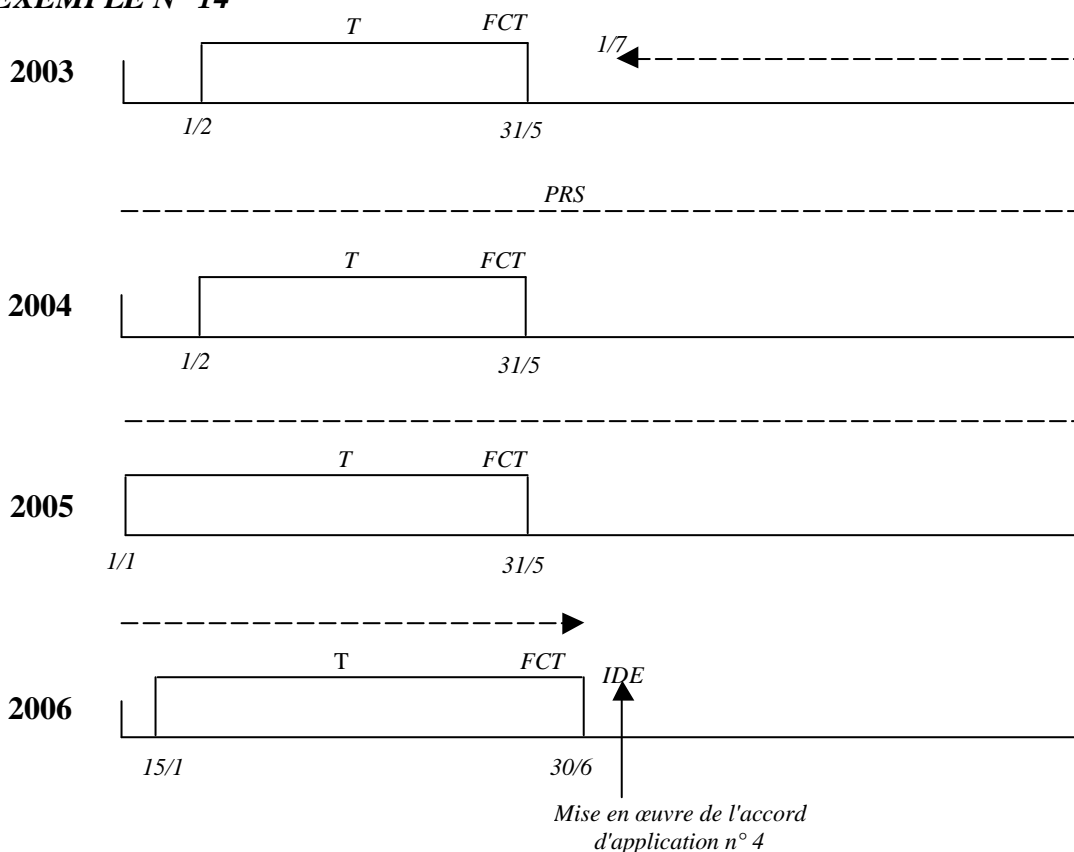
b) Recherche des activités professionnelles

Au sein de cette période de 3 ans, sont prises en compte toutes les activités professionnelles salariées ou non salariées.

Ainsi, les activités en cause peuvent se situer en dehors du champ d'application du régime d'assurance chômage (artisan, etc.), relever de l'article L. 351-12 du code du travail (enseignant d'un établissement public, etc.) ou avoir été exercées à l'étranger (expatrié, etc.).

L'inventaire et la délimitation dans le temps des périodes d'activité rémunérée permettent de faire apparaître les éventuelles périodes d'inactivité. Si ces dernières se sont répétées chaque année à la même époque, le demandeur d'emploi est indemnisé dans les conditions prévues par le chapitre II de l'accord.

EXEMPLE N° 14



PRS : Période de référence saisonnière

Lors de l'étude du dossier suite à la fin de contrat de travail du 30 juin 2006, des périodes d'inactivité se sont répétées au cours des 3 dernières années (1^{er} juillet au 31 décembre). Le chômage est donc saisonnier.

7.1.2.2. Exceptions

a) Première indemnisation au titre de l'assurance chômage

Il y a lieu de se reporter au point 7.1.2.1. a).

b) Salariés âgés de 50 ans ou plus

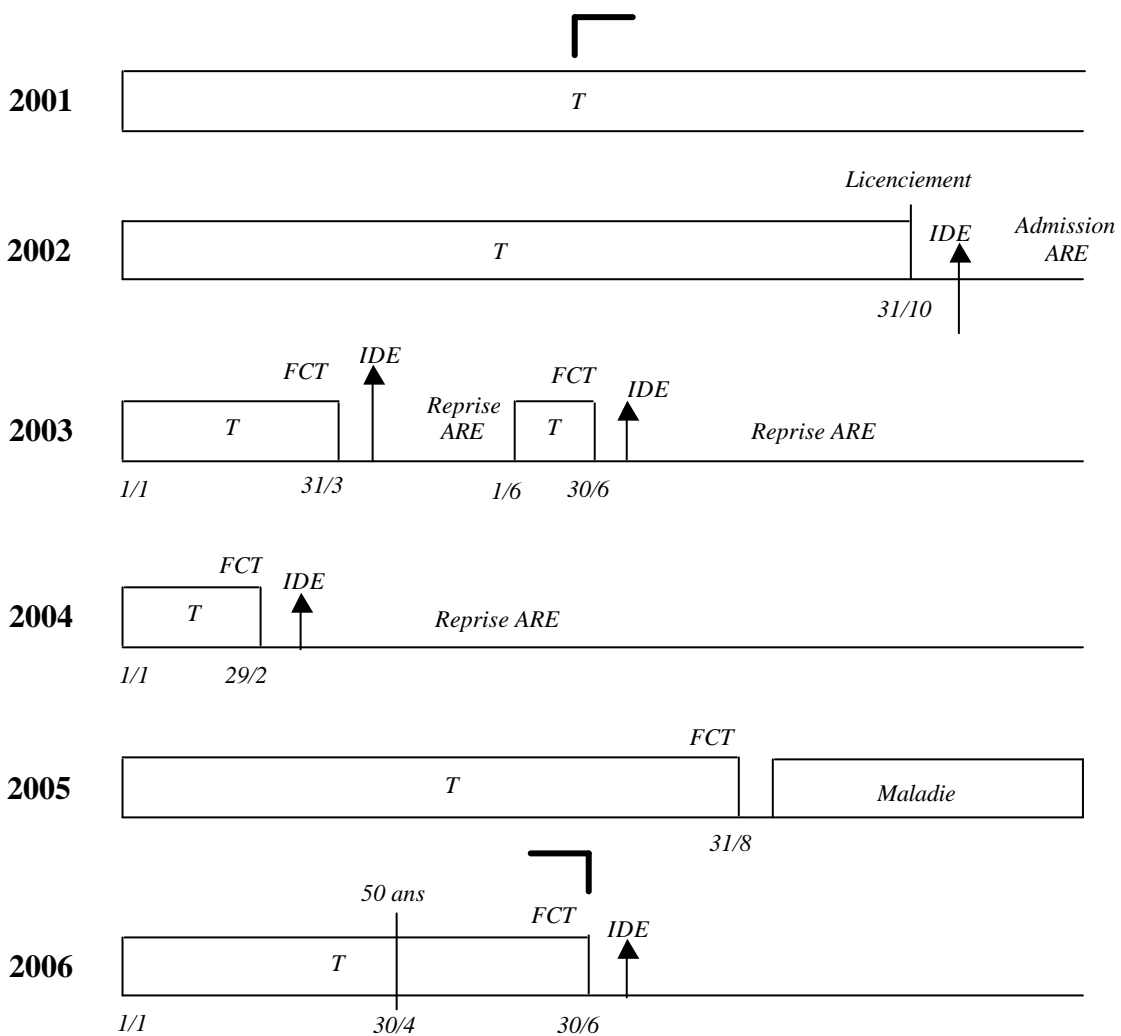
Conformément au point 3.3. a) de l'accord d'application n° 4 - chapitre I § 3, le chômage saisonnier n'est pas opposable au salarié privé d'emploi, âgé de 50 ans ou plus, qui justifie de 3 ans d'appartenance effective à une ou plusieurs entreprises dans les 5 dernières années précédant la fin du contrat de travail.

Si au terme du contrat de travail pris en considération pour l'ouverture de droits à l'assurance chômage, l'intéressé est âgé d'au moins 50 ans, il convient de rechercher si son chômage peut être qualifié de saisonnier et s'il a été occupé en qualité de salarié dans une ou plusieurs entreprises pendant 3 années continues ou non au cours des 5 dernières années précédant cette fin de contrat de travail.

Il y a lieu de retenir toutes les périodes d'activité salariée exercées auprès d'un employeur privé ou public visé à l'article L. 351-12 du code du travail, de même que toutes les périodes d'activité salariée exercées dans un autre Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse.

A cet égard, il n'est pas tenu compte des périodes assimilées à de l'affiliation visées à l'article 7 du règlement.

EXEMPLE N° 15



Au 30 juin 2006, l'intéressé a plus de 50 ans et justifie de 3 années d'affiliation effective à plusieurs entreprises entre le 1^{er} juillet 2001 et le 30 juin 2006 : l'accord d'application n° 4 n'est pas opposé. Il bénéficie d'une réadmission et d'un montant d'allocation servi sans application du coefficient réducteur.

c) Périodes d'inactivité en raison de circonstances fortuites

En application du point 3.3. b) de l'accord d'application n° 4 - chapitre I § 3, l'Assédic doit systématiquement examiner si les éléments qui sont à l'origine de la perte de travail et du chômage répété peuvent être considérés comme fortuits et conduire à ne pas opposer l'accord d'application n° 4.

La recherche du caractère fortuit d'un chômage répété permettant de ne pas opposer le chômage saisonnier s'effectue dans les trois ans qui précèdent la fin du contrat de travail. Au cours de cette période, il est notamment recherché si les différentes interruptions d'activité ne tiennent ni au rythme d'activité suivi par l'intéressé ni au rythme d'activité d'une ou de plusieurs entreprises.

L'accord d'application n° 4 précise que le caractère fortuit du chômage saisonnier peut être retenu si un ou plusieurs des éléments suivants caractérisent la situation de l'intéressé :

- la variété des secteurs d'activité dans lesquels l'intéressé a travaillé ;
- la nature et la durée différente des contrats ;
- l'attitude du travailleur privé d'emploi chaque fois qu'il s'est retrouvé sans emploi (recherche d'une mobilité professionnelle ou géographique, démarches en vue d'une formation professionnelle, etc.).

En outre, il convient de s'attacher à la physionomie des différentes périodes d'arrêts de travail (longueur, répétition sur l'année, etc.).

En tout état de cause, l'accord d'application n° 4 précise que les périodes saisonnières qui n'excèdent pas 15 jours sont d'office réputées fortuites.

7.2. INDEMNISATION DU CHOMAGE SAISONNIER

7.2.1. Principe

Selon l'accord d'application n° 4 - chapitre II § 1^{er}, le montant du salaire journalier de référence retenu pour la détermination de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et calculé suivant les dispositions du règlement ou de ses annexes est affecté d'un coefficient réducteur égal au quotient du nombre de jours d'affiliation constaté dans les 12 mois précédant la fin de contrat de travail, par 365.

Pour le calcul de l'allocation, le coefficient ainsi déterminé s'applique également à l'allocation minimale et à la partie fixe prévues à l'article 23 du règlement (cf. Fiche 3).

Les conditions d'indemnisation du chômage saisonnier sont déterminées lors de l'ouverture du droit et ne sont pas reconsidérées à l'occasion d'une décision de reprise du droit précédemment ouvert.

7.2.2. Situation à l'issue de trois admissions au titre du chômage saisonnier

Conformément à l'accord d'application n° 4, chapitre II § 4, "*à l'issue de 3 admissions, au titre du présent accord, ne sont pas indemnifiables les périodes de chômage qui correspondent, au cours des 36 mois précédant la fin de contrat de travail, chaque année à la même époque, à des périodes d'inactivité*".

Ainsi, dès lors que le salarié involontairement privé d'emploi a été admis 3 fois au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi en application des règles de l'accord d'application n° 4 relatif au chômage saisonnier, l'Assédic détermine des périodes indemnisables et non indemnisables.

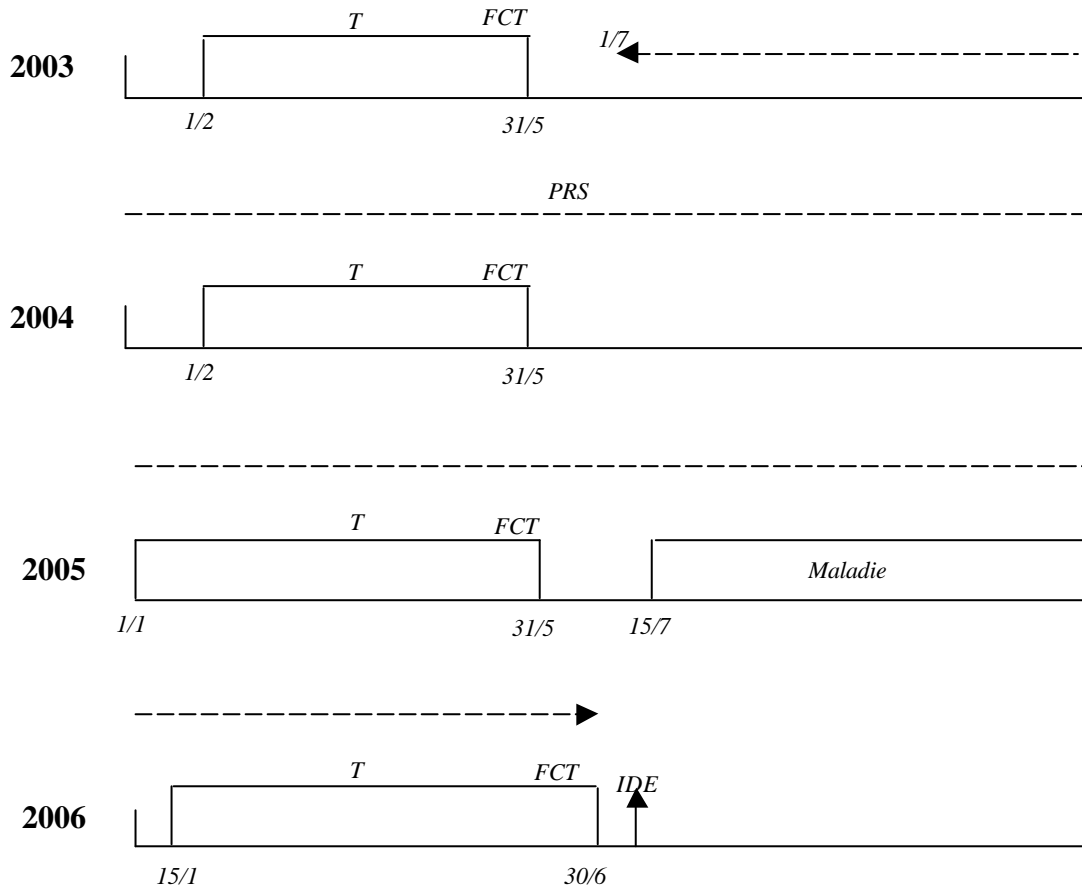
Les périodes non indemnisables, c'est-à-dire celles pendant lesquelles une prise en charge ne pourra être accordée, correspondent aux périodes d'inactivité de l'intéressé au cours des 36 mois (1095 jours) précédant la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits.

Dans cette période de 36 mois, sont recherchées les activités professionnelles du salarié. A cet égard, il faut retenir toutes les activités professionnelles salariées ou non salariées.

Ainsi, l'activité peut être exercée en dehors du champ d'application du régime d'assurance (artisan, etc.), relever de l'article L 351-12 du code du travail (enseignant d'un établissement public, etc.) ou avoir été exercée à l'étranger (expatrié, etc.).

Une fois établies les périodes d'activité professionnelle, il convient à partir de ces dernières, de délimiter, le cas échéant, les périodes d'inactivité. Les périodes de chômage à venir situées au cours de ces mêmes époques seront qualifiées de saisonnières et ne seront pas indemnisées.

EXEMPLE N° 16



PRS : Période de référence saisonnière

L'intéressé a déjà bénéficié de 3 admissions à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) en application des règles relatives au chômage saisonnier.

Lors de la 4^{ème} admission, les périodes non indemnisables sont déterminées.

En l'espèce, la période d'inactivité court du 1^{er} juillet au 31 décembre.

Les périodes de chômage situées au cours de la ou des périodes du 1^{er} juillet au 31 décembre ne sont pas indemnisables. A contrario, les périodes de chômage situées au cours de la ou des périodes du 1^{er} janvier au 30 juin sont indemnisables.

La demande d'allocations de l'intéressé doit donc être rejetée dans la mesure où l'intéressé a sollicité le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) au cours d'une période non indemnisable.

Si la situation de chômage de l'intéressé se prolonge, celui-ci pourra prétendre au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) en application de l'accord d'application n° 4 à compter du 1^{er} janvier 2007.

En cas de reprise du versement des allocations de chômage il y a lieu de maintenir ou éventuellement de modifier les périodes d'inactivités saisonnières c'est-à-dire les périodes non indemnissables.

En effet, la notion de chômage saisonnier telle que définie par l'accord d'application n° 4, chapitre II § 4 ne doit pas constituer un frein à la reprise d'un emploi, même de courte durée.

En conséquence, les périodes d'inactivité saisonnières déterminées initialement lors de l'ouverture de droits ne peuvent en aucun cas être augmentées lors de la reprise de l'indemnisation.

En revanche, elles sont réduites s'il y a lieu.

FICHE 2

DUREES D'INDEMNISATION

1. FILIERES D'INDEMNISATION

2. REDUCTION DES DUREES D'INDEMNISATION

2.1. EN RAISON DES STAGES REMUNERES AU TITRE DU REGIME PUBLIC

2.2. EN RAISON DE L'ADHESION A LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE

2.3. EN RAISON DU VERSEMENT DE CERTAINES AIDES AU RECLASSEMENT

3. MAINTIEN DE L'INDEMNISATION JUSQU'A L'AGE DE LA RETRAITE

4. DUREE D'INDEMNISATION EN CAS DE READMISSION

DUREES D'INDEMNISATION

L'article 12 du règlement fixe les durées d'indemnisation en fonction de l'âge du salarié privé d'emploi à la date de la fin du contrat de travail et du temps d'affiliation à l'assurance chômage.

Dans certains cas, les durées d'indemnisation peuvent être réduites.

Les principales nouveautés résultant de la Convention du 18 janvier 2006 et de l'ensemble de ses textes annexés sont les suivantes :

- une nouvelle filière II est créée : elle permet de bénéficier d'une durée maximale de 365 jours d'allocations s'il est justifié de 365 jours d'affiliation dans les 20 mois ;
- désormais, dans le cadre de la filière III : pour bénéficier d'une durée maximale de 700 jours d'allocations, 487 jours d'affiliation dans les 26 mois sont requis (cf. point 1.) ;
- le versement de certaines aides au reclassement réduit la durée d'indemnisation en ARE (cf. point 2.3.) ;
- la possibilité de maintenir les droits au-delà de 60 ans aux allocataires qui ne peuvent faire valoir leur droit à la retraite à taux plein, est offerte aux personnes en cours d'indemnisation à 60 ans et 6 mois (cf. point 3.).

1. FILIERES D'INDEMNISATION

Pour déterminer la durée d'indemnisation, l'âge s'apprécie toujours à la date de la dernière fin de contrat de travail. La durée d'affiliation s'apprécie au cours d'une période de référence dont le terme est, en principe, la dernière fin de contrat de travail.

Quatre durées d'indemnisation, dénommées "filières", sont prévues par l'article 12 du règlement.

FILIERE	DUREE D'AFFILIATION	DUREE D'INDEMNISATION
I	- 182 jours ou 910 heures ⁽¹⁾ au cours des 22 derniers mois article 3 a)	213 jours (7 mois) article 12 § 1 ^{er} a)
II	- 365 jours ou 1820 heures ⁽¹⁾ au cours des 20 derniers mois article 3 b)	365 jours (12 mois) article 12 § 1 ^{er} b)
III	- 487 jours ou 2426 heures ⁽¹⁾ au cours des 26 derniers mois article 3 c)	700 jours (23 mois) article 12 § 1 ^{er} c)
IV	- 821 jours ou 4095 heures ⁽¹⁾ au cours des 36 derniers mois - 50 ans ou plus à la fin du contrat de travail article 3 d)	1095 jours (36 mois) article 12 § 1 ^{er} d)

⁽¹⁾ Respectivement 837 heures, 1674 heures, 2232 heures et 3767 heures, s'il s'agit des ouvriers des imprimeries de la presse.

Les salariés involontairement privés d'emploi compris dans une procédure de licenciement engagée avant le 18 janvier 2006 bénéficient des durées d'indemnisation prévues à l'article 12 du règlement annexé à la Convention du 1^{er} janvier 2004 (cf. Fiche 8).

2. REDUCTION DES DUREES D'INDEMNISATION

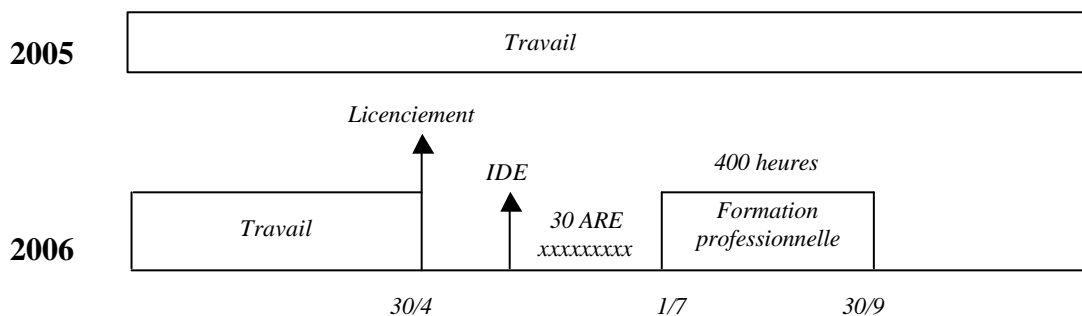
2.1. EN RAISON DES STAGES REMUNERES AU TITRE DU REGIME PUBLIC

En vertu de l'article L. 351-3 du code du travail et de l'article 13 du règlement, les périodes de formation rémunérées par l'Etat ou les régions s'imputent sur la durée d'indemnisation prévues à l'article 12 § 1^{er} d) du règlement (1095 jours), à raison d'une durée correspondant à la moitié de la durée de la formation.

Pour les allocataires qui, à la date de l'entrée en stage, pouvaient encore prétendre à une durée de droits supérieure à un mois, la réduction ne peut conduire à un reliquat de droits inférieur à 30 jours (article 13).

Les périodes sont imputées sur les durées de façon chronologique.

EXEMPLE N° 1



Age à la fin du contrat de travail : 50 ans

Ouverture de droits : article 3 d)

Droits notifiés : 1095 jours

A perçu 30 allocations au mois de juin

Accomplit une action de formation du 1/7 au 30/9 (400 heures)

Au terme de la formation professionnelle, il est procédé à une imputation sur le reliquat de droits (1065 jours).

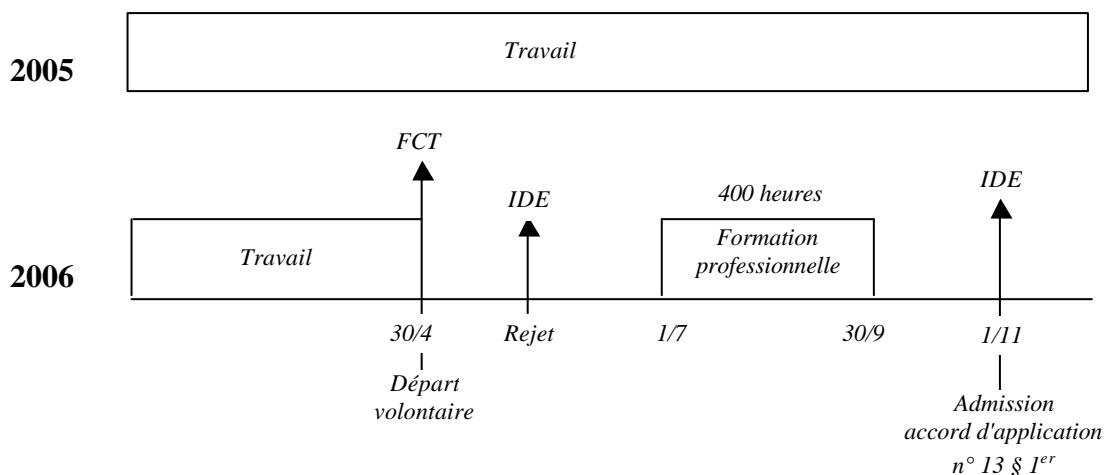
Imputation : $(400/5^) \times (1/2) = 40$*

Nombre de jours restant dû après imputation : $1065 - 40 = 1025$ jours

** 5 heures = horaire journalier moyen (35 heures/7 jours)*

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

EXEMPLE N° 2



Age à la fin du contrat de travail : 50 ans

Ouverture de droits : article 3 d)

Droits notifiés : 1095 jours

Formation postérieure à la fin de contrat de travail ouvrant les droits : 400 heures

Imputation : $(400/5^*) \times (1/2) = 40$

Nombre de jours indemnissables : $1095 - 40 = 1055$ jours

* 5 heures = horaire journalier moyen (35 heures/7)

2.2. EN RAISON DE L'ADHESION A LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE

Les durées maximales d'indemnisation à l'allocation d'aide au retour à l'emploi sont diminuées du nombre de jours indemnisés au cours de la convention de reclassement personnalisé prévue à l'article L. 321-4-2 du code du travail, dont l'intéressé a bénéficié à la fin du même contrat de travail (article R. 351-1 du code du travail).

2.3. EN RAISON DU VERSEMENT DE CERTAINES AIDES AU RECLASSEMENT

L'accompagnement personnalisé dont bénéficie chaque allocataire peut donner lieu à la mobilisation des aides au reclassement prévues au titre II du règlement.

"Lorsqu' (...) une aide financière est accordée à une personne qui a repris une activité professionnelle au cours de la période de versement de l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 351-3, l'aide ainsi versée peut s'imputer en tout ou partie sur les droits à l'allocation restants au jour de la reprise d'activité" (article L. 354-1 dernier alinéa du code du travail).

Tel est le cas pour :

- l'aide incitative au contrat de professionnalisation (accord d'application n° 26 pris pour l'application de l'article 38 du règlement).

"Les périodes de versement de l'aide spécifique complémentaire au retour à l'emploi réduisent à due proportion le reliquat des droits restant au jour de l'embauche".

- l'aide différentielle de reclassement (accord d'application n° 27 pris pour l'application de l'article 46 du règlement).

"Les périodes de versement de l'aide différentielle de reclassement réduisent à due proportion le reliquat des droits restant à la veille du versement de l'aide".

- l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (accord d'application n° 28 pris pour l'application de l'article 48 du règlement).

"La durée que représente le montant de l'aide 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 afférent au reliquat".

3. MAINTIEN DE L'INDEMNISATION JUSQU'A L'AGE DE LA RETRAITE

Les durées maximales d'indemnisation ne sont pas opposables aux bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi pouvant se prévaloir du maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite. Les dispositions de l'article 12 § 3 du règlement fixent les conditions du maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite.

Les salariés privés d'emploi peuvent bénéficier du maintien des allocations jusqu'à l'âge de la retraite s'ils remplissent les conditions prévues à l'article 12 § 3 du règlement :

- a) s'ils sont âgés d'au moins 60 ans et 6 mois (60 ans pour les salariés involontairement privés d'emploi compris dans une procédure de licenciement engagée avant le 18 janvier 2006 - cf. Fiche 8) ;
- b) s'ils ont perçu au moins 365 jours d'indemnisation depuis l'ouverture du droit ;
- c) s'ils justifient de 12 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées dont 1 an continu ou 2 ans discontinus dans les 5 années précédant la fin de contrat prise en compte pour l'ouverture des droits ;

Dans le cadre de la recherche des 12 ans d'affiliation, les périodes d'assurance et/ou d'emploi accomplies sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne (UE), de l'Espace économique européen (EEE) ou de la Confédération suisse par un ressortissant de l'un de ces Etats, sont prises en considération (article 67 du règlement (CEE) n° 1408/71).

Sont également prises en considération, les périodes d'assurance et/ou d'emploi accomplies sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne (à l'exception du Danemark) par un ressortissant d'un Etat tiers (règlement (CE) n° 859/2003 du Conseil du 14 mai 2003).

Les périodes assimilées, sans limite ou dans la limite de 5 ans, selon le cas, à des emplois salariés relevant du régime d'assurance chômage sont limitativement énumérées par l'accord d'application n° 18.

d) s'ils justifient de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale.

Sont pris en compte pour la recherche de ces 100 trimestres :

- les trimestres validés par l'assurance vieillesse (périodes d'assurance, périodes assimilées, périodes reconnues équivalentes, majoration d'assurance) ;
 - les trimestres validés par les autres régimes de base obligatoires français ;
- et
- pour les personnes qui relèvent du champ d'application personnel du règlement (CEE) n° 1408/71, les périodes validées par les régimes des Etats membres de l'UE, des Etats parties à l'EEE et de la Confédération suisse.

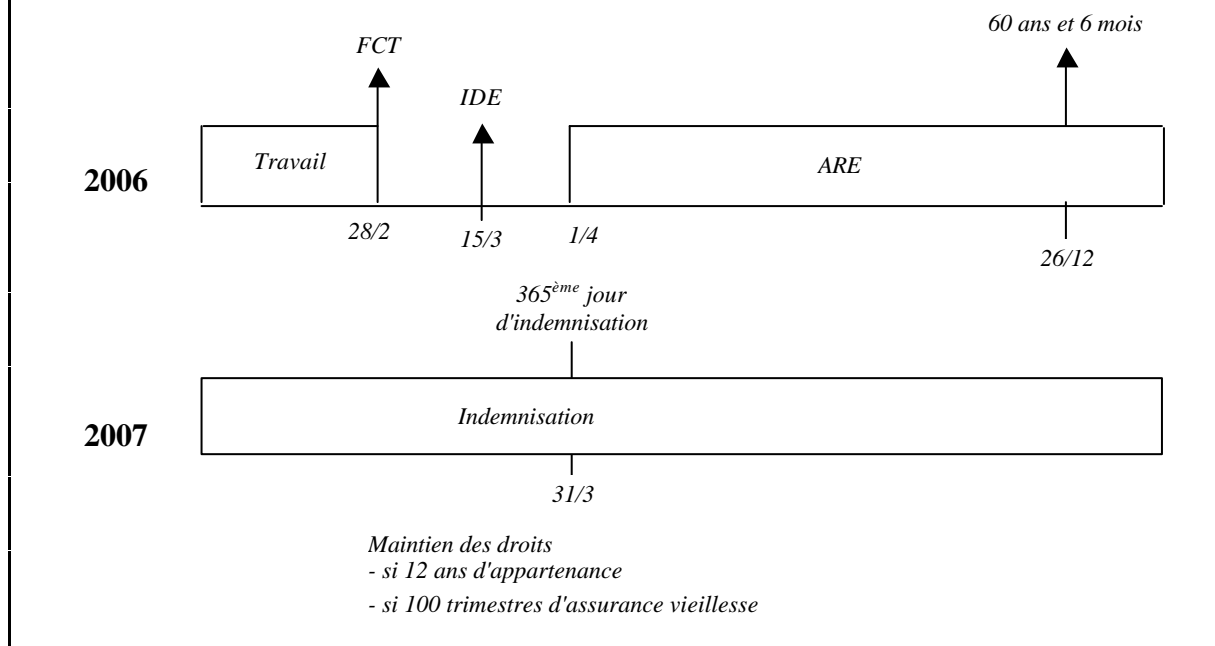
S'il s'agit d'un ressortissant d'un Etat tiers, les périodes validées par les régimes des Etats membres de l'Union européenne (à l'exception du Danemark).

Si les périodes déclarées sur la ou les attestation(s) d'employeur ne sont pas suffisantes (personnes ne justifiant pas de 25 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage), une information complémentaire est sollicitée.

Une Convention du 30 janvier 2004 Unédic/CNAV ayant pour objet de développer les échanges d'informations nominatives sur la base du numéro d'inscription au registre national d'identification des personnes physiques (NIR) entre la CNAV et l'Unédic formalise les échanges qui permettront l'établissement des attestations relatives aux durées d'assurance vieillesse requises pour le maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite.

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

EXEMPLE N° 3



Toutefois, le maintien des droits jusqu'à l'âge de la retraite est subordonné à une décision de la commission paritaire de l'Assédic lorsque :

- la fin de contrat de travail est intervenue par suite de démission ;
- le licenciement est intervenu pendant la durée d'application d'une convention FNE (article 12 § 3 du règlement).

4. DUREE D'INDEMNISATION EN CAS DE READMISSION

En cas de réadmission en présence d'un reliquat de droits antérieurs, la durée d'indemnisation est calculée conformément à l'article 10 § 3 du règlement (cf. Fiche 4).

FICHE 3

DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE

1. LA PERIODE DE REFERENCE CALCUL

1.1. NOMBRE DE JOURS DE LA PERIODE DE REFERENCE CALCUL

1.2. DETERMINATION DE LA PERIODE DE REFERENCE CALCUL

1.2.1. Principe

1.2.2. Exceptions

2. SALAIRE DE REFERENCE

2.1. PRINCIPE

2.2. EXCEPTION : SALAIRE DE REFERENCE ETABLI A PARTIR DE REMUNERATIONS RECONSTITUEES

2.3. PLAFONNEMENT DU SALAIRE DE REFERENCE

3. MONTANT BRUT DE L'ALLOCATION

3.1. REGLES GENERALES

3.2. MONTANT EN CAS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

3.3. MONTANT EN CAS DE CHOMAGE SAISONNIER

3.3.1. Principe

3.3.2. Détermination du coefficient réducteur

3.4. MONTANT EN CAS DE PERCEPTION D'AVANTAGE DE VIEILLESSE

3.4.1. Principe

3.4.2. Cas particulier des pensions de retraite militaire

3.5. MONTANT EN CAS DE PERCEPTION D'UNE PENSION D'INVALIDITE

3.6. PARTICIPATION AU FINANCEMENT DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES

4. MONTANT NET DE L'ALLOCATION

DETERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIERE

Le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est calculé à partir d'un salaire de référence qui est constitué des rémunérations soumises à contributions afférentes à une période dite "*période de référence calcul*".

1. LA PERIODE DE REFERENCE CALCUL

1.1. NOMBRE DE JOURS DE LA PERIODE DE REFERENCE CALCUL

Conformément à l'article 21 du règlement, la période de référence calcul (PRC) est constituée des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé, quelle que soit la condition d'affiliation retenue pour l'ouverture des droits.

Le terme de la période est la fin du mois civil précédant le dernier jour travaillé et payé, si ce dernier jour intervient en cours de mois.

La période de référence calcul retenue n'est pas allongeable.

Quelle que soit la nature de l'activité du travailleur ou quelle que soit sa durée de travail, tous les jours calendaires compris dans la période de référence calcul sont pris en considération.

La durée de la période de référence calcul étant égale à 12 mois civils, la valeur du diviseur à prendre en compte est égale à 365 ou 366 jours en cas d'année bissextile, à l'exclusion des jours d'absence et des jours n'ayant pas donné lieu à l'affiliation.

1.2. DETERMINATION DE LA PERIODE DE REFERENCE CALCUL

1.2.1. Principe

Le terme de la période de référence est déterminé en fonction de la date du dernier jour de travail ayant donné lieu à rémunération.

1.2.2. Exceptions

L'accord d'application n° 5 pris pour l'application des articles 21 et 22 du règlement permet de remonter dans le temps à un dernier jour travaillé payé normal lorsque le chômeur n'exerçait plus qu'une activité réduite dans l'entreprise ou ne recevait plus qu'un salaire réduit à la fin de son contrat de travail.

L'accord d'application n° 5 permet de retenir, pour le calcul du montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, une période de référence au cours de laquelle les rémunérations versées étaient normales. Les situations visées par cet accord d'application sont les suivantes :

- 1) lorsque le salarié a accepté de travailler à temps partiel dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel conclue en application de l'article R. 322-7-1 du code du travail et a été licencié au cours de la période de 2ans correspondant à la mise en œuvre du dispositif ou à l'issue de cette période ;
- 2) lorsque le salarié a accepté le bénéfice d'une convention de préretraite progressive visée à l'article R. 322-7 du code du travail et a été licencié au cours de cette convention ;
- 3) lorsque le salarié a été autorisé par la sécurité sociale à reprendre un emploi à temps partiel en restant indemnisé au titre des indemnités journalières, en application de l'article L. 433-1 dernier alinéa du code de la sécurité sociale, et a été licencié au cours de cette période ;
- 4) lorsque le salarié a bénéficié d'un congé parental d'éducation à temps partiel visé à l'article L. 122-28-1 du code du travail ou d'un congé de présence parentale prévu à l'article L. 122-28-9 du même code et a été licencié au cours de ce congé.

La recherche d'un dernier jour travaillé et payé 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.

Pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2004, l'allocation parentale d'éducation est remplacée par le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant (article L. 531-1 du code de la sécurité sociale).

A l'instar de l'allocation parentale d'éducation, ce complément n'est pas cumulable avec les allocations de chômage versées aux demandeurs d'emploi (article L. 532-2 4^o du code de la sécurité sociale). De plus, il peut être versé à taux plein ou à taux partiel (cf. Fiche 5).

- 5) lorsque le salarié a bénéficié d'un congé de fin de carrière ou d'une cessation anticipée d'activité, prévu par une convention ou un accord collectif et a été licencié au cours de ce congé ou de la période de cessation anticipée d'activité ;
- 6) lorsque le salarié a été indemnisé au titre du chômage partiel visé à l'article L. 351-25 du code du travail et a été licencié au cours de cette période.
- 7) lorsque le salarié a bénéficié d'une période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise en application de l'article L. 122-32-12 du code du travail et a été licencié au cours de cette période.
- 8) lorsque le salarié a accepté, en raison de la situation exceptionnelle de l'entreprise (liquidation judiciaire, redressement judiciaire), de continuer à y exercer une activité suivant un horaire de travail réduit en ayant cessé d'être indemnisé au titre du chômage partiel, le contingent d'heures indemnifiables à ce titre étant épuisé, et ceci dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus de 12 mois ;

- 9) lorsque le salarié a accepté de continuer d'exercer son activité suivant un horaire de travail réduit décidé au niveau d'une unité de production par une convention ou un accord collectif conclus en raison de difficultés économiques, et ceci dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'un an ;
- 10) lorsqu'à la suite d'une maladie ou d'un accident, le salarié a accepté, 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 ;
- 11) lorsque le salarié a accepté à la suite de difficultés économiques, et en application d'un accord collectif, d'exercer la même activité suivant le même horaire, en contrepartie d'un salaire réduit, et ceci dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'un an.

Dans 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 précédant immédiatement la date à laquelle la situation a cessé de pouvoir être considérée comme normale.

2. SALAIRE DE REFERENCE

2.1. PRINCIPE

Les rémunérations à prendre en compte sont les rémunérations brutes correspondant à un travail effectif dès lors que sont remplies les conditions suivantes :

- se rapporter à la période de référence calcul ;
- avoir servi au calcul des contributions ;
- trouver sa contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail ;
- correspondre à la rémunération habituelle.

S'agissant de la dernière condition, les majorations de rémunérations intervenues pendant la période de référence servant au calcul du revenu de remplacement sont prises en compte dans les conditions et limites prévues par l'accord d'application n° 6 pris pour l'application de l'article 22 § 3 du règlement.

Cet accord précise que sont nécessairement prises en compte dans le salaire de référence les rémunérations ou majorations de rémunération résultant, *"dans leur principe et leur montant :*

- *de dispositions législatives ou réglementaires, des dispositions d'une convention ou d'un accord collectifs ou d'une décision unilatérale de revalorisation générale des salaires pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement pendant la période de référence ;*
- *de la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein, ou, plus généralement, d'un accroissement du temps de travail, d'un changement d'employeur, d'une promotion ou de l'attribution de nouvelles responsabilités effectivement exercées" (§ 1^{er} de l'accord).*

Sont exclues du salaire de référence, les majorations de rémunérations qui ne s'expliquent pas par l'une des causes visées ci-dessus et qui sont constatées au cours de la période de préavis ou du délai de prévenance (alinéa 1^{er} § 2 de l'accord).

- "S'agissant des autres augmentations de rémunérations constatées pendant la période de référence et qui ne s'expliquent pas par l'une de ces causes", elles peuvent être prises en compte sur décision favorable de la commission paritaire de l'Assédic.

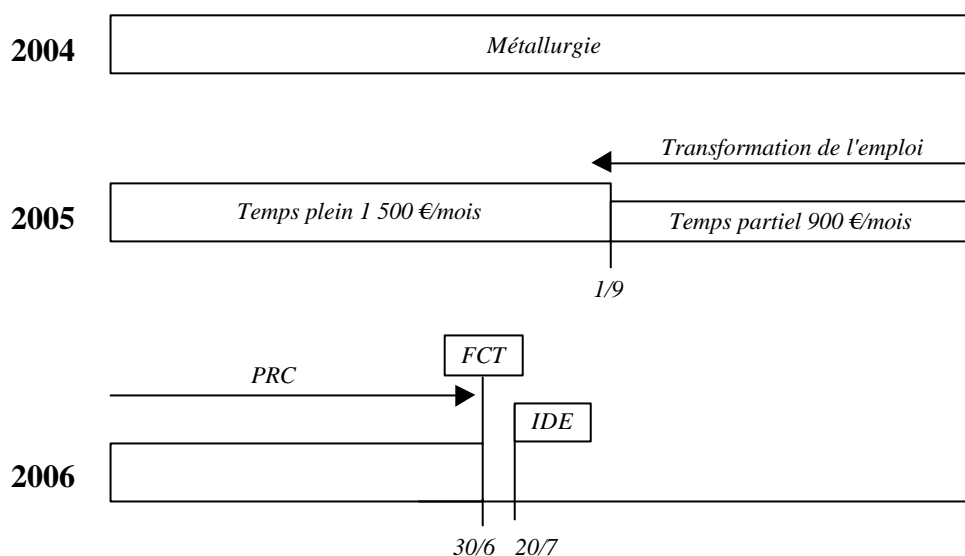
Dans ce dernier cas uniquement, l'accord d'application n° 6 confie à la commission paritaire de l'Assédic le soin d'apprécier si une augmentation de rémunération, qui ne répond pas aux critères ci-dessus énoncés, peut être prise en considération si le demandeur d'emploi en fait la demande.

2.2. EXCEPTION : SALAIRE DE REFERENCE ETABLI A PARTIR DE REMUNERATIONS RECONSTITUEES

Selon l'accord d'application n° 19 pris pour l'interprétation des articles 21, 22 et 59 du règlement, le salaire de référence des salariés occupés à temps partiel peut être établi à partir des rémunérations reconstituées sur la base d'un salaire correspondant à un travail à temps plein, dès lors que les contributions ont pu être versées sur cette base, et sous réserve que la fin de contrat de travail intervienne dans les 2 ans suivant la transformation de l'emploi à temps plein en un emploi à temps partiel.

Peuvent bénéficier de l'accord d'application n° 19 les "salariés des entreprises de la métallurgie appliquant l'Accord du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi", modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

EXEMPLE N° 1



Suite à la fin de contrat de travail du 30/6/2006, le salaire de référence est déterminé à partir des rémunérations reconstituées pour la période de référence calcul du 01/7/2005 au 30/6/2006, telles qu'elles auraient été perçues si l'intéressé avait travaillé à temps plein, à savoir :

$$SR = 1\,500 \text{ €/mois} \times 12 = 18\,000 \text{ €}$$

Pour l'application de la mesure, l'employeur doit indiquer sur l'attestation destinée à l'Assédic :

- à la rubrique "salaires bruts mensuels", les salaires réellement perçus par le travailleur privé d'emploi ;
- à la rubrique "observations", les salaires ayant donné lieu au versement des contributions sur une base temps plein reconstitué.

2.3. PLAFONNEMENT DU SALAIRE DE REFERENCE

Le salaire de référence ne peut dépasser la somme des salaires mensuels plafonnés conformément à l'article 59 du règlement et compris dans la période de référence (article 21 § 2).

Par ailleurs, sont exclues les rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà de 208 heures par mois (article 22 § 2).

Ce nombre d'heures correspond à la durée maximale légale de travail.

Il peut être porté à 260 heures par mois en cas de dérogation accordée à l'entreprise par l'autorité administrative compétente.

Il est procédé au plafonnement mensuel des rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà des 208 heures ou 260 heures dans les mêmes conditions que pour la recherche de l'affiliation (cf. Fiche 1).

3. MONTANT BRUT DE L'ALLOCATION

3.1. REGLES GENERALES

Le montant brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est égal au montant le plus élevé entre :

- 40,4 % du salaire journalier de référence + 10,46 €;
- et 57,4 % du salaire journalier de référence.

Ce montant ne peut être inférieur à 25,51 €. Il ne peut toutefois excéder 75 % du salaire journalier de référence.

Le montant minimal de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est différent en cas d'accomplissement d'une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (cf. Fiche 6).

3.2. MONTANT EN CAS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Lorsque le salarié privé d'emploi était employé selon un horaire inférieur à la durée légale du travail ou à la durée instituée par une convention ou un accord collectif, la partie fixe de l'allocation (10,46 €) et l'allocation minimale (25,51 €) sont réduites proportionnellement à l'horaire particulier de l'intéressé (accord d'application n° 7 pris pour l'application de l'article 24, 1^{er} tiret du règlement).

Dans cette situation, un coefficient réducteur est appliqué. Il est égal au quotient obtenu en divisant le nombre d'heures de travail correspondant à l'horaire de l'intéressé pendant la période servant au calcul du salaire de référence par l'horaire légal ou conventionnel ou résultant de l'accord collectif correspondant à la même période.

3.3. MONTANT EN CAS DE CHOMAGE SAISONNIER

3.3.1. Principe

Lorsque la situation de chômage saisonnier a été caractérisée par l'Assédic, la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (10,46 €), l'ARE minimale (25,51 €) et le salaire journalier de référence, sont affectés d'un coefficient réducteur (articles 22 § 5 et 24, 2^{ème} tiret du règlement) (cf. Fiche 1).

Dans ce cas, l'application du coefficient "temps partiel" est écartée.

3.3.2. Détermination du coefficient réducteur

Le coefficient réducteur est obtenu à partir de la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de jours d'affiliation dans les 12 derniers mois précédant la fin de contrat de travail}}{365}$$

Les jours d'affiliation correspondent aux périodes durant lesquelles le demandeur d'emploi a été titulaire d'un contrat de travail.

Sont prises en compte :

- les activités relevant des articles L. 351-4 et L. 351-12 du code du travail, y compris celles qui n'ont pas été déclarées à terme échu sur le document de situation mensuelle ;
- les activités exercées au sein d'un Etat membre de l'Union européenne, de l'un des trois Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen (Liechtenstein, Islande, Norvège) ou de la Confédération suisse, par un ressortissant de l'un de ces Etats ;
- s'il s'agit d'un ressortissant d'un Etat tiers, les activités exercées au sein d'un Etat membre de l'Union européenne (à l'exception du Danemark) ;
- les activités ayant donné lieu à un assujettissement dans le cadre de l'annexe IX au règlement ;
- les périodes durant lesquelles le contrat de travail est suspendu.

En revanche, les périodes assimilées à de l'affiliation dans les conditions visées à l'article 7 du règlement ne sont pas prises en considération.

Le coefficient réducteur est appliqué sur le montant du salaire journalier de référence ainsi que sur l'allocation minimale et la partie fixe prévue à l'article 23 du règlement. En pratique, l'application du coefficient réducteur conduit à minorer le montant de l'allocation versée au demandeur d'emploi.

EXEMPLE N° 2

- Le montant initial du salaire journalier de référence est égal à 53,36 €.
 - Le coefficient réducteur est égal à 0,4.
 - Après application du coefficient réducteur :
 - . le salaire journalier de référence est égal à 21,34 € ($53,36 \text{ €} \times 0,4$)
 - . l'allocation minimale est égale à 10,20 € ($25,51 \text{ €} \times 0,4$)
 - . la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est égale à 4,18 € ($10,46 \text{ €} \times 0,4$)
 - Détermination de l'allocation :
 - . $(21,34 \text{ €} \times 40,4 \%) + 4,18 \text{ €} = 12,80 \text{ €}$
 - . $21,34 \text{ €} \times 57,4 \% = 12,25 \text{ €}$
 - . allocation minimale = 10,20 €
 - . plafond = $21,34 \text{ €} \times 75 \% = 16,01 \text{ €}$
- Après application du coefficient réducteur, l'allocation d'aide au retour à l'emploi est égale à 12,80 €, montant le plus favorable dans la limite du plafond.

3.4. MONTANT EN CAS DE PERCEPTION D'AVANTAGE DE VIEILLESSE

3.4.1. Principe

Conformément à l'article 26 § 1^{er} du règlement, le montant de l'allocation servie aux allocataires âgés de 50 ans et plus bénéficiant d'avantages de vieillesse ou d'autres revenus de remplacement à caractère viager, y compris ceux acquis à l'étranger, est égal à la différence entre le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et une somme calculée en fonction d'un pourcentage compris entre 25 et 75 % de l'avantage vieillesse selon l'âge de l'intéressé.

L'accord d'application n° 2 pris pour l'application de l'article 26 § 1^{er} du règlement précise que cette règle 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 ;
- si l'intéressé est âgé de 60 ans et plus, l'allocation est diminuée de 75 % de l'avantage de vieillesse.

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

Ces règles s'appliquent également aux pensions de vieillesse acquises à l'étranger.

Dans tous les cas, l'application des règles de cumul ne peut pas conduire à verser une allocation journalière inférieure au montant de l'allocation minimale (25,51 €), sans toutefois excéder 75 % du salaire journalier de référence et sous réserve des dispositions relatives aux anciens salariés à temps partiel (article 24 du règlement).

3.4.2. Cas particulier des pensions de retraite militaire

L'accord d'application n° 3 prévoit que les salariés privés d'emploi âgés de moins de 60 ans qui bénéficient d'une pension militaire peuvent, par dérogation à l'accord d'application n° 2, percevoir l'allocation d'assurance chômage sans réduction.

Par conséquent :

- avant 60 ans, l'allocation est intégralement cumulable avec la pension de retraite militaire ;
- à partir de 60 ans, l'allocation est diminuée de 75 % de l'avantage de vieillesse dans les conditions prévues par l'accord d'application n° 2.

3.5. MONTANT EN CAS DE PERCEPTION D'UNE PENSION D'INVALIDITE

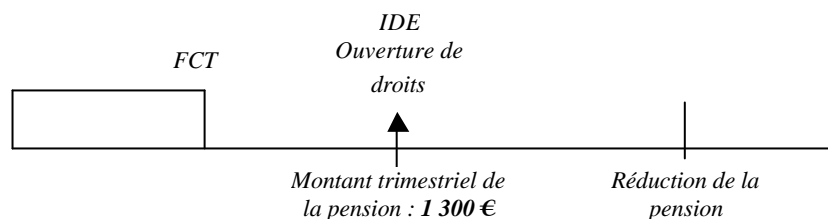
Conformément à l'article 26 § 2 du règlement, le montant de l'allocation servie aux allocataires bénéficiant d'une pension d'invalidité de la 2^{ème} ou de la 3^{ème} catégorie au titre de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale est diminué du montant de la pension d'invalidité.

La pension d'invalidité peut être suspendue, supprimée ou révisée en fonction de la capacité de gains de l'intéressé.

Pour l'application de la règle de cumul, le montant de la pension d'invalidité retenu est celui en vigueur au jour de l'ouverture des droits ; il reste fixé à ce montant pendant toute la durée de prise en charge afférente à cette ouverture de droits.

L'article 26 § 2 du règlement s'applique aux pensions d'invalidité acquises à l'étranger (voir circulaire n° 96-15 du 19 juillet 1996).

EXEMPLE N° 3

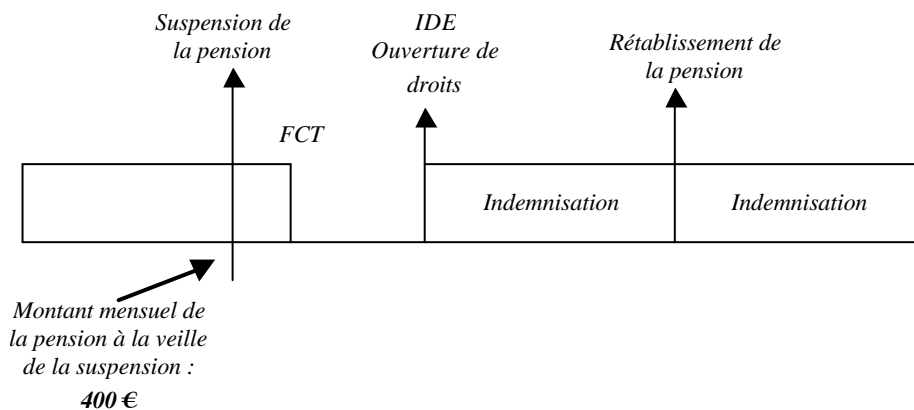


Le montant de l'allocation est diminué du montant de la pension d'invalidité en vigueur au jour de l'ouverture de droits, ramené à un montant journalier, soit 1 300 € x 4/365.

Ultérieurement, une éventuelle suspension ou réduction de la pension ne modifiera pas le montant de l'allocation ainsi déterminé.

Lorsqu'au jour de l'ouverture de droits la pension est suspendue, le montant retenu pour l'application de la règle de cumul est celui de la pension à la veille de sa suspension. Ainsi, l'éventuel rétablissement ultérieur de la pension sera sans incidence sur le montant de l'allocation.

EXEMPLE N° 4



Le montant de l'allocation est diminué du montant de la pension à la veille de sa suspension, ramené à un montant journalier, soit : $400 \text{ €} \times 12/365$.

Ultérieurement, le rétablissement éventuel de la pension ne modifiera pas le montant de l'allocation ainsi déterminé.

Toutefois, lorsque le versement de la pension d'invalidité est suspendu pour un motif médical ou interrompu, l'application de la règle de cumul est écartée.

3.6. PARTICIPATION AU FINANCEMENT DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES

Tous les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, y compris lorsqu'ils sont en formation (cf. Fiche 6), participent au financement des retraites complémentaires (article 27 du règlement).

Cette participation est assise sur le salaire journalier de référence servant au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Elle est égale à 3 % du salaire journalier de référence.

Toutefois, ce prélèvement ne peut conduire à verser une allocation journalière brute inférieure au montant de l'allocation minimale (25,51 €).

4. MONTANT NET DE L'ALLOCATION

Les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi domiciliés fiscalement en France sont assujettis à la CSG, à la CRDS et, le cas échéant, au régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle.

- La contribution sociale généralisée (CSG)

La contribution sociale généralisée de 6,2 % est prélevée sur le montant brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi après abattement de 3 % au titre des frais professionnels.

Les allocataires non redevables de l'impôt sur le revenu sont totalement exonérés de CSG si leur revenu de référence n'excède pas une limite de revenu qui varie en fonction du nombre de parts retenu pour le calcul de l'impôt.

Les allocataires non redevables de l'impôt sur le revenu mais dont le revenu fiscal de référence est supérieur à la limite de revenu prévue par le barème précité sont assujettis 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.

- La contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)

Une contribution pour le remboursement de la dette sociale de 0,5 % est précomptée sur le montant brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi après abattement de 3 % pour prendre en compte les frais liés à la recherche d'emploi.

Les personnes non redevables de l'impôt sur le revenu, dont le revenu fiscal de référence n'excède pas une limite de revenu qui varie en fonction du nombre de parts retenu pour le calcul de l'impôt (article L. 136-2-III 1° du code de la sécurité sociale) sont exonérées de la CRDS.

Le prélèvement de la CRDS ne doit pas avoir pour conséquence de réduire le montant de l'allocation versée à un montant inférieur au SMIC journalier.

- La cotisation au régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle

Les allocataires assujettis à la CSG et affiliés au régime local d'assurance maladie d'Alsace Moselle sont soumis à une cotisation à ce régime local.

Son taux est fixé à 1,8 % (1,5 % 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.

- Seuil d'exonération

Depuis le 1^{er} janvier 1998, les conditions d'exonération ou d'application du taux réduit de la contribution sociale généralisée (CSG) sont appréciées en opérant une compensation entre le revenu fiscal de référence et une limite de revenus variant en fonction du nombre de parts retenu pour le calcul de l'impôt. Cette même comparaison est effectuée pour l'exonération de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) depuis le 1^{er} janvier 2001.

Chaque année, un arrêté ministériel fixe le barème correspondant aux limites de revenus à prendre en considération au regard du revenu fiscal de référence figurant sur l'avis d'imposition.

EXEMPLE

ARE = 108,80 €

1) Contribution sociale généralisée :

Seuil d'exonération = 42 €(depuis le 1^{er} juillet 2006)

Base d'exonération = 108,80 €

108,80 € > 42 €

Assiette = 105,54 €(108,80 € x 97 %)

Taux (allocataire imposable) = 6,2 %

Montant CSG = 6,54 €(105,54 € x 6,2 %)

ARE - CSG = 102,26 €

102,26 € > 42 €

Montant retenu CSG = 6,54 €

2) Contribution pour le remboursement de la dette sociale

Seuil d'exonération = 42 €(depuis le 1^{er} juillet 2006)

Base d'exonération = ARE - CSG = 102,26 €

102,26 € > 42 €

Assiette = 105,54 €(108,80 € x 97 %)

Taux = 0,5 %

Montant CRDS = 0,53 €(105,54 € x 0,5 %)

ARE - (CSG + CRDS) = 101,73 €

101,73 € > 42 €

Montant retenu CRDS = 0,53 €

3) Cotisation au régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle (allocataire affilié à ce régime)

Seuil d'exonération = 42 €(depuis le 1^{er} juillet 2006)

Base d'exonération = ARE - (CSG + CRDS) = 101,73 €

101,73 > 42 €

Assiette = 105,54 €(108,80 € x 97 %)

Taux = 1,8 % (salarié non agricole)

Montant de la cotisation au régime local = 1,90 €(105,54 € x 1,8 %)

ARE - (CSG + CRDS + cotisation au régime local) = 99,83 €

99,83 € > 42 €

Montant retenu = 1,90 €

4) Montant net versé

108,80 € - (6,54 € + 0,53 € + 1,90 €) = 99,83 €

FICHE 4

REPRISE READMISSION

1. REPRISE DES DROITS

1.1. CONDITIONS DE LA REPRISE

- 1.1.1. Ne pas avoir épuisé la totalité de ses droits**
- 1.1.2. Ne pas être déchu de ses droits**
- 1.1.3. Ne pas justifier d'une durée d'affiliation permettant une réadmission**
- 1.1.4. Remplir les autres conditions d'ouverture de droits**

1.2. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION

2. READMISSION

2.1. CONDITIONS DE LA READMISSION

- 2.1.1. Principe : réadmission lorsque les conditions d'ouverture de droits sont satisfaites à nouveau**
- 2.1.2. Exception : réadmission sur demande expresse du demandeur d'emploi**

2.2. MODALITES DE LA READMISSION EN PRESENCE D'UN RELIQUAT DE DROITS ANTERIEURS

- 2.2.1. Principe**
- 2.2.2. Conditions requises pour le maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite**
- 2.2.3. Détermination du montant global d'un droit susceptible d'être versé jusqu'à l'âge de la retraite**
- 2.2.4. Point de départ de l'indemnisation**

REPRISE READMISSION

Désormais, l'article 10 § 3 du règlement prévoit que dans le cadre d'une réadmission (nouvelle admission à l'assurance chômage), les droits globaux et les montants journaliers de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sont comparés (cf. point 2.2.).

1. REPRISE DES DROITS

1.1. CONDITIONS DE LA REPRISE

Lorsque le service des allocations a été interrompu, il peut être repris si l'allocataire :

- n'a pas épuisé la totalité de ses droits ;
- n'est pas déchu de ses droits ;
- ne justifie pas d'une durée d'affiliation permettant une réadmission ;
- justifie des autres conditions d'ouverture de droits.

1.1.1. Ne pas avoir épuisé la totalité de ses droits

Cela implique qu'il existe un reliquat de droits, c'est-à-dire qu'au moins une allocation reste à verser.

La durée du reliquat correspond à la durée totale accordée en application de l'article 12 du règlement lors de l'admission, ou en application de l'article 10 § 3 du règlement en cas de réadmission, après imputation des périodes indemnisées.

Certains événements peuvent en outre avoir pour effet de réduire ce reliquat : stages rémunérés au titre du régime public, convention de reclassement personnalisé, certaines aides au reclassement (cf. Fiche 2 - point 2.).

1.1.2. Ne pas être déchu de ses droits

La reprise d'un droit dont le service a été interrompu ne peut intervenir après le terme du délai de déchéance fixé par l'article 10 § 2 a) du règlement.

Le point de départ de ce délai est la date à laquelle toutes les conditions d'ouverture de droits sont réunies, même si l'indemnisation est reportée à une date ultérieure en raison des différés d'indemnisation prévus à l'article 29 du règlement et du délai d'attente prévu à l'article 30 du règlement.

Cette date ne peut être antérieure à l'inscription comme demandeur d'emploi.

Sa durée correspond à la durée des droits ouverts, augmentée de 3 ans. Elle varie donc en fonction des durées d'indemnisation fixées à l'article 12 § 1^{er} du règlement ou de la durée déterminée en application de l'article 10 § 3, lorsque la précédente ouverture de droits résulte d'une réadmission.

Droits ouverts en application de l'article 12 § 1 ^{er}	Durée du délai de déchéance
a)	3 ans et 7 mois
b)	4 ans
c)	4 ans et 11 mois
d) 50 ans et plus	6 ans

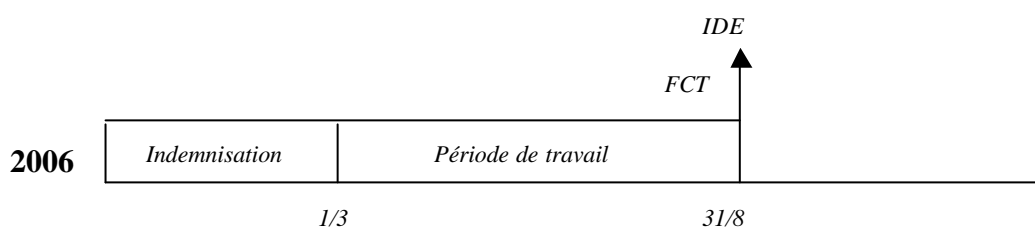
Le délai de déchéance ne court pas durant la période où la personne a repris un emploi sous contrat à durée déterminée ainsi qu'en cas de versement de l'allocation parentale d'éducation et, à compter du 1^{er} janvier 2004, en cas de versement du complément de libre choix d'activité ou de l'allocation de présence parentale.

De même, il n'est pas opposable à l'allocataire qui bénéficie du maintien de ses droits jusqu'à l'âge de la retraite ou qui a cessé d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi suite à un changement de résidence.

Lorsque le droit est ouvert suite à une décision de réadmission, le délai de déchéance est égal à la durée calculée selon les modalités prévues à l'article 10 § 3, déterminée au jour de cette réadmission, augmentée de 3 ans.

EXEMPLE N° 1

Calcul du délai de déchéance en cas de réadmission



- Suite à la fin de contrat de travail du 31 août 2006, une réadmission au titre de l'article 3 a) du règlement peut être prononcée.
- La durée d'indemnisation est calculée conformément à l'article 10 § 3 du règlement (cf. point 2.2.) : $\frac{\text{montant global le plus élevé}}{\text{allocation la plus élevée}} = \frac{8\,580}{30} = 286$
- 286 ARE sont versées dans le cadre de la réadmission.
- Le délai de déchéance, qui court à compter du 1^{er} septembre 2006, est égal à la durée du droit résultant de cette réadmission (286 jours) augmentée de 3 ans.

1.1.3. Ne pas justifier d'une durée d'affiliation permettant une réadmission

Lorsqu'un allocataire justifie à nouveau de l'une des durées d'affiliation visées à l'article 3 du règlement, sa situation est examinée en vue d'une décision de réadmission (cf. point 2.1.1.).

Toutefois, une exception est prévue à l'article 11 du règlement : lorsqu'un allocataire est admis au bénéfice des allocations de chômage suite à une fin de contrat de travail survenue à l'âge de 57 ans et 6 mois ou postérieurement, ses droits sont repris, sauf s'il demande expressément à être réadmis au titre d'une ou plusieurs activités exercées après l'admission précédente.

1.1.4. Remplir les autres conditions d'ouverture de droits

Il s'agit de toutes les conditions prévues à l'article 4 du règlement (cf. Fiche 1) :

- inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ou accomplissement d'une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi ;
- recherche effective d'un emploi ;
- aptitude physique à l'exercice d'un emploi ;
- condition d'âge ;
- résidence sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (territoire métropolitain, DOM, collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon) ;
- ne pas être dans une situation de chômage saisonnier défini au § 3 du chapitre II de l'accord d'application n° 4 ;
- chômage involontaire.

S'agissant plus particulièrement de la condition relative au chômage involontaire, des dispositions particulières s'appliquent dans le cas d'une reprise de droits.

En effet, le départ volontaire de la dernière activité professionnelle exercée est présumé légitime lorsque le travailleur privé d'emploi ne justifie pas de l'une des durées d'affiliation permettant une réadmission (accord d'application n° 15, chapitre A § 3).

Par ailleurs, l'article 10 § 2 b) du règlement prévoit que cette 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 de la retraite et au plus tard jusqu'à 65 ans.

1.2. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION

Le différé d'indemnisation "*congés payés*" visé à l'article 29 § 1^{er} du règlement, ainsi que le différé d'indemnisation spécifique visé à l'article 29 § 2 du règlement sont applicables en cas de reprise de droits.

S'agissant du délai d'attente visé à l'article 30 du règlement, il n'est opposable qu'une seule fois par ouverture de droits. En conséquence, si ce délai est expiré avant l'interruption de l'indemnisation, il ne peut être opposé une nouvelle fois lors de la reprise des droits.

2. READMISSION

2.1. CONDITIONS DE LA READMISSION

La réadmission est l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation au profit d'un travailleur privé d'emploi précédemment pris en charge par le régime (article 10 § 1^{er} du règlement). Pour bénéficier d'une réadmission, l'allocataire doit remplir les conditions visées aux articles 3 et 4 du règlement.

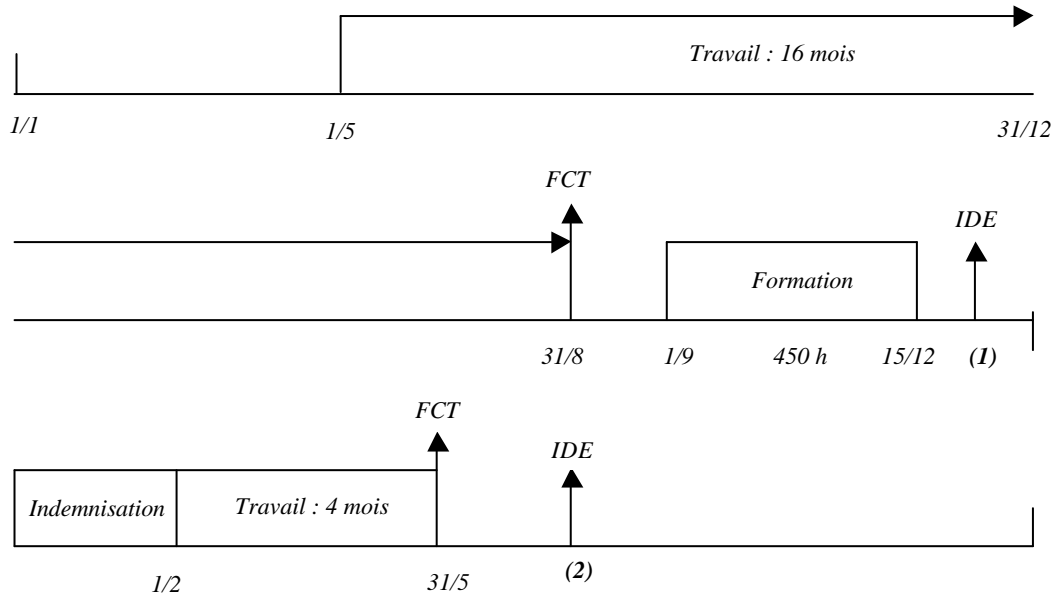
2.1.1. Principe : réadmission lorsque les conditions d'ouverture de droits sont satisfaites à nouveau

Lorsqu'un salarié privé d'emploi justifie à nouveau de l'une des durées d'affiliation visées à l'article 3 du règlement, sa situation est examinée en vue d'une réadmission. Il en est ainsi pour toute durée d'affiliation visée à l'article 3 du règlement (cf. Fiche 1).

Ainsi, dès lors qu'une personne justifie de 182 jours ou 910 heures de travail dans les 22 mois précédant la fin de son dernier contrat de travail, ses droits doivent être examinés en vue d'une réadmission au titre de l'article 3 a) du règlement, même s'il existe un reliquat de droits.

Pour la recherche de la condition d'affiliation, seules sont prises en considération les périodes d'activité ou périodes assimilées postérieures à la fin de contrat de travail précédemment prise en considération pour l'ouverture des droits.

EXEMPLE N° 2



- (1) 16 mois d'affiliation dans les 26 mois précédant la fin de contrat de travail du 31/8 : ouverture de droits au titre de l'article 3 c) du règlement.
- (2) 6 mois d'affiliation (compte tenu de la formation professionnelle assimilée à du travail) dans les 22 mois précédant la fin de contrat de travail du 31/5 : réadmission au titre de l'article 3 a) du règlement.

Le fait générateur de l'ouverture du droit est toujours la dernière fin de contrat qui précède cette ouverture de droits, même si l'application de l'article 9 alinéa 2 du règlement ou de l'accord d'application n° 1 a conduit à prendre en compte une fin de contrat antérieure pour la recherche de la condition d'affiliation.

2.1.2. Exception : réadmission sur demande expresse du demandeur d'emploi

- L'allocataire a exercé une activité réduite avec application de l'article 41 du règlement

Lorsque l'activité réduite a cessé, une réadmission peut intervenir à tout moment mais exclusivement sur demande expresse de l'intéressé, sous réserve que les conditions de la réadmission soient satisfaites.

De plus, seules sont prises en considération, pour la recherche de la condition d'affiliation en vue d'une réadmission les périodes d'activité qui ont été déclarées chaque mois à terme échu dans les conditions définies par l'accord d'application n° 9 (article 10 § 1^{er} du règlement).

- Existence d'un reliquat de droits ouverts à l'âge de 57 ans et 6 mois ou postérieurement

Le principe de la réadmission souffre une exception consistant à privilégier la reprise sur la réadmission lorsque les droits antérieurs ont été ouverts suite à une fin de contrat de travail survenue à l'âge de 57 ans et 6 mois ou postérieurement (article 11 du règlement).

2.2. MODALITES DE LA READMISSION EN PRESENCE D'UN RELIQUAT DE DROITS ANTERIEURS

2.2.1. Principe

Conformément à l'article 10 § 3 du règlement, l'allocataire bénéficie du montant global le plus élevé et du montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi le plus élevé.

- Dans un premier temps, il est procédé à une comparaison entre, d'une part, le montant global du reliquat des droits ouverts au titre de la précédente admission et, d'autre part, le montant global des droits qui seraient ouverts en l'absence de reliquat. Le montant global le plus élevé est retenu.
- Dans un deuxième temps, il est procédé à une comparaison entre, d'une part, le montant brut de l'allocation journalière versée au titre de la précédente admission et, d'autre part, le montant brut de l'allocation journalière qui serait servie en l'absence de reliquat. Le montant brut de l'allocation journalière le plus élevé est retenu.
- Dans un troisième temps, la durée d'indemnisation est calculée en divisant le montant global retenu par le montant brut de l'allocation journalière retenu.

EXEMPLE N° 3

- Un salarié privé d'emploi âgé de moins de 50 ans est admis au bénéfice des allocations de chômage au titre de l'article 3 c) du règlement du 18 janvier 2006, pour une durée totale de 700 jours à 26 €.
- Après 400 jours d'indemnisation, l'intéressé retrouve une activité professionnelle salariée d'une durée de 182 jours. Il satisfait à la condition de l'article 3 a) du règlement. Il est admis pour une durée totale de 213 jours à 29 €.

a) Droits antérieurs

L'intéressé a épuisé 400 jours d'indemnisation, le reliquat est de 300 jours au taux journalier de 26 €

Montant global = 7 800 €

b) Droits courant

Durée totale 213 jours à 29 €

Montant global = 6 177 €

c) Il est accordé, dans le cadre de la réadmission :

- le montant global le plus élevé : 7 800 €
- le montant brut de l'allocation journalière le plus élevé : 29 €

Durée maximale d'indemnisation :

$$\frac{7\,800}{29} = 269 \text{ jours}$$

(le résultat du quotient est toujours arrondi au nombre entier supérieur)

Les périodes d'activité qui précèdent cette réadmission ne peuvent être prises en compte pour une réadmission ultérieure.

Par ailleurs, l'acquisition de points de retraite complémentaire pendant les périodes d'indemnisation consécutives à une réadmission s'effectue toujours sur la base du salaire journalier de référence retenu pour le calcul de l'allocation.

Pour déterminer le montant global du reliquat, d'une part, et du droit qui serait susceptible d'être servi en l'absence de reliquat, d'autre part, les durées et les montants journaliers pris en compte sont ceux qui seraient susceptibles d'être notifiés à la date de la réadmission.

Le montant des allocations journalières pris en considération tient compte du salaire journalier de référence, le cas échéant revalorisé, de la partie fixe et de l'allocation minimale en vigueur à la date de la réadmission.

Le montant d'allocation à prendre en compte est le montant brut après retenue au titre de la participation au financement des régimes de retraite complémentaire.

2.2.2. Conditions requises pour le maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite

Le maintien jusqu'à l'âge normal de départ à la retraite prévu à l'article 12 § 3 du règlement requiert 4 conditions qui sont examinées à la date de la réadmission avant détermination du montant global procuré par le reliquat de droit précédent :

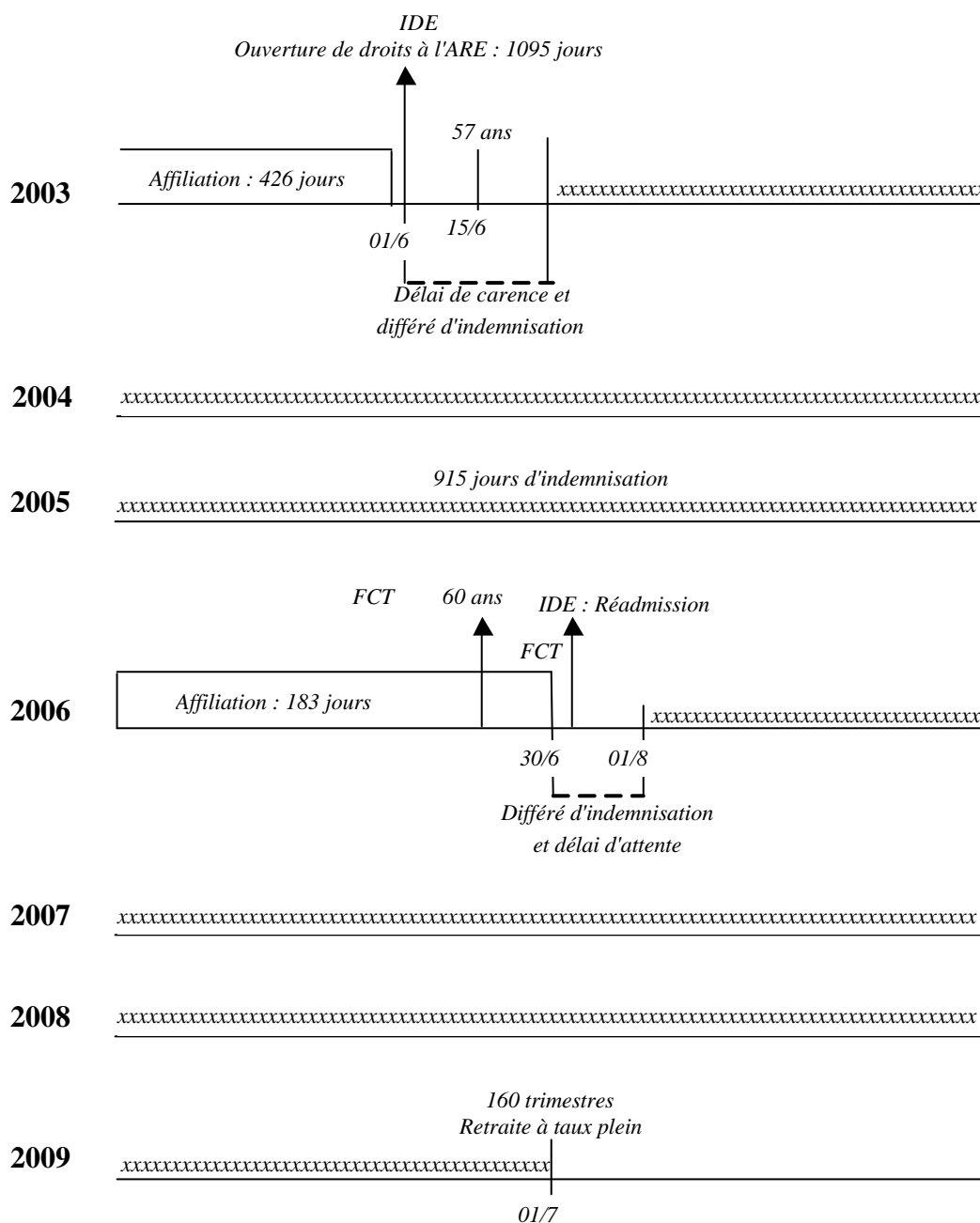
- 1) être âgé d'au moins 60 ans et 6 mois (60 ans pour les salariés involontairement privés d'emploi compris dans une procédure de licenciement engagée avant le 18 janvier 2006 - cf. Fiche 8) ;
- 2) avoir perçu au moins 365 jours d'indemnisation depuis l'ouverture du droit ;
- 3) justifier de 12 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées dont 1 an continu ou 2 ans discontinus dans les 5 années précédant la fin de contrat prise en compte pour l'ouverture des droits ;
- 4) justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale.

Si les conditions sont remplies, la détermination du montant global tient compte du maintien jusqu'à la date limite d'indemnisation. A défaut, il n'est pas tenu compte du maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite, lors de la détermination du montant global.

Dès lors que le maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite est acquis au titre du droit précédent ou qu'il peut l'être à la date de réadmission et que le montant global du droit précédent est le plus élevé, le maintien est applicable pour le droit à servir suite à la réadmission.

Dans cette situation, le montant de l'allocation le plus élevé sera servi jusqu'à l'âge limite d'indemnisation.

EXEMPLE N° 4 :



Le 1^{er} juin 2003, un salarié de moins de 57 ans est admis au bénéfice des allocations de chômage au titre de l'article 3 c) du règlement annexé à la Convention du 1^{er} janvier 2001 pour une durée de 1095 jours à 30 €.

Après 915 jours d'indemnisation, l'intéressé retrouve une activité professionnelle salariée d'une durée de 183 jours. Il satisfait à la condition de l'article 3 a) du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 et pourrait prétendre, en l'absence de reliquat, à une admission le 1^{er} juillet 2006 pour 213 jours à 32 €.

Le reliquat de ses droits antérieurs est de 180 jours.

Or, au jour de la réadmission, l'intéressé justifie des conditions de maintien des droits jusqu'à la retraite au titre de l'admission précédente (article 12 § 3 du règlement annexé à la Convention du 1^{er} janvier 2001) :

- 365 jours d'indemnisation ;
- 12 ans d'appartenance au régime d'assurance chômage dont 1 année continue ou 2 années discontinues au cours des 5 années précédant la fin de contrat de travail ;
- 100 trimestres d'assurance vieillesse ;
- 60 ans pour les fins de contrat de travail antérieures au 18 janvier 2006 (cf. Fiche 8).

Le maintien des droits jusqu'à l'âge de la retraite est pris en compte dans le montant global du reliquat : 1065 jours du 1^{er} août au 30 juin 2009 (veille de la liquidation de la pension de vieillesse au taux plein).

Comparaison des montants globaux :

- reliquat = (droits restants : 180 + maintien : 1065) x 30 € = 37 350 €
- droit nouveau = 213 x 32 € = 6 816 €

Le montant global le plus favorable est celui qui résulte du reliquat prenant en compte le maintien des droits jusqu'à la retraite.

En conséquence, l'intéressé bénéficiera du montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi le plus favorable (32 €) jusqu'au 30 juin 2009, veille de sa retraite.

2.2.3. Détermination du montant global d'un droit susceptible d'être versé jusqu'à l'âge de la retraite

En pratique, lors de la mise en œuvre de la règle de comparaison du nouveau droit avec celui du reliquat, il convient, en tout état de cause, de tenir compte de la limite d'âge prévue à l'article 4 c) du règlement.

La procédure de signalement, mise en œuvre dès l'âge de 57 ans et 6 mois, permettant l'examen des droits à la retraite, devrait permettre dans de nombreux cas de connaître suffisamment tôt la date à laquelle un allocataire pourra bénéficier de sa retraite.

Lorsque la procédure de signalement ne permet pas de connaître, au moment de la réadmission, la date à laquelle l'intéressé pourra bénéficier de sa retraite, cette date est réputée être celle du premier jour du mois civil suivant son 60^{ème} anniversaire ou le jour correspondant à celui de son 60^{ème} anniversaire si celui-ci est le premier jour d'un mois civil.

2.2.4. Point de départ de l'indemnisation

Le différé d'indemnisation "*congés payés*" visé à l'article 29 § 1^{er} du règlement, ainsi que le délai de différé d'indemnisation spécifique visé à l'article 29 § 2 du règlement sont applicables en cas de réadmission.

En revanche, le délai d'attente de 7 jours ne s'applique pas en cas de réadmission intervenant dans un délai de 12 mois à compter de la précédente admission (article 30 du règlement - cf. Fiche 5).

FICHE 5

PAIEMENT DE L'ALLOCATION

1. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION

1.1. DIFFERES D'INDEMNISATION (ARTICLE 29)

1.1.1. Différé d'indemnisation congés payés : article 29 § 1^{er}

1.1.2. Différé d'indemnisation spécifique : article 29 § 2

1.1.2.1. *Assiette de calcul du différé spécifique*

1.1.2.2. *Calcul du différé spécifique*

1.1.3. Articulation des deux différés d'indemnisation prévus à l'article 29 du règlement

1.1.4. Calcul des différés d'indemnisation au terme d'un contrat d'une durée inférieure à 91 jours

1.2. DELAID'ATTENTE (ARTICLE 30)

1.2.1. Domaine d'application

1.2.2. Point de départ du délai

2. CAUSES DE CESSATION DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION

2.1. CAS DANS LESQUELS L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI N'EST PAS DUE (ARTICLE 33 § 1^{ER})

2.2. CAS DANS LESQUELS L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI N'EST PLUS DUE (ARTICLE 33 § 2)

2.3. CAS DE CESSATION DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI (ARTICLE 33 § 3)

3. REDUCTION DU REVENU DE REMPLACEMENT PAR LE PREFET

PAIEMENT DE L'ALLOCATION

Les principales nouveautés résultant de la Convention du 18 janvier 2006 et de l'ensemble de ses textes annexés sont relatives :

- d'une part, à un changement de terminologie s'agissant des délais de prise en charge :
 - . les carences congés payés et spécifiques sont désormais dénommées différés d'indemnisation (cf. point 1.1.) ;
 - . le différé d'indemnisation de 7 jours devient le délai d'attente de 7 jours (cf. point 1.2.) ;
- et d'autre part, à un changement des modalités de calcul du différé d'indemnisation congés payés qui correspond au montant des indemnités compensatrices de congés payés divisé par le salaire journalier de référence (cf. point 1.1.1.).

L'allocation est payée mensuellement à terme échu pour tous les jours ouvrables ou non. Le point de départ des paiements est fixé au terme d'un différé d'indemnisation congés payés augmenté d'un différé d'indemnisation spécifique en cas de versement d'indemnités supra-légales et d'un délai d'attente de 7 jours. Les allocations cessent d'être versées lorsque l'intéressé ne remplit plus l'une des conditions d'attribution ou de maintien des droits.

1. POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION

Les règles relatives à la détermination du point de départ de l'indemnisation sont fixées par les articles 29, 30 et 31 du règlement.

1.1. DIFFERES D'INDEMNISATION (ARTICLE 29)

Selon l'article 29 du règlement, le versement des allocations est reporté à l'expiration :

- d'un différé d'indemnisation congés payés correspondant au nombre de jours qui résulte de la division, par le salaire journalier de référence, du montant de l'indemnité compensatrice de congés payés versée par le dernier employeur ;
- augmenté d'un différé d'indemnisation spécifique correspondant au nombre de jours qui résulte de la division, par le salaire journalier de référence, des sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail dont le montant ou les modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative. Ce différé d'indemnisation spécifique est limité à 75 jours.

Lorsque l'allocataire est pris en charge au terme d'un contrat d'une durée inférieure à 91 jours, ces différés sont déterminés dans les conditions fixées par l'accord d'application n° 8.

Ces différés d'indemnisation sont applicables en cas de première admission, de reprise ou de réadmission.

Les différés d'indemnisation visés aux paragraphes 1^{er} et 2 de l'article 29 du règlement sont de même nature.

Ils ont l'un et l'autre pour but d'empêcher, sous certaines conditions, le cumul d'une somme liée à la rupture du contrat de travail avec le revenu de remplacement versé par le régime d'assurance chômage.

1.1.1. Différé d'indemnisation congés payés : article 29 § 1^{er}

Ce différé d'indemnisation correspond au montant des indemnités compensatrices de congés payés versé par le dernier employeur divisé par le salaire journalier de référence.

Le salaire journalier de référence est celui prévu par l'article 22 § 4 du règlement de l'assurance chômage. En situation de réadmission avec application de l'article 10 § 3 du règlement (cf. Fiche 4), le salaire journalier de référence pris en considération est celui du montant brut de l'allocation journalière retenu. Le résultat est arrondi au nombre entier inférieur. Le nombre de jours calendaires ainsi déterminé décale le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Toutefois, lorsque l'intéressé dépend d'une caisse de congés payés en application de l'article L. 223-16 du code du travail, la prise en charge est reportée à l'expiration d'un différé d'indemnisation déterminé à partir du nombre de jours correspondant aux congés payés acquis au titre du dernier emploi.

Dans cette situation, le point de départ de la période de référence "*congés payés*" est le 1^{er} avril de l'année précédente (article R. 223-1 du code du travail). Au cours de cette période, l'intéressé a droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail ; lorsque le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur (article L. 223-2 du code du travail).

Le point de départ du différé d'indemnisation est fixé au lendemain de la fin du contrat de travail (terme du préavis).

1.1.2. Différé d'indemnisation spécifique : article 29 § 2

Ce différé d'indemnisation spécifique correspond au montant total des indemnités inhérentes à la rupture du contrat de travail diminué des indemnités résultant directement d'une disposition législative, divisé par le salaire journalier de référence. Le résultat est arrondi au nombre entier inférieur. Le nombre de jours calendaires ainsi déterminé décale le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Les dispositions de l'article 29 § 2 du règlement s'appliquent en cas de prise en charge consécutive à une rupture de contrat de travail, quelle que soit sa qualification. Ainsi, sont visées les sommes inhérentes à la rupture, qu'il s'agisse d'un licenciement, d'une fin de contrat à durée déterminée, d'une démission ou d'une rupture d'un commun accord.

Cela étant, il y a lieu de déterminer les sommes à retenir pour le calcul du différé spécifique.

1.1.2.1. 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 à l'exception de celles dont le montant ou les modalités de calcul résultent directement de l'application d'une disposition législative.

1) Les indemnités exclues de l'assiette de calcul du différé spécifique

a) L'indemnité de licenciement (article L. 122-9 du code du travail)

Cette indemnité est versée aux salariés licenciés ayant une ancienneté au moins égale à deux ans et qui ne sont pas licenciés pour faute grave ou lourde.

Conformément à l'article R. 122-2 du code du travail, l'indemnité légale de licenciement ne peut être inférieure à une somme calculée, par année de service dans l'entreprise, et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Le taux de l'indemnité minimum de licenciement diffère selon le motif du licenciement.

- En cas de licenciement pour motif économique, l'indemnité légale de licenciement est calculée sur la base de :

- . $2/10^{\text{ème}}$ de mois de salaire par année d'ancienneté et jusqu'à 10 ans ;
- . $2/10^{\text{ème}}$ de mois de salaire à partir de 10 ans d'ancienneté ;
- . plus $2/15^{\text{ème}}$ de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

- En cas de licenciement pour un motif inhérent à la personne du salarié, l'indemnité légale de licenciement est calculée sur la base de :

- . $1/10^{\text{ème}}$ de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
- . $1/10^{\text{ème}}$ de mois de salaire à partir de 10 ans d'ancienneté ;
- . plus $1/15^{\text{ème}}$ de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou le tiers des trois derniers mois, si cette formule se révèle plus avantageuse pour le salarié. Si cette dernière formule est retenue, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

b) L'indemnité spéciale de licenciement (article L. 122-32-6 du code du travail)

Cette indemnité est destinée aux accidentés du travail ou aux personnes atteintes d'une maladie professionnelle, dont le reclassement est impossible ou refusé par l'intéressé.

Quelle que soit l'ancienneté du salarié, cette indemnité est égale au double de l'indemnité minimum légale prévue en cas de licenciement pour motif personnel.

Le salaire de base est le salaire moyen des trois derniers mois que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail (article L. 122-32-8 du code du travail).

c) L'indemnité de licenciement due aux journalistes (articles L. 761-5 et suivants du code du travail)

Si le congédiement provient du fait de l'employeur, une indemnité est due.

Elle peut aussi être due aux journalistes démissionnaires en cas de cession ou cessation du journal ou en cas de modification dans l'orientation du journal (clause de conscience, article L. 761-7 du code du travail).

Elle est d'un montant égal à un mois de rémunération par année d'ancienneté et plafonnée à 15 mois.

d) L'indemnité de licenciement due aux assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes morales (articles L. 773-23 et D. 773-1-5 du code du travail)

Les assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes morales justifiant d'une ancienneté d'au moins 2 ans au service du même employeur bénéficient, sauf faute grave, d'une indemnité légale de licenciement particulière.

Le montant minimum de cette indemnité est égal, par année d'ancienneté, à deux dixièmes de la moyenne mensuelle des sommes perçues par les intéressés au titre des six meilleurs mois consécutifs de salaire.

e) L'indemnité de licenciement due au personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (article L. 423-1 du code de l'aviation civile)

Cette indemnité est accordée, sauf en cas de faute grave, au personnel licencié sans droit à pension à jouissance immédiate. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée. Le taux et les modalités de calcul de cette indemnité sont fixés par voie réglementaire (article R. 423-1 du code de l'aviation civile) :

- soit pour le personnel des sections A, B et C : 1 mois de salaire mensuel minimum garanti par année de services dans l'entreprise avec un plafond de 12 mois de salaire ;

- soit pour le personnel de la section D : 1/2 mois de salaire mensuel minimum garanti par année de services dans l'entreprise avec un plafond de 6 mois de salaire.

f) L'indemnité de licenciement accordée aux marins (article 102-3 du code du travail maritime)

L'article 102-3 du code du travail maritime précise que le marin ayant deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même armateur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement.

L'article 23 du décret n° 78-389 du 17 mars 1978 prévoit que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à une somme correspondant à 1/10^{ème} du salaire de référence par année effectuée au service du même armateur.

Le salaire de référence est le salaire brut mensuel moyen soumis à cotisation, servi au cours des trois derniers mois.

g) L'indemnité de clientèle (article L. 751-9 du code du travail)

Les VRP perçoivent, selon les cas, l'indemnité de clientèle prévue à l'article L. 751-9 du code du travail, ou une indemnité spéciale de rupture, ou une indemnité de licenciement.

Dans tous les cas, il convient d'exclure de l'assiette de calcul du différé spécifique la somme correspondant à l'indemnité légale de licenciement.

h) Les indemnités de départ à la retraite (article L. 122-14-13 du code du travail)

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à retraite a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article 6 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation, soit :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est le salaire moyen des 12 derniers mois s'il est supérieur au salaire moyen des 3 derniers mois.

Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à une indemnité au moins équivalente à l'indemnité minimum légale prévue en cas de licenciement pour motif personnel.

i) L'indemnité de fin de contrat (article L. 122-3-4 du code du travail)

Elle est due en cas de cessation du contrat de travail à durée déterminée provoquée par l'arrivée du terme. Son montant est, en principe, de 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat.

Le 2^{ème} alinéa de l'article L. 122-3-4 précité prévoit que ce montant peut être limité à 6 % par une convention ou un accord collectif de branche étendu.

j) L'indemnité de fin de mission (article L. 124-4-4 du code du travail)

Elle est égale au moins à 10 % de la rémunération totale brute et due, lorsque le contrat de travail temporaire cesse, à l'arrivée du terme.

k) L'indemnité de rupture du contrat "nouvelles embauches" (CNE)

Elle est due en cas de rupture du contrat "nouvelles embauches" par l'employeur au cours des 2 premières années.

Son montant s'élève à 8 % du montant total de la rémunération brute due au salarié depuis la conclusion de son contrat (ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 relative au contrat de travail "nouvelles embauches").

l) Les minima des sanctions indemnitaires prévues par le code du travail

Il s'agit d'indemnités ou de sommes prévues par le législateur mais qui sont accordées par le juge aux salariés dont le contrat est rompu irrégulièrement. Ces sommes sont exclues de l'assiette de calcul du différé spécifique dès lors que le taux et les modalités de calcul résultent directement d'une disposition légale.

Il s'agit, notamment :

- de l'indemnité accordée par le juge en cas de licenciement "*sans motif réel et sérieux*" ; son montant est au minimum égal à 6 mois de salaires (article L. 122-14-4 du code du travail), sauf pour les licenciements de salariés qui ont moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et pour les licenciements opérés par des employeurs qui occupent habituellement moins de 11 salariés (article L. 122-14-5 du code du travail qui prévoit : "*une indemnité calculée en fonction du préjudice subi*"). Le minimum de 6 mois est porté à 12 mois de salaires, lorsque le juge prononce la nullité du licenciement et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat ;
- de l'indemnité égale à un mois de salaire prévue par l'article L. 122-3-13 en cas de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ;
- des dommages et intérêts prévus à l'article L. 122-3-8 dont le montant est au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat initialement prévu ;
- de l'indemnité égale à un mois de salaire prévue par l'article L. 124-7-1 qui est accordée par le juge lorsque la mission d'intérim est requalifiée en contrat à durée indéterminée.

2) Les indemnités ou sommes incluses dans l'assiette de calcul du différé spécifique

a) Principe

Les indemnités ou sommes inhérentes à une rupture de contrat, quelle que soit leur nature, dont le montant ou les modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative telle qu'énoncée ci-dessus, sont prises en compte pour le calcul du différé spécifique de l'article 29 § 2 du règlement.

Il s'agit, d'une part, des indemnités ou sommes prévues par des dispositions autres que législatives et, d'autre part, de la fraction des indemnités ou sommes versées au-delà des minima ou des maxima prévus par la loi.

b) Liste indicative :

- Les indemnités de licenciement versées aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté ;
- l'indemnité conventionnelle, 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 ou accordées par le juge pour la fraction excédant celles de l'article L. 122-3-8 ;
- l'indemnité de clientèle, ou l'indemnité spéciale de rupture ou l'indemnité de licenciement accordée aux VRP et aux journalistes, pour la part dépassant l'indemnité légale de licenciement ;
- les indemnités de non-concurrence ;
- les indemnités transactionnelles versées au moment de la rupture du contrat de travail ou postérieurement à la fin de contrat de travail ;
- les indemnités accordées par le juge (article L. 122-14-4) pour la part excédant les minima légaux, ... ;
- les indemnités compensatrices de réduction du temps de travail versées dans le cadre d'accord de réduction du temps de travail.

Si tout ou partie de ces sommes est versé postérieurement à la fin du contrat de travail ayant ouvert des droits, le bénéficiaire et l'employeur débiteur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration à l'Assédic. 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.

1.1.2.2. Calcul du différé spécifique

1) Principe

Le calcul du différé spécifique (D) est effectué en considérant :

- la masse des indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail : (N) ;

- la somme des indemnités légales et obligatoires dont le taux et les modalités de calcul résultent directement d'une disposition législative : (IL).

Le résultat de la différence de ces sommes est divisé par le salaire journalier de référence (SJR). Cela donne le nombre de jours du différé spécifique (D), ce nombre ne pouvant pas toutefois dépasser 75 jours (article 29 § 2).

$$D = (N - IL) \times \frac{1}{SJR}$$

Le salaire journalier de référence est celui prévu par l'article 22 § 4 du règlement de l'assurance chômage. En situation de réadmission avec application de l'article 10 § 3 du règlement (cf. Fiche 4), le salaire journalier de référence pris en considération est celui du montant brut de l'allocation journalière retenu.

Dans la limite de 75 jours, la durée du différé spécifique correspond au nombre entier obtenu.

2) Situation des personnes ayant travaillé à l'étranger

La qualification donnée par la législation étrangère aux indemnités versées à l'occasion du licenciement n'est pas recherchée. Il convient simplement de reconstituer le montant théorique de l'indemnité légale de licenciement que l'intéressé aurait perçue en France pour une ancienneté comparable.

Cette indemnité "*équivalente*" est établie en appliquant les règles de calcul légales à la moyenne mensuelle des salaires perçus au cours des 12 ou des 3 derniers mois civils.

Ainsi, entre dans l'assiette la somme obtenue par différence entre l'indemnité portée, soit sur l'attestation d'employeur usuelle, soit sur l'imprimé E 301 (U.E), et l'indemnité légale ainsi reconstituée.

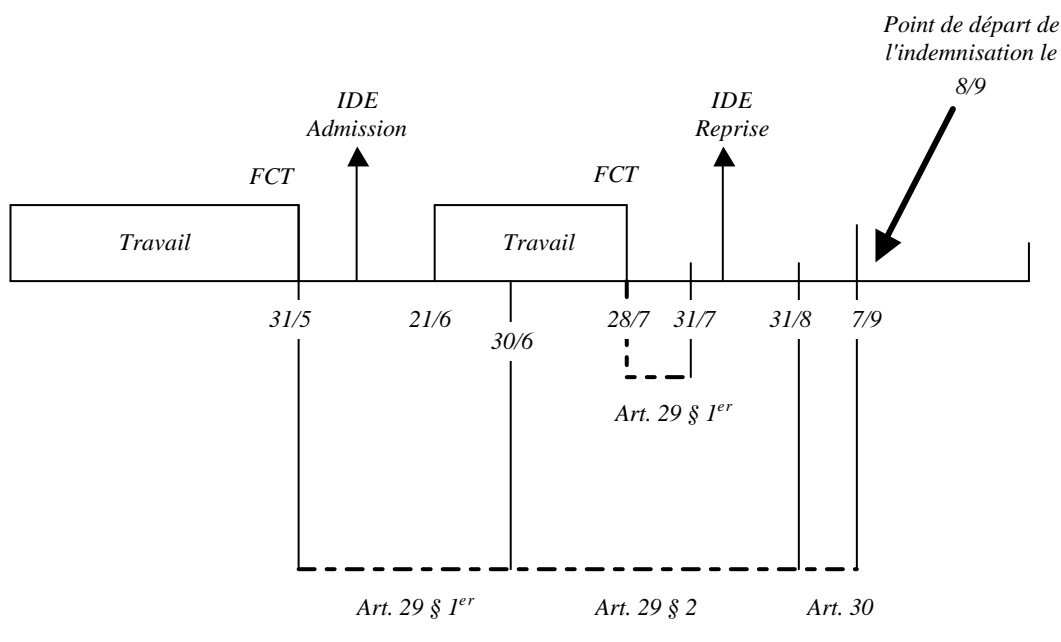
1.1.3. Articulation des deux différés d'indemnisation prévus à l'article 29 du règlement

L'article 31 du règlement précise que les différés d'indemnisation déterminés en application de l'article 29 courent à compter du lendemain de la fin de contrat de travail.

L'article 29 § 2 du règlement prévoit que le différé d'indemnisation congés payés visé au paragraphe 1^{er} est augmenté d'un différé d'indemnisation spécifique.

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

EXEMPLE N° 1



Dans cet exemple, l'intéressé au terme d'une fin de contrat de travail en date du 31/5 s'est vu opposer un différé d'indemnisation congés payés du 1/6 au 30/6 et un différé d'indemnisation spécifique du 1/7 au 31/8. Il a repris une activité salariée du 21/6 au 28/7 et s'est réinscrit comme demandeur d'emploi. A la reprise, un nouveau différé d'indemnisation congés payés a été déterminé du 29/7 au 31/7 ; toutefois, le délai d'attente a été appliqué au terme du différé d'indemnisation spécifique déterminé lors de l'ouverture de droits initiale.

En effet, les différés d'indemnisation fixés à l'occasion de l'admission et de la reprise se chevauchent ; ce n'est qu'à l'épuisement du plus long différé que le délai d'attente commence à courir sous réserve que l'intéressé remplisse toutes les conditions d'ouverture de droits.

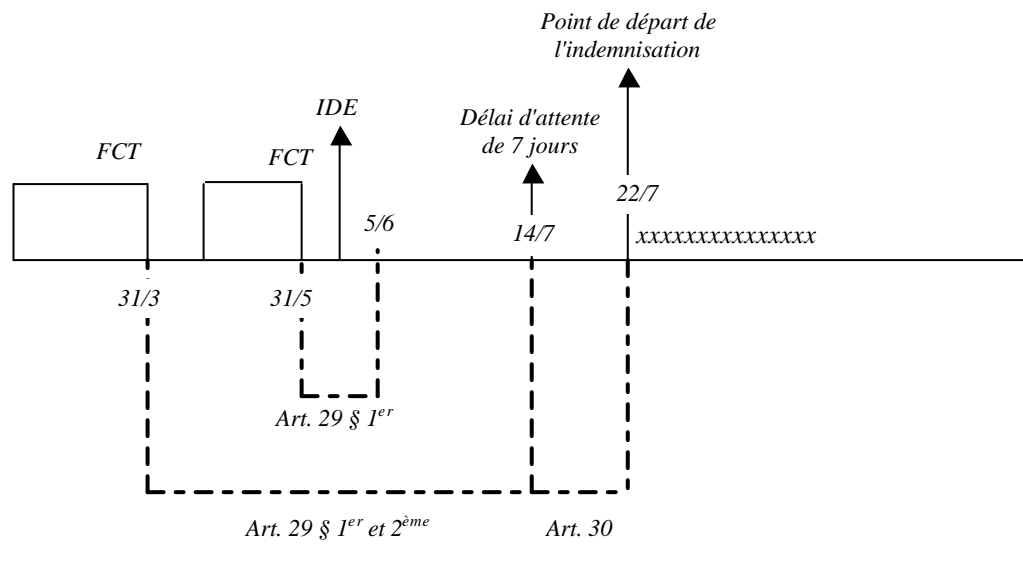
1.1.4. Calcul des différés d'indemnisation au terme d'un contrat d'une durée inférieure à 91 jours

Le point de départ de l'indemnisation est déterminé en prenant en compte les fins de contrat de travail qui se situent dans les 91 jours précédant la dernière fin de contrat de travail.

L'accord d'application n° 8 pris pour l'application de l'article 29 § 3 du règlement précise que les indemnités versées à l'occasion de chacune de ces fins de contrat de travail donnent lieu au calcul des différés d'indemnisation visés à l'article 29 § 1^{er} et 2 du règlement. Chacun de ces différés d'indemnisation commence à courir à compter du lendemain de chacune de ces fins de contrat de travail.

Le différé d'indemnisation applicable est celui qui expire le plus tardivement.

EXEMPLE N° 2



Au titre de la fin de contrat de travail du 31/5, l'intéressé a perçu une indemnité compensatrice de congés payés qui permet l'application d'un différé d'indemnisation de 5 jours dont le terme est fixé au 5 juin.

Au titre de la fin de contrat de travail du 31/3, l'intéressé a perçu une indemnité compensatrice de congés payés et une indemnité supra légale qui permettent l'application d'un différé d'indemnisation congés payés de 30 jours augmentée de 75 jours pour le versement de l'indemnité supra légale. Ces deux différés d'indemnisation commencent à courir au lendemain de cette fin de contrat de travail et expirent le 14 juillet.

1.2. DELAID'ATTENTE (ARTICLE 30)

1.2.1. Domaine d'application

L'article 30 du règlement prévoit un report de la prise en charge en cas de réadmission (au titre des articles 3 et 4 du règlement ou de l'article 10 § 3 du règlement) au terme d'un délai d'attente de 7 jours.

Toutefois, ce délai ne s'applique pas si la nouvelle admission (réadmission) intervient dans les 12 mois suivant la précédente admission (article 30 alinéa 2 du règlement).

1.2.2. Point de départ du délai

Le point de départ du délai est fixé :

- au lendemain du différé d'indemnisation congés payés et du différé d'indemnisation spécifique prévus à l'article 29 du règlement, si l'intéressé est inscrit comme demandeur d'emploi à cette date et si les autres conditions d'attribution des allocations sont remplies ;

- au jour de l'inscription comme demandeur d'emploi, si celle-ci a lieu à l'issue du différé d'indemnisation congés payés et du différé d'indemnisation spécifique ou à partir du jour où toutes les conditions d'attribution des allocations sont satisfaites ;
- au lendemain du différé d'indemnisation qui s'épuise le plus tardivement, en cas d'application des dispositions prévues par l'article 29 § 3 du règlement (cf. point 1.1.3.), si l'intéressé s'est inscrit comme demandeur d'emploi à cette date et si les autres conditions d'attribution des allocations sont remplies.

Le délai d'attente s'applique dès lors qu'il y a prise en charge au titre des articles 3 et 4 ou de l'article 10 § 1^{er} ou § 3 du règlement. Il en résulte que le versement des allocations ne sera reporté qu'une seule fois par ouverture de droits.

Le délai d'attente est un délai préfix. En conséquence, si ce délai a commencé à courir lors de la décision d'admission, il ne peut pas être opposé une nouvelle fois lors de la reprise des droits. En revanche, si le délai n'a pas commencé à courir lors de la décision d'admission, il est opposé à l'occasion de la reprise des droits.

Par ailleurs, en cas de réadmission à l'allocation d'aide au retour à l'emploi intervenant dans un délai de 12 mois à compter de la précédente admission, le délai d'attente ne s'applique pas (article 30, alinéa 2). Le point de départ de ce délai de 12 mois est la date de l'ouverture des droits précédents, c'est-à-dire la date à laquelle toutes les conditions d'ouverture de droits étaient réunies. Cette date ne peut, toutefois, être antérieure à l'inscription comme demandeur d'emploi.

2. CAUSES DE CESSATION DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION

L'article 33 du règlement énumère les différents cas de cessation des paiements.

2.1. CAS DANS LESQUELS L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI N'EST PAS DUE (ARTICLE 33 § 1^{ER})

➤ Reprise d'une activité professionnelle

Le salarié privé d'emploi qui retrouve une activité professionnelle, salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger, lui conférant ou non la qualité de participant au régime d'assurance chômage, cesse d'être indemnisé, sous réserve des règles énoncées aux articles 41 à 45 du règlement relatives à l'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation avec une rémunération.

➤ Versement de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise

L'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est pas due lorsque l'allocataire bénéficie de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise prévue par l'accord d'application n° 28 pris pour l'application de l'article 48 du règlement.

➤ Prise en charge par la sécurité sociale

Le service des allocations est interrompu pendant cette période.

- Versement de l'allocation parentale d'éducation ou du complément de libre choix d'activité versé au titre de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)

Pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2004, l'allocation parentale d'éducation est remplacée par le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant (article L. 531-1 du code de la sécurité sociale).

A l'instar de l'allocation parentale d'éducation, ce complément, s'il est servi à taux plein, n'est pas cumulable avec le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (article L. 532-2 du code de la sécurité sociale).

Si ce complément est servi à taux partiel, deux situations doivent être distinguées :

- la mère ou le père bénéficie du complément de libre choix d'activité tout en poursuivant son activité à temps partiel. S'il perd son emploi et s'inscrit comme demandeur d'emploi, il peut bénéficier des allocations et continuer à percevoir le complément de libre choix d'activité ;
- la mère ou le père perd son emploi alors qu'il ne bénéficie pas du complément de libre choix d'activité. Il ne peut demander à la fois le bénéfice de ce complément et celui des allocations de chômage. S'il obtient le bénéfice du complément alors qu'il est en cours d'indemnisation au titre du chômage, le versement de l'allocation est interrompu.

- Versement de l'allocation de présence parentale

Le bénéfice de l'allocation de présence parentale fait obstacle au versement des allocations.

L'article L. 544-8 du code de la sécurité sociale prévoit expressément que *"le versement des indemnités dues aux demandeurs d'emploi est suspendu au début du versement de l'allocation journalière de présence parentale et est, à la date de cessation de celle-ci, repris et poursuivi jusqu'à son terme"*.

2.2. CAS DANS LESQUELS L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI N'EST PLUS DUE (ARTICLE 33 § 2)

- Age de la retraite

Les allocations de chômage cessent d'être versées au demandeur d'emploi qui peut prétendre à une retraite à taux plein et ne remplit donc plus la condition d'âge prévue à l'article 4 c) du règlement (cf. Fiche 1).

- Résidence en dehors du champ territorial du régime d'assurance chômage

L'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est plus due lorsque l'intéressé cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (territoire métropolitain, DOM, collectivité territoriale de Saint-Pierre et Miquelon) et ne remplit donc plus la condition prévue à l'article 4 f) du règlement.

2.3. CAS DE CESSATION DU PAIEMENT DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI (ARTICLE 33 § 3)

➤ Exclusion temporaire ou définitive du revenu de remplacement par le préfet

Dans le cadre du contrôle de la recherche d'emploi, le préfet peut supprimer temporairement ou définitivement le revenu de remplacement dans les conditions prévues à l'article R. 351-28 du code du travail (cf. circulaire Unédic n° 05-17 du 16 octobre 2005 relative au suivi de la recherche d'emploi : mise en œuvre par les Assédic, point 3.6.).

En cas d'exclusion temporaire, la durée réglementaire d'indemnisation est diminuée de cette période.

L'exclusion définitive entraîne la perte de la totalité des droits à indemnisation précédemment ouverts et non épuisés à compter de la date d'effet de la décision.

➤ Déclarations inexactes ou attestations mensongères

L'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse d'être versée au demandeur d'emploi qui a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères ayant eu pour effet d'entraîner le versement de l'allocation intégralement indue (cf. Fiche 7 - point 2.3.).

3. REDUCTION DU REVENU DE REMPLACEMENT PAR LE PREFET

Conformément à l'article R. 351-28 du code du travail, le préfet peut réduire le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi en cas de manquement du demandeur d'emploi aux obligations relatives à la recherche d'emploi (cf. circulaire Unédic n° 05-17 précitée, point 3.6.2.2.)

La décision administrative de réduction du montant des allocations détermine un taux de réduction (soit 20 %, soit 50 %) et une durée de réduction (entre 2 et 6 mois).

La réduction est appliquée aux allocations dues au titre de la période sur laquelle porte la sanction. Elle est opérée sur le montant brut de l'allocation.

Les cotisations et contributions sociales sont déterminées sur la base du montant journalier de l'allocation réduit après déduction de la participation au financement de la retraite complémentaire.

La fraction saisissable de l'allocation est calculée sur le montant journalier réduit net.

Le montant journalier réduit net de l'allocation est le montant à déclarer au fisc.

Les périodes d'indemnisation donnant lieu au versement d'un montant journalier réduit d'allocation sont validées au titre de l'assurance vieillesse et des retraites complémentaires.

FICHE 6

L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI VERSEE AU COURS D'UNE FORMATION

1. CONDITION D'ATTRIBUTION

2. DUREE, MONTANT ET PAIEMENT

2.1. DUREE

2.2. MONTANT

2.3. PAIEMENT

2.3.1. Règles de droit commun

2.3.2. Cas d'interruption du versement de l'allocation

2.3.2.1. *La fin de la formation*

2.3.2.2. *Indemnisation des périodes entre deux sessions ou entre deux actions de formation*

2.3.2.3. *Abandon ou non exécution d'une formation prévue dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)*

3. PROTECTION SOCIALE

L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI VERSEE AU COURS D'UNE FORMATION

Le bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui suit une formation prévue dans le cadre de son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi désignée ARE (formation). Toutefois, seules les actions de formation préalable à l'embauche (AFPE) ou conventionnée (AFC) ouvrent droit aux aides à la formation (cf. article 37 du règlement).

Cependant, il convient de rappeler que, lorsque l'allocataire suit une formation 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, et demeure inscrit dans la catégorie 1, 2 ou 3 de la liste des demandeurs d'emploi (article R. 311-3-3 du code du travail). Il continue donc 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 sur la liste des demandeurs d'emploi, l'intéressé n'étant plus immédiatement disponible pour la recherche d'un emploi (article R. 311-3-3 du code du travail). L'allocataire devient dès lors stagiaire de la formation professionnelle : il relève de la catégorie 4 qui vise les "*personnes sans emploi, non immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi*" (arrêté du 5 février 1992 portant application de l'article L. 311-5 du code du travail et définissant les catégories de demandeurs d'emploi).

1. CONDITION D'ATTRIBUTION

Toutes les prestations ou formation qualifiante, diplômante ou d'adaptation, d'orientation qui sont déterminées dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi dont bénéficie chaque allocataire afin d'accéder à un emploi conforme à ce projet (article 15 du règlement) ouvrent droit au bénéfice de l'ARE "formation" (article 4 a) du règlement).

C'est ainsi qu'une personne licenciée en cours de congé individuel de formation (CIF) pourra poursuivre sa formation avec le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous réserve que cette formation soit validée par l'ANPE ou tout autre organisme participant au service public de l'emploi dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (accord d'application n° 21 du 18 janvier 2006 pris pour l'interprétation de l'article 4 a) du règlement).

Toutefois, par exception, l'allocation d'aide au retour à l'emploi peut être versée à la personne qui suit une formation non inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi, sous réserve qu'elle demeure inscrite comme demandeur d'emploi. Se trouve dans cette situation, le stagiaire qui suit une action de formation n'excédant pas au total 40 heures ou dont les modalités d'organisation, notamment sous forme de cours du soir ou par correspondance, lui permettent d'occuper simultanément un emploi (article R. 311-3-3 du code du travail).

2. DUREE, MONTANT ET PAIEMENT

2.1. DUREE

L'allocation d'aide au retour à l'emploi en cours de formation est versée dans la limite des droits prévue à l'article 12 du règlement, et à l'expiration de ces droits, une allocation de fin de formation (AFF) peut prendre le relais dans les conditions fixées par l'article R. 351-19-1 du code du travail.

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 (cf. Fiche 3).

Toutefois, au cours de la formation, le montant de l'allocation journalière ne peut être inférieur à un seuil minimal tel que prévu par l'article 25 du règlement (18,28 €).

Par conséquent, ce montant minimal est toujours versé même si, à la veille de l'entrée en stage, il est fait application des articles du règlement 22 § 5 et 24, 2^{ème} tiret (coefficient réducteur pour chômage saisonnier), 24, 1^{er} tiret (coefficient réducteur pour temps partiel), 25 (plafond de 75 % du salaire journalier de référence) ou 26 (règle de cumul avec un avantage de vieillesse ou une pension d'invalidité).

2.3. PAIEMENT

2.3.1. Règles de droit commun

L'ARE (formation) est versée dans les mêmes conditions que l'ARE (cf. Fiche 5).

2.3.2. Cas d'interruption du versement de l'allocation

Les cas d'interruption sont ceux visés à la Fiche 5 de la présente circulaire. Toutefois, trois cas propres à la situation du salarié privé d'emploi en formation sont spécifiques.

2.3.2.1. La fin de la formation

Le versement de l'ARE (formation) cesse à la fin du stage.

Si l'intéressé n'est pas reclassé à la fin de la formation, il continue de bénéficier de l'ARE dans la limite des droits notifiés par l'Assédict. Il retrouve alors son statut de demandeur d'emploi immédiatement disponible à la recherche d'un emploi avec une inscription dans la catégorie 1, 2, ou 3 de la liste des demandeurs d'emploi (article R. 311-3-3 du code du travail).

2.3.2.2. Indemnisation des périodes entre deux sessions ou entre deux actions de formation

Deux situations sont à distinguer :

- Lorsque la période d'inter-stage n'excède pas 15 jours, l'intéressé demeure inscrit en catégorie 4 de la liste des demandeurs d'emploi, il conserve le statut de stagiaire de la formation professionnelle et continue de percevoir l'ARE (formation).
- Lorsque la période d'inter-stage est supérieure à 15 jours, l'intéressé est réinscrit dans sa catégorie d'origine et retrouve son statut de demandeur d'emploi et perçoit l'ARE.

2.3.2.3. Abandon ou non exécution d'une formation prévue dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)

La situation des allocataires qui n'ont pas exécuté ou qui ont abandonné une action de formation prévue dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi est examinée par l'Assédir dans le cadre du suivi de l'exécution du projet personnalisé d'accès à l'emploi.

L'Assédir, doit, sans suspendre le versement des allocations, saisir le préfet (DDTEFP), qui peut prendre une décision affectant le droit de l'allocataire au revenu de remplacement, lorsqu'elle estime qu'il existe un doute sur le respect de la condition de recherche d'emploi ou sur la volonté de l'allocataire de suivre une formation prévue par le projet personnalisé d'accès à l'emploi (article 18 § 2 du règlement).

3. PROTECTION SOCIALE

Le salarié privé d'emploi qui perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi pendant sa période de formation bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Par conséquent, l'ARE (formation) n'est pas soumise à :

- la contribution sociale généralisée (CSG) ;
- la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- la cotisation du régime local d'Alsace Moselle.

Les autres retenues destinées au financement de l'assurance maladie, maternité, invalidité, décès et la cotisation forfaitaire par heure de formation au titre du risque accident du travail et du trajet sont intégralement financées par l'assurance chômage et ne sont pas prélevées sur cette allocation.

Concernant les stagiaires qui effectuent un stage à l'étranger, pour bénéficier d'une couverture sociale complète, ils doivent se procurer auprès de leur caisse de sécurité sociale, selon le cas, soit les formulaires E 101 et E 111 (si la formation est suivie en tout ou partie dans un Etat membre de l'Union européenne et/ou de l'EEE), soit un certificat de détachement.

FICHE 7

ACTIVITES PROFESSIONNELLES NON DECLAREES

1. NOTION D'ACTIVITE NON DECLAREE

1.1. ACTIVITE PROFESSIONNELLE

1.2. MODALITES DE LA DECLARATION

1.3. JUSTIFICATION DE L'ACTIVITE

2. CONSEQUENCES DE LA NON-DECLARATION D'UNE ACTIVITE

2.1. REPETITION DES PRESTATIONS INDUMENT VERSEES

2.2. NON-PRISE EN COMPTE EN VUE D'UNE READMISSION

2.3. SUSPENSION DU VERSEMENT DES ALLOCATIONS

ACTIVITES PROFESSIONNELLES NON DECLAREES

Le travailleur privé d'emploi a l'obligation de déclarer chaque mois les activités qu'il a exercées. Le défaut de déclaration entraîne la répétition des sommes indûment versées et la non prise en compte de l'activité en vue d'une réadmission (article 10 § 1^{er} du règlement, accord d'application n° 9).

La principale nouveauté résulte des dispositions législatives et réglementaires concernant les effets des déclarations inexactes ou mensongères des allocataires (cf. point 2.3.).

1. NOTION D'ACTIVITE NON DECLAREE

1.1. ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Toute activité professionnelle occasionnelle ou réduite, salariée ou non salariée, reprise ou conservée, exercée en France ou à l'étranger, doit être déclarée chaque mois, à terme échu, et attestée ultérieurement par l'envoi d'un justificatif tel que le bulletin de salaire.

A contrario, le travailleur privé d'emploi qui omet de remplir cette obligation, est considéré comme n'ayant pas déclaré la dite activité.

1.2. MODALITES DE LA DECLARATION

Le travailleur privé d'emploi actualise sa situation de demandeur d'emploi chaque mois, à terme échu, à l'aide des services mis à sa disposition, tels que la téléactualisation, l'Internet ou les bornes multi-services.

Cette actualisation est afférente au mois civil précédent et permet au demandeur d'emploi de déclarer qu'il recherche toujours un emploi, et sinon, depuis quelle date et pour quel motif il n'en cherche plus, ainsi que les événements survenus au cours du mois écoulé, susceptibles d'affecter sa disponibilité à la recherche d'un emploi ou ses droits aux allocations.

S'agissant des allocataires dispensés de recherche d'emploi, qui actualisent leur situation une fois par an, obligation leur est faite de signaler en cours d'année tout changement de leur situation, et notamment toute reprise d'activité professionnelle, en retournant à l'Assédic un avis de changement de situation.

1.3. JUSTIFICATION DE L'ACTIVITE

La déclaration d'une activité doit être justifiée par la fourniture d'un bulletin de salaire. L'examen et la saisie des éléments figurant sur le bulletin de salaire garantissent l'exactitude des informations nécessaires à l'Assédic pour déterminer le nombre de jours indemnisables et payer les allocations.

Dans le cadre des règles de cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération, l'Assédict effectue un paiement provisoire dans l'attente des justificatifs (cf. article 32 du règlement).

2. CONSEQUENCES DE LA NON-DECLARATION D'UNE ACTIVITE

2.1. REPETITION DES PRESTATIONS INDUMENT VERSEES

Lorsque l'Assédict a connaissance de la non-déclaration d'une activité, les allocations correspondant aux jours d'activité non déclarés ont été indûment versées et font l'objet d'un remboursement.

2.2. NON-PRISE EN COMPTE EN VUE D'UNE READMISSION

La non-déclaration d'une activité supérieure à 3 jours calendaires, au cours d'un mois civil, entraîne :

- la non-prise en compte des périodes d'emploi non déclarées pour apprécier la condition d'affiliation en vue d'une réadmission dans le cadre de l'article 10 § 1^{er} du règlement ;

Ainsi, lors de la recherche de la durée d'affiliation, l'exclusion des périodes d'emploi non déclarées peut conduire à rejeter une demande de réadmission, ou à prononcer une réadmission au titre d'une durée d'affiliation plus courte.

- la non-prise en compte dans le salaire de référence des rémunérations afférentes aux activités non-déclarées. Les jours considérés sont retranchés du diviseur du salaire journalier de référence.

2.3. SUSPENSION DU VERSEMENT DES ALLOCATIONS

Si l'Assédict dispose au dossier des éléments permettant d'établir l'intention de nuire de l'allocataire, c'est-à-dire des déclarations inexactes ou mensongères du demandeur d'emploi faites en vue de percevoir indûment le revenu de remplacement :

- 1) elle suspend le versement du revenu de remplacement conformément aux dispositions de l'article R. 351-28 du code du travail (cf. circulaire n° 05-17 du 6 octobre 2005 relative au suivi de la recherche d'emploi) ;
- 2) elle transmet le dossier au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, lequel peut décider de remettre en cause le droit de l'allocataire au revenu de remplacement avec effet rétroactif ;
- 3) le cas échéant, elle saisit le juge, civil ou répressif, afin de faire sanctionner le comportement fautif de l'allocataire.

FICHE 8

ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION DU 18 JANVIER 2006 ET DU REGLEMENT ANNEXE

1. LES REGLES RELATIVES A L'INDEMNISATION

**2. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE ET LES AIDES AU
RECLASSEMENT**

ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION DU 18 JANVIER 2006 ET DU REGLEMENT ANNEXE

La Convention du 18 janvier 2006, relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, est applicable aux salariés dont la fin de contrat de travail est postérieure au 17 janvier 2006 (article 10 § 1^{er} de la convention).

Toutefois, les salariés dont la fin de contrat de travail est postérieure au 17 janvier 2006, compris dans une procédure de licenciement engagée avant le 18 janvier 2006, bénéficient des durées d'indemnisation prévues par le règlement annexé à la Convention du 1^{er} janvier 2004 (article 10 § 2 de la convention).

S'agissant des mesures d'accompagnement personnalisé et des aides au reclassement (sauf celles relatives au chômage saisonnier et à l'incitation à la reprise d'emploi), elles sont applicables à tous les allocataires dès le 18 janvier 2006, quelle que soit la date de leur fin de contrat de travail.

1. LES REGLES RELATIVES A L'INDEMNISATION

Les allocataires dont la fin de contrat de travail est antérieure au 18 janvier 2006 demeurent régis par les dispositions de la Convention du 1^{er} janvier 2004.

La Convention du 18 janvier 2006 et son règlement annexé s'appliquent lors d'un examen en vue d'une admission ou réadmission au titre d'une fin de contrat de travail postérieure au 17 janvier 2006, sauf si celle-ci résulte d'un licenciement dans le cadre d'une procédure engagée avant le 18 janvier 2006.

Pour les salariés licenciés dans le cadre d'une procédure engagée avant le 18 janvier 2006, les conditions d'affiliation et de durée d'indemnisation sont appréciées en fonction des conditions énoncées aux articles 3 et 12 du règlement annexé à la Convention du 1^{er} janvier 2004 (article 10 § 2 de la convention).

Par procédure de licenciement engagée antérieurement à la date du 18 janvier 2006, il y a lieu d'entendre :

- "- la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 122-14 du code du travail ;*
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel, dans le cadre du livre IV du code du travail".*

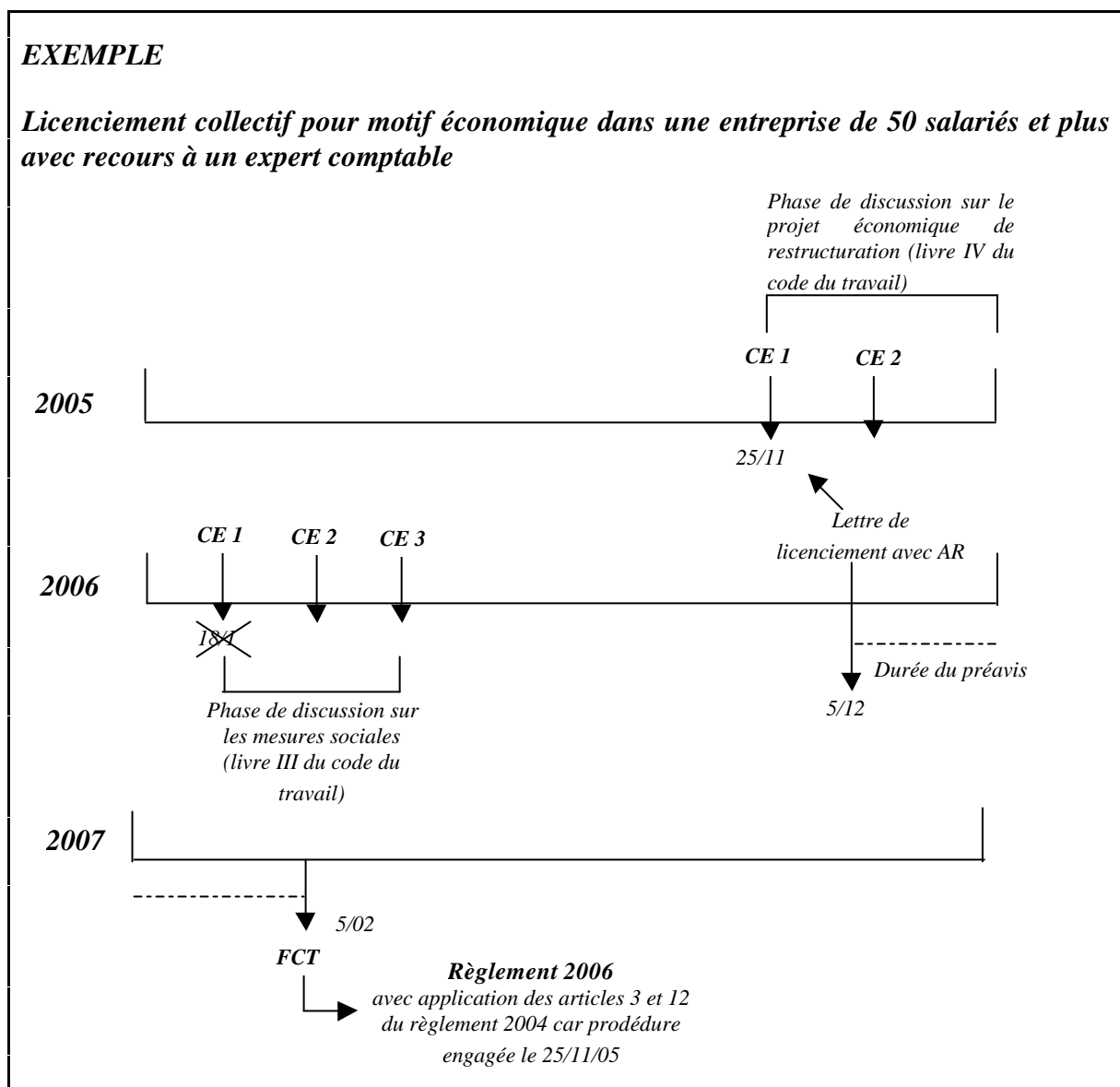
La première réunion des instances représentatives du personnel concerne les licenciements pour motif économique et correspond à :

- la première réunion du comité d'entreprise, prévue par l'article L. 432-1, alinéa 2, du code du travail, lorsque le licenciement pour motif économique est un licenciement collectif (qu'il porte sur plus ou moins de 10 salariés) dans une entreprise d'au moins 50 salariés ;
- la première réunion des délégués du personnel, prévue par l'article L. 321-2 2°) du code du travail, lorsque le licenciement pour motif économique est un licenciement collectif (qu'il porte sur plus ou moins de 10 salariés) dans une entreprise de moins de 50 salariés.

En cas de licenciement collectif pour motif économique dans une entreprise de 10 salariés et plus, il conviendra de demander à l'employeur de préciser quelle a été la date de la première réunion des instances représentatives du personnel.

EXEMPLE

Licenciement collectif pour motif économique dans une entreprise de 50 salariés et plus avec recours à un expert comptable



Pour tout licenciement pour motif économique intervenant dans une entreprise ne comportant pas d'instances représentatives du personnel, ou dans une entreprise de moins de 10 salariés, ainsi que pour tout licenciement pour un motif autre qu'économique, c'est la date de l'entretien préalable qui doit être retenue.

En pratique, il appartient à l'Assédic de procéder, lors de l'instruction de la demande d'allocations, à la détection des salariés privés d'emploi susceptibles d'être concernés par ces dispositions.

Si cette information fait défaut, la lettre de convocation à l'entretien préalable ou la lettre de notification de licenciement permettra de vérifier que la date de cet entretien est antérieure au 18 janvier 2006.

A terme, la date de l'entretien préalable ou la date d'engagement de la procédure de licenciement seront des informations demandées sur l'attestation d'employeur destinée à l'Assédic.

Les salariés involontairement privés d'emploi compris dans une procédure de licenciement engagée avant le 18 janvier 2006, telle que définie ci-dessus, peuvent bénéficier d'une des quatre durées d'indemnisation prévues à l'article 12 § 1^{er} du règlement annexé à la Convention du 1^{er} janvier 2004.

Pour mémoire, les durées sont les suivantes :

- 213 jours d'allocation d'aide au retour à l'emploi, s'ils bénéficient de 182 jours ou 910 heures de travail au cours des 22 derniers mois ;
- 700 jours d'allocation d'aide au retour à l'emploi, s'ils bénéficient de 426 jours ou 2123 heures de travail au cours des 24 derniers mois ;
- 1095 jours d'allocation d'aide au retour à l'emploi, s'ils bénéficient de 821 jours ou 4095 heures de travail au cours des 36 derniers mois et qu'ils ont 50 ans ou plus à la fin du contrat de travail ;
- 1277 jours d'allocation d'aide au retour à l'emploi, s'ils bénéficient de 821 jours ou 4095 heures de travail au cours des 36 derniers mois, s'ils sont âgés de 57 ans ou plus à la fin du contrat de travail et qu'ils justifient de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse.

Ils peuvent également bénéficier du maintien des allocations jusqu'à l'âge de la retraite dans les conditions prévues à l'article 12 § 3 du règlement annexé à la Convention du 1^{er} janvier 2004 :

- 1) s'ils sont en cours d'indemnisation depuis un an au moins ;
- 2) s'ils sont âgés d'au moins 60 ans (au lieu de 60 ans et 6 mois au titre du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006) ;
- 3) s'ils justifient d'au moins 12 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage ;
- 4) et s'ils justifient de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale.

2. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE ET LES AIDES AU RECLASSEMENT

Le soutien apporté à chaque allocataire en vue d'accélérer son retour à l'emploi qui se traduit par un accompagnement personnalisé prévu par les articles 14 à 20 du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 s'applique, dès le 18 janvier 2006, à tous les allocataires quelle que soit la date de leur fin de contrat de travail.

De même les aides au reclassement prévues par le titre II du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 s'appliquent à tous les allocataires (sauf celles relatives au chômage saisonnier et à l'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération), dès lors que la demande est formulée pour une aide dont le fait générateur intervient à compter du 18 janvier 2006 (article 10 § 5 de la convention).

Par conséquent, tous les allocataires peuvent bénéficier des aides au reclassement suivantes :

- 1) l'aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE) (article 36 du règlement), dès lors qu'ils engagent au plus tôt à compter du 18 janvier 2006 une démarche de validation des acquis en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification favorisant l'accès à des emplois identifiés au niveau territorial ou professionnel ;
- 2) les aides à la formation (article 37 du règlement), dès lors qu'ils entrent en formation au plus tôt à compter du 18 janvier 2006 ;
- 3) les aides incitatives aux contrats de professionnalisation (article 38 du règlement), pour tout contrat conclu au plus tôt à compter du 18 janvier 2006 ;
- 4) l'aide à l'insertion durable des salariés en contrat à durée déterminée (article 39 du règlement), en cas d'entrée en congé individuel de formation au plus tôt à compter du 18 janvier 2006 ;
- 5) l'aide différentielle de reclassement (article 46 du règlement), en cas de reprise d'emploi salarié réalisée au plus tôt à compter du 18 janvier 2006 ;
- 6) l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (article 48 du règlement), en cas de reprise ou création d'entreprise réalisée au plus tôt à compter du 18 janvier 2006 ;
- 7) les aides à la mobilité pour une embauche réalisée au plus tôt à compter du 18 janvier 2006.
- 8) l'aide dégressive dans les conditions prévues par la Convention du 18 janvier 2006, qui peut être attribuée à l'employeur pour l'embauche d'un allocataire, dès lors que la convention d'aide dégressive à l'employeur est conclue au plus tôt à compter du 18 janvier 2006 (article 10 § 5, dernier tiret, de la convention).
- 9) L'aide à l'insertion durable des salariés en situation de chômage saisonnier (article 40 du règlement), s'applique uniquement pour les ouvertures de droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi prononcées à compter du 18 janvier 2006.

- (10)** L'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération (articles 41 à 45 du règlement) s'applique seulement aux allocataires dont la fin de contrat de travail est postérieure au 17 janvier 2006. Les allocataires dont la fin de contrat de travail est antérieure au 18 janvier 2006 demeurent régis par les règles de cumul prévues au chapitre 8 du titre I du règlement annexé à la Convention du 1^{er} janvier 2004 (cf. tableau de synthèse des nouvelles mesures ci-joint).

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES NOUVELLES MESURES

NOUVELLES MESURES PREVUES PAR LE REGLEMENT 2006	DATES D'APPLICATION
Nouvelles filières d'indemnisation (articles 3 et 12 du règlement)	- Fins de CDD ou démission légitime à compter du 18 janvier 2006 ou - licenciement dans le cadre d'une procédure engagée à compter du 18 janvier 2006
Chômage saisonnier (article 4 g) du règlement)	Fins de contrat de travail à compter du 18 janvier 2006
Réadmission (article 10 § 3 du règlement)	Fins de contrat de travail à compter du 18 janvier 2006
Accompagnement personnalisé (articles 14 à 20 du règlement)	Pour tous les allocataires dès le 18 janvier 2006 (quelle que soit la date de fin de contrat de travail)
Aide à la VAE (article 36 du règlement)	VAE à compter du 18 janvier 2006 (quelle que soit la date de fin de contrat de travail)
Aides à la formation (article 37 du règlement)	Entrée en formation à compter du 18 janvier 2006 (quelle que soit la date de fin de contrat de travail)
Aides au contrat de professionnalisation (article 38 du règlement)	Contrat conclu à compter du 18 janvier 2006 (quelle que soit la date de fin de contrat de travail)
Aide à la réinsertion des salariés en CDD (article 39 du règlement)	Entrée en CIF à compter du 18 janvier 2006 (quelle que soit la date de fin de contrat de travail)
Aide au chômeur saisonnier (article 40 du règlement)	Allocataires reconnus saisonnier à compter du 18 janvier 2006
Cumul ARE/rémunération (articles 41 à 45 du règlement)	Fin de contrat de travail à compter du 18 janvier 2006
Aide différentielle de reclassement (article 46 du règlement)	Embauche à compter du 18 janvier 2006 (quelle que soit la date de fin de contrat de travail)
Aide dégressive à l'employeur (article 47 du règlement)	Convention conclue à compter du 18 janvier 2006 (quelle que soit la date de fin de contrat de travail)
Création d'entreprise (article 48 du règlement)	Reprise ou création d'entreprise à compter du 18 janvier 2006 (quelle que soit la date de fin de contrat de travail)
Aides à la mobilité (article 49 du règlement)	Nouveau contrat de travail conclu à compter du 18 janvier 2006 (quelle que soit la date de fin de contrat de travail)