



Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration
Ministère du travail, de l'emploi et de la santé
Ministère du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat
Ministère de la fonction publique

Direction générale des collectivités locales - Bureau FP3
Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle - MIC
Direction générale de l'offre de soins - Bureau RH3
Direction générale de l'administration et de la fonction publique - Bureau B9
Direction du budget - Bureau 2BPSS

Le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration
Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé
Le ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat
Le ministre de la fonction publique
à
Monsieur le ministre d'Etat,
Mesdames et Messieurs les ministres,
(Directions chargées du personnel)
Madame et Messieurs les Préfets de région
Mesdames et Messieurs les Préfets de département
Mesdames et Messieurs les Directeurs Généraux des Agences Régionales de Santé (pour diffusion aux établissements de santé)

NOR : ETSO 1123625C

Circulaire DGEFP/DGAFF/DGCL/DGOS/Direction du budget n° 2012-01 du 3 janvier 2012 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public.

Résumé : la présente circulaire informe les employeurs publics des modalités d'application, aux agents du secteur public, des nouvelles règles de l'assurance chômage définies par la Convention d'assurance chômage du 6 mai 2011 agréée par arrêtés du 15 juin 2011 parus au Journal officiel du 16 juin 2011.

Mots Clés : Indemnisation du chômage - employeurs publics et agents du secteur public.

Textes de référence : arrêtés du 15 juin 2011 portant agrément de la Convention du 6 mai 2011, de son règlement annexé et des textes associés.

Texte abrogé : Circulaire DGEFP/DGAFF/DGCL/DHOS/Direction du budget n°18 du 15 mai 2007 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public.

Texte modifié : Circulaire NOR : BCRF1033362C DGEFP/DGAFF/DGCL/DGOS/Direction du budget du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public (uniquement sur le cumul entre allocation chômage et pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie p.7)

Circulaire validée par le conseil national de pilotage (CNP) des agences régionales de santé (ARS) le 26 août 2011 - Visa CNP 2011-215.

I)	Introduction	3
II)	Fondement juridique de l'assurance chômage et cadre institutionnel	3
	1) Fondement juridique de l'indemnisation du chômage	3
	2) Cadre institutionnel	4
III)	Les options offertes aux employeurs publics au regard de l'assurance chômage (article L. 5424-2 du code du travail).....	4
	1) L'auto-assurance	4
	2) La convention de gestion.....	5
	3) L'adhésion au régime d'assurance chômage	5
	4) L'adhésion obligatoire au régime d'assurance chômage pour les intermittents du spectacle.....	6
IV)	La Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage	7
	1) Champ d'application	7
	2) Conditions d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)	7
	3) La filière unique d'indemnisation	10
	4) Détermination du montant de l'allocation journalière.....	11
	5) Reprise ou réadmission	15
	6) Le cumul de l'ARE avec d'autres revenus ou aides.....	15
	7) Les aides au reclassement	19
	8) L'allocation d'aide au retour à l'emploi versée au cours d'une formation.....	20
V)	Les règles de coordination	21
	1) Détermination du débiteur.....	21
	2) Modalités de calcul des durées d'emploi.....	22
	3) Détermination de la durée d'affiliation	22
	4) Réadmission en présence d'un reliquat de droits	22
	5) Cas particuliers.....	22
	6) Coordination communautaire : règlement (CE) n°883-2004 modifié et son règlement d'application n°987-2009 en vigueur depuis le 1 ^{er} mai 2010.....	23
VI)	Les compétences respectives de l'employeur public, de Pôle emploi et de la DIRECCTE.....	24
	1) La qualification de la perte d'emploi : une compétence de l'employeur public.....	24
	2) Le suivi de la recherche d'emploi	24
	3) Les liaisons entre l'employeur public et Pôle emploi.....	25
VII)	Les voies et délais de recours	26

I) Introduction

La présente circulaire annule et remplace la circulaire du 15 mai 2007 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public. Depuis la publication de cette dernière circulaire, des modifications majeures ont été apportées aux règles d'indemnisation du chômage et, plus largement, au service public de l'emploi.

Ainsi, s'agissant des règles d'indemnisation, une nouvelle convention d'assurance chômage¹ a été conclue le 6 mai 2011 par les partenaires sociaux gestionnaires du régime d'assurance chômage. La Convention, son règlement général, ses annexes et accords d'application, agréés par arrêtés ministériels du 15 juin 2011 (publiés au JO du 16 juin 2011) s'appliquent aux employeurs du secteur public sous réserve des dispositions des articles L. 5424-1 et L. 5424-2 du code du travail.

La convention de 2011 reprend largement les dispositions de la convention du 19 février 2009, qui a introduit les avancées suivantes :

- la création d'une filière unique d'indemnisation ;
- une durée d'indemnisation égale à la durée d'affiliation ;
- une durée minimale d'affiliation permettant une ouverture de droits fixée à quatre mois ;
- la suppression de la clause limitant à trois le nombre d'admissions consécutives au titre du chômage saisonnier.

La convention de 2011 va plus loin en supprimant la notion de chômage saisonnier et en améliorant l'indemnisation des demandeurs d'emploi bénéficiant d'une pension d'invalidité. En outre, elle prolonge l'âge maximal jusqu'auquel peut être maintenue l'indemnisation, en cohérence avec la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Concernant plus spécifiquement l'indemnisation des agents publics, la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a modifié l'article L. 5424-1 du code du travail afin d'étendre le bénéfice de l'indemnisation du chômage, déjà ouvert aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, aux fonctionnaires de l'Etat et aux militaires de carrière.

Enfin, la fusion de l'ANPE et du réseau opérationnel de l'assurance chômage en une institution unique, Pôle emploi, en charge de l'inscription, du placement, de l'accompagnement et de l'indemnisation des demandeurs d'emploi en application de la loi n°2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, a modifié le cadre institutionnel du service public de l'emploi.

Dans ce nouvel environnement, la présente circulaire expose les conditions dans lesquelles les employeurs publics doivent assurer l'indemnisation du chômage de leurs anciens agents, et auxquelles s'intègrent les règles de coordination entre employeurs précisées par la circulaire DGEFP/DGAFFP/DGCL/DGOS/Direction du budget du 21 février 2011.

II) Fondement juridique de l'assurance chômage et cadre institutionnel

1) Fondement juridique de l'indemnisation du chômage

L'article L. 5422-1 du code du travail dispose que *« ont droit à l'allocation d'assurance [chômage] les travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure »*.

La réglementation de l'assurance chômage fait l'objet d'accords conclus entre les partenaires sociaux, puis agréés par le ministre chargé de l'emploi (article L. 5422-20 du code du travail).

L'article L. 5424-1 du code du travail pose le principe selon lequel les agents du secteur public bénéficient de l'indemnisation du chômage dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé. La Convention et les textes associés sont donc applicables aux agents du secteur public et s'imposent aux employeurs publics, sous réserve des dispositions des articles L. 5424-1 et L. 5424-2 du code du travail.

Les employeurs du secteur privé ont l'obligation d'assurer contre le risque de chômage leurs salariés et doivent, en conséquence, affilier ces derniers au régime d'assurance chômage géré par l'Unédic.

¹ Ci-après « la Convention »

En revanche, les employeurs publics visés à l'article L. 5424-1 du code du travail assurent eux-mêmes, en principe, la charge et la gestion de l'indemnisation de leurs anciens agents, selon le principe de l'auto-assurance.

L'article L. 5424-2 du code du travail offre toutefois la possibilité aux employeurs publics de confier la gestion de l'indemnisation du chômage de leurs anciens agents à Pôle emploi. Il autorise également certains employeurs publics, selon différentes modalités, à adhérer au régime d'assurance chômage.

En outre, l'employeur public est obligé d'adhérer au régime d'assurance chômage pour les intermittents du spectacle qu'il recrute, en application de l'article L. 5424-3 du code du travail.

2) Cadre institutionnel

La loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi a profondément modifié l'organisation institutionnelle du service public de l'emploi.

a) Organisation du service public de l'emploi avant la loi du 13 février 2008 susmentionnée

Le service public de l'emploi était constitué de plusieurs opérateurs parmi lesquels l'ANPE et les institutions de l'assurance chômage (Unédic et Assédic).

L'ANPE était chargée notamment de l'accueil, de l'accompagnement et du placement des demandeurs d'emploi.

Les partenaires sociaux en charge du régime d'assurance chômage avaient confié la gestion du régime d'assurance à l'Unédic, qui en assurait l'élaboration de la réglementation et fédérait le réseau opérationnel des institutions du régime d'assurance chômage, constitué des Assédic, du GARP (groupement des Assédic de la région parisienne) et des CSIA (centres de services informatiques aux Assédic).

Les 30 Assédic étaient chargées localement de recueillir les contributions d'assurance chômage des employeurs, de procéder à la réception et à l'inscription des demandeurs d'emploi et d'assurer le versement des allocations chômage aux demandeurs d'emploi.

La multiplicité des acteurs entraînait des difficultés de coordination ainsi qu'une complexité préjudiciables à l'efficacité et à la lisibilité du système.

b) L'organisation actuelle du service public de l'emploi

La loi du 13 février 2008 a fusionné l'ANPE et le réseau opérationnel de l'assurance chômage en une institution unique, Pôle emploi, en charge notamment de l'accueil, de l'inscription, du placement et de l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

Les partenaires sociaux conservent toutefois leur compétence en matière d'assurance chômage et, en particulier, continuent d'en fixer les règles et d'en assurer la gestion financière.

Le régime d'assurance chômage demeure de la compétence de l'Unédic mais la gestion opérationnelle de l'assurance chômage est assurée, pour le compte de l'Unédic, par Pôle emploi.

Concrètement, à l'exception des adhésions au régime d'assurance chômage, l'interlocuteur de l'employeur public est désormais Pôle emploi pour l'ensemble des questions opérationnelles portant sur l'indemnisation du chômage.

Les demandes d'adhésion et le recouvrement des contributions d'assurance chômage sont assurés par les organismes en charge du recouvrement visés à l'article L. 5427-1 du code du travail.

III) Les options offertes aux employeurs publics au regard de l'assurance chômage (article L. 5424-2 du code du travail)

1) L'auto-assurance

Dans ce cadre, l'employeur public assure lui-même le risque de chômage de ses agents et prend à sa charge l'indemnisation au titre du chômage de ses anciens agents.

Aucune contribution d'assurance chômage n'est due. En revanche, les agents placés sous le régime de l'auto-assurance sont assujettis à la contribution exceptionnelle de solidarité définie aux articles L. 5423-26 et suivants du code du travail, sous réserve que la rémunération soit supérieure au seuil d'assujettissement (1 365,93 € au 1^{er} janvier 2011 sur la base de l'indice brut 296 qui correspond désormais à l'indice majoré 295).

2) La convention de gestion

L'employeur public peut confier à Pôle emploi, en application de l'article L. 5424-2 du code du travail, la gestion de l'indemnisation du chômage de ses agents.

L'employeur public reste dans le cadre de l'auto-assurance. Il ne verse pas de contributions d'assurance chômage, mais le montant des allocations versées et les frais de gestion engagés par Pôle emploi lui sont facturés. Le personnel est assujetti à la contribution exceptionnelle de solidarité.

Cette option permet à l'employeur public de se libérer des contraintes administratives liées à la mise en œuvre d'une réglementation complexe.

3) L'adhésion au régime d'assurance chômage

Les employeurs publics, hormis l'Etat et ses établissements publics administratifs, peuvent adhérer au régime d'assurance chômage selon des modalités qui diffèrent en fonction de la nature de l'employeur. L'indemnisation du chômage est prise en charge par le régime d'assurance chômage et les contributions d'assurance chômage doivent être versées.

a) Adhésion révocable

▪ Employeurs et agents concernés

L'article L. 5424-2 du code du travail identifie les employeurs pouvant adhérer à titre révocable au régime d'assurance chômage. Il s'agit :

- des collectivités territoriales, pour leurs agents non titulaires ;
- des établissements publics administratifs autres que ceux de l'Etat, pour leur personnel non statutaire ;
- des groupements d'intérêt public, pour leurs agents non statutaires ;
- des établissements publics d'enseignement supérieur et des établissements publics à caractère scientifique, technologique (EPST), pour leurs agents non titulaires.

▪ Conditions de l'adhésion révocable

L'adhésion vaut pour les seuls agents visés ci-dessus : les autres agents restent placés sous le régime de l'auto-assurance.

L'adhésion vise l'ensemble des services de l'employeur dès lors que ceux-ci ne sont pas dotés d'une personnalité juridique distincte.

Elle prend effet au premier jour du mois civil suivant la date de la signature du contrat d'adhésion et est conclue pour une durée de six ans renouvelable par reconduction tacite.

Il convient de noter que les droits aux allocations de chômage ne peuvent être ouverts par Pôle emploi qu'après l'écoulement d'une période dite « de stage » de six mois dont le point de départ est la date d'effet de l'adhésion.

Bien que l'employeur public soit tenu de verser les contributions pendant cette période, les agents qui perdent leur emploi au cours de la période de stage ne sont pas pour autant pris en charge par le régime et doivent être indemnisés par l'employeur public. En outre, la période de stage est assimilée à une période d'emploi par le secteur public dans le cadre de l'application des règles de coordination (voir partie V).

▪ **Contributions d'assurance chômage**

Le taux des contributions d'assurance, prévu par la Convention, s'élève à 6,40 %, part employeur et part salariale confondues. Ces contributions sont assises sur les rémunérations servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale (article 43 du règlement général).

Afin d'assurer l'égalité entre les agents du secteur public, quel que soit le régime d'indemnisation choisi par l'employeur, la part salariale correspond au montant de la contribution exceptionnelle de solidarité que devrait verser l'agent si l'employeur avait choisi l'auto-assurance, soit 1 % du traitement net de l'agent (article R. 5424-1 du code du travail).

Cette contribution n'est due par les agents que si leur traitement dépasse le seuil d'assujettissement (1 365,93 € au 1^{er} janvier 2011 sur la base de l'indice brut 296 qui correspond désormais à l'indice majoré 295).

La part employeur correspond à la différence entre le montant total des contributions (6,40 %) et le montant correspondant à la part salariale. Elle varie donc suivant que l'agent est assujéti ou non à la contribution de solidarité.

Quelle que soit la part à la charge de l'employeur et du salarié, l'employeur est redevable de la totalité des contributions et est responsable, au regard du régime d'assurance chômage, de son paiement intégral.

b) Adhésion irrévocable

▪ **Employeurs concernés**

Les employeurs visés aux 3^o, 4^o et 6^o de l'article L. 5424-1 du code du travail peuvent adhérer à titre irrévocable au régime d'assurance chômage.

Il s'agit :

- des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat ;
- des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales ;
- des sociétés d'économie mixte dans lesquelles les collectivités territoriales ont une participation majoritaire ;
- des chambres des métiers et de l'artisanat, seulement pour leurs salariés non statutaires ;
- des services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie, seulement pour leurs salariés non statutaires ;
- des chambres d'agriculture, seulement pour leurs salariés non statutaires ;
- des établissements et services d'utilité agricole des chambres d'agriculture ;
- des entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, pour leurs salariés soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières ;
- des établissements d'enseignement mentionnés à l'article L. 916-1 du code de l'éducation, pour les assistants d'éducation.

Les personnels pour lesquels ces employeurs ne peuvent adhérer au régime d'assurance chômage (salariés statutaires des chambres consulaires) restent placés en auto-assurance.

▪ **Contributions d'assurance chômage**

Les taux des contributions d'assurance chômage sont fixés par la Convention et s'élèvent à 4 % pour la part employeur et à 2,40 % pour la part salariale.

4) L'adhésion obligatoire au régime d'assurance chômage pour les intermittents du spectacle

En application de l'article L. 5424-3 du code du travail, l'adhésion est obligatoire lorsque l'employeur recrute à titre temporaire des salariés qui relèvent des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle.

L'adhésion vaut pour ces seuls salariés.

Le taux des contributions s'élève alors à 10,80 % répartis à raison de 7 % pour l'employeur et 3,80 % pour le salarié.

IV) La Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage

1) Champ d'application

a) Champ d'application territorial

Le régime d'assurance chômage s'applique aux demandeurs d'emploi résidant sur le territoire de France métropolitaine ainsi que dans les départements d'outre-mer et dans les collectivités d'outre mer de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin (article 4 de la Convention).

Il s'applique également aux salariés détachés ainsi qu'aux salariés expatriés, ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE) ou de la Confédération suisse, occupés par des entreprises entrant dans le champ d'application territorial de la convention.

b) Durée d'application et entrée en vigueur

La nouvelle Convention est applicable à compter du 1^{er} juin 2011 jusqu'au 31 décembre 2013 (article 9 de la Convention).

Les règles d'affiliation et de durée d'indemnisation, issues du règlement général annexé à la Convention d'assurance chômage², concernent les fins de contrat de travail postérieures au 31 mai 2011. Toutefois, lorsque la fin de contrat intervient à compter du 1^{er} juin 2011 alors que la procédure de licenciement a été engagée avant cette date, la Convention du 19 février 2009 reste applicable (article 10 de la Convention).

2) Conditions d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est versée aux agents involontairement privés d'emploi sous réserve de remplir des conditions d'activité dites « période d'affiliation », ainsi que des conditions d'âge, d'aptitude physique, d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi et de recherche d'emploi (cf. article 4 du règlement général annexé à la Convention). Le principe est que le chômage est involontaire lorsque la rupture du contrat de travail n'est pas du fait du salarié.

L'article 2 du règlement général énumère les cas de perte involontaire d'emploi, à savoir le licenciement, la rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée, la fin de contrat à durée déterminée, les cas de démission considérés comme légitimes.

La transposition à la fonction publique de ces cas de pertes involontaires d'emploi implique des rapprochements de notions parfois malaisés. Dans ce cadre, la circulaire interministérielle du 21 février 2011, relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public liste notamment les cas de perte involontaire d'emploi des fonctionnaires et des agents non titulaires susceptibles d'ouvrir droit à indemnisation du chômage.

Parmi les spécificités engendrées par le droit statutaire, il convient de noter les éléments suivants :

a) Le licenciement

Dans le cadre du transfert d'activités entre une personne morale de droit public et une personne morale de droit privé ou une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, en application de l'article L. 1224-3-1 du code du travail créé par la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, le licenciement prononcé par le nouvel employeur à la suite du refus de l'agent d'accepter le nouveau contrat, constitue une perte involontaire d'emploi. Le débiteur de l'allocation de chômage est déterminé en appliquant les règles de coordination prévues aux articles R. 5424-2 à R. 5424-6 du code du travail.

² Ci-après le règlement général

b) La rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée, au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail

La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux fonctionnaires, ni aux non titulaires de la fonction publique car celle-ci n'est pas prévue par leurs statuts respectifs. Seuls pourraient être concernés certains agents de droit privé.

Pour mémoire, la rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en contrat à durée indéterminée de convenir conjointement des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et dont la validité est subordonnée à son homologation par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

A compter de la date de signature de la convention, chacune des deux parties dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. La demande d'homologation ne peut être formulée qu'à l'issue de ce délai.

Dans le cas des salariés protégés, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Le DIRECCTE dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables à compter de la réception de la demande d'homologation pour notifier sa décision à chaque partie. En l'absence de réponse à l'issue de ce délai, l'homologation est réputée acquise.

La date de fin du contrat de travail fixée dans la convention de rupture ne peut être fixée avant le lendemain de la date d'homologation ou, dans le cas des salariés protégés, avant le lendemain de la date d'autorisation.

Le salarié dont le contrat de travail fait l'objet d'une rupture conventionnelle est considéré comme involontairement privé d'emploi. Sur l'attestation employeur destinée à Pôle emploi (voir infra), l'indication de la rupture conventionnelle suffit à qualifier le chômage d'involontaire.

c) La fin de contrat à durée déterminée

Une fin de contrat à durée déterminée constitue en principe une perte involontaire d'emploi, indépendamment de la nature du contrat ou de sa qualification. A titre d'exemple, la fin de contrats spécifiques inhérents à la fonction publique, tels que les contrats d'activité créés par l'article 9 de la loi n° 2009-179 du 17 février 2009 relative à l'accélération des programmes de construction et d'investissement publics et privés et régis par le décret n° 2009-1482 du 1^{er} décembre 2009 relatif au contrat d'activité applicable à l'institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP), constitue un cas de perte involontaire d'emploi.

Le juge administratif a toutefois estimé que l'employeur public en auto-assurance peut légitimement refuser d'indemniser au titre du chômage un ancien agent public qui n'a pas accepté la proposition de renouvellement de son CDD. Toutefois, il a souhaité encadrer cette compétence de l'employeur et a ainsi considéré que lorsque le refus de l'agent est fondé sur un motif légitime, il s'agit d'une perte involontaire d'emploi (ex : CE, 13 janvier 2003 ; Juris-data n° 2003-065000 ; Rec. CE 2003).

Il appartient en effet à l'employeur public d'examiner les motifs de ce refus préalablement à sa prise de décision d'attribution ou de rejet de l'allocation chômage. Un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur. Dans l'arrêt précité, le juge administratif a considéré que l'intéressé justifiait, eu égard notamment à son ancienneté dans l'organisme et en l'absence de justification de l'employeur sur la réduction de la durée de son contrat de travail de douze mois à trois mois, d'un motif légitime de refus.

L'employeur public ayant conclu une convention de gestion avec Pôle emploi devra préciser sur l'attestation employeur, le cas échéant, que la personne a refusé le renouvellement de son CDD sans motif légitime.

d) Les cas de démission considérés comme légitimes

La démission, départ volontaire à l'initiative de l'agent, n'ouvre en principe pas de droit à indemnisation du chômage. Toutefois, à titre dérogatoire, l'agent démissionnaire peut prétendre être indemnisé lorsque sa démission est considérée comme légitime.

Dans ce cadre, les employeurs publics doivent se conformer aux cas de démissions figurant dans l'accord d'application n°14, pris pour l'application de l'article 4(e) du règlement général annexé à la convention qui dresse la liste des cas de démission considérés comme légitimes et ouvrant droit au revenu de remplacement.

Le Conseil d'Etat a en effet toujours admis le principe de l'indemnisation des démissions lorsque celles-ci sont assimilables à des pertes involontaires d'emploi et précise qu'« il appartient à la seule autorité administrative compétente d'apprécier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les motifs de cette démission permettent [...] d'assimiler celle-ci à une perte involontaire d'emploi » (CE n°135 197, 25 septembre 1996 – CE n° 181 603, 8 juin 2001 – CE n°215 499, 1^{er} octobre 2001 et pour une décision plus récente CAA Paris, 27 mars 2006 Mengual, n° 03PA03408).

Toutefois, en application de l'article 4 e) du règlement général, une démission non légitime (n'ayant pas permis l'ouverture d'un droit au revenu de remplacement), est « neutralisée » par une période de travail, suivant ce départ volontaire, d'au moins 91 jours ou 455 heures.

De plus, l'agent qui n'est pas reclassé après 121 jours et plus de chômage, peut solliciter le réexamen de sa situation lorsque l'inscription comme demandeur d'emploi fait suite à une démission non visée par l'accord d'application n° 14.

Conformément à l'accord d'application n° 12, l'employeur public en charge de l'indemnisation recherche alors si, au cours de la période de 121 jours, l'intéressé a accompli des efforts en vue de se reclasser. Les motifs de la démission ne sont pas pris en compte.

Dans l'affirmative, il est procédé à l'ouverture de droits au 122^{ème} jour de chômage.

e) La rupture de contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail (licenciement pour motif économique)

Le licenciement pour motif économique, prévu par le code du travail, ne s'applique pas aux agents publics.

f) Autres spécificités du droit statutaire (cf. circulaire du 21 février 2011)

○ Au-delà des cas prévus par l'article 2 du règlement annexé à la convention, il convient de préciser que la **non-réintégration d'un fonctionnaire à l'issue d'une disponibilité** (que ce soit au terme de la disponibilité ou en cours de disponibilité), constitue un cas de perte involontaire d'emploi, en cas de refus de réintégration par l'administration d'origine.

Le Conseil d'Etat reconnaît en effet aux fonctionnaires ayant demandé leur réintégration à l'issue d'une période de disponibilité, le droit de percevoir les allocations chômage lorsque cette réintégration est refusée par l'administration d'origine (CE n°108610 du 10 juin 1992 Bureau d'aide sociale de Paris c/Mlle Huet, CE n°216912 du 30 septembre 2002).

La haute juridiction a étendu le bénéfice du droit à l'indemnisation du chômage au cas d'un fonctionnaire qui demande sa réintégration dans son administration d'origine avant l'arrivée du terme normal de sa disponibilité, et qui ne peut bénéficier de cette réintégration faute d'emploi vacant (Conseil d'Etat du 14 octobre 2005, Hôpitaux de Saint Denis, req. n°248705).

○ En outre, la **non réintégration d'un non-titulaire** de la fonction publique à l'issue d'un congé pour convenances personnelles ou d'un congé de mobilité constitue une perte involontaire d'emploi. La Cour administrative d'appel de Paris a en effet considéré, dans un arrêt du 23 juin 2005 n° 01PA01214, que la non-réintégration par l'administration à l'issue d'un congé pour convenances personnelles, faute de poste vacant, ouvre droit au bénéfice de l'allocation de chômage.

Ces deux congés emportent un droit à réintégration pour l'agent non titulaire et, en conséquence, il est possible de raisonner par analogie avec les dispositions relatives à la disponibilité pour les fonctionnaires (cf. paragraphe VII).

○ En revanche, l'**abandon de poste** dans la fonction publique constitue une perte volontaire d'emploi qui ne permet donc pas l'indemnisation au titre du chômage (CE n° 73094 du 24 juin 1988, CAA de Paris n° 02PA00893 du 5 août 2004, CAA de Marseille n° 01MA00460 du 18 janvier 2005).

3) La filière unique d'indemnisation

La Convention confirme l'existence d'une filière unique d'indemnisation ainsi que le principe selon lequel la durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation.

a) Durées d'affiliation et d'indemnisation

▪ **Rappels**

L'ARE est accordée aux demandeurs d'emploi qui justifient d'une durée d'activité ou d'affiliation à l'assurance chômage suffisante au cours de la « période de référence affiliation ».

Il convient de préciser que, conformément à l'article R. 5424-5 du code du travail, la durée totale des activités accomplies par le salarié pour le compte d'employeurs du secteur privé ou du secteur public est prise en compte.

Enfin, la fin de contrat de travail (terme du préavis) prise en considération pour apprécier la condition d'affiliation est en principe la dernière (article 8 du règlement général).

Toutefois, le salarié qui n'a pas quitté volontairement sa dernière activité et qui ne justifie pas, au titre de cette fin de contrat de travail, des conditions d'affiliation nécessaire pour ouvrir des droits, peut bénéficier d'une ouverture de droits s'il est en mesure de justifier que les conditions requises se trouvaient satisfaites au titre d'une fin de contrat de travail antérieure, intervenue dans le délai de 12 mois mentionné à l'article 7 du règlement général.

▪ **Durée d'affiliation**

La période d'affiliation doit être au moins égale à 122 jours (4 mois) ou 610 heures de travail, au cours des 28 mois précédant la date de fin du contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droits ou, pour les personnes âgées de 50 ans ou plus à cette date, au cours des 36 mois précédant la date de fin du contrat de travail.

La durée d'affiliation est déterminée en jours ou en heures. A défaut de durée d'affiliation au moins égale à 122 jours, il convient de rechercher la durée d'affiliation en heures.

Le nombre d'heures retenu pour la recherche de la condition d'affiliation est plafonné à 260 heures par mois.

▪ **Durée d'indemnisation**

La durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation, dans la limite de 730 jours (24 mois) ou, pour les personnes âgées de 50 ans ou plus, dans la limite de 1095 jours (36 mois).

A titre d'exemple, un demandeur d'emploi justifiant de 433 jours et de 2385 heures d'activité au cours des 28 mois précédant la fin du contrat de travail, se verra retenir une durée d'affiliation de 477 jours (2385/5) et bénéficiera d'une ouverture de droits de 477 jours.

Il convient de noter que les durées maximales d'indemnisation ne sont pas opposables aux bénéficiaires de l'ARE qui, à 61 ans, ne totalisent pas le nombre de trimestres d'assurance vieillesse leur permettant d'avoir une retraite à taux plein ; les intéressés peuvent bénéficier du maintien des allocations jusqu'à justification du nombre de trimestres requis et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites modifie l'âge à partir duquel une retraite à taux plein peut être versée quelle que soit la durée d'assurance, et correspondant à l'âge maximal pour bénéficier des allocations de chômage, prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail. Cet âge évolue de la manière suivante :

- 65 ans pour les allocataires nés avant le 1^{er} juillet 1951 ;
- 65 ans et 4 mois pour les allocataires nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1951 inclus ;
- 65 ans et 8 mois pour les allocataires nés en 1952 ;
- 66 ans pour les allocataires nés en 1953 ;
- 66 ans et 4 mois pour les allocataires nés en 1954 ;
- 66 ans et 8 mois pour les allocataires nés en 1955 ;
- 67 ans pour les allocataires nés à compter du 1^{er} janvier 1956.

Afin de pouvoir déroger aux durées maximales d'indemnisation, ces personnes doivent être en cours d'indemnisation et avoir perçu au moins 365 allocations journalières depuis l'ouverture de droits.

Elles doivent également justifier de 12 années d'affiliation au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées (au sens de l'accord d'application n°17), dont un an continu ou deux ans discontinus d'affiliation au cours des cinq ans précédant la fin du contrat de travail et de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse (article 11§3 du règlement général).

b) La recherche de la condition d'affiliation

En application de l'article 3 du règlement général, les actions de formation visées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail, à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées à des heures de travail ou, à raison de 5 heures, à des jours d'affiliation dans la limite des 2/3 du nombre de jours d'affiliation ou d'heures de travail dont le salarié privé d'emploi justifie dans la période de référence.

La formation doit précéder la perte involontaire d'emploi pour être prise en compte comme période d'affiliation.

Un demandeur d'emploi justifiant par exemple d'une période de travail de 100 jours au cours des 28 mois précédant la fin du contrat de travail pris en considération pour l'ouverture de droits et ayant bénéficié d'une formation pendant une durée de 250 jours au cours de cette même période, se verra ainsi retenir une durée d'affiliation de 167 jours (100 jours au titre de l'activité professionnelle et 2/3x100 soit 67 jours au titre de la formation).

Le dernier jour du mois de février est compté pour 3 jours d'affiliation ou 15 heures de travail.

c) Le délai de forclusion et le délai de prescription

Le terme du dernier contrat de travail (défini à l'article 8 du règlement général) ouvrant un droit à l'allocation chômage ne doit pas être intervenu plus de 12 mois avant l'inscription comme demandeur d'emploi (article 7 §1 du règlement général).

Ce délai de forclusion peut être allongé dans les cas énumérés à l'article 7 §2, §3 et §4 du règlement général.

La demande d'allocations doit être effectuée dans les deux ans qui suivent l'inscription comme demandeur d'emploi.

4) Détermination du montant de l'allocation journalière

a) La période de référence

La période de référence pour le calcul du salaire de référence correspond aux 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé s'il correspond au dernier jour du mois, ou au dernier jour du mois précédent si le dernier jour travaillé est en cours de mois.

Toutefois, dans les cas énoncés par l'accord d'application n°5, relatif au cas des salariés qui n'exerçaient plus qu'une activité réduite dans leur entreprise ou ne recevaient plus qu'un salaire réduit à la veille de la

fin de leur contrat de travail, la période de référence est décalée pour prendre en compte les rémunérations afférentes à la période antérieure à la baisse de rémunération.

b) Le salaire de référence

L'article L.5424-1 du code du travail indique que les agents publics ont droit à une allocation d'assurance calculée dans les conditions prévues aux articles L.5422-2 et L.5422-3 du code du travail.

Or, l'article L. 5422-3 du code du travail dispose que « l'allocation d'assurance est calculée soit en fonction de la rémunération antérieurement perçue dans la limite d'un plafond, soit en fonction de la rémunération ayant servi au calcul des contributions mentionnées aux articles L. 5422-9 et L. 5422-11. Elle ne peut excéder le montant net de la rémunération antérieurement perçue ». Dans la mesure où les employeurs publics en auto-assurance ne versent pas de contributions au régime d'assurance, c'est la rémunération antérieure qui doit servir d'assiette de calcul à l'allocation chômage.

L'allocation d'assurance chômage étant une allocation journalière, son montant est calculé sur la base d'un salaire journalier de référence (SJR).

Le SJR correspond au quotient du salaire de référence, par le nombre de jours d'appartenance à une entreprise au titre desquels ces salaires ont été perçus, dans la limite de 365 jours. Pour déterminer le nombre de jours d'appartenance, sont déduits des 365 jours les éventuels jours de non-appartenance ou jours d'absence, ou de manière plus générale, les jours n'ayant pas donné lieu à rémunération normale (article 14 § 4 du règlement général).

La formule de calcul du SJR est donc la suivante :

$$\text{SJR} = \text{Salaire de référence} / (365 \text{ jours} - \text{jours de non-appartenance} - \text{jours d'absence})$$

L'article 13 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 précise que le salaire de référence est établi, sous réserve de l'article 14, à partir des rémunérations des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

L'article 14 précise que les rémunérations prises en compte dans le salaire de référence doivent :

- se rapporter à la période de référence calcul;
- trouver leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail;
- correspondre à la rémunération habituelle du salarié.

Les éléments pécuniaires entrant dans la rémunération habituelle de l'agent doivent être déterminés en s'inspirant des éléments retenus dans le secteur privé.

Conformément aux dispositions de l'article L. 5422-3 du code du travail, combinées avec celles du règlement général, le salaire de référence est constitué du montant des rémunérations perçues, lesquelles doivent s'entendre du traitement indiciaire majoré des versements accessoires constituant également une contrepartie de l'activité de service, que ces sommes soient ou non soumises à contribution au titre des autres régimes de protection sociale, mais à l'exclusion de tout remboursement de frais et de toute indemnité supposée seulement compenser une sujétion.

Il s'agit en particulier pour les fonctionnaires :

- du traitement de base ;
- de l'indemnité de résidence ;
- du supplément familial de traitement ;
- des primes, indemnités et le cas échéant les gratifications (ex : primes de Noël, de fin d'année versées dans le cadre de l'article 111 de la loi n° 84-53) qui ne sont retenues que pour la fraction afférente à la période de référence ;
- des avantages en nature.

D'une manière générale, sont exclues toutes les sommes qui ne trouvent pas leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail (prime de mariage, de naissance versées parfois dans le cadre des prestations d'action sociale).

Sont également exclues les sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la rupture du contrat de travail ou l'arrivée du terme de celui-ci, comme les indemnités de licenciement, de départ (versées parfois

dans le cadre de l'action sociale), les indemnités compensatrices de congés non pris (article 14 § 3 du règlement général).

Dans ce cadre, il convient de noter que l'indemnité de résidence ainsi que le supplément familial de traitement sont inclus dans la rémunération servant de base de calcul du salaire de référence car elles correspondent bien à la rémunération habituelle de l'agent.

Les périodes d'arrêt maladie donnant lieu au versement d'indemnités journalières ne sont pas prises en compte dans le salaire de référence (article 14 § 3 du règlement général).

Par ailleurs, s'il est constaté une réduction ou une majoration du salaire à la fin du contrat, il convient de se reporter aux accords d'application n° 5 et 6 annexés à la Convention du 6 mai 2011 pour savoir si le salaire de référence peut être calculé à partir des 12 mois précédents cette réduction ou si la majoration du salaire peut être prise en compte.

Enfin, les rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà de 260 heures par mois sont exclues du salaire de référence.

c) Le montant et le versement de l'allocation d'aide au retour emploi (ARE)

▪ **Calcul du montant brut de l'allocation journalière**

Il s'effectue selon l'une des formules suivantes, le montant le plus favorable à l'intéressé étant retenu :

- montant proportionnel au salaire journalier de référence, soit 40,4 %, + partie fixe de 11,34 €³ ;

ou

- application du taux de 57,4 % du salaire journalier de référence.

L'allocation journalière ne peut être inférieure à 27,66 €³ et ne peut excéder 75 % du salaire journalier de référence.

Lorsque le demandeur d'emploi exerçait son activité selon un horaire inférieur à la durée légale du travail ou à la durée instituée par une convention ou un accord collectif, le montant de la partie fixe susmentionnée et le montant de l'allocation minimale mentionnée au précédent alinéa, sont affectés d'un coefficient réducteur (article 16 du règlement général et accord d'application n°7). Ce coefficient 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 l'horaire prévu par la convention ou par l'accord collectif correspondant à la même période.

Le montant de l'allocation journalière, versée pendant une période de formation prescrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi, ne peut être inférieur à 19,82 €³.

La revalorisation des paramètres de l'assurance chômage est accessible sur le site internet de l'Unédic (www.unedic.org).

▪ **Point de départ du versement des allocations**

L'allocation de chômage n'est pas versée immédiatement. Il faut attendre un délai minimum de 7 jours appelé « délai d'attente » depuis la convention de 2006 (appellation antérieure : différé d'indemnisation), prévu à l'article 22 du règlement général.

Toutefois, le délai d'attente ne s'applique pas lors d'une reprise de droits ou d'une réadmission prononcée dans les douze mois suivant la précédente ouverture de droits.

Outre ce délai d'attente, deux différés d'indemnisation (appellation antérieure : délais de carence) sont applicables en cas de première admission, de reprise ou de réadmission. Ils visent à limiter le cumul des sommes versées lors de la rupture du contrat de travail avec l'allocation de chômage : il s'agit du différé congés payés et du différé spécifique visés à l'article 21 du règlement général.

Le différé congés payés (article 21 §1) ne vise que l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP). Sont donc exclues toutes les autres indemnités qui résulteraient de jours de RTT non pris ou d'un compte épargne temps (CET). Il correspond au nombre de jours qui résulte du quotient du montant de l'indemnité compensatrice de congés payés versée par le dernier employeur, par le salaire journalier de référence.

³ Valeur au 1^{er} juillet 2011

Le différé congés payés peut être suivi d'un différé spécifique (article 21 §2) calculé à partir des indemnités de rupture supra légales⁴. 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 montant ou 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). Ce calcul permet d'obtenir le nombre de jours du différé spécifique (D) qui ne peut toutefois pas dépasser 75 jours.

$$D = (N - IL) \times 1 / SJR$$

Il convient de préciser que, à titre exceptionnel, l'indemnité de fin de contrat versée à l'issue du contrat d'activité, prévue par le décret n° 2009-1482 du 1^{er} décembre 2009 relatif au contrat d'activité applicable à l'INRAP, doit être exclue de l'assiette du différé spécifique.

▪ Retenues sociales

• CSG et CRDS

La CSG de 6,2 % est prélevée sur le montant brut de l'allocation après abattement de 3 % au titre des frais professionnels et la CRDS de 0,5 % est précomptée sur le montant brut de l'allocation après abattement de 3 % au titre des frais liés à la recherche d'emploi.

Les allocataires non redevables de l'impôt sur le revenu sont exonérés de CSG et de CRDS lorsque 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 (cf. circulaire Unédic n° 2010-21 du 24 novembre 2010).

Toutefois, les allocataires non redevables de l'impôt dont le revenu fiscal de référence est supérieur à la limite de revenu prévue par le barème établi par les services fiscaux sont assujettis à la CSG au taux réduit de 3,8 %.

Par ailleurs, le prélèvement de la CSG et de la CRDS ne doit pas avoir pour conséquence de réduire le montant de l'allocation versée à un montant inférieur au SMIC journalier. Le seuil d'exonération est fixé, au 1^{er} janvier 2011, à 45 € (cf. circulaire Unédic n° 2011-04 du 20 janvier 2011). L'exonération peut être totale ou partielle (cf. circulaire Unédic n° 2011-25 du 7 juillet 2011, fiches 3 et 4, pages 49 et 50).

• 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 1,60 % pour le régime général (1,2 % pour le régime agricole).

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

• Retraites complémentaires

La validation des périodes de chômage par l'IRCANTEC est subordonnée à la condition que celles-ci soient indemnisées au titre d'un emploi relevant de l'institution tel que défini à l'article 1 du décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat. L'article 3 dudit décret énumère les employeurs tenus de s'affilier à l'IRCANTEC.

L'arrêté du 23 septembre 2008 modifiant l'arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime des retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 prévoit deux modalités d'attribution de points de retraite complémentaire par l'IRCANTEC au titre des allocations de chômage selon qu'elles donnent lieu à prélèvements de cotisations ou non (article 8), applicables aux formulaires de retraite reçus à compter du 1^{er} janvier 2009.

Les périodes de chômage indemnisées donnant lieu à versement de cotisations ouvrent droit, pour chaque jour indemnisé, à l'attribution de points. L'assiette de validation des droits est constituée du salaire journalier de référence et les taux de cotisation du bénéficiaire sont fixés par le décret n° 70-1277 modifié.

⁴ Il s'agit notamment de l'indemnité conventionnelle de licenciement versée par l'employeur, supérieure au minimum légal. En application des articles R. 1234-1 à 1234-5 du code du travail, ce dernier est actuellement fixé à 1/5^{ème} du salaire mensuel par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15^{ème} de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Les périodes de chômage ne donnant pas lieu à prélèvement de cotisations au titre de la retraite complémentaire ouvrent droit à l'attribution de points gratuits dans les conditions suivantes :

- durant les douze mois précédant la perte de l'emploi au titre de laquelle est versée l'allocation de chômage, l'intéressé doit avoir acquis contre cotisations un nombre de points IRCANTEC au moins égal à celui qu'aurait obtenu un affilié rémunéré sur la même période au SMIC ;
- la validation de la période de chômage débute après un délai de carence de trois mois et ne peut excéder un an ;
- l'assiette de validation de ces droits est constituée, pour chaque jour indemnisé, du montant du SMIC.

5) Reprise ou réadmission

a) Reprise

Lorsque le versement des allocations de chômage a été interrompu avant l'épuisement des droits, il peut être repris, sous réserve que l'intéressé remplisse les conditions habituelles d'ouverture de droits, qu'il n'ait pas acquis de nouveaux droits et qu'il ne soit pas déchu de ses droits.

La durée du délai de déchéance (cf. article 9 § 2 a du règlement général) correspond à la durée des droits ouverts, déterminée lors de l'admission ou de la réadmission (cf. infra), augmentée de trois ans. Le point de départ de ce délai est la date d'ouverture des droits.

Ce délai ne court pas durant la période où la personne a repris un emploi sous contrat à durée déterminée, pendant la durée d'un contrat de service civique, ainsi qu'en cas de versement du complément de libre choix d'activité ou de l'allocation journalière de présence parentale.

Enfin, ce délai n'est pas opposable à l'allocataire qui bénéficie du maintien de ses droits jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein ou à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail, ou qui a cessé d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi à la suite d'un changement de résidence.

b) Réadmission

La réadmission est l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation au profit d'un travailleur privé d'emploi précédemment indemnisé au titre du chômage.

Les conditions habituelles doivent être remplies et le demandeur d'emploi doit impérativement effectuer une nouvelle demande d'allocations.

Il convient de préciser que seules les périodes d'activité postérieures à la fin du contrat de travail prise en considération pour la précédente ouverture de droits sont prises en compte.

En cas de réadmission alors que les droits nés de la précédente admission ne sont pas épuisés, le montant et la durée de l'indemnisation sont déterminés comme suit :

- le montant global du droit qui serait ouvert en l'absence de reliquat est comparé avec le montant global du reliquat du droit ouvert au titre de la précédente admission. Le montant le plus élevé est retenu ;
- le montant brut de l'allocation journalière qui serait servie en l'absence de reliquat est comparé avec le montant brut de l'allocation journalière versée au titre de la précédente admission. Le montant le plus élevé est retenu ;
- la durée d'indemnisation à retenir correspond au quotient du montant global des droits le plus élevé par le montant de l'allocation journalière versée le plus élevé.

A titre d'exemple, si le reliquat des droits correspond à 300 jours à 23 €, (soit 6900 € au total) et que le nouveau droit est de 25 € sur une durée de 223 jours (soit un montant global de 5575 €), l'intéressé percevra 25 € pendant 276 jours (soit 6900/25).

6) Le cumul de l'ARE avec d'autres revenus ou aides

Ce cumul est prévu par l'article L. 5425-1 du code du travail qui dispose que « les allocations du présent titre, à l'exception de celles prévues à la section II du chapitre IV, pour les salariés du bâtiment et des travaux publics privés d'emploi par suite d'intempéries, peuvent se cumuler avec les revenus tirés d'une

activité occasionnelle ou réduite ainsi qu'avec les prestations de sécurité sociale ou d'aide sociale dans les conditions et limites fixées : 1° Pour l'allocation d'assurance par l'accord prévu à l'article L. 5422-20 ».

a) Le cumul ARE et revenus tirés d'une activité occasionnelle ou réduite – articles 28 à 32 du règlement général

▪ **Le cumul de l'ARE avec une activité salariée**

Il convient de distinguer les règles du cumul applicables en cas de reprise d'une activité salariée de celles qui prévalent en cas d'activité salariée conservée.

- Conditions permettant le cumul en cas de reprise d'une activité salariée :
 - être inscrit comme demandeur d'emploi ;
 - remplir les autres conditions d'ouverture de droits aux allocations, notamment n'avoir pas quitté volontairement son dernier emploi sauf motif légitime ;
 - ne pas travailler plus de 110 heures par mois (article 28 du règlement général) ;
 - percevoir une rémunération mensuelle inférieure ou égale à 70 % du salaire journalier de référence x 30 ;

La reprise d'une activité réduite ou occasionnelle chez le précédent employeur ne fait pas obstacle au cumul avec l'ARE.

Chaque mois, un nombre de jours non indemnisables est déterminé de la manière suivante en application de l'article 30 du règlement général :

$\text{Nombre de jours non indemnisables} = \frac{\text{Rémunération brute (ICCP comprises)}}{\text{Montant du salaire journalier de référence}}$

Ce résultat est minoré de 20 % pour les allocataires âgés de 50 ans et plus.

La durée du cumul est limitée à 15 mois sauf pour les allocataires âgés de 50 ans et plus et pour les bénéficiaires d'un CAE (article 31 du règlement général).

- Conditions permettant le cumul en cas d'activité salariée conservée :
 - l'activité conservée ne doit pas représenter plus de 110 heures au cours du mois civil précédant la fin du contrat de travail ;
 - l'activité conservée ne doit pas procurer des revenus supérieurs à 70 % de la totalité de ceux dont bénéficiait l'intéressé avant la fin de son contrat de travail ;
 - enfin les autres conditions relatives à l'attribution des allocations doivent être respectées.

Le montant de l'ARE calculé sur la base du salaire journalier de l'emploi perdu est alors maintenu en totalité dans la limite de la durée des droits et au maximum pendant 15 mois sauf pour les allocataires âgés de 50 ans et plus et pour les bénéficiaires d'un CAE (article 31 du règlement général).

▪ **Le cumul de l'ARE avec une activité non salariée**

Les conditions permettant le cumul en cas d'activité non salariée sont les suivantes :

- être inscrit comme demandeur d'emploi et remplir les conditions d'indemnisation habituelles ;
- ne pas bénéficier de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise ;
- percevoir un revenu mensuel qui ne dépasse pas 70 % du salaire sur la base duquel a été calculée l'allocation (70 % de la totalité des revenus antérieurs à la fin du contrat de travail en cas d'activité conservée).

Si les revenus mensuels ne peuvent pas être connus, et dans l'attente qu'ils le soient pour régularisation, il est appliqué un revenu forfaitaire mensuel (cf. circulaire Unédic n° 2011-03 du 18 janvier 2011) qui est, pour 2011, de 583,83 € la première année civile (750 € pour les activités non salariées agricoles) et de 875,67 € la deuxième année civile (375 € + 1/12^{ème} de la moitié du revenu pour les activités non salariées agricoles).

Les allocations sont intégralement cumulables avec les revenus tirés de l'activité non salariée conservée dès lors que le seuil en rémunération est respecté.

En cas d'activité reprise, le nombre de jours non indemnissables au cours du mois est déterminé de la façon suivante :

Nombre de jours non indemnissables	=	$\frac{\text{Rémunérations mensuelles déclarées au titre des assurances sociales ou déterminées sur la base de l'assiette forfaitaire}}{\text{Montant du salaire journalier de référence}}$
------------------------------------	---	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Comme précédemment, un coefficient de minoration de 20 % est appliqué pour les allocataires de 50 ans et plus.

Les allocations sont maintenues dans la limite de la durée maximale des droits sans pouvoir excéder 15 mois pour les allocataires de moins de 50 ans.

Il convient de noter que tant que l'activité envisagée est au stade de projet, les démarches accomplies pendant la phase préparatoire à la création ou à la reprise d'une entreprise constituent des actes de recherche d'emploi. L'intéressé conserve donc intégralement le bénéfice des allocations dès lors qu'il continue à être inscrit comme demandeur d'emploi.

b) Le cumul de l'ARE avec un avantage de vieillesse

En application de l'article 18 §1 du règlement général :

« Le montant de l'allocation servie aux allocataires âgés de 50 ans ou plus pouvant prétendre à un avantage de vieillesse, ou à un autre revenu de remplacement à caractère viager [...] 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 ou du revenu de remplacement, selon l'âge de l'intéressé. ».

L'accord d'application n°2 pris pour l'application de l'article 18 § 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.

Par ailleurs, concernant les pensions de retraite militaire, l'accord d'application n°3 prévoit que les salariés privés d'emploi n'ayant pas atteint l'âge prévu au 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail et qui bénéficient d'une pension militaire peuvent, par dérogation à l'accord d'application n°2, percevoir l'allocation d'assurance chômage sans réduction.

En revanche, à partir de l'âge prévu au 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail, l'allocation est diminuée de 75 % de l'avantage de vieillesse selon les conditions prévues par l'accord d'application n°2.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites modifie l'âge à partir duquel une retraite à taux plein peut être versée, et correspondant à l'âge auquel cessent d'être versées les allocations de chômage, en application du 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail, lorsque les demandeurs d'emploi justifient de la durée d'assurance leur permettant de liquider une retraite à taux plein. Cet âge évolue de la manière suivante :

- 60 ans pour les allocataires nés avant le 1er juillet 1951 ;
- 60 ans et 4 mois pour les allocataires nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1951 inclus ;
- 60 ans et 8 mois pour les allocataires nés en 1952 ;
- 61 ans pour les allocataires nés en 1953 ;
- 61 ans et 4 mois pour les allocataires nés en 1954 ;
- 61 ans et 8 mois pour les allocataires nés en 1955 ;
- 62 ans pour les allocataires nés à compter du 1^{er} janvier 1956.

c) Le cumul ARE et pension d'invalidité – article 18 § 2 du règlement général

Un salarié licencié dont l'inaptitude physique a été reconnue peut, dès lors qu'il est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et qu'il remplit les conditions pour y prétendre, percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Les titulaires d'une pension d'invalidité de 1^{ère} catégorie peuvent cumuler intégralement cette pension avec l'ARE.

Un des principaux changements qui intervient avec la convention du 6 mai 2011 concerne le cumul de l'allocation avec une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie :

En effet, auparavant, un demandeur d'emploi titulaire d'une pension d'invalidité de 2^{ème} et 3^{ème} catégorie voyait le montant de son allocation réduit de celui de sa pension dans tous les cas. Dans le cadre de la nouvelle Convention, le montant de l'ARE du bénéficiaire d'une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie peut être cumulé avec le montant de la pension.

Les allocataires peuvent ainsi bénéficier de l'allocation chômage dans les conditions prévues à l'article 18§2 du règlement annexé à la Convention, qui dispose que : « le montant de l'allocation servie aux allocataires bénéficiant d'une pension d'invalidité de la 2^e ou de la 3^e catégorie, [...] est cumulable avec la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie dans les conditions prévues par l'article R. 341-15 du code de la sécurité sociale, dès lors que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits ont été cumulés avec la pension. A défaut, l'allocation servie aux allocataires bénéficiant d'une telle pension est égale à la différence entre le montant de l'allocation d'assurance chômage et celui de la pension d'invalidité. ».

La perception du revenu de remplacement peut conduire à une modification du montant de la pension d'invalidité conformément aux articles L. 341-12, L. 341-13 et R. 341-17 du code de la sécurité sociale.

d) Le cumul ARE et prestation en espèces

Pour mémoire, les chômeurs bénéficient tous d'une couverture de base maladie, maternité au titre notamment du maintien des droits du régime dont ils relevaient antérieurement.

Il convient à cet égard de rappeler que les allocataires d'assurance chômage conservent leur qualité d'assuré pendant toute la durée d'indemnisation et bénéficient du maintien de leurs droits aux prestations en nature (remboursement des frais médicaux, pharmaceutiques) et en espèces (indemnités journalières) du régime obligatoire dont ils relevaient antérieurement⁵. Au terme de leur indemnisation, ils bénéficient pendant 12 mois du maintien de leurs droits aux prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès.

Les périodes au cours desquelles l'allocataire est pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces, ou est susceptible de l'être, interrompent le service des allocations : l'art. 25 §1er c du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage indique que le paiement de l'allocation chômage est suspendu si l'allocataire « est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèce ». L'article R.323-11 du code de sécurité

⁵ Article L.311-5 du code de sécurité sociale.

sociale prévoit également que « l'attribution de l'indemnité journalière prévue à l'article L. 323-4 est exclusive de l'allocation de chômage » et l'article R.331-5 du code de sécurité sociale indique que « les dispositions des articles R. 323-10 et R. 323-11 sont applicables à l'indemnité journalière de repos ».

e) Le cumul ARE et les prestations de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles

Dans l'hypothèse où l'agent reste atteint d'une incapacité permanente, qui résulte de l'accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il peut percevoir une rente dont l'attribution s'effectue lorsque l'état de l'agent est déclaré consolidé.

Cette rente accident du travail/maladie professionnelle est intégralement cumulable avec l'allocation chômage.

7) Les aides au reclassement

a) Compétences de Pôle emploi et du régime d'assurance chômage

Les aides au reclassement sont désormais directement définies par Pôle emploi et peuvent être proposées à tout demandeur d'emploi. Les allocataires du secteur public sont donc susceptibles d'en bénéficier.

Pôle emploi met ainsi en œuvre des aides à la recherche d'emploi (participation aux frais engagés dans la recherche d'emploi), des aides à la reprise d'emploi (participation aux frais engagés par la reprise d'un emploi éloigné du lieu de résidence), une aide à la garde d'enfants pour parents isolés (AGEPI), des aides au développement des compétences (aides à la formation), une aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE) et, enfin, une aide forfaitaire à l'employeur dans le cadre du contrat de professionnalisation.

La Convention reprend par ailleurs l'aide à la reprise et à la création d'entreprise (ARCE) ainsi que l'aide différentielle de reclassement (ADR), qui demeurent destinées aux seuls allocataires du régime d'assurance chômage. Ces deux aides ne peuvent donc être attribuées par Pôle emploi que lorsque la charge de l'indemnisation du demandeur d'emploi revient au régime d'assurance chômage.

b) Non obligatoire, la mise en œuvre de l'ARCE et de l'ADR par l'employeur public est souhaitable

Les employeurs publics placés sous le régime d'auto-assurance ne sont pas dans l'obligation de verser ces aides. Néanmoins, leur mobilisation en faveur des mesures de reclassement, en particulier de l'ARCE et de l'ADR, ne peut que favoriser un retour rapide à l'emploi qui a pour effet direct une diminution de la durée d'indemnisation et à terme, une baisse de la dépense publique d'allocation.

En outre, l'attribution éventuelle de l'ARCE ou de l'ADR aux agents issus du secteur public concourt à un traitement équitable avec les salariés du secteur privé.

Enfin, comme il a été souligné précédemment, l'ARCE et l'ADR sont imputables sur le reliquat des droits à l'ARE et ne constituent pas nécessairement une dépense supplémentaire pour l'employeur public.

Pour toutes ces raisons, il est souhaitable que les employeurs publics interviennent, chacun dans leur champ, et dans le cadre des moyens qui leur sont alloués, comme de véritables acteurs d'une politique de retour à l'emploi.

c) L'aide différentielle de reclassement (ADR)

L'ADR (cf. article 33 du règlement et circulaire Unédic n°2009-12 du 6 mai 2009) peut être attribuée à l'allocataire de 50 ans ou plus ou à l'allocataire indemnisé au titre du chômage depuis au moins 12 mois, en cas de reprise d'un emploi salarié dans une entreprise autre que celle dans laquelle l'intéressé exerçait son emploi précédent et dont la rémunération est, pour une même durée de travail, inférieure d'au moins 15 % à 30 fois le salaire journalier de référence ayant servi au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

L'ADR est incompatible avec le dispositif de cumul de l'allocation de chômage avec une rémunération ainsi qu'avec l'ARCE (voir infra).

Cette aide, destinée à compenser la baisse de rémunération, est versée mensuellement à terme échu pour une durée qui ne peut excéder la durée maximale des droits et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % des droits résiduels à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Les périodes de versement de l'ADR réduisent à due proportion le reliquat de droits à l'ARE restant potentiellement dû à la veille du versement de l'aide.

d) L'aide à la reprise et à la création d'entreprise (ARCE)

L'ARCE (cf. article 34 du règlement et circulaire Unédic n°2009-12 du 6 mai 2009) peut être attribuée à l'allocataire justifiant de l'obtention de l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) visée aux articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5 du code du travail.

L'ARCE est incompatible avec le dispositif de cumul de l'ARE avec une rémunération ainsi qu'avec l'ADR.

Le montant de l'aide est égal à la moitié du montant du reliquat de droits restant soit au jour de la création ou de la reprise d'entreprise, soit, si cette date est postérieure, à la date d'obtention de l'ACCRE.

L'aide peut donner lieu à deux versements égaux, l'un à la date à laquelle l'intéressé réunit l'ensemble des conditions d'attribution, l'autre 6 mois après la date de création ou de reprise de l'entreprise, sous réserve que l'activité au titre de laquelle a été accordée l'ARCE soit toujours exercée.

La durée que représente le montant de l'ARCE versée est imputée sur le reliquat de droits restant au jour de la reprise ou de la création d'entreprise.

8) L'allocation d'aide au retour à l'emploi versée au cours d'une formation

a) Conditions d'attribution et règles d'indemnisation

Le bénéficiaire de l'ARE qui suit une formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi « formation ».

Toutefois, le demandeur d'emploi qui suit une formation n'excédant pas 40 heures au total, ou dont les modalités d'organisation, notamment sous forme de cours du soir ou par correspondance, lui permettent d'être immédiatement disponible pour occuper un emploi (article R. 5411-10 du code du travail), peut bénéficier de l'ARE même si cette formation n'est pas inscrite dans le PPAE.

La durée d'indemnisation n'est pas affectée par l'entrée en formation.

Le montant brut de l'ARE servie pendant la formation inscrite dans le PPAE est égal au montant de l'ARE servi avant l'entrée en formation.

Toutefois, ce montant ne peut être inférieur à l'allocation minimale (19,82 € au 1^{er} juillet 2011) prévue à l'article 17 du règlement général, même si à la veille de l'entrée en stage l'ARE était affectée d'un coefficient réducteur pour temps partiel, était plafonnée à 75 % du salaire journalier de référence ou encore diminuée par suite de perception d'un avantage de vieillesse ou une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie.

b) La rémunération de fin de formation

La rémunération de fin de formation (R2F) est une allocation versée par Pôle emploi et cofinancée par l'Etat et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Cette allocation peut, pour les demandeurs d'emploi auxquels une formation est prescrite par Pôle emploi en 2011, prendre le relais de l'ARE formation, lorsque la durée de la formation excède les droits à l'indemnisation chômage. A l'instar de l'allocation de fin de formation (AFF) supprimée en 2009 et de l'allocation en faveur des demandeurs d'emploi (AFDEF) mise en place en 2009 et 2010, l'attribution de la R2F est conditionnée au fait de suivre une formation qualifiante et concernant un métier en tension.

Le montant de la R2F est fixé à 652,02 € par mois, sans pouvoir excéder le montant de l'allocation d'assurance chômage précédemment perçue par le demandeur d'emploi.

c) Aides à la formation

En application de la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, la définition des mesures actives ne relève plus de la convention d'assurance chômage. Ainsi, les aides à la formation ne figurent pas dans la Convention.

Les mesures actives sont désormais intégrées aux aides et mesures de Pôle emploi, définies par délibération du conseil d'administration de Pôle emploi (cf. instruction de Pôle emploi n°2009-305 du 8 décembre 2009 relative à la mise en œuvre des aides et mesures de Pôle emploi – Bulletin officiel de Pôle emploi du 15 décembre 2009).

Sont ainsi prises en charge par Pôle emploi : la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), l'action de formation préalable au recrutement (AFPR), l'action de formation conventionnée (AFC), l'aide individuelle à la formation (AIF), l'aide aux frais associés à la formation (AFAF), l'aide à la VAE et l'aide forfaitaire à l'employeur dans le cadre du contrat de professionnalisation. Ces mesures sont susceptibles de bénéficier à l'ensemble des demandeurs d'emploi, qu'ils soient indemnisés ou non et quel que soit leur statut antérieur (salarié de droit privé / agent de droit public).

d) Cotisations sociales

Lorsque la formation a une durée supérieure à 40 heures, l'allocataire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle et les cotisations sociales sont intégralement prises en charge par le débiteur de l'allocation, c'est-à-dire le régime d'assurance chômage ou l'employeur public en auto-assurance.

En application de la lettre circulaire ACOSS n° 2011-01, le montant total de ces cotisations est fixé à 0,59 € par heure de formation et par stagiaire et est réparti comme suit :

- assurance maladie, maternité, invalidité, décès :	0,21 € ;
- assurance vieillesse :	0,25 € ;
- prestations familiales :	0,08 € ;
- accidents du travail :	0,05 €.

Les cotisations sont dues, pour chaque heure de stage et, également, pour les périodes de congés payés et les absences ayant donné lieu au maintien intégral de la rémunération, sans imputation sur le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés (article 3 de l'arrêté du 24 janvier 1980).

Par ailleurs, l'ARE perçue pendant la formation n'est pas soumise à la contribution sociale généralisée (CSG), à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) et à la cotisation du régime local d'Alsace Moselle.

V) Les règles de coordination

Les articles R. 5424-2 à R. 5422-6 du code du travail fixent notamment les règles de détermination du débiteur de l'allocation de chômage, lorsque le salarié privé d'emploi a travaillé successivement pour le compte d'employeurs publics en auto-assurance et pour le compte d'employeurs privés et publics ayant adhéré au régime d'assurance chômage.

Ces règles s'appliquent également lorsque l'intéressé a travaillé successivement, pendant la période de référence affiliation, pour le compte de plusieurs employeurs exclusivement en auto-assurance.

1) Détermination du débiteur

En application de l'article R. 5424-2 susmentionné, lorsque la durée totale d'emploi accomplie pendant la période de référence affiliation pour le compte d'un ou plusieurs employeurs privés ou publics ayant adhéré au régime d'assurance chômage a été plus longue que l'ensemble des périodes d'emploi accomplies pour le compte d'un ou plusieurs employeurs en auto-assurance, la charge de l'indemnisation incombe au régime d'assurance chômage.

Dans le cas contraire, cette charge incombe à l'employeur public en auto-assurance ou à celui des employeurs en auto-assurance qui a employé l'intéressé pendant la période la plus longue.

En cas d'égalité des durées de travail, la charge de l'indemnisation incombe :

- à celui des employeurs publics en auto-assurance qui a employé l'intéressé pendant la durée la plus longue, si le dernier contrat de travail ou engagement liait l'intéressé à un employeur en auto-assurance ;
- au régime d'assurance chômage si le dernier employeur relevait du secteur privé ou relevait du secteur public et avait adhéré au régime d'assurance chômage.

Selon le même principe, lorsque l'intéressé a travaillé successivement pour plusieurs employeurs en auto-assurance, la charge de l'indemnisation revient à celui des employeurs qui a employé l'intéressé pendant la période la plus longue.

Si la durée d'activité la plus longue a été effectuée auprès de plusieurs employeurs, la charge de l'indemnisation revient à celui de ces employeurs pour lequel il a travaillé en dernier.

2) Modalités de calcul des durées d'emploi

Les durées de travail accomplies pour les différents employeurs sont déterminées en jours.

Un correctif est appliqué lorsque la durée hebdomadaire de travail de l'intéressé est inférieure à la moitié de la durée de travail légale ou conventionnelle. En application de l'article R. 5424-4 du code du travail, le calcul de périodes d'emploi doit alors s'effectuer après application d'un coefficient égal au rapport entre la durée hebdomadaire de travail de l'intéressé, fixée par son contrat de travail ou engagement, et la durée légale de travail ou la durée de travail conventionnelle lorsque celle-ci est inférieure à la durée légale.

3) Détermination de la durée d'affiliation

L'ensemble des périodes de travail effectuées pendant la période de référence affiliation doit être pris en compte dans la détermination de la durée d'affiliation (article R. 5424-5 du code du travail).

4) Réadmission en présence d'un reliquat de droits

En cas de réadmission (article R. 5424-6 du code du travail) en présence d'un reliquat de droits, il est procédé à la comparaison entre le montant global du reliquat et celui correspondant à la nouvelle ouverture de droits. Le montant le plus élevé est retenu.

Pour déterminer le montant des droits à indemnisation résultant de l'activité dans le secteur public, il convient de prendre en compte le montant obtenu avant participation de 3 % au titre du financement de la retraite complémentaire.

Lorsque le montant le plus élevé correspond au reliquat de droits, la charge de l'indemnisation revient à l'employeur ou au régime d'assurance chômage qui a prononcé cette précédente admission.

Dans le cas contraire, la charge de l'indemnisation revient à l'employeur ou au régime d'assurance chômage qui ouvre les nouveaux droits après application des règles de coordination susmentionnées.

5) Cas particuliers

a) « Neutralisation » de la démission

L'article 4 e) du règlement général annexé stipule que pour ouvrir des droits à l'ARE, il faut n'avoir pas quitté volontairement son dernier emploi sauf si, depuis le départ volontaire, il peut être justifié d'une nouvelle période d'affiliation d'au moins 91 jours ou d'une nouvelle période de travail d'au moins 455 heures s'achevant par une perte involontaire d'emploi.

Après neutralisation de la démission, il est fait application des règles de coordination, conformément à l'interprétation du Conseil d'Etat (décision Aumont du 30 décembre 2002 n° 224462 – Circulaire interministérielle du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public).

Il en résulte qu'un employeur public en auto-assurance peut se trouver, le cas échéant, débiteur de l'ARE d'un de ses anciens agents démissionnaire, si celui-ci peut justifier d'une nouvelle période d'affiliation d'au moins 91 jours ou 455 heures s'achevant par une perte involontaire d'emploi.

b) Réexamen de la demande d'allocation 122 jours après une démission non légitime

L'agent qui n'est pas reclassé après 121 jours et plus de chômage, peut solliciter le réexamen de sa situation lorsque l'inscription comme demandeur d'emploi fait suite à une démission considérée comme légitime au sens de l'accord d'application n°14.

Il revient au débiteur potentiel de l'indemnisation déterminé en application des règles de coordination, soit Pôle emploi soit un employeur public en auto-assurance, de rechercher, conformément à l'accord d'application n° 12, si l'intéressé a accompli des efforts en vue de se reclasser au cours de la période de 121 jours. Les motifs de la démission ne sont pas pris en compte.

Dans l'affirmative, il est procédé à l'ouverture de droits au 122^{ème} jour de chômage.

c) Charge de l'indemnisation en cas d'adhésion révocable d'un employeur public au régime d'assurance chômage

L'adhésion ne prenant pleinement effet qu'à l'issue de la période de stage (cf. supra : § III 3) a)), il convient de distinguer selon que la période de stage est ou non expirée lors de la fin du contrat de travail.

Lorsque la fin du contrat de travail intervient avant l'expiration de la période de stage, toutes les périodes d'emploi accomplies pour le compte de l'employeur public concerné, y compris celles postérieures au contrat d'adhésion, relèvent du secteur public pour la recherche de la charge de l'indemnisation.

En revanche, lorsque la fin du contrat de travail est postérieure à la date d'expiration de la période de stage, toutes les périodes d'emploi antérieures à la fin de la période de stage accomplies chez l'employeur adhérent, y compris les périodes antérieures à l'adhésion, sont considérées comme des périodes de participation au régime d'assurance chômage.

d) Recherche de l'affiliation à partir d'une fin de contrat autre que la dernière (article 8 du règlement général)

La fin de contrat de travail prise en considération est en principe la dernière. Toutefois, le salarié qui n'a pas quitté volontairement sa dernière activité et qui ne justifie pas, au titre de cette fin de contrat de travail, des conditions d'affiliation nécessaire pour ouvrir des droits, peut bénéficier d'une ouverture de droits s'il est en mesure de justifier que les conditions requises se trouvaient satisfaites au titre d'une fin de contrat de travail antérieure, intervenue dans le délai de 12 mois mentionné à l'article 7 du règlement général.

6) Coordination communautaire : règlement (CE) n°883-2004 modifié et son règlement d'application n°987-2009 en vigueur depuis le 1^{er} mai 2010⁶

a) Maintien des droits ouverts en France au sein d'un Etat membre de l'espace économique européen (EEE)

Lorsqu'il quitte le territoire national pour chercher un emploi dans un autre Etat membre de l'Espace Economique Européen (EEE) ou en Suisse, l'allocataire peut bénéficier du maintien du versement de son allocation de chômage, pendant une durée maximale de trois mois, à compter de la date à laquelle l'intéressé a cessé d'être à la disposition des services de Pôle emploi, « sans que la durée totale pour laquelle des prestations sont servies puisse excéder la durée totale des droits auxquels l'intéressé peut prétendre en application de la législation de l'Etat compétent ».

Le nouveau règlement (CE) n°883/2004, applicable en cas de recherche d'emploi dans l'un des Etats de l'Union européenne, prévoit que les prestations sont versées directement au demandeur d'emploi par l'institution de l'Etat de provenance (Règl. (CE) n°883/2004, art. 64 1. d)). Dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de l'article 64 du règlement (CE) n° 883/2004, il appartient à Pôle emploi (ou le cas échéant à l'employeur public) de prendre en charge le versement de l'allocation.

⁶ Les règlements (CEE) n° 1408/71 et n° 574/72 restent applicables aux relations entre les Etats membres de l'UE, de l'EEE et de la Suisse dans l'attente de l'intégration des nouveaux règlements dans les accords liant les États de l'Union européenne à la Suisse et aux Etats membres de l'Espace économique européen (EEE). (Règl. (CE) n°883/2004, art 90 § 1, c))

Les dispositions visées à l'article 69 du règlement (CEE) n°1408/71 prévoyaient que les prestations auxquelles pouvait prétendre l'allocataire dans le cadre du maintien des droits étaient versées par l'institution de l'Etat de destination sur la base des indications portées sur le formulaire E303, au nom et pour le compte de l'Etat compétent. Ces dispositions demeurent applicables en cas de recherche d'emploi dans un Etat membre de l'espace économique européen non membre de l'Union européenne (Norvège, Islande et Liechtenstein) ou en Suisse.

A chaque règlement applicable est associé le formulaire correspondant : E 303 pour le règlement (CEE) n° 1408/71, document portable U2 pour le règlement (CE) n°883/2004.

b) Validation de périodes travaillées au sein de l'espace économique européen au titre de l'assurance chômage

Les périodes de travail effectuées dans un Etat membre de l'EEE ou en Suisse peuvent être retenues comme périodes d'affiliation dès lors que la dernière activité professionnelle exercée relève du champ d'application territorial du régime d'assurance chômage ou, par exception, lorsque la dernière activité exercée dans l'un des Etats précités a été accomplie en qualité de travailleur frontalier. Selon la jurisprudence de la Cour de justice européenne, ce principe de « totalisation » ne doit toutefois pas être mis en œuvre lorsque cela aurait pour effet de priver l'allocataire d'un droit acquis en application des seules dispositions de la réglementation d'assurance chômage française. Par exemple, la démission du dernier emploi occupé dans un Etat membre de l'EEE ou en Suisse suivie d'une période de travail de moins de 91 jours lors du retour en France, ne peut avoir pour effet de priver l'intéressé du bénéfice, le cas échéant, d'une reprise de droits si l'intéressé justifie d'un reliquat de droits non déchués ouverts précédemment en France.

Les règles habituelles de l'indemnisation du chômage s'appliquent, notamment celles relatives aux conditions d'ouverture de droits.

Par ailleurs, s'agissant du calcul du salaire de référence, jusqu'au 30 avril 2010, une distinction était opérée en fonction de la durée de l'activité exercée en France, conduisant à déterminer un salaire d'équivalence lorsque la dernière activité exercée en France était d'une durée inférieure à 4 semaines.

Depuis le 1^{er} mai 2010, le salaire de référence est déterminé exclusivement sur la base des rémunérations perçues en France postérieurement aux activités exercées dans un Etat membre de l'Union européenne (sauf dans le cas des travailleurs frontaliers). Il appartient désormais à Pôle emploi ou à l'employeur public de calculer les prestations d'assurance chômage en tenant compte exclusivement du salaire ou des revenus professionnels perçus par l'intéressé pour la ou les dernière(s) activité(s) salariée(s) exercée(s) en France.

c) Coordination secteur public/secteur privé

Les périodes d'activité exercée dans un autre Etat membre de l'Union européenne ne sont pas prises en considération dans l'application des règles de coordination énoncées aux articles R. 5424-2 à R. 5424-6 du code du travail.

VI) Les compétences respectives de l'employeur public, de Pôle emploi et de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

1) La qualification de la perte d'emploi : une compétence de l'employeur public

La décision portant sur l'attribution de l'allocation chômage appartient à l'employeur public chargé de l'indemnisation du chômage de son ancien agent.

L'employeur apprécie, dans le cadre de la réglementation générale de l'assurance chômage et sous le contrôle du juge, le respect des conditions requises pour l'ouverture des droits.

2) Le suivi de la recherche d'emploi

Parmi les conditions requises pour percevoir l'ARE, le demandeur d'emploi doit être à la recherche effective et permanente d'un emploi (article 4 b du règlement général).

Le suivi de la recherche d'emploi vise à contrôler que l'allocataire respecte ses obligations en matière de recherche d'emploi. Ce suivi est exclusivement exercé par Pôle emploi, en application de l'article L. 5426-1 du code du travail. Dans ce cadre, Pôle emploi prend, le cas échéant, une décision de radiation de la liste de demandeurs d'emploi, qui est transmise sans délai au Préfet (aux unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi par délégation). Le Préfet (unités territoriales des DIRECCTE par délégation) demeure compétent pour décider la réduction ou la suppression du revenu de remplacement à la suite des radiations transmises par Pôle emploi.

Pour ce qui concerne l'employeur public, celui-ci peut désormais se rapprocher de Pôle emploi et non des services de l'Etat comme auparavant, en cas de doute sur l'effectivité de la recherche d'emploi de leurs salariés, à charge pour Pôle emploi de contrôler la réalité de la recherche d'emploi, de radier le cas échéant le demandeur d'emploi et d'en informer l'unité territoriale dans les conditions prévues aux articles R. 5412-1 et suivants du code du travail.

Il convient de noter que, dans la décision n°272373 du 2 novembre 2005 (*Narabutin*), le Conseil d'Etat, mettant un terme à la jurisprudence élaborée par certaines Cours administratives d'appel, a défini les compétences de l'employeur public et du DDTEFP à l'occasion de l'examen de la qualification d'un refus de renouvellement de CDD.

Ainsi, le Conseil d'Etat a jugé que la qualification juridique de « refus d'emploi », au sens du contrôle de la recherche d'emploi, ne s'applique pas au cas de l'agent qui refuse la proposition qui lui est faite par son employeur de renouveler son contrat de travail à durée déterminée : l'appréciation porte ici sur le caractère involontaire ou non de la perte d'emploi au moment de l'admission. Par conséquent, dans ce cas, la décision portant sur l'admission au droit à l'allocation doit être prise par l'employeur public lui-même et non par le DDTEFP car il ne s'agit pas d'une décision liée au contrôle de la recherche d'emploi (qui ne s'applique qu'au maintien du droit à l'allocation).

3) Les liaisons entre l'employeur public et Pôle emploi

a) La délivrance de l'attestation lors de la fin du contrat de travail

Dès le terme de son contrat, l'intéressé doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi. Dans le cadre de cette inscription, l'employeur public a l'obligation de remettre à son ancien agent une attestation lui permettant de faire valoir ses droits et de transmettre ce même document à Pôle emploi.

Cette obligation trouve son fondement à l'article R. 1234-9 du code du travail modifié lequel énonce dans son alinéa 1 : « *l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet ces mêmes attestations à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.* ». Ce texte vise tous les employeurs, quelle que soit leur situation au regard du régime d'assurance chômage et s'impose donc également aux employeurs publics en auto-assurance.

L'employeur public qualifie le départ de volontaire, ou au contraire d'involontaire, lors de l'établissement de l'attestation employeur. L'appréciation ne peut être faite dans le cadre de l'examen de la demande d'allocation par Pôle emploi ou par un autre employeur public à qui incomberait la charge de l'indemnisation.

La transmission de ce document à Pôle emploi vise à faciliter l'inscription du demandeur d'emploi au chômage, à raccourcir le délai de traitement de son dossier et permet de mettre à jour les dossiers des demandeurs d'emploi en cas de reprise d'activité.

L'attention des employeurs est portée sur la nécessité de transmettre très rapidement l'attestation d'assurance chômage à leur ancien salarié.

A compter du 1^{er} janvier 2012, le décret n° 2011-138 du 1^{er} février 2011 (JO du 3 février 2011) soumet les employeurs de 10 salariés et plus à l'obligation de transmettre l'attestation d'assurance chômage à Pôle emploi par voie électronique. Les conditions de cette transmission dématérialisée, opérée au moyen du logiciel de paie ou du site internet prévu à cet effet par Pôle emploi, sont définies par l'arrêté du 14 juin 2011 relatif aux conditions de transmission dématérialisée des attestations mentionnées à l'article R. 1234-9 du code du travail.

En l'attente de la mise en œuvre de la transmission dématérialisée de l'attestation, celle-ci doit être adressée à la boîte postale dont les coordonnées sont les suivantes :

Centre de traitement
BP 80069
77213 AVON Cedex

b) Procédure suivie dans l'application des règles de coordination

Lors d'une première admission ou d'une réadmission sans reliquat de droits, si la charge de l'indemnisation incombe à un employeur du secteur public en auto-assurance, Pôle emploi lui transmet la demande d'allocations de l'intéressé accompagnée des pièces justificatives, une copie de la décision de rejet et l'imprimé de liaison. L'intéressé est, parallèlement, informé de cette transmission. L'employeur public procède de la même façon lorsqu'il est saisi en premier lieu alors que la charge de l'indemnisation incombe soit au régime d'assurance chômage, soit à un autre employeur public.

En cas de réadmission prononcée au profit d'une personne titulaire d'un reliquat de droit antérieur, après avoir rempli l'imprimé de liaison dans la partie concernant l'allocataire, ainsi que dans la partie concernant le nouveau droit, Pôle emploi le transmet à l'employeur public qui a pris en charge précédemment l'allocataire, afin qu'il complète la partie relative au reliquat de droit.

Ces informations sont retournées à Pôle emploi, qui peut ainsi déterminer les droits dus dans le cadre de la réadmission et mettre en œuvre les dispositions relatives à la charge de l'indemnisation.

VII) Les voies et délais de recours

Les décisions prises par l'employeur public dans le cadre de l'indemnisation du chômage relèvent de la juridiction administrative lorsqu'elles portent sur des agents publics.

Ces décisions doivent mentionner les voies et délais de recours administratif. En effet, en application de l'article R. 421-5 du code de justice administrative, « *Les délais de recours contre une décision administrative ne sont opposables qu'à la condition d'avoir été mentionnés, ainsi que les voies de recours, dans la notification de la décision.* ».

Les décisions relatives à l'indemnisation du chômage du personnel sous contrat de droit privé relèvent de la compétence du juge judiciaire.

Les textes relatifs à la Convention d'assurance chômage du 6 mai 2011 (notamment la circulaire n° 2011-25 du 7 juillet 2011) sont accessibles sur le site : www.unedic.org sous la rubrique « juridique ».

En cas de difficultés d'application des dispositions générales fixées par le règlement d'assurance chômage, les employeurs publics peuvent prendre contact avec l'agence Pôle emploi située dans leur ressort territorial ou avec la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle – Mission indemnisation du chômage – 7, square Max Hymans - 75015 PARIS.

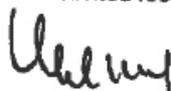
Par ailleurs, en cas de difficultés relatives à l'adaptation de la réglementation du régime d'assurance chômage aux spécificités de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière, vous prendrez l'attache de l'une des directions suivantes :

- Direction générale de l'administration et de la fonction publique – bureau B9
- Direction générale des collectivités locales – Bureau FP3
- Direction générale de l'offre de soins – Bureau RH3

**Pour le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer,
des collectivités territoriales et de l'immigration
et par délégation :**

Le directeur général des collectivités locales

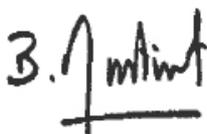
L'adjoint au directeur général
des collectivités locales



Bruno DELSOL

**Pour le ministre du travail, de l'emploi
et de la santé et par délégation :**

**Le délégué général à l'emploi et à la formation
professionnelle**



Bertrand MARTINOT

La directrice générale de l'offre de soins

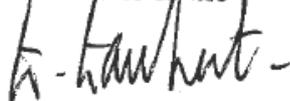


Annie PODEUR

**Pour la ministre du budget,
des comptes publics, et de la réforme de l'Etat
et par délégation :**

Le directeur du budget

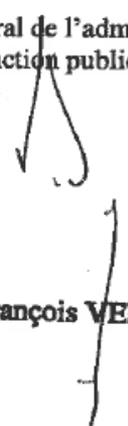
**Pour le Directeur du Budget
Le Chef de Service**



Guillaume GAUBERT

**Pour le ministre de la fonction publique
et par délégation :**

**Le directeur général de l'administration et de la
fonction publique**



Jean-François VERDIER

ANNEXE : la filière unique d'indemnisation,
 applicable aux fins de contrats de travail ou aux procédures de licenciement engagées
 à compter du 1^{er} avril 2009

Filière unique	
Période de recherche d'affiliation	28 mois ou, pour les personnes âgées de 50 ans ou plus, 36 mois
Durée d'indemnisation	Egale à la durée d'affiliation
Durée d'affiliation minimale pour ouvrir des droits	122 jours (4 mois) ou 610 heures
Durée maximale d'indemnisation	730 jours (24 mois) ou, pour les personnes âgées de 50 ans ou plus, 1095 jours (36 mois)

Pour rappel, les quatre filières de la convention du 18 janvier 2006

Filières 2006	I	II	III	IV
Condition d'âge	Quel que soit l'âge			+ de 50 ans
Durée d'affiliation	6 mois dans les 22 derniers mois	12 mois dans les 20 derniers mois	16 mois dans les 26 derniers mois	27 mois dans les 36 derniers mois
Durée d'indemnisation	7 mois	12 mois	23 mois	36 mois