

Fiche pratique

LE CHÔMAGE

Références juridiques :

- *Circulaire DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public*
- *Circulaire DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget n° 2012-01 du 3 janvier 2012 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public*
- *Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié relatif au régime d'assurance chômage*
- *La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 72)*
- *Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public*
- *Circulaire de l'UNEDIC n° 2021-13 du 19 octobre 2021*
- *Loi du Marché du travail du 21 décembre 2022*

Selon les dispositions du code du travail, les travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et à la recherche d'un emploi, ont droit, pendant une certaine durée, à un revenu de remplacement.

Le dispositif d'indemnisation chômage est avant tout applicable aux salariés du secteur privé. Cependant, le code du travail prévoit que les fonctionnaires titulaires et agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs involontairement privés d'emploi ont droit à un revenu de remplacement, dans les mêmes conditions. Ce droit est également ouvert aux fonctionnaires stagiaires.

Les règles d'indemnisation constituent le régime d'assurance chômage, financé par les contributions des employeurs et des salariés et géré par l'Unedic.

Le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 fixe la réglementation relative aux modalités d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi.

Ce nouveau règlement d'assurance chômage s'applique progressivement aux privations d'emplois intervenues à compter du 1^{er} novembre 2019, **et jusqu'au 30 juin 2024**.

Le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 vient fixer les modalités d'application de la loi de transformation de la fonction publique. Il s'applique aux agents publics et salariés du secteur public des trois versants de la fonction publique (État, hospitalière et territoriale). Ses dispositions se combinent avec celles du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019.

Plus récemment, à compter du 1^{er} février 2023, en application de la loi Marché du travail du 21 décembre 2022, le décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023 vient fixer les règles régissant l'indemnisation des demandeurs d'emploi et actualise à ce titre le décret n°2019-797 et ses annexes. Ce texte vient notamment modifier les règles encadrant la modulation de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi en fonction de la situation du marché du travail.

| | |
|--|-----------|
| 1. LES AGENTS CONCERNES | 5 |
| 2. SOUS QUELLES CONDITIONS LES AGENTS SONT-ILS SUSCEPTIBLES DE PERCEVOIR L'ARE ?..... | 6 |
| 2.1. Être involontairement privé d'emploi..... | 6 |
| 2.1.1. Les radiations des cadres et fins de contrat | 6 |
| 2.1.2. Les autres cas de privation ouvrant droit à indemnisation chômage | 6 |
| 2.1.3. Les cas de démission et de refus de renouvellement de contrat..... | 7 |
| 2.1.4. Le cas de la disponibilité..... | 8 |
| 2.2. Condition d'affiliation ; la Période de Référence Affiliation (PRA) | 9 |
| 2.3. Le délai de forclusion (= délai d'inscription à Pôle emploi) | 11 |
| 2.4. Les autres conditions générales d'admission | 12 |
| 3. L'ATTESTATION EMPLOYEUR | 12 |
| 4. LE CALCUL DE L'ARE | 13 |
| 4.1. Le calcul de l'allocation chômage pour les pertes d'emploi | 13 |
| 4.1.1. La Période de Référence Calcul (PRC) | 14 |
| 4.1.2. Le Salaire de Référence (SR) | 15 |
| 4.1.3. Le Salaire Journalier de Référence (SJR) | 16 |
| 4.1.4. L'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) journalière brute | 16 |
| 5. LA DUREE D'INDEMNISATION | 17 |
| 5.1. La durée d'indemnisation pour les pertes d'emploi à compter..... | 17 |
| 5.1.1. Rechercher le 1 ^{er} jour d'emploi sur la PRA | 18 |
| 5.1.2. Déduire certains jours hors contrat de travail | 18 |
| 5.1.3. Appliquer le cas échéant le plafond relatif aux jours non travaillés..... | 20 |
| 5.1.4. Durée minimale d'indemnisation | 20 |
| 5.1.5. Durée maximale d'indemnisation | 20 |
| 5.1.6. La modulation de la durée d'indemnisation selon la conjoncture..... | 20 |
| 6. LA DEGRESSIVITE POUR LES HAUTS REVENUS | 21 |
| 7. LA CHARGE DE L'INDEMNISATION..... | 22 |
| 8. LES REGLES DE VERSEMENT ET DE CUMULS..... | 22 |
| 8.1. La date de début de versement | 22 |
| 8.1.1. Différé d'indemnisation congés payés | 23 |
| 8.1.2. Différé d'indemnisation spécifique | 24 |
| 8.1.3. Délai d'attente | 24 |
| 8.1.4. Ordre d'application des différés et du délai d'attente | 25 |
| 8.2. Les règles en cas de cumuls | 26 |

| | | |
|--------|--|----|
| 8.2.1. | Avec une pension d'invalidité (agents IRCANTEC) | 26 |
| 8.2.2. | Avec un avantage de vieillesse (retraite pour invalidité CNRACL) | 26 |
| 8.2.3. | Avec une reprise d'activité salariée | 26 |

9. LA CESSATION DE L'INDEMNISATION CHOMAGE 26

10. LA PRESTATION CHOMAGE DU CENTRE DE GESTION..... 27

1. Les agents concernés

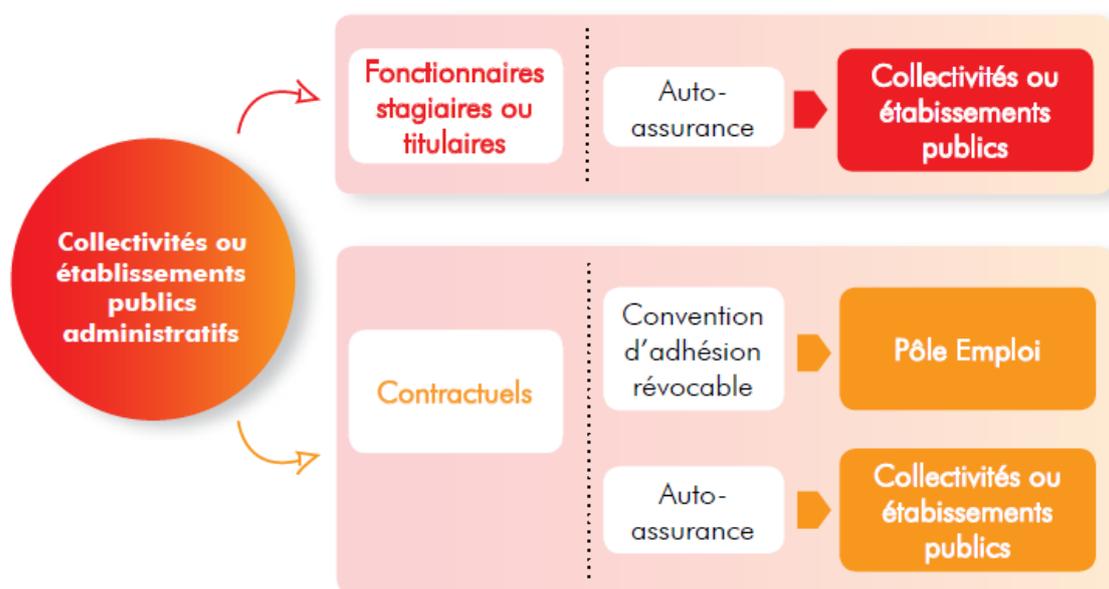
Pour les **agents stagiaires et titulaires**, les collectivités sont sous le régime de l'**auto-assurance**, elles auront donc la charge de l'indemnisation des Allocations de Retour à l'Emploi (ARE) s'il y a rupture de lien entre l'employeur et l'agent (sauf cas spécifiques).

Pour les **contractuels**, les collectivités peuvent opter pour la **convention d'adhésion** révocable. Cette convention est à établir avec les services de l'URSSAF. Dans ce cadre, les collectivités s'engagent pour une durée de 6 ans à verser les contributions dues au régime d'Assurance chômage. Le contrat est renouvelé automatiquement sauf dénonciation formulée 1 an avant la fin du contrat. L'adhésion concerne l'ensemble du personnel contractuel, non statutaire.

Le paiement des contributions s'effectue à l'URSSAF aux mêmes dates que celles retenues pour les cotisations de Sécurité sociale.

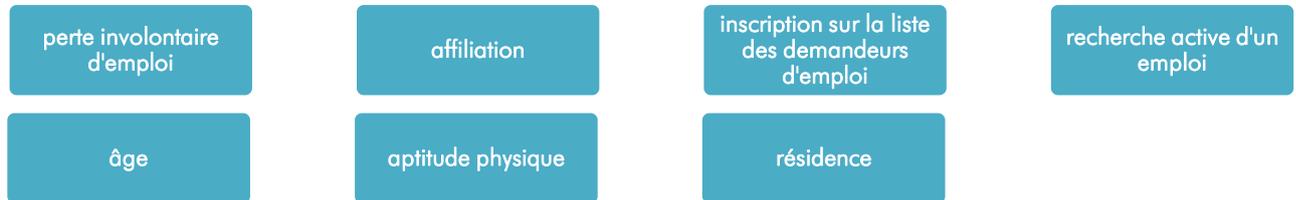
L'adhésion au régime d'assurance chômage permet à la collectivité ou à l'établissement, de se décharger de l'indemnisation de ses anciens agents contractuels et non statutaires privés d'emploi ; c'est alors Pôle emploi qui prend en charge le dossier et l'indemnisation.

À qui revient la charge du versement de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) ?



2. Sous quelles conditions les agents sont-ils susceptibles de percevoir l'ARE ?

Sept conditions cumulatives doivent être réunies pour prétendre au bénéfice de l'indemnisation chômage (art. 1 et 4 de l'annexe A du décret n° 2019-797 du 26/07/2019) :



2.1. Être involontairement privé d'emploi

Pour pouvoir bénéficier des allocations chômage, les agents publics et salariés du secteur public doivent **être involontairement privés d'emploi**.

2.1.1. Les radiations des cadres et fins de contrat

Le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 liste les cas de privations d'emploi ouvrant droit à l'allocation chômage pour les agents publics :

- Les agents publics **radiés d'office des cadres ou licenciés pour tout motif**, à l'exception de l'abandon de poste et de la fin de détachement sur un emploi fonctionnel de la fonction publique territoriale lorsque l'agent opte pour une indemnité de licenciement ;
- Les contractuels dont le **contrat est arrivé à son terme** et n'est pas renouvelé à l'initiative de l'employeur ;
- Les contractuels dont le **contrat a pris fin durant ou au terme de la période d'essai** à l'initiative de l'employeur.

→ Exemples de privation involontaire d'emploi : refus de titularisation, licenciement en cours de stage, révocation, licenciement pour inaptitude physique, retraite pour invalidité (si l'agent n'a pas sollicité sa retraite CE n°460907 en date du 30/03/2023), licenciement pour insuffisance professionnelle, fin de CDD...

2.1.2. Les autres cas de privation ouvrant droit à indemnisation chômage

- Les fonctionnaires et les agents contractuels en contrat à durée indéterminée bénéficient de l'assurance chômage lorsque la privation d'emploi résulte d'une **rupture conventionnelle** ;
- La privation d'emploi résultant d'une **démission** régulièrement acceptée **dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire** ouvre droit au bénéfice de l'allocation chômage.

2.1.3. Les cas de démission et de refus de renouvellement de contrat

- Les agents qui ont **démissionné pour un motif légitime** au sens des mesures d'application du régime d'assurance chômage ;
- Les contractuels ayant **refusé le renouvellement de leur contrat pour un motif légitime** lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur.

→ Exemples de démission pour motif légitime : démission pour suivre son époux, partenaire ou concubin ; démission pour reprendre un emploi à durée indéterminée ; démission pour créer ou reprendre une entreprise dont l'activité cesse pour des raisons indépendantes de la volonté de l'intéressé...

Le cas de la démission non légitime :

En cas de démission non légitime (perte volontaire d'emploi), les agents peuvent se voir verser des allocations retour à l'emploi lorsqu'un délai de 121 jours s'est écoulé entre la démission et la demande de réexamen de leur dossier (Conseil d'Etat, 5 juillet 2021 requête n°429191). Le point de départ du versement des allocations est ainsi fixé au 122^{ème} jour suivant la fin du contrat de travail. Il faudra alors vérifier que l'agent est bien à la recherche active d'un emploi (justificatifs, lettres de refus).



En cas de démission non légitime (perte volontaire d'emploi), la charge de l'indemnisation peut revenir à la collectivité, même si elle n'est pas le dernier employeur.

En effet, la circonstance que l'agent a démissionné de son emploi d'agent public est sans incidence sur sa qualité de travailleur involontairement privé d'emploi par la suite. Cette qualité s'apprécie au regard des seules conditions dans lesquelles a été exercé et quitté le dernier emploi occupé : si l'agent a travaillé, depuis sa démission, pendant au moins 65 jours ou 455 heures (ces 65 jours ou 455 heures de travail peuvent être atteints en occupant un ou plusieurs emplois successifs), et n'a pas démissionné de ce(s) nouvel/nouveaux emploi(s), cela annule les effets de la démission et l'agent peut donc se retrouver dans une situation de perte involontaire d'emploi.



Source : unedic.org

Si, sur la PRA (Période de Référence Affiliation), la durée d'emploi dans la collectivité est plus longue que la durée d'emploi dans le dernier employeur de l'agent (ex : CDD de 80 jours et période d'emploi de 18 mois dans la collectivité), la charge de l'indemnisation reviendra à la collectivité malgré la démission (CE n° 430947 du 29/07/2020).

2.1.4. Le cas de la disponibilité

Peuvent bénéficier de l'allocation chômage :

- Les agents placés d'office, pour raison de santé, en **disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré à l'expiration des droits à congés maladie** ;
- **Les agents qui ne sont pas réintégré à l'issue d'une disponibilité faute d'emploi vacant** (ou non réemployés à l'issue d'un congé non rémunéré faute d'emploi vacant).

Si ces agents n'ont pas demandé leur réintégration dans les délais (3 mois pour une disponibilité supérieure à 3 mois), ils ne seront indemnisés qu'à l'expiration d'un délai de même durée courant à compter de la date de leur demande.

→ **Exemple : fin de période de disponibilité au 01/09/2021**

↳ L'agent sollicite sa réintégration au terme de sa période de disponibilité au moins 3 mois avant la fin de la période de disponibilité (par exemple en mai 2021) ⇒ la date de perte d'emploi prise en compte est donc la date de la fin de période de disponibilité, soit le 01/09/2021. L'agent pourra donc prétendre à une indemnisation chômage à compter du 08/09/2021 (01/09/2021 + 7 jours de délai d'attente : un délai d'attente de 7 jours précédant le versement des allocations s'applique obligatoirement).

↳ L'agent ne sollicite pas sa réintégration au moins 3 mois avant la fin de la période de disponibilité (par exemple courrier de demande de réintégration en date du 20 juillet 2021) ⇒ la date de perte d'emploi prise en compte est donc la date du courrier de demande de réintégration + 3 mois, soit le 20/07/2021 + 3 mois = 20/10/2021. L'agent pourra donc prétendre à une indemnisation chômage à compter du 27/10/2021 (20/10/2021 + 7 jours de délai d'attente : un délai d'attente de 7 jours précédant le versement des allocations s'applique obligatoirement).

Ces agents sont réputés remplir la condition de recherche d'emploi prévue à l'article L. 5421-3 du code du travail. De plus, ils doivent justifier qu'ils n'ont pas été réintégré auprès de leur employeur, par une attestation écrite de celui-ci.

Concernant le droit à chômage en cas d'impossibilité de réintégration suite à disponibilité faute d'emploi vacant

- l'agent qui a sollicité sa réintégration et qui est maintenu en disponibilité en l'absence de réintégration faute d'emploi vacant est considéré comme involontairement privé d'emploi et peut donc prétendre au bénéfice des allocations chômage. Il est réputé remplir la condition de recherche d'emploi tant que sa réintégration est impossible faute d'emploi vacant (art. 2 du décret n° 2020-741 du 16/06/2020 ; CE 28/07/2004 n° 243387 et CE 27/01/2017 n° 392860).
- l'agent est considéré comme involontairement privé d'emploi et à la recherche d'un emploi, sans avoir à s'inscrire comme demandeur d'emploi (CE 28/07/ 2004 n° 243387).
- le Conseil d'État a jugé qu'il n'incombe pas automatique à l'administration d'origine, ne pouvant pas réintégrer son agent, de prendre en charge son indemnisation chômage (CE 20/06/2018 n° 408299).

2.2. Condition d'affiliation ; la Période de Référence Affiliation (PRA)

Pour pouvoir bénéficier des allocations chômage, le demandeur d'emploi doit justifier, à la fin de son contrat, d'une durée d'activité suffisante.

Cette condition d'affiliation est recherchée au cours de la Période de Référence Affiliation (PRA) dont le terme est la fin de contrat à la suite de laquelle l'agent privé d'emploi s'est inscrit comme demandeur d'emploi.

demandeur d'emploi âgé de moins de 53 ans à la fin du contrat de travail

- l'affiliation est recherchée sur les **24 derniers mois** qui précèdent la fin de contrat de travail

demandeur d'emploi âgé de 53 ans et plus à la fin du contrat de travail

- l'affiliation est recherchée sur les **36 derniers mois** qui précèdent la fin de contrat de travail

→ Exemple pour un agent âgé de moins de 53 ans :



Covid19 : allongement exceptionnel de la période de référence affiliation

Afin de tenir compte des conséquences liées à la crise du Covid-19, les 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées peuvent être recherchés sur une période allongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021 dès lors que les périodes courant du 1^{er} mars au 31 mai 2020 et du 30 octobre 2020 au 30 juin 2021 sont comprises dans la PRA :

| | | |
|--|---|--|
| Perte d'emploi à compter du 16/04/2020 jusqu'au 29/12/2020 | ⇒ | PRA allongée du nombre de jours compris entre le 01/03/2020 et le 31/05/2020 |
| Perte d'emploi à compter du 30/12/2020 | ⇒ | PRA allongée du nombre de jours compris entre le 01/03/2020 et le 31/05/2020 + du nombre de jours compris entre le 30/10/2020 et le 30/06/2021 |

→ **Exemples :**

Fin de contrat au 02/06/2020 pour un agent âgé de 50 ans à la date de fin de contrat

↳ PRA de 24 mois + allongement de la PRA du fait de la crise sanitaire (+ 3 mois)

⇒ Période de Référence Affiliation (PRA) de 27 mois du 03/03/2018 au 02/06/2020

Fin de contrat au 31/03/2021 pour un agent âgé de 50 ans à la date de fin de contrat

↳ PRA de 24 mois + allongement de la PRA du fait de la crise sanitaire (+ 8 mois)

⇒ Période de Référence Affiliation (PRA) de 32 mois du 30/07/2018 au 31/03/2021

Fin de contrat au 15/08/2021 pour un agent âgé de 50 ans à la date de fin de contrat

↳ PRA de 24 mois + allongement de la PRA du fait de la crise sanitaire (+ 11 mois)

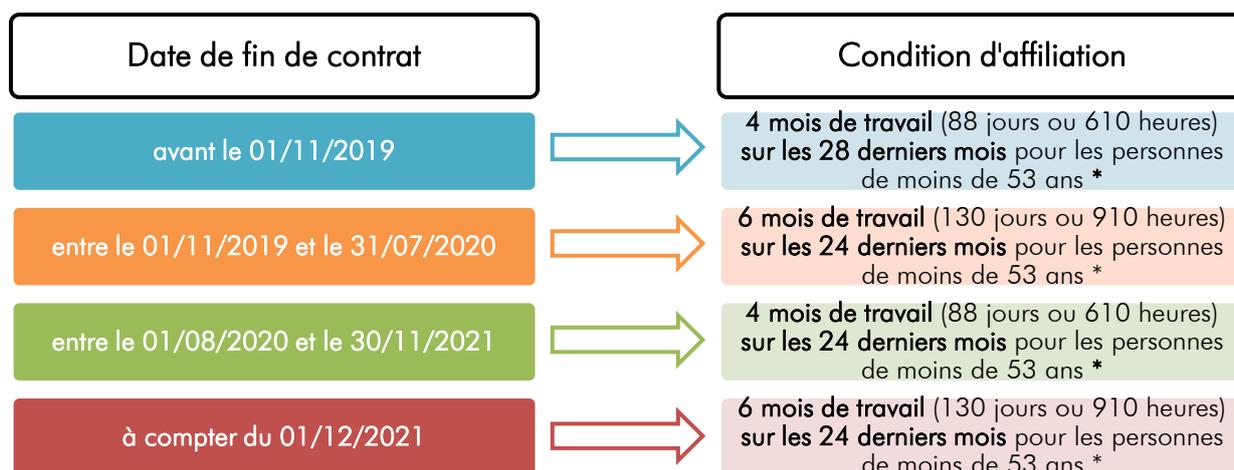
⇒ Période de Référence Affiliation (PRA) de 35 mois du 14/09/2018 au 15/08/2021

Fin de contrat au 16/07/2021 pour un agent âgé de 55 ans à la date de fin de contrat

↳ PRA de 36 mois + allongement de la PRA du fait de la crise sanitaire (+ 11 mois)

⇒ Période de Référence Affiliation (PRA) de 47 mois du 15/08/2017 au 16/07/2021

Différentes conditions d'affiliation s'appliquent en fonction de la date de fin du contrat de travail :



* sur les 36 derniers mois pour les personnes âgées de 53 ans et plus à la date de fin du contrat de travail

La notion de durée d'affiliation peut comprendre à la fois les périodes de lien avec l'employeur public et, le cas échéant, les périodes effectuées en tant que salarié d'un employeur affilié au régime d'assurance chômage. Par conséquent, toutes les périodes de travail pendant la PRA sont prises en compte, sauf celles ayant déjà servi à une indemnisation.

Les périodes d'emploi qui ne sont ni rémunérées, ni indemnisées ne sont pas retenues au titre de la durée d'affiliation. Ainsi, les périodes de disponibilité (ou de congé pour convenances personnelles pour un agent contractuel de droit public) ne sont pas prises en compte pour la détermination de la condition minimale d'affiliation.

La durée d'affiliation est calculée en jours travaillés, qui sont décomptés par semaine civile. Le nombre de jours pris en compte est limité à 5 jours travaillés par semaine civile (du lundi au dimanche) :

- 5 jours retenus lorsque la période couvre l'intégralité de la semaine civile ;
- 1 à 4 jours retenus pour toute période d'emploi de moins de 5 jours travaillés par semaine civile.

Le nombre maximum de jours travaillés retenus sur une période est de :

- 522 jours sur 24 mois pour un salarié de moins de 53 ans ;
- 652 jours sur 36 mois pour un salarié de 53 ans ou 54 ans ;
- 782 jours sur 36 mois pour un salarié de 55 ans ou plus.

2.3. Le délai de forclusion (= délai d'inscription à Pôle emploi)

Toute personne privée d'emploi doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et déposer une demande d'allocations auprès de Pôle emploi. **L'agent s'inscrit à Pôle emploi dans les 12 mois qui suivent la perte de son travail.** C'est le délai de forclusion.

Cette inscription est obligatoire pour percevoir des allocations chômage (sauf cas particuliers tels que l'impossibilité de réintégration suite à disponibilité).

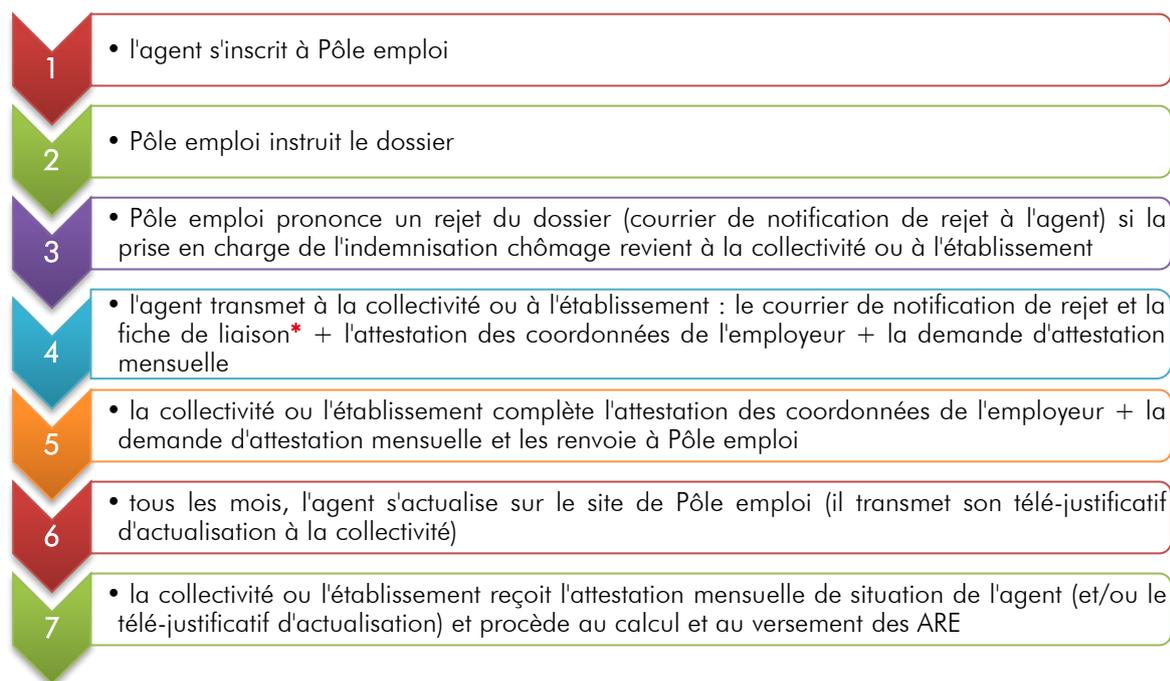
Ce délai peut être allongé pour différents motifs survenus pendant ces 12 mois : maladie, accident, période de stage ou de formation.



Covid19 : Allongement du délai pour s'inscrire à Pôle emploi

Dans le contexte de la crise sanitaire liée au Covid-19, ce délai est allongé des jours non couverts par un contrat de travail compris entre le 1er mars 2020 et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021. Ainsi, le demandeur d'emploi devra procéder à son inscription dans un délai allongé du nombre de jours d'inactivité, à compter de la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits.

Pôle emploi constitue et instruit le dossier : si la prise en charge de l'indemnisation chômage revient à la collectivité ou à l'établissement, Pôle emploi prononce un rejet du dossier.



* la fiche de liaison est complétée à l'épuisement des droits

2.4. Les autres conditions générales d'admission

Pour pouvoir bénéficier des allocations chômage, les agents publics doivent également remplir les conditions d'admission suivantes :

× **Recherche active d'un emploi** : rechercher activement un emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE) ou une action de formation financée en tout ou partie par le Compte Personnel de Formation (CPF).

En application de l'article L. 5426-1 du code du travail, **le contrôle de la recherche d'emploi de tous les demandeurs d'emploi est de la compétence de principe de Pôle emploi, y compris ceux relevant d'un employeur en auto-assurance** (question écrite Sénat n° 23714 du 08/07/2021). En cas de doute sur l'effectivité de la recherche d'emploi, l'employeur public peut se rapprocher de Pôle emploi. A charge, pour ce dernier, de contrôler la réalité de la recherche d'emploi.

Cette condition de recherche d'emploi n'est toutefois pas opposable aux agents involontairement privés d'emploi du fait de leur placement en disponibilité ou en congé non rémunéré, faute de réintégration ou de réemploi auprès de leur collectivité ou établissement d'origine. En effet, ces agents sont réputés remplir la condition de recherche d'emploi tant que leur réintégration ou leur réemploi est impossible, faute d'emploi vacant (art. 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020).

× **Age** : ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite et le nombre de trimestres requis pour une retraite à taux plein.



Les personnes ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite mais qui ne justifient pas du nombre de trimestres d'assurance requis pour percevoir une pension à taux plein, peuvent bénéficier des allocations chômage jusqu'à justification de ce nombre de trimestres et au plus tard jusqu'à la limite d'âge de départ en retraite.

× **Aptitude physique** : être physiquement apte à travailler.

Un demandeur d'emploi peut être considéré comme apte à un emploi alors même qu'il a été privé de son emploi précédent pour invalidité.

La simple inaptitude à l'exercice d'un emploi particulier ne suffit pas à fonder le refus d'indemnisation (CE n° 89535 du 17/06/1992).

Le contrôle de l'aptitude relève de la compétence du préfet (art. R. 5426-1 du code du travail ; CE n° 437800 du 16/06/2021).

× **Résidence** : résider sur le territoire d'application du régime d'assurance chômage (France métropolitaine et DOM, sauf Mayotte où les règles d'assurance chômage sont spécifiques).

3. L'attestation employeur

Une attestation employeur est à établir dans chaque cas de rupture de lien entre un employeur et son agent. Pour un agent contractuel, il doit y avoir une attestation par contrat.



A savoir : dans le cadre 1 de l'attestation, pour les agents titulaires et stagiaires, il convient de cocher « employeur en auto-assurance ». Pour les contractuels, il convient de cocher « employeur ayant adhéré à titre révocable » si la collectivité a une convention de gestion.

Depuis le 1^{er} juin 2021, Pôle emploi n'accepte que les attestations employeurs établies selon un modèle valide. Les attestations issues d'un ancien modèle sont rejetées.

Depuis 2012, les employeurs de 11 salariés et plus doivent obligatoirement déclarer l'attestation à Pôle emploi par voie dématérialisée (disponible via net-entreprises.fr en choisissant « l'AC saisie » ou accessible dans l'espace employeur sur le site de pole-emploi.fr).

Désormais, Pôle emploi invite également les employeurs de moins de 11 salariés à recourir à la transmission par voie dématérialisée. En effet, la voie dématérialisée garantit d'utiliser un modèle d'attestation employeur valide et à jour des dernières modifications.

Il est toujours néanmoins possible, pour ces employeurs de moins de 11 salariés, de disposer d'une version papier valide et à jour, en se rendant sur l'espace employeur de pole-emploi.fr, ou en contactant Pôle emploi au 3995.

4. Le calcul de l'ARE

Les règles relatives au calcul de l'allocation chômage issues de la Convention d'assurance chômage du 19 octobre 2021 s'appliquent pour les pertes d'emploi intervenant à compter du 1^{er} octobre 2021.

Dorénavant, le calcul du Salaire Journalier de Référence (SJR) prend désormais en compte le montant total des salaires perçus durant les 24 ou 36 mois précédant la dernière fin de contrat de travail. Ce montant est ensuite divisé par le nombre de jours calendaires de la période de référence (décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 et décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 qui en prévoit les modalités).

De plus, à compter du 1^{er} octobre 2021, la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) et la Contribution Sociale Généralisée (CSG) ne sont pas dues si le montant de l'allocation chômage brute journalière est inférieure à 59 €. Cette réévaluation est due au relèvement du SMIC à la date du 1^{er} octobre 2021.

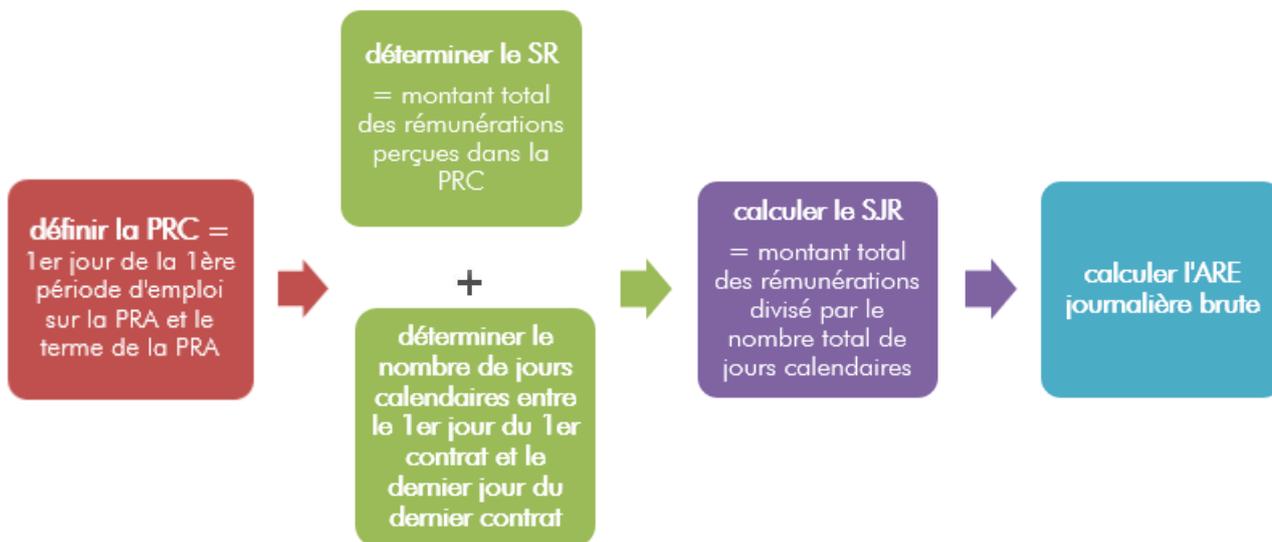
⇒ Le seuil d'exonération à la CSG/CRDS de l'ARE est donc fixé à 59 €.

4.1. Le calcul de l'allocation chômage pour les pertes d'emploi

Le montant de l'allocation journalière brute est calculé sur la base du **Salaire Journalier de Référence (SJR)**.

Le Salaire Journalier de Référence (SJR) s'obtient à partir du **Salaire de Référence (SR)** + du **nombre de jours calendaires compris entre le 1er jour de la première période d'emploi et le terme de la Période de Référence Affiliation (PRA)** (jours travaillés et jours non travaillés).

Le salaire de référence (SR) correspondant au montant total des rémunérations perçues pendant la **Période de Référence Calcul (PRC)** = période comprise entre le 1^{er} jour de la première période d'emploi sur la Période de Référence Affiliation (PRA) et le terme de la PRA.



4.1.1. La Période de Référence Calcul (PRC)

La Période de Référence Calcul (PRC) pour les radiations des cadres ou les fins de contrat à compter du 1^{er} octobre 2021 correspond à la période comprise entre le premier jour de la première période d'emploi de la Période de Référence Affiliation (PRA) et le terme de cette période (c'est-à-dire la fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits).

⇒ Le 1^{er} jour de la première période d'emploi sur la Période de Référence Affiliation (PRA) = le point de départ de la Période de Référence Calcul (PRC)

⇒ Le terme de la Période de Référence Calcul (PRC) = le terme de la Période de Référence Affiliation (PRA).

Sur la Période de Référence Affiliation (PRA) ⇒ cf. 2.2 Condition d'affiliation ; la Période de Référence Affiliation (PRA)

La durée de la Période de Référence Calcul (PRC) est décomptée en jours calendaires.

Hors allongement exceptionnel lié à la crise sanitaire, la Période de Référence Calcul (PRC) est donc, **au maximum**, de 24 mois pour les agents âgés de moins de 53 ans à la date de fin de contrat de travail ou de 36 mois pour les agents âgés de 53 ans et plus à la date de fin de contrat de travail.

 **Covid19 : allongement exceptionnel de la période de référence**
Comme la PRA, la PRC est allongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021

→ Exemples :

* Fin de contrat au 15/10/2021 pour un agent âgé de 50 ans à la date de fin de contrat :

Le 1^{er} jour de la première période d'emploi dans la PRA est le 01/03/2019 :

↳ PRA de 24 mois + allongement de la PRA du fait de la crise sanitaire (+ 11 mois)

⇒ Période de Référence Affiliation (PRA) de 35 mois du 14/11/2018 au 15/10/2021

⇒ Période de Référence Calcul (PRC) de 31 mois du 01/03/2019 au 15/10/2021

* Fin de contrat au 15/10/2021 pour un agent âgé de 50 ans à la date de fin de contrat :

Le 1^{er} jour de la première période d'emploi dans la PRA est le 01/01/2002 :

↳ PRA de 24 mois + allongement de la PRA du fait de la crise sanitaire (+ 11 mois)

⇒ Période de Référence Affiliation (PRA) de 35 mois du 14/11/2018 au 15/10/2021

⇒ Période de Référence Calcul (PRC) de 35 mois du 15/11/2018 au 15/10/2021

4.1.2. Le Salaire de Référence (SR)

Le salaire de référence comprend toutes les *primes** et les salaires bruts perçus pendant la Période de Référence Calcul (PRC), n'ayant pas déjà servi à un précédent calcul, sauf les indemnités de rupture du contrat de travail (indemnité de licenciement, indemnité de fin de contrat, indemnité de rupture conventionnelle, indemnité compensatrice de congés payés ...).

Sont ainsi prises en compte les rémunérations brutes :

- Trouvant leur contrepartie dans l'exécution normale du travail ;
- Soumises à contributions d'assurance chômage ;
- N'ayant pas déjà servi pour une précédente ouverture de droits ;
- Afférentes à la période de référence.

Il n'est plus fait référence à la notion de « rémunération habituelle ».

**sont prises en compte les primes normales ou exceptionnelles :*

- Indemnité de 13ème mois, primes de bilan, gratifications, salaires et primes dont le paiement est subordonné à l'accomplissement d'une tâche particulière ou à la présence de l'agent à une date déterminée ⇒ perçues pendant la PRC, qu'elles soient afférentes à la PRC ou non ;
- Versées en contrepartie du travail ;
- Versées au titre d'un contrat de travail compris dans la PRC (même si la prime est versée postérieurement à la PRC).

Les primes exceptionnelles liées au Covid-19 sont également prises en compte.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-741 du 16/06/2020, pour les agents publics, la rémunération servant de base au calcul de l'allocation comprend l'ensemble des rémunérations brutes, y compris les indemnités et primes perçues par les agents :

| TYPE DE REMUNERATION | PRISE EN COMPTE DANS LE SR | EXCLUE DU SR |
|--|----------------------------|--------------|
| Traitement de base | ✓ | |
| SFT | ✓ | |
| Primes, indemnités, gratifications (ex : IFSE, astreinte...) | ✓ | |
| Indemnité compensatrice de CSG | ✓ | |
| CIA | ✓ | |
| CTI | | |
| Transfert primes/points | ✓ | |
| Avantages en nature | ✓ | |
| Remboursements de frais | | x |
| GIPA | ✓ | |
| Indemnité de licenciement | | x |
| Indemnité de fin de contrat | | x |
| Indemnité de rupture conventionnelle | | x |
| Indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) | | x |
| Indemnité compensatrice de CET | | x |

Désormais, lorsqu'il y'a absence ou réduction de rémunération, les salaires peuvent être reconstitués à partir du salaire journalier moyen du contrat de travail (décret n° 2021-730 du 08/06/2021) :

↳ le salaire de référence relatif à ces périodes est reconstitué à partir du salaire journalier moyen du contrat de travail. Il s'agit de déterminer le salaire qui aurait été versé si la rémunération n'avait pas été réduite ou absente. Cette rémunération reconstituée est ensuite intégrée au salaire de référence.

Périodes ouvrant droit à une reconstitution du salaire perçu :

- Périodes de maladie, maternité, paternité et adoption ;
- Périodes comprenant un jour de carence ;
- Périodes de disponibilité d'office avec versement d'indemnités de coordination (pour les agents CNRACL) ;
- Périodes de disponibilité d'office avec versement d'Indemnités Journalières (IJ) ou pension d'invalidité versée par la CPAM (pour les agents IRCANTEC) ;
- Périodes d'accident du travail ou maladie d'origine professionnelle donnant lieu à versement d'Indemnités Journalières (IJ) ;
- Périodes de partiel thérapeutique ;
- Périodes de temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (reconstitution sur justificatifs) ;
- Périodes de congé parental, de congé de présence parental ou de congé de proche aidant (reconstitution sur justificatifs) ;
- Périodes de congé de reclassement ou de congé de mobilité (reconstitution sur justificatifs) ;
- Périodes de partiel pour créer ou reprendre une entreprise (reconstitution sur justificatifs).

4.1.3. Le Salaire Journalier de Référence (SJR)

Le Salaire Journalier de Référence (SJR) est déterminé à partir du Salaire de Référence (SR).

Le salaire de référence n'est plus divisé par les jours travaillés, mais par le nombre de jours calendaires entre le 1^{er} jour d'emploi sur la période de référence jusqu'au terme de cette période de référence. Ces jours calendaires comprennent donc les jours travaillés mais aussi les jours correspondant à des périodes d'inactivité ou d'intercontrat.

Les périodes d'inactivité de cette période de référence sont donc prises en compte.

$$\text{SJR} = \frac{\text{Salaire de référence}}{\text{Nombre de jours calendaires compris entre le 1^{er} jour de la première période d'emploi incluse dans la PRA jusqu'au terme de cette période de référence}}$$



Le nombre de jours non travaillés pris en compte dans la période référence est plafonné (décret n° 2021-346 du 30/03/2021). En effet, le nombre de jours d'inactivité retenu ne peut être supérieur à 75% du nombre de jours travaillés x 1,4.

4.1.4. L'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) journalière brute

Le montant de l'ARE est calculé à partir du Salaire Journalier de Référence (SJR).

- L'allocation **minimale est à 31.59 € par jour** ;
- La **partie fixe de l'ARE est à 12,95 € par jour**, à laquelle s'ajoute la partie proportionnelle de l'allocation qui équivaut à 40,4 % de l'ancien salaire ;
- L'allocation **minimale ARE formation est à 22,61 € par jour**.

Le montant journalier de l'allocation chômage se calcule selon 2 formules :

- Une formule avec une partie proportionnelle et une partie fixe
- Une formule avec une partie proportionnelle

40,4 % du Salaire Journalier de Référence (SJR) + 12,95 €

OU

57 % du Salaire Journalier de Référence (SJR)

Le résultat le plus favorable est retenu, sans que l'allocation ne puisse excéder 75% du Salaire Journalier de Référence (SJR).

L'allocation minimale est de 31.59 € par jour pour un emploi à temps plein. Lorsque la durée du travail était inférieure à la durée légale, l'allocation minimale est proportionnellement réduite. Si le résultat est inférieur à 31.59 € (*pour un agent à temps plein*), l'allocation minimale est retenue comme montant de l'allocation.

→ **Exemple** : avec un SJR de 50 € pour un agent à temps complet :

| | | |
|---------------------------|------------------------------|----------------|
| Calcul avec partie fixe | $(50 \times 40,4\%) + 12,95$ | 33,15 € |
| Calcul en pourcentage | $50 \times 57\%$ | 28,50 € |
| Allocation minimale | | 31,59 € |
| Allocation maximale | $50 \times 75\%$ | 37,50 € |
| Allocation retenue | | 33,15 € |

Le montant net de l'ARE est égal au montant brut lorsque cette dernière est inférieure à 59 €.

Des retenues au titre de la CSG et la CRDS sont effectuées lorsque le montant de l'ARE brute est supérieur ou égal à 59 €.

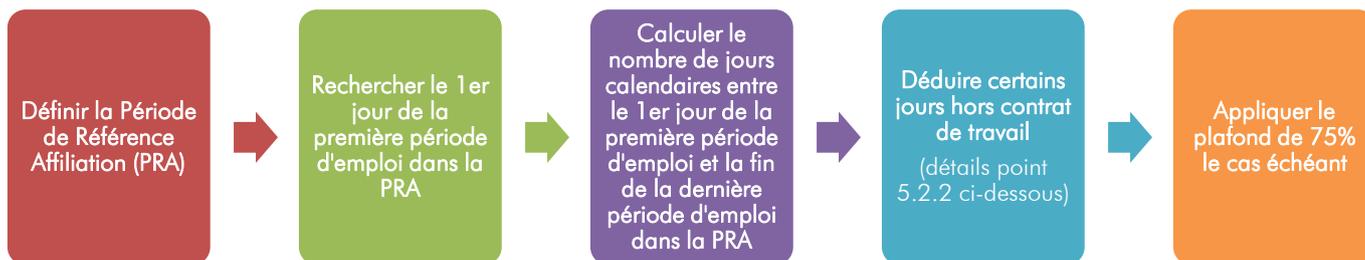
L'ARE est une allocation journalière versée chaque mois. Le montant mensuel des allocations est égal au montant journalier de l'ARE multiplié par le nombre de jours du mois considéré (28 ou 29 en février, 30 ou 31 pour les autres mois).

5. La durée d'indemnisation

La durée d'indemnisation dépend à la fois de l'âge et de la durée d'affiliation. Elle correspond au nombre maximum de jours pendant lesquels un agent peut recevoir des allocations chômage.

5.1. La durée d'indemnisation pour les pertes d'emploi à compter

La durée d'indemnisation se calcule à partir du nombre de jours calendaires compris entre le 1^{er} jour de la première période d'emploi incluse dans la Période de Référence Affiliation (PRA) de 24 ou 36 mois et le terme de la PRA (le terme de la PRA correspond à la fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture des droits).



⇒ La durée d'indemnisation est donc égale à la somme des jours travaillés et des jours non travaillés sur la Période de Référence Affiliation (PRA)_avec, le cas échéant, un plafonnement des jours non travaillés.

5.1.1. Rechercher le 1^{er} jour d'emploi sur la PRA

Sur la Période de Référence Affiliation (PRA), sont totalisés le nombre de jours écoulés entre le début de la première période d'emploi dans la PRA et le terme de la PRA.

Ces périodes d'emploi ne doivent pas avoir déjà servi à une ouverture de droits.

Tous les jours sont pris en compte entre ces deux dates, qu'il s'agisse de périodes travaillées ou non.

Le premier et le dernier jour de la période d'emploi sont inclus.

→ **Exemple** : fin de contrat du 09/11/2021 pour un agent contractuel de moins de 53 ans

× la date de fin de contrat est fixée au 09/11/2021

↳ la PRA est de 35 mois ⇒ le début de la PRA est fixé au 09/12/2018 (on remonte 2 ans en arrière + 11 mois d'allongement lié à la crise sanitaire)

↳ PRA du 09/12/2018 au 09/11/2021

(si l'agent avait 53 ans et plus, la PRA serait fixée du 09/12/2017 au 09/11/2021 : 36 mois de PRA + 11 mois d'allongement lié à la crise sanitaire)

× sur la PRA, le 1^{er} jour de la première période d'emploi est fixé au 09/09/2020

↳ entre le 09/09/2020 et le 09/11/2021 ⇒ 427 jours calendaires

↳ durée indemnisation = 427 jours

5.1.2. Déduire certains jours hors contrat de travail

Les périodes d'activité professionnelle non déclarées à Pôle emploi ne sont pas comptabilisées.

De plus, sont déduits de la durée d'indemnisation, les jours situés **en dehors d'une période d'emploi** correspondants aux périodes suivantes :

- Les périodes d'arrêt maladie d'une durée supérieure à 15 jours consécutifs ;
- Les périodes d'accident du travail et de maladie professionnelle ;
- Les congés de maternité indemnisés ;
- Les congés de paternité et d'accueil de l'enfant indemnisés ;
- Les congés indemnisés accordés à la mère ou au père adoptif ;

- Les périodes de formation réalisées en dehors de tout contrat de travail, et inscrites dans le Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE) ou financées, en tout ou partie, par le Compte Personnel de Formation (CPF), ou dans le cadre du Projet de Transition Professionnelle (PTP) ;
- Les périodes d'activités professionnelles non déclarées par le demandeur d'emploi sur l'attestation mensuelle d'actualisation.



Les fonctionnaires bénéficient de droits à congés. Par conséquent, les périodes d'arrêt maladie d'origine professionnelle ou non, ainsi que les périodes de congé maternité, paternité et adoption sont comprises dans la période d'emploi. Ces périodes ne sont donc pas déduites.

Sont également retirées pour le calcul de la durée d'indemnisation, les périodes de confinement et de couvre-feu liées à la crise sanitaire non couvertes par un contrat de travail (du 1^{er} mars au 31 mai 2020 et du 30 octobre 2020 au 30 juin 2021).

→ **Exemple** : fin de contrat du 09/11/2021 pour un agent contractuel de moins de 53 ans



- ✗ la date de fin de contrat est fixée au 09/11/2021
- ↳ la PRA est de 35 mois ⇒ le début de la PRA est fixé au 09/12/2018 (on remonte 2 ans en arrière + 11 mois d'allongement lié à la crise sanitaire)
- ↳ PRA du 09/12/2018 au 09/11/2021
- ✗ sur la PRA, le 1^{er} jour de la première période d'emploi est fixé au 09/09/2020
- ↳ entre le 09/09/2020 et le 09/11/2021 ⇒ 427 jours calendaires
- ✗ l'agent a eu un arrêt maladie de 47 jours hors contrat de travail du 14/11/2020 au 30/12/2020
- ✗ l'agent n'a pas eu de contrat de travail entre le 31/12/2020 et le 31/03/2021, soit 91 jours durant les périodes de confinement et de couvre-feu liées au Covid-19
- ↳ 427 jours - 47 jours de maladie hors contrat de travail - 91 jours Covid-19 hors contrat de travail = 289 jours
- ↳ durée d'indemnisation = 289 jours

5.1.3. Appliquer le cas échéant le plafond relatif aux jours non travaillés

Pour éviter une diminution excessive du Salaire Journalier de Référence (SJR), un **plafonnement du nombre de jours non travaillés** peut s'appliquer : le nombre de jours non travaillés pris en compte ne peut être supérieur à 75% du nombre de jours travaillés dans la PRA x 1,4 (*pour la conversion en jours calendaires*).

Nombre de jours non travaillés retenus = 75% des jours travaillés dans la PRA x 1,4

Les périodes d'inactivité sont donc prises en compte, mais elles ne peuvent pas dépasser une certaine proportion des périodes d'activité de l'agent.

5.1.4. Durée minimale d'indemnisation

⇒ Pour les fins de contrat à compter du 1^{er} décembre 2021 : en cohérence avec la condition d'affiliation minimale de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées (6 mois), la durée d'indemnisation ne peut être inférieure à 6 mois, soit 182 jours calendaires.

5.1.5. Durée maximale d'indemnisation

La durée d'indemnisation ne peut pas dépasser :

| Age du demandeur d'emplois lors de sa radiation | Durée minimale d'indemnisation | Durée maximale d'indemnisation |
|---|--------------------------------|--------------------------------|
| Moins de 53 ans | 182 jours | 730 jours |
| Entre 53 et 54 ans | 182 jours | 913 jours |
| 55 ans et plus | 182 jours | 1095 jours |

5.1.6. La modulation de la durée d'indemnisation selon la conjoncture

Le 1^{er} février 2023, un dispositif de modulation de la durée d'indemnisation en fonction de la situation du marché du travail est entré en vigueur.

Le décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023 vient fixer de nouvelles règles concernant l'indemnisation des allocataires applicables aux droits ouverts au titre des fins de contrat ou radiations intervenues dès le 1^{er} février 2023.

Ce texte vient notamment modifier les règles encadrant la modulation de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi en fonction de la situation du marché du travail.

En cas de situation favorable du marché du travail, la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi ouvrant des droits à l'assurance chômage initialement calculées sur la base des durées mentionnées ci-dessus, **sera réduite de 25%** :

- si le taux de chômage est **inférieur à 9%**,
- si le taux de chômage baisse pendant **trois trimestres consécutifs**.

La durée d'indemnisation ne peut être inférieure à 6 mois, soit 182 jours calendaires et, après application du coefficient de 0,75, ne peut dépasser :

| Age du demandeur d'emplois lors de sa radiation | Durée minimale d'indemnisation | Durée maximale d'indemnisation après application d'un coefficient de 0,75 |
|---|--------------------------------|---|
| Moins de 53 ans | 182 jours | 548 jours |
| Entre 53 et 54 ans | 182 jours | 685 jours |
| 55 ans et plus | 182 jours | 822 jours |

A noter qu'en cas de conjoncture économique dégradée constatée par arrêté du Ministre du Travail, les demandeurs d'emploi en fin de droits (s'il leur reste moins de 30 jours d'allocations) pourront bénéficier d'un complément de fin de droit. Ce complément sera au maximum de :

- **182 jours** pour tous ceux qui ont moins 53 ans, portant ainsi la durée maximale d'indemnisation à 730 jours.
- **228 jours** si vous avez 53 et 54 ans, portant ainsi la durée maximale d'indemnisation à 913 jours.
- **273 jours** si vous avez 55 ans et plus, portant ainsi la durée maximale d'indemnisation à 1095 jours.

* L'âge est apprécié à la fin du contrat de travail ou date de radiation.

Sont exclus de ce mécanisme de modulation, les demandeurs d'emploi des départements et collectivités d'outre-mer et ceux relevant des régimes de l'intermittence, des marins pêcheurs, des ouvriers dockers occasionnels, des expatriés ainsi que les collectivités d'Outre-mer. Pour ces derniers, les règles actuelles continuent de s'appliquer.

6. La dégressivité pour les hauts revenus

Les demandeurs d'emploi, de moins de 57 ans à la date de fin de contrat de travail (*les demandeurs d'emploi âgés de 57 ans ou plus ne sont pas concernés par la dégressivité*), qui perçoivent une allocation journalière supérieure à 91.02 € peuvent voir leur allocation chômage diminuée de 30 %.

Après application de la dégressivité, l'allocation journalière ne peut pas être inférieure à 91,02 €.

Sont concernés les demandeurs d'emplois dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1^{er} novembre 2019.



En raison de la crise sanitaire liée au Covid-19, le décompte des 6 mois, à l'issue duquel la dégressivité s'applique, a été suspendu pendant la période du 1^{er} mars 2020 au 30 juin 2021. Ce compteur a été remis à zéro pour les demandeurs d'emploi concernés par la dégressivité entre le 1^{er} novembre 2019 et le 1^{er} mars 2020. Ce compteur a redémarré au 1^{er} juillet 2021 pour les allocataires indemnisés à cette date.

⇒ **Pour les fins de contrat de travail jusqu'au 30 novembre 2021 : la dégressivité de l'allocation s'applique après 8 mois d'indemnisation (243 jours) ; soit au début du 9^{ème} mois d'indemnisation (à compter du 244^{ème} jour d'indemnisation).** La dégressivité de l'ARE sera donc effective en mars 2022 : 1^{er} juillet 2021 + 8 mois.

↳ La première période d'indemnisation de 243 jours (8 mois) est indemnisée à taux plein. La seconde période d'indemnisation, à compter du 9^{ème} mois, est indemnisée à taux réduit (- 30%) pendant la durée restante des droits.

⇒ **Pour les fins de contrat de travail à compter du 1^{er} décembre 2021** : la dégressivité de l'allocation s'applique après 6 mois d'indemnisation (182 jours) ; soit au début du 7^{ème} mois d'indemnisation (à compter du 183^{ème} jour d'indemnisation).

↳ La première période d'indemnisation de 182 jours (6 mois) est indemnisée à taux plein. La seconde période d'indemnisation, à compter du 7^{ème} mois, est indemnisée à taux réduit (- 30%) pendant la durée restante des droits.

7. La charge de l'indemnisation

Lorsque plusieurs employeurs se superposent sur la Période de Référence d'Affiliation (PRA), il faut dans un premier temps différencier l'affiliation au régime privé et celui au régime public.

En effet, c'est la règle de la durée d'emploi la plus longue qui s'applique pour la détermination de la charge de l'indemnisation sauf en cas d'égalité de durée d'emploi où la charge de l'indemnisation incombe au dernier employeur.

Si l'agent a travaillé pour plusieurs employeurs pendant la période de référence prise en compte pour l'ouverture des droits, il convient d'appliquer les règles de coordination prévues aux articles R.5424-2 et R.5424-3 du code du travail.

La comparaison des durées d'emploi effectuées pour le compte de chacun des employeurs permet de déterminer l'employeur auprès duquel la durée d'emploi a été la plus longue et qui aura donc la charge de l'indemnisation. Cette comparaison s'effectue sur la Période de Référence Affiliation (CE n° 430947 du 29/07/2020).

8. Les règles de versement et de cumuls

8.1. La date de début de versement

L'indemnisation ne peut commencer qu'après le dépôt, par l'agent privé d'emploi, d'une demande d'admission au bénéfice des allocations auprès de Pôle emploi.

Le début de versement des allocations est reporté à l'expiration :

- D'un **différé d'indemnisation congés payés**, applicable aux agents ayant bénéficié d'une Indemnité Compensatrice de Congés Payés (ICCP) ;
- D'un **différé d'indemnisation spécifique**, applicable en cas de rupture conventionnelle ;
- D'un **délai d'attente de 7 jours**.

Pour les pertes d'emploi à compter du 1^{er} octobre 2021, les modalités du calcul du différé d'indemnisation congés payés sont modifiées. L'ordre d'application des différés est également modifié.

8.1.1. Différé d'indemnisation congés payés

La prise en charge ne commence qu'à l'expiration d'un **différé d'indemnisation congés payés**, appliqué pour empêcher le cumul d'une Indemnité Compensatrice de Congés Payés (ICCP) avec les allocations chômage.

L'ICCP décale le début du versement des allocations chômage à hauteur du nombre de jours de retenu que cette indemnité représente. La durée du différé d'indemnisation congés payés est calculée à partir de la somme des ICCP de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 derniers jours (6 derniers mois) précédant la dernière fin de contrat de travail :

Nombre de jours de différé d'indemnisation congés payés = **Total des ICCP versées dans les 182 derniers jours précédant la dernière fin de contrat de travail / SJR**



Le différé d'indemnisation congés payés est plafonné à 30 jours calendaires.

Le différé d'indemnisation congés payés commence à courir au premier jour de privation d'emploi, soit à compter du lendemain de la fin du contrat de travail, ou à la suite du différé d'indemnisation spécifique.

→ Exemple de calcul de différé d'indemnisation congés payés :

- × inscription à Pôle emploi le 15/11/2021
- × date de fin de contrat de travail le 09/11/2021

2_ Différé d'indemnisation congés payés :

× sur les 182 derniers jours précédant la dernière fin de contrat de travail (soit la période du 12/05/2021 au 09/11/2021), le total des indemnités compensatrices de congés payés (ICCP) est de 570 €. Son SJR est de 48,09 € $\Rightarrow 570 / 48,09 = 11,85 = 11$ jours de différé.

× il n'y a pas de différé d'indemnisation spécifique

× point de départ du différé = lendemain de la fin de contrat de travail $\Rightarrow 10/11/2021$

↪ différé congés payés de 11 jours du 10/11/2021 au 20/11/2021 inclus

3_ Délai d'attente de 7 jours :

× point de départ du délai d'attente = à la suite des différés d'indemnisation $\Rightarrow 21/11/2021$

↪ délai d'attente de 7 jours du 21/11/2021 au 27/11/2021 inclus

\Rightarrow le point de départ de l'indemnisation est donc fixé au 28/11/2021

8.1.2. Différé d'indemnisation spécifique

Un **différé d'indemnisation spécifique** s'applique en cas de versement d'une indemnité de rupture conventionnelle uniquement pour la partie de l'indemnité supérieure au montant minimum (ou montant plancher) (CE n° 434920 du 25/11/2020 ; question écrite Ass. Nat. n° 32941).

Le différé d'indemnisation spécifique est calculé en divisant la somme de l'indemnité de rupture conventionnelle versée réduite du montant minimum de l'indemnité plancher par 107.9 :

$$\begin{array}{l} \text{Nombre de jours} \\ \text{de différé} \\ \text{d'indemnisation} \\ \text{spécifique} = \end{array} \frac{\text{Montant de l'indemnité versée} - \text{montant minimum de l'indemnité plancher}}{107.9} \text{ (pour les fins de contrat de travail à compter du 01/01/2024)}$$



Le différé d'indemnisation spécifique ne peut être supérieur à 150 jours calendaires (5 mois).

Le différé d'indemnisation spécifique court à compter de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours calendaires précédant la dernière fin de contrat. Ainsi, les indemnités versées à l'occasion de chacune de ces fins de contrat donnent lieu au calcul du différé, qui commence à courir le lendemain de chaque fin de contrat de travail. Le différé applicable est celui qui expire le plus tardivement.

8.1.3. Délai d'attente

Dans tous les cas, le versement des allocations chômage débute au terme d'un délai d'attente de 7 jours suivant la date à laquelle l'intéressé est admis au bénéfice de l'indemnisation.

→ Exemple d'application du délai d'attente :

- × inscription à Pôle emploi le 15/11/2021
- × date de fin de contrat de travail le 09/11/2021

- × il n'y a pas de différé d'indemnisation spécifique
- × il n'y a pas de différé d'indemnisation congés payés

3_ Délai d'attente de 7 jours :

- × point de départ du délai d'attente = date d'inscription à Pôle emploi ⇒ 15/11/2021 + 7 jours = 22/11/2021

⇒ le point de départ de l'indemnisation est donc fixé au 22/11/2021

Ce délai s'applique à chaque ouverture de droits, reprise ou rechargement des droits dès lors qu'il n'excède pas 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois. Il ne s'applique donc pas en cas de prise en charge intervenant dans les 12 mois suivant la précédente application.

8.1.4. Ordre d'application des différés et du délai d'attente

Le délai d'attente commence :

- Lorsqu'un différé d'indemnisation congés payés et/ou un différé d'indemnisation spécifique sont appliqués, au terme de ces différés, sous réserve que l'intéressé remplisse alors toutes les conditions exigées :



- En cas d'absence de différé d'indemnisation, à partir du jour où toutes les conditions d'attribution des allocations sont remplies, et, au plus tôt, à la date d'inscription comme demandeur d'emploi.

→ Exemple de l'application des différés d'indemnisation et du délai d'attente :

- ✗ inscription à Pôle emploi le 15/11/2021
- ✗ date de fin de contrat de travail le 09/11/2021

1_Différé d'indemnisation spécifique lié à l'indemnité de rupture conventionnelle :

- ✗ différé de 6 jours lié à une indemnité de rupture conventionnelle ($600 \text{ €} / 5,8 = 6,26 = 6 \text{ jours}$)
- ✗ point de départ du différé = lendemain de la fin de contrat de travail \Rightarrow 10/11/2021
- ↪ différé spécifique de 6 jours du 10/11/2021 au 15/11/2021 inclus

| NOVEMBRE | | | | | | | |
|----------|----|----|----|----|----|----|---|
| L | M | M | J | V | S | D | |
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | |
| 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | |
| 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | |
| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | | | |

2_Différé d'indemnisation congés payés :

- ✗ différé de 11 jours ($570 \text{ €} / 48,09 = 11,85 = 11 \text{ jours}$)
- ✗ point de départ du différé = à la suite du différé d'indemnisation spécifique \Rightarrow 16/11/2021
- ↪ différé congés payés de 11 jours du 16/11/2021 au 26/11/2021 inclus

| NOVEMBRE | | | | | | | |
|----------|----|----|----|----|----|----|---|
| L | M | M | J | V | S | D | |
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | |
| 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | |
| 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | |
| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | | | |

3_Délai d'attente de 7 jours :

- ✗ point de départ du délai d'attente = à la suite des différés d'indemnisation \Rightarrow 27/11/2021
- ↪ délai d'attente de 7 jours du 27/11/2021 au 03/12/2021 inclus

| NOVEMBRE | | | | | | | DÉCEMBRE | | | | | | | | |
|----------|----|----|----|----|----|----|----------|----|----|----|----|----|----|----|---|
| L | M | M | J | V | S | D | L | M | M | J | V | S | D | | |
| | | | | | | | | | | | | | | 1 | 2 |
| 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | |
| 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | | |
| 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | | |
| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | | | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | | |
| | | | | | | | | | | | | | | 31 | |

⇒ le point de départ de l'indemnisation est donc fixé au 04/12/2021

Source : pole-emploi.fr

8.2. Les règles en cas de cumuls

8.2.1. Avec une pension d'invalidité (agents IRCANTEC)

L'allocataire pourra cumuler l'ARE avec une pension d'invalidité de 1^{ère} catégorie intégralement.

En revanche lorsque l'agent perçoit une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, le cumul ne sera possible que si les revenus ayant servis au calcul des droits ARE ont été cumulés avec cette dernière. Si ce n'est pas le cas, le montant journalier d'ARE sera diminué du montant journalier de la pension.

8.2.2. Avec un avantage de vieillesse (retraite pour invalidité CNRACL)

Il est possible de cumuler un avantage de vieillesse avec les allocations chômage. Dans ce cas, si l'allocataire est âgé d'au moins 50 ans, le montant des allocations subit une diminution variable selon l'âge, sans que le montant versé puisse être inférieur au montant journalier minimal.

La réduction est opérée dans les proportions suivantes :

- Moins de 50 ans : aucune diminution ;
- Entre 50 et 55 ans : diminution égale à 25% de l'avantage de vieillesse ;
- Entre 55 et 60 ans : diminution égale à 50% de l'avantage de vieillesse ;
- A partir de 60 ans : diminution égale à 75% de l'avantage de vieillesse.

8.2.3. Avec une reprise d'activité salariée

Si l'agent reprend une activité rémunérée réduite ou occasionnelle postérieurement à la perte d'emploi, il peut cumuler cette rémunération avec une partie des allocations d'assurance chômage dans la limite du salaire brut antérieurement perçu.

Le nombre de jours indemnissables est déterminé, pour un mois civil donné, de la manière suivante :

$$\text{Nombre de jours indemnissables} = \frac{\text{montant ARE Brut du mois} - (70\% \times \text{salaire perçu})}{\text{ARE}}$$

9. La cessation de l'indemnisation chômage

Le décret n° 2020-741 du 16/06/2020 prévoit des cas de cessation de l'indemnisation spécifiques aux agents publics. Ces cas spécifiques s'ajoutent à ceux prévus par la réglementation de l'assurance chômage :

- Agents qui dépassent la limite d'âge qui leur est applicable ;
- Agents qui bénéficient d'une pension de retraite direct à taux plein (sauf pension de retraite attribuée pour invalidité par la CNRACL à la suite d'une radiation des cadres) ;
- Agents ayant repris une activité professionnelle, sous réserve des règles de cumul définies par le Règlement d'assurance chômage ;
- Agents qui refusent d'occuper un poste répondant aux conditions fixées par les dispositions statutaires applicables, qui leur est proposé en vue de leur réintégration ou de leur réemploi par l'employeur avec lequel la relation de travail a été suspendue ;

- Agents qui bénéficient, sur leur demande, du renouvellement d'une période de suspension de la relation de travail (demande de renouvellement de disponibilité, d'un congé non rémunéré) ;
- Agents qui réintègrent leur administration au cours ou au terme d'une disponibilité, ou d'un congé non rémunéré ;
- Agents qui démissionnent.

10. La prestation chômage du Centre de Gestion

Compte tenu des éléments énoncés dans cette fiche, il faut garder à l'esprit que chaque dossier est différent. Par conséquent, il est préférable de passer tout d'abord par une simulation effectuée par les services du Centre de Gestion. Ces simulations de l'ARE sont possible 4 mois maximum avant la date de radiation des cadres envisagée.

A titre d'information, la prestation du Centre de Gestion s'établit comme suit : la simulation pour un dossier est gratuite, en revanche le suivi de dossier est payant.

Dès lors, une collectivité qui souhaite solliciter le Centre de Gestion pour le suivi du dossier doit en informer l'unité Gestion statutaire afin que lui soit adressé la délibération ainsi que la convention d'adhésion à cette prestation.

La prestation est facturée 42 € par mois d'indemnisation pour les collectivités et établissements affiliés, lorsque l'avis de paiement comporte au moins 1 jour d'indemnisation.

Le suivi du dossier comprend le calcul mensuel de l'ARE via les avis de paiement afin que la collectivité puisse verser l'ARE. Les revalorisations sont appliquées dès qu'elles entrent en vigueur.

Des modèles de courriers sont envoyés lors de reprise ou suspension de dossier.

Pour toute demande de simulation chômage supérieure à 4 mois avant la date de radiation des cadres envisagée, vous pouvez utiliser le tableau ci-dessous afin d'estimer le coût budgétaire des allocations chômage :

| Estimation ARE brute journalière pour un agent à temps plein sans reconstitution du salaire perçu | |
|---|-----------------------|
| Salaire brut mensuel moyen sur 24 mois ou 36 mois précédant la date de fin de contrat de travail | ARE brute journalière |
| 1000 € | 25,69 € |
| 1500 € | 33,70 € |
| 2000 € | 40,62 € |
| 2500 € | 48,80 € |
| 3000 € | 58,56 € |
| 3500 € | 68,32 €* |
| 4000 € | 78,08 €* |
| 4500 € | 87,84 €* |
| 5000 € | 97,60 €** |

Le montant net de l'ARE est égal au montant brut lorsque cette dernière est inférieure à 53 €

Le montant mensuel des allocations est égal au montant journalier de l'ARE multiplié par le nombre de jours du mois considéré (28 ou 29 en février, 30 ou 31 pour les autres mois).

** Des retenues au titre de la CSG et la CRDS sont effectuées lorsque le montant de l'ARE brute est supérieur ou égal à 59 €.*

*** Application de la dégressivité lorsque l'allocation journalière est supérieure à 91,02 €.*

Récapitulatif de la procédure

- Etablir l'attestation employeur à remettre à l'agent
- L'agent va s'inscrire à Pôle Emploi
- La collectivité reçoit en retour le dossier de Pôle Emploi pour les agents pour lesquels elle est en auto-assurance
- Simulation gratuite par le conseiller Chômage
 - soit la collectivité fait le choix de suivre elle-même le dossier
 - soit la collectivité opte pour la prestation chômage du Centre de Gestion

Si option prestation chômage du Centre de Gestion

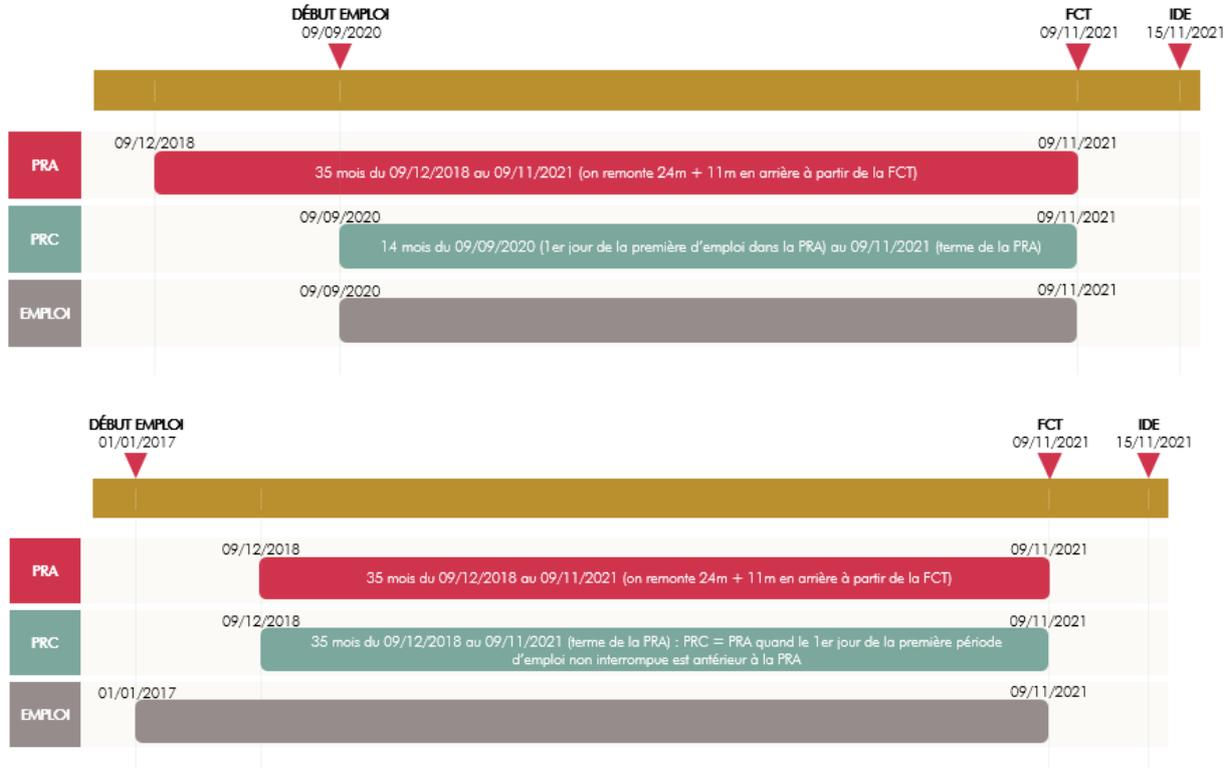
- Délibération du conseil (*collectivité ou établissement*)
- Transmission de la convention d'adhésion signée au Centre de Gestion (*collectivité ou établissement*)
- Transmission des pièces du dossier permettant le calcul de l'ARE (*collectivité ou établissement*)
- Transmission de modèles de courriers lors de la reprise ou suspension de dossier par le Centre de Gestion (courrier à adresser par la collectivité à son agent)
- Transmission des avis de paiement mensuels par le Centre de Gestion
- Mandatement mensuel (*collectivité ou établissement*)

Les notions clés (annexe 2)

| | |
|--------------------------------|--|
| Délai de forclusion | = délai pour s'inscrire à Pôle emploi ⇨ dans les 12 mois suivant la fin du contrat de travail (FCT) |
| IDE | = date d'Inscription comme Demandeur d'Emploi à Pôle emploi |
| PRA | <p>= Période de Référence Affiliation</p> <ul style="list-style-type: none"> - terme de la PRA = fin de contrat à la suite de laquelle l'agent privé d'emploi s'est inscrit comme demandeur d'emploi = 24 mois pour les agents âgés de moins de 53 ans à la date de fin du contrat de travail (<i>attention : allongement de la PRA lié au Covid-19</i>) = 36 mois pour les agents âgés de 53 ans et plus à la date de fin de contrat de travail (<i>attention : allongement de la PRA lié au Covid-19</i>) - Pôle emploi vérifie que le demandeur d'emploi justifie d'une durée minimale de travail sur cette période : 130 jours ou 910 heures travaillés, pour ouvrir droit aux ARE à compter du 1^{er} décembre 2021 |
| FCT | = Fin de Contrat de Travail à la suite de laquelle l'agent s'est inscrit comme demandeur d'emploi |
| DJTP | = date de Dernier Jour Travaillé Payé (uniquement pour le calcul de l'ARE concernant les pertes d'emploi antérieures au 01/10/2021) |
| PRC | <p>= Période de Référence de Calcul</p> <p>= période sur laquelle sont prises en compte les rémunérations perçues pour le calcul du salaire de référence</p> |
| à compter du 01/10/2021 | <p>= période comprise entre le 1^{er} jour de la première période d'emploi sur la PRA et le terme de la PRA</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1^{er} jour de la première période d'emploi sur la PRA = point de départ de la PRC - terme de la PRA = fin de contrat à la suite de laquelle l'agent privé d'emploi s'est inscrit comme demandeur d'emploi = terme de la PRC |
| SR | <p>= Salaire de référence</p> <p>= rémunérations perçues sur la PRC</p> |
| SJR | <p>= Salaire Journalier de Référence</p> <p>= rémunération normale moyenne perçue pendant la PRC</p> <p><u>à compter du 01/10/2021</u> :</p> <p>SJR = salaire de référence / nombre de jours calendaires compris entre le 1^{er} jour de la première période d'emploi incluse dans la PRA jusqu'au terme de cette période de référence</p> |

Schémas d'application (annexe 3)

1- Exemples d'application des règles à compter du 1^{er} octobre 2021 pour un demandeur d'emploi de moins de 53 ans



Synthèse des durées d'indemnisation et des durées d'affiliation (annexe 4)

Demander d'emploi de moins de 53 ans à la fin du contrat de travail :

| Date de fin de contrat | Durée d'affiliation minimale | Durée minimale d'indemnisation | Durée maximale d'indemnisation |
|--------------------------------------|---|--------------------------------|---------------------------------|
| entre le 01/11/2019 et le 31/07/2020 | 130 jours travaillés ou 910 heures (6 mois) au cours des 24 mois précédant la FCT | 182 jours (6 mois) | 730 jours calendaires (24 mois) |
| entre le 01/08/2020 et le 30/11/2021 | 88 jours travaillés ou 610 heures (4 mois) au cours des 24 mois précédant la FCT | 122 jours (4 mois) | 730 jours calendaires (24 mois) |
| à compter du 01/12/2021 | 130 jours travaillés ou 910 heures (6 mois) au cours des 24 mois précédant la FCT | 182 jours (6 mois) | 730 jours calendaires (24 mois) |

Demander d'emploi de 53 ans ou 54 ans à la fin du contrat de travail :

| Date de fin de contrat | Durée d'affiliation minimale | Durée minimale d'indemnisation | Durée maximale d'indemnisation |
|--------------------------------------|---|--------------------------------|---------------------------------|
| entre le 01/11/2019 et le 31/07/2020 | 130 jours travaillés ou 910 heures (6 mois) au cours des 36 mois précédant la fin du contrat de travail | 182 jours (6 mois) | 913 jours calendaires (30 mois) |
| entre le 01/08/2020 et le 30/11/2021 | 88 jours travaillés ou 610 heures (4 mois) au cours des 36 mois précédant la fin du contrat de travail | 122 jours (4 mois) | 913 jours calendaires (30 mois) |
| à compter du 01/12/2021 | 130 jours travaillés ou 910 heures (6 mois) au cours des 36 mois précédant la fin du contrat de travail | 182 jours (6 mois) | 913 jours calendaires (30 mois) |

Demander d'emploi de 55 ans et plus à la fin du contrat de travail :

| Date de fin de contrat | Durée d'affiliation minimale | Durée minimale d'indemnisation | Durée maximale d'indemnisation |
|--------------------------------------|---|--------------------------------|----------------------------------|
| entre le 01/11/2019 et le 31/07/2020 | 130 jours travaillés ou 910 heures (6 mois) au cours des 36 mois précédant la fin du contrat de travail | 182 jours (6 mois) | 1095 jours calendaires (36 mois) |
| entre le 01/08/2020 et le 30/11/2021 | 88 jours travaillés ou 610 heures (4 mois) au cours des 36 mois précédant la fin du contrat de travail | 122 jours (4 mois) | 1095 jours calendaires (36 mois) |
| à compter du 01/12/2021 | 130 jours travaillés ou 910 heures (6 mois) au cours des 36 mois précédant la fin du contrat de travail | 182 jours (6 mois) | 1095 jours calendaires (36 mois) |