

REGLEMENTATION CHOMAGE 2025

Note d'information – 01/10/2025

La convention du 15 novembre 2024 et l'ensemble des textes associés (règlement général, annexes, accords d'application) ont reçu l'agrément ministériel par arrêté du 19 décembre 2024.

Ces textes ont été publiés au Journal Officiel du 20 décembre 2024.

Entrée en vigueur :

La convention du 15 novembre 2024 entre en vigueur le **1^{er} janvier 2025**.

Les règles relatives aux contributions prévues par cette convention entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 pour les rémunérations versées à compter de cette date.

Les règles d'indemnisation prévues par cette convention sont applicables aux salariés dont la fin de contrat de travail (terme du préavis) intervient à compter du 1^{er} janvier 2025.

En cas de rupture du contrat travail dans le cadre d'une procédure de licenciement, cette convention s'applique uniquement aux procédures de licenciement engagées à compter du 1^{er} janvier 2025.

Toutefois, par dérogation, pour des raisons opérationnelles de mise en œuvre, l'entrée en vigueur des principales dispositions de la convention est reportée au **1^{er} avril 2025** (mesures applicables aux salariés dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} avril 2025).

Les principales évolutions apportées par la convention du 15 novembre 2024 sont :

- nouvelle borne d'âge de la période de référence affiliation,
- abaissement du seuil d'âge pour la non-application de la dégressivité,
- modalités d'application du délai de déchéance des droits,
- instauration d'un plafond des règles de cumul de l'allocation avec les revenus d'une activité non salariée,
- paiement des allocations chômage mensualisé sur une base 30 jours calendaires.

La convention est conclue pour une durée de 4 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2028.

Les règles applicables au 1^{er} avril 2025 sont décrites dans la circulaire Unédic n° 2025-03 du 1^{er} avril 2025.

La présente note décrit les nouvelles dispositions applicables aux fins de contrat de travail intervenues à compter du 1^{er} avril 2025.

A lire aussi :

Le [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.

Sommaire

I.	L'indemnisation	3
A.	Bénéficiaires	3
B.	Conditions d'attribution	3
C.	Condition d'affiliation pour une ouverture de droits	4
1.	Condition d'affiliation requise pour l'ouverture des droits.....	4
2.	Condition d'affiliation requise pour le rechargement à l'épuisement des droits	4
3.	Modalités de décompte des jours travaillés.....	5
D.	Durée d'indemnisation	6
1.	Allongement de la durée d'indemnisation en faveur des allocataires seniors	7
2.	Maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite.....	7
3.	Réduction de la durée d'indemnisation, lorsque l'allocataire effectue une formation rémunérée par l'Etat ou les régions.....	8
E.	Calcul de l'allocation	8
1.	Salaire de référence.....	8
2.	Détermination du montant brut de l'allocation	9
3.	Coefficient de dégressivité	9
4.	Cumul de l'allocation chômage avec un avantage vieillesse	10
5.	Montant de l'allocation en cas de perception d'une pension d'invalidité.....	10
6.	Montant net de l'allocation.....	11
F.	Point de départ de l'indemnisation	11
1.	Différés d'indemnisation.....	11
2.	Délai d'attente	12
G.	Paiement de l'allocation	12
H.	Causes de cessation du paiement des allocations.....	12
	Déchéance des droits.....	13
II.	Droits rechargeables	13
A.	Reprise et poursuite du paiement de l'allocation	14
B.	Rechargement des droits à l'épuisement des droits.....	14
III.	Le droit d'option	15
IV.	Cumul d'un salaire avec une allocation	15
A.	Allocataires reprenant une activité professionnelle salariée	15
B.	Allocataires ayant plusieurs activités professionnelles et perdant successivement l'une ou plusieurs d'entre elles	16
C.	Cumul des allocations avec les revenus procurés par une activité professionnelle non salariée.....	17
V.	Périodes de suspension du contrat de travail et disponibilité des trois fonctions publiques.....	17
A.	L'examen des droits au cours de la période de suspension	18
B.	Situation du fonctionnaire à l'issue de la période de disponibilité	18

I. L'indemnisation

A. Bénéficiaires

Sont involontairement privés d'emploi ou assimilés, les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte :

Article 2 § 1^{er} du règlement d'assurance chômage :

- d'un licenciement,
- d'une fin de contrat de travail à durée déterminée,
- d'une rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée à l'initiative de l'employeur,
- d'une rupture de contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L.1233-3 du code du travail (rupture du contrat pour cause économique).

Article 2 § 2 du règlement d'assurance chômage :

- d'une démission considérée comme légitime.

Article 2 § 3 du règlement d'assurance chômage :

- d'une rupture conventionnelle du contrat de travail,
- d'une rupture d'un commun accord d'un contrat de travail, selon les modalités prévues par les articles L. 1237-17 à L. 1237-19-14 du code du travail.

Article 2 § 4 du règlement d'assurance chômage :

- d'une démission au sens de l'article L. 1237-1 du code du travail, dans le cadre d'un projet professionnel dont le caractère réel et sérieux est attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale : **cette disposition ne s'applique pas aux agents titulaires ou contractuels de la fonction publique qui relèvent d'un régime de démission dérogatoire fondé sur des dispositions statutaires spécifiques.**

B. Conditions d'attribution

Les salariés privés d'emploi doivent remplir les conditions suivantes pour prétendre à une indemnisation :

- Justifier d'une durée d'affiliation de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées au cours d'une période de référence de 24 ou 36 mois selon l'âge du demandeur d'emploi ;
- Être inscrits comme demandeur d'emploi ;
- Être à la recherche effective et permanente d'un emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ou non inscrite dans ledit projet mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation ;
- Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite et ne pas justifier de la durée d'assurance requise pour l'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein ou ne pas avoir fait liquider une retraite visée à l'article L. 5421-4, 3^o, du code du travail (ne pas bénéficier d'une retraite en application des articles L. 161-17-4, L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale : pénibilité/compte professionnel de prévention, carrières longues, travailleurs handicapés, incapacité liée à un accident ou une maladie professionnelle, amiante) ;
- Être physiquement aptes à l'exercice d'un emploi ;
- N'avoir pas quitté volontairement (sauf cas mentionnés aux §2 et §4 de l'article 2) leur dernière activité professionnelle salariée, ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière dès lors que depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une période d'affiliation d'au moins 65 jours ou 455 heures travaillées ;
- Résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage (territoire métropolitain, DOM et collectivités d'outre-mer de Saint Barthélémy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon).

Pour les salariés dont la privation d'emploi résulte d'une démission dans le cadre d'un projet professionnel (**Rappel : Ne concerne pas les agents publics de la fonction publique territoriale**) :

- Justifier d'une durée d'affiliation spécifique équivalant à au moins 1 300 jours travaillés au cours d'une période de référence spécifique de 60 mois ;
- Justifier de la poursuite d'un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou de la poursuite d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise, tous deux élaborés avec un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont le caractère réel et sérieux est attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) mentionnée à l'article L.6323-17-6 du code du travail.

A noter :

Le chômage consécutif à une rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié considéré comme volontaire fait obstacle à l'indemnisation chômage (ouverture de droits, reprise du paiement de l'allocation, rechargement des droits).

La cessation involontaire du dernier contrat de travail, précédée d'une démission intervenue depuis moins de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées, conduit à considérer que le chômage présente un caractère volontaire (sauf cas prévus par l'article 2 § 2 du règlement d'assurance chômage).

En cas de chômage volontaire, l'article 46 bis § 1 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 prévoit cependant que le salarié qui a quitté volontairement son emploi et dont l'état de chômage se prolonge contre sa volonté, peut solliciter un réexamen de sa situation individuelle.

C. Condition d'affiliation pour une ouverture de droits

Dans le cadre d'une ouverture de droits, l'allocation d'aide au retour à l'emploi peut être accordée aux demandeurs d'emploi qui justifient, au titre de la durée d'affiliation, d'au moins 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées :

- si le demandeur d'emploi est **âgé de moins de 55 ans** à la fin de son contrat de travail, l'affiliation est recherchée dans les **24 mois** qui précèdent la fin de contrat de travail (terme du préavis) ;
- si le demandeur d'emploi est **âgé de 55 ans et plus** à la fin de son contrat de travail, l'affiliation est recherchée dans les **36 mois** qui précèdent la fin de contrat de travail (terme du préavis).

1. Condition d'affiliation requise pour l'ouverture des droits

La recherche de l'affiliation s'effectue en jours travaillés ou en heures travaillées, selon le plus favorable de ces deux modes de décompte, lors d'une ouverture de droits.

Dès lors que le demandeur d'emploi justifie, soit de 130 jours travaillés, soit de 910 heures travaillées, un droit peut lui être ouvert sous réserve de la justification des autres conditions énumérées ci-dessus.

Toutefois, ce double mode de décompte n'a d'impact que sur la seule satisfaction de la condition d'affiliation. Il n'est pas utilisé pour la détermination de la durée d'indemnisation.

2. Condition d'affiliation requise pour le rechargement à l'épuisement des droits

A la date d'épuisement des droits, l'allocataire bénéficie, s'il en remplit les conditions, du rechargement de ses droits.

L'allocataire doit notamment justifier de la condition minimale d'affiliation de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date d'épuisement de ses droits.

La condition minimale d'affiliation requise au titre d'un rechargement des droits est alignée sur celle prévue en cas d'une ouverture de droits.

Dès lors que le droit ouvert est épuisé et qu'un volume de jours travaillés ou d'heures travaillées atteint le seuil de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées, alors le rechargement est notifié.

Cette durée minimale d'affiliation est recherchée dans les 24 mois précédant la dernière fin de contrat de travail antérieure à l'épuisement des droits, prise en considération pour le rechargement.

Ce délai est porté à 36 mois pour les salariés âgés de 55 ans et plus lors de la fin de contrat de travail considérée.

Sont prises en considération, les durées d'affiliation comprises dans ce délai de 24 ou 36 mois, et postérieures à la fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits initiale (droit épuisé).

La seule particularité du rechargement au regard de l'ouverture de droits réside dans la procédure simplifiée d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

3. Modalités de décompte des jours travaillés

La période d'emploi correspond à la période au cours de laquelle le salarié est lié à une ou plusieurs entreprises (ou employeur public) par un contrat de travail normalement exécuté, c'est à dire donnant lieu à une prestation en contrepartie d'une rémunération fixée.

Lorsque la période d'emploi excède une semaine civile, chaque semaine est décomptée à hauteur de **5 jours par semaine civile**.

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

Par ailleurs, conformément à l'article 3 du règlement d'assurance chômage :

- un même jour travaillé au titre de plusieurs contrats de travail est décompté pour un seul jour travaillé ;
- quel que soit le nombre d'heures travaillées effectivement réalisées au cours d'une même journée, cette journée est décomptée pour un jour travaillé ;
- quel que soit le nombre de jours travaillés sur une semaine civile considérée, le nombre de jours travaillés pris en compte au titre de la durée d'affiliation ne pourra jamais excéder 5 jours au cours de cette semaine civile.

Compte tenu de la durée de la période de référence affiliation, le nombre de jours maximum retenu est égal à :

- **522** jours travaillés pour les salariés privés d'emploi âgés de **moins de 55 ans** à la date de la fin de leur contrat de travail (terme du préavis) ;
- **652** jours travaillés pour les salariés privés d'emploi âgés **de 55 ans et de moins de 57 ans** à la date de la fin de leur contrat de travail (terme du préavis) ;
- **782** jours travaillés pour les salariés privés d'emploi âgés de **57 ans et plus** à la date de la fin de leur contrat de travail (terme du préavis).

Modalités de décompte en présence de périodes de suspension du contrat de travail

Selon l'article 3 § 3 du règlement d'assurance chômage, les périodes de suspension du contrat de travail qui sont rémunérées ou indemnisées (maladie, congé parental d'éducation, compte personnel de formation, ou autres) peuvent être regardées comme des périodes d'emploi et sont retenues dans le calcul de l'affiliation, selon les modalités de décompte des jours visées précédemment.

En revanche, certaines périodes ne peuvent être valablement considérées comme des périodes travaillées car elles ne correspondent pas à l'exécution normale du contrat de travail, soit du fait de l'absence de rémunération ou d'indemnisation, soit du fait de l'exercice d'une

activité située hors du champ des contributions visées aux articles L. 5422-9 et suivants du code du travail. Elles ne sont donc pas retenues pour le calcul de l'affiliation. Il s'agit :

- des périodes de suspension du contrat de travail au cours desquelles a été exercée une activité professionnelle non salariée,
- des périodes de suspension du contrat de travail correspondant à une période de mobilité volontaire sécurisée,
- des périodes de congés sabbatiques visées à l'article L. 3142-28 du code du travail,
- des périodes de congés sans solde et assimilés d'une durée supérieure ou égale à 1 mois civil,
- des périodes de disponibilité, dans les conditions prévues par les dispositions statutaires des trois fonctions publiques.

D. Durée d'indemnisation

La durée d'indemnisation est égale au nombre de jours calendaires, travaillés ou non, compris du premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence affiliation au dernier jour de cette période de référence, déduction faite de certaines périodes, notamment hors contrat de travail, limitativement énumérées par la réglementation.

Il est appliqué à cette durée un coefficient égal à 0,75. Le nombre de jours en résultant est arrondi à l'entier supérieur.

En outre, l'article 9 § 3 du règlement d'assurance chômage instaure un plafonnement du nombre de jours d'inactivité non retenus dans l'affiliation et pris en compte dans le calcul de la durée ; ils ne peuvent être supérieurs à 70 % du nombre de jours travaillés x 1,4 de l'intéressé.

La durée d'indemnisation se traduit par la formule suivante :

*[Nombre de jours calendaires de la période de référence affiliation
– nombre de jours à déduire au titre de l'art. 9§1^{er} 1°
– nombre de jours non travaillés supérieurs au plafond de 70 %] x 0,75*
Le résultat obtenu est arrondi à l'entier supérieur

La durée d'indemnisation ne peut être inférieure à la durée minimale, correspondant à 182 jours, en application du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024, ni excéder les durées maximales fixées respectivement en fonction de l'âge de l'allocataire :

- salariés de **moins de 55 ans** à la date de leur fin de contrat de travail : **730 jours calendaires**,
- salariés d'**au moins 55 ans et de moins de 57 ans** à la date de leur fin de contrat de travail : **913 jours calendaires**,
- salariés de **57 ans et plus** à la date de leur fin de contrat de travail : **1095 jours calendaires**.

Après l'application du coefficient réducteur de 0,75, les durées d'indemnisation maximales correspondent à :

- salariés de **moins de 55 ans** à la date de leur fin de contrat de travail : **548 jours calendaires**,
- salariés d'**au moins 55 ans et de moins de 57 ans** à la date de leur fin de contrat de travail : **685 jours calendaires**,
- salariés de **57 ans et plus** à la date de leur fin de contrat de travail : **822 jours calendaires**.

A noter :

Le coefficient de 0,75 ne s'applique pas aux allocataires résidant, à la date d'examen des conditions d'ouverture de droits, dans les DROM-COM (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, St Pierre et Miquelon, St Barthélemy, St Martin).

Complément de fin droits

Il est attribué un complément de fin de droits (en cas de dégradation de la situation du marché du travail) ou un complément de fin de formation à l'allocataire dont le reliquat des droits et de 30 jours ou moins.

Ce complément de 0,25 permet d'allonger la durée d'indemnisation, de sorte que cette durée corresponde à la durée d'indemnisation non affectée du coefficient 0,75.

1. Allongement de la durée d'indemnisation en faveur des allocataires seniors

Afin de favoriser la formation des allocataires âgés d'au moins 55 ans et de moins de 57 ans à la date de fin de leur contrat de travail, ceux-ci ont la possibilité de voir, sous certaines conditions, leur durée d'indemnisation prolongée des périodes de formation effectivement suivies ayant donné lieu au versement de l'ARE ou de l'AREF pendant une formation visée à l'article 4 b) du règlement d'assurance chômage.

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

- **Condition tenant à l'âge** : L'allocataire doit être âgé d'au moins 55 ans et de moins de 57 ans à la date de fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture du droit.
- **Condition relative à la durée d'affiliation/indemnisation** : L'allocataire doit justifier de la durée maximale d'indemnisation fixée pour sa filière, égale à 913 jours de droit correspondant à un nombre de jours travaillés sur la période de référence affiliation d'au moins 652 jours travaillés.
- **Condition relative à la (aux) formation(s) éligible(s)** : La ou les formation(s) suivie(s) par l'allocataire éligible(s) au dispositif sont celles visées à l'article 4 b) règlement d'assurance chômage :
 - action de formation inscrite dans le Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE) ;
 - action de formation non inscrite dans le PPAE mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation (CPF).Elles doivent avoir donné lieu au versement de l'ARE ou de l'AREF. Ces périodes de formation peuvent être consécutives ou non. Aucune durée minimale de formation n'est fixée par la réglementation pour que l'action de formation donnant lieu au versement de l'ARE ou de l'AREF soit éligible à l'allongement de la durée d'indemnisation.

La durée maximale de l'allongement est de 137 jours calendaires (182 jours calendaires x coefficient 0,75). La durée totale du droit ouvert à l'allocataire, allongement inclus, ne peut donc jamais dépasser le plafond de 822 jours calendaires (685 jours + 137 jours).

2. Maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite

Les durées d'indemnisation peuvent être prolongées pour les allocataires âgés d'au moins 64 ans, jusqu'à ce qu'ils obtiennent une retraite à taux plein, au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail.

L'article 9 § 6 du règlement d'assurance chômage fixe les conditions du maintien de l'indemnisation jusqu'à l'obtention d'une pension de retraite à taux plein et au plus tard à 67 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1961¹, à savoir :

- être en cours d'indemnisation depuis un an au moins, soit avoir perçu au moins 360 jours d'indemnisation depuis l'ouverture des droits ;
- justifier de périodes d'emploi totalisant au moins 12 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées, dont une période d'emploi d'une année continue ou de plusieurs périodes d'emploi discontinues totalisant au moins

¹ 62 ans et 3 mois pour les assurés nés en 1961 ; 62 ans et 6 mois pour les assurés nés en 1962 ; 62 ans et 9 mois pour les assurés nés en 1963 ; 63 ans pour les assurés nés en 1964, 63 ans et 3 mois pour les assurés nés en 1965 ; 63 ans et 6 mois pour les assurés nés en 1966 ; 63 ans et 9 mois pour les assurés nés en 1967.

2 années dans une ou plusieurs entreprises au cours des 5 années précédant la fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits ;

- justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale ;

Les allocations ne peuvent pas être versées au-delà de 67 ans.

3. Réduction de la durée d'indemnisation, lorsque l'allocataire effectue une formation rémunérée par l'Etat ou les régions

En application de l'article L. 5422-2 du code du travail et de l'article 10 du règlement d'assurance chômage, les périodes de formation rémunérées par l'Etat ou les régions s'imputent sur la durée d'indemnisation afin de ne pas excéder la durée maximale d'indemnisation de 1 095 jours (règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 9 § 1^{er}, al. 10), à raison d'une durée correspondant à la moitié de la durée de la formation, tout en permettant à ces personnes de se former.

Pour les allocataires qui, à la date de l'entrée en stage, pouvaient encore prétendre à une durée de droit supérieure à 1 mois, la réduction ne peut conduire à un reliquat de droit inférieur à 30 jours calendaires (règlement d'assurance chômage 15/11/2024, art. 10).

Les périodes sont imputées sur les durées de façon chronologique.

L'imputation des périodes de formation rémunérées par l'Etat ou les régions concerne les allocataires dont la durée d'indemnisation atteint 1 095 jours, soit ceux bénéficiant d'un complément de fin de droits ou de fin de formation.

E. Calcul de l'allocation

1. Salaire de référence

Le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est calculé à partir d'un salaire de référence constitué des rémunérations afférentes à une période de référence calcul (PRC) correspondant à la période de référence affiliation (PRA).

Ce salaire de référence intègre l'ensemble des rémunérations se rapportant à cette période de référence calcul.

Sont également prises en compte dans le salaire de référence les rémunérations qui, bien que perçues en dehors de la période de référence calcul, se rapportent néanmoins à cette période.

En revanche, sont exclues toutes sommes qui ne trouvent pas leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail.

Les primes et indemnités, versées en contrepartie du travail, perçues au cours de la période de référence, qu'elles y soient afférentes ou non, sont prises en compte en totalité pour le calcul du salaire de référence.

A partir du salaire de référence est calculé le « salaire journalier de référence » (SJR) en divisant ce montant par la somme des jours calendaires retenus au titre de la durée d'indemnisation. Ces jours peuvent éventuellement correspondre à des jours d'activité ou d'inactivité.

La formule de calcul du SJR est donc la suivante :

$$SJR = \frac{\text{Salaire de référence}}{\text{Nombre de jours calendaires de la période de référence, déduction faite de certaines périodes hors contrat et des jours non travaillés supérieurs au plafond}}$$

Les jours d'inactivité retenus pour le calcul du salaire journalier de référence ne peuvent être supérieurs à 70 % du nombre de jours d'activité.

A noter :

Un certain nombre d'évènements intervenant au cours du contrat de travail situé dans la PRC peuvent induire une absence de rémunération ou le versement d'une rémunération réduite.

La réglementation prévoit donc un mécanisme de « reconstitution » du salaire pour ces périodes, à partir du « salaire journalier moyen du contrat de travail ».

L'article 12 § 3bis du règlement du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 prévoit limitativement les périodes de suspension du contrat de travail faisant l'objet d'une reconstitution automatique du salaire de référence sur la base du salaire journalier moyen du contrat de travail.

Les rémunérations réellement perçues au titre de ces périodes, qu'elles soient maintenues à 100 % (en cas de périodes de suspension du contrat, notamment) ou réduites, sont écartées du salaire de référence (automatiquement ou sur demande) et « remplacées » par des rémunérations reconstituées au titre du contrat de travail au cours duquel elles ont eu lieu.

Lorsqu'au cours de la période de référence aucune rémunération ne peut être prise en compte, le salaire de référence est alors établi sur la base de la dernière rémunération mensuelle connue.

2. Détermination du montant brut de l'allocation

L'allocation journalière est constituée, selon le cas :

- Soit d'une partie proportionnelle de 40,4 % du salaire journalier de référence et d'une partie fixe,
- Soit d'une partie uniquement proportionnelle égale à 57 % du salaire journalier de référence.

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

Lorsque le salarié privé d'emploi était, avant sa période de chômage, employé selon un horaire inférieur à la durée légale du travail, la partie fixe de l'allocation et l'allocation minimale sont réduites au prorata de l'horaire contractuel particulier de l'intéressé.

Dans cette situation, afin de tenir compte de la durée du travail observée par l'intéressé, il est appliqué un coefficient réducteur égal au quotient du 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.

3. Coefficient de dégressivité

Sont concernés, les allocataires :

- Âgés de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droit, le rechargement de droit, la révision du droit à la suite d'une activité conservée ou le droit d'option.
Le fait d'atteindre l'âge de 55 ans en cours d'indemnisation ne fait pas obstacle à l'application du coefficient de dégressivité.
- Dont le montant d'allocation journalière initiale est supérieur à 92,57 € (*valeur au 01/07/2025.*)

Le coefficient de dégressivité est égal à 0,7, soit une baisse de 30 % du montant de l'allocation journalière. Toutefois, l'application du coefficient de dégressivité ne peut conduire à un montant d'allocation journalière inférieur à 92,57 €.

L'allocation journalière est affectée du coefficient de dégressivité lorsque l'intéressé a été indemnisé au moins 182 jours. Ce nombre de jours est décompté à compter du premier jour indemnisé.

4. Cumul de l'allocation chômage avec un avantage vieillesse

Certains allocataires peuvent bénéficier d'un avantage de vieillesse alors qu'ils ne remplissent pas les conditions requises pour obtenir une pension de vieillesse au taux plein.

Dans ce cas, ils peuvent cumuler leur retraite avec leur allocation d'assurance chômage mais dans une certaine limite à partir de 50 ans, avec des particularités s'agissant du cumul avec des pensions militaires.

Les allocataires, qui remplissent les conditions d'attribution pour bénéficier des allocations, notamment la condition relative à l'âge, peuvent ainsi cumuler partiellement leur allocation avec leur avantage de vieillesse, dont le montant est pris en compte pour le versement de l'ARE.

L'article 18 § 1^{er} du règlement d'assurance chômage précise que cette règle est mise en œuvre dans les conditions suivantes :

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

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

Dans tous les cas, le montant de l'allocation journalière, résultant de l'application des règles de cumul, ne peut être inférieur à celui de l'allocation minimale, et ne peut excéder 75 % du salaire journalier de référence, sous réserve, toutefois, des dispositions fixant le montant de l'allocation en cas d'activité à temps partiel (art. 15 du règlement d'assurance chômage).

A noter :

Les conditions de cumul de l'ARE avec une retraite militaire sont particulières.

L'article 18 § 1^{er} dernier alinéa du règlement d'assurance chômage prévoit que les salariés privés d'emploi dont l'âge est inférieur à l'âge prévu au 1^o de l'article L. 5421-4 du code du travail, et qui bénéficient d'une pension militaire, peuvent, par dérogation à l'alinéa 1^{er} de l'article 18, percevoir l'allocation d'assurance chômage sans réduction.

Par conséquent :

- *avant l'âge prévu au 1^o de l'article L. 5421-4 du code du travail, l'allocation est intégralement cumulable avec la pension de retraite militaire ;*
- *à partir de l'âge prévu au 1^o de l'article L. 5421-4 du code du travail, l'allocation est diminuée de 75 % de l'avantage de vieillesse, dans les conditions prévues par l'article 18 § 1^{er}, alinéas 1 et 2.*

5. Montant de l'allocation en cas de perception d'une pension d'invalidité

L'allocation d'aide au retour à l'emploi est intégralement cumulable avec une pension d'invalidité de 1^{ère} catégorie.

L'allocation d'aide au retour à l'emploi est cumulable avec la pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie selon les règles de la sécurité sociale (Art. R. 341-17), à condition que les revenus perçus au titre de l'exécution effective 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.

6. Montant net de l'allocation

Les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sont assujettis à la CSG et à la CRDS, néanmoins, selon les situations, il est possible d'être exonéré de ces cotisations ou bénéficier d'un taux réduit.

Une exonération ou un écrêtement est prévu lorsque :

- le montant brut de l'allocation est inférieur au montant du SMIC journalier ;
- ou lorsque le prélèvement de la CSG et de la CRDS conduit à diminuer le montant net de l'ARE en dessous du SMIC journalier.

Les taux de la CSG et la CRDS applicables sont déterminés en fonction des limites de revenus, du quotient familial retenu pour le calcul de l'impôt.

Les conditions d'exonération totale ou partielle sont appréciées en fonction du revenu fiscal de référence et des limites de revenus variant selon le nombre de parts de quotient familial retenu pour le calcul de l'impôt.

A noter :

Les personnes ayant droit aux allocations et qui veulent suivre une formation peuvent bénéficier de l'ARE Formation. La formation doit s'inscrire dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) qui a été défini avec le conseiller Pôle emploi.

L'ARE Formation correspond au montant brut de l'allocation chômage et peut être versée dans la même limite de durée. Toutefois, son montant ne peut être inférieur à 22,99 € par jour (au 01/07/2025).

Si la durée de la formation excède la durée maximale d'indemnisation, il est possible de demander le versement d'une aide publique spécifique, la rémunération de fin de formation, auprès de France Travail.

F. Point de départ de l'indemnisation

Le point de départ de l'indemnisation est fixé au terme d'un différé d'indemnisation spécifique, en cas de versement d'indemnités supra légales, augmenté d'un différé d'indemnisation congés payés et d'un délai d'attente de 7 jours.

1. Différés d'indemnisation

Les différés d'indemnisation constituant une mesure d'application des dispositions légales relatives au régime d'assurance chômage, de portée générale, ils sont applicables à toute prise en charge : ouverture de droits, rechargement des droits, et plus généralement lors de tout versement des allocations postérieurement à une fin de contrat de travail.

Des délais de différents types sont à respecter avant de débiter l'indemnisation :

- Le **différé d'indemnisation spécifique** en cas de prise en charge consécutive à toute fin de contrat de travail, et ayant donné lieu au versement d'une indemnité supra-légale, dont le calcul est le suivant :
(Montant total des sommes versées – Montant résultant directement de l'application d'une disposition législative et obligatoire – Indemnités allouées par le juge) / 109,6 = durée du différé (égal au nombre entier obtenu → limité à 150 jours calendaires)

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail (rupture du contrat de travail pour motif économique), le nombre entier de jours du différé spécifique demeure plafonné à 75 jours calendaires (RG. 14/04/2017, art. 21 §2 b).

Cas de l'indemnité de rupture conventionnelle dans la fonction publique :

Lorsque l'indemnité de rupture conventionnelle correspond au montant minimum, elle est exclue de l'assiette de calcul du différé spécifique.

Ainsi, la part supérieure au montant minimum de l'indemnité constitue un différé spécifique.

- Le **différé d'indemnisation congés payés** en cas de perception d'une indemnité compensatrice de congés payés :

Montant de l'indemnité compensatrice de congé payé divisé par le salaire journalier de référence = durée du différé
Le nombre de jours ainsi déterminé est arrondi au nombre entier inférieur.

En cas de reprise des droits, le différé correspond au nombre de jours correspondant à l'indemnité compensatrice de congés payés versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail. Lorsque cette information fait défaut, il convient d'appliquer le mode de calcul ci-dessus.

Pour le calcul des différés d'indemnisation, sont prises en compte toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail.

Chacun des différés spécifiques court à compter du lendemain de la fin de contrat de travail à laquelle il se rapporte. Le différé d'indemnisation spécifique applicable est celui qui expire le plus tardivement.

Les indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de chaque fin de contrat de travail située dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail donnent lieu au calcul d'un unique différé d'indemnisation congés payés.

En cas d'application d'un différé d'indemnisation spécifique, le différé d'indemnisation congés payés court à compter du lendemain de l'expiration du différé d'indemnisation spécifique, sinon il s'applique au lendemain de la dernière fin de contrat de travail.

2. Délai d'attente

Un délai d'attente de 7 jours court soit à compter du terme du ou des différés d'indemnisation, soit au jour de l'inscription comme demandeur d'emploi.

Ce délai d'attente constitue une mesure générale applicable à tous les allocataires. Il est ainsi applicable à toute prise en charge par l'assurance chômage : ouverture de droits, reprise du paiement de l'allocation et rechargement des droits.

Toutefois, le délai d'attente ne peut excéder 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois (règlement d'assurance chômage, art. 22 al. 2). En tout état de cause, il ne peut donc être appliqué plusieurs délais d'attente de 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois.

G. Paiement de l'allocation

Les allocations chômage sont payées mensuellement à terme échu en fonction des éléments déclarés chaque mois par l'allocataire figurant sur l'attestation mensuelle de situation.

Le paiement de l'allocation est mensualisé sur la base de 30 jours quel que soit le mois, sauf en cas d'évènements venant en déduction.

H. Causes de cessation du paiement des allocations

L'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est pas due lorsque l'allocataire :

- bénéficie d'une retraite à taux plein (le terme du versement de l'allocation correspond alors à la veille du jour à compter duquel prend effet le versement de la pension de retraite) ;
- perd volontairement un emploi au cours de l'indemnisation ;
- ne réside plus sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage ;
- retrouve une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger, sous réserve de l'application des dispositions des articles 30 à 33 du règlement d'assurance chômage ;
- bénéficie de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise ;
- est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces (arrêt de maladie) ;
- est admis au bénéfice de la prestation partagée d'éducation de l'enfant dans le cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant ;
- est admis au bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale ou de l'allocation journalière de proche aidant ;

- a conclu un contrat de service civique ;
- bénéficie des indemnités ou primes mentionnées aux articles 13 et 14 de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle ;
- est réintégré dans son entreprise ou à la fin de la période de mobilité volontaire lorsqu'il refuse sa réintégration ;
- est réintégré dans son administration ou son entreprise au cours ou au terme de ces périodes, lorsqu'il refuse ou ne sollicite pas sa réintégration, lorsqu'il demande le renouvellement de sa période de disponibilité ou de son congé ou lorsqu'il démissionne du contrat de travail le liant à son administration ou son entreprise.

Déchéance des droits

Le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse à la date à laquelle le droit est déchu, c'est-à-dire au terme d'un délai de trois ans, courant à compter de la date d'ouverture de droits ou de rechargement, augmenté de la durée d'indemnisation.

A compter du 1^{er} avril 2025, pour toutes les nouvelles ouvertures de droit au titre des fins de contrat de travail survenues à compter du 1^{er} avril 2025, **le délai de déchéance continue à courir pendant la période d'indemnisation**. Il n'est donc plus exclusivement vérifié lors de l'examen en vue d'une reprise du versement d'un droit. La vérification de l'atteinte du terme se fait mensuellement en cours d'indemnisation.

Le délai de déchéance est allongé :

- des périodes d'interruption de travail ayant donné lieu au versement des indemnités journalières de sécurité sociale, de maternité et paternité et au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- des périodes d'action de formation inscrite dans le contrat d'engagement, soit d'action de formation non inscrite dans ledit contrat mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personne de formation ;
- de la période pendant laquelle la personne a repris un emploi sous contrat à durée déterminée ;
- de la durée des missions accomplies dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de service civique ;
- de la durée de versement de la prestation partagée d'éducation de l'enfant dans le cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant ;
- de la durée de versement de l'allocation journalière de présence parentale.

Le délai de déchéance ne s'applique pas à l'allocataire bénéficiant du maintien de ses droits jusqu'à l'âge où il peut faire valoir son droit à la retraite à taux plein dans les conditions de l'article 9 § 6 du règlement général en vigueur.

II. Droits rechargeables

Le dispositif des droits rechargeables obéit au principe selon lequel tout droit ouvert à l'allocation d'aide au retour à l'emploi est servi jusqu'à son épuisement.

En conséquence, le salarié dont la période d'indemnisation précédemment ouverte n'est pas épuisée bénéficie d'une poursuite ou d'une reprise du paiement de ses droits, c'est-à-dire du reliquat de cette période d'indemnisation, dès lors qu'il en remplit les conditions (règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 §1 et 2 ; C. trav. art. R. 5422-2 I al. 1) et que ses droits ne sont pas déchus.

Cependant, il existe un aménagement du principe de versement des droits jusqu'à leur épuisement (règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 26 § 3 ; C. trav. art. R. 5422-2 II) : les demandeurs d'emploi qui remplissent certaines conditions peuvent, s'ils en font la demande, opter pour une nouvelle ouverture de droits telle qu'elle aurait été calculée en l'absence de reliquat de droits restant à leur verser.

Par ailleurs, les anciens titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient d'un droit d'option spécifique (Annexe XI au règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024 ; C. trav. art. R. 5422-2 III).

A l'épuisement du droit qui lui a été ouvert, l'allocataire bénéficie du rechargement de ses droits dès lors qu'il en remplit les conditions (règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 28 ; C. trav. art. R. 5422-2 I al. 2).

A. Reprise et poursuite du paiement de l'allocation

Le salarié dont la période d'indemnisation précédemment ouverte n'est pas épuisée bénéficie d'une poursuite ou d'une reprise du paiement de ses droits, c'est-à-dire du reliquat de droits de cette période d'indemnisation, s'il remplit les conditions suivantes :

- l'allocataire n'a pas épuisé la totalité de ses droits ;
- les droits ne sont pas déçus et peuvent donc être repris ;
- l'allocataire est en situation de chômage involontaire ;
- il justifie des autres conditions requises pour l'attribution de l'allocation.

Si l'ensemble des conditions de reprise ou de poursuite du paiement de l'allocation sont satisfaites, l'allocataire sera indemnisé au titre de son droit précédemment ouvert et non épuisé, après application, le cas échéant, des deux différés d'indemnisation et du délai d'attente de 7 jours.

B. Rechargement des droits à l'épuisement des droits

A l'épuisement du droit qui lui a été ouvert, l'allocataire peut bénéficier du rechargement de ses droits s'il en remplit les conditions.

Le bénéfice du rechargement des droits concerne les allocataires qui justifient des mêmes conditions d'affiliation que pour tout ouverture de droit, c'est-à-dire celles prévues à l'article 3 § 1^{er} du règlement d'assurance chômage (130 jours travaillés ou 910 heures travaillées) au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date d'épuisement des droits (règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 28 § 1^{er} al. 1).

Ainsi, dès lors que la condition d'affiliation minimale de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées requise pour le rechargement est remplie, et si les autres conditions de droit commun sont également satisfaites, l'allocataire bénéficie d'un rechargement de ses droits : dans le cadre de celui-ci, et comme pour une ouverture de droits, la durée d'indemnisation sera déterminée sur la seule base du nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence affiliation.

Cette condition d'affiliation minimale de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées est recherchée dans les 24 mois précédant la dernière fin de contrat de travail antérieure à l'épuisement des droits. Ce délai est porté à 36 mois pour les salariés âgés de 55 ans et plus lors de la fin de contrat de travail considérée (règlement général d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 28 § 1^{er} al. 2, 4 et 5).

Toutefois, s'il ne remplit pas toutes les conditions d'affiliation, le salarié pourra demander un rechargement des droits au titre d'une fin de contrat antérieure, sous réserve qu'il justifie que les conditions requises se trouvaient satisfaites lors de cette fin de contrat de travail, et qu'elle s'est produite postérieurement à celle ayant permis l'ouverture de droits initiale.

Comme pour l'ouverture de droit, la durée d'indemnisation au titre d'un rechargement est déterminée sur la seule base du nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence affiliation.

Cette durée d'indemnisation ne peut être inférieure à **182 jours calendaires**.

En cas de pluralité d'employeurs, il sera fait application des règles de coordination pour déterminer l'employeur qui prendra en charge la nouvelle période d'indemnisation.

Afin d'assurer la continuité du service des allocations, un courrier comportant les données disponibles et utiles à la détermination du rechargement des droits est adressé au demandeur d'emploi, 30 jours au moins avant la fin prévisionnelle de ses droits. Ces données sont complétées par l'intéressé, le cas échéant, dans le mois suivant leur transmission.

III. Le droit d'option

Afin de ne pas pénaliser l'allocataire qui pourrait prétendre au bénéfice d'une ouverture de droits avec un montant d'allocation supérieur à celui résultant de la reprise du reliquat de son droit existant, un aménagement au principe de versement du droit à l'allocation jusqu'à son épuisement est prévu.

Ainsi, les demandeurs d'emploi qui remplissent certaines conditions disposent d'un droit d'option ; ils peuvent, s'ils en font la demande, opter pour une nouvelle ouverture de droits telle qu'elle aurait été calculée en lieu et place de la reprise de leur droit normalement applicable.

En effet, dans certains cas, un nouveau droit déterminé sur la base d'emploi(s) repris par l'allocataire peut être plus favorable que le droit qui lui a été initialement ouvert et qui devrait en principe lui être versé jusqu'à épuisement ; cette situation peut se présenter notamment lorsque le ou les emplois repris par l'allocataire ont été mieux rémunérés que ceux sur la base desquels a été calculé son droit initial.

Si les intéressés ne remplissent pas les conditions requises pour exercer l'option ou décident finalement de ne pas l'exercer, ils continuent de bénéficier du droit qui leur a été précédemment ouvert. S'ils remplissent les conditions requises pour exercer l'option et décident de l'exercer, ils renoncent irrévocablement à leur reliquat de droits, qui est alors déchu, et bénéficient d'une nouvelle ouverture de droits qui prend effet à compter de la demande de l'allocataire.

Le droit d'option est ouvert au demandeur d'emploi qui remplit les conditions suivantes :

- disposer d'un reliquat de droits (des premiers droits ouverts et non épuisés), quelle que soit sa durée ;
- justifier d'une durée d'affiliation d'au moins 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées ;
- avoir une allocation inférieure ou égale à 20 € par jour ou pouvoir bénéficier d'un nouveau montant brut global supérieur d'au moins 30 % à celui du reliquat.

Le montant global du droit est entendu comme le capital de droits, c'est-à-dire le produit du montant de l'allocation journalière et de la durée du droit. La comparaison est effectuée entre le capital du reliquat des droits de la précédente admission et le capital de droits qui aurait été servi en l'absence de reliquat.

Le choix du nouveau droit est obligatoirement formalisé par écrit. L'exercice du droit d'option est irrévocable. Le reliquat de droit non épuisé est déchu : l'allocataire y renonce donc définitivement.

IV. Cumul d'un salaire avec une allocation

Conformément aux articles 30 à 34 du règlement d'assurance chômage, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) peut être cumulée, sous certaines conditions et selon certaines modalités, avec la rémunération issue de l'exercice d'une activité professionnelle salariée.

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

A. Allocataires reprenant une activité professionnelle salariée

Sont concernés les allocataires qui, indemnisables au titre de l'ARE, reprennent une activité professionnelle postérieurement à la fin de contrat de travail prise en considération pour leur admission au bénéfice de l'allocation.

Dans cette situation et si l'allocataire continue de remplir toutes les conditions d'attribution de l'ARE, il peut cumuler les rémunérations issues de son emploi avec une partie de ses allocations d'assurance chômage, quel que soit le nombre d'heures effectuées au titre de l'activité reprise.

Pour la détermination du cumul de l'allocation avec les rémunérations salariales, sont prises en considération les sommes versées dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

Le nombre de jours indemnissables au cours du mois est déterminé comme suit (arrondi à l'entier le plus proche) :

$$\frac{\text{ARE mensuelle} - (\text{rémunération brute de l'activité reprise} \times 0,70)}{\text{ARE journalière}}$$

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

Ce plafond de cumul est calculé en multipliant le salaire journalier de référence (SJR) par 30,42 ($365 \div 12 = 30,42$).

Si le plafond est atteint (allocation due + rémunération de l'activité reprise > SJR x 30,42), le nombre de jours indemnissables est obtenu selon la formule suivante (arrondi à l'entier le plus proche) :

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

A noter :

Tout allocataire ayant déclaré une période d'emploi doit fournir les justificatifs des rémunérations perçues, ces éléments étant indispensables à la détermination du montant de l'ARE cumulable avec les rémunérations, tel que résultant de l'application de la réglementation : il s'agit de l'attestation d'employeur prévue à l'article R. 1234-9 du code du travail ou, à défaut, des bulletins de salaire.

Le nombre de jours indemnisés au titre du cumul s'impute sur la durée d'indemnisation. Les jours non indemnisés reportent d'autant la date de fin de droits.

B. Allocataires ayant plusieurs activités professionnelles et perdant successivement l'une ou plusieurs d'entre elles

Le salarié qui exerce plusieurs activités peut, en cas de perte d'une ou plusieurs d'entre elles, cumuler intégralement les rémunérations professionnelles salariée(s) ou non issues des **activités conservées** avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée sur la base des salaires de l'activité perdue.

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

Ainsi :

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

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

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

- le montant global du reliquat des droits de la précédente admission et le montant global correspondant au droit issu de l'activité conservée puis perdue sont totalisés (A) ;
- les allocations journalières brutes issues de chacun de ces droits sont additionnées (B),
- la nouvelle durée d'indemnisation correspond au quotient de la totalisation des montants (A) par la nouvelle allocation journalière (B). Le résultat est arrondi à l'entier supérieur.

Cette durée ne peut être supérieure à :

- 548 jours pour les allocataires âgés de moins de 55 ans ;
- 648 jours calendaires pour ceux âgés d'au moins 55 ans et de moins de 57 ans ;
- 822 jours pour ceux âgés de 57 ans et plus.

C. Cumul des allocations avec les revenus procurés par une activité professionnelle non salariée

Les activités professionnelles non salariées sont celles qui s'exercent en dehors d'un contrat de travail.

Le cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec la rémunération procurée par une activité professionnelle non salariée est prévu par l'article 30 alinéa 1^{er} du règlement d'assurance chômage.

Ce cumul permet ainsi à un allocataire qui reprend une activité professionnelle non salariée en cours d'indemnisation, de continuer à percevoir une partie de son allocation, lui garantissant une rémunération totale (ARE + rémunérations) facilitant la viabilité de son projet de création ou reprise d'entreprise.

Ce cumul est également possible pour les allocataires exerçant plusieurs activités dont l'une d'elles est non salariée ; dans ce cas, le cumul de l'ARE avec les revenus issus de cette activité non salariée conservée est total.

Les conditions de ce cumul sont analogues à celles fixées par les articles 30 à 33 dudit règlement, soit :

- l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi et l'accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou reprendre une entreprise ;
- l'actualisation mensuelle avec la déclaration des revenus issus de l'activité non salariées ;
- le plafonnement des allocations cumulées avec les revenus procurés par l'activité non salariée et déclarés au titre des assurances sociales au montant mensuel du salaire de référence.

Toutefois, certains aménagements sont apportés par l'article 32 bis du règlement d'assurance chômage, afin de tenir compte des particularités de l'exercice d'une activité professionnelle non salariée. Ces adaptations sont relatives :

- aux rémunérations à prendre en compte pour la détermination du nombre de jours indemnifiables chaque mois ;
- au calcul du nombre de jours indemnifiables au cours du mois lorsque les rémunérations professionnelles ne peuvent être déterminées ;
- à la limitation du cumul à 60 % de la durée d'indemnisation restante à la date de la reprise d'activité ;
- aux modalités de reprise du reliquat de droits après le bénéfice du dispositif de cumul.

V. Périodes de suspension du contrat de travail et disponibilité des trois fonctions publiques

Depuis la convention du 14 avril 2017, il découle de l'introduction de la notion de « jour travaillé » dans la réglementation d'assurance chômage, le principe suivant : seuls les jours travaillés peuvent constituer des périodes d'emploi pour la détermination du droit à l'ARE.

En conséquence, les périodes de suspension du contrat de travail ne donnant lieu ni à rémunération, ni à indemnisation, telles que les périodes de congé sans solde et assimilés (non réglementé par le code du travail et assimilable aux congés maison de certaines entreprises) et congés sabbatique (C. trav., art. L.3142-28), ne peuvent être regardées comme des périodes d'emploi. Ainsi, elles ne peuvent pas être comptabilisées pour la détermination de la condition minimale d'affiliation (règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 § 3 al. 2 et 3).

En outre, il résulte des dispositions légales du code du travail que la réglementation d'assurance chômage s'applique aux agents du secteur public dans les mêmes conditions d'accès et pour les mêmes droits que les salariés du secteur privé (C. trav., art. L. 5424-1).

La convention d'assurance chômage tire donc les conséquences de la notion de jours travaillés sur la période de mise en disponibilité du fonctionnaire, le Conseil d'Etat (CE 26/04/2017 n° 397062) ayant confirmé que la période durant laquelle le fonctionnaire est

placé en disponibilité (pour convenance personnelle, de droit ou d'office), ne peut être valablement considérée comme une période d'emploi.

A. L'examen des droits au cours de la période de suspension

L'agent ou le salarié qui n'exerce pas d'activité professionnelle salariée pendant une période de disponibilité, un congé sabbatique ou un congé sans solde et assimilés, ne peut voir ces périodes retenues au titre de l'affiliation prévue aux chapitres 1 et 2 du Titre I du règlement d'assurance chômage (fin de contrat de travail, condition d'affiliation ...). Dès lors, l'intéressé ne peut bénéficier d'une ouverture de droits à l'ARE sur la seule base de ces périodes.

En revanche, lorsque l'agent ou le salarié exerce une activité professionnelle salariée pendant une période de disponibilité, un congé sabbatique ou un congé sans solde et assimilés, cette période constitue une période d'emploi au sens de l'article 3 du règlement d'assurance chômage. Cette période d'emploi peut alors, sous certaines conditions, participer à la détermination d'un droit :

- être privé involontairement d'emploi ;
- remplir la condition d'affiliation au régime d'assurance chômage au moins égale à 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées au cours de la période de suspension ;
- justifier des autres conditions d'attribution de droit prévues au Titre I du règlement d'assurance chômage.

B. Situation du fonctionnaire à l'issue de la période de disponibilité

➤ Cas n°1 - L'agent est placé en disponibilité d'office, faute de poste vacant en attente de sa réintégration

La demande de renouvellement ou de réintégration doit être présentée par l'agent, à son administration d'origine, en respectant un préavis de trois mois (deux mois pour la fonction publique hospitalière) avant le terme de sa période de disponibilité. L'allocation d'assurance chômage cesse d'être versée à l'issue de ce préavis.

L'agent qui, au terme de sa période de disponibilité, ne peut être réintégré dans son administration d'origine faute de poste disponible, est placé en situation de privation involontaire d'emploi. Il peut bénéficier, le cas échéant, d'une reprise ou d'une ouverture de droits à l'ARE, s'il justifie des conditions requises.

Dans une telle situation, les règles de coordination prévues par l'article R. 5424-2 du code du travail sont applicables pour déterminer la charge de l'indemnisation. Ainsi, le Conseil d'Etat a jugé qu'il n'incombe pas automatiquement à l'administration d'origine, ne pouvant réintégrer l'agent, de prendre en charge l'indemnisation du chômage de l'agent en disponibilité d'office (CE 20/06/2018 n° 408299).

➤ Cas n°2 - L'agent est placé en disponibilité d'office suite à un refus d'offre de réintégration

A l'issue de la période de disponibilité, l'agent qui refuse une offre de réintégration est placé en disponibilité d'office par son administration d'origine.

Compte tenu de la jurisprudence du Conseil d'Etat, le refus d'une offre de réintégration n'est pas considéré comme constituant une situation de privation involontaire d'emploi. Au cours de cette période, l'administration n'indemnise pas l'agent, étant donné que le refus emporte les mêmes conséquences qu'un départ volontaire.

Par conséquent, l'agent ne pourra bénéficier d'une ouverture de droit à l'ARE ou d'une reprise de droit que s'il justifie des conditions requises.

➤ Cas n°3 - L'agent sollicite le renouvellement de sa période de sa disponibilité

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 § 2 du règlement d'assurance chômage n'est plus due au terme de sa mise en disponibilité, lorsque l'agent demande le

renouvellement de sa période de disponibilité (règlement d'assurance chômage du 15/11/2024 art. 25 § 4 b)).

➤ **Cas n°4 - L'agent démissionne de la fonction publique ou ne sollicite pas sa réintégration**

L'allocation versée dans les conditions prévues à l'article 6 §2 du règlement d'assurance chômage n'est plus due lorsque l'agent, au terme de sa période de disponibilité, ne demande pas sa réintégration ou démissionne (règlement d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 25 § 4 b)).

➤ **Cas n°5 - L'agent est licencié de son administration d'origine à la suite de la période de suspension**

Lorsque le licenciement de l'agent résulte d'un autre motif que le refus de réintégration, ou l'abandon de poste, l'intéressé est considéré en situation de privation involontaire d'emploi. Il peut bénéficier, comme tout demandeur d'emploi, d'une ouverture ou reprise de droit s'il remplit l'ensemble des conditions générales d'indemnisation.

Lorsque l'agent refuse trois propositions de réintégration, il peut être licencié par son administration.

Compte tenu des garanties statutaires et de la jurisprudence du Conseil d'Etat, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage que si la situation de privation d'emploi résulte de motifs indépendants de sa volonté ; tel n'est pas le cas du fonctionnaire qui a refusé des offres d'emploi, répondant aux conditions définies par les dispositions statutaires applicables (Conseil d'Etat n°380116 du 24/02/2016 considérant n°3).

Il en va ainsi de l'agent licencié par son administration suite au refus de trois offres de réintégration, qui n'est pas considéré en situation de privation involontaire d'emploi (Conseil d'Etat n°380116 du 24/02/2016).

Comme pour les salariés de droit privé, l'administration qui procède au licenciement de l'agent doit mentionner le motif du licenciement sur une attestation délivrée à l'agent afin que ses droits à l'ARE puissent être examinés lorsque les règles de coordination trouvent à s'appliquer, et notamment la condition de chômage involontaire.

Ainsi, l'agent ne peut prétendre à une reprise des droits ou à une ouverture de droit à l'ARE que s'il remplit l'ensemble des conditions requises, et notamment s'il justifie d'au moins 65 jours travaillés ou de 455 heures travaillées depuis son licenciement (règlement d'assurance chômage du 15/11/2024, art. 4 e) et 26 § 1^{er} b)).