



EMPLOI
CHÔMAGE

Parcours du demandeur d'emploi

Règles 2023

JUILLET 2023



Syndicat

cftec

Avant-propos

Cher(e)s ami(e)s,

L'année 2023 sera une année très difficile pour les demandeurs d'emploi. Concernant les allocations chômage : les règles des deux volets de la réforme de 2019 et 2023 imposées par le gouvernement vont être appliquées en même temps, leurs effets vont se combiner voire se dédoubler pour certains allocataires. La CFTC depuis le début a exprimé son opposition à la première réforme qui pénalise fortement les travailleurs les plus précaires alors que cette réforme se voulait incitative par un retour à l'emploi durable. La CFTC est opposée à la seconde réforme de 2023 qui réduit depuis le 1^{er} février les droits des allocataires métropolitains (sauf certaines catégories).

Par ailleurs, le gouvernement prévoit la mise en place de France Travail au plus tard au 1^{er} janvier 2025, pour réformer l'organisation et le fonctionnement des opérateurs du service public de l'emploi et pour améliorer l'accompagnement des personnes les plus éloignées.

Si la CFTC adhère au principe d'améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi, en pratique, les contours de l'architecture de France travail, les métiers qui en relèvent et les sources de financement qui y contribuent, demeurent flous. Pôle emploi, à peine plus de 10 ans après sa création, va devoir de nouveau subir cette nouvelle réforme, non sans risques.

Pour aider à faire face aux impacts de ces réformes, la CFTC informe ici les travailleurs et les représentants de l'ensemble des règles applicables pour toute fin de contrat depuis le 1^{er} février 2023 et de leurs impacts cumulés. Aussi, la CFTC met à disposition une nouvelle version du Parcours du demandeur d'emploi pour l'année 2023 en matière d'indemnisation et d'accompagnement.

Lorsqu'une personne perd son emploi, cette période est vécue différemment selon les cas et peut être difficile financièrement et/ou psychologiquement. Afin que ce laps de temps ne constitue pas un isolement professionnel et personnel, au-delà de son soutien pour les travailleurs en recherche d'emploi, la CFTC essaye de leur trouver des solutions pour qu'ils soient acteurs à part entière de leur parcours et de leurs choix professionnels.

Cette brochure se veut être un guide pour les démarches à Pôle emploi. Elle leur apportera un premier niveau d'information sur l'accompagnement, l'indemnisation et leur permettra d'identifier les différents services et intervenants du Service public de l'emploi.

Éric COURPOTIN,
chef de file emploi-chômage

Sommaire

Prologue : présentation du service public de l'emploi	p.5
L'inscription et l'accompagnement à Pôle emploi	p.11
Premier contact et premier entretien	p.12
Différents parcours d'accompagnement	p.16
Étapes et obligations tout au long des parcours	p.19
La protection sociale des demandeurs d'emploi	p.25
Couverture sociale	p.26
Complémentaire santé	p.27
Spécificité de la couverture accident du travail	p.31
Couverture retraite	p.32
L'indemnisation	p.35
Le régime d'assurance chômage	p.36
Conditions d'indemnisation	p.42
Règles de calcul du droit à indemnisation	p.56
Conséquences d'un changement de situation sur l'indemnisation	p.65
Recours contestation	p.73
Indemnisation en Europe	p.80
Les services de Pôle emploi	p.83
Services pour rechercher et reprendre une activité	p.84
Services pour évaluer ses compétences	p.93
Services pour développer ses compétences	p.95
Visale : une caution locative pour les jeunes et les précaires	p.101
Services spécifiques pour les jeunes	p.103
Services spécifiques pour les seniors	p.107
Services spécifiques pour les chômeurs de longue durée	p.108
Les + adhérents CFTC	p.111
Informations juridiques, couverture sociale, outils & informations, formation syndicale	p.112
Pour aller plus loin	p.115
Sites internet	p.115
Guides CFTC	p.115
Mots clés	p.116

Prologue

Présentation du Service public de l'emploi (SPE)

De quel(s) organisme(s) du Service public de l'emploi (SPE) le demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi peut-il se rapprocher ?

Il existe de nombreux acteurs participant au Service public de l'emploi au niveau national, régional et territorial, dont la mission est l'accompagnement, la formation et le placement des demandeurs d'emploi, en partenariat avec Pôle emploi. La liste ci-dessous n'est pas exhaustive, d'autres institutions ou organismes participent à la réinsertion des demandeurs d'emploi : les mairies, les conseils régionaux, les conseils départementaux, les associations, etc. Rapprochez-vous de votre mairie pour plus d'informations dans votre département ou votre région. Pensez à contacter ces organismes par téléphone et/ou sur place.

Les maisons de l'emploi (MDE) : elles coordonnent les politiques publiques et le partenariat local des acteurs publics et privés qui agissent en faveur de l'emploi, de la formation, de l'insertion et du développement économique et accompagnent le demandeur d'emploi dans ses démarches ; certaines maisons de l'emploi regroupent dans un même lieu tous les acteurs locaux du Service public de l'emploi, dont Pôle emploi.

Les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) : ils organisent des parcours d'insertion professionnelle individualisés. D'une part, ils initient, accompagnent et soutiennent les actions de développement local ; d'autre part, ils préparent les bénéficiaires à l'emploi, notamment par des actions de formation et de remise en activité pour des publics en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle.

L'Agence pour l'emploi des cadres (APEC) : elle accompagne et conseille les cadres et les jeunes diplômés dans leur parcours professionnel. L'APEC est au cœur de la mise en relation cadres-entreprises. Elle s'appuie sur un important réseau de consultants, professionnels des RH et de la gestion de carrière.

Les Cap emploi : organismes de placement personnalisé dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, ils apportent un service de proximité départemental notamment aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi, en lien avec l'**Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)**. Le rapprochement entre Cap emploi et Pôle emploi dans un « lieu unique d'accompagnement » croise et développe les compétences des conseillers de chaque structure. Initié en janvier 2021 dans 200 agences, il est généralisé depuis avril 2021.

Concrètement les personnes sont reçues dans les locaux de Pôle emploi et bénéficient de l'offre de service et de l'expertise des deux réseaux.

Pour les employeurs, ce rapprochement permet aussi de clarifier et de coordonner les interlocuteurs et les offres de services mobilisables lors de leur recrutement.

Les missions locales : elles ont pour but d'aider les jeunes de 16 à 25 ans dans leur insertion sociale et professionnelle ; elles offrent un accompagnement global à des jeunes qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi ; leurs services sont complémentaires de ceux de Pôle emploi. Pour vous informer sur les missions locales, **consultez notamment les pages 99 et suivantes**.

L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) : elle a pour but la qualification des demandeurs d'emploi dans un objectif d'insertion professionnelle, et celle des salariés pour accompagner la gestion des emplois et des compétences.

Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) : elles ont pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier d'un contrat de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI), en vue de faciliter leur insertion professionnelle ; elles mettent en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement, un parcours socioprofessionnel fondé sur une expérience de travail, une formation en situation de production ainsi qu'un accompagnement individualisé, adapté à la situation de la personne. On regroupe sous le terme de "structure d'insertion par l'activité économique" (SIAE) :

- les entreprises d'insertion (EI) ;
- les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) ;
- les associations intermédiaires (AI) ;
- les régies de quartier (RQ) ;
- les ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

Les maisons France services labélisées : depuis le 1^{er} janvier 2020, elles remplacent les maisons de services au public (MSAP). C'est un lieu d'accueil qui propose, dans chaque canton, un socle de services commun pour informer globalement et accompagner les habitants dans leurs démarches et leurs droits auprès de 10 opérateurs ou organismes publics (caisse d'allocations familiales ; ministères de l'Intérieur, de la Justice, du Travail, des Finances publiques ; caisse nationale d'assurance vieillesse, caisse nationale d'assurance maladie, mutualité sociale agricole ; Pôle emploi et La Poste). Les maisons France services mettent à disposition les outils nécessaires (ordinateur, imprimante) et peuvent proposer des activités numériques. Ces structures peuvent accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi et l'utilisation des outils numériques, les orienter vers d'autres partenaires, organiser des rencontres d'employeurs, des formations et des animations de Pôle emploi. Des opérateurs privés et les collectivités locales peuvent aussi y proposer leurs services.

La réforme du service public de l'emploi et de l'insertion : SPIE et France Travail

Fin 2018, le gouvernement a annoncé la création d'un « **service public de l'insertion et de l'emploi** » (SPIE) afin de proposer un accompagnement personnalisé pour les personnes très éloignées de l'emploi, particulièrement les allocataires RSA, l'objectif étant d'améliorer et d'homogénéiser les modalités et les méthodes d'accompagnement sur l'ensemble du territoire. De septembre 2019 à juillet 2020, une concertation a été organisée par le ministère autour de 4 cycles de travail portant notamment sur les publics cible et les méthodes d'accompagnement. Le dernier volet sur le financement et le pilotage n'a pas été ouvert, et ce indépendamment de la crise Covid. Depuis des territoires volontaires ont été progressivement sélectionnés par le ministère pour expérimenter des modalités en 2022 et 2023.

En septembre 2022, suite au nouveau mandat présidentiel, un nouveau projet a été annoncé, **France Travail**, destiné à réformer le fonctionnement et l'organisation de l'ensemble des opérateurs (Pôle emploi, missions locales, Apec, etc.) et des acteurs (État, collectivités territoriales) du service public de l'emploi. Une nouvelle concertation a été lancée d'octobre 2022 à janvier

2023, autour de 10 groupes de travail. L'objectif de France Travail est de mieux accompagner les personnes éloignées, dont les allocataires du RSA en mettant en place sur l'ensemble du territoire un parcours avec un guichet unique, un rendez-vous de diagnostic et d'orientation partagés, un conseiller référent unique, et un accompagnement socio professionnel intensif avec 15 à 20h d'activités par semaine. La mise en place de France Travail est prévue au plus tard d'ici le 1^{er} janvier 2025.

En 2023, 18 collectivités volontaires sélectionnées expérimenteront pendant 12 mois diverses modalités des 15 et 20 heures d'activités hebdomadaires obligatoires : 17 départements et une métropole (*Aisne, Aveyron, Bouches-du-Rhône, Côte-d'Or, Creuse, Eure, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Loiret, Mayenne, Métropole de Lyon, Nord, Pyrénées-Atlantiques, La Réunion, Somme, Vosges, Yonne, Yvelines*). Pour plus d'informations sur France Travail, cliquez ici : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/france-travail/> Pour plus d'informations sur le SPIE, cliquez ici : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/service-public-insertion-emploi-spie/>

Comment les organisations syndicales représentent les demandeurs d'emploi?

Au-delà de la négociation des règles d'indemnisation chômage, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, **dont la CFTC**, représentent les demandeurs d'emploi en siégeant dans les instances décisionnaires telles que les instances de gouvernance emploi-formation ou le conseil d'administration de Pôle emploi. **Les organisations syndicales représentent aussi les demandeurs d'emploi sur le terrain dans les instances chargées d'intervenir régulièrement pour résoudre les difficultés rencontrées :**

- **Les instances paritaires régionales ou territoriales (IPR/IPT)** sont des instances qui font partie intégrante de Pôle emploi (pas de personnalité juridique distincte, pas de coordonnées distinctes). Elles sont **composées des représentants régionaux des organisations d'employeurs et de salariés nationales interprofessionnelles représentatives, dont la CFTC**. Elles se réunissent au sein des Directions régionales de Pôle emploi pour remplir deux missions dans le cadre d'assurance chômage :

- **veiller aux bonnes interprétation et application des règles chômage ;**
- **statuer sur les situations individuelles de demandeurs d'emploi qui nécessitent un examen particulier ;** elles peuvent faire bénéficier les demandeurs d'emploi d'une situation plus favorable que ce que permet l'application stricte des règles d'assurance chômage (ouvrir un droit à l'indemnisation après une démission, accorder une remise de dette en cas d'allocations indûment perçues...). Leurs décisions se fondent sur la situation personnelle du demandeur d'emploi et son contexte. Pour connaître les cas d'examen visés par la réglementation, **reportez vous à la page 43.**

Par ailleurs, les instances paritaires participent aux plans d'action locaux de Pôle emploi. Elles sont associées à la mise en œuvre des différentes aides et formations, afin d'assurer leur articulation avec la politique régionale de l'emploi.

- **Les comités départementaux de liaison (CDL)** sont des instances qui font partie intégrante de Pôle emploi (pas de personnalité juridique distincte, pas de coordonnées distinctes). Les CDL, **composés des associations de chômeurs et exclusivement des organisations syndicales de salariés, dont la CFTC**, sont chargés d'améliorer l'accueil et l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans les agences. Ces organisations aident les demandeurs d'emploi dans leurs démarches ou les difficultés rencontrées vis-à-vis de Pôle emploi. Les CDL se réunissent 2 à 4 fois par an. Un panneau d'affichage dans chaque agence de Pôle emploi informe les demandeurs d'emploi des thèmes abordés lors de ces comités, des améliorations à venir pour l'accueil et l'accompagnement.

Pour connaître les noms et les coordonnées des organisations qui siègent dans votre comité départemental de liaison, **consultez la cartographie des comités de liaison de Pôle emploi sur le site de Pôle emploi.fr**, rubrique “candidats”, onglet “pôle emploi et moi”, puis “connaître les comités de liaison”, ou cliquez sur le lien suivant : <https://www.pole-emploi.fr/candidat/vos-droits-et-demarches/les-comites-de-liaison.html>

Remarque ! N'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre agence Pôle emploi, ou de votre Union départementale CFTC pour prendre contact avec les mandatés CDL de la CFTC.

Partie 1

L'inscription et l'accompagnement à Pôle Emploi

Qui détermine les règles d'inscription, de gestion sur la liste des demandeurs d'emploi et les modalités du parcours d'accompagnement ?

Les règles relatives à l'inscription et à la gestion de la liste des demandeurs d'emploi, indiquées dans le Code du travail, relèvent de la compétence de l'État.

Les partenaires sociaux, dont la CFTC, donnent leur avis sur les projets du ministère concernant l'accompagnement, mais ils ne négocient pas ces règles.

Les objectifs prioritaires, les modalités d'accompagnement, et l'offre de services pour les demandeurs d'emploi et les entreprises sont définis dans le cadre d'une convention tripartite pluriannuelle entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi, au regard de la situation de l'emploi et des moyens prévisionnels alloués. Pôle emploi, à partir de ces objectifs, élabore un plan stratégique décliné en feuilles de route annuelles.

La précédente convention tripartite 2019-2022 modifie les modalités d'inscription et les obligations de recherche d'emploi du demandeur d'emploi détaillées ci-après.

Pour connaître les services de la convention tripartite, consultez la partie « Les services de Pôle emploi » (p. 83).

Fin 2022, alors que Pôle emploi est confronté à un contexte de transition lié à la mise en place des nouvelles règles à compter de février 2023 et le projet de France Travail, Un avenant signé le 13 février 2023 proroge la convention tripartite 2018-2022 jusqu'au 31 décembre 2023, afin d'assurer la continuité de l'indemnisation et de l'accompagnement de tous les demandeurs d'emploi.

Premier contact et premier entretien

Faut-il s'inscrire à Pôle emploi pour bénéficier des services du Service public de l'emploi ?

Il est obligatoire de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi de Pôle emploi pour bénéficier d'un accompagnement et/ou être indemnisé si l'on remplit les conditions.

Pour être inscrit comme demandeur d'emploi, il faut accomplir des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, ou pour les non-salariés envisager de créer ou de reprendre une entreprise.

Les étrangers doivent être en situation régulière.

Conseil ! Le statut de demandeur d'emploi permet d'accéder à des tarifs réduits et/ou gratuits, pour les activités sportives (piscine), culturelles (musées, cinéma). Renseignez-vous auprès des collectivités et organismes pour en profiter.

Y a-t-il un délai pour s'inscrire à Pôle emploi ?

Pour s'inscrire comme demandeur d'emploi sur la liste de Pôle emploi, il n'y a pas à proprement parler de délai ; il faut principalement être disponible et apte à rechercher un emploi.

Par contre, il existe un délai pour déposer sa demande d'indemnisation : ce délai de 12 mois court à compter de la date de la fin du contrat de travail ; c'est ce que l'on appelle le délai de forclusion. Au delà, vous ne pouvez plus demander à ouvrir votre droit. Dans certains cas, le délai peut être allongé. Pour plus d'informations, consultez la page 74.

Peut-on s'inscrire à Pôle emploi lorsque l'on est déjà en emploi ?

Une personne déjà salariée peut vouloir rechercher un autre emploi en s'inscrivant comme demandeur d'emploi. Pôle emploi a l'obligation de l'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi et la personne a l'obligation de rechercher du travail (cumuler 2 temps partiels, quitter un CDD pour un CDI, changer de secteur d'activité, ...) et d'actualiser sa situation.

Quelle est la procédure d'inscription à Pôle emploi ?

Il faut **s'inscrire directement en ligne sur le site de Pôle emploi et effectuer la demande d'allocation de façon dématérialisée**. L'objectif est de traiter les tâches administratives en amont pour consacrer le premier entretien au diagnostic et à l'accompagnement.

Pour vous (ré)inscrire, sélectionnez, dans la rubrique « candidat », « M'inscrire/me réinscrire » et remplissez les rubriques sur votre recherche d'emploi. Vous devez vous munir de votre numéro de sécurité sociale, votre curriculum vitae (CV), votre relevé d'identité bancaire (RIB). Une aide intuitive vous guidera à travers les différentes étapes.

À l'issue de votre inscription en ligne, votre **espace personnel est automatiquement créé** et vous permet d'accéder à un ensemble de services et d'informations personnalisées.

NB : si vous ne disposez pas d'accès à internet ou en cas de difficultés, vous pouvez procéder à votre inscription dans une agence Pôle emploi et bénéficier de l'aide d'un conseiller à l'accueil.

Comment un demandeur d'emploi peut-il contacter son conseiller référent Pôle emploi ?

Pôle emploi communique au demandeur d'emploi le nom et l'adresse courriel de son agence, et, si le premier entretien a eu lieu, l'adresse mail.net de son conseiller référent chargé du suivi de son dossier. Ces informations sont également communiquées sur les courriers de Pôle emploi, au 3949, en accueil physique, dans son espace personnel.

Les demandeurs d'emploi peuvent envoyer des messages à leur conseiller qui doit répondre dans les 3 jours ouvrés (72h).

À noter ! En cas de réinscription, le demandeur d'emploi conserve les coordonnées de son conseiller référent (adresse mail.net).

Pour prendre ou modifier un rendez-vous avec le conseiller référent écrivez lui sur son adresse internet mail.net ou téléphonez au 3949.

Pourquoi les agences de Pôle emploi sont fermées certains après-midi ?

Afin d'offrir davantage de services personnalisés et accueillir sur rendez-vous les demandeurs d'emploi, les agences sont fermées certains après-midi, en fonction des caractéristiques du territoire de l'agence (flux, partenariats, ...).

Ces après-midi sont consacrés aux rendez-vous suivants :

- les rendez-vous avec le conseiller référent,
- les rendez-vous avec un conseiller en charge de l'indemnisation pour expliquer une situation allocataire, gérer un trop-perçu, etc.,
- certains ateliers collectifs numériques,
- les réservations pour accéder à l'emploi store d'un poste informatique en libre accès (PILA),
- les réservations en ligne du 3949 ou en accueil physique pour les demandeurs d'emploi ayant des difficultés importantes pour s'inscrire de chez eux.

Les demandeurs d'emploi qui viennent ces après-midi sans avoir rendez-vous sont réorientés vers les services en ligne, le téléphone (3949), ou invités à échanger par mail avec leur conseiller référent.

À savoir! L'agence étant fermée, les demandeurs d'emploi ayant rendez-vous devront utiliser le vidéo-portier pour entrer dans l'agence.

Comment se déroule le premier entretien avec Pôle emploi?

Progressivement depuis 2020, **l'entretien de situation (ESI)** est remplacé par le **pack de démarrage** : chaque demandeur d'emploi, selon ses perspectives de retour à l'emploi, bénéficie de 2 demi-journées, dont la première débute dans les 3 semaines suivant l'inscription ; ces demi-journées sont composées de temps individuel et collectif pour réaliser un diagnostic et pour contractualiser le projet personnalisé d'accès à l'emploi, PPAE (**voir question suivante**).

En cas de perspectives de retour à l'emploi (entretien, promesse d'embauche), il est possible de demander le report du pack de démarrage. Un conseiller vous contacte pour établir le PPAE dans le mois suivant l'inscription. Le retour dans le pack de démarrage est possible à tout moment sur demande, et systématique au bout de 3 mois en l'absence de reprise d'emploi.

Un **pack de remobilisation** similaire a été lancé en 2022 pour les demandeurs d'emploi inscrits sans activité depuis un an.

Qu'est-ce que le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ?

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) est un document signé par le demandeur d'emploi lors du premier entretien qui contractualise les recherches en termes de domaine(s) d'emploi et de prétentions salariales. L'élaboration et l'actualisation du PPAE sont des actes obligatoires afin d'accroître les perspectives de retour à l'emploi. Le PPAE précise, en tenant compte de la formation, des qualifications, compétences acquises au cours des expériences professionnelles du demandeur d'emploi, de sa situation personnelle et familiale, ainsi que de la situation du marché du travail local, la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu. Le PPAE doit également indiquer les actions que Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre (ateliers, prestations, formations, etc.).

Depuis la loi du 5 septembre 2018, la notification du PPAE adressée au demandeur d'emploi précise ses droits concernant l'acceptation ou le refus des offres raisonnables d'emploi (ORE) (**voir p. 21**) et les voies et délais de recours en cas de sanction par Pôle emploi.

NB : lorsque le demandeur d'emploi a démissionné en vue d'un projet de reconversion professionnelle reconnu réel et sérieux (**voir p. 43**), ce projet est intégré dans le PPAE.

Qu'est ce que "l'espace personnel" sur le site de Pôle emploi (www.pole-emploi.fr) ?

Un espace personnel, accessible avec l'identifiant Pôle emploi et un code d'accès confidentiel, permet des échanges plus rapides. Les demandeurs d'emploi peuvent transmettre les coordonnées téléphoniques ainsi que leur mail personnel. L'espace personnel peut être utilisé pour les démarches administratives et professionnelles des demandeurs d'emploi autonomes. Le demandeur d'emploi doit accepter, en connaissance de cause, les règles d'utilisation et d'échanges avec Pôle emploi. Un courriel est envoyé à sa messagerie personnelle pour lui signaler qu'il a reçu un message sur son espace personnel. **Pôle emploi doit obtenir le "consentement éclairé du demandeur d'emploi", c'est-à-dire que le demandeur d'emploi est averti que l'absence de réponse peut entraîner la radiation de la liste des demandeurs d'emploi et/ou la suspension de son indemnisation.** Dans ce cas, Pôle emploi notifie systématiquement la décision au demandeur d'emploi par voie postale à son domicile.

Attention ! Si vous ne maîtrisez pas les outils informatiques et/ou ne voulez pas recevoir des courriers administratifs sur votre espace personnel de Pôle emploi, vous devez le signaler au conseiller lors du premier entretien, afin qu'il l'indique dans votre dossier et trouve des solutions intermédiaires pour faciliter vos démarches.

Différents parcours d'accompagnement

Quels sont les parcours d'accompagnement de recherche d'emploi ?

Une fois le PPAE élaboré avec le conseiller, les demandeurs d'emploi sont placés dans l'un des parcours d'accompagnement suivants :

- **l'accompagnement renforcé**, pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi, avec un contact "au moins mensuel" et un "entretien approfondi" en cas d'inactivité totale au cours des 9 mois suivant leur inscription ; le demandeur d'emploi peut bénéficier d'actions collectives ou de différentes prestations de services selon l'axe prioritaire défini (recherche d'emploi, mobilité professionnelle, etc.) ;
- **l'accompagnement guidé**, destiné à ceux qui ont besoin d'un appui régulier dans leur recherche d'emploi et leur mobilité professionnelle, dont "l'intensité et le contenu" seront définis par le conseiller, en fonction du diagnostic avec le demandeur d'emploi ; selon les axes de travail prioritaires déterminés, le conseiller peut s'appuyer sur les services mobilisés dans le cadre de l'accompagnement renforcé ;

- **le suivi et l'appui à la recherche d'emploi**, pour les demandeurs d'emploi proches du marché du travail, autonomes dans leur recherche et qui ont principalement besoin d'être mis en contact avec des employeurs ;

À savoir ! Une offre 100% web et dématérialisée en accès libre (aide à la rédaction d'un CV, simulation des droits, exercices...) ou en lien avec un conseiller (coaching en ligne) est disponible pour les volontaires, avec des ateliers et des prestations dématérialisées.

- **l'accompagnement global**, approche partenariale

En parallèle des 3 parcours, Pôle emploi et les travailleurs sociaux développent une approche globale de l'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus fragilisés confrontés à des freins sociaux et/ou en situation de précarité, pour faciliter la prise en charge des difficultés et favoriser leur accès à l'emploi. L'accompagnement global est engagé sur la base d'un diagnostic partagé emploi/social coordonné entre le conseiller Pôle emploi et le travailleur social qui définissent chacun les actions à mener sur leurs champs d'intervention respectifs. Le conseiller dédié Pôle emploi est le référent du demandeur d'emploi. Il veille à la bonne articulation des actions menées sur les deux champs, social et professionnel.

- **l'accompagnement vers un emploi durable**, pour les demandeurs d'emploi qui alternent des périodes d'emploi et de chômage ; cet accompagnement de 3 mois maximum peut se dérouler à distance et sur des plages horaires modulées (en soirée et le samedi) ; il est réalisé par un prestataire avec au moins 2 entretiens individuels et un atelier de dynamisation. Ce dispositif existe depuis 2020 (**voir dans la rubrique atelier, EMD et EMS p.87**).

- **Equip'Emploi pour certains publics éloignés** (dans 66 agences de Pôle emploi)

Ce nouvel accompagnement s'adresse :

- aux demandeurs d'emploi résidents en Quartiers prioritaire de la ville (QVP), de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux ou de l'obligation d'emploi ;
- inscrits dans l'une des 66 agences de Pôle emploi identifiées ayant au moins 35% de demande d'emploi en fin de mois issue de ces publics.

Il permet un accompagnement intensif sur 12 mois par un conseiller emploi, en collaboration avec le conseiller entreprise, avec une orientation « marché du travail », des contacts avec les entreprises, des jobs datings, des mises en situation professionnelle. Cet accompagnement peut se poursuivre en cours de formation ou en cas de reprise d'emploi.

Pour connaître la liste des agences, cliquez sur : <https://www.pole-emploi.org/accueil/actualites/2021/equipemploi-une-nouvelle-approche-de-laccompagnement.html?type=article>

- **l'accompagnement intensif jeunes (AIJ)** pour booster pendant 3 ou 6 mois les recherches d'emploi des jeunes de moins de 26 ans inscrits (ou moins de 30 ans pour les publics de la politique de la ville) motivé(e)s et disponibles pour rechercher un emploi avec un projet précis.
- **le contrat d'engagement jeunes (CEJ)**
Les jeunes en difficultés sociales et/ou professionnelles qui souhaitent s'engager activement dans un parcours vers l'emploi se verront proposer par les Missions locales ou par Pôle emploi :
 - un programme intensif d'accompagnement de 15 à 20 heures par semaine minimum ;
 - une mise en activité systématique et régulière du premier au dernier jour, pendant une période pouvant aller jusqu'à 12 mois (18 mois sous conditions) ;
 - pour les jeunes avec peu ou pas de ressources, une allocation éventuelle pouvant aller jusqu'à 500 euros par mois.Pour plus d'informations sur le CEJ, **consultez la page 105**.

Une plateforme "l'Emploi Store" met à disposition des services digitaux (MOOC, Serious game, e-learning, applications mobiles...) répondant aux besoins des salariés et des demandeurs d'emploi, qu'ils soient inscrits ou non à Pôle emploi. Ces services sont accessibles sur le canal de leur choix (ordinateur, smartphone, tablette...). Des partenaires extérieurs publics/privés peuvent utiliser les données de Pôle emploi afin de développer des services complémentaires à disposition des demandeurs et entreprises. Voir www.emploi-store.fr

Une plateforme d'e-recrutement des salons en ligne de Pôle emploi est à la disposition des demandeurs d'emploi pour consulter les offres et postuler directement en ligne pendant la durée du salon, pour rencontrer un employeur sans avoir à se déplacer. Voir www.salonenligne.pole-emploi.fr

Comment Pôle emploi met en relation les offres d'emploi avec les demandes d'emploi ?

Pôle emploi a pour mission de **prospector et de rechercher les offres d'emploi en démarchant gratuitement les entreprises**. Pôle emploi doit donc systématiquement ajuster ses outils et ses processus pour optimiser l'articulation de l'offre et de la demande d'emplois.

Pôle emploi a élaboré plusieurs méthodes et processus pour mettre en relation offres et demandes d'emploi, notamment par le biais :

- du signalement direct au demandeur d'emploi (ou à l'employeur) avec les coordonnées de l'employeur (ou du demandeur d'emploi) ;

- d'un entretien avec le conseiller, ou à distance par courrier ou mail ;
- de la télécandidature réalisée en ligne avec examen des prérequis par un conseiller ;
- de rencontres directes entre l'employeur et le demandeur d'emploi dans le cadre des événements collectifs (salons, forums, job dating).

Prospection pour favoriser la recherche d'offres correspondant aux caractéristiques des demandeurs d'emploi

La prospection est ciblée, en s'appuyant sur des outils de segmentation et de ciblage optimisés, afin de mieux prendre en compte les profils des demandeurs d'emploi. En outre, les besoins des entreprises sont anticipés : les profils de demandeurs d'emploi les plus adaptés à leurs métiers sont proposés. En cas de question sur le circuit de sa candidature par rapport à son profil, le demandeur doit contacter son conseiller par mail.

Analyse partagée avec l'employeur lors du traitement de l'offre

Le diagnostic réalisé lors du dépôt d'offre est basé :

- sur la capacité de l'entreprise à mener de bout en bout un recrutement ;
- et sur l'adéquation entre les profils de demandeurs d'emploi et l'offre proposée sur le bassin d'emploi.

Quelles sont les actions menées lorsqu'une offre d'emploi demeure non pourvue ?

Depuis janvier 2020, Pôle emploi a lancé « ActionRecrut » : en cas d'offre d'emploi restée sans réponse au bout de 30 jours après son dépôt, l'entreprise est recontactée par un conseiller spécialisé qui lui propose un service adapté, accompagné d'un délai de mise en œuvre pour y remédier.

Étapes et obligations tout au long des parcours

Quand faut-il actualiser sa situation ?

Une fois inscrit, le demandeur d'emploi a l'obligation, chaque mois, d'actualiser sa situation, même si celle-ci n'a pas changé : il doit déclarer s'il a repris une activité, s'il entre ou sort de formation, ... ; cette démarche se fait par internet ou téléphone ; elle est incontournable pour rester inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ; à défaut, l'intéressé cesse d'être inscrit et perd son ancienneté d'inscription.

Les **périodes non déclarées (PND)** d'activité professionnelle supérieures à 3 jours (ainsi que les rémunérations afférentes) ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'affiliation pour l'ouverture d'un droit (article L. 5426-1-1 du Code du travail). Si cette non prise en compte fait obstacle à l'ouverture ou au rechargement des droits à l'allocation d'assurance, le demandeur d'emploi peut saisir l'instance paritaire de Pôle emploi (**pour les missions de l'instance paritaire, voir p. 43**).

En cas d'arrêt maladie (ou arrêt de travail), vous devez le signaler à Pôle emploi

- si l'arrêt est inférieur à 15 jours, vous restez inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ; en cas d'indemnisation, celle-ci est suspendue pendant la durée de l'arrêt maladie ;
- si l'arrêt est supérieur à 15 jours, vous cessez d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ; en cas d'indemnisation, celle-ci est interrompue ; à l'issue de votre arrêt, vous devez procéder à votre réinscription sur la liste des demandeurs d'emploi pour que votre indemnisation puisse reprendre ; il en va de même en cas de congé de maternité.

Expérimentation dans 2 régions du « journal de recherche d'emploi »

Deux régions, la Bourgogne Franche Comté et le Centre Val de Loire, expérimentent le journal de recherche d'emploi : il s'agit pour les demandeurs d'emploi de renseigner des rubriques supplémentaires constitutives du journal de la recherche d'emploi (journal de bord) pour valider leur actualisation. Ils doivent préciser les actions engagées et réalisées en matière de formation, de préparation et de recherche d'emploi, de création, de reprise et de développement d'entreprise.

Cette obligation a été introduite progressivement dans les agences des départements concernés, selon un calendrier défini (arrêté du 23 octobre 2019).

L'expérimentation a pris fin le 1^{er} janvier 2023. La généralisation du journal de recherche d'emploi dépendra de l'évaluation finale de l'expérimentation par le ministère.

Y a-t-il des rendez-vous obligatoires dans le cadre des parcours d'accompagnement ?

Il n'y a plus de rendez-vous mensuel avec le conseiller Pôle emploi. Le conseiller décide de la fréquence et de la modalité de contact avec le demandeur d'emploi en fonction de sa situation : soit un contact physique individuel ou collectif, soit un contact téléphonique ou dématérialisé (mail). Le conseiller peut, à titre dérogatoire, pour les demandeurs d'emploi relevant de l'accompagnement « suivi », organiser l'entretien individuel obligatoire en réunion collective.

Désormais :

- **en modalités « guidé » et « renforcé »**, les jalons obligatoires des 4^{ème} et 9^{ème} mois sont remplacés par des entretiens personnalisés ;
- **en modalité « suivi »**, un bilan est réalisé entre le 6^{ème} et le 9^{ème} mois afin de s'assurer de l'adéquation de la modalité et réorienter les demandeurs d'emploi si nécessaire vers une autre modalité.

Comment obtenir / reporter / annuler un rendez-vous fixé dans la convocation de Pôle emploi ?

Pour obtenir un RDV avec un conseiller, il faut prendre contact directement avec Pôle emploi, soit par téléphone au 39 49, soit par mail (si votre conseiller vous l'a communiqué). Pôle emploi vous envoie également des convocations.

Vous pouvez à l'avance demander le report ou l'annulation de votre rendez-vous, Pôle emploi ne demande pas de justificatif et doit accepter votre demande de report ou d'annulation, dans la limite de deux reports. Au troisième report, l'absence doit être justifiée ; à défaut, le demandeur d'emploi risque un avertissement. Par contre, une fois le rendez-vous manqué sans l'avoir reporté, ou sans produire de motif légitime, cette absence peut entraîner une radiation de la liste des demandeurs d'emploi (**voir p. 69**), et, si vous en bénéficiez, la suppression de vos allocations (**voir p. 70**).

Qu'est ce qu'une offre raisonnable d'emploi ?

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a réformé l'offre raisonnable d'emploi (ORE) en supprimant les critères évolutifs ainsi que la précédente référence au « salaire antérieurement perçu ».

Les critères sont désormais définis entre le demandeur d'emploi et son conseiller référent lors des entretiens de suivi.

Attention ! Le demandeur d'emploi n'est pas tenu d'accepter :

- un niveau de salaire inférieur au salaire pratiqué dans la région et pour la profession concernée ;
- un emploi à temps partiel, lorsque le projet personnalisé d'accès à l'emploi prévoit une recherche de temps complet ;
- un emploi qui n'est pas compatible avec ses qualifications et ses compétences professionnelles.

Peut-on s'absenter quelques jours lorsque l'on recherche un emploi ?

En tant que demandeur d'emploi, les périodes d'**absence sont limitées à 35 jours calendaires par année civile. L'absence doit être déclarée si la durée est supérieure à 7 jours.** Toute période d'absence de sa résidence habituelle doit être signalée dans les 72 heures à Pôle emploi, en agence, par courrier, par téléphone au 39 49 ou sur pole-emploi.fr (espace personnel, cliquer sur « Mon dossier demandeur d'emploi » puis sur « Je déclare un changement de situation » et enfin sur « Absence »).

Si la limite des 35 jours d'absence par an est dépassée, il ne sera plus considéré comme immédiatement disponible pour rechercher un emploi, son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi en sera modifiée, ce qui entraînera l'interruption du versement de son éventuelle indemnisation.

Qu'est ce que le contrôle de la recherche d'emploi (CRE) ?

Depuis 2015, Pôle emploi a mis en place des équipes de conseillers dédiés au contrôle de la recherche d'emploi afin de dissocier les activités d'accompagnement, confiées au conseiller référent, et les activités de contrôle, confiées à une ou plusieurs équipes de conseillers dans chaque région.

Pour cibler les demandeurs d'emploi faisant l'objet d'un contrôle, les équipes mobilisent 3 sources : une sélection aléatoire fondée sur certains critères nationaux ; une sélection aléatoire parmi tous les demandeurs d'emploi ; les signalements des conseillers référents.

La procédure de contrôle comporte plusieurs étapes successives :

- Analyse des éléments probants de la recherche d'emploi ; à défaut, envoi d'un questionnaire par voie postale au demandeur d'emploi qu'il doit remplir et renvoyer.
- Sur la base de l'analyse des réponses au questionnaire, le conseiller juge de la recherche active ou non du demandeur d'emploi.

- Si les éléments sont insuffisants, il contacte par téléphone le demandeur d'emploi, et en dernier recours, le convoque à un entretien physique. Au regard de cet échange, le conseiller en charge du contrôle soit :
 - valide la recherche effective d'emploi ;
 - décide d'envoyer au demandeur d'emploi un courrier d'avertissement avant radiation. Le demandeur d'emploi a alors 15 jours pour contester la décision.
- Si les éléments réunis à la fin de l'ensemble de la procédure ne sont toujours pas concluants, le conseiller dédié au contrôle prend une sanction de radiation de 15 jours en cas de premier manquement (**voir question suivante sur la radiation et p. 70 sur les sanctions**).

La durée de la procédure de contrôle est en moyenne de 29 jours : environ 3 jours lorsque la recherche est avérée ; 70 jours en cas d'insuffisance de la recherche d'emploi.

Quelle est la différence entre la cessation d'inscription et la radiation de la liste des demandeurs d'emploi ?

La **cessation d'inscription** sur la liste des demandeurs d'emploi a lieu automatiquement :

- lorsque la personne n'actualise pas sa situation en ne renouvelant pas sa demande de recherche d'emploi ;
- ou lorsque la personne déclare avoir retrouvé un emploi salarié ou non salarié, à moins de continuer à rechercher un autre poste.

La **radiation** est issue d'une procédure administrative qui consiste à rayer le demandeur d'emploi de la liste des demandeurs d'emploi dans les cas réglementaires suivants :

- absence d'actes positifs et répétés pour reprendre un emploi, créer ou reprendre une entreprise ;
- refus à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi (**voir p. 21**) ;
- refus sans motif légitime d'élaborer ou d'actualiser le projet personnalisé d'accès à l'emploi ;
- refus sans motif légitime de suivre une action de formation ou d'aide à la recherche d'emploi ;
- refus de répondre aux convocations ;
- refus de se soumettre à une visite médicale ;
- refus d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- refus d'une action d'insertion ou d'une offre de contrat aidé ;
- fausses déclarations pour être ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.

NB : pour connaître les sanctions afférentes à ces manquements, **reportez-vous à la p. 70.**

Important ! La procédure de radiation

Toute décision de radiation prend effet à compter de la date de sa notification au demandeur d'emploi (et non pas à la date du fait générateur). Par dérogation, si la décision de radiation fait suite à une décision de suppression de l'allocation, elle prend effet à la date de cette décision. Le demandeur d'emploi doit pouvoir présenter ses observations écrites pendant un délai de 10 jours qui court à compter de l'envoi de la lettre d'avertissement (art. R. 5412-7 C. trav.). Un délai de tolérance de 5 jours est appliqué (soit 15 jours au total).

Comment contester une décision de Pôle emploi relative à l'inscription, l'accompagnement, aux rendez-vous ?

Le demandeur doit tout d'abord envoyer un courrier à son agence Pôle emploi en précisant le motif de contestation avec les justificatifs et photocopies nécessaires. Si cela n'aboutit pas, il pourra ensuite saisir le Directeur régional de Pôle emploi ou le Médiateur régional ou national de Pôle emploi.

Liste des médiateurs disponible sur internet : <https://www.pole-emploi.fr/candidat/vos-droits-et-demarches/reclamations/le-mediateur-de-pole-emploi.html>

En cas de contentieux, le demandeur d'emploi doit d'abord saisir le médiateur pour essayer de résoudre le différend à l'amiable (**voir p.73**).

Partie 2

La protection sociale des demandeurs d'emploi

Couverture sociale

Bénéficie-t-on d'une couverture maladie lorsque l'on est demandeur d'emploi ?

L'Assurance maladie délivre deux types de prestations :

- les **prestations en nature** : remboursement des soins et des médicaments ;
- les **prestations en espèces** : indemnités journalières versées par la Sécurité sociale pour compenser les pertes de revenus en cas d'arrêt de travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la **protection universelle maladie (Puma)** prévoit que toute personne majeure sans activité professionnelle a droit à la prise en charge de ses frais de santé à titre personnel, dès lors qu'elle réside en France de manière stable et régulière. Elle n'a plus besoin d'être rattachée à un assuré ouvrant droit. Ainsi, pour les 18 ans et plus, la notion « d'ayant droit » disparaît. Seuls les mineurs continuent d'avoir le statut d'ayants droit ; toute personne majeure est assurée à titre individuel dès sa majorité (ou dès 16 ans à sa demande).

NB : la notion « d'ayant-droit » demeure en vigueur pour la garantie collective (complémentaire santé et prévoyance).

Lorsque vous êtes au chômage :

- vous **bénéficiez des prestations en nature** (droit au remboursement de vos frais de santé) en cas de maladie ou de maternité, sans limitation de durée dans la mesure où vous résidez en France de manière stable et régulière ;
- vous **bénéficiez des prestations en espèces selon votre situation** :
 - **vous êtes indemnisé** : vous bénéficiez des prestations en espèces (indemnités journalières...) auxquelles vous aviez droit avant la rupture de votre contrat de travail pendant toute la durée de versement de l'allocation chômage par Pôle emploi ; vos indemnités journalières sont calculées sur la base des salaires des 3 ou 12 derniers mois précédant la rupture de votre contrat de travail ; le versement d'indemnités journalières entraîne la suspension du versement de votre allocation chômage, ce qui reporte d'autant la durée de vos droits à l'allocation chômage versée par Pôle emploi ;
 - **vous n'êtes plus indemnisé** : vous bénéficiez du maintien de vos droits aux prestations en espèces (indemnités journalières...) pendant 1 an à compter de la date de cessation du versement de votre allocation chômage par Pôle emploi ; vos indemnités journalières sont calculées sur la base des salaires des 3 ou 12 derniers mois précédant la rupture de votre contrat de travail ;

- **vous n'êtes pas indemnisé** : vous bénéficiez du maintien de vos droits aux prestations en espèces (indemnités journalières...) pendant 1 an à compter de la date de rupture de votre contrat de travail ; vos indemnités journalières sont calculées sur la base des salaires des 3 ou 12 derniers mois précédant la rupture de votre contrat de travail.

À noter : si vous reprenez une activité professionnelle après une période de chômage, vous bénéficiez des prestations en espèces auxquelles vous aviez droit au titre de la dernière activité professionnelle, pendant 3 mois à compter de votre reprise d'activité. À l'issue des 3 mois, vous devrez, pour bénéficier de ces prestations en espèces, remplir les conditions d'ouverture de droit prévues pour les salariés.

Complémentaire santé

Qu'est-ce qu'une complémentaire santé et une complémentaire prévoyance ?

Toute personne qui souhaite bénéficier d'une prise en charge complémentaire aux remboursements de la Sécurité sociale peut conclure un contrat avec un organisme pour bénéficier d'une «complémentaire santé et/ou prévoyance». Lorsque le contrat est conclu entre un assuré (personne physique) et un organisme, pour couvrir les ayants-droit de l'assuré, on parle de **garantie individuelle**. Lorsque le contrat est conclu entre un employeur et un organisme, pour couvrir les salariés de l'entreprise et leurs ayants-droit, on parle de **garantie collective**.

Une **complémentaire santé (mutuelle)** a pour objectif, en contrepartie d'une cotisation, de prendre en charge tout ou partie du reste à charge concernant les dépenses effectuées lors de consultations (médecin généraliste ou spécialiste), les frais d'hospitalisation, les frais d'optique, les frais dentaires, dans la limite des contrats responsables (ticket modérateur, dépassement d'honoraires) pour l'assuré, en complément des remboursements de la Sécurité sociale. Parfois, des dépenses spécifiques peuvent être couvertes (cures thermales, médecine douce).

Une **complémentaire prévoyance**, en contrepartie d'une cotisation, permet à tout assuré de bénéficier de prestations en cas de réalisation de l'un des risques prévus au contrat. Ce type de complémentaire vise à compléter les prestations des régimes obligatoires de la Sécurité sociale. En contrepartie d'une cotisation, la prévoyance couvre les risques liés à la personne :

le décès, l'invalidité (totale ou partielle), l'incapacité (temporaire ou permanente) suite à un accident ou à une maladie empêchant de travailler, selon que l'accident ou la maladie rentrent dans le cadre des accidents de travail et des maladies professionnelles. La garantie décès peut contenir un capital à verser aux ayants-droit (rente d'éducation pour les enfants, pour le conjoint survivant) ou une indemnité pour les frais d'obsèques.

La complémentaire santé solidaire (CSS)

La CSS est une complémentaire santé (mutuelle) destinée aux personnes qui ont de faibles ressources :

- sans participation financière pour les personnes dont les revenus sont inférieurs aux seuils de ressources de la CMU-c ;
- avec une faible participation financière, pour les anciens bénéficiaires de l'aide pour une complémentaire santé (ACS).

La CSS vous donne droit à la prise en charge de la part complémentaire de vos dépenses de santé. Ainsi, vos dépenses de santé sont prises en charge à hauteur de 100 % des tarifs de la Sécurité sociale.

Pour plus d'informations ou pour vérifier vos droits éventuels à l'aide d'un simulateur : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R13558>

... pendant l'exécution du contrat de travail...

Les complémentaires santé et prévoyance sont-elles obligatoires dans les entreprises ?

Tous les employeurs ont l'obligation depuis janvier 2016 de contracter une complémentaire santé collective au profit de leurs salariés, et de participer au moins à hauteur de 50% du prix des cotisations contre les risques de santé/mutuelle (maladie, maternité, accident).

En revanche, la complémentaire en prévoyance (invalidité, arrêt de travail, décès) n'est pas obligatoire au sein d'une entreprise. Le chef d'entreprise n'est tenu de mettre en place une

prévoyance complémentaire que si la convention collective ou un accord de branche le prévoit spécifiquement.

Existe-il des dérogations pour ne pas adhérer à la garantie collective obligatoire de l'employeur ?

L'adhésion à la complémentaire santé collective de l'employeur est en principe obligatoire. Cependant, **la loi prévoit des cas de dispense d'adhésion du salarié au régime de complémentaire santé d'entreprise**. Il existe deux types de dérogations :

- **dérogations obligatoires**, c'est-à-dire que le contrat conclu entre l'employeur et l'organisme doit explicitement les intégrer. Depuis le 1^{er} janvier 2016, les cas de dérogations obligatoires sont accessibles de plein droit (même s'ils ne sont pas inscrits dans l'accord), sous réserve de justifier de sa situation. Exemples : dispenses d'adhésion si le salarié est déjà couvert par une complémentaire santé au titre d'un autre emploi ou s'il bénéficie d'un statut particulier (régime d'assurance maladie Alsace Moselle, Camieg, ...), ou de la complémentaire santé solidaire (CSS) ;
- **dérogations facultatives**, l'employeur peut intégrer (ou non) tout ou partie de ces dérogations, en fonction du contenu et de la forme de l'accord ou de la décision qui a mis en place la couverture santé. Exemples : dispenses d'adhésion pour un salarié ou un apprenti bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée (CDD, mission, saisonnier) supérieur à 12 mois s'il est déjà couvert à titre individuel ; ou pour un salarié ou apprenti bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée inférieur à 12 mois même s'il n'est pas déjà couvert à titre individuel ; ou pour un salarié à temps partiel pour lequel la cotisation à la complémentaire santé le conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10% de sa rémunération brute.

Pour plus d'informations sur les cas de dispenses, cliquez sur le lien suivant :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20740>

... après la rupture du contrat de travail

Est-il possible de conserver sa complémentaire santé après la rupture du contrat de travail ?

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la portabilité de la complémentaire santé permet au salarié qui quitte l'entreprise de ne pas perdre les bénéfices de la garantie collective de l'entreprise : le salarié dont le contrat de travail d'au moins 1 mois a été rompu (sauf faute lourde), et bénéficiant des allocations chômage, conserve, pour une durée égale à celle de son contrat et au maximum pour 12 mois, le bénéfice des garanties collectives complémentaire santé et prévoyance de l'ancienne entreprise.

Il n'y a pas de demande à formuler. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail. Il faut justifier auprès de l'organisme assureur de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les cotisations salariales afférentes à la portabilité de la complémentaire santé et de la prévoyance sont désormais mutualisées et financées par les salariés pendant l'exécution du contrat de travail dans l'entreprise.

NB : le mécanisme de portabilité s'applique aussi à la complémentaire prévoyance collective lorsqu'elle existe dans l'entreprise.

Que se passe-t-il une fois que la couverture complémentaire santé est terminée ?

À l'issue du bénéfice de la complémentaire santé (soit à la rupture du contrat, soit à la fin de la portabilité), l'organisme assureur adresse **une proposition de maintien de la couverture frais de santé à titre individuel**, en application de l'article 4 de la loi Evin de 1989. L'assuré a 6 mois pour demander à en bénéficier.

La cotisation individuelle de l'assuré est limitée à 150% de la cotisation des actifs de l'ancienne entreprise.

Conseil ! La CFTC recommande aux personnes sans activité de demander le maintien de la couverture frais de santé à titre individuel, qui permet une sortie progressive du contrat collectif, et d'éviter un écart/surcoût trop important entre le montant de la cotisation de la garantie collective et le montant de la cotisation de la garantie individuelle.

Spécificité de la couverture accident du travail

Bénéficie-t-on d'une couverture accident du travail lorsque l'on est demandeur d'emploi ?

Les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi bénéficient d'une couverture contre les risques maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès.

En principe, la couverture pour accident du travail n'existe que dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail. Néanmoins, dans le cadre de certaines activités prescrites par Pôle emploi, **les personnes qui réalisent une prestation ou une action de formation bénéficient, au regard de la protection sociale, d'une couverture accident du travail** pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant leur reclassement (article L. 412-8 du Code de la sécurité sociale).

Cette couverture accident du travail est prise en charge par l'organisme qui rémunère le demandeur d'emploi, ou, en l'absence de rémunération, par l'organisme qui prend en charge l'activité concernée (organisme de formation, Pôle emploi, etc.).

À noter ! La déclaration d'accident du travail doit être remplie et envoyée par l'organisme qui réalise la formation ou la prestation. En cas d'indemnisation, Pôle emploi doit remplir une attestation des indemnités précédemment versées que le demandeur doit retourner à sa caisse de Sécurité sociale.

Attention ! Lorsqu'un demandeur d'emploi qui se rend à un entretien avec Pôle emploi ou à un entretien d'embauche a un accident, il ne bénéficie pas de la couverture accident du travail mais d'une prise en charge au titre de l'Assurance maladie.

Couverture retraite

Les périodes de chômage permettent-elles de cotiser à la retraite de base ?

Les périodes de chômage peuvent donner lieu à la validation de trimestres d'assurance vieillesse, si vous aviez déjà la qualité d'assuré social avant l'interruption de votre travail.

La réglementation diffère selon que les périodes de chômage se situent avant le 1^{er} janvier 1980 ou à compter de cette date, et si elles ont été indemnisées ou non.

Pour les périodes de chômage antérieures au 1^{er} janvier 1980, qu'il y ait eu indemnisation ou non, tous les trimestres comptent et sont assimilés à des périodes d'assurance.

Pour les périodes postérieures à cette date, il convient de distinguer les périodes de chômage indemnisées de celles non indemnisées.

- **Les périodes indemnisées** : 50 jours indemnisés, consécutifs ou non, pour une même année valident un trimestre dans la limite de 4 trimestres par an.
- **Les périodes non indemnisées** : ces périodes peuvent être prises en compte sous certaines conditions :
 - a) lors de la première période de chômage non indemnisé dans une carrière :
 - si elle est antérieure à 2011 : 50 jours indemnisés, consécutifs ou non, pour une même année valident un trimestre dans la limite de 4 trimestres par an.
 - si elle est postérieure au 31 décembre 2010 : la première période de chômage non indemnisé sera retenue dans la limite de 1 an et demi (et non plus un an) et pourra valider 6 trimestres au maximum.
 - b) les périodes de chômage non indemnisé ultérieures, sous réserve qu'elles succèdent immédiatement à une période de chômage indemnisé, les trimestres sont pris en compte :
 - dans la limite d'un an si vous êtes âgé de moins de 55 ans à la date de cessation de l'indemnisation, ou de plus de 55 ans mais justifiez au régime général d'une durée de cotisation de moins de 20 ans ;
 - dans la limite de cinq ans si vous avez au moins 55 ans à la date de cessation de l'indemnisation et justifiez au régime général d'une durée de cotisation d'au moins 20 années et si vous ne relevez pas à nouveau d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

À savoir ! Si vous avez bénéficié du revenu minimum d'insertion (RMI) ou du revenu de solidarité active (RSA), étant donné que ces minima sociaux ne constituent pas un salaire, ils n'entraînent pas d'affiliation au régime de retraite obligatoire. Par conséquent, les périodes durant lesquelles vous avez perçu l'une de ces prestations ne sont pas comptabilisées dans les trimestres pris en compte pour le calcul des droits à retraite.

Important impact Covid ! À titre exceptionnel, la loi du 17 juin 2020 dispose que les périodes entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2020 liées à la crise du Covid pendant lesquelles l'assuré perçoit l'indemnité d'activité partielle sont prises en compte pour l'ouverture du droit à pension. En principe, dans le régime général de la Sécurité sociale, l'indemnité d'activité partielle n'étant pas du salaire, elle n'est pas soumise aux cotisations « vieillesse », par conséquent, les périodes d'activité partielle ne sont pas assimilées à des périodes « cotisées » par la réglementation.

À savoir ! Malgré la réforme des retraites de 2023, rien ne change sur la prise en compte des périodes de chômage dans vos trimestres. Elles pourront être comptabilisées de la même manière après son entrée en vigueur.

Pour rappel, la réforme prévoit que pour une retraite à taux plein, la durée de cotisation requise passe de 42 ans, soit 168 trimestres, à 43 ans, soit 172 trimestres, à l'horizon 2027.

Les périodes de chômage permettent-elles de cotiser à la retraite complémentaire ?

Les chômeurs indemnisés cotisent à la retraite complémentaire. Des cotisations de retraite complémentaire sont prélevées sur les allocations d'aide au retour à l'emploi. Elles correspondent à 3% du salaire journalier de référence. Toutefois, cette participation ne peut pas avoir pour conséquence de réduire le montant de l'allocation journalière à un chiffre inférieur à celui de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) minimale.

De la même manière, les périodes au cours desquelles sont perçues l'allocation de solidarité spécifique sont prises en compte dans le calcul de la retraite complémentaire. Par contre, aucune retenue sociale n'est prélevée sur l'allocation de solidarité spécifique (ASS).

Important impact Covid ! Dans le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco, la période en activité partielle est prise en compte à la double condition que les périodes sans activité aient été indemnisées par l'employeur, et que leur durée dépasse 60 heures dans l'année civile. Les points seront calculés comme s'il s'agissait de points cotisés, sur la base du salaire brut « perdu » par le salarié du fait de l'absence d'activité au-delà de la 60^e heure d'activité partielle et du taux de cotisation applicable dans l'entreprise.

L'attestation d'indemnisation délivrée par l'employeur doit l'indiquer et doit être adressée à la caisse de retraite complémentaire.

Partie 3

L'indemnisation

Le régime d'assurance chômage

En 1958, les représentants des salariés et employeurs créent le régime de l'assurance chômage, financé par les contributions des employeurs et des salariés, et destiné à verser un revenu de remplacement en l'absence d'emploi salarié. Les partenaires sociaux gèrent paritairement le régime via l'**Unédic (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce)**, association de droit privé (<https://www.unedic.org/a-propos/quelles-missions-pour-unedic>). L'allocation de retour à l'emploi (ARE) versée en contrepartie de contributions est proportionnelle au salaire précédemment perçu.

Depuis le 1^{er} avril 1984, un deuxième régime coexiste avec celui d'assurance chômage : le régime de solidarité, financé et réglementé par l'État, qui intervient lorsque la personne ne bénéficie plus de droit à indemnisation chômage. L'allocation spécifique de solidarité (ASS), versée sans contrepartie de contributions, est forfaitaire et identique pour tous. Pour plus d'informations sur l'ASS, **consultez la page 71**.

Comment sont déterminées les règles d'indemnisation chômage ?

La loi confie aux partenaires sociaux interprofessionnels représentatifs la responsabilité de négocier une convention fixant les règles d'attribution de l'allocation chômage et les contributions chômage finançant le régime. Ces règles sont déterminées en fonction d'hypothèses d'évolution de l'emploi et du chômage à partir d'un accord à durée déterminée, dénommé « **convention** ».

Il existe une convention générale pour les salariés.

La « **convention chômage** » contient un **règlement général et des règlements spécifiques** qui précisent notamment les règles d'attribution des allocations et des aides au reclassement, ainsi que les règles de recouvrement des contributions.

L'État agréé la convention afin de la rendre applicable à tous les salariés et toutes les entreprises sur l'ensemble du territoire français, hormis Mayotte qui dispose de règles d'indemnisation adaptées à la situation locale. À défaut de convention signée, les règles d'indemnisation chômage sont définies par décret. La dernière convention date du 14 avril 2017.

Concernant **les intermittents du spectacle**, il existe, depuis la loi du 17 août 2015, un double niveau de négociation : le secteur du spectacle négocie les règles, selon un document de cadrage réglementaire et financier préétabli par les partenaires sociaux interprofessionnels. Si l'accord sectoriel ne répond pas aux objectifs fixés, les partenaires sociaux interprofessionnels reprennent la main de la négociation.

Évolution du cadre légal

Le cadre légal de la négociation chômage a peu à peu été modifié depuis 2018. En 2019, suite à l'échec des négociations désormais encadrées, l'État a repris la main ; fin 2022 il a décidé de conserver la main jusqu'à fin 2023.

Loi 2018 document de cadrage interprofessionnel

Le 22 février 2018, les partenaires sociaux ont signé un accord dont les principales mesures ont été reprises dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018. Par ailleurs, cette loi modifie le schéma de négociation : les partenaires sociaux interprofessionnels négocient désormais selon un document de cadrage réglementaire et financier établi après concertation avec le gouvernement. L'accord est agréé par le Premier ministre sous réserve d'être conforme à la trajectoire financière et aux objectifs prédéfinis.

La loi crée également deux nouveaux cas d'ouverture de droit : **indemnisation en cas de démission pour projet professionnel** (voir page 43) et **allocation forfaitaire de 6 mois pour les travailleurs indépendants dans certaines situations** (voir page 50).

De 2019 à 2023 : régime de carence prolongé par décrets

En 2019, le gouvernement a transmis un document de cadrage aux partenaires sociaux pour négocier de nouvelles règles. La négociation a échoué le 20 février 2019.

Suite à l'échec de cette négociation, le gouvernement a décidé de fixer lui-même de nouvelles règles d'indemnisation (pour consulter les règles voir page 42) par **le décret du 26 juillet 2019**, c'est ce que l'on appelle le régime de carence. Ces règles devaient être appliquées en deux temps : 1^{er} novembre 2019 pour la dégressivité notamment, et 1^{er} avril 2020 pour le nouveau calcul de l'allocation. En raison de la crise sanitaire dès mars 2020, leur mise en œuvre a été reportée à plusieurs reprises (notamment le nouveau calcul du droit) et certaines règles ont été aménagées temporairement.

En parallèle, le 22 juin 2021, le Conseil d'État a annulé pour illégalité la règle de calcul de l'allocation du décret 2019, jugée disproportionnée. Par conséquent, le gouvernement a publié, le **29 septembre 2021, un décret** qui modifie celui de 2019, en ajoutant, dans la formule de calcul, **un plafond de jours non travaillés, égal à 75% des jours travaillés**. Ainsi, toutes les règles du décret du 26 juillet 2019 ont été appliquées du 1^{er} décembre 2021 jusqu'au 31 octobre 2022.

Par **décret du 29 octobre 2022**, le gouvernement a décidé de proroger à nouveau le décret du 26 juillet 2019, du 1^{er} novembre 2022 au 31 janvier 2023.

Puis, dans le cadre de **la loi « Mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi » du 22 décembre 2022**, il a de nouveau prorogé le régime de carence jusqu'au 31 décembre 2023.

Par ailleurs, cette loi prévoit en parallèle :

- une nouvelle concertation en 2023 à partir d'un document d'orientation sur la gouvernance et l'équilibre financier du régime d'assurance chômage, et notamment sur l'opportunité de maintenir le document de cadrage préalable à la négociation d'un accord ;
- l'inscription du **principe de contracyclicité des règles d'assurance chômage** dans le Code du travail, à savoir la possibilité de faire varier la condition d'affiliation et la durée d'indemnisation en tenant compte d'indicateurs conjoncturels sur l'emploi et le marché du travail ;
- la mise en place de deux nouvelles mesures : **la présomption de démission en cas d'abandon de poste** (voir page 47) et **la non indemnisation des salariés en CDD/intérim en cas de deux refus de CDI sur 12 mois** (voir page 43).

Le 23 janvier 2023, après concertation des partenaires sociaux, le **décret du 23 janvier 2023** fixe de nouvelles règles d'indemnisation à compter du 1^{er} février 2023, notamment la **réduction de 25% de la durée du droit des allocataires métropolitains** (voir pages 42 et 56).

Attention ! Pour savoir quelles règles s'appliquent, il faut se placer à la date de la fin du contrat de travail.

Cas particulier : pour les licenciements, c'est la date à laquelle la procédure a été engagée qui détermine la réglementation applicable.

Par ailleurs, il existe une convention spécifique qui définit les règles du **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** proposé aux salariés lorsqu'un licenciement économique est envisagé dans les entreprises de moins de 1000 salariés ou dans les entreprises en procédure collective (cf. page 53 pour plus d'informations sur le dispositif).

Comment est financé le régime d'assurance chômage ?

Contributions générales d'assurance chômage

Jusqu'en 2018, le financement du régime était assuré par des contributions générales d'assurance chômage des employeurs et des salariés, calculées sur la même assiette que celle retenue pour les cotisations de Sécurité sociale, plafonnées à 4 fois le montant mensuel du plafond de la Sécurité sociale (soit $4 \times 3\,666 \text{ €}$, soit **14 664 € pour 2023**). Le taux de contribution patronale était de 4,05%, et le taux de contribution salariale de 2,40%.

Depuis le 1^{er} janvier 2019 :

- la **contribution chômage salariée** a été supprimée et remplacée par une fraction de la « CSG activité » de 1,47 point affectée à l'Assurance chômage, sauf :
 - pour les salariés expatriés en adhésion individuelle et pour les salariés travaillant à Monaco, pour qui le taux des contributions salariés demeure à 2,40 % ;
 - pour les intermittents du spectacle (voir plus loin).
- la **contribution chômage patronale** bénéficie des allègements Fillon, c'est-à-dire que la contribution n'est pas due pour les salaires inférieurs à 1,6 Smic. Pour les salaires supérieurs à 1,6 Smic, le taux de contribution patronale est maintenu à 4,05% (sauf à Mayotte où le taux de contribution patronale est fixé à 2,80%).

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le taux est majoré de 0,5% pour les salariés dockers occasionnels et les intermittents du spectacle en CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Depuis 2022, le mécanisme du « bonus-malus » est appliqué pendant 3 ans dans 7 secteurs* fixés par arrêté : le taux est modulé entre 3 et 5,05% en fonction du taux de séparation de l'entreprise (c'est-à-dire du nombre de ruptures de contrat de travail suivies d'une inscription sur la liste des demandeurs d'emploi) comparé à celui de son secteur.

*agro-alimentaire, publicité, hébergement / restauration, assainissement des eaux / gestion des déchets, transport / entreposage, fabrication de caoutchouc / plastique, travail du bois, industrie du papier / imprimerie.

Ainsi, le remplacement en 2019 de la cotisation salariale par la quote-part de 1,47 point de la CSG activité a élargi l'assiette des contributeurs au financement de l'assurance chômage.

D'après l'Unédic, en 2021, près de 30 millions de travailleurs participent au financement du régime via la CSG activité :

- 19 millions de salariés du secteur privé, répartis dans 2 millions d'établissements ;
- 6 millions de travailleurs du secteur public ;
- 3 millions de travailleurs indépendants ayant déclaré un revenu ou un chiffre d'affaires ;
- 1 million de salariés de particuliers employeurs.

Pour consulter l'étude Unédic de juin 2023 sur «les cotisants au régime d'assurance chômage en 2021, cliquez ici: <https://www.unedic.org/sites/default/files/2023-06/Les%20cotisants%20au%20r%C3%A9gime%20d%27assurance%20ch%C3%B4mage%20en%202021.pdf>

À savoir ! En 2022, le financement du régime se répartit comme suit : 25,5 milliards de contributions employeurs ; 9,5 milliards de part CSG activité salariée ; et 5,1 milliards de part de CSG autre activité (hors salariés).

Contributions majorées dans le secteur des intermittents du spectacle

Le taux de contribution pour les salariés intermittents du spectacle est composé de deux taux : le taux de contribution de droit commun (4,05%) et un taux de contribution spécifique au titre du financement de l'indemnisation des intermittents du spectacle (7,40%, dont 2,40% à la charge du salarié).

Contributions spécifiques de l'employeur au CSP (voir p. 53)

Pour plus d'informations sur l'ensemble des contributions chômage, consultez le site de l'Unedic : <https://www.unedic.org/indemnisation/fiches-thematiques/taux-de-contribution>

Comment Pôle emploi reçoit les informations relatives au contrat de travail ?

Depuis janvier 2017, la **déclaration sociale nominative (DSN)** remplace les multiples déclarations et données sociales relatives à la paie par une déclaration unique adressée mensuellement et de manière automatisée par l'employeur via un canal unique de transmission, le logiciel de paie DSN. Ainsi, les opérateurs et organismes tels que Pôle emploi, les caisses d'assurance maladie et de retraite, les organismes de prévoyance complémentaires reçoivent par transmission dématérialisée les informations relatives aux salariés selon des modalités particulières.

Deux transmissions sont à distinguer :

- la **DSN mensuelle**, qui reprend les données individuelles des salariés, issues de la paie, intégrant les différents éléments caractéristiques du bulletin de paie ;
- les **événements** :
 - événement «**arrêt de travail**» et «**reprise suite à arrêt de travail**» destiné à la sécurité sociale afin de verser les éventuelles indemnités journalières (se substitue à l'attestation de salaire pour le versement des indemnités journalières) ;
 - événement «**fin du contrat de travail**» qui reprend des informations liées à la rupture du contrat du salarié afin de les transmettre à Pôle emploi pour étudier un éventuel droit à indemnisation. Les événements «fins de contrat de travail» doivent être signalés par les employeurs via la DSN dans les 5 jours ouvrés suivant le terme du contrat.

Attention ! À la rupture d'un contrat de travail, un exemplaire papier de l'attestation employeur rematérialisée (AER) doit être systématiquement remis au salarié.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, un nouveau signalement Fin de Contrat de Travail Unique (FCTU) a remplacé les anciennes attestations employeurs, afin de prendre en compte les ruptures de contrat en cours de mois et permettre à Pôle emploi de récupérer les données.

À savoir ! Un portail des droits sociaux (www.mesdroits sociaux.gouv.fr) permet à toute personne (en activité, sans emploi, en retraite) de consulter ses droits et prestations en santé, retraite, famille, solidarité, emploi, logement, et trouver son organisme de rattachement. Tout salarié peut consulter les cotisations sociales versées par son (ses) employeur(s) et afférentes à son (ses) contrat(s) de travail.

Conditions d'indemnisation

Le premier volet de la réforme chômage de 2019 a modifié plusieurs règles d'indemnisation :

- **depuis le 1^{er} novembre 2019**, le montant de l'allocation est baissé de 30% à compter du 7^{ème} mois pour les salariés de moins de 57 ans ayant eu un salaire de 4 858 € brut par mois (soit une allocation journalière supérieure ou égale à 127,60 €) ;
- **depuis le 1^{er} octobre 2021**, la formule de calcul de l'allocation a été modifiée pour intégrer les jours non travaillés, ce qui diminue le montant de l'allocation et allonge la durée du droit ;
- **depuis le 1^{er} décembre 2021**, la condition d'accès au régime a été durcie passant de 4 à 6 mois.

Le second volet de la réforme prévoit, **du 1^{er} février 2023 jusqu'au 31 décembre 2023**, de moduler la durée d'indemnisation selon la conjoncture **pour les allocataires métropolitains** (hormis certains cas*) :

- la **durée d'indemnisation est réduite d'office de 25% pour tous** ;
- en cas de conjoncture dégradée, un **complément de durée de 25% est attribué aux allocataires en fins de droits** (30 jours ou moins) : le CFD, voir page 59 ;
- indépendamment de la conjoncture, en cas de formation inachevée en fin de droit, un **complément de durée est attribué dans la limite de 25% de durée et jusqu'à la fin de la formation** : le CFF, voir page 59 ;
- la **durée minimale de 6 mois devient un plancher** ; aucun droit ne sera inférieur à 6 mois ;
- le taux de l'ARCE est rehaussé pour compenser la baisse du capital.

En 2023, les règles des deux volets vont être appliquées en même temps, leurs effets vont se combiner voire se dédoubler pour certains allocataires selon leur situation socioprofessionnelle.

Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier de l'Assurance chômage suite à une rupture d'un contrat de travail ?

Depuis le 1^{er} décembre 2021, pour bénéficier d'une indemnisation par le régime d'assurance chômage, il faut remplir les conditions cumulatives suivantes :

- justifier d'une affiliation de **6 mois** (130 jours ou 910 heures travaillées) au cours d'une période de référence de 24 mois (pour les salariés de 53 ans et plus, la période de référence est de 36 mois),
- ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite,
- être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi dans les 12 mois suivant la date de rupture du contrat de travail (donc rechercher un emploi),
- être apte à l'emploi,
- être en situation de chômage involontaire (fin de CDD ou de mission, licenciement, rupture conventionnelle).

* marins-pêcheurs, dockers, intermittents du spectacle, expatriés

Attention ! Les périodes de suspension du contrat de travail non rémunérées (congé sabbatique, sans solde ou assimilé) d'au moins 1 mois ne sont plus prises en compte dans l'affiliation.

Nouveauté 2023 : non indemnisation des salariés en CDD/intérim en cas de 2 refus de CDI

Si un salarié en CDD ou intérim refuse une proposition écrite de CDI sur le même emploi, ou un emploi similaire à celui qu'il occupait, sur le même lieu de travail, avec une rémunération, une durée de travail et une classification équivalentes, dans ce cas, l'entreprise doit désormais en informer Pôle emploi.

Si le salarié a refusé, au cours des 12 mois précédents, au moins deux propositions de CDI qui remplissaient toutes ces conditions, alors il ne sera pas indemnisé, sauf :

- s'il a été employé en CDI au cours de la même période d'un an ;
- si les propositions qui lui ont été faites par l'employeur ne respectent pas son PPAE.

Peut-on demander un réexamen de sa situation ?

Une **Instance Paritaire Régionale (IPR) ou territoriale (IPT)** est chargée de statuer, de manière anonyme, sur les demandes individuelles des demandeurs d'emploi dans les cas suivants :

- départ volontaire d'un emploi précédemment occupé ;
- radiation d'un demandeur d'emploi pour absence de démarche active dans son projet ;
- appréciation de certaines conditions d'ouverture de droits ;
- maintien du versement des prestations ;
- remise des allocations et prestations indûment perçues ;
- périodes non déclarées (PND) faisant obstacle à un rechargement ou une ouverture de droit.

Pour demander le réexamen de sa situation, le demandeur d'emploi doit, sur demande expresse, solliciter auprès de son agence, un examen de son dossier par l'IPR.

Pour plus d'information sur la définition des instances paritaires, **reportez-vous page 8.**

Peut-on être indemnisé en cas de démission ?

En cas de démission, c'est-à-dire en cas de chômage volontaire, le demandeur d'emploi ne peut pas en principe bénéficier d'une indemnisation.

En cas de reprise de droit, cette condition de chômage involontaire n'est pas opposable (et donc neutralisée) :

- au salarié qui met fin à une activité qui a duré moins de 6 jours ou moins de 17 heures par semaine ;
- au salarié qui peut bénéficier, dans le cadre du dispositif du maintien des droits à 62 ans, du reliquat de ses droits. Cette dérogation doit être appliquée directement par le conseiller.

Il existe plusieurs autres situations dans lesquelles la démission peut ouvrir droit à indemnisation :

1) Indemnisation en cas de démission en vue d'un projet de reconversion

L'**allocation d'aide au retour à l'emploi projet (AREP)** est un droit à indemnisation accessible aux **salariés du secteur privé cotisant à l'assurance chômage (ce droit n'est pas ouvert aux salariés du public)** qui ont 5 ans d'affiliation continue au régime d'assurance chômage et un projet de reconversion professionnelle validé (formation ou entrepreneuriat).

Le salarié doit d'abord, **avant de démissionner**, effectuer plusieurs démarches : du côté de l'accompagnement, élaborer son projet via le CEP, puis le faire valider par une commission ; et ensuite, côté Pôle emploi, vérifier que les conditions d'affiliation sont remplies :

- **Étape 1** : élaborer un projet de reconversion professionnelle avec l'appui d'un **opérateur du CEP** (hormis Pôle emploi et les missions locales). À l'issue de la formalisation du projet, l'opérateur remet au salarié un document décrivant le projet de formation ou de création d'entreprise, qui ne peut pas être réalisée en emploi, et le plan d'action pour sa mise en œuvre.
- **Étape 2** : adresser par courrier une demande d'attestation du caractère réel et sérieux du **projet de reconversion professionnelle (PRP)** avec les pièces justificatives à l'**association Transition Pro régionale**, instance paritaire composée de représentants des organisations syndicales. La commission examine le dossier, évalue la cohérence, la pertinence et la connaissance par le salarié des informations sur le projet de reconversion ou de création d'entreprise.

La commission notifie dans les deux mois sa décision au salarié :

- en cas d'accord, le salarié dispose d'un délai de 6 mois à compter de la notification de la décision pour déposer une demande d'allocation à Pôle emploi ;
- en cas de refus, la décision doit être motivée et préciser la voie de recours gracieux dans les 2 mois suivant sa notification.

Pour connaître l'AT pro de votre région, et faire la demande, consultez le site : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/cpir>

- **Étape 3** : se rapprocher de **Pôle emploi** pour vérifier que la condition de travail en continu chez un ou plusieurs employeurs d'au moins 1300 jours (1 825 jours à Mayotte) au cours des 60 mois (5 ans) précédant la fin du contrat de travail est remplie.

Important ! Avant de démissionner, il faut vérifier que le droit chômage sera ouvert. Un site internet permet d'estimer son droit : <https://www.demission-reconversion.gouv.fr/>

C'est seulement si toutes les conditions d'affiliation sont remplies que Pôle emploi notifie le droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi projet (AREP), d'un montant et d'une durée équivalents à ceux de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Attention ! Pôle emploi contrôle chaque démissionnaire indemnisé dans les 6 mois qui suivent l'ouverture des droits pour vérifier la mise en œuvre du projet professionnel. Si l'intéressé n'accomplit pas les démarches sans motif valable, il est radié pendant 4 mois et ses allocations sont supprimées pendant la même durée.

2) Indemnisation sur demande expresse 121 jours après la démission

Si le demandeur d'emploi remplit les autres conditions d'ouverture de droits (cf p.42), **il peut expressément demander un réexamen de ses droits à indemnisation au bout de 121 jours après la démission, auprès de l'instance paritaire régionale de son agence Pôle emploi.** Il faut justifier d'actes positifs de recherche d'emploi et de réinsertion professionnelle. L'instance, si elle accepte la demande, prend une décision d'admission au 122^{ème} jour de chômage.

3) Indemnisation en cas de démission considérée comme légitime

Il existe une liste limitative de démissions qui, du fait de leur cause, sont considérées comme "légitimes" et sont assimilées automatiquement – sans passer par une demande – à du chômage involontaire, ce qui permet, si les autres conditions sont réunies, d'être indemnisé. Les causes sont les suivantes :

- démission d'un salarié de moins de 18 ans suite à un changement de résidence pour suivre ses ascendants ;
- démission d'un salarié suite à un changement de résidence pour suivre son conjoint qui exerce un nouvel emploi ;
- démission d'un salarié suite à un changement de résidence du fait d'un mariage/PACS, si le délai entre la démission et l'événement n'excède pas 2 mois ;
- démission d'un contrat aidé pour exercer un nouvel emploi ou suivre une formation ;
- démission de la dernière activité salariée en cas de reprise des droits chômage ;
- démission suite à non-paiement des salaires ;
- démission d'un salarié victime d'actes délictueux au sein de son entreprise ;
- démission suite à un changement de résidence du salarié victime de violences conjugales ;
- démission dans les 65 jours travaillés suivant l'embauche pour un emploi repris à la suite d'un licenciement, d'une rupture conventionnelle ou au terme d'un CDD ou d'une mission n'ayant pas donné lieu à inscription comme demandeur d'emploi ;
- démission d'un salarié pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée à laquelle l'employeur met fin avant 65 jours travaillés sous réserve que le salarié totalise 3 ans d'affiliation ;
- démission du salarié par la mise en œuvre d'une clause de résiliation automatique ;
- démission d'un journaliste consécutive à la cession du journal ou un changement de nature à porter atteinte à ses intérêts moraux ;
- démission pour conclure un contrat de service civique, un contrat ou une mission de volontariat de solidarité internationale ou associatif ;
- démission d'un salarié pour créer ou reprendre une entreprise ;
- démission du salarié pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence ;
- démission d'un assistant maternel suite au refus de l'employeur de faire vacciner son enfant en application du code de la santé publique.

Nouveauté 2023 : la présomption de démission en cas d'abandon de poste

La loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi du 21 décembre 2022 a prévu que l'abandon de poste par le salarié constitue une présomption de démission à l'expiration d'un délai fixé dans la mise en demeure de l'employeur à 15 jours, week-end et jours fériés compris (délai fixé par le décret du 17 avril 2023).

Cette mise en demeure peut se faire par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié présumé démissionnaire ne bénéficiera pas des allocations chômage et devra exécuter son préavis de démission.

Néanmoins, la présomption de démission ne s'applique pas si l'abandon du poste par le salarié est justifié, entre autres, par :

- des raisons médicales ;
- l'exercice du droit de retrait ;
- l'exercice du droit de grève ;
- le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ;
- la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Que se passe-t-il en cas de perte d'activités conservées, c'est-à-dire lorsqu'on a plusieurs activités professionnelles et qu'on perd l'une ou plusieurs d'entre elles ?

Le salarié qui exerce plusieurs activités peut, en cas de perte involontaire d'une ou plusieurs d'entre elles, cumuler intégralement les rémunérations professionnelles issues des activités conservées avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Le montant de l'ARE est calculé sur la base du salaire de l'emploi (des emplois) perdu(s).

Le cumul de l'ARE avec les revenus d'une ou des activités conservées est limité au salaire mensuel de référence (SJR/nb de jours du mois).

En cas de perte d'une nouvelle activité, en cours d'indemnisation, le montant de l'allocation est recalculé pour obtenir un nouveau droit.

Une nouvelle durée d'indemnisation est déterminée.

Exemple (source Unedic) :

Une personne exerce plusieurs emplois. Après la perte d'une de ses activités, elle a droit à une allocation de 22,50€ par jour pour une durée de 200 jours. Chaque mois, elle cumule ses allocations avec les salaires de ses autres activités. En cours d'indemnisation, elle perd une autre de ses activités.

Il lui restait 78 jours d'indemnisation, avec un montant journalier de 22,50€, soit un capital d'allocations de 1 755€.

La perte du second emploi lui donne droit à une allocation de 40,18€ par jour pour une durée de 272 jours, soit un capital d'allocations de $272 \times 40,18 = 10\,929$ €.

Après révision de ses allocations, le nouveau capital de droit est égal à $1\,755 + 10\,929 = 12\,684$ €. Sa nouvelle allocation est égale à $22,50 + 40,18 = 62,68$ € par jour.

La nouvelle durée d'indemnisation correspond donc à $12\,684 / 62,68 = 203$ jours.

Peut-on cumuler l'ARE avec une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ?

Il est possible de cumuler une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie (y compris acquises à l'étranger) avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi sans que le montant de l'allocation soit réduit de celui de la pension, sous réserve que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits aient été eux aussi cumulés avec la pension. À défaut, l'ARE est diminuée du montant de la pension d'invalidité.

Existe-t-il des règles particulières lorsque le salarié qui ouvre son droit chômage souhaite créer ou reprendre une entreprise ?

Les allocataires ayant un droit à indemnisation qui créent ou reprennent une entreprise peuvent percevoir leur allocation chômage selon deux modalités distinctes :

- soit ils peuvent cumuler une partie de leur allocation chômage avec leur revenu d'activité (**voir question suivante**) ;
- soit ils peuvent dans certaines conditions bénéficier d'une aide financière, **l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE)**.

Qu'est ce que l'ARCE ?

Lorsqu'un ancien salarié a ouvert un droit à indemnisation, s'il souhaite créer ou reprendre une entreprise, il peut demander l'aide à la reprise et à la création d'entreprise (ARCE) pour recevoir 45% du capital de son droit ARE restant. Il faut remplir 3 conditions :

- avoir créé ou repris une entreprise en France après la fin de contrat de travail ;
- bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ;
- bénéficier de l'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise (ACRE) qui est une exonération partielle ou totale des charges sociales pendant un an.

L'ARCE donne lieu à 2 versements égaux : le 1^{er} à la date à laquelle les conditions d'attribution sont remplies, après application éventuelle de différés ; le 2nd intervient 6 mois après, à condition de toujours exercer l'activité pour laquelle l'aide a été accordée.

Différé avant la reprise du droit suite à la perte d'un emploi en cours d'ARCE

En cas de perte d'un emploi parallèle à la création d'entreprise pour laquelle l'ARCE a été versée, il est possible d'être indemnisé pour le contrat perdu. L'activité salariée peut avoir commencé avant l'attribution de l'ARCE, peu importe sa durée. Pour en bénéficier, il faut remplir les conditions suivantes :

- poursuivre l'activité non salariée au titre de laquelle l'Arce a été attribuée ;
- avoir reçu le second versement de l'ARCE ;
- justifier d'une fin de contrat de travail intervenue après l'attribution de l'ARCE.

Depuis le 1^{er} juillet 2021, cette reprise de droit exceptionnelle intervient à l'issue d'un délai (différé) égal au montant brut reçu lors du second versement divisé par le montant brut de l'allocation journalière.

Nouveau ! Part de capital différente entre allocataires

Pour les fins de contrat depuis le 1^{er} juillet 2023, pour tous les bénéficiaires y compris dans les DROM-COM, le taux de l'ARCE est rehaussé de 45% à 60%.

En métropole, la durée du droit étant réduite de 25%, le montant du capital est aussi réduit ; rehausser de 45 à 60% la part du capital neutralise cet effet de capital "réduit". Concrètement, deux périodes sont prévues :

- pour les contrats prenant fin entre le 1^{er} février et le 30 juin 2023, en cas de demande d'ARCE, la part est de 45% du capital ;
- pour les contrats prenant fin à compter du 1^{er} juillet 2023, en cas de demande d'ARCE, la part est de 60% du capital "réduit".

Dans les **DROM-COM**, la durée du droit n'étant pas réduite de 25%, le montant du capital reste entier ; rehausser de 45 à 60% la part du capital augmente la part du capital des allocataires DROM-COM par rapport aux allocataires métropolitains.

Les travailleurs indépendants peuvent-ils percevoir une allocation ?

Depuis le 1^{er} novembre 2019, certains travailleurs indépendants bénéficient d'une allocation forfaitaire, distincte de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) versée aux salariés, dénommée **allocation travailleur indépendant (ATI)**.

Peuvent bénéficier de l'ATI les travailleurs indépendants suivants :

- les exploitants agricoles qui travaillent la terre, font de l'élevage, effectuent des travaux agricoles ou forestiers ;
- les travailleurs indépendants non agricoles, comme les débitants de tabac, moniteurs de ski, mandataires judiciaires, loueurs de chambres d'hôtes, consultants, conjoints collaborateurs ou associés, etc. ;
- les mandataires d'assurance ;
- les dirigeants de société affiliés au régime général de la Sécurité sociale ;
- les artistes-auteurs, comme les écrivains, compositeurs, plasticiens, ou photographes, etc.

La loi du 14 février 2022 en faveur des travailleurs indépendants a modifié plusieurs conditions pour en bénéficier. Ainsi, **depuis le 1^{er} avril 2022**, il faut :

- avoir perçu au moins 10 000€ sur une seule des deux années d'activité antérieure (au lieu d'au moins 10 000€ par an sur les deux dernières années) ;
- être en situation de liquidation judiciaire (ou redressement judiciaire en cas de remplacement du dirigeant) ;
- (nouveau) : ou être en situation d'absence de viabilité économique de l'activité, attestée par un tiers de confiance choisi par les indépendants (expert-comptable, réseau consulaire du secteur d'activité concerné) ; le caractère non viable de l'activité correspond à une baisse d'au moins 30 % des revenus déclarés par le travailleur indépendant au titre de l'impôt sur le revenu des deux dernières années, des modalités particulières étant prévues en cas d'année incomplète ;
- ne pas dépasser un plafond de ressources : les ressources autres que le revenu d'activité doivent être inférieures au montant forfaitaire mensuel du RSA pour une personne seule (607,75€ au 1^{er} avril 2023) ;
- être en recherche d'emploi.

À noter ! La fin d'activité doit se situer dans les 12 mois précédant l'inscription à Pôle emploi ou la demande de l'ATI.

Concrètement, avant toute demande d'ATI, il faut faire une demande d'examen d'ARE. Pôle emploi, en fonction des éléments communiqués, envoie au travailleur indépendant un questionnaire spécifique pour étudier sa demande d'ATI.

Si le droit ATI est ouvert, le montant de l'allocation varie entre 600 €/mois (19,73 €/jour) et 800 €/mois (26,30 €/jour) pendant 6 mois (au lieu d'un forfait de 800 €/mois pendant 6 mois).

Le recours à l'ATI est limité à une demande par personne tous les 5 ans à compter de la date à laquelle l'intéressé a cessé d'en bénéficier au titre d'une activité antérieure.

Le droit ATI, une fois ouvert, est valable pendant un délai de 3 ans augmenté de la durée de versement (soit 3 ans et 8 mois).

Cas particulier : en cas de droits simultanés (ARE et ATI), il est procédé à une comparaison du capital (c'est-à-dire du montant journalier et de la durée) des deux droits :

- si le capital (montant de l'allocation x durée) de l'ARE est supérieur à celui de l'ATI, le droit ARE est versé en priorité, et la demande d'ATI est rejetée ;
- si le capital de l'ARE n'est pas supérieur à celui de l'ATI, le travailleur indépendant peut opter pour l'un ou l'autre. La demande se fait par écrit dans un délai de 30 jours à compter de la date de notification. À défaut de réponse, il est considéré comme ayant opté pour l'ARE, et l'option est irrévocable.

À savoir ! En cas de reprise d'activité professionnelle salariée ou non salariée, l'ATI est intégralement cumulable avec les rémunérations afférentes pendant 3 mois civils, consécutifs ou non. Au-delà, le versement de l'ATI est interrompu.

Les intermittents du spectacle sont-ils soumis à une réglementation spécifique ?

Le système d'assurance chômage repose sur la solidarité interprofessionnelle et la mutualisation des risques entre les employeurs et les salariés, tous secteurs et catégories professionnelles confondus. Il n'y a pas au sens strict du terme un régime spécifique pour les intermittents ; mais des annexes au règlement qui fixent des règles spécifiques aux intermittents pour bénéficier d'indemnités propres. Les entreprises et les salariés du secteur du spectacle payent une cotisation spécifique (**voir page 40**).

Repères

En France, un intermittent du spectacle est un artiste ou un technicien salarié du secteur privé qui travaille par intermittence (alternance de périodes d'emploi et de chômage) pour des entreprises du spectacle vivant, du cinéma, et de l'audiovisuel. L'annexe 8 concerne les ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et

audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle vivant, soit employés par une entreprise dont l'activité est répertoriée, suivant une liste de code NAF12 ; soit occupant des fonctions figurant sur la liste officielle. L'annexe 10 concerne les artistes du spectacle engagés par contrat à durée déterminée (comédiens, musiciens, danseurs).

À noter ! Les intermittents du spectacle s'adressent au guichet unique du spectacle occasionnel (Guso), Pôle emploi Services est son opérateur national.

Depuis 2014, les règles des intermittents du spectacle ont été modifiées - tout en sauvegardant ce régime spécifique - pour se rapprocher des règles du régime général :

- instauration d'un plafond mensuel de cumul salaire/allocation chômage : pour un intermittent du spectacle en cours d'indemnisation, le cumul entre revenu d'activité perçu et allocations versées ne peut dépasser 1,4 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale. Les jours d'allocation qui ne sont pas versés en cas de dépassement de ce plafond décalent d'autant la fin de l'indemnisation.
- adaptation du différé d'indemnisation : la convention 2014 modifie la formule du différé d'indemnisation spécifique en cas d'indemnités supra-légales.

Pour plus d'informations sur ces règles, et connaître les modalités de réadmission depuis le 1^{er} janvier 2022 suite aux mesures Covid, consultez le site de Pôle emploi : <https://www.pole-emploi.fr/spectacle/spectacle--intermittents/intermittents-du-spectacle--lall.html>

Existe-t-il une indemnisation spécifique pour les licenciés économiques ?

Pour les salariés dont le licenciement économique est envisagé dans les entreprises de moins de 1000 salariés, **l'employeur** doit proposer, quelle que soit leur ancienneté, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) afin qu'ils puissent bénéficier pendant un an d'un accompagnement renforcé et éventuellement de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Le document doit être remis lors de l'entretien préalable au licenciement ou à l'issue de la dernière réunion du comité social et économique, ou au lendemain de la fin du congé légal de maternité. Le salarié dispose d'un **délaï de réflexion de 21 jours** à compter du lendemain de la remise du document (ou jusqu'à la notification à l'employeur en cas de décision administrative) pour accepter ou refuser le CSP. Pendant ce délai, le salarié peut avoir un entretien d'information avec un conseiller de Pôle emploi pour éclairer son choix.

L'allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

Pour percevoir l'ASP dont le taux est fixé à 75% du salaire journalier brut, le salarié doit justifier d'au moins un an d'ancienneté ; en deçà, le salarié pourra bénéficier du CSP mais son allocation sera égale au montant de l'ARE de droit commun.

Depuis la convention CSP 2015, plusieurs mesures ont été prises pour inciter au retour à l'emploi :

- Possibilité, en cours de CSP, de travailler (périodes de travail rémunérées, PTR) au moins 3 jours, sous réserve de la validation de son conseiller, dans la limite de 6 mois maximum. À partir du 7^{ème} mois, ces périodes augmentent la durée du CSP dans la limite de 3 mois (soit une durée totale de CSP de 15 mois). En cas de rupture pendant la période d'essai, l'intéressé peut retourner en CSP.
- Prime de reclassement pour les salariés ayant un an d'ancienneté en cas de reprise d'emploi de 6 mois ou plus avant la fin du 10^e mois (50% du reliquat d'ASP, versée en deux fois à la reprise d'activité et 3 mois plus tard si l'emploi est conservé).
- En cas d'emploi moins rémunéré, indemnité différentielle de reclassement (IDR) pendant 12 mois maximum dans la limite de 50% du reliquat d'ASP.

En 2021 et 2023, les partenaires sociaux ont décidé de ne pas appliquer les nouvelles règles chômage au CSP. Ainsi, en cas d'adhésion du salarié au CSP :

- la condition d'affiliation demeure à 4 mois ;
- la dégressivité de l'allocation n'est pas applicable au cours du CSP ;
- le salaire journalier est calculé à partir des rémunérations afférentes au seul contrat de travail ayant donné lieu à adhésion au CSP, au cours des 24 ou 36 mois précédant la fin du contrat ;
- la durée d'indemnisation en CSP n'est pas réduite de 25%.

Les étapes de l'accompagnement

Le salarié qui accepte le CSP bénéficie d'un entretien individuel de pré-bilan dans les 8 jours suivant son adhésion, pour élaborer avec son conseiller référent un plan de sécurisation professionnelle (PSP). Les mesures d'accompagnement élaborées dans le cadre du plan doivent être mises en place dans le mois suivant l'entretien individuel de pré-bilan. L'accompagnement est assuré, pendant 12 mois maximum, pour tout salarié qui a adhéré au CSP, par Pôle emploi ou un opérateur habilité. Le bénéficiaire du CSP a le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant toute la durée du CSP.

À l'issue du CSP, si le bénéficiaire est à la recherche d'un emploi, il peut s'inscrire comme demandeur d'emploi selon une procédure simplifiée. S'il en remplit les conditions, il pourra être indemnisé au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), après déduction des jours indemnisés en ASP (allocation de sécurisation professionnelle).

Attention ! En présence de reliquat de droit ARE, les nouvelles règles d'indemnisation s'appliquent selon la situation de l'allocataire (réduction de durée, dégressivité, ...).

Financement du dispositif

En cas d'adhésion, le CSP est financé par l'employeur et par le salarié :

- pour le salarié :
 - si le salarié justifie d'au moins un an d'ancienneté, son indemnité de préavis est versée par l'employeur à Pôle emploi au titre du financement du dispositif dans la limite de 3 mois (charges salariales et patronales incluses) ; la fraction de l'indemnité de préavis supérieure est versée au salarié ;
 - si le salarié ne justifie pas d'un an d'ancienneté, il perçoit la totalité de son indemnité de préavis.

Dans tous les cas, le salarié perçoit ses indemnités liées à la rupture du contrat de travail (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, etc.).

- pour l'employeur : par une contribution spécifique
 - **En cas d'adhésion du salarié** : l'employeur finance une partie de l'allocation versée en cours de contrat de sécurisation professionnelle en versant une **contribution spécifique** égale à l'indemnité de préavis (charges incluses) que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas adhéré, dans la limite de 3 mois de salaire.
 - **En cas de non proposition par l'employeur** : l'employeur doit aussi verser une **contribution spécifique** à Pôle emploi. Elle correspond à deux mois de salaire brut, portée à trois mois de salaire lorsque l'ancien salarié accepte le CSP sur proposition de Pôle emploi.

Si mon employeur m'a mis au chômage partiel, suis-je au chômage ?

L'activité partielle (appelée chômage technique ou chômage partiel) est un dispositif qui permet à un employeur, dans certaines situations (sinistres, conjoncture économique, risque épidémique, ...) de réduire ou suspendre temporairement l'activité de ses salariés, avec des heures non travaillées, dites «heures chômées». L'employeur bénéficie alors d'une aide financière pour maintenir en partie la rémunération de ses salariés (en général 60% ou 70% de la rémunération brute). Le salarié n'a aucune démarche à effectuer. C'est à l'employeur de faire une demande à l'administration.

Lorsqu'un salarié est placé en activité partielle, son contrat de travail est suspendu, mais il n'est pas rompu. Il n'est pas au sens propre au chômage. Il n'a donc pas à s'inscrire à Pôle emploi. Il reste salarié de l'entreprise pendant toute cette période.

L'indemnité perçue par le salarié n'est pas considérée comme du salaire, il n'y a donc pas de cotisation sociale à l'exception de la CSG au taux spécifique de 6,2%.

Pendant la période de suspension de son contrat de travail, le salarié peut travailler pour une autre entreprise, et cumuler l'indemnité avec un autre salaire, sauf en cas de clause d'exclusivité mentionnée expressément dans son contrat de travail.

À savoir !

L'activité partielle de longue durée (APLD) est un dispositif de soutien à l'activité économique mis en place pendant la crise sanitaire Covid-19, qui a permis aux entreprises confrontées à une réduction durable de leur activité, de diminuer l'horaire de travail de leurs salariés, et de recevoir pour les

heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements notamment en matière de maintien en emploi, par accord collectif. La date butoir pour signer un accord APLD était fixée au 31 décembre 2022, il n'est donc plus possible de signer de nouveaux accords APLD.

Règles de calcul d'un droit à indemnisation

Pour calculer un droit à indemnisation, on calcule d'abord la durée du droit puis le montant de l'allocation qui sera versée.

Comment calcule-t-on la durée d'indemnisation ?

Depuis le 1^{er} octobre 2021, la durée d'indemnisation est égale au nombre de jours calendaires (qu'ils soient travaillés ou chômés) inclus sur la période d'affiliation, du premier au dernier contrat de travail.

Sont déduites de cette durée certaines périodes hors contrat de travail listées, à savoir :

- congés de maternité, d'adoption, de paternité ;
- arrêt maladie d'au moins 15 jours ;
- accident du travail et maladie professionnelle ;
- périodes de formation inscrite au PPAE ou financée en tout ou partie par le compte personnel de formation (sauf les formations inférieures à 40 heures, les formations de projet de transition professionnelle et les stagiaires ex-CDD en CIF accordé avant le 1^{er} janvier 2019) ;
- les périodes d'activité non déclarées par le demandeur d'emploi.

Attention ! Le nombre de jours non travaillés pris en compte dans la période ne peut pas dépasser 75% des jours travaillés retenus. À défaut, on déduit les jours de dépassement dans le calcul.

Durée 2021 = jours calendaires - jours non couverts - (jours de dépassement non travaillés > 75% des jours travaillés)

Autre méthode de calcul :

Durée 2021 = jours travaillés convertis en calendaires + plafond à 75% - jours non couverts.

Depuis le 1^{er} février 2023, pour tout nouveau droit ouvert en métropole, la durée d'indemnisation est réduite de 25%, ce qui revient à multiplier le résultat par le coefficient réducteur 0,75.

Ainsi :

Durée 2023 = [jours calendaires - jours non couverts - jours de dépassement X 0,75

Autre méthode de calcul :

Durée 2023 = [jours travaillés convertis en calendaires + plafond à 75% - jours non couverts] X 0,75

Exemple

Une personne a eu deux contrats de travail (de 173 jours et de 87 jours), espacés d'une période non travaillée, dont un congé maternité (de 60 jours).

Calcul de la durée d'indemnisation :

nombre de jours calendaires de la période d'affiliation = 2 ans = 730 j

nombre de jours travaillés = $(173 + 87) = 260$ j

conversion du nombre de jours travaillés en jours calendaires = $260 \times 7/5 = 364$ j

nombre de jours non travaillés = $730 - 364 = 366$ j

nombre maximum de jours non travaillés pris en compte = $364 \times 75\% = 273$ j

> dépassement de 93 j

> le nombre maximum de jours non travaillés pris en compte est de 273 jours

La durée d'indemnisation sera de :

nb de jours travaillés + nombre de jours non travaillés plafonné à 75% du nb de jours travaillés - congé maternité = $364 + 273 - 60 = 577$ jours

Autre méthode de calcul possible : nb j calendaires - congé maternité -

dépassement jours non travaillés = $730 - 60 - 93 = 577$ jours

Pour toute ouverture de droit en métropole depuis le 1^{er} février 2023, le résultat est réduit de 25% ($\times 0,75$).

Au final, la durée d'indemnisation sera de : $577 \times 0,75 = 432,75$ arrondi à l'entier supérieur, 433 jours.

Quelle est la durée maximale d'indemnisation ?

Pour toute ouverture de droits avec une fin de contrat de travail **jusqu'au 31 janvier 2023**, le calcul de la durée maximale d'indemnisation est fondé sur le principe simple 1 jour affilié = 1 jour indemnisé :

- 24 mois travaillés ouvrent droit à 24 mois indemnisés avant 53 ans ;
- 30 mois travaillés ouvrent droit à 30 mois indemnisés à 53 et 54 ans ;
- 36 mois travaillés ouvrent droit à 36 mois indemnisés à partir de 55 ans.

Nouveau ! Pour toute ouverture de droits avec une fin de contrat de travail à compter du **1^{er} février 2023**, **1 jour affilié = 0,75 jour indemnisé** : la durée maximale d'indemnisation est réduite de **25%** pour les allocataires métropolitains (hormis certaines catégories, ci-après).

La durée maximale augmentant selon l'âge, la réduction est plus forte dès 53 ans :

- **24 mois travaillés ouvrent droit à 18 mois indemnisés avant 53 ans** (au lieu de 24 mois, soit une diminution de 6 mois) ;
- **30 mois travaillés ouvrent droit à 22,5 mois indemnisés à 53 et 54 ans** (au lieu de 30 mois, soit une diminution de 7,5 mois) ;
- **36 mois travaillés ouvrent droit à 27 mois indemnisés à partir de 55 ans** (soit une diminution de 9 mois).

Dans la réglementation, bien que les durées soient diminuées de 25%, les durées maximales sont conservées du fait des compléments potentiels pour certains allocataires (fin de droits et fin de formation) expliqués ci-dessous.

Dégagements

La réduction de la durée d'indemnisation ne s'applique pas aux :

- allocataires de Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, compte tenu des caractéristiques économiques particulières de ces territoires d'outre-mer ;
- intermittents du spectacle, en raison des particularités inhérentes à leurs professions ;
- marins-pêcheurs salariés ;
- ouvriers dockers occasionnels ;
- salariés d'employeurs installés à l'étranger en adhésion volontaire ou facultative.

Pour ces allocataires, la durée maximale d'indemnisation reste de :

- 24 mois (730 jours) avant 53 ans ;
- 30 mois (913 jours) à 53 et 54 ans ;
- 36 mois (1 095 jours) à partir de 55 ans.

La formule de calcul de la durée d'indemnisation reste également la même :

Durée d'indemnisation = jours calendaires - jours non couverts - (jours non travaillés > 75 % travaillés) ;

À savoir ! En cas de déménagement de l'allocataire entre la métropole et l'outre-mer (et inversement), la réglementation appliquée à l'ouverture des droits est maintenue :

- l'allocataire de métropole qui déménage en outre-mer conserve une durée d'indemnisation réduite ;
- l'allocataire d'outre-mer qui déménage en métropole conserve sa durée d'indemnisation sans réduction.

Quelle est la durée minimale d'indemnisation ?

Jusqu'au 31 janvier 2023, la durée d'indemnisation était proportionnelle à la durée de travail effectuée et la durée minimale était fixée à 6 mois (exemple : 7,5 mois travaillés = 7,5 mois indemnisés).

Depuis le 1^{er} février 2023, la durée minimale, de 6 mois, devient un plancher, c'est-à-dire que l'application du coefficient réducteur fixé à 0,75 ne peut avoir pour effet de diminuer la durée d'indemnisation en dessous de 6 mois. Par conséquent :

- les allocataires ayant travaillé 6 mois sont indemnisés 6 mois ;
- les allocataires ayant travaillé 7 ou 8 mois sont indemnisés 6 mois, du fait de l'application du coefficient réducteur (durée X 0,75).

Est-il possible de bénéficier d'une prolongation du droit dans certaines situations ?

La convention 2017 prévoyait qu'en cas de formation, le droit des allocataires de 53 et 54 ans ayant une durée d'indemnisation d'au moins 30 mois est prolongé, dans la limite de 6 mois. Cette mesure reste en vigueur en 2023.

La réforme 2023 prévoit deux situations pour bénéficier d'un complément de droit :

- **Complément de fin de formation en cas de formation inachevée en fin de droits (CFF)**

Quelle que soit la conjoncture, les allocataires en cours de formation à la date de fin de droits pourront, selon les conditions définies, bénéficier d'un complément de fin de formation (CFF). Celui-ci prolonge leurs droits jusqu'à la fin de la formation, dans la limite de 25% de la durée des droits. Pour que le CFF soit attribué, la formation doit être qualifiante, d'une durée d'au moins 6 mois, inscrite dans le PPAE, et toujours en cours au dernier jour d'indemnisation.

- **Complément de fin de droits (CFD) en cas de conjoncture dégradée**

Depuis le 1^{er} février 2023, en cas de conjoncture dégradée, les allocataires métropolitains en

fin de droits (30 jours et moins) pourront, selon les conditions définies, par un arrêté actant que la conjoncture est dégradée, de bénéficier d'un complément de fin de droits (CFD). Celui-ci prolonge de 25 % la durée de leur indemnisation, dans la limite de la durée maximale d'indemnisation, soit :

- un complément de 6 mois pour les moins de 53 ans ;
- un complément de 7,5 mois pour les 53 et 54 ans ;
- un complément de 9 mois pour les 55 ans et plus.

La conjoncture est considérée comme dégradée dès lors que le taux de chômage en France (hors Mayotte) atteint 9% ou qu'il progresse d'au moins 0,8 point sur un trimestre.

Concrètement, un arrêté est pris dans les 10 jours maximum suivant la publication de l'Insee. Le CFD est alors applicable à compter du premier jour du mois de la publication de l'arrêté. Son attribution est notifiée à l'allocataire dès publications de l'arrêté, au plus tôt 30 jours avant la fin prévisionnelle des droits, et reste acquise même si la conjoncture s'améliore.

Le CFD cesse d'être attribué aux allocataires en fin de droits lorsque le taux de chômage repasse sous 9% ou lorsqu'il baisse d'au moins 0,8 point sur un trimestre. Un arrêté est pris dans les 10 jours suivant la publication de l'Insee. L'attribution du CFD cesse alors au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté.

Comment calcule-t-on le montant brut de l'allocation ?

Le montant **brut** de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) mensuelle est calculé à partir d'une allocation journalière, que l'on multiplie par le nombre de jours dans le mois.

Pour obtenir le montant de l'allocation journalière, on calcule un **salaire journalier de référence** (SJR) qui sera multiplié par un taux de remplacement variable selon le niveau de salaire.

Pour calculer ce SJR, il faut tout d'abord calculer le **salaire de référence**, c'est-à-dire les rémunérations qui seront prises en compte, ou non, dans le calcul.

Pour calculer le salaire de référence

Depuis le 1^{er} octobre 2021, le salaire de référence est égal à la somme des rémunérations brutes perçues au cours des 24 derniers mois (au lieu de 12 mois).

En cas de rémunération inhabituelle - sans revenu ou avec des revenus moindres (périodes de chômage partiel, d'arrêt maladie, de congé maternité/paternité/adoption, de congé de proche aidant ou encore de mi-temps thérapeutique), un salaire journalier moyen « fictif » est

reconstitué au titre du contrat de travail au cours duquel intervient la période d'inactivité, comme si la rémunération perçue par le salarié pendant cette période était à son niveau normal. Cette reconstitution est :

- **automatique** pour les périodes de maladie > 15 jours, de maternité (indemnisée ou non en IJSS) ou adoption, d'accident du travail, de paternité, de formation, de période d'activité non déclarées (PND), mais aussi d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée (APLD) ;
- **sous condition dans les autres cas** : l'allocataire doit transmettre les pièces justificatives des périodes spécifiques de salaire réduit.

Pour calculer le salaire journalier de référence (SJR)

Depuis le 1^{er} octobre 2021, le salaire journalier de référence (SJR) est égal au salaire de référence divisé par la durée d'indemnisation précédemment calculée, c'est à dire le nombre de jours calendaires conservés dans la période (cf. question précédente), soit :

$$\text{SJR} = \frac{\text{salaire de référence}}{\text{durée d'indemnisation}}$$

Attention ! Pour le calcul du SJR, la durée d'indemnisation n'est pas amputée de 25%.

Pour calculer l'allocation journalière brute

Il convient de prendre le montant le plus élevé entre :

- 40,4 % du SJR + une partie fixe de 12,95€ brut par jour (depuis le 1^{er} juillet 2023) ;
- 57 % du SJR.

Si le résultat est inférieur à 31,59€ (au 1^{er} juillet 2023), Pôle emploi verse le montant de l'allocation minimale, qui **dans tous les cas ne peut pas dépasser 75% du SJR**.

À savoir ! Si vous avez travaillé à temps partiel, des règles particulières sont applicables. On applique un « **coefficient temps partiel** » à la partie fixe comprise dans la formule de calcul de l'allocation et au montant de l'allocation journalière minimale. Ce « coefficient temps partiel » est égal à votre nombre d'heures de travail hebdomadaire, divisé par l'horaire hebdomadaire légal (35 heures) de votre ancienne entreprise.

Exemple : pour 30 heures par semaine, et une durée de travail de 35 heures par semaine dans l'entreprise, le « coefficient temps partiel » sera de $30/35 = 0,86$.

À noter : le montant de l'allocation en formation, l'**ARE Formation** pour les stagiaires de la formation professionnelle se calcule de la même manière ; son montant ne peut être inférieur à 22,61€ brut par jour (depuis le 1^{er} juillet 2023).

Comment calcule-t-on le montant net de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) ?

Pour calculer le montant net de l'allocation, il convient de déduire du montant brut de l'allocation :

- 3% du SJR (sans pouvoir être inférieur à l'ARE minimale) pour financer les retraites complémentaires ;
- au titre de la CSG (3 taux différents selon la situation) :
 - soit 6,2% (taux plein) pour les demandeurs d'emploi imposables ;
 - soit 3,8% (taux réduit) pour les demandeurs d'emploi non imposables si le revenu fiscal de référence est supérieur à 53€ depuis 2022 ;
 - soit exonération CSG pour les demandeurs d'emploi non imposables si le revenu fiscal de référence est inférieur à 53€ depuis 2022 (limite fixée par les services fiscaux, voir Circulaire Unédic n° 2022-01 du 3 janvier 2022) ;
- 0,5% du montant brut de l'ARE, après abattement de 3% pour les frais liés à la recherche d'emploi, au titre de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), sauf pour les personnes non imposables fiscalement.

À noter ! Les prélèvements CSG et CRDS ne peuvent pas avoir pour conséquence de réduire le montant de l'allocation à un montant inférieur au Smic journalier.

Cas particulier : les personnes relevant du régime local d'Alsace-Moselle sont soumises, en plus, à une cotisation particulière (1,60 % / 1,30 % pour le régime agricole).

À savoir ! Prélèvement à la source

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le prélèvement à la source (PAS) des impôts a été mis en place. Concrètement, les impôts qui sont dus sont prélevés directement sur le revenu qui est versé. Pour les demandeurs d'emploi indemnisés, c'est donc Pôle emploi qui est chargé de prélever l'impôt sur le montant de l'allocation. Pôle emploi ne calcule pas le taux. Il est uniquement chargé d'appliquer à l'allocation le taux transmis par la DGFIP pour retenir le montant du prélèvement à effectuer et de verser l'impôt à la DGFIP.

Vous pouvez consulter chaque mois :

- dans votre espace particulier sur impots.gouv.fr le montant qui a été prélevé sur votre allocation ;
- dans votre espace personnel Pôle emploi, dans la partie « Mon dossier demandeur d'emploi », onglets « Mes allocations », puis « Paiements et trop-perçus ».

L'allocation de retour à l'emploi est-elle dégressive ?

Le décret du 26 juillet 2019 instaure le principe d'une allocation chômage dégressive, avec une décote de 30% maximum à partir du 7^{ème} mois d'indemnisation **pour les personnes de moins de 57 ans à la fin de leur contrat de travail et ayant perçu plus de 4858€ brut de salaire mensuel** (correspondant à une allocation journalière \geq 91,02 € brut au 1^{er} juillet 2023).

Le calcul de l'allocation est affecté d'un coefficient de dégressivité égal à 0,7% à partir du 183^{ème} jour d'indemnisation en ARE (au début du 7^{ème} mois) et ceci jusqu'à la fin du droit :

- pour les salaires compris entre 4858€ et 6960€ brut **l'allocation forfaitaire est de 2769€**.
- pour tous les salaires supérieurs à 6960€ brut, les allocataires perçoivent une allocation écrêtée de 30% jusqu'à la fin du droit.

Le délai de 182 jours :

- est suspendu en cas de formation validée dans le PPAE ou financée en tout ou partie par le CPF ;
- recommence à courir en cas de nouveau droit, de droit d'option ou de révision du droit dans le cadre des activités conservées (**voir p. 47**).

Comment est déterminé le point de départ du versement de l'indemnisation ?

Le versement de l'indemnisation n'est pas immédiat, il est reporté conformément aux dispositions réglementaires au terme de 3 délais :

Depuis le 1^{er} octobre 2021 :

- **Le différé spécifique d'indemnisation** : il est appliqué en cas de versement d'indemnités supra-légales (c'est-à-dire dont le montant est supérieur à celui fixé par la loi). La durée maximale de versement du différé est de 75 jours pour les licenciés économiques ; et de 150 jours pour tous les autres motifs de rupture de contrat de travail.

Le différé spécifique d'indemnisation est calculé à partir du quotient de l'indemnité de rupture supra-légale et d'un coefficient indexé sur l'évolution du plafond de la Sécurité sociale, soit :

$$\text{nombre de jours différés} = \frac{(\text{indemnité conventionnelle} - \text{indemnité légale})}{102,4}$$

NB : le diviseur, fixé à 102,4 pour 2023, évolue chaque année en fonction du plafond annuel du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale.

- **Le différé d'indemnisation «congés payés»** : il est calculé en fonction de l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) versée. Il court à compter du lendemain de la fin du contrat de travail.

Le différé d'indemnisation congés payés s'applique après le différé spécifique d'indemnisation s'il existe, et son calcul est modifié : s'il y a plusieurs ICCP, désormais tous les différés sont appliqués. Ainsi, le nombre de jours «différé ICCP» est égal au montant de l'ensemble des ICCP perçues dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail, divisé par le salaire journalier de référence (SJR).

Le différé est plafonné à 30 jours calendaires.

- **Le délai d'attente de 7 jours** court à compter du terme du ou des différé(s) d'indemnisation s'ils existent. En cas d'ouverture de droits successifs, le délai d'attente de 7 jours est appliqué une seule fois par an.

Conséquences d'un changement de situation sur l'indemnisation

Reprise ou recharge des droits : que se passe-t'il quand on reprend un emploi ?

Lorsque le salarié retrouve une activité à temps plein, l'allocation de retour à l'emploi cesse d'être versée, sauf en cas d'activité réduite (voir p. 66). Le reliquat d'allocation n'est pas perdu grâce au **principe des droits rechargeables**. Deux règles découlent de ce principe : la **reprise** et la **recharge**.

- **La reprise** : il est possible de reprendre un emploi en conservant son reliquat de droit à indemnisation précédemment acquis et non déchu. Une fois ouvert, le droit à l'allocation d'assurance ouvert est servi jusqu'à son épuisement (droit A) avant d'ouvrir le droit suivant (droit B), et ceci même en cas de reprise d'emploi.

Exception ! Un **droit d'option** permet de choisir entre l'un des 2 droits (droit A ou droit B), l'allocation la plus élevée. Le droit écarté est alors définitivement perdu.

Depuis le 1^{er} novembre 2019, en cas de reprise d'emploi au moins égale à la condition minimale d'ouverture de droit, il est possible d'opter pour percevoir le droit B **si le montant de l'allocation A** est inférieur ou égal à 20€ par jour ; ou **si le montant global du droit B** (c'est-à-dire le montant de l'allocation multiplié par la durée) est supérieur d'au moins 30% au montant global total du droit A.

- **La recharge** : en fin des droits, si l'allocataire justifie d'une durée minimale de reprise d'emploi au cours de sa période d'indemnisation, il bénéficie de la prise en compte de ces heures pour les recharger automatiquement, sous réserve de demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. **Depuis le 1^{er} novembre 2019, la condition pour recharger est la même que celle pour ouvrir un droit, à savoir 6 mois.**

Concrètement, un courrier est adressé au demandeur d'emploi 30 jours avant la fin prévisionnelle de ses droits ; le rechargement est effectué automatiquement sur la base des informations disponibles, même en l'absence de réponse dans le délai imparti. L'allocataire peut compléter ou rectifier postérieurement les informations.

Important ! Lors du rechargement d'un nouveau droit, la réglementation à appliquer dépend de la date de la fin du contrat de travail qui permet le rechargement :

- si la date de fin dudit contrat pris en compte pour le rechargement est **antérieure au 1^{er} octobre 2021**, alors les règles de calcul de la convention 2017 s'appliquent jusqu'à l'épuisement du droit ;
- si la date de fin dudit contrat pris en compte pour le rechargement est **postérieure au 1^{er} octobre 2021**, alors les nouvelles règles de calcul s'appliquent jusqu'à l'épuisement du droit.

Comment fonctionne le dispositif d'activité réduite qui permet de cumuler le salaire issu de la reprise d'activité et une partie de l'allocation chômage ?

L'**activité réduite** se définit par le fait que le demandeur d'emploi indemnisé qui reprend une nouvelle activité professionnelle (salarisée ou non salarisée) perçoit un salaire inférieur au précédent perçu et/ou travaille moins d'heures que précédemment. Dans ce cas, s'il demeure inscrit au chômage, il cumule partiellement son allocation et son salaire, sans la limite d'un plafond.

Pour les revenus salariés : pour connaître le montant du complément d'allocation qui sera versé, il convient de déduire 70% des revenus mensuels bruts issus de l'activité reprise du montant total de l'ARE qui aurait été versée en l'absence de reprise d'activité.

Pour calculer la part d'allocation qui peut être versée en plus du salaire, il faut effectuer les étapes suivantes :

1. On définit le nombre de jours indemnisables (J) :

$$J = [\text{ARE mensuelle} - (\text{rémunération brute} \times 0,70)] \div \text{allocation journalière}$$

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

2. On multiplie le résultat par l'allocation journalière pour obtenir l'allocation mensuelle (A) :

$$A = J \text{ arrondi} \times \text{allocation journalière}$$

3. On calcule le plafond du cumul total (allocation + salaire) qui ne doit pas dépasser l'ancien salaire brut. Pour ce faire, on multiplie le salaire journalier de référence (SJR) par 30,42. Si le plafond est atteint, c'est lui qu'on retient pour calculer le nombre de jours indemnisables.

$$P = \text{SJR} \times 30,42$$

Exemple

Pour un salaire brut mensuel de 3 000 €, l'allocation journalière est de 57 € par jour, calculée sur la base d'un SJR de 100 €. L'allocation mensuelle est de 1710 € pour un mois de 30 jours et de 1767 € pour un mois de 31 jours.

En cas de reprise d'emploi avec un salaire de 2 100 € brut par mois, une partie de l'allocation est versée tant que le cumul total ne dépasse pas $100 \times 30,42 = 3\,042$ €.

$$1. J = [1710 - (2100 \times 0,70)] \div 57 \text{ €} = 4,21 \text{ arrondi à } 4 \text{ jours indemnisables}$$

$$2. A = 4 \text{ jours} \times 57 \text{ €} = 228 \text{ €}$$

Le cumul est de $2100 + 228 = 2\,328$ €, donc inférieur à 3 042 €. Un complément d'allocation de 228 € par mois pour 4 jours indemnisables sera versé. Le salarié, n'ayant consommé que 4 jours de droits sur 30, prolongera ses droits de 26 jours.

Important ! En cas d'activité reprise, Pôle emploi verse les allocations journalières correspondant au nombre de jours calendaires du mois, duquel est retranché un nombre de jours non indemnisables («décalage»).

Pour les revenus non-salariés déclarés mensuellement : pour connaître le montant du complément d'allocation versé, lorsque les rémunérations sont déclarées au titre des assurances sociales et justifiées, le calcul est le suivant :

$$\text{Part d'allocation versée} = \frac{\text{allocation sans activité} - (\text{rémunérations mensuelles déclarées} \times 0,70)}{\text{allocation journalière}}$$

Lorsque les rémunérations ne sont pas justifiées, l'allocataire bénéficie d'un paiement par avance : le nombre de jours indemnisables (J) est affecté d'un coefficient de 0,8 dans l'attente de la production des justificatifs.

Un demandeur d'emploi est-il indemnisé lorsqu'il réalise une formation ?

- Si le demandeur perçoit l'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) : il peut percevoir **l'allocation de Retour à l'Emploi Formation (AREF)**, dans la limite de ses droits à indemnisation, sous réserve que la formation soit validée par son conseiller Pôle emploi, qu'elle corresponde à son Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi, et qu'elle soit d'une intensité d'au moins 40 heures.
- Si le demandeur ne perçoit pas l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE), il peut percevoir :
 - **la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (RSFP)** si la formation est agréée par l'État ou le conseil régional ; dans ce cas, c'est l'organisme de formation qui est chargé de constituer le dossier de rémunération ;
 - **la rémunération de formation Pôle emploi (RFPE)** si l'action de formation est une action de formation conventionnée (AFC) et si elle s'inscrit dans son Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi. Le montant de la RFPE est calqué sur celui de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (RSFP), dont le montant est fixé par décret. Selon la situation, **le montant (RSFP ou RFPE) varie entre 211,20€ et 723,36€** (avec un plafond de 2 040,74€ pour les travailleurs handicapés).

Que se passe-t-il si la formation se poursuit au-delà de la fin de son droit ?

En cas de formation inachevée à la fin du droit à indemnisation, l'allocataire peut percevoir, si la formation est qualifiante et sur des métiers en tension, la **rémunération de fin de formation (RFF ou R2F), d'un montant forfaitaire de 712,40 €/mois jusqu'à la fin de la formation**. La rémunération est prise en charge par Pôle emploi. La durée maximale d'indemnisation cumulée ARE et R2F ne peut pas dépasser 3 ans.

À savoir ! Si les conditions sont remplies, il est possible de percevoir la R2F après avoir perçu un complément de fin de droit (CFF, **voir page 59**), sous réserve que la formation suivie permette d'en remplir les conditions respectives : le CFF constitue un **allongement**, la « poursuite » du droit ARE. Et la R2F a vocation à intervenir à **l'épuisement** du droit ARE.

Dans quelles conditions les allocations chômage peuvent-elles être supprimées ?

Un demandeur d'emploi indemnisé doit respecter ses obligations. À défaut, il s'expose à sa radiation de la liste des demandeurs d'emploi et à la suppression de son allocation.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 réforme les droits et obligations des demandeurs d'emploi et le suivi de la recherche d'emploi en vigueur **depuis le 1^{er} janvier 2019**. Pôle emploi est compétent pour la sanction de suppression du revenu de remplacement et de pénalité administrative, en cas de manquements des demandeurs d'emploi à leurs obligations et en cas de fausse déclaration ou de fraude.

Échelle des sanctions

Les sanctions sont prononcées par le directeur régional de Pôle emploi, qui peut donner délégation aux directeurs d'agence, aux plateformes de contrôle de la recherche d'emploi ou aux services fraude.

L'échelle des sanctions applicables en cas de manquements des demandeurs d'emploi a été modifiée (**voir tableau p.70**) : désormais la sanction en cas de manquement est la suppression de l'allocation (**1^{er} manquement = 1 mois de suppression ; 2^{ème} manquement = 2 mois de suppression ; 3^{ème} manquement = 4 mois de suppression**).

Attention ! Avant, l'allocation pouvait être réduite, suspendue (reportée) ou supprimée (non reportée, l'allocation était perdue). La loi du 5 septembre 2018 a supprimé les deux premières modalités ; **désormais l'unique sanction est la suppression de l'allocation**.

Quelle est la procédure en cas de radiation ?

Avertissement écrit avant radiation : lorsque le directeur régional de Pôle emploi envisage de prendre une décision de radiation, il informe préalablement par écrit l'intéressé des faits qui lui sont reprochés et de la durée envisagée, en indiquant un délai de 10 jours (ou 1 mois en cas de pénalité administrative) pour présenter des observations écrites, ou demander à être entendu, et si besoin assisté d'une personne de son choix.

Notification de la décision de radiation : une fois le délai de 10 jours expiré ou l'audition le cas échéant, le directeur régional de Pôle emploi se prononce dans un délai de 15 jours. La décision de radiation et de suppression du revenu de remplacement, notifiée à l'intéressé, est motivée, doit indiquer la durée de la radiation et mentionner les voies et délais de recours.

Manquement		RADIATION, SUPPRESSION ET PÉNALITÉ		
		1 ^{er} manquement	2 ^{ème} manquement	à partir du 3 ^{ème} manquement
Recherche d'emploi	Ne peut justifier de l'accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer, reprendre ou développer une entreprise Refuse de suivre ou abandonne, sans motif légitime, une action d'aide à la recherche d'une activité professionnelle Est absent à une action de formation ou abandonne celle-ci, sans motif légitime Refuse, sans motif légitime, de se soumettre à une visite médicale destinée à vérifier son aptitude au travail ou à certains types d'emploi Refuse, sans motif légitime, à deux reprises une offre raisonnable d'emploi Refuse, sans motif légitime, d'élaborer ou d'actualiser le PPAE (article L. 5412-1 sauf alinéa 3 ^o du Code du travail)	Radiation pour 1 mois et suppression pour 1 mois	Radiation pour 2 mois et suppression pour 2 mois	Radiation pour 4 mois et suppression pour 4 mois
	Est absent, sans motif légitime, à un rendez-vous avec les services et organismes mentionnés à l'article L.5311-2 ou mandatés par ces services et organismes (article L. 5412-1 alinéa 3 ^o du Code du travail)	Radiation pour 1 mois	Radiation pour 2 mois et suppression pour 2 mois	Radiation pour 4 mois et suppression pour 4 mois
Fausses déclarations et fraude	Fausse déclaration, c'est-à-dire : absence de déclaration, ou déclaration mensongère du DE, en vue de percevoir indûment le revenu de remplacement (activité non déclarée d'une durée très brève) (articles L. 5426-2 et R. 5426-3 du Code du travail)	Radiation pour 2 à 6 mois et suppression pour 2 à 6 mois	Radiation pour 6 mois et suppression définitive	
	<ul style="list-style-type: none"> Fraude ou fausse déclaration Précisé à l'article R.5426-3 absence de déclaration, ou déclaration mensongère du DE, en vue de percevoir indûment le revenu de remplacement (autres cas) Fausse déclarations pour être ou demeurer inscrit sur la liste (articles L. 5426-2 et L. 5412-2 du Code du travail) 	Radiation pour 6 à 12 mois et suppression définitive		
	Inexactitude ou caractère incomplet délibérés des déclarations faites pour le bénéfice des allocations (article L. 5426-5 du Code du travail)	Pénalité administrative (jusqu'à 3000€)		

Qu'est-ce que le maintien des droits ?

Les allocataires peuvent bénéficier du maintien de leurs droits assurance chômage jusqu'à l'âge de la retraite, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- être en cours d'indemnisation depuis au moins un an (avoir perçu au moins 365 jours d'indemnisation ARE) ;
- être âgé d'au moins 62 ans ;
- justifier de 12 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées ;
- justifier, soit d'une année continue, soit de 2 années discontinues d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises au cours des 5 années précédant la fin du contrat de travail ;
- justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse.

Remarque ! Le maintien des droits est subordonné à une décision de l'instance paritaire régionale (IPR) pour les allocataires :

- dont la fin de contrat de travail ayant permis l'ouverture de droits est intervenue par suite d'une démission ;
- licenciés pour motif économique qui ont opté pour le système d'indemnisation du régime d'assurance chômage.

Que se passe-t-il lorsque l'on n'a pas ou plus le droit à l'allocation chômage ?

Les personnes qui n'ont plus ou pas de reliquat de droit à l'Assurance chômage peuvent bénéficier, s'ils remplissent les conditions exigées, d'allocations publiques, l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS), ou le Revenu de Solidarité Active (RSA).

Pour l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS), il faut :

- avoir travaillé au moins 5 ans dans les 10 dernières années ;
- être à la recherche d'un emploi ;
- être apte au travail ;
- ne pas avoir atteint l'âge de la retraite ;
- ne pas avoir des revenus au-dessus d'un certain plafond de ressources mensuelles pour l'ASS à taux plein (au 1^{er} avril 2023) :
 - pour une personne seule : 1271,90€ (636,30 € à Mayotte),
 - pour un couple : 1998,70€ (999,90 € à Mayotte).

Il n'y a aucune démarche à accomplir, la demande ASS est accessible automatiquement dans l'espace personnel.

La demande en ligne est disponible 30 jours avant la fin des droits et le reste 60 jours après la fin des droits.

Passé ce délai, il faut contacter le conseiller Pôle emploi ou appeler le 3949 pour faire la demande d'ASS.

Le montant de l'ASS est de 18,17 euros/jour (soit 545,10 € pour 1 mois de 30 jours) ; 9,09 €/jour (soit 272,70 € pour 1 mois de 30 jours) à Mayotte (au 1^{er} avril 2023).

L'ASS est versée par Pôle emploi à terme échu, pendant 6 mois, renouvelables, sous réserve de remplir la condition de ressources.

Les bénéficiaires de l'ASS qui reprennent une activité professionnelle (salariée ou non) bénéficient d'un cumul intégral de leur rémunération avec l'allocation pendant 3 mois, consécutifs ou non. Au terme des 3 mois, le versement de l'ASS est interrompu si l'intéressé poursuit son activité quelle que soit la durée de travail. Pôle emploi adresse un courrier d'information sur la prime d'activité à la fin du 6^{ème} mois suivant la reprise d'activité.

L'allocation de fin de droits (AFD)

Tout demandeur d'emploi indemnisé, qui arrive en fin de droits sans avoir droit à l'ASS, peut bénéficier d'une allocation exceptionnelle versée en une fois.

Un mois avant la fin des droits à indemnisation, Pôle emploi envoie un courrier pour informer le demandeur d'emploi des conditions à remplir pour bénéficier de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), que le demandeur d'emploi doit renvoyer. Pôle emploi étudie la demande d'ASS, envoie une lettre notifiant l'acceptation ou le rejet à l'ASS. En cas de refus de l'ASS pour un motif autre que celui relatif à la condition de ressources (notamment

pour une durée d'affiliation insuffisante), tout demandeur d'emploi peut demander à bénéficier d'une aide forfaitaire, l'allocation de fin de droits (AFD). **Le formulaire de demande d'AFD est joint à la notification de rejet d'ASS et doit être renvoyé à Pôle emploi dans les 2 mois suivant la décision de refus de l'allocation de solidarité spécifique.** L'AFD est une allocation exceptionnelle versée en une fois. Son montant est égal à 27 fois le montant de la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (12,95€ au 1^{er} juillet 2023) soit 349,65€.

Remarque ! Pour les intermittents du spectacle, il existe une allocation de fin de droits (AFD) spécifique.

Pour le Revenu de Solidarité Active (RSA), il faut :

- avoir au moins 25 ans révolus, OU avoir un ou plusieurs enfants à charge, OU avoir travaillé au moins 2 ans sur les 3 dernières années (RSA jeune) ;
- ne pas dépasser un plafond de ressources (revenus d'activité et autres ressources) pour l'ensemble des membres du foyer.

Pour connaître les montants à jour des allocations de solidarité, consultez le site officiel de l'administration française : <https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-professionnelle/le-revenu-de-solidarite-active-rsa>

Recours contestation

Qu'est-ce que la médiation préalable obligatoire ?

La médiation consiste à faire intervenir un tiers neutre (le médiateur) afin de résoudre à l'amiable un différend entre un organisme et l'un de ses usagers. Lorsque la médiation préalable est dite « obligatoire », cela signifie qu'elle est une étape impérative avant de pouvoir saisir un juge. À défaut, le recours sera rejeté et renvoyé devant le médiateur compétent.

La MPO a été expérimentée depuis le 1^{er} avril 2018 pour les contestations de décisions prises par Pôle emploi relatives à la radiation de la liste des demandeurs d'emploi, la suppression du revenu de remplacement et l'allocation de solidarité spécifique dans trois régions : Auvergne – Rhône-Alpes, Occitanie et Pays de la Loire.

Depuis le 1^{er} juillet 2022, cette procédure est généralisée pour certaines décisions individuelles prises par Pôle emploi relevant du champ de compétence du juge administratif. La MPO doit être engagée dans un délai de 2 mois à partir de la notification de la décision attaquée. Sont concernées les décisions :

- du conseil d'administration ;
- sur la cessation d'inscription sur les listes des demandeurs d'emploi ou le changement de catégorie ;
- de radiation de la liste des demandeurs d'emploi ;
- de suppression du revenu de remplacement ;
- sur les pénalités administratives par Pôle emploi ;
- sur le remboursement des allocations, aides et toute autre prestation indûment versées ;
- prises pour le compte de l'État sur les allocations aux jeunes qui s'engagent dans un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA), l'allocation de solidarité spécifique (ASS), les allocations de solidarité servies aux intermittents du spectacle et l'aide à la création ou à la reprise d'entreprise.

La médiation préalable obligatoire est menée, pour Pôle emploi, par le médiateur régional de Pôle emploi territorialement compétent.

La médiation préalable obligatoire remplace le recours administratif préalable obligatoire (RAPO), le recours hiérarchique et le recours gracieux.

Conseil ! Conservez une copie de la lettre, des pièces jointes, ainsi que les justificatifs de leur envoi et de leur bonne réception par l'administration. Ces pièces seront utiles en cas d'action juridictionnelle ultérieure.

En cas de recours, que signifie l'absence de réponse de Pôle emploi ?

En droit administratif, il existe un principe selon lequel l'absence de réponse par l'administration à un recours (concernant la suppression de l'allocation par exemple) vaut acceptation ou rejet au terme de délais qui varient selon les organismes.

Pour le chômage, l'absence de réponse de Pôle emploi équivaut à une décision de rejet.

Depuis la loi liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 en cas de silence gardé par Pôle emploi, le délai pour considérer la demande de recours rejetée est désormais le délai de droit commun de 2 mois (et non plus 4 mois).

Y a t il un délai à respecter pour déposer sa demande d'indemnisation à la rupture du contrat de travail ?

Le demandeur d'emploi a 12 mois à compter de la date de la fin de son contrat de travail pour ouvrir ses droits à l'assurance chômage. Au-delà, le délai pour ouvrir un droit est forclus.

On parle de délai de forclusion. La forclusion est la "déchéance d'un droit non exercé dans les délais prévus par la loi." (définition du Petit Robert).

Ainsi, passé le délai de forclusion, le demandeur d'emploi ne peut plus bénéficier de ses droits chômage s'il n'a pas effectué les démarches nécessaires.

Cas particuliers ! La période de 12 mois est allongée :

- a) des journées d'interruption de travail ayant donné lieu au versement d'indemnités journalières de la Sécurité sociale ;
- b) des périodes durant lesquelles une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou acquise à l'étranger a été versée ;
- c) des périodes de service national, de missions accomplies dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de service civique, de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif ;

- d) des périodes de stage de formation professionnelle continue ;
- e) des périodes d'incarcération d'au plus 3 ans après la rupture du contrat de travail ;
- f) des périodes suivant la rupture du contrat de travail intervenue en cas de démission sans préavis pour élever un enfant, lorsque l'intéressée n'a pas pu bénéficier de la priorité de réembauche l'année suivant la rupture de son contrat ;
- g) des périodes de congé parental d'éducation lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- h) des périodes de congé pour création d'entreprise ou de congé sabbatique ;
- i) de la durée des missions au titre d'un mandat électif, politique ou syndical exclusif d'un contrat de travail ;
- j) des périodes de versement du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant, suite à une fin de contrat de travail ;
- k) des périodes de congé d'enseignement ou de recherche lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- l) des périodes de versement de l'allocation de présence parentale suite à une fin de contrat de travail ;
- m) des périodes de congé de présence parentale lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- n) des périodes de congé proche aidant.

La période de 12 mois est en outre allongée dans la limite de 3 ans des périodes durant lesquelles :

- a) l'intéressé a assisté un handicapé dont l'incapacité permanente était telle qu'il percevait l'allocation aux adultes handicapés et dont l'état nécessitait l'aide effective d'une tierce personne ;
- b) l'intéressé a accompagné son conjoint qui s'était expatrié en tant que salarié ou non.

La période de 12 mois est également allongée dans la limite de 2 ans :

- a) des périodes de congé obtenu pour élever un enfant en application des dispositions du contrat de travail ;
- b) des périodes durant lesquelles l'intéressé a créé ou repris une entreprise.

Qu'est-ce que le délai de déchéance de l'allocation chômage ?

Un droit à indemnisation chômage, une fois ouvert, est valable pendant une période limitée, appelée délai de déchéance. **Le délai de déchéance est égal à la durée d'indemnisation augmentée de 3 ans de date à date.** Par exemple, pour une durée d'indemnisation d'un an, le délai de déchéance de ce droit à indemnisation sera de 4 ans (1 an + 3 ans). Passé ce délai, le droit précédemment ouvert est déchu, c'est-à-dire que ce droit est éteint.

Quels sont les délais de prescription pour les allocations chômage ?

« La prescription désigne la durée au-delà de laquelle une action en justice, civile ou pénale, n'est plus recevable. » (source : Direction générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes).

Lorsque le **demandeur d'emploi** réclame le paiement d'allocations, le délai de prescription de cette demande en paiement des allocations est de **2 ans suivant la date d'inscription** comme demandeur d'emploi. Au-delà, l'action en paiement est éteinte.

Lorsque le demandeur d'emploi a touché un trop perçu, **Pôle emploi** dispose d'un délai de prescription de la demande en paiement des créances de **3 ans (10 ans en cas de fraude ou fausse déclaration) suivant le fait générateur de la créance.** Au-delà, l'action en paiement est éteinte.

Que se passe-t-il en cas de trop-perçu constaté et notifié par Pôle emploi ?

Pôle emploi peut récupérer tout trop perçu versé au demandeur d'emploi, même en cas d'erreur interne à ses services. Une fois le trop-perçu constaté, si l'action en récupération n'est pas prescrite, Pôle emploi lance une procédure de recouvrement qui se déroule en plusieurs phases.

La phase amiable de 2 mois

La notification du trop-perçu envoyée par Pôle emploi doit mentionner le fondement de l'indu, son origine, son motif (versé à tort, fausse déclaration...), son montant et la période de date à date sur laquelle il porte ; le délai de contestation de 2 mois ; la possibilité de saisir l'instance paritaire. **En l'absence de réponse au bout d'un mois, Pôle emploi adresse une lettre de relance**, rappelant la date buttoir pour contester l'indu et la possibilité de demander un

échelonnement ou une remise de dette.

Plusieurs possibilités s'offrent au demandeur d'emploi :

- **la contestation du trop-perçu**, en tout ou partie, est un recours gracieux préalable obligatoire avant tout recours contentieux devant le tribunal. Vous avez 2 mois à compter de la réception de la notification pour contester par écrit et expliquer votre désaccord. Le silence gardé par Pôle emploi vaut refus, la demande de contestation gracieuse est considérée comme rejetée (article L. 5426-19 alinéa 2 du code du travail). Vous devez alors saisir le juge judiciaire.
- **le remboursement en une seule fois** : à compter de la notification, vous avez un mois pour le rembourser.
- **le remboursement en plusieurs fois** : vous pouvez demander un échelonnement du remboursement, sur papier libre, auprès de votre agence, en joignant le questionnaire relatif à vos ressources et charges reçu avec la notification. Pôle emploi vous demandera par courrier votre accord pour une proposition d'échéancier (soit par montant forfaitaire, soit par remboursement ou compensation).

Si vous êtes indemnisé, Pôle emploi demandera votre accord pour de retenir sur vos allocations un montant forfaitaire. Si votre indemnisation cesse, il faudra rembourser votre dette par un autre moyen de paiement.

Attention ! En cas de non-respect de l'échelonnement, Pôle emploi peut demander le remboursement du solde en une seule fois.

- **la demande d'effacement du trop-perçu (ne pas pouvoir s'acquitter d'une dette non contestée)**. Vous avez la possibilité de saisir l'IPR comme voie de recours pour demander l'effacement du trop perçu compte tenu de votre situation. Votre demande de recours à l'attention de l'IPR doit être adressée à Pôle emploi qui la transmettra à l'instance concernée. Vous devez joindre le questionnaire relatif à vos ressources et charges reçu avec la notification et si possible les justificatifs. Soit votre demande est acceptée, totalement ou partiellement, soit elle est rejetée.

Conseil ! Le questionnaire relatif aux ressources et aux charges est un document favorable au demandeur d'emploi pour appuyer sa demande. Si vous ne le remplissez pas, votre demande d'effacement risquera de ne pas être acceptée faute d'explications suffisantes.

Vous pouvez aussi **saisir le médiateur de Pôle emploi** si vous avez contesté le «trop perçu» et que la réponse de Pôle emploi ne permet pas d'y mettre un terme. C'est un droit qui s'ajoute aux autres procédures de recours prévues par la loi, mais qui ne les remplace pas.

En cas d'échec de la phase amiable, Pôle emploi engage la phase précontentieuse.

La phase précontentieuse d'1 mois

Au terme du délai de 2 mois, en l'absence de contestation, Pôle emploi peut mettre en œuvre la procédure de recouvrement :

- **si le débiteur est indemnisé** : Pôle emploi et le demandeur d'emploi sont débiteurs l'un envers l'autre (le demandeur d'emploi doit un trop-perçu à Pôle emploi et Pôle emploi doit une allocation chômage au demandeur d'emploi). Si le débiteur n'a pas contesté ou ne s'est pas manifesté, Pôle emploi applique **le principe de la compensation légale**, dès lors que les deux dettes sont réciproques, certaines, liquides et exigibles. Pôle emploi procède par retenues sur les échéances à venir sur les allocations, dans la limite de la quotité saisissable.
- **si le débiteur n'est pas indemnisé**, ou s'il s'est opposé à la notification : Pôle emploi envoie une mise en demeure, puis recourt à la contrainte pour récupérer le trop-perçu. La mise en demeure est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, un mois après la lettre de relance (donc 2 mois suivant la notification du trop-perçu). **La mise en demeure** doit comporter le motif, la nature, la date du trop-perçu, le motif ayant conduit à rejeter totalement ou partiellement le recours du débiteur s'il existe.

La phase contentieuse

La contrainte est un document qui produit les mêmes effets que la décision d'un tribunal, c'est-à-dire **un titre exécutoire permettant de récupérer le paiement immédiat du trop-perçu**. La contrainte est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, au terme du délai d'1 mois après la mise en demeure, si le débiteur ne rembourse pas. Si la contrainte est signifiée par huissier de justice, ce dernier doit aviser Pôle emploi dans les 8 jours de la date de signification. En l'absence d'opposition dans les 15 jours, la contrainte devient définitive.

Opposition à la contrainte : le débiteur peut s'opposer à la contrainte devant le juge judiciaire dans les 15 jours suivant la notification de la contrainte.

Si le juge estime l'opposition non-fondée, il rejette l'opposition et la contrainte est validée. La décision de rejet est exécutoire à titre provisoire, c'est-à-dire que Pôle emploi peut récupérer les sommes même en cas de recours devant la cour d'appel. La décision devient exécutoire à titre définitif lorsque le délai d'un mois pour faire appel est épuisé. Si le juge estime l'opposition fondée, ou en cas d'irrégularité dans la procédure, il peut annuler totalement ou partiellement la contrainte.

En pratique, Pôle emploi procède à la saisie des sommes après notification de la contrainte après expiration des délais de 15 jours pour former opposition et de 8 jours aux tribunaux pour communiquer l'opposition formée par l'intéressé.

Depuis janvier 2020, le tribunal judiciaire remplace et fusionne le tribunal de grande instance et de tribunal d'instance, conformément à la loi de programmation et de réforme de la justice du 23 mars 2019.

En cas de trop perçu, qu'est-ce que la quotité insaisissable ?

Les allocations versées par Pôle emploi pour le compte de l'Unédic suivent le **même régime de saisissabilité et de cessibilité que les revenus** (art. L. 5428-1 C. trav.). En effet, lorsqu'une personne a des dettes, son créancier peut mettre en œuvre la procédure de saisie sur revenu ; dans ce cas, il perçoit directement le remboursement de la créance. La fraction cessible ou saisissable est calculée en fonction de sa rémunération et de ses charges de famille selon un barème publié chaque année au Journal officiel.

Toutefois, compte tenu de son caractère alimentaire, **le revenu ne peut être ni cédé, ni saisi dans sa totalité et un minimum doit être laissé à la disposition de la personne**. Quelle que soit la procédure utilisée (paiement direct, avis à tiers détenteur, cession ou saisie) et le montant des dettes, **la personne doit conserver une quotité insaisissable, c'est-à-dire qui ne peut pas être saisie, et qui correspond à une somme égale au montant forfaitaire du RSA** pour un foyer composé d'une seule personne (soit 607,75€ au 1^{er} avril 2023).

Pour plus d'informations sur les quotités saisissables et le montant insaisissable, allez sur <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F115>.

Indemnisation en Europe

Présentation générale

Il est possible de percevoir dans un État membre de l'Union européenne les allocations chômage acquises dans un autre État membre.

Une réglementation spécifique existe pour les frontaliers qui travaillent dans un pays et vivent dans un autre (rentrent tous les jours ou par semaine chez eux).

Pour tous les autres travailleurs, il existe deux situations distinctes :

- **la totalisation des droits** : ce dispositif permet d'ouvrir des droits dans un État-membre (B) bien qu'ayant travaillé dans un autre État membre (A). La durée de l'allocation est déterminée en fonction des périodes d'emploi accomplies dans le premier État membre (A).
À savoir ! Il n'y a pas de procédure de remboursement entre les États membres.
- **la portabilité des droits** : ce dispositif permet de s'inscrire et de chercher du travail dans un autre État membre (B), tout en bénéficiant des allocations chômage acquises dans l'État membre initial (A). Il existe une procédure de remboursement entre les États membres, selon le coût réel ou au forfait.

Conditions et modalités de la portabilité des droits

Afin de faciliter la libre circulation des personnes, d'éviter une perte des droits lors des déplacements en Europe (27 pays de l'Union européenne (UE) + Islande, Liechtenstein, Norvège et Suisse) et d'assurer une continuité de la protection sociale, des règlements de coordination ont été établis dès 1959.

Les 27 pays de l'Union européenne sont : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, la Croatie, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République Tchèque, la Roumanie, la Slovaquie, la Slovénie et la Suède.

Conséquences du Brexit !

L'accord de retrait du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne (JOUE L 29 du 31 janvier 2020) est entré en vigueur le 31 janvier 2020. Désormais, le Royaume-Uni n'est plus un État membre de l'UE. Il est considéré comme un pays tiers.

Depuis 2010, des règlements européens (883/2004 ET 987/2009) coordonnent les législations de Sécurité sociale des États membres de l'Union Européenne, afin que les ressortissants puissent bénéficier de leurs droits et/ou prestations quel que soit leur lieu de résidence en Europe. Des spécificités demeurent pour les ressortissants des États tiers, les États signataires du Traité sur l'Espace économique européen (Norvège, Islande, Liechtenstein) et la Suisse.

Pour l'application des règlements communautaires, plusieurs cas de figures se présentent :

1. Une personne rentre en France après avoir résidé dans un État de l'Union européenne sans y avoir travaillé

Si la personne avait un droit à indemnisation en France avant son départ, le versement des droits peut être repris, si le délai de déchéance des droits n'est pas écoulé (c'est-à-dire la durée d'allocation augmentée de 3 ans).

2. Une personne perçoit des allocations de chômage en France, et part chercher du travail dans un autre État de l'Union européenne

La personne peut continuer à percevoir ses allocations versées par Pôle emploi dans l'État de destination pendant 3 mois maximum à condition d'être inscrite et de rechercher un emploi dans l'État de destination.

3. Une personne a travaillé dans un État de l'Union Européenne, que se passe-t-il en cas de perte d'emploi ?

L'institution de chômage de l'État où l'intéressé réside peut prendre en compte, sous certaines conditions, les périodes d'activité accomplies dans un autre État de l'Union européenne. Le chômeur indemnisé dans un État membre de l'Union européenne, se rendant dans un autre État membre pour y rechercher un emploi, peut conserver le droit à ses allocations pendant une période de 3 mois, dans la limite des droits acquis ; cette période pouvant être éventuellement prolongée jusqu'à 6 mois, à la discrétion des États membres.

Important ! Le calcul du montant de l'allocation versée par Pôle emploi est établi sur la base des seules rémunérations perçues en France après le retour d'expatriation dans l'Espace Économique Européen.

À savoir ! Cas particuliers :

- **Suisse, Norvège, Islande et Liechtenstein** : les règlements de coordination de Sécurité sociale 883/2004 et 987/2009 ne s'appliquent pas aux territoires de la Suisse, de la Norvège, de l'Islande et du Liechtenstein. Les situations de mobilité des demandeurs d'emploi entre un État membre de l'Union européenne et l'un des quatre États précités sont régies par les règlements de Sécurité sociale 1408/71 et 574/72.
- **Ressortissants d'États tiers (non ressortissants d'un État de l'Union européenne) :**
 - Les règlements 883/2004 et 987/2009 ne s'appliquent pas à un ressortissant d'État tiers en mobilité entre le Danemark et un État membre de l'Union européenne.
 - Les règlements 883/2004 et 987/2009 ne s'appliquent pas à un ressortissant d'État tiers en mobilité entre le Royaume-Uni et un État membre de l'Union européenne ; dans cette dernière hypothèse, le ressortissant d'État tiers bénéficie des dispositions des règlements 1408/71 et 574/72.

Partie 4

Les services de Pôle emploi

Le plan stratégique de Pôle emploi renforce les prestations en faveur de "ceux qui en ont le plus besoin", demandeurs d'emploi et entreprises

L'organisation et les modes de fonctionnement de Pôle emploi sont adaptés pour consacrer davantage de ressources à l'accompagnement des demandeurs d'emploi, recentrer et mieux évaluer l'action au niveau des territoires.

La convention tripartite 2019/2022 poursuit 3 objectifs :

- accélérer et faciliter le retour à l'emploi durable des demandeurs d'emploi, en adaptant la personnalisation et l'intensification de l'accompagnement aux besoins de chacun, tout au long de leur parcours ;
- lutter plus efficacement contre les difficultés de recrutement des entreprises, en répondant de manière personnalisée et réactive aux besoins des entreprises, notamment des petites et moyennes entreprises (TPE-PME) ;
- développer et valoriser les compétences et les qualifications des demandeurs d'emploi afin de favoriser les recrutements, en proposant des formations plus pertinentes, plus personnalisées, plus lisibles et plus rapidement accessibles.

Fin 2022, dans un contexte de transition pour Pôle emploi marqué par la mise en place de nouvelles règles en février 2023 et la réforme envisagée de France Travail, un avenant signé le 13 février 2023 proroge la convention tripartite 2018-2022 jusqu'au 31 décembre 2023, afin d'assurer la continuité de l'indemnisation et de l'accompagnement de tous les demandeurs d'emploi.

Services pour rechercher et reprendre une activité

Faut-il avoir travaillé pour s'inscrire à Pôle emploi et bénéficier des ateliers, des prestations et des aides à la recherche d'emploi ?

Pour s'inscrire comme demandeur d'emploi, il faut être à la recherche active d'un emploi et être disponible pour accepter un emploi. Il n'est pas exigé d'avoir déjà travaillé. Vous ne percevrez pas d'allocation chômage. **Depuis la création de Pôle emploi, les prestations, les ateliers et les**

formations sont ouverts gratuitement à tous les demandeurs d'emploi inscrits, indemnisés ou non indemnisés. Vous pouvez vous inscrire directement à certains ateliers ou prestations via votre espace personnel ou dans votre agence, sans passer par votre conseiller.

Quels sont les ateliers proposés par Pôle emploi ?

Pôle emploi propose des **ateliers en demi-journée pour mieux se repérer sur le marché du travail**. Les ateliers sont de courte durée, planifiés chaque semaine. Vous pouvez participer à autant d'ateliers que vous le souhaitez. Au démarrage et pour chaque bénéficiaire, l'animateur s'assure du thème choisi, précise l'objectif de résultat, identifie le (ou les) emploi(s) ciblé(s) et vérifie les capacités à utiliser les supports pédagogiques.

Il existe différents thèmes d'ateliers :

> Choisir un métier

- **Connaître et comprendre mon marché du travail** : se renseigner sur son marché du travail et confronter ses caractéristiques personnelles à celles du métier recherché.
- **Envisager mon avenir professionnel** : identifier ses atouts et ses exigences personnelles pour définir son projet professionnel en cohérence avec son marché du travail.

> Préparer sa candidature

- **Faire le point sur mes compétences** : identifier et apprendre à valoriser ses compétences pour rendre sa candidature attractive auprès des recruteurs.
- **Organiser efficacement ma recherche d'emploi** : organiser, prioriser et planifier efficacement sa recherche d'emploi.
- **Valoriser mon profil sur les réseaux sociaux** : utiliser les réseaux sociaux professionnels à bon escient et rendre mon profil visible auprès des recruteurs.
- **Concevoir un CV percutant** : concevoir, adapter, apprendre à valoriser ses compétences dans son CV et l'améliorer.

> Trouver un emploi

- **Répondre efficacement à une offre d'emploi** : ciblage des offres correspondant à son projet et à ses compétences.
- **Démarcher les entreprises de façon spontanée** : identifier les employeurs potentiels, apprendre à candidater sans offre et suivre ses candidatures.
- **Convaincre en entretien d'embauche** : convaincre son futur employeur d'être la personne dont il a besoin.
- **Négocier mon salaire** : négocier son salaire au bon moment du processus de recrutement en démontrant à l'employeur que son profil représente un atout pour l'entreprise.

> International

- **Réaliser son CV** : connaître les différences et savoir adapter son CV selon le pays en anglais, en allemand.
- **Travailler à l'étranger, pourquoi pas ?** : s'assurer de la pertinence du projet de mobilité en lien avec le projet et les contraintes personnelles, s'informer sur les outils et l'accompagnement proposés.

> Se former

- **Prépa compétences** : construire son projet de formation. Ce service est destiné aux demandeurs d'emploi de niveau de qualification IV non valide, V ou infra V, ayant préalablement défini leur projet professionnel. Ce service, réalisé par Pôle emploi et l'Afpa, est composé d'un parcours d'entraînement de 8 à 32 jours selon les besoins. Ce parcours se déroule en 4 phases successives dont 2 en fonction des besoins (co-construction entraînement ; découverte ; ateliers d'entraînement ; co-construction parcours de formation).
- **Le numérique pour tous** : mobiliser les compétences numériques de base et gagner en confiance sur le numérique pour ses démarches de la vie quotidienne.
- **CPF** : s'informer sur le compte personnel de formation et ses conditions de mobilisation.
- **Dispositif de formation alternance** : s'informer sur les possibilités de formation en alternance par le biais du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation.
- **Présentation des organismes et des formations** : connaître les organismes de formation et les formations qu'ils proposent.

Quelles sont les prestations proposées par Pôle emploi pour rechercher un emploi ?

Les prestations sont des **réunions collectives sur plusieurs semaines, qui permettent d'intégrer un collectif de personnes** qui ont un objectif commun, et de travailler individuellement au sein d'un petit groupe.

Les prestations spécifiques pour les demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi ont été supprimées. Les demandeurs d'emploi de longue durée bénéficient de l'accompagnement renforcé réalisé en interne par les conseillers Pôle emploi, et de l'accompagnement global (cf. pages 17 et s.).

Les prestations sont regroupées par thèmes.

> Choisir son métier

- **Activ projet** : explorer des pistes professionnelles correspondant à ses critères et aux compétences recherchées par les entreprises ; clarifier ses souhaits et aspirations, développer des compétences à s'orienter. Activ'projet est délivré en interne à Pôle emploi par des psychologues du travail, ou en externe par des prestataires.
- **RDV Rebond** : s'orienter ou se réorienter après un recrutement par simulation.
- **Regards croisés** : bénéficier d'un regard nouveau sur sa situation.
- **Marché du travail sectoriel** : découvrir un secteur d'activité tel que le nucléaire, l'aéronautique, la restauration, la petite enfance...
- **Découverte métiers-secteurs** : rencontrer des professionnels pour s'informer sur un secteur d'activité et des métiers qui recrutent.

> Préparer sa candidature

- **Valoriser son image professionnelle (VSI)** : valoriser 14 savoir-être professionnels qui peuvent constituer un élément de décision dans l'analyse d'une candidature. La prestation est destinée aux demandeurs d'emploi qui ont des difficultés lors d'entretiens non concluants (le demandeur d'emploi obtient des entretiens mais ils s'avèrent systématiquement infructueux ; rupture d'une période d'essai par l'employeur), en cas de retard systématique, ou de communication verbale inadaptée. La prestation, d'une durée totale de 2 à 3 semaines est composée de plusieurs phases : un entretien individuel puis un parcours socle collectif de 5 jours (3 ateliers), un entretien individuel de mi-parcours ou de bilan, et un parcours optionnel (entre 1 à 4 modules d'une journée).
- **Mettre à jour et valoriser son CV** : valoriser son profil compétences et publier son CV en ligne.

> Trouver un emploi

- **Accélèr'emploi (ACL)** : accompagner les demandeurs proches de l'emploi qui candidatent sur un métier précis (pendant 2 mois à temps partiel, puis suivi pendant 3 mois après la prestation) ; cette prestation leur permet de perfectionner leurs candidatures, de s'entraîner aux entretiens d'embauche, de participer à des ateliers ciblés et selon leurs besoins de bénéficier des conseils d'un conseiller spécialisé.
- **Un emploi stable, c'est pour moi (EMS)** : accélérer la recherche via un entretien individuel avec un prestataire, puis des temps collectifs (ateliers courts) et individuels, en présentiel ou à distance accessible aussi le soir et le samedi matin.

À noter ! Cette prestation s'appelle «Les clés pour mon emploi durable» (EMD) dans 4 régions : Normandie, Pays de la Loire, Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie).

- **Prestation “Orientation Professionnelle Spécialisée Travailleur Handicapé (OTH)”** (42 jours) : destinée à apporter un appui à la reconversion professionnelle des personnes en situation de handicap et un appui à la définition d’un parcours de formation.

Existe-t-il des services spécifiques pour les créateurs/repreneurs d’entreprise ?

Il existe plusieurs services et organismes pour accompagner les demandeurs d’emploi à chaque étape de projet de création d’entreprise.

Le guide pratique **“le carnet de route”** sur le site de l’**Agence France Entrepreneur (AFE)** aide à réaliser les différentes étapes du projet (rubrique Boîte à outils, onglet Guides).

Pôle emploi délivre les services suivants :

- **Le guide pratique “Créer une entreprise, pourquoi pas vous ?”** explique les éléments de la création d’entreprise et détaille les questions à se poser à chaque étape du projet.
- **Des ateliers “M’imaginer créateur” et “Mon projet de création d’entreprise et moi”** permettent de connaître les étapes de la création ou de la reprise, d’évaluer l’avancement du projet. Le premier permet d’explorer la liste de reprise ou de création d’entreprise. Le second permet de vérifier la faisabilité de son projet, identifier les actions à mettre en place, les ressources à mobiliser pour réussir.
- **Activ’Créa** est une prestation qui permet de bénéficier de 3 mois d’entretiens individuels et d’ateliers collectifs pour formaliser et évaluer le projet de création d’entreprise.
- **Le nouvel accompagnement pour la création ou reprise d’entreprise (NACRE)** est dévolu aux régions depuis janvier 2017. Les personnes sans emploi ou rencontrant des difficultés d’insertion professionnelle peuvent bénéficier d’un accompagnement en se renseignant auprès de leur conseil régional pour trouver l’organisme susceptible de proposer un contrat d’accompagnement.

Quelles sont les aides à la mobilité proposées par Pôle emploi ?

En cas de recherche d’emploi, de reprise d’emploi, d’entrée en formation financée par Pôle emploi, d’entrée dans certaines prestations intensives, de concours public, l’aide à la mobilité de Pôle emploi permet de **prendre en charge des frais de déplacements et/ou des frais d’hébergement et/ou des frais de repas.**

Bénéficiaires :

L'aide à la mobilité est accessible au demandeur d'emploi inscrit en catégorie 1, 2, 3, 4 "stagiaire de la formation professionnelle" ou 5 "contrats aidés" qui est :

- soit non indemnisé au titre d'une allocation chômage,
- soit indemnisé au titre d'une allocation chômage dont le montant est inférieur ou égal à l'allocation d'aide au retour à l'emploi minimale (ARE minimale).

L'aide à la mobilité est accordée dans les conditions suivantes :

- l'entretien d'embauche, la reprise d'emploi, la formation financée par Pôle emploi, la prestation intensive ou le concours public doit être situé à plus de 60 kilomètres (ou 20 kilomètres lorsque le demandeur d'emploi réside dans un département d'outre-mer) ou deux heures de trajet aller-retour du lieu de résidence du demandeur d'emploi ;
- l'entretien d'embauche ou la reprise d'activité doit concerner un CDI, un CDD/ contrat de travail temporaire d'au moins 3 mois consécutifs.

Le formulaire de demande d'aide à la mobilité doit être communiqué à Pôle emploi :

- dans un délai de 7 jours, de date à date, après l'entretien d'embauche, le début de la prestation intensive ou le premier jour du concours public ;
- au plus tard dans le mois suivant la reprise d'emploi ou l'entrée en formation.

Montant des aides :

Le montant des aides a été revalorisé le 1^{er} décembre 2022. La prise en charge des frais de déplacement sur la base d'une **indemnité kilométrique est égale à 0,23 €/km** multiplié par le nombre de kilomètres aller-retour.

La prise en charge des frais d'hébergement se fait dans la limite des frais engagés, à **31,20 € par nuitée**.

La prise en charge des frais de repas est d'un montant forfaitaire de **6,25 € par jour**.

Plafond et durée de la prise en charge :

Le demandeur d'emploi peut bénéficier de l'aide à la mobilité, tous types de prise en charge confondus, dans la limite d'un plafond annuel de 5000 € dans un délai d'un an (12 mois glissants) à partir de la première attribution d'une aide à la mobilité.

Les frais sont pris en charge :

- pendant un mois maximum suivant la reprise d'emploi ;
- pour la durée de la formation suivie par le demandeur d'emploi.

À noter! Un accès dérogatoire, dans la limite de 30% des attributions, selon des axes prioritaires, est possible pour répondre à des situations particulières de demandeurs d'emploi qui ne satisfont pas à une ou plusieurs des conditions.

Les aides à la mobilité peuvent être demandées directement à l'accueil de votre agence Pôle emploi sans rendez-vous, ou bien par courrier. La demande d'aide à la mobilité peut aussi s'effectuer en ligne (sauf pour le département de Mayotte) via votre espace personnel du site Pôle emploi, en fonction des informations dont Pôle emploi dispose (catégorie d'inscription, conditions de ressources, formation ou prestation intensive prescrite par Pôle emploi...).

À savoir ! Depuis 2021, le site « Mes-aides.Pôle-emploi.fr » regroupe les aides et solutions de mobilité en faveur du retour vers l'emploi (financer un permis, réparer, acheter ou louer un véhicule ou un vélo).

Pôle emploi propose-t-il un accompagnement en faveur de la mobilité des demandeurs d'emploi ?

Pôle emploi a créé en 2022 une prestation sur mesure «**Bilan-accompagnement mobilité**» pour les personnes qui rencontrent des difficultés à se déplacer en vue d'un retour vers l'emploi.

Pendant 3 mois maximum, un parcours individuel est organisé en présentiel ou à distance, avec des ateliers en collectif.

La prestation peut être demandée à tout moment du parcours d'accompagnement, en fonction des besoins observés sur le champ de la mobilité. Pour bénéficier de cette prestation, il faut se rapprocher de son conseiller.

Peut-on bénéficier d'une aide financière pour rechercher un emploi dans un autre État ?

Seules les régions métropolitaines ayant une frontière terrestre avec un pays étranger (Alsace, Aquitaine, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Picardie, Provence-Alpes Côte d'Azur et Rhône-Alpes) peuvent attribuer à titre dérogatoire des aides à la recherche d'emploi (bons de déplacement, de transport et de réservation) uniquement à un demandeur d'emploi qui se rend à un entretien d'embauche dans un État frontalier (Allemagne, Andorre, Belgique, Espagne, Italie, Luxembourg, Monaco, Suisse).

Existe-t-il des aides pour les demandeurs d'emploi pour passer le permis de conduire ?

Si le conseiller constate que l'absence de permis constitue un obstacle à l'emploi, Pôle emploi prend en charge les frais d'apprentissage du permis de conduire (y compris s'il faut repasser toutes les épreuves) dans le cadre d'une recherche d'emploi pour **les personnes peu ou pas indemnisées, inscrites depuis au moins 6 mois continus en catégories A, B ou D «formation» et «contrat de sécurisation professionnelle (CSP)», ou «contrats aidés».** Des dérogations sont possibles en cas de promesse d'embauche en CDI, CDD ou intérim d'au moins 3 mois. L'aide peut être accordée jusqu'à la veille de la reprise d'emploi entraînant la radiation ou l'inscription dans une autre catégorie.

Le montant de l'aide est 1 200 €, versée à l'auto-école en 3 fois sous réserve de justificatifs, à l'inscription un mois après l'attribution ; à la réussite de l'examen du code de la route 5 mois maximum après l'attribution ; à l'obtention du permis ou 2 participations à l'examen ou 30 heures de cours de conduite.

L'aide est attribuée dans la limite des enveloppes budgétaires régionales disponibles.

NB : Depuis 2018, il est possible d'utiliser son compte personnel de formation (CPF) pour faire la préparation aux épreuves du permis de conduire pour les véhicules légers (VL) et poids lourds (PL).

Existe-t-il une aide pour les demandeurs d'emploi parents isolés en cas de reprise d'emploi ou de formation ?

L'aide à la garde d'enfants pour parents isolés (AGEPI) concerne les demandeurs d'emploi parents isolés en difficulté qui ont un problème de garde d'un ou plusieurs enfants lorsqu'ils reprennent un emploi ou entrent en formation.

L'aide peut être accordée :

- à un demandeur d'emploi inscrit en catégorie 1, 2, 3, 4 "stagiaire de la formation professionnelle" ou 5 "contrats aidés" qui est :
 - soit non indemnisé au titre d'une allocation chômage,
 - soit indemnisé au titre d'une allocation chômage dont le montant est inférieur ou égal à l'allocation d'aide au retour à l'emploi minimale (ARE minimale),
- qui déclare sur l'honneur élever seul son (ses) enfant(s) dont il a la charge et la garde avant la reprise d'emploi ou l'entrée en formation et justifie que les enfants au titre desquels l'aide est sollicitée ont moins de 10 ans.

Cette aide est attribuée aux parents isolés d'enfants de moins de 10 ans, en cas de reprise d'emploi (CDI, CDD ou mission de 2 mois consécutifs) ou de formation d'une intensité d'au moins 40 heures qui engendre des coûts de frais de garde d'enfants, en fonction de la durée et du nombre d'enfants.

Le montant de l'aide dépend de la durée de l'emploi ou de la formation et du nombre d'enfant(s) :

- pour un emploi ou une formation inférieur à 15 heures par semaine (ou 64 heures par mois) : 176,80€ pour un enfant, 202,80€ pour deux enfants, 228,80€ pour trois enfants et plus ;
- pour un emploi ou une formation de 15 à 35 heures par semaine : 416€ pour un enfant, 478,40€ pour deux enfants, 540,80€ pour trois enfants et plus.

La demande de l'AGEPI est à effectuer au plus tard dans le mois qui suit la reprise d'emploi ou l'entrée en formation, avec les justificatifs nécessaires (déclaration sur l'honneur d'élever seul le/les enfant(s) ; justificatif attestant que l'enfant a moins de 10 ans au jour de la demande).

L'aide à la garde d'enfants peut être attribuée une seule fois pendant une période de 12 mois à compter de la date de reprise d'emploi ou d'entrée en formation.

L'aide à la garde d'enfants peut être demandée directement à l'accueil de votre agence Pôle emploi sans rendez-vous, ou bien par courrier.

Nouveau ! La demande d'aide peut désormais s'effectuer en ligne (sauf pour le département de Mayotte) via votre espace personnel du site Pôle emploi, en fonction des informations dont Pôle emploi dispose (catégorie d'inscription, condition de ressources, formation ou prestation intensive prescrite par Pôle emploi...).

Peut-on être recruté sans tenir compte du diplôme ?

Pôle emploi a développé depuis plusieurs années la **Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)** qui consiste à repérer les habiletés nécessaires chez les candidats pour occuper un poste de travail et bénéficier d'un entretien de motivation avec l'entreprise qui recrute, lorsque la séance d'exercices est réussie (une personne sur deux ayant réussi la séance est embauchée). En pratique, en cas d'offre d'emploi MRS, il faut postuler selon les modalités indiquées. S'engage alors un processus en plusieurs phases : réunion d'information sur l'entreprise et le poste, séance d'exercices d'habileté sur le poste concerné et entretien de motivation.

Est-il possible de réaliser une immersion en entreprise ?

Depuis 2014, il est possible de faire une **Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)** au sein d'une entreprise pour réaliser une immersion professionnelle sous certaines conditions.

L'objectif est de bénéficier d'une expérience professionnelle en vue de découvrir un métier (ou un secteur d'activité), confirmer votre projet professionnel grâce à des situations réelles de travail, initier un parcours d'embauche pour accéder à un emploi ou dans le cadre d'une reconversion.

Cette mesure est accessible au bénéficiaire d'un accompagnement social ou professionnel (inscrit ou non à Pôle emploi), d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), du RSA, d'un contrat aidé, et au jeune bénéficiaire d'un PACEA ou d'un CEJ (**p. 104 et suivantes**).

Cette mesure est prescrite par l'organisme en charge de l'accompagnement. Une convention est signée l'organisme prescripteur et la structure d'accueil précisant les conditions de votre activité dans cette structure (durée, fonctions exercées, horaires...).

L'immersion professionnelle se déroule dans une structure d'accueil (entreprise, association, ...); un tuteur est chargé de vous guider et vous évaluer. Pendant la période d'immersion, vous conservez votre indemnisation si vous êtes demandeur d'emploi. Vous bénéficiez d'une couverture sociale, notamment en cas d'accident du travail (à la charge de Pôle emploi), vous avez accès aux mêmes avantages collectifs (restaurant d'entreprise, prise en charge de 50% du titre de transport...) que les salariés de la structure d'accueil. Vous devez par ailleurs respecter les règles applicables aux salariés (règlement intérieur, durée du travail, hygiène et sécurité).

Services pour évaluer ses compétences

Qu'est-ce que le conseil en évolution professionnelle (CEP) ?

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) offre un accompagnement gratuit et personnalisé à tout actif souhaitant **faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle** (reprise ou création d'activité, insertion professionnelle, mobilité interne ou externe, reconversion...).

Ce dispositif concerne les salariés, les demandeurs d'emploi, les travailleurs indépendants et les agents de la fonction publique (titulaires ou non). La mobilisation du CEP relève d'une initiative personnelle. Pour en bénéficier, il suffit donc de contacter l'un des organismes chargés de dispenser le CEP.

Un demandeur d'emploi inscrit peut solliciter le CEP s'il souhaite construire, ajuster ou revoir son projet professionnel. Pôle emploi peut offrir un accueil individualisé (CEP de niveau 1) à toute personne souhaitant en bénéficier, au même titre que les autres opérateurs. En revanche, Pôle emploi délivrera un CEP niveau 2 et/ou 3, uniquement aux demandeurs d'emploi inscrits. Au regard de l'autonomie du demandeur d'emploi et de sa capacité à travailler de lui-même son projet, la modalité de suivi et d'accompagnement est définie ou actualisée avec le conseiller.

À noter ! Le conseiller délivre un CEP aux demandeurs d'emploi de son portefeuille dont l'axe de travail relève de la mobilité professionnelle. Il est le référent du demandeur d'emploi du début jusqu'à la fin du CEP. Par ailleurs, lorsque le conseiller estime que le travail de CEP nécessite une expertise plus spécialisée, c'est un psychologue du travail qui réalisera le conseil en évolution professionnelle.

Pour plus d'informations sur le CEP, consultez la brochure CFTC, disponible en ligne sur l'espace adhérents www.cftc.fr

Un demandeur d'emploi peut-il faire un bilan de compétences ?

Tout demandeur d'emploi peut faire évaluer ses compétences, faire un bilan de compétences, afin de donner une nouvelle orientation à sa vie professionnelle (nouvelles études, démarche de validation des acquis de l'expérience, changer de branche).

Le bilan se déroule en trois phases : faire le point, analyser les motivations et compétences, et établir un projet professionnel réaliste.

À la fin du bilan, vous recevrez un document de synthèse accompagné des résultats détaillés de l'évaluation. Sauf indication contraire de votre part, les résultats de votre bilan resteront confidentiels.

Si vous êtes demandeur d'emploi sans activité, vous pouvez participer à différents types d'évaluations, plus pratiques, pour vérifier l'adéquation de vos compétences. Ces méthodes d'évaluation sont orientées vers des finalités plus concrètes et immédiates que les bilans de compétences habituels, et ciblent essentiellement des métiers spécifiques :

- **évaluation par simulation préalable au recrutement (ESPR)** : mise en situation réelle dans une entreprise ayant déposé une offre d'emploi à Pôle emploi, pendant 40 heures maximum, pour aboutir à une candidature en faisant ses preuves en situation de travail ;
- **évaluation des compétences et capacités professionnelles (ECCP)** : mise en situation professionnelle concrète de 4 à 8 heures chez un prestataire pour faire le point sur les acquis au regard des compétences et des capacités requises pour un métier.

Si vous êtes demandeur d'emploi en activité (à temps plein ou temps partiel, en CDD ou en intérim), pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, vous devez adresser une demande à votre employeur au moins 60 jours avant la date de votre premier entretien. Votre employeur dispose d'un délai de 30 jours pour accorder, ou reporter (dans la limite de 6 mois), ledit congé.

Services pour développer ses compétences

Est-il possible de bénéficier d'une formation adaptée pour répondre à une offre d'emploi ?

Pôle emploi propose plusieurs dispositifs pour financer les frais d'une formation nécessaire pour répondre à une offre d'emploi non pourvue :

- **une aide à la formation préalable au recrutement (AFPR)** : action de formation (maximum 400 heures) préalable au recrutement, payée par l'employeur et remboursée par Pôle emploi, permettant d'acquérir les compétences requises pour occuper une offre d'emploi déposée pour un contrat d'une durée comprise entre 6 mois et 1 an ;
- **une préparation opérationnelle à l'emploi (POE)** : action de formation (maximum 400 heures) prise en charge par l'employeur et remboursée par Pôle emploi permettant d'acquérir les compétences requises pour occuper une offre d'emploi déposée en contrat d'une durée d'au moins 1 an ou un CDI :
 - **une POE individuelle** : action individuelle de formation de 400 heures maximum délivrée à un demandeur d'emploi afin de lui permettre d'acquérir les qualifications et compétences professionnelles nécessaires pour répondre à une offre emploi déposée à Pôle emploi ;

- **une POE collective** : actions collectives de 400 heures maximum pour former des demandeurs d'emploi en réponse aux compétences recherchées par les entreprises (besoins validés par un accord de branche) et financer les coûts pédagogiques.

À savoir ! Les actions de formation AFPR ou POE pour répondre à une offre d'emploi non pourvue sont consultables uniquement en présence de son conseiller Pôle emploi. Rapprochez vous de votre conseiller pour obtenir plus d'informations et connaître les offres correspondant à votre profil.

Qu'est-ce que le parcours emploi compétences (PEC) ?

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les contrats unique d'insertion (le contrat d'accompagnement dans l'emploi CUI-CAE dans le secteur non marchand et le contrat initiative emploi CUI-CIE dans le secteur marchand) sont réformés afin de faciliter l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Désormais, le parcours emploi compétences (PEC) est autorisé uniquement dans le cadre du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand pour une durée d'au moins 9 mois, jusqu'à 12 mois.

Il prévoit : l'acquisition de compétences transférables répondant à des besoins du bassin d'emploi ou à d'autres métiers qui recrutent ; un accompagnement ; un accès à la formation et une aide financière aux employeurs sélectionnés pour leur capacité d'insertion (entre 30% et 60% du Smic brut selon la décision du préfet de région).

Le parcours comprend 3 moments clés : un entretien entre le prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide ; un suivi dématérialisé pendant la durée du contrat : livret de suivi dématérialisé ; un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié en fonction des besoins de la personne, entre 1 à 3 mois avant la fin du contrat.

NB : la prescription de contrats dans le secteur marchand CUI-CIE n'est autorisée que dans les départements d'outre-mer (DOM) ou par les conseils départementaux, sous réserve que le coût soit nul pour l'État, et que les conseils départementaux cofinancent à bon niveau les CUI-CAE.

Est-il possible de développer ses compétences si on n'est pas indemnisé ?

Depuis la création de Pôle emploi, les formations disponibles sont accessibles à tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non.

- **L'aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE)** correspond à une prise en charge financière par Pôle emploi des dépenses liées à la VAE (droits d'inscription auprès de l'organisme certificateur, prestations d'accompagnement, actions de validation). La VAE favorise l'accès à des emplois identifiés au niveau territorial ou professionnel en permettant de faire reconnaître l'expérience professionnelle ou bénévole via l'obtention totale ou partielle d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) des demandeurs d'emplois inscrits justifiant de 3 ans d'expérience professionnelle.

- **L'action de formation conventionnée (AFC)** permet de renforcer les capacités professionnelles des demandeurs d'emploi inscrits, notamment de faible niveau de qualification et/ou en reconversion, pour répondre à des besoins de qualification identifiés au niveau territorial ou professionnel, dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

- **L'aide individuelle à la formation (AIF)** peut être attribuée par Pôle emploi pour contribuer au financement des frais pédagogiques dans les situations spécifiques. La formation doit constituer une étape déterminante avant la reprise d'emploi et sa pertinence être validée par le conseiller Pôle emploi.

La demande d'aide doit être déposée au plus tard 15 jours calendaires avant le début de la formation. Le montant de l'aide est déterminé au cas par cas. L'aide est versée directement à l'organisme de formation. Différents types de formations sont concernés (se rapprocher de son conseiller Pôle emploi).

- **Le contrat de professionnalisation** a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, des bénéficiaires des minima sociaux. Le contrat repose sur une alternance de séquences de formation (qui représentent 15 à 25% de la durée du contrat - sans pouvoir être inférieures à 150 heures de formation - ou supérieures à 25 % par accord de branche pour certaines catégories de bénéficiaires) et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec l'activité recherchée, débouchant sur une certification des connaissances, compétences, et aptitudes professionnelles acquises.

- **La certification CléA** - socle de connaissances et de compétences professionnelles (SCCP) - créée par les partenaires sociaux, permet de faire reconnaître officiellement la maîtrise des compétences fondamentales (compétences clés) de la vie professionnelle dans les entreprises. Cette certification est ouverte à toutes les personnes salariées ou demandeuses d'emploi ayant besoin de sécuriser leur parcours professionnel ou de développer leur employabilité. Les personnes souhaitant obtenir la certification CléA disposent de 5 ans pour valider l'ensemble des 7 domaines de compétences. Elle est éligible au compte personnel de formation (CPF) dans le cadre duquel elle constitue un droit opposable, ce qui signifie qu'un employeur ne peut refuser cette formation qui pourra être suivie pendant le temps de travail. Les salariés et les demandeurs d'emploi sont informés et orientés vers le certificat CléA par un prescripteur : employeur, branche professionnelle, région, Pôle emploi. La démarche commence par une prise de rendez-vous avec un conseiller d'un organisme évaluateur.

À partir de situations concrètes de la vie professionnelle et sociale, la certification permet de développer les 7 domaines de compétences suivants :

- communication en français,
 - utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique,
 - utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique,
 - aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe,
 - aptitude à travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel,
 - capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie,
 - maîtrise des gestes et postures, respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.
- **CléA Numérique** est une certification unique, interprofessionnelle et reconnue au niveau national, destinée à garantir l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences commun à tous, avec un niveau d'exigence homogène sur tout le territoire et dans tous les secteurs d'activité. C'est un module complémentaire du CléA visant à maîtriser les usages fondamentaux du numérique dans un environnement de travail.

La procédure se déroule en 4 étapes :

- information et conseil
- évaluation et détermination des points forts
- formation, renforcement des connaissances et compétences
- jury de certification sur les 7 domaines.

À noter ! Les jurys sont composés paritairment de représentants d'employeurs et de représentants de salariés. Ils se réunissent plusieurs fois par an. Leurs membres sont indépendants des organismes prestataires concernés par l'évaluation ou la formation des candidats.

Pour plus d'informations relatives à la certification CléA et à la liste des contacts des prestataires, consultez le site www.certificat-clea.fr.

- **Le test Pix**, gratuit, permet d'évaluer, de former et de certifier «16 compétences, 6 niveaux dans 5 domaines du numérique : information et données ; communication et collaboration ; création de contenu ; protection et sécurité ; environnement numérique, nécessaires à la vie quotidienne, professionnelle et citoyenne. Par des questions ludiques, vous pouvez mesurer votre niveau et accéder à des tutoriels adaptés à vos besoins ! Le test est disponible dans les agences Pôle emploi, Missions locales et Cap emploi ; et en ligne. Pour faire le test Pix, <https://pix.fr/les-tests/>

- **Pix emploi** : il existe en plus, un service spécifique Pix emploi dans le service public de l'emploi, disponible sur l'emploi store de Pôle emploi pour développer les compétences numériques des demandeurs d'emploi et des jeunes en insertion.

Pour consulter et/ou faire le test, <https://www.emploi-store.fr/portail/services/pix>

Quelles sont les conséquences de la réforme du congé individuel de formation (CIF) pour les demandeurs d'emploi ?

Il existait deux dispositifs liés au CIF pour les demandeurs d'emploi :

- les salariés en CDI licenciés en cours de congé individuel de formation pouvaient poursuivre leur formation et soit continuer à être rémunérés par l'organisme collecteur, soit être indemnisés par Pôle emploi ;
- les salariés en CDD bénéficiaient de conditions d'accès spécifiques au CIF, dénommé le CIF-CDD.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur le congé individuel de formation (CIF).

Depuis janvier 2019, le congé individuel de formation (CIF) est remplacé par le **projet de transition professionnelle (PTP)**, validé et financé par une nouvelle commission, la commission paritaire interprofessionnelle régionale dénommée **association «Transition Pro»** mise en place dans chaque région.

Un demandeur d'emploi peut-il utiliser son compte personnel de formation (CPF) ?

Depuis janvier 2015, toute personne âgée d'au moins 16 ans (15 ans pour un jeune qui signe un contrat d'apprentissage) dispose d'un compte personnel de formation (CPF) jusqu'à son départ en retraite. Les droits à la formation sont désormais rattachés à la personne (et non plus au contrat de travail) ; ainsi, le CPF est intégralement transférable (c'est-à-dire que les droits se poursuivent après la rupture du contrat de travail en CDI, CDD ou intérim). En cas de licenciement pour faute lourde, les droits acquis au titre du CPF sont conservés.

Le CPF permet de réaliser des formations qualifiantes (diplômantes, certifiantes), des VAE ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences. Il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de ce dernier de l'utiliser ne constitue pas une faute.

La gestion du CPF est assurée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), qui propose un service dématérialisé gratuit permettant à chaque titulaire d'un CPF de disposer des informations (nombre d'heures acquises ; formations éligibles ; abondements complémentaires à sa disposition).

Le demandeur d'emploi n'acquiert pas d'heures de CPF en période de chômage, mais il peut mobiliser celles déjà acquises lors d'un précédent emploi pour suivre une action de formation validée au titre de son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

À noter ! Le nombre d'heures de CPF n'apparaît plus sur le certificat de travail remis à la rupture du contrat de travail.

Depuis janvier 2019, le CPF n'est plus crédité en heures mais en euros : 500€ par an pour un salarié à temps plein ou à mi-temps, avec un plafond de 5000€. Les heures acquises (au titre du compte personnel de formation - CPF) sont converties à raison de 15€ par heure.

Pour les salariés dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps, le compte est crédité au prorata du temps de travail.

Les salariés non-qualifiés, n'ayant pas un niveau V de qualification (CAP), bénéficieront de 800€ par an avec un plafond total de 8000€.

Pour plus d'informations sur le CPF : <http://www.moncompteformation.gouv>

Visale : une caution locative pour les jeunes et les précaires

VISALE, visa pour le logement et pour l'emploi, aide au logement pour les jeunes et les précaires

Action Logement a conçu Visale, un service totalement gratuit de sécurisation des loyers destinés aux salariés entrant en emploi, devant se loger et qui ne peuvent fournir de garantie, soit du fait de la précarité de leur contrat de travail (CDD, intérim, intermittent, contrat d'apprentissage ou contrat aidé, d'une durée d'au moins un mois), soit du fait de la période d'essai de leur CDI.

Visale est accessible :

- à tous les moins de 30 ans, sans condition de situation, quelle que soit la nature du logement (bailleurs privé ou logement social) ;
- aux salariés de plus de 30 ans du secteur agricole ;
- à tous les salariés de plus de 30 ans en mutation professionnelle, sauf ceux en CDI confirmé.

Visale garantit aux bailleurs du parc privé le paiement de tous les loyers impayés inférieurs à 1300 €, ou 1500 € à Paris intramuros (charges incluses), sur toute la durée du contrat (jusqu'à 36 mois, 9 mois s'il s'agit d'un logement social).

En cas de mise en jeu de la caution par le bailleur, le locataire reste redevable de sa dette vis à vis d'Action Logement qui engagera une procédure de recouvrement de l'impayé.

Des dispositions spécifiques sont appliquées pour les jeunes et les publics logés par un organisme d'intermédiation locative.

À noter ! La garantie Visale couvre les dégradations locatives, dans la limite de 2 mois de loyers et charges.

Le locataire

Ce doit être un salarié d'une entreprise du secteur privé ou du secteur agricole entrant en emploi et louant un logement du parc privé :

- salarié de plus de 30 ans, quel que soit son contrat de travail (hors CDI confirmé) et jusqu'à 6 mois après sa prise de fonction ou sa mutation ;
- jeunes de moins de 30 ans quelle que soit sa situation ;
- personne (étudiant ou salarié) venant de signer un bail mobilité (de 1 à 10 mois).

À savoir ! Cette aide bénéficie également au salarié qui accède à un logement locatif privé grâce à un organisme agréé d'intermédiation locative (Anil, Solibail...).

À noter ! Le contrat de travail doit être d'1 mois minimum. Pour une durée inférieure, le salarié devra justifier d'une durée de travail d'au moins 1 mois au cours des 3 mois précédant sa demande.

Le bail

Il ne peut être conclu entre membres d'une même famille. En cas de colocation, il doit être individualisé pour chaque colocataire. Il doit contenir une clause de résiliation en cas de non-paiement du loyer. Il ne doit pas être couvert par d'autres garanties ayant le même objet que la garantie Visale (caution personne physique, assurance...). Il doit être signé dans le délai de validité du visa présenté par le locataire. Il doit avoir un loyer, charges comprises, ne dépassant pas : 1500 € pour Paris intramuros / 1300 € pour le reste du territoire.

Le logement

Il doit constituer la résidence principale du locataire. Il doit appartenir à un bailleur du parc privé, personne physique ou morale hors organismes HLM ou SEM (sauf pour les moins de 31 ans). Il doit être situé sur le territoire français (hors COM). Il doit faire l'objet de la signature d'un bail conforme à la loi du 6 juillet 1989. Il peut être loué vide ou meublé.

Les revenus du locataire

Le ménage locataire est éligible à Visale dans la limite d'un taux d'effort maximum de 50% (loyer + charges/revenus d'activité ou de remplacement du ménage locataire). Pour les jeunes salariés de moins de 31 ans en CDI confirmé, le taux d'effort du ménage devra être compris entre 30 et 50%. L'ensemble des revenus déclarés pour les titulaires du bail devront être justifiés. La garantie doit être souscrite au maximum 6 mois après la signature du contrat de travail pour les plus de 30 ans.

Pour plus d'informations consultez le site www.visale.fr.

Pour découvrir les autres aides d'Action logement, consultez le site www.actionlogement.fr

Services spécifiques pour les jeunes

Deux opérateurs accompagnent les jeunes de moins de 26 ans avec ou sans qualification : Pôle emploi et les missions locales.

Qu'est-ce que l'accompagnement intensif jeunes (AIJ) de pôle emploi ?

Pôle emploi a mis en place depuis 2014 un accompagnement intensif avec des conseillers dédiés pour booster les recherches d'emploi des **jeunes de moins de 26 ans inscrits à Pôle emploi et proches de l'emploi** (ou moins de 30 ans pour les publics qui relèvent de la politique de la ville), ayant un projet précis, réaliste et réalisable, motivé(e)s et disponibles pour rechercher activement un emploi.

D'une durée de 3 ou 6 mois, ce dispositif propose de construire un argumentaire en fonction des objectifs d'emploi à partir de ses points forts ; prospecter des entreprises pour saisir les opportunités d'emploi ; s'approprier les méthodes et outils d'accès au marché caché (ciblage, démarches d'enquête auprès des entreprises sur les métiers et les modes de recrutement, téléphone, CV, entretiens d'embauche...). Cet accompagnement est réalisé à titre individuel ou au sein d'un Club ambition.

Un conseiller dédié met en œuvre des méthodes d'accompagnement (techniques de recherche d'emploi, périodes d'immersion en entreprise, évaluations, regroupements pour le suivi des démarches emploi, simulations d'entretiens, préparation à l'entrée dans l'emploi).

Existe-t-il des mesures particulières pour l'insertion des jeunes sans qualification ?

Plusieurs dispositifs d'insertion spécifiques existent pour un jeune sans qualification :

- **Un contrat de professionnalisation** pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes sans qualification professionnelle ou pour compléter leur formation initiale. Le contrat repose sur une alternance de séquences de formation (qui représentent 15 à 25% de la durée du contrat - sans pouvoir être inférieures à 150 heures de formation - , ou supérieures à 25% par accord de branche) et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec l'activité recherchée, débouchant sur une certification des connaissances, compétences, et aptitudes professionnelles acquises.

- **Des actions de mobilisation et de préqualification** organisées par les conseils régionaux pour permettre à des jeunes, grâce à un itinéraire personnalisé, d'établir un projet professionnel ou de suivre des actions de préqualification (mise à niveau, acquisition des savoirs de base).
- **Un parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques (PACTE)** pour permettre aux jeunes de faible niveau de qualification d'être recrutés sur des emplois de catégorie C dans la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière via un contrat à durée déterminée de 12 à 24 mois à temps plein (période d'essai de 2 mois), et une formation en alternance pour acquérir une qualification et une titularisation dans le corps ou le cadre d'emplois visé, à l'échéance du contrat et après vérification des aptitudes par une commission.
- **Un dispositif "Défense, 2^{ème} chance"**, mis en œuvre par l'EPIDE (Établissement Public d'Insertion de la Défense), pour proposer à des jeunes de 18 à 21 ans, en difficulté scolaire, sans qualification ni emploi, de suivre un programme pédagogique visant à favoriser leur insertion sociale et professionnelle et retrouver ainsi des perspectives d'avenir. Pôle emploi présente des métiers dans des secteurs qui rencontrent des difficultés de recrutement et propose des stages professionnels pouvant déboucher sur des propositions d'embauche.
- **L'école de la 2^{ème} chance (E2C)** : chaque jeune suit une alternance en entreprise et des apprentissages individualisés. Il participe à l'élaboration de son projet de formation, avec une remise à niveau des savoirs de base (mathématiques, français, informatique), et à des stages en entreprise qui permettent de découvrir des métiers et de construire un projet professionnel.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} avril 2022, les missions locales et Pôle emploi délivrent, selon les mêmes conditions, deux contrats d'accompagnement :

- **Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA)** est le contrat signé par le jeune et la mission locale pour bénéficier d'un accompagnement. Le PACEA s'adresse aux jeunes prêts à s'engager dans un parcours d'accompagnement pour une durée maximale de 24 mois consécutifs non renouvelable.

Au préalable, un diagnostic est réalisé entre le conseiller et le jeune. La contractualisation du parcours d'accompagnement se matérialise par la signature d'un contrat dans le mois suivant le premier entretien.

À l'entrée dans le PACEA, le conseiller détermine la durée des phases d'accompagnement. Les objectifs et le contenu des phases sont définis avec le jeune et ils font l'objet d'une évaluation à leur terme. Chaque phase comporte des actions (formation ; situations professionnelles ; actions spécifiques ; partenariats (Pôle emploi ; Protection judiciaire de la Jeunesse ; etc.) ; outils spécifiques locaux et régionaux. Un entretien de bilan a lieu à l'issue de chaque phase.

Le PACEA peut prendre fin avant son terme de 24 mois : soit lorsque l'autonomie du jeune est considérée comme acquise ; soit lorsqu'il atteint son vingt-sixième anniversaire ; soit à la demande expresse de son bénéficiaire ; soit en cas de manquement à ses engagements contractuels.

Le PACEA ne peut pas être suspendu : lorsqu'un jeune n'est plus disponible pour suivre son parcours, il doit donc être mis fin à celui-ci. En revanche, il est possible d'intégrer de nouveau un PACEA après une sortie d'un premier contrat (soit au terme de sa durée maximale, soit de façon prématurée).

Une allocation peut (ou pas) être accordée à un jeune en PACEA, en fonction de la situation et des besoins de l'intéressé. L'allocation ne peut pas mensuellement dépasser 497,50 €. Elle est de plus plafonnée à 3 038,76 € par an (soit 6 fois le montant du RSA hors forfait logement, soit 506,46 € au 1^{er} avril 2022). L'allocation PACEA n'est pas cumulable avec l'allocation du contrat d'engagement jeunes (CEJ). Le conseiller indique dans le plan d'action si le jeune touche l'allocation au titre du premier mois d'accompagnement et pour quel montant. Cette mention peut être revue, notamment au moment des évaluations qui ont lieu à la fin de chaque phase d'accompagnement.

• **Le contrat d'engagement jeune (CEJ)**, nouveau dispositif d'accompagnement pour les jeunes, remplace depuis le 1^{er} mars 2022 la garantie jeunes pour les jeunes en difficultés sociales et/ou professionnelles qui souhaitent s'engager activement dans un parcours vers l'emploi. Ce dispositif peut aller jusqu'à 12 mois (voire 18 mois sous conditions).

Les jeunes se verront proposer par les Missions locales ou par Pôle emploi :

- un programme intensif d'accompagnement de 15 à 20 heures par semaine minimum ;
- une mise en activité systématique et régulière du premier au dernier jour ;
- pour les jeunes avec peu ou pas de ressources, une allocation selon les ressources et l'âge du jeune, d'un montant en France entière (sauf Mayotte) de **500 € pour les majeurs non imposables ; 300 € pour les majeurs imposables dans la 1^{ère} tranche (entre 10 225 € et 26 070 €) et 200 € pour les mineurs**. L'allocation est cumulable jusqu'à 300 € de ressources, puis dégressive pour s'éteindre à 1282,49 € de revenus. Certains revenus listés intégralement cumulables, d'autres intégralement déduits, d'autres suspendent l'allocation.

En cas d'absence ou de non-réalisation d'actions prévues, sans motif légitime :

- le jeune est informé qu'une sanction est susceptible d'être prononcée ;
- délai de contradictoire de 15 jours pour faire valoir ses observations ;
- décision de sanction motivée prise dans les 7 jours suivant l'expiration du délai de contradictoire de 15 jours.

En cas de non-respect de ses obligations, sans motif légitime, le jeune s'expose à des sanctions graduées :

- 1^{er} manquement, **suppression d'1/4 d'allocation** – et d'allocation chômage si versée ;
- 2^{ème} manquement, **suppression d'1 mois d'allocation** – et d'allocation chômage si versée ;
- 3^{ème} manquement, **suppression définitive d'allocation et fin du CEJ** – et de 4 mois d'allocation chômage si versée.

Si le jeune en CEJ est aussi inscrit à Pôle emploi, en cas de manquement, les sanctions du CEJ s'applique ; toutefois le jeune n'est pas radié de la liste des demandeurs d'emploi.

Les jeunes peuvent-ils bénéficier d'une aide financière pour les aider à reprendre un emploi ?

Une aide peut être attribuée aux jeunes en cas de difficultés financières ponctuelles freinant leurs démarches pour trouver ou reprendre un emploi : achat équipement professionnel, abonnement de transport, réparation ou location véhicule, outils numériques...

L'aide est versée aux jeunes entre 16 et 25 ans révolus (jusqu'à la veille des 26 ans), inscrits à Pôle emploi ou à la Mission locale, et qui n'ont pas plus de 300 € net de revenus mensuels, qu'ils soient issus d'une activité (salariée ou non), d'un stage, ou d'une autre allocation.

Le montant de l'aide dépend de votre situation et du besoin ponctuel, il n'est pas fixe ni automatique.

Le montant maximum de l'aide est fixé à 528 € par mois (300,96 € à Mayotte). Il est plafonné à 3 168 € sur 12 mois et 1805,76 € à Mayotte (montants au 1^{er} avril 2023).

L'aide n'est soumise à aucune cotisation ou contribution sociale et n'est pas imposable.

Pour demander l'aide, il faut prendre contact avec son conseiller.

Services spécifiques pour les seniors

Existe-t-il des mesures spécifiques pour les demandeurs d'emploi seniors ?

Il existe différents dispositifs/contrats spécifiques ou aménagés pour les seniors.

- L'APEC propose **«Next step mi-carrière»** : il s'agit d'un rendez vous (pris via le site de l'APEC) avec un expert en gestion de la mobilité, à destination des **cadres de plus de 50 ans en recherche d'emploi**, pour construire à partir d'analyses et à l'aide de conseils un plan d'évolution professionnelle 45-65 ans : analyser sa situation professionnelle et identifier les prochaines étapes de seconde partie de carrière, mettre en lumière ses points forts, ses réussites, ses points de progrès, détecter ses opportunités en interne et en externe, élaborer un plan de développement et d'action, préparer son entretien professionnel de seconde partie de carrière et reconsidérer son parcours pour mieux le valoriser auprès des recruteurs.
- **Évaluation en milieu de travail "plans seniors"** : mise en situation réelle (40 heures maximum) dans une entreprise ayant déposé une offre d'emploi à Pôle emploi pour permettre aux seniors de vérifier leurs compétences et capacités professionnelles par rapport à l'emploi recherché, de découvrir les conditions d'exercice d'un métier envisagé et de mieux répondre aux exigences des entreprises.
- **Le CDD "senior"** : il s'adresse aux **personnes de plus de 57 ans inscrites depuis plus de trois mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'un contrat de sécurisation professionnelle** ; il peut être conclu pour une durée maximale de 18 mois, renouvelable une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder 36 mois ; les titulaires d'un CDD "senior" bénéficient, à l'issue de leur contrat, d'une indemnité de même nature que l'indemnité de précarité, et s'applique à tous les employeurs relevant des secteurs d'activité représentés par le Mouvement des entreprises de France (Medef), la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) et l'Union professionnelle artisanale (UPA) (avenant du 9 mars 2006 à l'ANI du 13 octobre 2006, étendu par arrêté du 12 juillet 2006).

- **Le contrat de professionnalisation pour les seniors s'adresse aux personnes de plus de 45 ans** : il permet de bénéficier d'un contrat en CDI ou CDD de 6 à 12 mois (24 mois dans certains secteurs, pour des publics et des qualifications déterminés), ainsi que d'une formation comprise entre 15% et 25% de la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation, dans le cadre d'un CDI) et au minimum 150 heures. Les actions de formation sont suivies pendant le temps de travail.

« Talents Seniors »

L'APEC a lancé l'opération de mentoring « Talents Seniors » en faveur du retour à l'emploi des cadres de plus de 50 ans. Concrètement, « Talents Seniors » met en relation des chefs d'entreprise, cadres dirigeants, décideurs institutionnels, élus et des cadres seniors demandeurs d'emploi accompagnés par l'Apec pour valoriser l'expérience des seniors et faire croître leur recrutement. Expérimentée en 2020 dans deux régions (Hauts-de-France et Paca), l'opération est déployée en 2021 sur tout le territoire dans sept délégations régionales (Paca, Corse, Hauts-de-France, Pays de la Loire, Nouvelle-Aquitaine, Grand Est, Île-de-France et Occitanie).

Services spécifiques pour les chômeurs de longue durée

Existe-t-il des dispositifs pour les demandeurs d'emploi de longue durée ?

Depuis 2022, pour les demandeurs d'emploi de très longue durée (inactif depuis plus de deux ans), Pôle emploi propose :

- un **« parcours de remobilisation »** plus intensif organisé de la manière suivante :
 - un diagnostic individuel pour définir, selon les besoins de la personne, un programme d'actions individualisé, accompagné et planifié d'actions professionnelles ; une mise en situation en entreprise pourra être proposée ;

- un accompagnement spécifique aux problèmes de santé sera également proposé lorsqu'ils entravent la reprise d'activité. Un accompagnement psychosocial (par des professionnels de santé) et professionnel (par un conseiller en insertion) pourra être enclenché.
- **la Prestation Parcours Emploi Santé (PES)** : lancé en mars 2022 sur tout le territoire, il propose un parcours d'accompagnement psychosocial et professionnel adapté à la situation et aux besoins propres de chaque bénéficiaire. Ce dispositif est coconstruit entre le demandeur d'emploi et son psychologue référent. D'une durée de 4 à 6 mois, il s'articule autour de trois phases :
 - **entretien de diagnostic 360°** : aux côtés d'un médecin référent et d'un Conseiller Insertion Emploi, le demandeur d'emploi réalise un diagnostic 360° pour analyser sa situation de santé, identifier les freins à son retour à l'emploi et co-construire un plan d'action ;
 - **accompagnement psychosocial et professionnel** : suite à la définition d'un plan d'action sur mesure, l'accompagnement s'articule autour d'entretiens individuels et d'ateliers collectifs au choix parmi l'offre proposée (entretiens de diagnostic-expert, entretien de suivi avec un psychologue spécialiste, séance de travail individuel, atelier collectif ou groupe de parole ; bilan mensuel avec le psychologue référent ; point de contact par semaine à minima ; mise en place d'un soutien psychologique adapté à la problématique ciblée) ;
 - **entretien de fin de parcours** : un entretien de bilan avec le bénéficiaire permet de faire un bilan de sa progression et prépare la consolidation du projet professionnel et de son plan d'action avec le conseiller référent Pôle Emploi ;
 - sessions **Nouveaux Horizons** : programme d'accompagnement intensif de l'Apec de plusieurs mois pour les cadres demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, ce programme allie un plan d'action personnalisé et des ateliers collectifs ; l'objectif est d'impulser un « changement » au travers d'une dynamique de groupe, et de définir un projet professionnel qui prend en compte les opportunités actuelles du marché de l'emploi cadre tout en sécurisant la reprise d'activité lorsque celle-ci se réalise ; il vise à :
 - accroître la capacité à se projeter dans l'avenir et évaluer leurs compétences ;
 - aider à définir un projet professionnel qui tient compte des opportunités pour les cadres ;
 - sécuriser la reprise d'activité lorsqu'elle se réalise.

Partie 5

Les + adhérents CFTC

La CFTC s'engage à mettre à disposition de ses adhérents (exclusivement ceux à jour de leur cotisation) des services de qualité.

Informations juridiques et couverture sociale

Des conseils juridiques pour ma vie personnelle et ma vie professionnelle

Grâce à votre adhésion, vous accédez à des conseils juridiques en cas de litiges dans votre vie personnelle et professionnelle. Des juristes experts sont à votre écoute pour répondre par téléphone à toute question d'ordre privé : consommation, logement, fiscalité, loisirs, famille, voisinage...

Permanence juridique auprès de vos structures

Pour toute question relative au droit du travail ou les prestations et services des organismes paritaires (logement, emploi, sécurité sociale, formation, chômage...), contactez votre syndicat, votre union départementale ou votre fédération.

La protection juridique vie au travail en partenariat avec la MACIF

Cette garantie, accessible après 6 mois d'ancienneté, a pour objet d'accorder à l'assuré une assistance juridique en cas de litige avec son employeur, survenu dans le cadre de son activité professionnelle salariée. L'adhérent peut bénéficier de la prise en charge des dépenses et honoraires de l'avocat saisi, moyennant l'application d'un barème.

Un contrat solidarité vie syndicale en partenariat avec la MACIF

La CFTC via le « Contrat solidarité vie syndicale » protège tous ses militants en cas d'accident dans le cadre de leur activité syndicale (réunion, stage, distribution de tracts...).

Ce plan de protection s'articule autour de 4 garanties :

- les dommages corporels dus à un accident ;
- l'assistance ;
- la responsabilité civile ;
- les dommages au véhicule (vol, vandalisme, accident avec tiers identifié).

Une mutuelle qui vous ressemble

La mutuelle CFTC-PMF a été créée en 1985 pour les adhérents CFTC et leur famille. Les garanties sont accessibles sans déclaration ni questionnaire, quels que soient les antécédents médicaux lors de la souscription du contrat.

Pour en bénéficier il faut :

- être adhérent CFTC à jour de cotisation (aucune ancienneté requise)
- être affilié à la Sécurité sociale ou tout organisme obligatoire, à titre personnel ou comme ayant droit
- être âgé de 16 ans au moins
- souscrire le contrat le plus adapté à sa situation

Outils & informations

CFTC.fr

Chaque jour, suivez en temps réel nos actualités grâce à notre site [CFTC.fr](https://www.cftc.fr) et nos réseaux sociaux. Nous y partageons nos réactions, nos bonnes nouvelles, nos revendications.

[@syndicatCFTC](https://twitter.com/syndicatCFTC)

Suivez également les actualités de notre Président sur son compte Twitter

[@ChabanierCFTC](https://twitter.com/ChabanierCFTC)

Deux fois par mois, faites le point sur ce qu'il ne fallait pas rater grâce à votre [newsletter bimensuelle](#).

La Vie en bleu CFTC

Le magazine trimestriel de tous les adhérents de la CFTC : l'actualité sociale, économique et syndicale, dans votre boîte aux lettres.

La Lettre confédérale

Chaque mois, l'actualité militante CFTC, par et pour ceux qui la font. À lire aussi en version numérique sur votre espace adhérent.

CFTC l'App, l'application

Indispensable pour se retrouver, partager, s'informer :

- sur le forum, posez vos questions à la communauté d'experts CFTC ;
- dans la messagerie, échangez en messages privés ou dans des discussions groupées ;
- dans les petites annonces, partagez ou recherchez des bons plans les yeux fermés grâce au réseau de confiance CFTC ;
- dans l'espace Bons plans, profitez d'offres exceptionnelles sur vos marques préférées et du quotidien ainsi que sur vos loisirs et vos sorties ;
- sur la Ressourcerie de l'App, retrouvez les dernières productions éditées par la Confédération (presse, affiches, tracts, plaquettes, guides...), partagez vos propres productions ou achetez à des tarifs préférentiels des goodies spécialement pensés pour vous.

CFTC Le Décodeur

Décédez, déchiffrez vos droits de travailleur !

Un nouvel espace pour mieux connaître le droit du travail et le droit de la sécurité sociale.

L'information traitée sous formats 3 min, dossiers, questions réponses, vidéos ou infographies.

Accessible depuis l'App ou sur ledecodeur.cftc.fr.

Formation syndicale

Le portail formation.CFTC

La CFTC a mis en place pour tous ses adhérents une plateforme innovante qui vous donne accès à de multiples services : fiches pratiques en droit du travail, forums de discussion, formations pédagogiques en ligne. Vous pouvez également y retrouver le programme des formations présentiellees organisées par la CFTC et vous préinscrire directement en ligne.

Tous les adhérents peuvent y accéder depuis CFTC l'App.

Les formations présentiellees

Pour toute question relative aux formations organisées par la CFTC, contactez le responsable formation de votre fédération ou de votre région. Liste à retrouver sur le portail formation.CFTC

Pour aller plus loin

Sites Internet

- Pour accéder aux informations de votre syndicat, rendez-vous munis de vos identifiants sur le site internet de votre syndicat, de votre fédération ou de la Confédération : **www.cftc.fr**
- Pour connaître la réglementation relative à l'Assurance chômage, les textes et les circulaires, rendez-vous sur le site de l'Unédic : **www.unedic.org**
- Pour accéder aux bulletins officiels de Pôle emploi, rendez-vous sur le site : **www.pole-emploi.org**
- Pour accéder aux informations pratiques sur Pôle emploi ou à votre espace personnel munis de vos identifiants, rendez-vous sur le site : **www.pole-emploi.fr**

Vous pourrez également accéder au site spécifique Pôle emploi de votre région pour connaître toutes les actualités dans votre région.

- Pour accéder à la plateforme de services digitaux de Pôle emploi, rendez-vous sur le site : **www.emploi-store.fr**
- Pour accéder au webmag de Pôle emploi né de la volonté d'entretenir le débat, consacré aux questionnements et analyses, points de vues, études, expériences, chroniques, interviews..., sur tout ce qui touche à l'emploi, rendez-vous sur le site : **www.emploiparlonsnet.fr**
- Pour connaître les dispositifs et les actualités relevant du Ministère de l'Emploi, du Travail, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, rendez-vous sur le site : **www.travail-emploi.gouv.fr**
- Pour connaître les différents organismes ou institutions partenaires de l'emploi, accédez au portail d'informations sur le site : **www.liens-vers-emploi.fr**

Les guides CFTC

- **Guide du mandaté CFTC du service public de l'emploi** : pour mieux comprendre l'organisation, le rôle des acteurs, du paritarisme et des mandatés au sein du régime de l'assurance chômage.
- **Guide FPC sur les dispositifs de formation professionnelle continue** : pour mieux comprendre les différents outils de formation.
- **Guide du mandaté FPC** : pour mieux comprendre l'organisation, le rôle des acteurs, du paritarisme et des mandatés au sein de la formation professionnelle continue.

Mots clés

accélérer l'emploi (ACL)	87
accompagnement intensif jeunes (AIJ)	103, 18
action de formation conventionnée (AFC)	97
activ créa	88
activ projet	87
activité conservée	47
activité partielle	55
activité partielle de longue durée (APLD)	55
activité réduite	66
aide à la formation préalable au recrutement (AFPR)	95
aide à la garde d'enfants parents isolés (AGEPI)	91
aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE)	49
aide de fin de droits (AFD)	72
aide individuelle à la formation (AIF)	97
allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)	60, 36
allocation d'aide au retour à l'emploi (formation) (AREF)	68
allocation de retour à l'emploi projet (AREP)	43
allocation de sécurisation professionnelle (ASP)	53
allocation de solidarité spécifique (ASS)	71
allocation travailleur indépendant (ATI)	50
association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)	15
association pour l'emploi des cadres (APEC)	5, 107
CLEA socle de connaissances et de compétences	98
comité départemental de liaison (CDL)	8
complément de fin de droits (CFD)	59
complément de fin de formation (CFF)	59
complémentaire santé solidarité (CSS)	28, 29
compte personnel de formation (CPF)	100, 86
contrat d'engagement jeunes (CEJ)	105, 18
conseil en évolution professionnelle (CEP)	93

contrat de sécurisation professionnelle (CSP)	53, 40
contrôle de la recherche d'emploi (CRE)	22
déclaration sociale nominative (DSN)	41
démissions légitimes	46
différés d'indemnisation	49, 63
droit d'option	65, 63
emploi stable c'est pour moi (EMS)	87
entretien de situation individuel (ESI)	15
évaluation des compétences et capacités professionnelles (ECCP)	95
évaluation par simulation préalable au recrutement (ESPR)	95
instance paritaire régionale (IPR)	7, 43
instance paritaire territoriale (IPT)	7, 43
les clés pour mon emploi durable (EMD)	87
maintien des droits	71
médiation préalable obligatoire (MPO)	73
méthode de recrutement par simulation (MRS)	92
offre raisonnable d'emploi (ORE)	21
orientation professionnelle spécialisée travailleur handicapé (OTH)	88
parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA)	104
parcours emploi compétences (PEC)	96
parcours emploi santé (PES)	109
période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)	93
période non déclarée (PND)	19, 43
plan de sécurisation professionnelle (PSP)	53
prélèvement à la source (PAS)	62
préparation opérationnelle à l'emploi (POE)	95
projet de reconversion professionnelle (PRP)	43
projet de transition professionnelle (PTP)	99
projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)	15
protection universelle maladie (PUMA)	26

radiation	69
rémunération de fin de formation (RFF/R2F)	68
rémunération de formation de pôle emploi (RFPE)	68
rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (RSFP)	68
reprise et recharge des droits	65
revenu de solidarité active (RSA)	73
salaire journalier de référence (SJR)	61
sanctions	70
validation des acquis de l'expérience (VAE)	97
valoriser son image professionnelle (VSI)	87
visa pour le logement et l'emploi (VISALE)	101

Ce document a été réalisé dans le cadre de la convention
financière liant l'Unédic et la CFTC.

Rédaction : Audrey IACINO

Juillet 2023

Imprimeur : Imprimerie L'Artésienne

Maquette : Céline Dulauroy

Crédit couverture : ©AdobeStock

Syndicat CFTC

45 Rue de la Procession
CS 82348
75739 Paris Cedex 15



Syndicat

cftc