



EMPLOI CHÔMAGE

PARCOURS DU DEMANDEUR D'EMPLOI

LES RÈGLES D'INDEMNISATION APPLICABLES EN 2021



Juillet
2021

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	p. 3
PROLOGUE : PRÉSENTATION DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI	p. 7
L'INSCRIPTION ET L'ACCOMPAGNEMENT À PÔLE EMPLOI	p. 11
Premier contact et premier entretien	p. 12
Différents parcours d'accompagnement	p. 15
Étapes et obligations tout au long des parcours	p. 18
LA PROTECTION SOCIALE DES DEMANDEURS D'EMPLOI	p. 23
Couverture sociale	p. 23
Complémentaire santé	p. 24
Spécificité de la couverture accident du travail	p. 27
Couverture retraite	p. 28
L'INDEMNISATION	p. 30
Qu'est-ce que le régime d'assurance chômage ?	p. 30
Conditions d'indemnisation	p. 34
Règles de calcul de l'allocation de retour à l'emploi (ARE)	p. 46
Conséquences d'un changement de situation sur l'indemnisation	p. 51
Recours contestation	p. 57
Indemnisation en Europe	p. 64
LES SERVICES DE PÔLE EMPLOI (POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI INDEMNISÉS OU NON)	p. 68
Services pour rechercher et reprendre une activité	p. 69
Services pour évaluer ou développer ses compétences	p. 79
Mesures spécifiques pour les publics prioritaires (jeunes, précaires, seniors) - CléA et Visale	p. 86
LES + ADHÉRENTS CFTC	p. 94
Informations juridiques, couverture sociale, outils & informations, formation	
POUR ALLER PLUS LOIN	p. 97

AVANT-PROPOS



Cher(e)s ami(e)s,

La réforme des règles d'indemnisation du gouvernement était prévue en deux parties, la première en novembre 2019, et la seconde en avril 2020. En mars 2020, du fait de l'épidémie de la Covid, la date d'application de la deuxième partie de la réforme a été reportée au 1^{er} juillet 2021. Mais cette date a été à nouveau en partie suspendue par le Conseil d'État, au moins jusqu'au 30 septembre 2021.

La crise sanitaire et sociale actuelle du Covid 19 démontre la nécessité d'avoir des règles protectrices pour tous les salariés qui perdent leur emploi, tout en continuant à verser les allocations à ceux qui l'ont déjà perdu. Il faut réagir et informer vite.

Aussi, la CFTC vous informe et met à la disposition des actifs, travailleurs et demandeurs d'emploi, mais aussi des structures et des mandatés CFTC, une version du Parcours du demandeur d'emploi à jour des nombreux aménagements en matière d'indemnisation et d'accompagnement qui ont eu lieu 2020 du fait de la crise Covid, mais aussi des règles d'indemnisation qui s'appliqueront en 2021 selon les textes en vigueur, ou en cas d'application de la seconde partie de la réforme.

Lorsqu'une personne perd son emploi, cette période peut être difficile financièrement et/ou psychologiquement. Afin que ce laps de temps ne constitue pas un isolement professionnel et personnel, la CFTC soutient les travailleurs en recherche d'emploi 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. Ce guide 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.

*Eric COURPOTIN,
en charge du dossier chômage à la CFTC*

PLAN DU PARCOURS

Ce parcours est divisé en 5 parties, indépendantes les unes des autres :

1. L'inscription à Pôle emploi

Vous voulez connaître les modalités de l'inscription, les différents parcours d'accompagnement en fonction de votre profil, les obligations du demandeur d'emploi, ainsi que les modalités d'accompagnement, [rendez-vous page 11](#).

2. La protection sociale des demandeurs d'emploi

Vous vous posez des questions sur votre protection sociale de base ou votre complémentaire santé, en tant que demandeur d'emploi indemnisé ou non indemnisé, bénéficiaire du RSA, pendant une action de formation ou non, [allez directement à la page 23](#).

3. L'indemnisation

Vous souhaitez connaître les conditions et les modalités d'indemnisation en France ou en Europe, le cumul d'activités, les cas de rémunération pendant une formation, [sautez directement à la page 30](#).

4. Les services proposés aux demandeurs d'emploi

Vous souhaitez connaître les aides financières proposées par Pôle emploi en fonction de votre situation pour rechercher et reprendre un emploi, les ateliers et prestations pour évaluer ou développer vos compétences, bénéficier d'une formation, découvrir les dispositifs CléA et Visale, [allez directement à la page 68](#).

5. Les services de la CFTC

Vous souhaitez, en tant qu'adhérent CFTC, bénéficier des services proposés par la CFTC : informations juridiques, couverture sociale, outils & informations, formation..., [allez directement à la page 94](#).

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, plus généralement 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)**.

À savoir ! Fin 2019, le gouvernement a décidé de rapprocher le réseau des Cap emploi et celui de Pôle emploi, avec une offre de services commune, afin d'améliorer le retour à l'emploi de tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap. Le rapprochement entre Cap emploi et Pôle emploi dans un « lieu unique d'accompagnement » vise à croiser et développer les compétences des conseillers de chaque structure. Le rapprochement, initié en janvier 2021 dans 200 agences, est généralisé dans toute la France depuis avril 2021.

L'objectif est d'améliorer le retour à l'emploi des personnes en situation de handicap en simplifiant les démarches, et en limitant les réorientations entre les deux opérateurs. 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.

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, les maisons de services au public (MSAP) sont remplacées progressivement par les maisons France services, 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 pourront appuyer 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.

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 à la bonne interprétation et à la bonne 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 37.**

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 des demandeurs d'emploi, et des évolutions à venir.

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 mandats CDL de la CFTC.

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 des demandeurs d'emploi sur 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, contrairement aux règles de l'assurance chômage (voir ci-après p. 30 et suivantes). 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 2015-2018 a notamment mis en place la dématérialisation de l'inscription et une nouvelle offre de services à travers le Nouveau Parcours du Demandeur d'Emploi (NPDE).

La nouvelle convention tripartite 2019-2022 décline les mesures de la loi Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 et modifie les modalités d'inscription et les obligations de recherche d'emploi du demandeur d'emploi détaillées ci-après.

Pour connaître les nouveaux services de la nouvelle convention tripartite, consultez la partie « Les services de Pôle emploi » (p. 68).

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 des services du Service public de l'emploi 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.

NB : 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.

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 ?

Les demandeurs d'emploi doivent **s'inscrire directement en ligne sur le site de Pôle emploi et effectuer leur 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, ...).

Les rendez-vous réservés aux après-midi sont :

- 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 ?

Depuis 2015, le premier entretien, intitulé **entretien de situation (ESI)**, a lieu entre 2 à 4 semaines suivant la demande d'inscription. Il est consacré à l'accompagnement et au diagnostic partagé, afin de placer le demandeur d'emploi dans le parcours

d'accompagnement correspondant à ses besoins identifiés. Les volets administratif et indemnisation sont traités en amont de cet entretien lors de l'inscription par internet lorsque cela est possible ; à défaut sur rendez-vous.

Le demandeur d'emploi dispose en amont d'outils pour l'aider à évaluer sa situation. Et le conseiller Pôle emploi, à partir d'un croisement d'informations diverses (âge, compétences, freins, etc.), dispose d'outils de suivi et d'alerte.

La convention tripartite 2019-2022 remplace progressivement l'entretien de situation (ESI) par le **pack de démarrage** : chaque demandeur d'emploi, selon ses perspectives de retour à l'emploi, bénéficie de 2 demi-journées, dont la 1^{ère} 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 sera créé pour les demandeurs d'emploi qui se réinscrivent sans avoir eu de contact avec Pôle emploi depuis un an.

Attention impact Covid ! Le pack de démarrage devait être opérationnel courant 2020 ; néanmoins étant donné que la première phase prévoit des réunions collectives qui ne peuvent pas être organisées du fait de la crise Covid, le déploiement du pack de démarrage est reporté et sera déployé, selon la situation sanitaire, progressivement en 2021. Il en va de même pour le pack de remobilisation. L'entretien de situation (ESI) reste applicable.

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 pour la liberté de choisir son avenir professionnel 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. 20) 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. 37 et s.), 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 ?

La convention tripartite 2019/2022 poursuit la mise en place du « **nouveau parcours du demandeur d'emploi** » (NPDE) de la précédente convention 2015/2018 qui personnalise l'accompagnement. 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 (par e-mail, téléphone, chat) 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.

Une plateforme "l'Emploi Store" met à disposition des services digitaux (MOOC, Serious game, e-learning, applications mobiles...) répondant aux besoins des demandeurs d'emploi et 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

Depuis 2020 : accompagnement dédié pour les personnes qui alternent emploi et chômage

Les demandeurs d'emploi en situation de cumul ou qui alternent emploi-chômage peuvent bénéficier d'un accompagnement dédié, via un prestataire extérieur, avec des horaires décalés (soir et samedi), afin de les conseiller et améliorer la stabilité de leur parcours professionnel (voir dans la rubrique atelier, EMD et EMS p.71).

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'emploi.

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 un recrutement ;
- et sur l'adéquation entre les profils de demandeurs d'emploi et l'offre proposée sur le bassin d'emploi.

Depuis 2020 : accompagnement en cas d'offre d'emploi 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. 37**).

En cas d'arrêt maladie (ou arrêt de travail suite à un accident 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, et 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 prendra 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. 21), et, si vous en bénéficiez, la suppression de vos allocations (voir p. 53).

QU'EST CE QU'UNE OFFRE RAISONNABLE D'EMPLOI ?

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 réforme 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 ?

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 pour déterminer les 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. 53 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. 20) ;
- 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. 53.**

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 : <http://www.pole-emploi.fr/candidat/le-mediateur-de-pole-emploi-@/suarticle.jspz?id=4148>

Attention ! Il ne faut pas confondre la réclamation et la contestation :

- dans l'espace personnel, tout demandeur d'emploi peut faire **une réclamation** afin d'exprimer son avis, sa non-satisfaction. Cette réclamation est prise en compte par Pôle emploi pour améliorer ses services mais elle n'est pas une voie officielle de recours contre une décision ;
- par courrier ou par courriel, tout demandeur d'emploi peut par écrit faire **une contestation** au directeur de l'agence contre une décision. Cette contestation est une voie officielle de recours gracieux. Le directeur d'agence a l'obligation de répondre à la demande.

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/F10027>

... 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.

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.

L'INDEMNISATION

QU'EST-CE QUE 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. 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.

COMMENT SONT DÉTERMINÉES LES RÈGLES D'INDEMNISATION CHÔMAGE ?

La loi confie aux partenaires sociaux interprofessionnels 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 l'indemnisation des salariés, et des conventions spécifiques.

La « **convention chômage** » contient un **règlement général et des annexes** qui précisent notamment les règles d'attribution des allocations et des aides au reclassement, ainsi que les règles de recouvrement des contributions. Des **accords d'application** mettent en œuvre certaines dispositions du règlement.

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.

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 doivent désormais négocier 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.

En 2019, le gouvernement a transmis un document d'orientation aux partenaires sociaux pour négocier de nouvelles règles. La négociation a échoué le 20 février 2019. Le gouvernement a décidé de fixer de nouvelles règles d'indemnisation par décret publié le 26 juillet 2019. Les nouvelles règles devaient être mises en œuvre en deux temps :

- tout d'abord la condition d'ouverture de droit (p. 36), la modification des droits rechargeables (p. 51) et la dégressivité (p. 50) ;
- puis la modification du salaire journalier de référence (p. 47) qui impacte la durée d'indemnisation (p. 36), et la modification des différés d'indemnisation (p. 50).

Impact Covid ! Depuis mars 2020, pour faire face à l'épidémie du Covid, le gouvernement a pris diverses mesures :

- prolongation de l'indemnisation des allocataires en fin de droits pendant les périodes de confinement et de restrictions, à savoir entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020, puis entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021 ;
- report de l'entrée en vigueur des règles de calcul du salaire journalier de référence jusqu'au 30 juin 2021 ;
- création temporaire de deux nouveaux cas de démission légitime ;
- assouplissement de la condition d'ouverture de droit fixée à 4 mois travaillés du 1^{er} août 2020 à une date postérieure au 1^{er} juillet 2021 qui sera déterminée par arrêté.

En mars 2021, le ministère du Travail a décidé de prendre de nouveaux aménagements pour mettre en œuvre la réforme progressivement.

Pour le détail de ces mesures, consultez la partie « conditions d'indemnisation » page 34.

Il existe une convention spécifique qui définit les règles du **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** proposé aux salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1000 salariés.

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 reprennent la main de la négociation.

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 $4 \times 3\,428\text{€}$, soit **13 712€ pour l'année 2021**). Le taux de contribution patronale était de 4,05%, et le taux de contribution salariale de 2,40%.

Désormais :

- **Les contributions chômage salariales** sont supprimées (depuis octobre 2018) sauf pour les intermittents du spectacle (**voir ci-après**) et les salariés expatriés. Et une part de la CSG activité contribue au financement du régime d'assurance chômage.
- **Les contributions chômage patronales** bénéficient, **depuis le 1^{er} janvier 2019**, des allègements Fillon, c'est-à-dire que la contribution chômage patronale n'est pas due pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC. Pour les salaires supérieurs, le taux de contribution patronale est maintenu à 4,05%.

NB : pour le département de Mayotte, qui dispose d'un régime d'assurance chômage spécifique, le taux de contribution patronale est fixé à 2,80% depuis le 1^{er} janvier 2019.

À savoir ! Depuis le 1^{er} janvier 2020, le taux de contribution patronale de 4,05% change dans les cas suivants :

- pour les CDD d'usage de moins de 3 mois des ouvriers dockers occasionnels, hors saisonniers ; le taux est alors de 4,55% ;
- pour chaque CDD d'usage, hors intermittents du spectacle, une taxe forfaitaire supplémentaire de 10€ est due par l'employeur, sauf pour les associations intermédiaires ; **du fait de la crise**, cette taxe a été supprimée depuis le 1^{er} juillet 2020 ;
- dans les entreprises de 11 salariés de 7 secteurs (fixés par arrêté) qui recourent de façon excessive aux contrats à durée déterminée de moins d'un mois, le taux peut être minoré ou majoré entre 3 et 5,05 % ; les 7 secteurs visés pour 3 ans sont : l'agro-alimentaire, la publicité, l'hébergement et la restauration, l'assainissement des eaux et la gestion des déchets, le transport et l'entreposage, la fabrication de caoutchouc et plastique, le travail du bois, l'industrie du papier et l'imprimerie. C'est ce qu'on appelle le **mécanisme du « bonus-malus »**.

Le taux de contribution variera en fonction du taux de séparation de l'entreprise (c'est-à-dire du nombre de ruptures de contrat de travail de l'entreprise suivies d'une inscription sur la liste des demandeurs d'emploi) comparé à celui de son secteur. Le taux sera donc fixé selon le nombre de ruptures pendant une période déterminée, allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022. Les secteurs touchés par la crise sont exclus de cette période d'observation.

La contribution modulée sera exigible à compter du 1^{er} septembre 2022.

CONTRIBUTIONS MAJORÉES DANS LE SECTEUR DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

Le taux des contributions est majoré pour les intermittents du spectacle en raison du dispositif d'indemnisation spécifique dont ils bénéficient. Le taux est fixé à 11,45 % (4,05 % pour le droit commun et 7,40 % au titre du spectacle) dont 9,05 % à la charge des employeurs et 2,40 % à la charge des salariés.

CONTRIBUTIONS SPÉCIFIQUES DE L'EMPLOYEUR AU CSP

Dans les entreprises de moins de 1000 salariés : en cas de licenciement économique, l'employeur doit proposer le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (voir p. 44) et verser une contribution spécifique.

En cas d'adhésion

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

En cas de licenciement économique, si l'employeur ne propose pas au salarié un CSP, il doit 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.

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 nationales 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.

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

À savoir ! Un portail des droits sociaux (www.mesdroitsociaux.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

CONTEXTE : LA RÉFORME DES RÈGLES D'INDEMNISATION

Les nouvelles règles devaient être mises en œuvre en deux temps :

- en novembre 2019, pour la première partie relative à la condition d'affiliation de 6 mois (p.36), la modification des droits rechargeables (p.51) et le principe de la dégressivité pour certains allocataires ; cette partie est effective ;
- en avril 2020, pour la seconde partie relative à la modification du salaire journalier de référence (p.47) impactant la durée d'indemnisation (p.36) et la modification des différés d'indemnisation (p.50) ; cette partie a été reportée et n'est pas effective à ce jour.

Du fait de la crise Covid, les règles ont été temporairement aménagées. Ainsi :

- la dégressivité a été suspendue jusqu'au 30 juin 2021 ;
- la modification du calcul du salaire journalier de référence (et des différés d'indemnisation) a été repoussée plusieurs fois, pour être reportée au 1^{er} juillet 2021 ;
- la condition d'affiliation pour ouvrir un droit a été modifiée à 4 mois depuis le 1^{er} août 2020.

Le 25 novembre 2020, le Conseil d'État a annulé la réforme du salaire journalier de référence (SJR) car elle présente une différence de traitement manifestement disproportionnée au regard du motif d'intérêt général poursuivi.

Le 30 mars 2021, le ministère du Travail a publié un nouveau décret pour :

- modifier la formule de calcul du SJR en ajoutant au dénominateur un seuil afin que le nombre de jours non travaillés pris en compte soit plafonné à 75% des jours calendaires retenus pour le calcul ;

- préciser le nouveau calendrier de mise en œuvre de la réforme, couplé avec de nouveaux aménagements du fait de la persistance de la crise :
 - **à compter du 1^{er} juillet 2021**, application de la réforme du calcul de l'allocation, de la durée d'indemnisation et des différés d'indemnisation ;
 - **entrée en vigueur différée** de la condition d'affiliation à 6 mois et la dégressivité au terme de 6 mois d'allocation : ces deux mesures sont aménagées et seront appliquées lorsque deux indicateurs, observés depuis le 1^{er} avril 2021, auront atteint un seuil fixé par arrêté dans un délai de 3 mois :
 - > indicateur 1 : 2 700 000 DPAE + 1 mois hors intérim sur 4 mois consécutifs ;
 - > indicateur 2 : diminution 130 000 DE inscrits en catégorie A sur 6 mois consécutifs.
 Dans l'attente de l'atteinte de ces résultats, des mesures temporaires sont prévues :
 - > la condition d'affiliation demeure aménagée en l'état à 4 mois ;
 - > le délai d'application de la dégressivité, remis à zéro à partir du 1^{er} juillet 2021, est augmenté à 8 mois.

Toutefois, la date d'application de la réforme du SJR au 1^{er} juillet a été suspendue par le Conseil d'État le 22 juin 2021. Les règles de calcul du SJR de la convention 2017 demeurent donc en vigueur dans l'attente de la décision de fond sur les règles de calcul, et au moins jusqu'au 30 septembre 2021. Les autres mesures aménagées (dégressivité, durée, ..) restent en vigueur.

Afin d'apporter un éclairage maximum, sont développées ici les règles de calcul de la convention 2017, et celles du décret 2019, bien qu'elles soient suspendues, au cas où elles seraient appliquées d'ici la fin de l'année 2021.

PRISE EN COMPTE DU CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Depuis le 1^{er} octobre 2020, le congé de proche aidant ouvre droit à l'allocation journalière du proche aidant (AJPA). Cette allocation n'est pas cumulable avec l'allocation chômage, qui cesse alors d'être versée. Le décret du 30 mars 2021 intègre ce congé dans la réglementation chômage :

- le congé de proche aidant est pris en compte dans l'allongement du délai de forclusion (p.60) ;
- la période du congé est assimilée à une période d'affiliation dans le cadre du dispositif de maintien des droits (p.56) ;
- l'AJPA est exclue du salaire de référence (p. 45).

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} novembre 2019, pour bénéficier d'une indemnisation par le régime d'assurance chômage, il faut remplir les conditions cumulatives suivantes :

- justifier d'une durée d'affiliation au cours d'une période de référence précédant la dernière fin de contrat de travail :
 - **du 1^{er} novembre 2019 au 31 juillet 2020** : affiliation de 6 mois (130 jours ou 910 heures travaillées) au cours d'une période de référence de 24 mois (30 mois pour les personnes de 53 à moins de 55 ans ; 36 mois pour les plus de 55 ans) ;
 - **du 1^{er} août 2020 à une date qui sera déterminée par arrêté** : affiliation de 4 mois (86 jours ou 606 heures travaillées) au cours d'une période de référence de 24 mois (30 mois pour les personnes de 53 à moins de 55 ans ; 36 mois pour les plus de 55 ans) ;
 - lorsque les deux indicateurs précités auront atteints la cible, un arrêté fixera la date d'entrée en vigueur de la condition d'affiliation à 6 mois.
- ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite,
- être inscrit en tant que demandeur d'emploi (donc rechercher un emploi),
- être apte à l'emploi,
- être en situation de chômage involontaire (fin de CDD ou de mission, licenciement, rupture conventionnelle) dans les 12 mois précédant l'inscription.

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 pour rechercher l'affiliation minimum.

Mesure Covid ! La période de référence d'affiliation de 24 mois est allongée, pour les demandes d'ouverture de droits, à due proportion du nombre de jours correspondant aux périodes de confinement.

QUELLE EST LA DURÉE D'INDEMNISATION ?

La durée minimum d'indemnisation :

- était de 6 mois du 1^{er} novembre 2019 au 31 juillet 2020 ;
- est de 4 mois depuis le 1^{er} août 2020 ;
- sera de nouveau de 6 mois lorsque les deux indicateurs précités auront atteint la cible (un arrêté fixera la date).

La durée théorique maximale d'indemnisation ne change pas : elle demeure à 24 mois pour les moins de 53 ans ; 30 mois pour les personnes de 53 à moins de 55 ans ; et 36 mois pour les plus de 55 ans.

Attention ! Calcul de la durée d'indemnisation :

- **au moins jusqu'au 30 septembre 2021**, la durée d'indemnisation d'un allocataire est égale au nombre de jours uniquement travaillés sur la période d'affiliation, conformément au principe « 1 jour affilié, 1 jour indemnisé » de la convention 2017 ;
- **en cas d'application de la réforme du SJR**, elle sera égale au nombre de jours inclus sur la période d'affiliation, du premier contrat au dernier contrat de travail, qu'ils soient travaillés ou chômeurs.

À savoir ! Les seniors qui justifient d'un droit à indemnisation d'au moins 30 mois peuvent, s'ils réalisent une formation, prolonger la durée initiale de leur droit à indemnisation, dans la limite de 6 mois (131 jours).

Mesure Covid ! Les allocataires qui ont été en fin de droits entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020, et entre le 30 octobre et le 30 juin 2021 ont bénéficié d'une prolongation de leur droit, avec un nombre de 91 jours maximum prorogés selon la date de fin de droits. Ont été concernés les bénéficiaires de l'allocation de retour à l'emploi (ARE), de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), de l'allocation versée par les employeurs publics, et les stagiaires dont la formation de plus de 15 jours a été suspendue du fait du confinement.

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 ;
- chômage total sans rupture du contrat de travail ;
- 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 à 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 9](#).

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.

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 Pôle emploi.

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 démissionnaires qui ont 5 ans d'affiliation continue au chômage et un projet de formation ou de création d'entreprise validé.

Pour ouvrir ce droit, le salarié doit d'abord, 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.

Le salarié doit réaliser les démarches suivantes :

- 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.
- 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 suivantes :
 - pour une formation : le projet de reconversion ; les caractéristiques du métier souhaité ; la formation envisagée et les modalités de financement envisagées ; les perspectives d'emploi à l'issue de la formation ;
 - pour créer ou reprendre une entreprise : les caractéristiques et les perspectives d'activité du marché ; le financement et les ressources financières ; les moyens techniques et humains de l'entreprise à créer ou à reprendre.

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.
- Se rapprocher de Pôle emploi pour vérifier que la condition de travail en continu chez un ou plusieurs employeurs d'au moins 1 300 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/>
Si les conditions d'affiliation sont remplies, 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 seront supprimées pendant la même durée. À l'issue de cette période, le demandeur d'emploi pourra solliciter une reprise des droits :

- en déposant une demande auprès de l'instance paritaire régionale qui examinera ses efforts de reclassement au cours des 4 derniers mois ;
- en retravaillant 3 mois (65 jours travaillés).

Si l'intéressé n'accomplit pas les démarches, il est, sauf motif valable, radié pendant 4 mois et ses allocations seront 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.37), 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 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.

Mesures Covid ! Deux cas de démission légitime ont été créés temporairement pendant la crise, et ce jusqu'au 31 mai 2021.

Ainsi, sont assimilés à des salariés involontairement privés d'emploi ceux qui ont démissionné avant les périodes de confinement pour signer un autre contrat en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois (ou 455 heures) si :

- le salarié a effectivement travaillé mais l'employeur a rompu ce nouveau contrat avant un délai de 65 jours travaillés ;
- l'embauche effective n'a pas pu se concrétiser, sous réserve de justificatif (promesse d'embauche, contrat de travail ou déclaration de l'employeur de renonciation ou de report de l'embauche).

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 ?

Depuis la convention assurance chômage de juin 2011, 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 p. 59) ;
- soit ils peuvent dans certaines conditions bénéficier d'une aide financière, l'**aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE)**. Cette aide permet d'obtenir la moitié du reliquat d'allocations à la date de déclaration de l'activité. Un dossier est disponible sur le site de l'Agence France Entrepreneur (AFE, ex APCE) pour se renseigner sur les conditions d'attribution des aides financières.

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)**. Cette allocation, d'un montant d'environ 800€ par mois (26,30 € par jour), est versée pendant 6 mois. Pour en bénéficier, il faut remplir les conditions suivantes :

- être en liquidation judiciaire (ou redressement judiciaire en cas de remplacement du dirigeant) ;
- avoir perçu au moins 10 000€ annuels de revenus d'activité l'année précédente ;
- avoir exercé une activité non salariée pour une seule et même entreprise pendant 2 ans consécutifs ;
- 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 (565,34€) ;
- être en recherche d'emploi.

La fin d'activité doit se situer dans un délai de 12 mois avant l'inscription à Pôle emploi ou la demande de l'ATI.

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.

À noter ! Le TI dispose de 12 mois maximum suivant la fin d'activité pour faire sa demande.

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 intermittents du spectacle payent une cotisation supplémentaire appliquée uniquement à cette tranche socio-professionnelle.

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.

En 2014, dans un souci d'équité lié au principe de solidarité interprofessionnelle, les règles relatives à l'indemnisation des intermittents du spectacle ont été modifiées - tout en sauvegardant ce régime spécifique - pour se rapprocher des règles applicables aux autres demandeurs d'emploi :

- 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. L'État a décidé unilatéralement de prendre en charge financièrement le nombre de jours de différence entre l'ancienne formule et la nouvelle formule de différé.

Mesure Covid ! Pour faire face à l'épidémie, le gouvernement a pris des mesures spécifiques pour les intermittents du spectacle. Ainsi, les intermittents qui justifient d'une date anniversaire ou d'une fin de droits depuis le 1^{er} mars 2020 bénéficient :

- d'un décalage d'un an et demi, jusqu'au 31 décembre 2021 (année blanche) ;
- de la prolongation de la recherche des 507 heures au-delà de 12 mois, y compris pour la clause de rattrapage, l'allocation de professionnalisation et de solidarité,
- de l'augmentation du plafond des heures d'enseignement retenues dans l'affiliation.

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 **délai 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.

Si le salarié accepte le CSP :

- s'il justifie d'au moins un an d'ancienneté, il ne perçoit pas son indemnité de préavis, qui 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 ;
- s'il 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.).

Remarque : à défaut de proposition de CSP par l'employeur, le salarié se verra proposer le CSP par son conseiller Pôle emploi ; dans ce cas, l'employeur sera redevable d'une contribution spécifique à Pôle emploi.

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 entre un an et deux ans d'ancienneté ; en deçà, le salarié pourra bénéficier du CSP mais son allocation sera égale au montant de l'ARE à laquelle il peut prétendre dans les conditions de droit commun (avec application des différés ; activités conservées ; droits rechargeables).

Les périodes de travail rémunérées (PTR) d'au moins 3 jours sont possibles, 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.

De plus, une prime de retour à l'emploi est versée en cas de reprise d'emploi d'au moins 6 mois avant la fin du 10^{ème} mois de CSP. Cette prime, versée en deux fois, est égale à 50% du reliquat de ses droits à l'ASP.

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 toujours 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 au titre de l'ASP (allocation de sécurisation professionnelle).

SI MON EMPLOYEUR M'A MIS AU CHOMAGE PARTIEL, SUIS-JE AU CHOMAGE ?

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 au chômage partiel, 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 licite d'exclusivité mentionnée expressément dans son contrat de travail.

À savoir ! Il existe un autre dispositif, l'**activité partielle de longue durée (APLD)**, créé à l'été 2020, qui permet, sous réserve de la signature d'un accord collectif dans la branche ou l'entreprise visant à réduire les salaires en contrepartie du maintien des emplois, de bénéficier du dispositif de l'activité partielle avec des montants d'indemnisation différents.

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

RÈGLES DE CALCUL DE L'ALLOCATION DE RETOUR À L'EMPLOI (ARE)

Une fois les conditions remplies, Pôle emploi notifie par courrier à l'allocataire le montant et la durée du droit à indemnisation.

Pour calculer le montant de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) :

1. on calcule un salaire journalier de référence (SJR), à partir des précédents salaires perçus ;
2. on multiplie le SJR par un taux de remplacement pour obtenir le montant de l'allocation journalière en brut ;
3. le montant de cette allocation journalière en brut est multipliée par le nombre de jours dans le mois ;
4. puis on déduit les cotisations sociales ou fiscales éventuelles.

L'allocation nette est versée à l'allocataire.

COMMENT CALCULE-T-ON LE MONTANT BRUT DE L'ALLOCATION DE RETOUR À L'EMPLOI (ARE) ?

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

Pour toutes les fins de contrats de travail au moins jusqu'au 30 septembre 2021 : règles de la convention 2017

Le salaire de référence est la somme des rémunérations habituelles brutes retenues au cours des 12 derniers mois : salaires de base, primes et gratifications incluses (ex : ancienneté, rendement), à l'exclusion des indemnités de rupture du contrat de travail. Les primes, indemnités et gratifications qui se rapportent à la période de référence mais versées sur une périodicité différente (13^{ème} mois, primes de vacances) sont prises en compte.

En cas de rémunération inhabituelle - sans revenu ou avec des revenus moindres (périodes de chômage partiel, d'arrêt maladie, de congé maternité/paternité/adoption, ou encore de mi-temps thérapeutique), le salaire de référence est calculé sur la base du dernier jour de travail payé correspondant à une rémunération normale. Certaines situations ayant donné lieu à une rémunération réduite sont prises en compte quelle que soit leur durée, d'autres sont prises en compte dans la limite d'un an.

Les majorations de salaire, justifiées par un texte légal ou réglementaire, ou à défaut validées par l'IPR, sont prises en compte dans le salaire de référence.

Pour toutes les fins de contrats de travail en cas d'application de la réforme du SJR :

Le salaire de référence sera la somme des rémunérations brutes retenues perçues au cours des 24 derniers mois. La notion de « rémunération habituelle » sera supprimée.

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 fictif sera 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 sera effectuée :

- automatiquement 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 devra transmettre les pièces justificatives comme certaines périodes spécifiques de temps partiel ou de salaire réduit.

POUR CALCULER LE SALAIRE JOURNALIER DE RÉFÉRENCE (SJR)

Pour toutes les fins de contrats de travail au moins jusqu'au 30 septembre 2021 : règles de la convention 2017.

Les formules de calcul de la convention du 14 avril 2017 demeurent :

Le salaire journalier de référence (SJR) est égal au salaire de référence divisé par le nombre de jours travaillés multiplié par 1,4 (correspondant au quotient de 7 jours sur 5 pour conserver le versement calendaire), soit :

$$\text{SJR} = \frac{\text{salaire de référence}}{\text{jours travaillés} \times 1,4}$$

Pour toutes les fins de contrats de travail en cas d'application de la réforme du SJR :

Les formules de calcul du décret du 26 juillet 2019 s'appliquent :

Le salaire journalier de référence (SJR) est égal au salaire de référence divisé par le nombre de jours (travaillés ou non) inclus dans la période, dans la limite de 24 mois pour les moins de 53 ans (30 mois pour les personnes de 53 à moins de 55 ans ; et 36 mois pour les plus de 55 ans).

Toutefois, le nombre de jours non travaillés pris en compte est plafonné et ne peut pas dépasser 75 % (soit un coefficient de 1,75) des jours retenus dans la période. Par conséquent, dans le calcul du SJR, le dénominateur le plus favorable doit être choisi entre 2 formules a) et b) :

$$a) \text{ SJR} = \frac{\text{salaire de référence}}{\text{nombre de jours calendaires compris entre le 1}^{\text{er}} \text{ et le dernier jour d'emploi au cours de la période}}$$

$$b) \text{ SJR} = \frac{\text{salaire de référence}}{\text{nombre de jours travaillés retenus au titre de la période} \times 1,4 \times 1,75}$$

Mesure Covid ! Pour les demandes d'ouverture de droit, pour calculer l'allocation et la durée du droit, on déduit du « nombre de jours inclus dans la période » (dénominateur de la formule ci-dessus) le nombre de jours compris pendant les périodes de confinement, à l'exception de ceux pendant lesquels l'intéressé bénéficie d'un contrat de travail.

POUR CALCULER L'ALLOCATION JOURNALIÈRE BRUTE

Il convient de prendre le montant le plus élevé entre :

- 40,4 % du SJR + une partie fixe de 12,12 € par jour (depuis le 01/07/2021) ;
- 57 % du SJR.

Le montant minimal de l'allocation (ARE minimale) est de 29,56 € par jour (depuis le 01/07/2021), et ne peut pas excéder 75 % de votre 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 minimale Formation** pour les stagiaires de la formation professionnelle se calcule de la même manière ; son montant ne peut être inférieur à 21,17 € par jour (depuis le 01/07/2021).

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 51€ pour 2020 ;
 - soit exonération CSG pour les demandeurs d'emploi non imposables si le revenu fiscal de référence est inférieur à 51€ pour 2020 (limite fixée par les services fiscaux, voir circulaire Unédic n° 2020-12 du 6 octobre 2020) ;
- 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 le taux transmis automatiquement par la DGFIP à l'allocation pour retenir le montant du PAS ;
- 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 ?

Les nouvelles règles issues du décret du 26 juillet 2019 instaurent 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 4 500 € brut de salaire mensuel** (correspondant à une allocation journalière \geq 85,18 €).

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 plus de 4 500 € et moins 6 500 € brut (correspondant à une allocation journalière comprise entre 85,18 et 120,96 €), les allocataires perçoivent une allocation chômage ARE plancher journalière de 85,18 € (soit 2 555 € brut par mois) ;
- pour tous les salaires supérieurs à 6 500 € brut (correspondant à une allocation journalière \geq 120,96 €), les allocataires perçoivent une allocation écrêtée de 30 % jusqu'à la fin de leur 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. Dans ce cas, la dégressivité suspendue reprendra après la formation.

Le délai de 6 mois (182 jours) recommence à courir en cas de nouveau droit, de droit d'option ou de révision du droit dans le cadre des activités conservées (cf cumul d'activités).

Mesure Covid ! Le délai de 6 mois a été suspendu temporairement (cf. page 34/35). **À compter du 1^{er} juillet 2021**, tous les décomptes des allocataires concernés sont remis à zéro, et recommencent à courir au terme de 8 mois d'indemnisation (soit 244 jours). L'allocation versée sera donc dégressive à compter du 9^{ème} mois d'indemnisation.

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 :

> **Au moins jusqu'au 30 septembre 2021** : différé spécifique congés payés / différé spécifique d'indemnisation / délai d'attente réglementaire.

> **En cas d'application de la réforme du SJR** : différé spécifique d'indemnisation / différé spécifique congés payés / délai d'attente réglementaire.

• **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 :

$$\text{nombre de jours différés} = \frac{(\text{indemnité conventionnelle} - \text{indemnité légale})}{91,4}$$

- **Le différé d'indemnisation « congés payés »** 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.

> Au moins jusqu'au 30 septembre 2021

Le nombre de jours « différés congés payés » est égal au montant de l'ICCP divisé par le salaire journalier de référence.

À noter ! Si un salarié s'inscrit comme demandeur d'emploi après plusieurs fins de contrat de travail, chaque différé ICCP débute le lendemain de la fin de contrat au titre de laquelle l'indemnité compensatrice de congés payés est versée ; le différé d'indemnisation appliqué est celui qui expire le plus tardivement.

Cas particuliers : pour les salariés intérimaires, le différé est égal au montant des ICCP perçues dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail divisé par le salaire journalier de référence (SJR).

> En cas d'application de la réforme du SJR :

S'il y a plusieurs ICCP, tous les différés seront appliqués. Ainsi, le nombre de jours « différé ICCP » sera 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 sera 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. 52). Le reliquat d'allocation n'est pas perdu grâce au principe des droits rechargeables. 2 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, les modalités du droit d'option sont modifiées et plus restrictives : 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 nouvelle durée minimale pour recharger est égale à la condition minimale pour ouvrir un droit.

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.

COMMENT FONCTIONNE LE DISPOSITIF D'ACTIVITÉ RÉDUITE QUI PERMET DE CUMULER LE SALAIRE ISSU DE LA REPRISSE D'ACTIVITÉ ET UNE PARTIE DE L'ALLOCATION CHÔMAGE ?

L'activité réduite se définit par le fait que le travailleur 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, le travailleur qui demeure inscrit au chômage cumule partiellement son allocation et son salaire.

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, soit :

complément = allocation chômage sans activité - 70 % rémunération brute de la nouvelle activité

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 indemnissables (« décalage »). Ce dernier équivaut, dans le cas général, au rapport des salaires bruts perçus au cours du mois sur le salaire journalier de référence.

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

$$\text{complément} = \frac{\text{allocation mensuelle sans activité} - (\text{rémunérations mensuelles déclarées au titre des assurances sociales} \times 0,70)}{\text{allocation journalière}}$$

Lorsque les rémunérations ne sont pas justifiées, l'allocataire bénéficie d'un paiement par avance : le nombre de jours indemnissables (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 d'Aide au 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 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 ;
 - la **rémunération publique de stage (RPS)** 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 ;
 - **prolongation de l'indemnisation initiale, dans la limite de 6 mois (131 jours) uniquement pour les seniors justifiant d'au moins 30 mois d'indemnisation** qui réalisent une formation en lien avec le projet personnalisé.

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 à leurs obligations ou en cas de fraude ou de fausse déclaration a été modifiée (voir tableau p. 55) : 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.

NOUVELLES PROCÉDURES : PROCÉDURE CONTRADICTOIRE PRÉALABLE, VOIES ET DÉLAIS DE RECOURS

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		RADIATIONS, SUPPRESSIONS 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 déclaration 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 3 000€)		

QU'EST-CE QUE LE MAINTIEN DES DROITS ?

Les travailleurs privés d'emploi en cours d'indemnisation 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 pour l'ASS à taux plein (669,60€ pour une personne seule - 1 339,20€ pour un couple) ou l'ASS à taux partiel (1 182,30€ par personne - 1 857,90€ pour un couple).

L'ASS est versée par Pôle emploi à terme échu.

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, **soit 327,24€ au 1^{er} juillet 2021.**

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.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19775>

RECOURS CONTESTATION

QUELS SONT LES RECOURS DU DEMANDEUR D'EMPLOI CONTRE UNE DÉCISION ADMINISTRATIVE ?

Lorsque l'Administration prend une décision défavorable, l'intéressé peut faire un recours administratif pour contester sa décision dans un délai de 2 mois à compter de la notification ou de la publication de la décision écrite.

Le recours administratif peut être gracieux ou hiérarchique selon qu'il s'adresse directement à la personne qui a pris la décision ou à son supérieur hiérarchique. Le recours administratif précède le recours contentieux. Le recours n'est pas suspensif, c'est-à-dire que le recours ne suspend pas la décision qui a été prise et qui doit être exécutée.

Recours gracieux : le demandeur d'emploi qui veut faire un recours doit obligatoirement faire un recours gracieux devant le directeur régional de Pôle emploi dans les 2 mois suivants la décision de radiation. Ce recours n'est pas suspensif. Le directeur régional prend une 2^{ème} décision dans un nouveau délai de 2 mois.

EXPÉRIMENTATION DE LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE (MPO)

Du 1^{er} avril 2018 jusqu'au 31 décembre 2021, expérimentations dans 4 régions : Auvergne, Rhône Alpes, Occitanie, et Pays de la Loire (arrêté du 6 mars 2018) : les recours contentieux formés en matière de fonction publique ou de prestations sociales doivent être soumis à une médiation obligatoire préalable à la saisine du juge administratif, sous peine d'irrecevabilité. En cas de litige concernant la radiation des listes des demandeurs d'emploi de Pôle emploi, il faut saisir le médiateur régional de Pôle emploi.

La saisine du médiateur interrompt les délais de recours contentieux et suspend les prescriptions, qui ne recommencent à courir qu'à compter de la date à laquelle la médiation aura pris fin.

L'expérimentation de la médiation préalable obligatoire est étendue aux sanctions de suppression du revenu de remplacement si elles sont prononcées de façon concomitante.

Recours contentieux : le demandeur d'emploi débouté de son recours gracieux peut faire un recours contentieux devant le tribunal administratif dans un délai de 2 mois à compter de la décision de rejet du recours gracieux.

En pratique, le recours doit être motivé. Une copie de la décision contestée doit être jointe, ainsi que tous documents jugés utiles pour faire réviser la décision.

Le recours peut être adressé sur papier libre, de préférence en recommandé avec AR.

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).

QU'EST-CE QUE LE DÉLAI DE FORCLUSION DE L'ALLOCATION CHÔMAGE ?

La forclusion est la "déchéance d'un droit non exercé dans les délais prévus par la loi." (définition du Petit Robert). Le délai de forclusion correspond, pour l'indemnisation chômage, à la période au-delà de laquelle le demandeur d'emploi ne peut plus bénéficier de ses droits chômage s'il n'a pas effectué les démarches nécessaires. **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 forclos.

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.

Mesure Covid ! Le délai de forclusion pour les demandes d'ouverture de droits est allongé du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai correspondant à la période du confinement - à l'exception des jours travaillés.

QU'EST-CE QUE LE DÉLAI DE DÉCHÉANCE DE L'ALLOCATION CHÔMAGE ?

Un droit à l'indemnisation chômage, une fois ouvert, est valable pendant une période limitée, appelée délai de déchéance. **Le délai de déchéance d'un droit à indemnisation ouvert 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 au chômage 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 **2 ans 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 pouvez demander l'effacement du «trop-perçu», compte tenu de votre situation, par courrier à Pôle emploi, qui la transmettra à l'instance paritaire régionale. Vous devez joindre le questionnaire relatif à vos ressources et charges reçu avec la notification. 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. Ces deux dettes s'éteindront jusqu'à concurrence de leur quotité respective (art. 1289 et suivants. C. civ.). 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 (articles L. 5426-8-2 et R. 5426-20 du code du travail).

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 (article R. 5426-21 du code du travail). La contrainte doit mentionner la référence administrative, le montant et la nature des sommes réclamées, le délai d'opposition de 15 jours, l'adresse du tribunal compétent, les formes requises pour saisir le tribunal (secrétariat ou lettre recommandée...) et préciser qu'elle emporte tous les effets d'un jugement. 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. **L'opposition à la contrainte pour être recevable doit être motivée, et doit comporter une copie de la contrainte. L'opposition à la contrainte suspend la mise en œuvre de celle-ci.** Le secrétariat du tribunal saisi informe dans les 8 jours Pôle emploi, qui devra envoyer au tribunal les copies de la mise en demeure, de la contrainte et de l'avis de réception par le débiteur.

Si le juge estime l'opposition non-fondée, il rejette l'opposition et la contrainte est validée. **La décision de rejet est exécutoire de droit 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 INSAISSABLE ?

Les allocations d'assurance chômage 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 contractées, **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 mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du Code de l'action sociale et des familles fixé pour un foyer composé d'une seule personne (art. L. 3252-5 2 e alinéa et R. 3252-5 C.trav.).

Pour consulter le tableau des quotités saisissables, allez sur : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/saisie-et-cessions-des,5512.html>

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.

L'accord permet d'assurer un retrait ordonné du Royaume-Uni de l'Union et prévoit une période de transition jusqu'au 31 décembre 2020 au cours de laquelle les règlements européens de coordination de Sécurité sociale continuent de s'appliquer pour les « droits sociaux acquis ». La continuité de ces droits acquis s'étendra au-delà de la fin de la période de transition, et ce, quelle que soit l'issue d'un éventuel accord sur la relation future entre l'UE et le Royaume-Uni.

La période postérieure au 1^{er} janvier 2021 dépendra de la conclusion ou non d'un accord sur la relation future entre le Royaume-Uni et l'UE ou, a minima, d'une prolongation éventuelle et concertée de la période de transition.

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).
- Si la personne démissionne de son emploi en France pour accompagner son conjoint expatrié pour occuper un emploi hors de France, ses droits sont préservés si elle s'inscrit comme demandeur d'emploi en France dans les 4 ans qui suivent la fin de contrat de travail permettant l'ouverture des droits.

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 :

- de s'inscrire auprès des services de l'emploi de l'État de destination,
- de se conformer au contrôle de la recherche d'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 ?

Les règlements communautaires prévoient notamment :

- que 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 ;
- que 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.

Plusieurs situations peuvent se présenter :

a. Une personne rentre en France après avoir perdu un emploi dans un autre État membre de l'Union européenne et s'inscrit comme demandeur d'emploi auprès du Pôle emploi de son domicile (sauf les travailleurs frontaliers qui bénéficient de dispositions particulières).

- Si elle n'a pas travaillé en France à son retour, seule l'allocation temporaire d'attente peut éventuellement lui être versée.
- Si elle a travaillé en France à son retour, Pôle emploi prend en compte, pour le calcul de sa durée d'affiliation, les périodes de travail accomplies à l'étranger indiquées sur le document portable "U1" délivré, sur demande, par l'institution compétente de l'État dans lequel le travail a été accompli.

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.

b. Une personne est indemnisée dans l'État où elle a exercé son travail et revient en France.

- De retour en France, elle doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du Pôle emploi de son domicile dans les 7 jours qui suivent la date de sa cessation d'inscription dans l'État qu'elle a quitté.
- Elle remet à Pôle emploi le document portable "U2" préalablement délivré par l'institution de chômage de l'État qu'elle vient de quitter. Ce document atteste la durée précise du maintien de ses droits aux prestations de chômage (3 mois, dans la limite des droits acquis, pouvant être éventuellement prolongée jusqu'à 6 mois, à la discrétion des États membres).

- L'institution de chômage de l'État qu'elle vient de quitter continue de lui verser ses allocations, et Pôle emploi assure le suivi de sa recherche d'emploi en France. Si l'intéressée ne se conforme pas au contrôle de la recherche d'emploi, Pôle emploi peut être amené à lui remettre un document portable "U3" mentionnant certains faits susceptibles de modifier son droit aux prestations de chômage (exemple : refus de répondre à une offre d'emploi). Ces faits sont transmis à l'institution qui verse ses allocations pour d'éventuelles suites à donner (exemple : suspension du versement de l'allocation).

c. Cas particuliers de la Suisse, de la Norvège, de l'Islande et du 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.

d. Cas particulier des 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.

LES SERVICES DE PÔLE EMPLOI

(POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI INDEMNISÉS OU NON)

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.

L'offre de services a été renouvelée dans le cadre de la convention tripartite 2015/2018 : accentuation des actions collectives, développement de la mission de conseil en matière d'orientation, notamment grâce aux partenariats, et mobilisation des outils de formation.

La nouvelle 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.

Attention impact Covid ! Le déploiement de la convention tripartite est impacté par la crise du Covid. Certaines mesures n'ont pas pu être démarrées, ou ont été retardées ; elles seront appliquées au fur et à mesure que la situation sanitaire le permet.

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 à tous les demandeurs d'emploi inscrits, indemnisés ou non indemnisés.

Le Service public de l'emploi dispose d'un panel de prestations et de mesures pour vous aider à rechercher un emploi.

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, sur tous les thèmes qui vous intéressent. 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 proposés.

- **Organiser sa recherche d'emploi** : 6 ateliers permettant, une fois le projet professionnel défini, de préparer la recherche d'emploi en optimisant les outils nécessaires.
- **Rechercher des offres d'emploi et y répondre** : 4 ateliers pour comprendre, décrypter une annonce d'offre d'emploi, trouver des offres, rédiger une lettre de candidature à un poste.
- **Démarcher les entreprises** : 4 ateliers pour cibler les entreprises susceptibles d'intéresser et de recruter, apprendre à communiquer par son image.
- **Réussir votre embauche** : 3 ateliers pour se préparer à l'entretien d'embauche, simuler un entretien d'embauche, se familiariser avec les épreuves de sélection et réussir son intégration dans l'entreprise.
- **Travailler à l'étranger, pourquoi pas ?** : 1 atelier pour aider à construire son projet d'emploi à l'étranger.

NB : Des "clubs de chercheurs d'emploi" favorisent les dynamiques dans des groupes. Pendant 3 mois, prospectez à plusieurs les entreprises, perfectionnez votre stratégie de recherche d'emploi.

QUELLES SONT LES PRESTATIONS PROPOSÉES PAR PÔLE EMPLOI ?

Les prestations sont des **réunions collectives sur plusieurs semaines, voire plusieurs mois, 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. Désormais, 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 15 et s.).

- **Activ emploi** est une prestation externalisée de 4 mois, qui vise à permettre aux demandeurs d'emploi proches de l'emploi qui ont un projet professionnel cohérent avec le marché du travail et une stratégie de recherche d'emploi définie, de dynamiser leur recherche d'emploi en disposant d'outils et d'informations, sur le marché du travail notamment.

- **Prestation « Prépa compétences »** a pour objectif d'identifier et de valoriser les compétences professionnelles pour faciliter l'accès en formation ; de définir le parcours de formation adapté au métier visé ; et de s'engager en connaissance de cause dans une formation qualifiante.

La prestation est destinée aux demandeurs d'emploi de niveau de qualification IV non validé, V ou infra V, ayant préalablement défini leur projet professionnel et dont le conseiller référent Pôle emploi estime que le dispositif est un levier pertinent pour favoriser leur accès à la formation et/ou pour sécuriser la réussite de leur parcours de formation.

La prestation, réalisée par Pôle emploi et l'Afpa, est composée d'un parcours d'entraînement de 8 à 32 jours (sur une période de 2 à 8 semaines) selon les besoins du demandeur d'emploi. 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).

- **Prestation « Valoriser son image professionnelle » (VSI)** a pour objectif de 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).

Prestations 2020

• **Accélèr’emploi (ACL)** : lorsque le demandeur d’emploi sait quel métier il souhaite exercer, cette prestation lui permet de perfectionner ses candidatures et de s’entraîner aux entretiens d’embauche ; de participer à des ateliers ciblés en fonction de ses besoins, de bénéficier des conseils personnalisés d’un conseiller spécialisé ; et de partager son expérience avec d’autres demandeurs d’emploi.

• **« Les clés pour mon emploi durable » (EMD) ou « un emploi stable, c’est pour moi » (EMS)** : prestations pour accélérer la recherche d’emploi d’une durée de 3 mois calendaires maximum avec un entretien individuel avec le prestataire, puis alternance de temps collectifs (ateliers courts) et individuels, en présentiel ou à distance. Les entrées et les sorties sont permanentes. Ces prestations sont ouvertes le soir et le samedi matin. Les DE peuvent s’y auto-inscrire.

Le nom de la prestation varie selon les régions concernées :

- EMD dans 4 régions : Normandie, Pays de la Loire, Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie ;
- EMS dans toutes les autres régions.

Remarque : pour connaître les autres prestations, rapprochez-vous de Pôle emploi.

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.
- La **prestation “Évaluation préalable à la création ou reprise d’entreprise” (EPCE)**, en cas de projet d’entreprise avancé dont l’horizon est à moins de 6 mois, permet de rencontrer un consultant au cours de six entretiens répartis sur quatre semaines pour se concentrer sur les points et les choix importants qui augmentent les chances de réussite afin de savoir si le projet est viable ; comment le mener à bien ; ce qu’il reste à accomplir ; comment et vers quoi rebondir si le chiffre d’affaires ne décolle pas.

- La prestation “Objectif projet création ou reprise d’entreprise” (OPCRE) d’une durée de 3 mois propose un accompagnement par un prestataire de Pôle emploi pour formaliser et évaluer le projet. La prestation s’articule autour de 10 rencontres minimum, programmées et réparties autour de 3 thèmes : la cohérence et construction du projet ; l’élaboration de l’étude commerciale (comprenant l’étude de marché et la stratégie commerciale à adopter), l’élaboration des éléments financiers et le choix du statut juridique ; la faisabilité du projet et les délais estimés de réalisation, l’élaboration du business plan et un plan d’action.
- 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 :

La prise en charge des frais de déplacement sur la base d'une indemnité kilométrique est égale à 0,20€/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 30€ par nuitée.

La prise en charge des frais de repas correspond à un montant forfaitaire fixé à 6€ 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 5 000 € 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...).

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 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 est plafonné à 520 € par bénéficiaire.

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...).

CLARA : SERVICE POUR SAVOIR QUELLES SONT VOS AIDES SELON VOTRE SITUATION

CLARA est un site qui permet de savoir quelles aides et mesures vous pouvez obtenir pour vous aider à reprendre un emploi, à quels types de contrats vous êtes éligible, quelles prestations vous pouvez mobiliser, en fonction de votre profil et de votre situation.

Exemples : immersion professionnelle (PMSMP), évaluation des compétences et capacités professionnelles (ECCP), alternance (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage), aides à la mobilité (garde d'enfant, transport, restauration, hébergement), aides à la formation, aides à la création ou reprise d'entreprise, emploi international.

Pour accéder à CLARA, cliquez sur le lien suivant : <https://clara.pole-emploi.fr/#>

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 le site des adhérents www.cftc.fr

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) payée 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.

Conseil ! Vous voulez découvrir ou vous avez des questions sur les conditions de travail d'un de ces métiers, les nouvelles technologies utilisées, les compétences nécessaires ? Renseignez-vous sur le métier concerné sur le site Orientation pour tous (www.orientation-pour-tous.fr). Des témoignages vidéos vous montrent de façon concrète les réalités quotidiennes du métier en question.

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), au jeune d'un PACEA ou de la garantie jeunes, du RSA, et d'un contrat aidé.

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).

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 s'engagent à cofinancer à bon niveau les CUI-CAE.

QU'EST-CE QU'UN EMPLOI FRANC ?

Un emploi franc est un dispositif destiné à lutter contre les discriminations. Expérimenté depuis avril 2018, il est généralisé depuis le 1^{er} janvier 2020 à l'ensemble des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV).

Le dispositif d'emploi franc permet à un employeur de bénéficier d'une aide lorsqu'il embauche un habitant résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) et :

- soit inscrit comme demandeur d'emploi à Pôle emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 ;
- soit adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ;
- soit un jeune suivi par une mission locale qui n'est pas inscrit en tant que demandeur d'emploi.

L'aide financière (pour un temps plein) est égale à :

- 5 000 € par an sur 3 ans pour une embauche en CDI ;
- 2 500 € par an sur 2 ans maximum pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois.

Ces montants sont proratisés en fonction du temps de travail et de la durée du contrat de travail.

L'employeur ne doit pas avoir fait un licenciement économique sur le poste 6 mois avant l'embauche ; il ne doit pas embaucher un ancien salarié au cours des 6 mois précédant l'embauche ; il doit conserver au moins 6 mois l'embauché.

Il ne peut pas bénéficier d'une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi pour le même salarié. Par dérogation, le cumul emploi franc est cumulable avec l'aide au recrutement d'un contrat de professionnalisation d'au moins 6 mois.

« **L'emploi franc +** », dispositif bonifié pour les jeunes de moins de 26 ans résidant en QPV, a été créé pour les contrats signés entre le 15 octobre 2020 et le 31 mai 2021.

SERVICES POUR ÉVALUER OU DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES

UN DEMANDEUR D'EMPLOI PEUT-IL FAIRE ÉVALUER SES 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 :

- **une phase préliminaire** : pour « faire le point », définir vos besoins, vous présenter les méthodes et techniques utilisées lors de l'évaluation ;
- **une phase d'investigation** : pour analyser vos motivations, identifier vos compétences et déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle ;
- **une phase de conclusion** : pour établir un projet professionnel réaliste et prévoir les étapes de sa mise en œuvre ; pour vous aider à traverser une période difficile si vous êtes démotivé ou manquez de perspectives.

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 aucune 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 dans les locaux d'un prestataire pour faire le point sur les acquis au regard des compétences et des capacités requises pour l'exercice d'un métier donné.

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.

QUELS SONT LES SERVICES PÔLE EMPLOI DESTINÉS À INFORMER ET ORIENTER LES DEMANDEURS D'EMPLOI VERS LA FORMATION ?

Depuis le plan stratégique 2015, Pôle emploi a créé de nouvelles prestations et ateliers destinés aux demandeurs d'emploi, quelle que soit leur durée de période de travail avant leur inscription à Pôle emploi, afin de les informer sur l'orientation professionnelle à travers deux niveaux :

- **le premier niveau d'orientation générale est dispensé au niveau national** par les conseillers Pôle emploi ou un prestataire extérieur ;
- **le second niveau d'orientation spécialisée est dispensé au niveau national** par les psychologues du travail de Pôle emploi, ou des prestataires extérieurs. **Au niveau des régions**, les équipes de Pôle emploi ont créé des prestations sur mesure sur l'orientation spécialisée.

Ateliers et prestations nationaux

1) Orientation générale

Les conseillers Pôle emploi prennent en charge l'orientation généraliste pour les demandeurs d'emploi ayant besoin d'un accompagnement dans la concrétisation de leur projet professionnel.

- **Atelier "Identifier ses atouts et compétences – Passeport orientation formation"** (une demi-journée) : destiné à développer la capacité de la personne à repérer ses atouts et compétences, et à les formaliser dans un passeport orientation formation, afin de mieux cibler sa recherche d'emploi, et, le cas échéant, d'identifier son besoin de formation. Cet atelier peut également être réalisé par un prestataire extérieur.
- **Atelier "Rechercher des informations pour mieux connaître un secteur d'activité"** (une demi-journée) : destiné à découvrir et comprendre le fonctionnement des secteurs professionnels et à confronter sa représentation des métiers avec la réalité afin d'élaborer un projet de retour à l'emploi réaliste et réalisable. Cet atelier peut également être réalisé par un prestataire extérieur.

- **Atelier “Décider de se former ?”** (une demi-journée) : destiné à sécuriser la prescription de la prestation “Construire mon Parcours de Formation (CPF)” et à aider le demandeur d’emploi à mieux comprendre ce qu’implique son engagement dans un parcours de formation et à prendre une décision quant au fait de s’y engager ou non. Cet atelier peut également être réalisé par un prestataire extérieur.
- **Atelier “Savoir choisir son organisme de formation”** (une demi-journée) : destiné à identifier les sources d’information sur l’offre de formation, à repérer les caractéristiques des offres de formation et des organismes de formation, à choisir la formation et l’organisme de formation correspondant à son projet.
- **Atelier “kits sectoriels”** (demi-journée) : destiné à permettre une réflexion sur une orientation vers un secteur donné et donner des informations sur les aires de mobilités possibles en fonction des intérêts et capacités.
- **Atelier “Se préparer à la validation des acquis de son expérience”** (demi-journée) : réalisé par le conseiller référent, destiné à prendre en compte ses parcours professionnels et personnels, à identifier les acquis de son expérience, à définir les différentes pistes de certification qui lui sont accessibles.

2) Orientation spécialisée

Ce sont les psychologues du travail de Pôle emploi qui mettent en oeuvre l’orientation spécialisée.

- **Prestation “Construire son parcours de formation (CPF)”** (42 jours) : destinée à apporter un appui à la définition d’un parcours de formation.
- **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.
- **Prestation Activ’projet** (8 semaines) : pour les demandeurs d’emploi ayant besoin d’un appui méthodologique dans la construction de leur projet professionnel, cette prestation est mobilisée pendant le conseil en évolution professionnelle (CEP) par le conseiller référent.
Elle est réalisée par les psychologues du travail de Pôle emploi, ou en externe par des prestataires.
Elle aide le demandeur d’emploi à :
 - construire ou à confirmer une ou plusieurs pistes professionnelles,
 - réaliser un bilan de son parcours expérientiel et personnel,
 - développer des compétences à s’orienter.
 Activ’projet est délivré en interne à Pôle emploi par les psychologues du travail, ou en externe par les prestataires.

Prestations régionales

- **Rendez-vous “Rebond” (REB)** (1h30) : destinée à valoriser ce que le demandeur d'emploi a appris de la situation de simulation (même en cas de résultat MRS négatif), à repérer des intérêts professionnels et à contribuer à préciser son projet professionnel.
- **Regards croisés (RGC)** (1h30) : destinée à mobiliser l'expertise du psychologue du travail pour analyser une situation, ou résoudre un problème complexe et bâtir un plan d'action concerté.
- **Méthode d'appui à l'orientation par simulation (MAOS)** (1h30) : destinée à travailler sur les représentations d'un métier ou d'un secteur professionnel par des mises en situation de type analogie.

EST-IL POSSIBLE DE DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES PENDANT LA PÉRIODE DE CHÔMAGE SI L'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'emploi 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 - Acquisition du 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 compétences des 7 domaines du Socle de Connaissances et de Compétences Professionnelles (SCCP) 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.**

À savoir ! 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.

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.

Avec la réforme de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, le CPF n'est plus crédité en heures mais en euros depuis janvier 2019 : 500€ par an pour un salarié à temps plein ou à mi-temps, avec un plafond de 5000€. Les heures acquises (au titre du droit individuel à la formation - DIF - et 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>

MESURES SPÉCIFIQUES POUR LES PUBLICS PRIORITAIRES

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 (depuis le 24 mai 2018) ;
- 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 1 300 €, ou 1 500 € 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'une durée minimale d'1 mois. 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 : 1 500 € pour Paris intramuros / 1 300 € 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 (métropole, DROM hors COM). Il doit faire l'objet de la signature d'un bail conforme à la loi n° 89-462 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 et/ou demander votre VISA, consultez le site www.visale.fr.
Pour découvrir les autres aides d'Action logement (Aide Mobili-Pass, Avance Loca-Pass, Prime mobilité, Mobili-Jeunes), consultez le site www.actionlogement.fr

LES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS OU SANS QUALIFICATION

Deux opérateurs accompagnent spécifiquement les jeunes de moins de 26 ans ou sans qualification : Pôle emploi via l'accompagnement intensif des jeunes (AIJ), et les missions locales à travers les dispositifs spécifiques d'insertion pour les jeunes.

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 (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 à chaque participant de construire un argumentaire en fonction de son ou ses 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 ?

Les missions locales proposent en plus des prestations et des formations de droit commun ouvert à tous les demandeurs d'emploi (formation préalable à l'embauche, contre l'illettrisme, ...), plusieurs dispositifs spécifiques 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.

- **Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA)** est le nouveau et unique cadre contractuel de l'accompagnement des jeunes issu de la loi du 8 août 2016. Le PACEA s'adresse aux jeunes prêts à s'engager dans un parcours contractualisé d'accompagnement pour une durée maximale de 24 mois consécutifs non renouvelable.

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

À noter ! La garantie jeunes, accompagnement intensif et collectif de douze mois, constitue une modalité spécifique du PACEA. Aucun jeune ne peut entrer en garantie jeunes sans avoir signé un PACEA.

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 correspond soit au PACEA, soit à la garantie jeunes, et 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 3 300 € par an (soit 6 x le montant du RSA). L'allocation PACEA n'est pas cumulable avec l'allocation garantie jeunes. Le conseiller indique dans le plan d'action annexé au contrat si le jeune est susceptible de toucher 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.

- **La garantie jeunes (GJ), dispositif constituant une des phases du PACEA**, depuis le 1^{er} janvier 2017, bénéficie aux jeunes de 16 à 25 ans, qui ne sont ni en emploi, ni étudiant, ni en formation (NEET) ; sans soutien familial, en situation de précarité avérée - ressources financières inférieures ou égales à une limite fixée à 497 €/mois en 2021 ; qui sont prêts à s'engager dans un accompagnement intensif. Elle leur permet de s'inscrire pendant une durée comprise entre 9 et 18 mois dans un parcours d'accompagnement actif d'insertion professionnelle et sociale.

À noter ! Certains jeunes, qui ont des ressources comprises entre 497€ et 646€, peuvent accéder à la garantie jeunes si leur situation le justifie.

La démarche s'appuie sur l'identification et la valorisation des points forts et des compétences du jeune, la méthode de médiation active, et assure un suivi social pour régler ses problématiques de logement, santé, mobilité, etc. Le rythme et la forme de l'accompagnement s'adaptent à la situation et à l'évolution du jeune.

La garantie jeunes ouvre droit à une allocation forfaitaire d'un montant maximum de 497€/mois, versée au cours du mois qui suit la signature du contrat. En cas de reprise d'activité procurant plus de 300€ de revenus, l'allocation versée diminue proportionnellement aux revenus d'activité, et s'annule lorsque le salaire approche 1243,66€ en 2021 (soit 80% du SMIC). L'allocation peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements de son contrat. L'allocation

n'est en principe pas cumulable avec le RSA, sauf si le jeune est un enfant à charge d'un foyer allocataire du RSA. L'allocation n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu. L'allocation n'est pas cumulable avec la prime d'activité, sauf dans deux cas : pour les personnes à charge de leur parent ; et si la prime d'activité correspond à une période travaillée avant l'entrée en garantie jeunes. La garantie jeunes est cumulable avec les aides au logement (APL, ALF, ALS).

- **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.

- **Important ! Impact Covid : Le plan #1jeune#1solution**

Le gouvernement, du fait des impacts de la crise, a pris des mesures à destination des jeunes de 16 à 25 ans, qualifiés ou non qualifiés, afin de leur proposer, selon leur situation, une solution adaptée.

Pour les jeunes qui souhaitent entrer en apprentissage :

- le délai pour signer un contrat d'apprentissage après le début de la formation en CFA a été augmenté à 6 mois, et ce jusqu'au 31 décembre 2020 ;
- il est possible de formuler ses vœux d'apprentissage via les plateformes Parcoursup et Affelnet (affectation par le net), une formation en apprentissage lui sera obligatoirement proposée ;
- il est possible aux jeunes apprentis de bénéficier d'une aide du CFA, le « forfait premier équipement », afin d'acquérir du matériel informatique.

> Pour trouver des établissements CFA, le jeune peut découvrir :

- le portail de l'alternance en cliquant sur le lien suivant : https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5502/bourse-a-la-formation-recherche
- la chaîne YouTube sur l'apprentissage animée par des apprentis en cliquant sur le lien suivant : <https://www.youtube.com/demarrestactory>

Pour les jeunes non qualifiés qui souhaitent se former sur les métiers d'avenir, notamment :

- 100 000 nouvelles formations qualifiantes ou pré-qualifiantes
- 16 000 formations dans le secteur du soin et de la santé (aides-soignants, infirmiers, auxiliaires de vie...)
- 35 000 formations numériques
- 26 500 formations supplémentaires en CAP et BTS

Pour élaborer son projet, le jeune peut bénéficier gratuitement du conseil en évolution professionnelle quelle que soit sa situation, en cliquant sur le lien suivant : <https://mon-cep.org/>

Pour les jeunes qui éprouvent des difficultés au cours de leurs études supérieures et qui souhaitent changer de filière : augmentation du nombre de place pour des formations qualifiantes ou pré-qualifiantes.

Pour les jeunes qui rencontrent des difficultés pour s'insérer

Des places supplémentaires sont débloquées pour bénéficier :

- de l'accompagnement par la mission locale, via le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) ;
- de la garantie jeunes ;
- du dispositif SESAME (Sésame vers l'emploi pour le sport et l'animation dans les métiers de l'encadrement) pour accompagner vers une qualification professionnelle visant un emploi dans le sport ou l'animation.

Pour plus d'informations, les jeunes doivent s'adresser à leur agence Pôle emploi, ou à la mission locale.

LES SÉNIORS

EXISTE-T-IL DES MESURES SPÉCIFIQUES POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI SENIORS ?

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

- Pôle emploi propose un **accompagnement renforcé** avec un suivi mensuel dès le premier mois au lieu du quatrième.
- 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.

NOUVEAUTÉ 2021 : « 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).

EXISTE-T-IL DES DISPOSITIFS POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE ?

Depuis le plan de mobilisation contre le chômage de longue durée de 2015, différentes actions transversales ont été mises en place :

- discussions avec les conseils départementaux, la Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF) et les entreprises de crèche pour que tout demandeur d'emploi puisse faire **garder ses enfants le temps d'un entretien d'embauche**, d'une visite dans une agence Pôle emploi, d'une formation, voire de sa période d'essai ; création de nouvelles solutions d'accueil pour les 0-3 ans, soutien à la création de crèches à vocation d'insertion professionnelle (VIP) ;
- mise en place de la **période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)** : elle permet au demandeur éloigné de l'emploi de tester sa capacité à évoluer dans un milieu de travail, à occuper un poste, à maîtriser des compétences, à reprendre confiance en soi ;
- mise en place de la **prestation "Suivi dans l'emploi"** : centrée sur les demandeurs d'emploi de très longue durée ou sortant de dispositifs d'insertion, elle permet d'accompagner l'employeur et le nouveau salarié du recrutement à la fin de la période d'essai.

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

- Sur le web

JURIASSTANCE, la réponse à toutes vos questions juridiques

Accessible depuis votre espace **adhérent/adherent.cftc.fr**

Fiscalité, Justice, Famille, Logement, Vie Pratique, Travail, Véhicule, Santé, Consommation, Internet :

- 600 fiches juridiques classées en 10 domaines
- une mise à jour quotidienne
- 250 courriers types
- accessible sur tablette et smartphone

- Par téléphone

Information juridique et vie pratique

Ce service téléphonique assuré par la MACIF consiste en l'énoncé de textes de loi, de jurisprudence et de principes généraux applicables. Il couvre tous les domaines du droit privé et de la vie pratique à l'exception des informations relevant du droit social (autrement dit : à l'exception de toute information relevant du champ de la « vie socio-professionnelle »).

Information juridique droit du travail

Ce service téléphonique assuré par la MACIF consiste en l'énoncé de textes de loi, de jurisprudence et de principes généraux applicables. Il couvre les activités exercées dans un cadre professionnel, mais ne relevant pas du champ syndical. Il permet de s'informer sur les contrats de travail et les relations individuelles au travail.

- **Auprès de vos structures de proximité**

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.

COUVERTURE SOCIALE

Plus d'infos et toutes les notices afférentes sur votre espace adhérent adherent.cftc.fr

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.

Pour les militants, une prise en charge financière en cas d'accident 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

Espace adhérent

adherent.cftc.fr

Le moteur de recherche du site des adhérents de la CFTC vous permet de retrouver toutes les actualités, informations et productions (tracts, guides, affiches...) susceptibles de vous intéresser. Tapez-y le ou les mots-clés qui vous semblent pertinents. Une fois votre première inscription effectuée, abonnez-vous à vos thématiques de prédilection et à la newsletter, pour ne manquer aucune nouveauté.

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. Ou en version numérique sur l'espace adhérent.

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.

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 présentielle organisées par la CFTC et vous préinscrire directement en ligne.

Tous les adhérents peuvent y accéder depuis l'espace adhérents/adherent.cftc.fr

Les formations présentielle

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](http://formation.cftc.fr)

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 CLES

accélèr'emploi (ACL)	71
accompagnement intensif jeunes (AIJ)	87
action de formation conventionnée (AFC)	53, 82
activité conservée	40, 44, 50
activité partielle	29, 45, 47
activité partielle de longue durée (APLD)	45, 47
activité réduite	51, 52
aide à la formation préalable au recrutement (AFPR)	76
aide à la reprise ou a la création d'entreprise (ARCE)	41
aide de fin de droits (AFD)	57
aide individuelle à la formation (AIF)	82
allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)	37 et suivantes
allocation d'aide au retour à l'emploi (formation) (ARE(F))	53
allocation de sécurisation professionnelle (ASP)	44, 45
association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)	8
association pour l'emploi des cadres (APEC)	7, 92, 93
association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)	8, 70
certification cléa (CLEA)	82, 83
comité départemental de liaison (CDL)	10
complémentaire santé solidarité (CSS)	25, 26
compte personnel de formation (CPF)	50, 80, 81, 83 et suivantes

conseil en évolution professionnelle (CEP)	38, 75, 81, 91
contrat de sécurisation professionnelle (CSP)	31, 33, 44, 45, 78
contrôle de la recherche d'emploi	21
couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C)	25
déclaration sociale nominative (DSN)	33
démissions légitimes	31, 39, 40
différés d'indemnisation	43, 50, 51
droit d'option	50, 52
emploi stable c'est pour moi (EMS)	71
entretien de situation et pack de démarrage	13, 14
évaluation des compétences et capacités professionnelles (ECCP)	75, 79
évaluation par simulation préalable au recrutement (ESPR)	79
évaluation préalable à la création ou reprise d'entreprise (EPCE)	71
garantie jeunes (GJ)	77, 88, 89, 90, 91
instance paritaire régionale (IPR)	9, 37, 47, 56
instance paritaire territoriale (IPT)	9, 37
les clés pour mon emploi durable (EMD)	71
maintien des droits	35, 38, 56
méthode de recrutement par simulation (MRS)	76, 81
nouvel accompagnement pour la création et reprise d'entreprise (NACRE)	72

objectif projet création ou reprise d'activité (OPCRE)	72
offre raisonnable d'emploi (ORE)	20
parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA)	77, 88, 89, 91
période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)	75, 93
période non déclarée (PND)	18, 37, 47
plan de sécurisation professionnelle (PSP)	45
préparation opérationnelle à l'emploi (POE)	76
projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)	14, 15, 50, 55, 82, 84
protection universelle maladie (PUMA)	23
rémunération de formation de pôle emploi (RFPE)	53
rémunération publique de stage (RPS)	53
reprise et recharge des droits	18, 31, 34, 37, 44, 51, 52
salaire journalier de référence (SJR)	34, 35, 37, 40, 46 et suivantes
validation des acquis de l'expérience (VAE)	82, 84
valoriser son image professionnelle (VSI)	70
visa pour le logement et l'emploi (VISALE)	86, 87

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

Rédaction
Audrey IACINO

Juillet 2021
Imprimeur : Imprimerie de La Centrale
Maquette : Céline Dulauroy
Crédit couverture : ©AdobeStock



PARCOURS DU DEMANDEUR D'EMPLOI