

AUTRES INTERVENANTS EN MATIÈRE D'EMPLOI

LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

MISSIONS

La loi de cohésion sociale n° 2005-32 du 18 janvier 2005 crée la notion de service public de l'emploi, chargé des missions suivantes :

- l'accueil ;
- l'orientation ;
- la formation ;
- le placement des demandeurs d'emploi ;
- le versement d'un revenu de remplacement ;
- l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés.

Article L. 5311-1 du Code du travail

COMPOSITION

Ce service est assuré par différents intervenants. Il s'agit :

- des services de l'État chargés de l'emploi et de l'égalité professionnelle ;
- le « Pôle emploi » mentionné à l'article L. 5312-1 du Code du travail né de la fusion de l'ANPE et de l'UNEDIC (maintenant appelé France Travail) ;
- de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 du Code du travail (UNEDIC).

Article L. 5311-2 du Code du travail

Les collectivités territoriales et leurs groupements concourent au service public de l'emploi. Possibilité leur est en effet offerte de :

- recevoir des offres d'emploi ;
- d'effectuer des opérations de placement en faveur de leurs administrés à la recherche d'un emploi, après avoir passé, à cet effet, convention avec l'État et France Travail.

Article L. 5322-2 du Code du travail

Peuvent également participer au service public de l'emploi :

- les organismes publics ou privés dont l'objet consiste en la fourniture de services relatifs aux missions du service public de l'emploi ;
- les entreprises et associations d'insertion liées à l'État par une convention.

Articles L. 5132-1 et L. 5132-2 du Code du travail

- les agences de placement privées.

Article L. 5323-1 du Code du travail

CONVENTION TRIPARTITE

Une convention pluriannuelle passée entre l'État, France Travail et l'UNEDIC signée le 30 avril 2024, fixe les grandes orientations stratégiques de France Travail jusqu'en 2024.

Cette nouvelle convention traduit une volonté forte de l'État et des partenaires sociaux, de favoriser l'accès à l'emploi durable des demandeurs d'emploi et d'accélérer les recrutements des entreprises en diversifiant leurs modes de recrutement. Tout en soulignant la priorité à donner à un haut niveau de qualité de l'indemnisation, elle organise aussi la lutte contre le non-recours aux aides.

Avec une simplification de la demande d'allocation, une fluidification des changements entre allocations pour éviter des ruptures de versement et une meilleure coordination avec les acteurs du Réseau pour l'emploi et ses partenaires, ce nouvel axe incarne la nouvelle dynamique de France Travail.

Objectifs du service public de l'emploi

La convention pluri-annuelle Etat-France Travail-UNEDIC du 18 décembre 2014 fixe les objectifs suivants :

- renforcer la personnalisation de l'accompagnement pour améliorer le retour à l'emploi ;
- proposer aux employeurs une offre de services répondant à leurs besoins et permettant de faciliter l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi ;
- améliorer la qualité de la relation aux demandeurs d'emploi et aux entreprises ;
- inscrire l'action de France Travail au plus près des réalités locales, notamment grâce à sa pleine ;
- inscription dans la nouvelle gouvernance quadripartite emploi-formation-orientation (État, régions, partenaires sociaux).

CRÉATION DE MAISONS DE L'EMPLOI

Des maisons de l'emploi sont créées, dont les prérogatives sont :

- contribution à la coordination des actions menées dans le cadre du service public de l'emploi ;
- prévision des besoins de main-d'œuvre et de reconversion des territoires, notamment en cas de restructuration ;
- accueil et orientation des demandeurs d'emploi ;
- participation à l'insertion, à l'orientation en formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;
- aide à la création d'entreprise.

Sur le plan territorial, son champ d'action ne peut excéder la région ou, en Corse, la collectivité territoriale.

Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes participent aux maisons de l'emploi.

CONTRIBUTIONS GÉNÉRALES D'ASSURANCE CHÔMAGE

POUR LES EMPLOYEURS PUBLICS EN AUTO-ASSURANCE OU SOUS CONVENTION DE GESTION

Dans le cadre de ce régime, aucune cotisation n'est à verser à l'UNEDIC.

En cas de perte d'un agent titulaire, c'est l'employeur public qui devra supporter la charge financière du chômage.

En cas de perte d'emploi d'un agent contractuel, l'employeur public supporte de la même façon le financement des allocations chômage versées aux agents, soit directement, soit en souscrivant une convention de gestion avec le France Travail. Avec la convention de gestion, l'employeur public demeure toujours sous le régime de l'auto-assurance, mais décide de confier la gestion des allocations chômage de ses agents contractuels au France Travail. Ce dernier refacturera auprès de l'employeur public les prestations versées pour le compte de ses agents, ainsi que des frais de gestion. Toutefois, la possibilité de conclure une convention de gestion avec France Travail ne concerne que les établissements publics de l'État ou nationaux.

POUR LES EMPLOYEURS PUBLICS AYANT CHOISI L'ADHÉSION RÉVOCABLE

L'employeur public est considéré comme un employeur privé et doit donc cotiser auprès de l'UNEDIC au taux habituel de **4,05 %**.

Quelle que soit la part mise à la charge de l'employeur et de l'agent, l'organisme public est redevable de la totalité des contributions à France Travail et est responsable de son paiement intégral (Article R. 5424-1 du Code du travail) auprès du régime d'assurance chômage.

POUR LES EMPLOYEURS PUBLICS AYANT CHOISI L'ADHÉSION IRRÉVOCABLE

L'option irrévocable est envisagée par le 2° de l'article L. 5424-2 du Code du travail. Cette option ne concerne toutefois que certains employeurs :

- les entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État, les établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, les sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire ;
- les chambres de métiers, les services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie territoriales, les chambres d'agriculture, ainsi que les établissements et services d'utilité agricole de ces chambres ;
- les entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières soumises au statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Le taux de contribution d'assurance chômage est entièrement à la charge de l'employeur à hauteur de **4,05 %**.

☞ *À noter ! Un fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement, en application de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. De ce fait, l'employeur ayant adhéré au régime d'assurance chômage est tenu de verser les contributions d'assurance chômage précomptées sur la rémunération de l'agent en détachement.*

Cass. 2^e civ.5-9-2024 n°22.12862

ASSIETTE

Assiette des contributions générales chômage

L'assiette des contributions d'assurance chômage est constituée :

- des rémunérations brutes soumises aux charges de Sécurité sociale ;
- dans la limite de **4** fois le plafond de la Sécurité sociale.

Article 49 du règlement général annexé au décret du 26 juillet 2019

Les contributions générales du régime d'assurance chômage, part patronale et part salariale, sont assises sur l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale. Entrent ainsi dans l'assiette des contributions, toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment :

- les salaires ou gains ;
- les indemnités de congés payés ;
- les indemnités primes ou gratifications ;
- ou tout autre avantage en argent ou en nature ;

Les sommes perçus directement ou par l'entreprise d'un tiers à titre de pourboire.

ASSIETTE MAXIMALE

Sont exclues de l'assiette des contributions assurance chômage les rémunérations dépassant **4** fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale visées à l'article L. 241-3 du Code de la Sécurité sociale. Le plafond dans la limite duquel la contribution de solidarité doit être calculée et fixé à :

- **15 456 €** par mois du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024.

Pour l'année 2022, la limite supérieure des rémunérations soumises aux contributions d'assurance chômage est ainsi fixée à :

- **185 472 €**.

MODULATION DU TAUX DE CONTRIBUTION DANS CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ

Le taux de contribution des employeurs est susceptible d'être modulé en fonction du taux de séparation de l'employeur. Ce qui signifie concrètement qu'il peut être minoré ou majoré en fonction de la pratique de l'entreprise en matière de recours à des contrats à durée déterminée.

Article 50-2 - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

Article 5 – III – 6° - Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019

Pour l'application de la réduction générale de cotisations patronales, le taux de référence de 4,05% est retenu et non le taux modulé applicable à l'entreprise.

Question/Réponse du Ministère du travail n°4.7 du 1^{er} juillet 2022

BÉNÉFICIAIRES – TRAVAILLEURS INVOLONTAIREMENT PRIVÉS D'EMPLOI

CESSATION D'ACTIVITÉ À L'ORIGINE D'UN CHÔMAGE INVOLONTAIRE : SALARIÉS

GÉNÉRALITÉS

Peuvent prétendre au bénéfice d'un revenu de remplacement les salariés et agents involontairement privés d'emploi qui réunissent par ailleurs des conditions d'activité, d'âge, d'aptitude physique, d'inscription comme demandeurs d'emploi et de recherche d'emploi. Le chômage est involontaire lorsque la rupture du contrat de travail n'est pas du fait de l'agent. Par conséquent, sont involontairement privés d'emploi les agents dont la cessation du contrat de travail résulte :

- d'un licenciement ;
- d'une fin de contrat de travail à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini ou de contrat de mission ;
- d'une rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou d'un contrat de mission, à l'initiative de l'employeur ;
- d'une démission légitimée ;
- d'une rupture de contrat de travail résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques, des mutations technologiques, d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou à la cessation d'activité de l'entreprise.

Article 2 § 1^{er} - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

PERTE D'EMPLOI DU SALARIÉ

Cessation d'activité salariée à l'origine d'un chômage involontaire : pertes d'emploi du salarié

Licenciement

Motif

Le licenciement, quel qu'en soit le motif, cause personnelle ou économique, place le salarié licencié en situation de chômage involontaire. Il en est de même en cas de faute ou faute qualifiée (grave ou lourde) à l'origine de la rupture du contrat de travail. La seule mention du licenciement portée par l'employeur sur l'attestation destinée à France Travail permet de qualifier le chômage d'involontaire. La solution juridique d'un litige est susceptible d'intéresser France Travail lorsqu'est prononcée une requalification du licenciement. En effet, celle-ci peut avoir une éventuelle incidence sur la nature des indemnités de rupture et, par conséquent, sur le point de départ de l'indemnisation chômage.

Licenciement sans cause réelle et sérieuse - nullité du licenciement

Le France Travail qui a versé les allocations de chômage au salarié licencié est en droit d'obtenir auprès de son ancien employeur le remboursement de ces allocations dans les conditions et limites prévues à l'article L. 1235-4 du Code du travail (soit au minimum un montant correspondant aux 6 derniers mois de salaire), lorsque la juridiction prud'homale, statuant au titre de cet article a jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ou prononcé la nullité du licenciement, sans ordonner la poursuite du contrat de travail.

Article L. 1235-4 du Code du travail

Mise à la retraite d'office

Un agent de la SNCF, relève d'un régime spécial de sécurité sociale, mais bénéficie des mêmes prestations d'assurance chômage que les autres salariés du secteur privé. Fonctionnant selon le principe de l'auto-assurance pour la couverture du risque perte d'emploi, la SNCF, via la Caisse de prévoyance et de retraite, est tenue d'appliquer la réglementation telle que prévue au règlement annexé à la convention d'assurance chômage. Il a ainsi été retenu qu'un agent, mis à la retraite d'office, alors qu'il ne réunit pas les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein se trouve involontairement privé d'emploi et ouvre droit, par conséquent, au bénéfice de l'allocation chômage.

Cass. Soc. n° 10-19135 du 25 janvier 2012

Fin de contrat à durée déterminée

Le terme du contrat étant par sa nature même fixé et connu à l'avance par les parties signataires, la cessation d'activité ne peut être imputable au salarié. L'article L. 1243-1 du Code du travail permet de modifier par avenant le terme du contrat initialement prévu, sans que cela n'ait d'incidence sur le caractère involontaire de la privation d'emploi d'un commun accord des parties.

Circulaire UNEDIC n° 2021-13 du 19 octobre 2021

Dans le secteur privé, le refus par le salarié de signer un nouveau contrat à durée déterminée ne s'analyse pas, a priori, comme du chômage volontaire dans la mesure où l'intéressé réunit les autres conditions d'ouverture de droit, en particulier s'il justifie d'actes positifs de recherche d'emploi.

Le cas de l'agent contractuel refusant le renouvellement de son contrat de travail est traité à la fiche B11 au chapitre "LES PERTES D'EMPLOI DE L'AGENT CONTRACTUEL".

Refus de signer un CDI à la suite d'un CDD ou d'une mission d'intérim

Le refus de signer un CDI proposé par l'employeur à la suite d'un CDD ou d'une mission d'intérim peut, sous certaines conditions, entraîner un refus d'ouverture de droit. L'emploi proposé doit prévoir que le salarié va occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail. S'il est constaté qu'un demandeur d'emploi a refusé à deux reprises, au cours des douze mois précédents, une proposition de contrat de travail à durée indéterminée dans les conditions définies ci-dessus, aucune ouverture de droit n'est attribuée.

Articles L. 1243-11-1, L. 1251-33-1 et L. 5422-1 - Code du Travail

Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

L'employeur doit informer France Travail du refus du salarié dans un délai d'un mois en indiquant le descriptif de l'emploi proposé et en précisant dans quelle mesure l'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé en CDD ou dans le cadre d'une mission d'intérim.

Articles R. 1243-2.-II et R. 1251-3-1.-II - Code du travail, créés par les articles 1 et 2 du décret n° 2023-1307 du 28 décembre 2023

Contrat d'apprentissage

"[...] la fin du contrat d'apprentissage qui est un contrat de type particulier ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage. Il en est de même lorsque la résiliation du contrat d'apprentissage intervient sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou est prononcée par le Conseil des prud'hommes comme le prévoit l'article L. 6222-18, du Code du travail".

Circulaire UNEDIC n° 2021-13 du 19 octobre 2021

CALCUL DE L'ALLOCATION JOURNALIÈRE

RÈGLES GÉNÉRALES

Le montant de l'allocation journalière est égal :

- soit à **40,4 %** du salaire journalier moyen de référence auquel s'ajoute une partie fixe ;
- soit à **57 %** du salaire journalier moyen de référence ;
- soit au montant de l'allocation minimale.

Le montant le plus favorable de ces **3** modes de calcul est accordé à l'allocataire sans que l'allocation ne puisse être supérieure à **75 %** du salaire journalier de référence.

Les allocations ou parties d'allocations d'un montant fixe sont revalorisées une fois par an. Le salaire de référence est également revalorisé une fois par an dès lors qu'il est intégralement constitué par des rémunérations anciennes d'au moins **6** mois. La valeur du coefficient de revalorisation est fixée par décision du Conseil d'administration de l'UNEDIC, qui prend effet au **1^{er}** juillet de chaque année.

Articles 14, 16 et 20 - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

Au **1^{er} juillet 2024**, l'allocation journalière s'établit comme suit :

- **40,4 %** du SJR + **13,11 €**

ou

- **57 %** du SJR

ou

- **31,97 €**

dans la limite de **75 %** du SJR.

SJR : Salaire Journalier de Référence

TEMPS PARTIEL ACCOMPLI AU COURS DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE CALCUL

Application d'un coefficient réducteur

Lorsque dans la période de référence calcul sont incluses une ou plusieurs périodes de travail à temps partiel, il convient de réduire la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ainsi que l'allocation minimale, en appliquant un coefficient réducteur, déterminé comme suit :

Coefficient réducteur temps partiel = $\frac{\text{nombre d'heures de travail de l'intéressé au cours de la PRC}}{\text{horaire temps plein applicable dans l'établissement sur la même période}}$

PRC : Période de Référence Calcul

Article 15 - Règlement annexé au décret du 26 juillet 2019

Références horaires à prendre en compte

Pour le calcul du coefficient réducteur, il convient de prendre en compte :

- l'horaire de travail hebdomadaire ou annuel de l'intéressé, prévu par le contrat de travail couvrant la période de référence calcul (soit la période retenue pour la prise en compte des rémunérations servant au calcul de l'allocation) ;
- l'horaire légal, conventionnel ou résultant d'un accord collectif correspondant à la même période. L'information sur la durée du travail résulte en principe de l'attestation employeur ou, le cas échéant, de la DSN (pour les employeurs privés).

Ces données sont reportées par l'employeur dans l'attestation destinée à France Travail.

Calcul du coefficient réducteur en présence de plusieurs horaires différents au sein de la Période de Référence Calcul

Lorsque dans la période de référence calcul l'agent a travaillé à temps partiel mais selon un nombre d'heures variable du fait de l'existence de plusieurs contrats de travail ou plusieurs avenants modifiant le contrat initial, le coefficient réducteur est obtenu de la manière suivante :

$$\frac{[(Na \times \text{nombre d'heuresA}) + (Nb \times \text{nombre d'heuresB})]}{[(Na \times \text{horaireA temps plein}) + (Nb \times \text{horaireB temps plein})]}$$

Na : nombre de jours de contrat inclus dans la PRC avec horaireA x nombre d'heuresA

Nb : nombre de jours de contrat inclus dans la PRC avec horaireB x nombre d'heuresB

PRC : période de référence calcul

Exemple

Pour une période de référence calcul de 365 jours

- dont 243 jours de contrat suivant un horaire hebdomadaire de 30 heures par rapport à un horaire temps plein de 39 heures ;

et

- 122 jours de contrat suivant un horaire hebdomadaire de 27 heures par rapport à un horaire temps plein de 35 heures.

-> le coefficient réducteur est de : $\frac{[(243 \times 30) + (122 \times 27)]}{[(243 \times 39) + (122 \times 35)]} = 0,77$

-> l'allocation journalière est calculée comme suit :

- 40,4 % du SJR + 13,11 € x 0,77^(*) ;

ou

- 57 % du SJR ;

ou

- 31,97 € x 0,77^(*).

^(*) Dans la limite de 75 % du SJR

SJR : salaire journalier de référence

ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI

ÉVOLUTION DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI

2001 : ACTIVATION DES DÉPENSES D'ASSURANCE CHÔMAGE

À l'origine presque exclusivement centrées sur l'indemnisation des demandeurs d'emploi, les dépenses du régime d'assurance chômage sont désormais également activées pour financer des mesures d'aides au retour à l'emploi. Cette évolution a d'abord été initiée par la mise en œuvre d'un Plan d'aide au retour à l'emploi, appliqué du 1^{er} juillet 2001 au 31 décembre 2005.

Ce dispositif avait pour finalité l'accompagnement des demandeurs d'emploi, leur proposant éventuellement des mesures d'évaluation de leurs capacités professionnelles ainsi que des aides en vue de pouvoir suivre une formation, d'accepter une mobilité géographique ou une aide à l'embauche à destination des employeurs.

La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, dite loi de « cohésion sociale » a renforcé cette évolution. Les contributions des employeurs et des salariés peuvent en effet être utilisées, sans qu'une adaptation réglementaire soit nécessaire, par les parties signataires de l'accord sur l'assurance chômage, pour financer des mesures définies dans cet accord et favorisant la réinsertion professionnelle des bénéficiaires de l'allocation d'assurance et des salariés licenciés pour motif économique pendant leur délai-congé.

La loi organise également de façon pérenne la mise en œuvre de ce type de dispositif, confiant à l'ANPE ou à tout organisme participant au service public de l'emploi un rôle de prescripteur des actions à mener et des aides jugées nécessaires au retour à l'emploi.

2006 : MISE EN PLACE DU PROJET PERSONNALISÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI (PPAE)

Souhaitant poursuivre dans cette voie, les partenaires sociaux ont, dans la convention du 18 janvier 2006, traduit cette volonté, intégrant un nouveau dispositif d'« accompagnement personnalisé ». Reprenant la trame de fond créée par le PARE (Plan d'Aide au Retour à l'Emploi), il prévoit cependant une nouvelle organisation dont le but est de renforcer la synergie entre les acteurs du service public de l'emploi, ainsi que de raccourcir les délais de mise en œuvre des mesures d'accompagnement.

La convention d'assurance chômage et son règlement annexé traduisent ainsi les dispositions issues de la loi de cohésion sociale n° 2005-32 du 18 janvier 2005, créant le Service Public de l'Emploi.

Le dispositif repose sur l'engagement de l'allocataire dans un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) articulé autour d'une évaluation personnalisée des perspectives de reclassement et de différents parcours définis en conséquence, dans lesquels des prestations diverses peuvent être proposées aux demandeurs d'emploi (bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, contrat de professionnalisation...).

2009 : UNE NOUVELLE ORGANISATION POUR LE PPAE

La loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du Service Public de l'Emploi pose les bases d'une nouvelle organisation. Si le projet personnalisé à l'emploi est maintenu, les acteurs de l'accompagnement des demandeurs d'emploi sont différents.

En effet, la loi prévoit la fusion des ASSEDIC et des ANPE, donnant naissance à Pôle emploi (maintenant France Travail). Cette nouvelle institution se voit ainsi dotée des missions anciennement dévolues à la fois aux ASSEDIC et à l'ANPE, soit d'une part, l'indemnisation des demandeurs d'emploi et d'autre part, leur accompagnement et leur « placement ».

La mise en œuvre du PPAE n'est par conséquent plus inscrite dans la convention d'assurance chômage et son règlement annexé mais uniquement au chapitre 1^{er} du titre 1^{er} du livre IV, 5^e partie du Code du travail. Le financement d'un certain nombre d'aides n'est plus assuré par l'UNEDIC mais est intégré dans le budget de France Travail. La conséquence directe de cette nouvelle organisation réside dans le fait que les aides favorisant le retour à l'emploi ne sont plus seulement destinées aux demandeurs d'emploi indemnisés au titre du régime d'assurance chômage. Un dispositif commun va ainsi s'appliquer à tous, indemnisés ou pas.

Deux catégories d'aides sont à distinguer :

- les aides prescrites par France Travail chargé du suivi et de l'accompagnement du demandeur d'emploi, réparties en trois catégories :
 - les aides à la mobilité : aide à la recherche d'emploi, aide à la reprise d'emploi et aide à la garde d'enfants pour le parent isolé,
 - les aides à l'embauche : aide à l'employeur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation et aide à la VAE,
 - les aides au développement des compétences dans le cadre d'actions de formation « conventionnées » ou préalables à une embauche, ainsi que les frais associés à la formation.

Délibération du conseil d'administration de France Travail n° 2008/04 du 19 décembre 2008 (BOPE n° 2008-1)

- les aides qui consistent à verser tout ou partie des droits ouverts au titre de l'assurance chômage :
 - incitation à la reprise d'emploi par le cumul de l'allocation avec une activité salariée ou non salariée,
 - aide à la reprise ou création d'entreprise,
 - aide différentielle de reclassement.

Articles 28 à 34 – Règlement annexé à la convention du 19 février 2009

2025 : UN NOUVEAU DISPOSITIF ENCADRÉ ET COORDONNÉ PAR L'OPÉRATEUR FRANCE TRAVAIL

La loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi crée un nouveau dispositif d'accompagnement des demandeurs d'emploi, avec une volonté affichée d'individualiser les mesures en fonction de la situation des intéressés.

Il comporte deux étapes :

- l'orientation du demandeur d'emploi vers l'organisme le mieux placé pour l'accompagner (France Travail, les missions locales ou encore les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap) selon un diagnostic global réalisé selon un référentiel commun;
- l'élaboration et la signature d'un contrat d'engagement par le demandeur d'emploi et l'organisme référent chargé de l'accompagner, définissant en particulier les éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi ainsi que les actions de formation, d'accompagnement et d'appui nécessaires pour favoriser le retour à l'emploi.

Les conditions d'application doivent être définies par décret et entreront en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2025.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

CONDITIONS GÉNÉRALES D'ATTRIBUTION

Activité antérieure

Cas général

Le demandeur d'emploi sollicitant le bénéfice de l'allocation de solidarité spécifique doit être en mesure de justifier de **5 ans** d'activité salariée dans les **10 ans** précédant la fin du contrat de travail à partir de laquelle ont été ouverts des droits aux allocations d'assurance. Tous les emplois salariés exercés en France ou à l'étranger, relevant ou non du champ d'application du régime d'assurance chômage, sont pris en compte. Sont notamment retenues les activités exercées dans le cadre de CDD, intérim, CUI / CAE, CES, CEC, contrat de formation en alternance, les périodes de suspension du contrat de travail (maladie, maternité, congé parental, ...).

Questions-réponses de la DGEFP - Juillet 2001

Le seul fait d'avoir ouvert puis épuisé des droits aux allocations versées par le régime de l'UNEDIC n'est pas suffisant, les conditions de durée d'activité antérieure à la perte d'emploi étant moins élevées (de **122 jours** à **821 jours**, soit de **4** à **27 mois**).

Salariés ayant interrompu leur activité pour élever un enfant

La durée de **5 ans** d'activité salariée est réduite, dans la limite de **3 ans**, d'un an par enfant à charge ou élevé au sens de l'article L. 327 du Code de la Sécurité sociale. Le bénéfice de cette réduction est soumis à la condition que la personne ait interrompu son activité salariée pour élever un enfant.

Article R. 5423-1-1° du Code du travail

Conditions de ressources - admission à l'allocation de solidarité spécifique à compter du 1^{er} janvier 1997

Article R. 5423-2° et R. 5423-3° du Code du travail

Plafond de ressources

Le demandeur d'emploi doit justifier, à la date de la demande de l'ASS, de ressources mensuelles inférieures à un plafond correspondant à :

- **1 330,40 €** au **1^{er} avril 2024** ;
- **2 091,10€** au **1^{er} avril 2024** pour un couple.

Nature des ressources prises en compte

Les ressources prises en compte pour l'application du plafond comprennent :

- l'allocation de solidarité ;
- les autres ressources de l'intéressé, de son conjoint ou concubin, telles qu'elles doivent être déclarées à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu avant déduction des divers abattements. Lorsque le conjoint ou le concubin du demandeur est dirigeant d'une micro-entreprise, le revenu pris en compte est le revenu fiscal net après abattement.

Les ressources perçues hors du territoire national sont prises en compte comme si elles avaient été perçues sur ce territoire.

- les revenus procurés par une activité professionnelle exercée pendant la période au cours de laquelle l'allocation de solidarité a été versée.

Article R. 5423-2 du Code du travail

Modalités de comparaison des ressources et du plafond applicable

Le plafond de ressources applicable étant déterminé pour un montant mensuel, les ressources du demandeur, et le cas échéant de son conjoint, retenues :

- sont celles perçues sur une période de référence de **12** mois précédant celui au cours duquel est présentée la demande ;
- à raison de **1/12^e** du total de ces ressources.

Nature des ressources à exclure

Il ne doit pas être tenu compte :

- des prestations familiales et de l'allocation logement prévue aux articles L. 831-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale ;
- des allocations d'assurance ou de solidarité, des rémunérations de stage ou des revenus d'activité perçus pendant la période de référence ;
- lorsqu'il est justifié que leur perception est interrompue de manière certaine à la date de la demande ;
- lorsque le bénéficiaire de ces ressources ne peut prétendre à un revenu de substitution.

En cas de bénéfice d'un tel revenu, un abattement de **30 %** est appliqué sur la moyenne des ressources auxquelles ce revenu se substitue.

- de la majoration de l'allocation de solidarité, accordée aux allocataires âgés d'au moins **55** ans ou **57** ans et demi, sous conditions ;
- de la pension alimentaire ou la prestation compensatoire fixée par une convention de divorce par consentement mutuel prévue à l'article 229-1 du code civil, un acte reçu en la forme authentique par un notaire, une convention de divorce homologuée par le juge ou par une décision de justice devenue exécutoire est déduite des ressources de celui qui la verse.

Articles R. 5423-3, R. 5424-4 et R. 5424-5 du Code du travail

Justificatifs à produire

Le demandeur doit impérativement produire :

- les bulletins de salaire ;
- les avis d'imposition.

Directive UNEDIC n° 05-97 du 17 janvier 1997

Circulaire ministérielle n° 96-40 du 31 décembre 1996