



1. Les conditions d'attribution de l'ARE

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel doit :

- Etre inscrit comme demandeur d'emploi

Les agents publics doivent obligatoirement s'inscrire comme demandeurs d'emploi et déposer une demande d'allocation auprès de Pôle Emploi dans les 12 mois qui suivent la perte d'emploi.

Le fonctionnaire peut échapper à cette obligation si, à l'issue d'une période de disponibilité, il se trouvait au chômage faute de pouvoir obtenir, en l'absence de poste vacant, la réintégration qu'il avait sollicité.

- Etre à la recherche effective et permanente d'un emploi
- Justifier d'une durée d'affiliation suffisante
- Ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à pension retraite
- Etre physiquement apte à l'exercice d'un emploi
- Ne pas avoir quitté volontairement son dernier emploi sauf pour un motif légitime et sauf si, depuis le départ volontaire l'intéressé peut justifier de 65 jours d'affiliation ou de 455 heures de travail
- Résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage

1.1. La durée d'affiliation

La durée d'affiliation est calculée en jours travaillés ou en heures travaillées. Elle doit au moins être égale à 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées :

- Au cours des 24 mois qui précèdent la perte involontaire d'emploi si le demandeur est âgé de moins de 53 ans
- Au cours des 36 mois qui précèdent la perte involontaire d'emploi si le demandeur est âgé de 53 ans et plus

Le nombre de jours pris en compte pour la durée d'affiliation requise correspond au nombre de jours travaillés à raison :

- De 5 jours travaillés par semaine civile pour chaque période d'emploi égale à une semaine civile
- Du nombre de jours travaillés par semaine civile lorsque la période d'emploi est inférieure à une semaine civile, dans la limite de 5 jours travaillés

Un même jour travaillé au titre de plusieurs contrats de travail est décompté pour un seul jour travaillé.

Les périodes de disponibilités comprises dans la durée d'affiliation ne sont pas à prendre en compte dans la mesure où elles ne donnent pas lieu à rémunération ni indemnisation. Elles ne sont donc pas assimilées à une période d'emploi.

Cependant, lorsque l'agent a été bénéficiaire d'un contrat de travail au cours d'une période de disponibilité, cette période d'emploi est prise en compte dans le calcul de la durée d'affiliation si cette activité professionnelle fait partie du champ d'application du régime d'assurance chômage. Seront alors prises en compte, pour la durée d'affiliation requise et la durée d'indemnisation afférente, les périodes d'emploi accomplies au cours de la période de disponibilité. La durée d'affiliation sera recherchée dans le cadre de la période de référence d'affiliation de 28 ou 36 mois précédant la privation involontaire d'emploi dans la limite du point de départ de la période de disponibilité.

A NOTER : La durée d'affiliation énoncée précédemment s'applique également pour un rechargement de droit

1.2. Les cas de perte involontaire et volontaire d'emploi

	Les cas de perte involontaire d'emploi	Les cas de perte volontaire d'emploi
Pour les fonctionnaires	<ul style="list-style-type: none"> - Le refus de titularisation ou le licenciement en cours de stage - Le licenciement pour insuffisance professionnelle - Le licenciement pour motif disciplinaire (ex : la révocation) - Le licenciement pour inaptitude physique - Le licenciement, après une disponibilité, en cas de refus successif de 3 postes - La radiation d'office des cadres - La non réintégration suite à une période de disponibilité - La démission pour motif légitime 	<ul style="list-style-type: none"> - La démission non reconnue comme légitime - L'abandon de poste - L'exclusion temporaire de fonctions - La mise à la retraite
Pour les agents contractuels	<ul style="list-style-type: none"> - La fin de contrat - Le licenciement - La démission considérée comme légitime - La non réintégration à l'issue d'un congé pour convenance personnelle ou d'un congé mobilité - La mise à la retraite pour invalidité d'office 	<ul style="list-style-type: none"> - L'abandon de poste - La démission non reconnue comme légitime - Le refus d'accepter un renouvellement de contrat sans motif légitime - La mise à la retraite

!!! ATTENTION !!!

Demande de réexamen possible des demandeurs d'emploi en cas de démission ou d'abandon de poste à compter du 122^{ème} jour de chômage. (Voir ANNEXE)

2. La durée d'indemnisation

La durée d'indemnisation est égale au nombre de jours calendaires déterminée à compter du 1^{er} jour de la 1^{ère} période d'emploi incluse dans la durée d'affiliation de 24 ou 36 mois, jusqu'au terme de cette période.

A NOTER : en cas d'emplois concomitants sur la période de référence, les jours concomitants comptent pour 1 jour.

Sont déduits de ce nombre de jours calendaires, les jours, situés en dehors d'une période d'emploi, correspondant :

- Aux périodes de maternité, d'adoption
- Aux périodes de maladie d'une durée supérieure à 15 jours consécutifs
- Aux périodes d'accidents du travail et de maladie professionnelle
- Aux périodes de congé de paternité et de congé d'accueil
- Aux périodes d'activités professionnelles non déclarées par le demandeur d'emploi, supérieures à 3 jours consécutifs

La durée minimale d'indemnisation est de 182 jours calendaires.

Les durées maximales sont fixées comme suit :

- 730 jours calendaires pour les allocataires âgés de moins de 53 ans
- 913 jours calendaires pour les allocataires âgés de 53 ans et de moins de 55 ans
- 1 095 jours calendaires pour les allocataires âgés de 55 ans et plus

A NOTER : Les allocataires âgés d'au moins 53 ans à la date de fin de leur contrat ont droit à une augmentation de leur durée d'indemnisation, si :

- Le nombre de jours calendaires d'indemnisation est d'au moins 913 jours

- Ils ont bénéficié d'une formation ouvrant droit au versement de l'ARE pendant une formation, soit inscrite au projet personnalisé d'accès à l'emploi, soit financée en tout ou partie par la mobilisation du compte personnel de formation

3. La détermination du montant de l'ARE

3.1. La période de référence calcul

La période de référence calcul est celle correspondante à la durée d'affiliation, soit :

- Les 24 mois qui précèdent la perte involontaire d'emploi si le demandeur est âgé de moins de 53 ans
- Les 36 mois qui précèdent la perte involontaire d'emploi si le demandeur est âgé de 53 ans et plus

3.2. Le salaire de référence

Les rémunérations prises en compte dans la détermination du salaire de référence sont constituées des rémunérations brutes :

- N'ayant pas déjà servi pour une précédente ouverture de droits
- Se rapportant à la période de référence calcul
- Correspondant à la rémunération habituelle de l'agent.

Le salaire de référence est constitué de la rémunération de l'agent :

- Traitement indiciaire brut
- Supplément familial de traitement
- Primes et indemnités habituelles
- Avantages en nature

Par dérogation, les primes périodiques (autres que mensuelles) ou les primes exceptionnelles sont prises en compte, qu'elles soient afférentes ou non à la période de référence, si elles ont été perçues pendant ladite période.

Si dans la période de référence sont comprises des périodes de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption, les rémunérations correspondantes ne sont pas prises en compte dans le salaire de référence (celles-ci sont considérées comme des rémunérations anormales).

Sur demande de l'allocataire, ne sont pas prises en compte dans le salaire de référence les rémunérations correspondants à :

- Une reprise d'activité à temps partiel autorisé par la sécurité sociale
- Le temps partiel de droit pour élever un enfant
- Le temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise
- Le temps partiel pour s'occuper d'un proche (aidant familial)

***À NOTER :** Lorsque l'affiliation de l'allocataire est suffisante pour une ouverture ou un rechargement des droits mais qu'aucune rémunération susceptible d'être prise en compte dans la période de référence calcul, le salaire de référence est établi sur la base de la dernière rémunération mensuelle connue.*

En aucun cas, le salaire de référence ne peut dépasser la somme des salaires mensuels plafonnés compris dans la période de référence calcul.

Ce plafond est de 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale.

3.3. Le salaire journalier de référence

L'ARE étant une allocation journalière, son montant est calculé sur la base d'un salaire journalier de référence (SJR).

Ce SJR est égal salaire de référence par le nombre de jours calendaires déterminé comme la durée d'indemnisation (voir point 2).

Sont déduits, dans le diviseur, les jours calendaires correspondant à des rémunérations anormales (voir point 3.2).

Sont donc à déduire :

- Les jours correspondant à la maladie, la maternité, l'adoption, l'accident et la maladie professionnelle
- Les jours ayant donné lieu à rémunération anormale

3.4. Le montant brut de l'ARE journalière

L'allocation journalière est constituée, selon le cas :

- Soit d'une partie proportionnelle de 40,4 % du salaire journalier de référence et d'une partie fixe de 12 €
- Soit d'une partie uniquement proportionnelle égale à 57 % du salaire journalier de référence

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

Le montant qui en résulte constitue l'allocation brute, c'est-à-dire l'allocation avant déduction de la CSG et de la CRDS. Elle ne peut être inférieure à 29,26 € par jour.

!!! ATTENTION !!!
L'ARE est revalorisée chaque année au 1^{er} juillet (partie fixe et ARE mini)

Exemples de calcul de l'ARE journalière :

- Cas d'un agent qui travaillait à temps plein dont le SJR est de 35 € :

L'ARE minimum au 01/07/2019 est égale à 29,26 €.

Plancher (57% du SJR)	40,4% du SJR + partie fixe	ARE mini
35 € x 57 %	(40,4 % x 35 €) + 12 €	
19,95 €	26,14 €	29,26 €

Le résultat le plus favorable correspondant au montant de l'allocation minimale, soit 29,26 €. Toutefois, le montant brut de l'allocation journalière ne peut excéder 75 % du SJR, soit 26,25 € (35 € x 75 %).

Le montant brut de l'ARE journalière est de 26,25 €.

- Cas d'un agent qui travaille à temps non complet dont le SJR est de 50 € :

Horaire de l'agent : 30h/semaine Horaire de la collectivité : 35h/semaine

Coefficient : $30 / 35 = 0,8571$

Il conviendra d'appliquer ce coefficient sur la partie fixe et sur l'ARE mini.

Plancher (57% du SJR)	40,4% du SJR + partie fixe	ARE mini
50 € x 57 %	(40,4 % x 50 €) + (12 € x 0,8571)	29,26 € x (30/35)
28,50 €	30,49 €	25,08 €

Le résultat le plus favorable est retenu, soit 30,52 €.

Le montant brut de l'allocation journalière est de 30,49 €.

A NOTER : le calcul de l'ARE à partir du SJR adapté reste inchangé.

3.5. Le montant net de l'ARE journalière

Dans le cas où l'allocation brute journalière est supérieure au SMIC journalier de 51 € (montant au 01.01.19), l'allocation supporte sur 98,25 % de son montant, dans l'ordre suivant :

- La CSG déductible (3,8 %)
- La CSG non déductible (2,4 %)
- La CRDS (0,5 %)

Et ce, dans la limite du SMIC journalier.

A défaut, l'ARE brut journalier est égale au à l'ARE nette journalière.

!!! ATTENTION !!!
Un allocataire peut cumuler l'ARE avec une pension d'invalidité (.....).

4. Le point de départ du versement de l'ARE

L'ARE n'est pas versée immédiatement.

En cas d'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP), le point de départ de l'indemnisation est différé.

Ce différé d'indemnisation compensatrice de congés payés correspond au nombre de jours résultant du quotient du montant total des ICCP versées à l'occasion de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail, par le salaire de référence

Montant total des ICCP perçues / SJR

Ce différé est limité à 30 jours.

Ce délai court au lendemain de la perte d'emploi.

Egalement, il y a le délai d'attente de 7 jours calendaires.

Ce délai court au lendemain du différé congés payés, et à compter du jour où toutes les conditions sont réunies, notamment l'inscription comme demandeur d'emploi.

!!! ATTENTION !!!
En cas de réexamen suite à un départ volontaire, à compter du 122^{ème} jour.
(voir ANNEXE)

5. La notification des droits à l'agent

Le règlement général annexé à la convention précise les modalités de notification des droits au salarié privé d'emploi. Comme les autres dispositions, ces modalités, agréées par arrêté ministériel, semblent s'imposer aux employeurs publics auto-assurés.

Ainsi, la notification des droits doit comporter :

- la date de la perte d'emploi ouvrant les droits
- le montant de l'ARE
- le SJR sur lequel est l'ARE a été calculée
- la durée d'indemnisation
- le taux de remplacement par rapport aux revenus d'activité pris en compte dans le calcul
- le 1^{er} jour indemnisable, compte tenu d'un éventuel différé de congés payés et du délai d'attente de 7 jours, compte tenu de la date d'inscription comme demandeur d'emploi
- les modalités (jours calendaires, à terme échu) et conditions de versement de l'ARE à savoir ses obligations de recherches actives et répétées d'emploi ou de formation, et l'actualisation mensuelle de son inscription (Attestation mensuelle d'actualisation à transmettre chaque mois)

- les informations lui permettant de connaître ses droits en cas de reprise d'activité (éventuel cumul ARE et revenus d'activité reprise), ou de perte d'une activité conservée (révision des droits), du rechargement possible de ses droits à leur épuisement

Egalement, chaque mois, l'allocataire est informé de la durée des droits restants.

ANNEXE – La démission

L'intéressé, qui se voit opposer dans un premier temps une décision de rejet au motif de sa perte volontaire d'emploi, peut demander le réexamen de sa situation, à l'issue d'un délai de 121 jours (calendaires) suivant son départ volontaire (*accord d'application de l'UNEDIC n° 12*). Cette possibilité de réexamen doit d'ailleurs figurer dans la décision de rejet initiale.

Il doit démontrer ses efforts de recherches d'emplois ou de formations, attestés par tout justificatif (candidatures spontanées, reprise d'activité de courte durée etc.).

Dans le secteur public auto-assuré, il revient à l'autorité territoriale d'apprécier ses efforts de reclassement. Cette appréciation ne porte que sur les seuls 121 jours suivant son départ volontaire, en faisant abstraction du motif du départ.

Pour procéder à cet examen, l'intéressé doit donc fournir tous les justificatifs de ses efforts, étant précisé que pour le juge administratif, les seules réponses aux convocations de pôle emploi ne suffisent pas à démontrer la volonté de trouver un emploi, des démarches spontanées et personnelles sont nécessaires (*CE 158466 du 12.05.1995, Ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle c. M. N.*)

A l'issue de cet examen, l'autorité territoriale :

- soit décide d'indemniser, et l'indemnisation débute au plus tôt au 122^{ème} jour suivant son départ volontaire, ou à la date de sa demande de réexamen si elle est postérieure (étant précisé que ses efforts sont toujours appréciés sur les seuls 121 jours suivant la démission). La charge revient au régime (employeur public auto-assuré ou pôle emploi) qui l'a employé le plus longtemps au cours des 28 derniers mois (si moins de 53 ans) ou 36 derniers mois (si 53 ans et plus).
- soit notifie de nouveau une décision de rejet, en motivant et en indiquant les délais de voie de recours devant le tribunal administratif : le pouvoir d'appréciation de l'autorité territoriale se faisant sous le contrôle éventuel du juge administratif en cas de contentieux.

Une démission voit ses effets annulés dès lors que l'intéressé, privé involontairement d'emploi, justifie postérieurement à sa démission, d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées continus ou discontinus, chez un ou plusieurs employeurs.

- En situation de reprise de droit :

Le principe reste que les droits ouverts doivent être versés jusqu'à épuisement, sauf à ce que l'allocataire opte, sous certaines conditions, aux nouveaux droits.

Ainsi, l'allocataire qui a cessé de bénéficier de ses ARE, alors que ses droits antérieurs n'étaient pas épuisés, bénéficie du reliquat de ces droits antérieurs, sous réserve :

- Que ces droits ne soient pas déchus : le délai de déchéance est égal à la durée des droits notifiée allongée de 3 ans, à compter de la date où toutes les conditions d'ouverture de droits étaient réunies. Ce délai est interrompu par les reprises d'emploi en CDD (*loi 79-11 art 8*), par la durée d'un contrat de service civique (*Code du serv.nat.-art L 120-11*), et en cas de versement du complément de libre choix d'activité, de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, ou de versement de l'allocation journalière de présence parentale (*Code de la sec.soc.-art L 532-2 et L 544-8*),
- Qu'il n'ait pas renoncé volontairement à son dernier emploi.

Cette condition de chômage involontaire est opposable uniquement lorsque le salarié privé d'emploi justifie d'une affiliation significative, exprimée également en jours travaillés, à savoir, à partir de 65 jours travaillés ou 455 heures.

Toutefois, le chômage involontaire est inopposable :

- si l'activité perdue dure moins de 6 jours travaillés (soit $6 \times 1,4 = 8$ jours calendaires comme l'était exprimé sous la convention 2014), ou si cette activité perdue représente moins de 17 heures travaillées par semaine,
- si les droits restants permettent à l'allocataire d'être indemnisé jusqu'à l'âge d'une retraite à taux plein.

A NOTER :

Toutes ces règles relatives à la démission s'appliquent aux pertes volontaires d'emploi propre au secteur public, car ainsi qualifiées par le juge administratif, soit :

- *En cas de radiation des cadres pour abandon de poste (CE 90227 30.11.1992 OPHLM de la Charente c, M Gros),*
- *En cas de refus de renouvellement de contrat identique et continu (CE 272373 du 2.11.2003 Mme N),*
- *En cas de refus du poste proposé, par le fonctionnaire qui a demandé à réintégrer après sa disponibilité (CE 380116 du 24.02.2016 Région Poitou Charentes).*

Source : Actualités statutaires du CIG Versailles suite à la parution de la Convention relative à l'assurance chômage du 14 avril 2017.