



**PRESTATIONS D'ASSURANCE
CHÔMAGE
ET
DISPOSITIFS DE PRÉRETRAITE**

PRESTATIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE ET DISPOSITIFS DE PRÉRETRAITE

COLLECTION GERESO PRATIQUE

Mise à jour : octobre 2011

Ouvrage conçu et réalisé sous la direction de Pierre LEROUTIER,

Auteur :

Barbara FOUCAUD, consultante formatrice en retraite et protection sociale, spécialiste du secteur public.

© **GERESO Édition 2011**

Technopole Université
26 rue Xavier Bichat - 72018 LE MANS Cedex 2
Tél. 02 43 23 03 53
Fax 02 43 28 40 67
www.gereso.com/edition
www.la-librairie-rh.com
e-mail : edition@gereso.fr

Reproduction, traduction et adaptation interdites
Tous droits réservés pour tous pays
Loi du 11 Mars 1957

Dépôt légal 4^e trimestre 2003
ISBN 13 : 978-2-905822-73-2
EAN : 9782905822732
ISSN : 1954-4650



BASE LÉGALE DU RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

CONVENTION ET RÈGLEMENT ANNEXE

Le régime d'assurance chômage repose sur l'existence d'une convention conclue par les partenaires sociaux, permettant ainsi de maintenir un dispositif paritaire d'indemnisation, comme ils le font depuis la Convention nationale de 1958. À cette convention, est annexé un règlement qui définit les règles d'attribution des prestations et de recouvrement des contributions.

Article 5 § 1 – Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage

TEXTES SOUMIS A L'AGRÈMENT DU MINISTRE DU TRAVAIL

Pour être rendus obligatoires à tous les employeurs et salariés relevant du champ d'application professionnel et territorial du régime, les accords signés par les partenaires sociaux sont soumis à la procédure d'agrément ministériel.

Ces accords peuvent être agréés par arrêté du ministre chargé du travail :

- lorsqu'ils sont négociés et conclus, sur le plan national et interprofessionnel, entre organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs au sens de l'article L. 2121-1 du Code du travail ;
- qu'ils ne comportent aucune stipulation incompatible avec les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur en particulier avec celles relatives au contrôle de l'emploi, à la compensation des offres et des demandes d'emploi, au contrôle des travailleurs privés d'emploi, et à l'organisation du placement, de l'orientation ou du reclassement des travailleurs sans emploi ;
- si les modalités d'indemnisation qu'ils définissent permettent de garantir l'équilibre financier du régime.

L'accord relatif à l'indemnisation du chômage ne doit, par conséquent, comporter aucune stipulation incompatible avec les dispositions légales en vigueur, en particulier avec celles relatives au contrôle de l'emploi, à la compensation des offres et des demandes d'emploi, au contrôle des travailleurs privés d'emploi, et à l'organisation du placement de l'orientation ou du reclassement des travailleurs sans emploi.

Articles L. 5422-21 et L. 5422-22 du Code du travail

Dans le cadre du régime d'assurance chômage, les textes soumis à l'agrément ministériel sont :

- la convention ;
- le règlement annexé ;
- les annexes ;
- les accords d'application.

RÉGLEMENTATION EN VIGUEUR

Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage

Retour à une convention relative à l'indemnisation du chômage

La convention du 1^{er} janvier 2001 a marqué un tournant dans la prise en compte des salariés involontairement privés d'emploi. Le régime d'assurance chômage a non seulement joué son rôle en assurant le versement d'un revenu de remplacement mais a également investi le terrain des actions en faveur du reclassement des demandeurs d'emploi.

Ainsi, outre les dépenses liées à l'indemnisation des allocataires, l'Unedic a contribué au financement d'un certain nombre d'aides au reclassement : aides à la formation, aide à la mobilité géographique, aides à la validation des acquis de l'expérience, aide à la création ou reprise d'entreprise ...

La réglementation marque alors l'accent sur le lien entre droits et devoirs des demandeurs d'emploi : droit à une indemnisation sans dégressivité sur le montant des allocations pendant toute la période à laquelle un allocataire pouvait prétendre, une obligation de participer activement à toutes les actions proposées afin de favoriser le retour à l'emploi.

Ces nouvelles modalités impliquent par conséquent très fortement l'ANPE, qui constitue à l'époque l'acteur incontournable du rapprochement des offres et des demandes d'emploi. Dans le cadre de leur mission de reclassement des demandeurs d'emploi, ce sont les conseillers ANPE qui prescrivent les aides au reclassement prévues par la convention « relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage » et son règlement annexé.

Depuis la fusion des ASSEDIC et des ANPE, donnant naissance à une institution dénommée Pôle Emploi, l'accord négocié par les partenaires sociaux dans le cadre de l'assurance chômage, dont les dispositions sont traduites, pour la première fois, dans la convention du 19 février 2009 et dans son règlement annexé, se recentrent sur l'indemnisation. Les aides au reclassement perdurent et se développent mais sont désormais définies par voie de délibération du conseil d'administration de Pôle Emploi.

Seules les aides dont le versement est directement lié aux droits ouverts à l'allocation d'assurance restent gérées par le régime en charge de l'indemnisation. Il s'agit de l'aide différentielle de reclassement versée en cas de reprise d'emploi d'un allocataire âgé de 50 ans ou plus, entraînant une baisse de salaire en partie compensée par cette aide, de l'aide à la création ou reprise d'une entreprise, ou bien encore de la possibilité de cumuler le bénéfice de l'allocation avec les rémunérations liées à une activité « réduite ».

Principales modifications issues de la convention de 2009

Négociée dans un contexte de crise économique, la convention du 19 février 2009 modifie les durées d'affiliation requises pour l'ouverture de droit et les durées d'indemnisation qui en découlent. Se voit ainsi créée une filière unique d'indemnisation dans laquelle la durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation. Parallèlement, le seuil minimal d'affiliation requis pour bénéficier d'une indemnisation est abaissé, tandis que la période de référence au cours de laquelle l'affiliation est recherchée est augmentée.

La nouvelle convention doit ainsi permettre d'accroître « globalement » la couverture des demandeurs d'emploi. Elle conduit à augmenter sensiblement la durée des droits des personnes qui auraient relevé des anciennes filières « courtes » prévue antérieurement, prenant ainsi mieux en compte la situation des travailleurs précaires. En revanche la durée des droits des demandeurs d'emploi âgés de moins de 50 ans justifiant d'une durée d'affiliation relativement longue se trouve réduite par rapport aux conventions précédentes.

Convention du 6 mai 2011

La convention du 6 mai 2011 maintient la majorité des règles d'indemnisation issue de la convention de 2009, à l'exception du chômage saisonnier (suppression du coefficient réducteur) et des dispositions relatives au cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une pension d'invalidité de 2^e et 3^e catégorie.

Entrée en vigueur et durée d'application

Principe

La convention du 6 mai 2011 et son règlement annexé sont entrés en vigueur au 1^{er} juin 2011. Ils s'appliquent à toutes les fins de contrat postérieures au 31 mai 2011.

Article 10 § 1 - Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage

La convention est conclue pour une durée déterminée, soit du 1^{er} juin 2011 au 31 décembre 2013.

Article 9 – Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage

Exception

Les salariés dont la procédure de licenciement a été engagée avant le 1^{er} juin 2011 relèvent de la Convention du 19 février 2009, de son règlement général annexé et de ses annexes.

Article 10 § 2- Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage

Précisions sur la date d'engagement de la procédure de licenciement

Par procédure de licenciement engagée antérieurement à la date du 1^{er} juin 2011 (jusqu'au 6 mai 2011 inclus), il y a lieu d'entendre :

- la date de l'entretien préalable visé aux articles L. 1232-2 à L. 1232-5 et L. 1233-11 du Code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel, prévue aux articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du Code du travail.

Licenciement pour motif économique

La première réunion des instances représentatives du personnel concerne les licenciements pour motif économique et correspond à la première réunion du comité d'entreprise, prévue par l'article L. 1233-30 du Code du travail, lorsque le licenciement pour motif économique est un licenciement collectif dans une entreprise d'au moins 50 salariés.

Lorsque le licenciement pour motif économique est un licenciement collectif dans une entreprise de moins de 50 salariés, l'engagement de la procédure correspond à la première réunion des délégués du personnel, à laquelle renvoie l'article L. 1233-29 du Code du travail.

En cas de licenciement pour motif économique de 10 salariés ou plus dans une période de 30 jours, il convient de demander à l'employeur de préciser la date de la première réunion des instances représentatives du personnel.

Pour tout licenciement pour motif économique intervenant dans une entreprise ne comportant pas d'instances représentatives du personnel, ou dans une entreprise de moins de 10 salariés, ainsi que pour tout licenciement pour un motif inhérent à la personne du salarié, c'est la date de l'entretien préalable qui doit être retenue. C'est au moment de l'instruction de la demande d'allocations qu'il est procédé à la détection des salariés privés d'emploi susceptibles d'être concernés par ces dispositions. La date de l'entretien préalable ou la date d'engagement de la procédure de licenciement doit être portée par l'employeur à la rubrique 4 de l'attestation employeur (destinée à Pôle Emploi).

Si cette information fait défaut, la lettre de convocation à l'entretien préalable ou la lettre de notification de licenciement permettra de vérifier que la date de cet entretien est antérieure au 1^{er} juin 2011.

Circulaire UNEDIC n° 2011-25 du 7 juillet 2011

CHAMP D'APPLICATION DU RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

RÉGIME APPLICABLE AU TERRITOIRE FRANÇAIS

Définition du territoire français

Le champ d'application territorial est ainsi défini par la convention du 6 mai 2011 :

"Le régime d'assurance chômage s'applique sur le territoire métropolitain, dans les départements d'Outre-Mer et dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin".

Article 4 - Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage

Employeurs et salariés visés

Employeur situé dans le champ d'application territorial du régime et existence d'un contrat de travail

Tout employeur établi sur le territoire français, défini ci-dessus, est tenu d'assurer contre le risque de privation d'emploi tout salarié dont l'engagement résulte d'un contrat de travail.

Chaque salarié lié par un contrat de travail bénéficie donc d'une couverture, y compris lorsqu'il est titulaire d'un contrat de formation en alternance ou d'insertion tels que :

- le contrat d'apprentissage ;
- le contrat de qualification ;
- le contrat d'adaptation ;
- le contrat d'orientation ;
- le contrat emploi-solidarité ;
- le contrat emploi consolidé ;
- le contrat emploi jeune ;
- le contrat initiative emploi.

EXTENSION AU TERRITOIRE MONÉGASQUE

Application de la réglementation française

Par extension, la réglementation du régime (convention, règlement et annexes) s'applique également au territoire monégasque, à l'exclusion des dispositions suivantes :

- les modalités d'affiliation à l'UNEDIC ;
- déclaration des activités exercées par des salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle à titre temporaire auprès des employeurs visés par le régime d'assurance chômage ;
- l'assujettissement à la contribution spécifique en cas de non proposition d'une convention de reclassement personnalisé par l'employeur du salarié licencié pour motif économique (entreprise de moins de 1 000 salariés) ;
- les dispositions relatives aux contributions d'assurance chômage précisées aux articles 43 à 48 et 51 à 53 du règlement annexé à la convention du 6 mai 2011.

Effets de l'inscription comme demandeur d'emploi

L'inscription au service de l'emploi de Monaco en qualité de demandeur d'emploi produit les mêmes effets que l'inscription comme demandeur d'emploi auprès des organismes français compétents et ouvre droit à l'ensemble des mesures et aides applicables aux demandeurs d'emploi.

Le soutien apporté par le service de l'emploi de Monaco à chaque allocataire en vue de son retour à l'emploi ainsi que les engagements du demandeur d'emploi dans le cadre de sa démarche active de recherche d'emploi produisent les mêmes effets que ceux résultant du projet d'action personnalisé établi en France conformément aux dispositions du Code du travail.

Affiliation de l'employeur

Les employeurs auxquels s'applique l'extension au territoire monégasque du régime français d'assurance chômage sont ceux concernés par les arrêtés ministériels pris en Principauté de Monaco suivants :

- Arrêté n° 68-151 du 8 avril 1968, modifié par l'arrêté n° 85-143 du 21 mars 1985 ;
- Arrêté n° 74-418 du 23 septembre 1974 ;
- Arrêté n° 79-508 du 7 décembre 1979 ;
- Ordonnance souveraine n° 2924-2010 du 12 octobre 2010 relative au recouvrement des cotisations d'assurance chômage par la Caisse de Compensation des Services Sociaux prise par la Principauté de Monaco.

Les instances paritaires régionales, au sein de la Direction Régionale de Pôle Emploi en région PACA sont compétentes pour examiner les dossiers des demandeurs d'emploi inscrits à Monaco et des entreprises monégasques.

Avenant du 6 mai 2011 portant extension du champ d'application territorial de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage au territoire monégasque

Employeur ne comportant pas d'établissement en France

Depuis le 1^{er} janvier 2005, les employeurs dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France sont tenus de remplir les obligations relatives aux déclarations et versement des contributions sociales, qui incombait auparavant aux salariés eux-mêmes.

Ce changement est issu de l'article 71 de la loi n° 200-1199 du 18 décembre 2003 de financement de la sécurité sociale et vise l'ensemble des cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle.

Ces opérations doivent être effectuées auprès d'un organisme de recouvrement unique. Ainsi, en accord avec les pouvoirs publics, il a été convenu de mettre à disposition de ces employeurs situés à l'étranger un service par la voie d'internet utilisant la technologie existante de Net.entreprises et développée par le GIP-MDS. Dans l'attente, il a été demandé à chaque organisme de protection sociale de désigner en son sein un interlocuteur unique. L'UNEDIC a désigné Pôle Emploi en qualité d'institution compétente au plan national pour :

- l'affiliation des employeurs concernés ;
- le recouvrement des contributions et cotisations dues au titre du régime d'assurance chômage et de garantie des salaires.

Annexe VI convention du 6 mai 2011 - Circulaire UNEDIC n° 2009-21 du 5 août 2009

FINANCEMENT DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

FINANCEMENT PAR DIFFÉRENTES CONTRIBUTIONS

CONTRIBUTIONS GÉNÉRALES

Le régime d'assurance chômage est financé, d'une part, par des contributions générales assises sur les rémunérations brutes dans la limite d'un plafond, et d'autre part, par des contributions particulières.

Aux termes de l'article L. 5422-9 du Code du travail, les contributions générales d'assurance chômage sont destinées à financer l'indemnisation, correspondant au versement des allocations, complétées par une autre contribution : la contribution spéciale.

L'utilisation des ressources du régime au financement d'autres mesures pour l'emploi nécessite une adaptation réglementaire. Ce qui fut le cas pour l'application de la convention du 1^{er} janvier 2001, pour la partie instituant des aides destinées à favoriser la réinsertion professionnelle des bénéficiaires des allocations d'assurance chômage.

Titre I^{er} - Loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel

Depuis, la loi de cohésion sociale n° 2005-32 du 18 janvier 2005 autorise les signataires de l'accord relatif à l'assurance chômage à utiliser les contributions, dans les limites qu'elles fixent pour financer des mesures favorisant la réinsertion professionnelle des allocataires du régime.

Article L. 5422-24 du Code du travail

CONTRIBUTION SPÉCIFIQUE

La contribution spécifique, égale à deux mois de salaire brut moyen des 12 derniers mois travaillés, est due au régime d'assurance chômage par l'employeur qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié, sans lui proposer le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé, en application des articles L. 1235-16 et L. 1233-65 du Code du travail pour le contrat de sécurisation professionnelle.

Article 3 § 3 - Convention du 6 mai 2011

Article 50 - Règlement annexé à la convention du 6 mai 2011

DURÉES D'INDEMNISATION

DURÉES RÉGLEMENTAIRES

Les durées d'indemnisation sont définies en fonction de deux critères :

- la durée d'affiliation à l'assurance chômage ;
- l'âge du salarié privé d'emploi.

Ces dispositions conduisent à déterminer 2 durées d'indemnisation différentes, regroupées au sein d'une "filière" unique.

DURÉE D'AFFILIATION

La durée d'affiliation est celle retenue pour déterminer l'ouverture de droit et correspond :

- aux périodes d'emploi salarié pour le compte d'un ou plusieurs employeurs entrant dans le champ d'application du régime d'assurance chômage ;

Article L. 5422-13 du Code du travail

- aux périodes d'emploi accomplies pour le compte d'employeurs publics ;

Article L. 5424-1 du Code du travail

- aux périodes de suspension du contrat de travail (maladie, maternité, congé parental d'éducation, congé individuel de formation, ...) ;

- aux périodes assimilées (formation professionnelle continue et dernier jour du mois de février).

La durée d'affiliation s'apprécie au cours d'une période de référence (période de référence affiliation) dont le terme est, en principe, la dernière fin de contrat de travail.

ÂGE DU SALARIÉ PRIVÉ D'EMPLOI

Une distinction est opérée entre les demandeurs d'emploi âgés de moins de 50 ans et ceux âgés d'au moins 50 ans.

Pour déterminer la durée d'indemnisation correspondant aux droits ouverts, l'âge s'apprécie à la date de la fin du contrat de travail (terme du préavis) retenue pour l'ouverture des droits (soit celle à partir de laquelle les conditions de chômage involontaire, durée d'affiliation, âge, aptitude physique et recherche d'emploi ont été examinées).

Article 11 § 1^{er} - Règlement annexé à la convention du 6 mai 2011

Circulaire UNEDIC n° 2009-10 du 22 avril 2009

Date de naissance non connue

Les demandeurs d'emploi dont les pièces d'état civil portent mention uniquement de l'année de naissance sont réputés nés le 31 décembre, pour l'application des dispositions du règlement annexé à la convention relative à l'indemnisation du chômage. Cette situation suppose que soit connu de manière précise l'âge du salarié privé d'emploi.

Toutefois, les demandeurs d'emploi de nationalité turque ou grecque dont les pièces d'état civil portent mention uniquement de l'année de naissance sont réputés nés le 1^{er} juillet.

Accord d'application n° 13

DURÉES D'INDEMNISATION

Une filière unique - fin de contrat postérieure au 31 mars 2009

	Durée d'affiliation minimale	Durée d'indemnisation
Moins de 50 ans	122 jours (4 mois) ou 610 heures au cours des 28 derniers mois ⁽¹⁾	Égale à la durée d'affiliation, limitée à 730 jours (24 mois)
Plus de 50 ans	122 jours (4 mois) ou 610 heures au cours des 36 derniers mois ⁽¹⁾	Égale à la durée d'affiliation, limitée à 1 095 jours (36 mois)

Les 4 filières (fin de contrat comprise entre le 18 janvier 2006 et le 31 mars 2009)

	Filières	Durée d'affiliation	Durée d'indemnisation
Quel que soit l'âge	I	182 jours (6 mois) ou 910 heures au cours des 22 derniers mois ⁽¹⁾	213 jours (7 mois)
	II	365 jours (12 mois) ou 1 820 heures au cours des 20 derniers mois ⁽¹⁾	365 jours (12 mois)
	III	487 jours (16 mois) ou 2 426 heures au cours des 26 derniers mois ⁽¹⁾	700 jours (23 mois)
À partir de 50 ans	IV	821 jours (27 mois) ou 4 095 heures au cours des 36 derniers mois ⁽¹⁾	1 095 jours (36 mois)

⁽¹⁾ précédant la fin du contrat de travail (terme du préavis)

FINS DE CONTRAT SITUÉES ENTRE LE 1/1/2003 ET LE 17/1/2006 OU FINS DE CONTRAT À COMPTER DU 18/1/2006 SUITE À UN LICENCIEMENT ENGAGÉ AVANT CETTE DATE

Pour les fins de contrat de travail situées entre le 1^{er} janvier 2003 et le 17 janvier 2006, les salariés privés d'emploi sont régis par les dispositions du règlement annexé à la convention du 1^{er} janvier 2004.

Par exception aux dates de fin de contrat normalement retenues pour l'application des dispositions du règlement annexé à la convention du 18 janvier 2006, les salariés dont la procédure de licenciement a été engagée avant le 18 janvier 2006, restent soumis aux filières d'indemnisation issues du règlement à la convention du 1^{er} janvier 2004.

L'engagement de la procédure correspond soit :

- à la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 1232-2 du Code du travail ;
- à la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel (livre IV du code du travail).

Article 10 §2 – Convention du 18 janvier 2006

Les filières d'indemnisation sont les suivantes :

Filières	Durée d'affiliation	Durée d'indemnisation
A	182 jours (6 mois) ou 910 heures au cours des 22 derniers mois ^(*)	213 jours (7 mois)
B	426 jours (14 mois) ou 2 123 heures au cours des 24 derniers mois ^(*)	700 jours (23 mois)
C	821 jours (27 mois) ou 4 095 heures au cours des 36 derniers mois ^(*) ■ 50 ans et moins de 57 ans	1 095 jours (36 mois)
D	■ 57 ans et plus si 100 trimestres d'assurance vieillesse	1 277 jours (42 mois)

^(*) précédant la fin du contrat de travail (terme du préavis)

Exception : salariés âgés de 50 ans et plus

Les salariés involontairement privés d'emploi âgés de 50 ans ou plus à la fin du contrat de travail, compris dans une procédure de licenciement engagée antérieurement à la date du 1^{er} janvier 2003, restent régis, concernant les durées d'indemnisation, par les dispositions antérieures, s'ils sont susceptibles de bénéficier d'une indemnisation d'au moins 1 369 jours (45 mois).

Les conditions d'indemnisation sont dans ce cas les suivantes :

<i>Filières</i>	<i>Durée d'affiliation</i>	<i>Durée d'indemnisation</i>
50 ans et plus	426 jours (14 mois) ou 2 123 heures de travail au cours des 24 mois précédant la fin du contrat de travail	213 jours (7 mois)
50 ans et moins de 55 ans	821 jours (27 mois) ou 4 095 heures de travail au cours des 36 mois précédant la fin du contrat de travail	1 369 jours (45 mois)
55 ans et plus	si 100 trimestres d'assurance vieillesse	1 825 jours (60 mois)

Article 10 - Convention du 1^{er} janvier 2004

L'engagement de la procédure correspond soit :

- à la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 1232-2 du Code du travail ;
- à la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel, dans le cadre du livre IV du Code du travail.

RÈGLES DE CUMUL DE L'ARE AVEC D'AUTRES PRESTATIONS

ARE ET AVANTAGES VIEILLESSE

CONDITIONS DU CUMUL DE L'ARE ET D'UN AVANTAGE VIEILLESSE

Article 18 § 1^{er} - Règlement annexé à la convention du 6 mai 2011

Accord d'application n° 2

Principes

Le cumul intégral de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et d'un avantage vieillesse est autorisé pour les allocataires âgés de moins de 50 ans.

À partir de 50 ans, une somme est déduite de l'allocation-chômage, représentant une proportion de la pension vieillesse, déterminée compte tenu de l'âge de l'allocataire dans les conditions suivantes :

- entre 50 et moins de 55 ans : l'ARE est déduite de 25% de l'avantage vieillesse ;
- entre 55 et moins de 60 ans : l'ARE est déduite de 50% de l'avantage vieillesse ;
- à partir de 60 ans : l'ARE est déduite de 75% de l'avantage vieillesse.

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

Circulaire n° 2009-10 du 22 avril 2009

Après application de la déduction, le montant versé ne peut :

- être inférieur à celui de l'allocation minimale, soit **27,66 €** au **1^{er} juillet 2011**, compte tenu, le cas échéant, d'un coefficient réducteur lié à l'exercice d'une activité à temps partiel au cours de la période de référence calcul ou à l'indemnisation d'une période de chômage saisonnier ;
- dépasser 75% du salaire journalier de référence.

Avantages vieillesse pris en compte

Les règles de cumul s'appliquent aux allocataires pouvant prétendre à un avantage vieillesse ou à un autre revenu de remplacement à caractère viager, avantages de droit direct, liquidés ou liquidables, dont l'acquisition est rendue obligatoire dans l'entreprise.

Sont également visées les pensions acquises à l'étranger.

Retraite anticipée et allocation-chômage

Les allocataires qui procèdent à la liquidation de leur retraite de manière anticipée, dans le cadre des dispositions de la loi Fillon, avant l'âge de 60 ans, continuent de percevoir l'allocation-chômage. Il résulte en effet de l'article L. 5425-2 du Code du travail que les allocataires du régime d'assurance chômage justifiant de 160 trimestres validés par l'assurance vieillesse, voient leur indemnisation interrompue à l'âge de 60 ans ou plus.

Il est cependant fait application des déductions prévues ci-dessus, en fonction de l'âge.

Rappelons que sont potentiellement concernés, les allocataires liquidant leur pension vieillesse :

- au titre d'un début d'activité à 14, 15 ou 16 ans et justifiant de 168 trimestres ;
- au titre du statut de salarié handicapé.

Circulaire UNEDIC n° 04-15 du 23 juillet 2004

CUMUL DE L'ARE ET D'UNE PENSION MILITAIRE

Accord d'application n° 3

Les travailleurs involontairement privés d'emploi, n'ayant pas atteint l'âge de la retraite, qui bénéficient d'une pension militaire, peuvent percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi sans réduction.

Disposition d'accompagnement de la loi n° 96-1111 du 19 décembre 1996 relative aux mesures en faveur du personnel militaire dans le cadre de la professionnalisation des armées

À partir de l'âge légal de la retraite, les règles de droit commun s'appliquent, une déduction de 75% de la pension militaire est donc opérée sur l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Article L. 5421-4-1° du Code du travail

Article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale

MESURES D'AIDE À LA REPRISE D'EMPLOI DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Le cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, avec une rémunération, n'est possible qu'en cas d'exercice d'activité professionnelle réduite ou occasionnelle. Dès lors que l'intensité de l'activité ne permet pas de répondre aux critères déterminés, l'indemnisation doit être interrompue. Elle ne reprend, le cas échéant, qu'à la cessation des activités en cause, les droits étant examinés dans le cadre d'une réadmission ou de reprise de droits.

Sont visés par le dispositif définissant les règles de cumul deux types de situation, la reprise d'activité d'une part, et l'activité conservée d'autre part.

L'UNEDIC ne peut dresser une liste exhaustive des activités professionnelles ou de celles qui ne le sont pas, mais a présenté un inventaire des catégories d'activité présumées ou non professionnelles dans la circulaire UNEDIC n° 2009-12 du 6 mai 2009.

INCITATION À LA REPRISE D'EMPLOI PAR LE CUMUL DE L'ARE AVEC UNE RÉMUNÉRATION

ACTIVITÉS PRÉSUMÉES NON PROFESSIONNELLES

Les activités définies ci-après sont normalement sans effet sur le versement des prestations.

Mandats syndicaux

L'exercice de mandats syndicaux n'est pas de nature à caractériser l'activité de professionnelle, lorsque l'intéressé ne perçoit pas de rémunération.

À cet égard, ne doivent pas être considérées comme des rémunérations :

- les indemnités versées en contrepartie de frais réels ;
- les indemnités ou vacations à caractère forfaitaire.

Mandats électifs

Mandats de représentation professionnelle

N'est pas considéré comme activité professionnelle, l'exercice de mandats électifs auprès :

- des conseils de prud'hommes ;
- des assemblées consulaires ;
- des organismes sociaux.

toutes les fois que l'accomplissement de ceux-ci ne donne pas lieu à la perception des sommes autres que des vacations ou indemnités.

Mandats de représentation territoriale

Les mandats électifs exécutés auprès des collectivités territoriales ne constituent pas une activité professionnelle.

Ils ne font pas obstacle au versement des prestations, dès lors que leurs titulaires remplissent les conditions d'attribution des allocations et spécialement celle relative à la recherche effective et permanente d'un emploi.

Dans le cas où ces conditions sont remplies, les élus locaux bénéficient de l'intégralité de leur indemnisation au titre de l'assurance chômage sans qu'il soit tenu compte des sommes qu'ils peuvent recevoir à l'occasion de l'exercice de leur mandat, à l'exception :

- des présidents des conseils généraux ;
- des présidents des conseils régionaux ;
- des maires des villes d'au moins 100 000 habitants.

pour qui les règles de cumul visées au présent chapitre s'appliquent.

Activités bénévoles

Par nature, l'activité bénévole n'est pas professionnelle, elle s'apparente à une forme partielle d'utilisation des loisirs et s'exerce, généralement, dans le domaine culturel, sportif ou social.

La réalisation d'activité bénévole ne fait donc pas obstacle à l'indemnisation au titre de l'assurance chômage lorsqu'elle :

- ne s'effectue pas chez un précédent employeur ;
- ne se substitue pas à un emploi salarié ;
- reste compatible avec l'obligation de recherche d'emploi.

Article L. 5425-8 du Code du travail

L'UNEDIC ajoute les caractéristiques suivantes :

- absence de rémunération ;
- faible importance du temps qui y est consacré.

Dans la mesure où les activités bénévoles sont exercées de manière "générale" et réduites, y compris pour le compte de l'ancien employeur, l'indemnisation peut se poursuivre. En l'espèce, l'intéressé a été jugé comme continuant à satisfaire à son obligation de recherche d'emploi.

Cass. soc. 17 décembre 2003 n° 2475 F-D - Assedic des Pays de la Loire c/ Leenhardt

Activité exercée au service d'un conjoint

L'activité considérée ne revêt pas un caractère professionnel si elle se concrétise par des actes accomplis dans le cadre de l'entraide familiale.

Articles 212 et 213 du Code civil

Pôle Emploi doit vérifier que les éléments figurant au dossier permettent :

- d'établir le caractère limité et non lucratif de l'activité ;
- qu'il s'agit de la continuité d'une collaboration antérieure à la perte d'emploi salarié ayant ouvert des droits.

Conjoint collaborateur d'exploitation ou d'entreprise agricole

Les conjoints non-salariés participant aux travaux de l'exploitation ou de l'entreprise agricole dirigée par leurs époux, ayant opté pour le statut de conjoint collaborateur, sans être rémunérés ni associés de l'entreprise sont réputés exercer cette activité à titre secondaire s'ils exercent parallèlement une activité salariée d'une durée supérieure à la moitié de la durée légale du travail.

En l'absence de toute rémunération, l'activité exercée en qualité de conjoint collaborateur est compatible avec le versement de l'ARE, à condition que le salarié privé d'emploi continue de satisfaire à l'obligation de recherche effective et permanente d'un emploi.

Administrateurs, membres du conseil de surveillance et représentants permanents de sociétés anonymes

Ce type d'activité n'est pas présumé comme étant professionnelle, alors même que le titulaire perçoit des jetons de présence ou des indemnités forfaitaires.

L'intéressé doit :

- disposer du temps disponible pour se consacrer à la recherche effective et permanente d'un emploi ;
- ne percevoir aucune autre rémunération.

Si la mission ou le mandat est accompli dans les conditions prévues par les articles 109 et 141 de la loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales et donne lieu à rémunération, l'activité est considérée comme professionnelle et fait l'objet de l'application des règles de cumul au titre des activités non-salariées.

Chefs dirigeants d'entreprise mise en sommeil

La mise en sommeil de l'entreprise permet au chef d'entreprise de conserver son statut de commerçant, d'artisan ou de mandataire social. Si, du fait de l'arrêt de l'activité de l'entreprise, l'intéressé n'en assure plus l'exploitation, Pôle Emploi doit le considérer comme n'étant pas en position d'exercice d'une activité professionnelle.

C'est par la publicité faite et attestée par la production d'un extrait K, K bis, ou d'un certificat délivré par la chambre des métiers, que Pôle Emploi est informé que le chef ou le dirigeant d'entreprise n'exerce plus d'activité à ce titre.

Dans l'hypothèse où cette formalité a été accomplie de façon tardive, pour la période comprise entre l'arrêt d'activité de l'entreprise et la publicité, Pôle Emploi peut constater la mise en sommeil à partir de pièces ou documents comptables, de procès-verbaux, de tout autre document attestant que le chef ou le dirigeant d'entreprise n'exerçait plus d'activité professionnelle.

Inscription à un ordre professionnel sans exercice de la profession

L'inscription à un ordre professionnel, lorsqu'elle ne s'accompagne pas de l'exercice effectif de la profession en cause, n'est pas exclusive de l'indemnisation.

CAS SOUMIS À UN EXAMEN PARTICULIER

Inscription au registre du commerce et des sociétés

La création ou la reprise d'une entreprise entraîne la cessation d'inscription comme demandeur d'emploi sauf si l'intéressé déclare être toujours à la recherche d'un emploi.

Les démarches accomplies pendant la phase préparatoire à la création d'une entreprise ou d'une activité constituent des actes positifs de recherche d'emploi, et l'inscription au registre du commerce et des sociétés constitue une simple présomption du commencement de l'activité professionnelle.

Cass. soc. - 18 mars 1998 - ASSEDIC de Clermont-Ferrand c/Gérard

Dans ce cas, la demande d'emploi est transférée en catégorie 6, 7 ou 8 (personnes non immédiatement disponibles) et il lui appartient de justifier, par tout moyen, que son activité professionnelle n'a pas débuté pour bénéficier des allocations sans application d'une règle de cumul. À compter du commencement effectif de son activité et s'il continue à déclarer être toujours à la recherche d'un emploi, sa prise en charge est examinée au titre des activités professionnelles non-salariées.

Radiation tardive du registre du commerce ou du répertoire des métiers

Ce point vise les personnes qui déclarent avoir cessé définitivement leur activité mais qui sont toujours inscrites au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers.

Personnes ayant la qualité de commerçant ou d'artisan

Pour la période comprise entre la date où ces personnes déclarent ne plus avoir d'activité et la date de leur radiation, il y a lieu de procéder à un examen de la situation des intéressés afin de s'assurer de la réalité des déclarations.

À cet effet, Pôle Emploi peut réclamer aux intéressés tous documents comptables, attestations bancaires et toutes déclarations qui auraient été faites auprès des services fiscaux et des organismes sociaux, notamment les URSSAF.

Dirigeants de société

Pôle Emploi est en droit d'attendre la publicité effective de la perte du mandat pour procéder à leur indemnisation.

Toutefois, dans la mesure où, là encore, les formalités de publicité sont en cours, un examen particulier est entrepris par les services de Pôle Emploi à partir de tous documents attestant la démission ou la révocation du dirigeant, tels que les procès-verbaux, les correspondances échangées avec la société, et toute autre pièce attestant que l'intéressé n'est plus susceptible d'assurer le fonctionnement de l'entreprise.

Le cas des mandataires de sociétés familiales doit être traité avec un discernement particulier. S'il apparaît aux services de Pôle Emploi que le mandat a effectivement pris fin, l'intéressé pourra être indemnisé immédiatement.

Exercice de mandats de président du conseil d'administration, de directeur général ou de gérant de sociétés civiles ou commerciales

Ce n'est pas la qualité de dirigeant en tant que telle qui établit le caractère professionnel de l'activité, mais bien son exercice.

En effet, il a été jugé que le mandat de gérant de SARL ne constituait pas l'exercice d'une activité professionnelle au sens de la réglementation de l'assurance chômage dès lors que la société ne développait aucune activité en l'absence de tout marché, l'intéressé démontrant qu'il était toujours à la recherche effective et permanente d'un emploi.

Cass. soc. - 10 octobre 1990 - Crassier c/ASSEDIC des Hauts-de-Seine

Il est donc nécessaire de vérifier que la société a une activité effective pour connaître avec exactitude la situation de son dirigeant.

Il convient également d'apprécier, au vu des éléments de fait, la disponibilité dont dispose l'intéressé à rechercher un emploi.

Cass. soc. - 30 juin 2004 n° 1428 - F-O - Schramm c/ ASSEDIC des Yvelines

Gérants de sociétés civiles en location

L'objet très particulier de ces sociétés concerne la gestion du patrimoine de ses associés, la faible activité développée par leurs dirigeants conduit à considérer que l'occupation du mandat ne constitue pas l'exercice d'une activité professionnelle.

Activités de chambre d'hôte

Si l'activité est exercée de façon accessoire, en complément d'une activité professionnelle habituelle, elle ne donne pas lieu à inscription au registre du commerce et des sociétés. Dans ce cas, elle n'est pas considérée comme activité professionnelle. L'activité de chambres d'hôte doit cependant être déclarée en mairie.

Chefs dirigeants d'entreprise faisant l'objet d'une procédure collective

Redressement judiciaire

En présence ou non d'un administrateur judiciaire, Pôle Emploi doit demander communication de tous documents faisant état des modalités selon lesquelles l'intéressé participe à l'administration et à la gestion de l'entreprise, telle que la copie du jugement prononçant l'ouverture de la procédure et, le cas échéant, la décision du juge commissaire statuant sur la désignation d'un administrateur et sur l'étendue de sa mission.

■ procédure simplifiée de redressement judiciaire

La procédure simplifiée permet au chef d'entreprise de rester à la tête de ses affaires, la nomination d'un administrateur judiciaire n'étant pas toujours requise. En conséquence, en l'absence d'un mandataire de justice, la survenance d'un redressement judiciaire peut s'avérer sans effet sur la situation de l'intéressé qui poursuit son activité professionnelle en tant que dirigeant.

■ désignation d'un administrateur judiciaire

Dans l'hypothèse où un administrateur judiciaire est désigné aux côtés du chef d'entreprise, selon les missions qui lui sont dévolues, le chef d'entreprise peut être dessaisi de toutes prérogatives ; aucun acte d'administration et de gestion n'étant plus assuré par l'intéressé, il est réputé ne plus avoir d'activité.

■ plan de cession totale de l'entreprise

Lorsqu'il y a un plan de cession totale de l'entreprise, l'on ne peut considérer que le chef ou dirigeant de l'entreprise est resté à la tête de ses affaires. Il n'y a pas exercice d'activité professionnelle, sauf à constater que l'intéressé, qui doit participer à la réalisation du plan de cession de l'entreprise, y consacre un temps important. Si tel est le cas, sa situation fait l'objet d'un examen dans les conditions relatives aux activités non-salariées.

Liquidation judiciaire

Le chef d'entreprise ou le dirigeant ne peut plus prétendre assurer l'administration et la gestion de l'entreprise, cette mission étant réservée à l'administrateur judiciaire ou, à défaut, au liquidateur.

L'intéressé est dessaisi de ses prérogatives, il ne remplit plus ses fonctions et n'exerce plus d'activité professionnelle.

ACTIVITÉS PRÉSUMÉES PROFESSIONNELLES

Mandats de représentation territoriale

L'exercice de mandats de présidents ou vice-présidents des conseils généraux et conseils régionaux, ainsi que celui de maires de villes d'au moins 100 000 habitants constitue une activité professionnelle. Il est donc tenu compte de l'indemnité perçue par l'élu pour déterminer les conditions d'indemnisation, lorsque les fonctions occupées répondent aux critères de l'activité réduite.

Mandats de représentation nationale

L'exécution de mandats de parlementaires est considérée comme incompatible avec la perception des allocations de chômage. Le parlementaire consacre normalement tout son temps à l'accomplissement de son mandat et est, en conséquence, indisponible pour la recherche effective et permanente d'un emploi.

Activités bénévoles - cas particuliers

Le Bureau de l'UNEDIC tire les conséquences des dispositions de l'article L. 5425-8 du Code du travail et permet à Pôle Emploi :

- de toujours considérer comme professionnelle :
 - toute activité reprise par une personne chez son ancien employeur, même si l'entreprise est constituée sous forme associative, et si les fonctions exercées ne sont pas rémunérées,
 - toute activité exercée, dans le cadre d'un mouvement associatif, ayant pour effet de se substituer à une activité exercée par du personnel normalement destiné à se consacrer à l'activité administrative de l'association d'éviter le recrutement d'un tel personnel,
- de présumer professionnelle, toute activité exercée par une personne à titre gratuit dans une entreprise ou un organisme à but lucratif.

ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI-FORMATION

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

La convention du 1^{er} janvier 2001, relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, ne prévoit qu'une seule allocation, l'allocation d'aide au retour à l'emploi, versée à l'allocataire inscrit comme demandeur d'emploi ou accomplissant une action de formation inscrite dans le projet d'action personnalisé.

Les conventions suivantes ont repris en ce sens intégralement les dispositions de la convention du 1^{er} janvier 2001.

Article 4 a) - Règlement annexé à la convention du 6 mai

Cependant, des spécificités existent concernant les personnes qui suivent une action de formation, et qui, à ce titre, ont la possibilité d'être toujours indemnisées par le régime d'assurance chômage.

Principales modifications issues de la convention du 1^{er} janvier 2001

Choix des formations

Comparativement au dispositif de prise en charge des demandeurs d'emploi accomplissant une action de formation prévue par la convention d'assurance chômage de 1997, les conditions d'accès à une formation sont assouplies.

Ainsi :

- il n'existe plus de liste limitative de stages éligibles, correspondant à des formations qualifiées de professionnelles, déterminées par le ministère du travail ;
- plus aucune durée minimale de stage n'est imposée (la durée totale du stage devait être d'au moins 40 heures et la durée hebdomadaire d'au moins 20 heures) ;
- aucune filière d'indemnisation n'est exclue (l'ouverture de droits devait être accordée pour une affiliation d'au moins 182 jours, excluant ainsi les demandeurs d'emploi de la filière 1, justifiant d'une durée d'affiliation supérieure ou égale à 122 jours) ;
- la condition d'opter au cours des 182 premiers jours d'indemnisation pour une action de formation est supprimée.

La situation d'un demandeur d'emploi souhaitant se former en vue de favoriser son retour à l'emploi est désormais examinée en priorité dans le processus global de soutien proposé par Pôle Emploi que constitue le projet d'action personnalisé d'accès à l'emploi.

Ainsi les personnes concernées seront en principe indemnisées par le régime d'assurance chômage, les situations de celles suivant une action de formation ne permettant pas une telle prise en charge devant être marginales.

Durée de la prise en charge par le régime d'assurance chômage

Concernant la durée de prise en charge du stagiaire, le régime d'assurance ne permet pas une indemnisation allant au-delà des durées réglementaires, comme il le faisait précédemment en servant successivement l'allocation formation reclassement puis, au besoin, l'allocation de formation de fin de stage. Lorsque la durée de la formation dépasse la durée des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, l'indemnisation est relayée au régime de solidarité. L'intéressé a, par conséquent, la faculté d'être toujours indemnisé, sous réserve qu'il réunisse les conditions d'attribution des allocations de solidarité (allocation de fin de formation et allocation de solidarité spécifique).

L'allocation de fin de formation doit être supprimée au 1^{er} janvier 2010. L'arrêt de l'indemnisation des demandeurs d'emploi en formation par le régime de solidarité était initialement prévu au 1^{er} janvier 2009 par la loi de finances pour 2008. Un décret en rétablit finalement l'application pour 2009.

Il ne peut donc être garanti aux personnes souhaitant se former qu'elles seront indemnisées tout au long du cursus de formation. L'aide à la formation peut être versée au-delà de la période de prise en charge par le régime d'assurance

Décret n° 2009-458 du 22 avril - JO du 24 avril

LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 et de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont adopté la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Le CSP est destiné à assurer un accompagnement et une indemnisation spécifiques aux salariés licenciés pour motif économique.

Le CSP est applicable aux procédures de licenciement pour motif économique engagées à compter du 1^{er} septembre 2011 dans les entreprises qui ne sont pas soumises au dispositif du congé de reclassement (entreprises dont l'effectif tous établissements confondus est inférieur à 1 000 salariés ou entreprises en redressement ou liquidation judiciaire sans condition d'effectif).

Le CSP doit être proposé par l'employeur dès lors que :

- l'entretien préalable au licenciement ;
- la présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel (lorsque le licenciement est soumis à la procédure d'information ou de consultation des représentants du personnel), interviennent à compter du 1^{er} septembre 2011.

La CRP, ou le CTP selon les bassins d'emploi, continuent à être proposés dans le cadre des procédures de licenciement pour motif économique engagées jusqu'au 31 août 2011.

PROPOSITION DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Le CSP doit être proposé par l'employeur à tout salarié dont il envisage le licenciement économique, quelle que soit son ancienneté. A défaut, le salarié se verra proposer le CSP par son conseiller Pôle Emploi, et l'employeur sera redevable d'une contribution spécifique, correspondant soit à deux mois de salaire brut si le salarié refuse le CSP, soit à trois mois de salaire incluant l'ensemble des charges patronales et salariales si le salarié l'accepte.

La proposition de CSP doit être effectuée par l'employeur lors de l'entretien préalable au licenciement ou à l'issue de la dernière réunion des instances représentatives du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel), par remise contre récépissé au salarié du document d'information retiré à cet effet auprès des services de Pôle Emploi. Pour les salariées en congé maternité, ce document peut être remis au plus tard au lendemain de la fin du congé légal.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours à compter du lendemain de la remise du document (pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative) pour accepter ou refuser le CSP. Pendant ce délai, le salarié peut avoir un entretien d'information avec un conseiller de Pôle emploi, destiné à éclairer son choix.

En cas d'acceptation du CSP par le salarié, le contrat de travail est rompu à l'expiration du délai de réflexion. Le CSP commence dès le lendemain.

En cas de refus, ou d'absence de réponse du salarié à l'issue du délai de réflexion, la procédure de licenciement se poursuit conformément au droit commun.

Lorsqu'à la date prévue par le Code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion de 21 jours dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de CSP n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception qui :

- rappelle au salarié la date d'expiration du délai de réflexion ;
- lui précise qu'en cas de refus du CSP, cette lettre constituera la notification de son licenciement.

ACCEPTATION DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Pour le salarié

Indemnisation

- le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) versée pendant 12 mois maximum représente 80% du salaire journalier de référence (soit l'équivalent du salaire net) pour les salariés justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- le salarié ne justifiant pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une allocation dont le montant et la durée correspondent à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qu'il aurait perçue s'il n'avait pas accepté le CSP.

Dans les deux cas, l'Allocation de sécurisation professionnelle est versée dès la prise d'effet du CSP, aucun différé ni délai d'attente n'est applicable.

Accompagnement

L'accompagnement est assuré, pendant 12 mois maximum pour tout salarié qui a adhéré au CSP, par Pôle Emploi ou un opérateur habilité. Il a le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant toute la durée du CSP, et bénéficie d'un suivi régulier, renforcé et personnalisé (entretiens, élaboration d'un Plan de Sécurisation Professionnelle, actions de formation...).

Indemnité de préavis

Les salariés justifiant d'au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise ne perçoivent pas leur indemnité de préavis, dont le montant est versé par l'employeur à Pôle Emploi au titre du financement du dispositif dans la limite de trois mois (charges salariales et patronales incluses); ils perçoivent, le cas échéant, la fraction de l'indemnité de préavis supérieure à trois mois de salaire.

Les salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise perçoivent la totalité de leur indemnité de préavis.

Indemnités de rupture

Le salarié perçoit l'ensemble des indemnités afférentes à la rupture du contrat de travail (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, etc.).

Pour l'employeur

En cas d'acceptation du CSP par le salarié, l'employeur participe au financement du dispositif de la manière suivante :

- lorsque le salarié justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur verse à Pôle Emploi une contribution correspondant à l'indemnité de préavis due au salarié dans la limite de trois mois (charges patronales et salariales comprises) ;
- l'employeur verse enfin une participation au financement des prestations d'accompagnement, correspondant aux heures de DIF acquises et non utilisées par le salarié.

CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ (CRP)

Le dispositif de convention de reclassement personnalisé

La convention de reclassement personnalisé du 20 février 2010 a été prolongée jusqu'au 31 août 2011.

Accord de sécurisation du 4 juillet 2011

Retour sur le dispositif de la convention de reclassement personnalisé (CRP)

Pour les procédures de licenciement pour motif économique engagées jusqu'au 31 août 2011 (date de l'entretien préalable au licenciement ou date de la présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel), la CRP doit être proposée dans les entreprises de moins de 1 000 salariés ou les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire (et ce, quel que soit l'effectif).

Elle concerne tous les salariés visés par une procédure de licenciement économique qui justifient de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou les salariés qui totalisent 4 mois d'affiliation à l'assurance chômage.

Le salarié a un délai de réflexion de 21 jours pour soit accepter la CRP ou bien être indemnisé au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui concerne tout demandeur d'emploi privé involontairement d'un emploi.

TITRE IV : CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Article 41 du Code du travail

La sous-section 2 de la section 6 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du Code du travail est ainsi rédigée :

« Sous-section 2

« Contrat de sécurisation professionnelle

« Art. L. 1233-65.-Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.

« Ce parcours débute par une phase de prébilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Ce projet tient compte, au plan territorial, de l'évolution des métiers et de la situation du marché du travail.

« Ce parcours comprend des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail.

« Art. L. 1233-66.-Dans les entreprises non soumises à l'article L. 1233-71, l'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique.

« À défaut d'une telle proposition, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 propose le contrat de sécurisation professionnelle au salarié. Dans ce cas, l'employeur verse à l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 une contribution égale à deux mois de salaire brut, portée à trois mois lorsque son ancien salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle sur proposition de l'institution mentionnée au même article L. 5312-1.

« Cette contribution, dont le montant est déterminé par l'institution mentionnée audit article L. 5312-1, est recouvrée par les organismes chargés du recouvrement mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 5427-1 selon les règles et sous les garanties et sanctions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5422-16. Les données nécessaires au recouvrement sont transmises entre l'institution et les organismes. Les modalités d'application du présent alinéa sont définies par décret en Conseil d'État.

« Art. L. 1233-67.-L'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail. Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.

« Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis ni indemnité compensatrice de préavis ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement pour motif économique au terme du préavis ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité compensatrice de préavis en cas de licenciement et après défalcation du versement de l'employeur représentatif de cette indemnité mentionné au 10° de l'article L. 1233-68. Les régimes social et fiscal applicables à ce solde sont ceux applicables aux indemnités compensatrices de préavis.

« Après l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire ne peut se prévaloir des articles L. 6323-17 et L. 6323-18. La somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation multiplié par le montant forfaitaire mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 est affectée au financement des mesures du contrat de sécurisation professionnelle.

« Pendant l'exécution du contrat de sécurisation professionnelle, le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

« Le contrat de sécurisation professionnelle peut comprendre des périodes de travail réalisées dans les conditions prévues au 3° de l'article L. 1233-68, sans que cela ait pour effet de modifier son terme.

« Art. L. 1233-68.-Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues à la section 5 du chapitre II du titre II du livre IV de la cinquième partie définit les modalités de mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle, notamment :

« 1° Les conditions d'ancienneté pour en bénéficier ;

« 2° Les formalités afférentes à l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle et les délais de réponse du salarié à la proposition de l'employeur ;

« 3° La durée du contrat de sécurisation professionnelle et les modalités de son éventuelle adaptation aux spécificités des entreprises et aux situations des salariés intéressés, notamment par la voie de périodes de travail effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre des contrats de travail à durée déterminée prévus à l'article L. 1242-3, renouvelables une fois par dérogation à l'article L. 1243-13, et des contrats de travail temporaire prévus à l'article L. 1251-7 ;

« 4° Le contenu des mesures mentionnées à l'article L. 1233-65 ainsi que les modalités selon lesquelles elles sont financées, notamment au titre du droit individuel à la formation, et mises en œuvre par l'un des organismes assurant le service public de l'emploi, y concourant ou y participant mentionnés aux articles L. 5311-2 à L. 5311-4 ;

« 5° Les dispositions permettant d'assurer la continuité des formations engagées durant le contrat de sécurisation professionnelle ;

« 6° Les modalités de reprise éventuelle du contrat de sécurisation professionnelle après son interruption du fait d'une reprise d'emploi ;

« 7° Les obligations du bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle et les conditions dans lesquelles le contrat peut être rompu, en cas de manquement à ces obligations, à l'initiative des organismes chargés de la mise en œuvre des mesures mentionnées au 4° ;

« 8° Le montant de l'allocation et, le cas échéant, des incitations financières au reclassement servies au bénéficiaire par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, ainsi que les conditions de suspension, d'interruption anticipée et de cumul de cette allocation avec d'autres revenus de remplacement ;

« 9° Les conditions dans lesquelles les règles de l'assurance chômage s'appliquent aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, en particulier les conditions d'imputation de la durée d'exécution du contrat sur la durée de versement de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1 ;

ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE

OBJET DE L'ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE

INDEMNISATION CHÔMAGE ET PRESTATIONS VIEILLESSE

Les allocations d'assurance chômage et du régime de solidarité cessent d'être servies au jour où le bénéficiaire est en mesure de liquider une retraite à taux plein au sens de la sécurité sociale.

L'assuré ouvre des droits à une pension vieillesse à taux plein :

- à partir de 60 ans, s'il justifie de la durée d'assurance requise ;
- à 65 ans quel que soit le nombre de trimestres validés par l'assurance vieillesse.

Conditions de liquidation d'une retraite à taux plein au régime de base

Article R. 351-45 du Code de la sécurité sociale

Durée d'assurance	Age
160 trimestres pour les assurés nés avant 1949	65 ans
161 trimestres pour les assurés nés en 1949	
162 trimestres pour les assurés nés en 1950	
163 trimestres pour les assurés nés en 1951	65 ans pour les assurés nés entre le 1 ^{er} janvier et le 30 juin 1951 65 ans et 4 mois pour les assurés entre le 1 ^{er} juillet et le 31 décembre 1951
164 trimestres pour les assurés en en 1952	65 ans et 8 mois
165 trimestres pour les assurés nés en 1953 et 1954	66 ans pour les assurés nés en 1953 66 ans et 4 mois pour les assurés nés en 1954
166 trimestres pour les assurés nés en 1955	66 ans et 8 mois

Sont intégrées dans la durée d'assurance vieillesse pour l'ouverture de droit à une pension à taux plein, les validations de tous les régimes de base obligatoires, ainsi que les périodes reconnues équivalentes.

Ces dernières visent les situations suivantes :

- les périodes d'activité professionnelle antérieure au 1^{er} avril 1983 qui peuvent ou auraient pu donner lieu à rachat de cotisations d'assurance vieillesse au titre d'un régime de base obligatoire ;
- les périodes d'activité professionnelle agricole non-salariée accomplies de façon habituelle et régulière avant le 1^{er} janvier 1976 entre l'âge de 18 et 21 ans ;
- les périodes antérieures au 1^{er} avril 1983 au cours desquelles les membres de la famille du chef d'entreprise, âgés d'au moins 18 ans et ne bénéficiant pas d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse, ont participé de façon habituelle à l'exercice d'une activité professionnelle non-salariée artisanale, industrielle ou commerciale.

Article R. 351-5 du Code de la sécurité sociale

SITUATION PARTICULIÈRE

Carrière mixte (assurés pluri-pensionnés)

Un allocataire, âgé d'au moins 60 ans, qui se voit interrompre le versement de ses prestations chômage du fait qu'il justifie des conditions requises pour liquider une pension à taux plein, peut néanmoins percevoir une allocation complémentaire si au moins un régime ne liquide pas la pension à taux plein.

Cette disposition vise les allocataires qui se trouvent dans la situation suivante :

- carrière cotisée dans différents régimes de base, exigeant des conditions différentes pour une liquidation à taux plein ;
- validations, tous régimes confondus, du nombre de trimestres requis pour une liquidation à taux plein au régime général d'assurance vieillesse de la sécurité sociale et dans les régimes alignés (régime agricole, ORGANIC et CANCAVA).

Intervention de l'allocation complémentaire

L'allocation complémentaire est versée, sous condition de ressources, jusqu'à la date à laquelle l'intéressé peut faire liquider au taux plein l'ensemble des pensions auxquelles il peut prétendre.

La période pendant laquelle cette allocation complémentaire est servie n'est pas prise en considération en vue de l'ouverture de droit à pension.

Article L. 5425-2 du Code du travail

OBLIGATIONS DES BÉNÉFICIAIRES

Les bénéficiaires de l'allocation complémentaire ne sont pas tenus de rechercher un emploi.

Ils doivent notifier à l'organisme chargé du paiement de l'allocation tout changement dans leur situation affectant leur droit à indemnisation et notamment toute reprise d'une activité professionnelle et toute liquidation d'une pension vieillesse.

Article 2 - Décret n° 84-344 du 7 mai 1984 - JO du 10 mai

« 10° Les conditions dans lesquelles participent au financement des mesures prévues au 4° :

« a) L'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 ;

« b) Les employeurs, par un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis dans la limite de trois mois de salaire majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes, et par un versement au titre des droits acquis par le bénéficiaire en application de l'article L. 6323-1 et non utilisés.

« À défaut d'accord ou d'agrément de cet accord, les modalités de mise en œuvre et de financement du contrat de sécurisation professionnelle sont déterminées par décret en Conseil d'État.

« Art. L. 1233-69.-L'employeur contribue au financement du contrat de sécurisation professionnelle par :

« 1° Un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis dans la limite de trois mois de salaire majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes ;

« 2° Un versement au titre des droits acquis par le bénéficiaire en application de l'article L. 6323-1 et non utilisés.

« Ces versements, dont le montant est déterminé par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, sont recouvrés par les organismes chargés du recouvrement mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 5427-1 selon les règles et sous les garanties et sanctions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5422-16. Les données nécessaires au recouvrement sont transmises entre l'institution et les organismes. Les modalités d'application du présent alinéa sont définies par décret en Conseil d'État.

« Les organismes collecteurs paritaires agréés pour recevoir les contributions des entreprises au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation peuvent affecter des ressources collectées à ce titre aux mesures de formation prévues à l'article L. 1233-65.

« Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L. 6332-18 peut contribuer au financement de ces mesures de formation.

« Les régions peuvent contribuer au financement de ces mesures de formation dans le cadre de la programmation inscrite dans le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles mentionné à l'article L. 214-13 du code de l'éducation.

« Art. L. 1233-70.-Une convention pluriannuelle entre l'État et des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel détermine les modalités de l'organisation du parcours de retour à l'emploi mentionné à l'article L. 1233-65 et de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des mesures qu'il comprend. Cette convention détermine notamment les attributions des représentants territoriaux de l'État dans cette mise en œuvre et les modalités de désignation des opérateurs qui en sont chargés.

« Une convention pluriannuelle entre l'État et l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 détermine les modalités de financement du parcours de retour à l'emploi mentionné à l'article L. 1233-65 et des mesures qu'il comprend. Une annexe financière est négociée annuellement entre l'État et l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1.

« À défaut de ces conventions, les dispositions qu'elles doivent comporter sont déterminées par décret en Conseil d'État. »

PRÉRETRAITE AMIANTE OU CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ DES TRAVAILLEURS DE L'AMIANTE

NATURE DE LA MESURE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Cessation d'activité des salariés exposés à l'amiante

Une mesure de cessation anticipée d'activité a été mise en place depuis le 2 avril 1999, en faveur des salariés et anciens salariés exposés à l'amiante. Ce dispositif est dénommé "cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante" (CAATA).

Les travailleurs de l'amiante susceptibles de bénéficier de la CAATA sont ceux qui ont exercé leur activité dans un établissement et/ou secteur d'activité définis par arrêté, pour une période où ils ont pu être au contact de l'amiante, ainsi que ceux ayant contracté une maladie professionnelle liée à l'inhalation de poussières d'amiante.

Les personnes qui souhaitent bénéficier de cette préretraite doivent en faire la demande, soit en prenant l'initiative de la rupture du contrat de travail pour les salariés exerçant une activité professionnelle, soit en optant pour la préretraite amiante lorsque les intéressés perçoivent un revenu de remplacement. Les revenus de remplacement visés sont les allocations chômage, les pensions d'invalidité ou les allocations de préretraite.

Au cours de la période de cessation anticipée d'activité, les travailleurs de l'amiante perçoivent une allocation, l'allocation des travailleurs de l'amiante (ATA), dont le service est assuré jusqu'à la date à laquelle ils peuvent être admis à la retraite à taux plein.

Gestion de la CAATA

Financement de la préretraite amiante

La mise en place de la préretraite amiante, ouvrant droit au service d'une allocation, a conduit à l'ouverture d'une nouvelle gestion intitulée Fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (FCAATA).

Ce fonds, dont la gestion a été confiée à la Caisse des dépôts et consignations, est chargé d'assurer le financement de la mesure. Ses ressources sont constituées d'une fraction égale à 0,31% du produit du droit de consommation prévu à l'article 575 du Code général des impôts (droit de consommation sur les cigarettes) pour 2005, soit 29 millions d'euros et d'une contribution de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général de la sécurité sociale (fixée à 500 millions d'euros pour l'année 2004 et 600 millions d'euros pour 2005), ainsi que d'une contribution de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime des salariés agricoles, dont le montant est fixé chaque année par arrêtés des ministères chargés de la sécurité sociale, du budget et de l'agriculture.

Article 41 - III de la loi de financement de la sécurité sociale n° 99-1194 du 23 mars 1998 – JO du 27 décembre modifié par l'article 56 de la loi n° 2003-1199 du 18 décembre 2003 - JO du 19 décembre

Les dépenses du fonds de gestion couvrent le versement des allocations, les cotisations d'assurance vieillesse (régimes de base et complémentaires), les frais de gestion et de fonctionnement.

Article 6 - Décret n° 99-247 du 29 mars 1999 modifié - JO du 31 mars

Face à l'augmentation importante des charges de ce fonds (+ 59% en 2003 après avoir doublé en 2002 et triplé en 2001), une contribution à la charge des entreprises responsables est mise en place. Elle complète le financement du dispositif à hauteur d'un montant prévisionnel de 129 millions d'euros pour 2005.

Loi de financement de la sécurité sociale pour 2005, n° 2004-1370 du 20 décembre 2004 - JO du 21 décembre

☞ *L'article 101 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 supprime la contribution due par les entreprises.*

La reconnaissance de l'entreprise responsable de l'exposition des salariés à l'amiante s'est avérée dans la réalité relativement complexe (rachat ou fusion d'entreprise, sous-traitance...). Par ailleurs, l'existence de la contribution pouvait constituer un frein à la reprise d'entreprise.

Gestion de l'allocation de préretraite

La gestion de l'allocation des travailleurs de l'amiante est confiée aux caisses d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT), pour la métropole et la caisse générale de sécurité sociale, (CGSS), dans les départements d'Outre-Mer.

Les opérations de gestion concernent l'attribution et le service de l'ATA.

Article 41 - II de la loi de financement de la Sécurité sociale n° 99-1194 du 23 mars 1998 - JO du 27 décembre

Pour les personnes reconnues atteintes au titre du régime d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des salariés agricoles, d'une maladie professionnelle, l'allocation est attribuée et servie par les caisses de mutualité sociale agricole.

*Article 54 de la loi n° 2002-1487 du 20 décembre 2002 - JO du 24 décembre
modifiant le II de l'article 41 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 1999*

BASE LÉGALE

La cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante a été instaurée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999 (loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998) et dont les modalités d'application ont été précisées par le décret n° 99-247 du 29 mars 1999 (modifié par le décret n° 2000-638 du 7 juillet 2000).

Outre les conditions d'indemnisation de la période de préretraite, cette base légale détermine en premier lieu les salariés et anciens salariés en faveur desquels cette mesure a été créée.

Depuis sa mise en place, les catégories de bénéficiaires initialement visés se sont élargies (loi de financement de la sécurité sociale pour 2000 et 2002).

De plus, la liste des établissements pour lesquels a été reconnue l'exposition à l'amiante des personnes qui y travaillaient a été à plusieurs reprises modifiée et complétée par différents arrêtés. Cette liste est jointe en annexe au présent chapitre.