



**Droit du travail**

**Service Public de l'Emploi**

**et**

**Pôle Emploi**

**M.A. MARCANTONI**

Docteur Ingénieur en Sciences Physiques

Doctorant en Droit du Travail

Conseiller Prud'homal

**St Quentin en Y.**  
**édition 1.0**  
**juillet 2018**

## Le Service Public de l'Emploi Pôle emploi

### Sommaire

- 1. Emploi : une mission de service public.**
  - 1.1 Introduction
  - 1.2. Cadre international.
  - 1.3. Origine du Service Public de l'Emploi.
  - 1.4. Service Public de l'Emploi, situation actuelle.
  
- 2. Pôle Emploi.**
  - 2.1. La création de Pôle Emploi.
  - 2.2. Organisation de Pôle Emploi.
  - 2.3. Gouvernance de Pôle Emploi.
  - 2.4. Organisation de Pôle Emploi.
  - 2.5. Missions de Pôle emploi.
  
- 3. Indemnisation des demandeurs d'emploi, ARE.**
  - 3.1. Principe de l'indemnisation des demandeurs d'emploi.
  
  - 3.2. Droits rechargeables.
    - 3.2.1. Principe.
    - 3.2.2. Choix relatif aux droits rechargeables
  
  - 3.3. Allocation d'aide au Retour à l'emploi, ARE.
    - 3.3.1 Définition de l'ARE.
    - 3.3.2. Personnes concernées.
    - 3.3.3. Conditions à remplir.
  
  - 3.4. Montant de l'ARE.
    - 3.4.1. Salaire Journalier de Référence.
    - 3.4.2. Les différents montants.
  
  - 3.5. Durée de versement de l'ARE.

- 3.6. Les délais de mise e place et paiement de l'ARE.
  - 3.6.1. Les jours de carence.
  - 3.6.2. Paiement de l'ARE.
  
- 3.7. Cumul avec des revenus d'activités.
  - 3.7.1. Activité salariée
  - 3.7.2. Activité non salariée.
  
- 3.8. Fin de droits.
  
- 4. Rupture du contrat de travail, contentieux liés à l'ARE.**
  - 4.1. Rappel, paiement des cotisations sociales.
  
  - 4.2. Attestation d'assurance chômage.
    - 4.2.1. Documents à remettre par l'employeur.
    - 4.2.2. Attestation d'assurance chômage.
  
  - 4.3. Contentieux lié à l'attestation d'assurance chômage.
    - 4.3.1. Type de contentieux.
    - 4.3.2. Non remise de l'attestation et ses conséquences.
    - 4.3.4. Suite à décision du CPH, l'attestation doit être refaite.

Annexes.

- Annexe 1 Pôle Emploi - Composition du Conseil d'Administration au 01.07.2018
  
- Annexe 2 Principaux textes de référence.

## Le Service Public de l'Emploi Pôle emploi

### 1. Emploi : une mission de service public.<sup>1</sup>

#### 1.1. Introduction

Salariés et employeurs se posent légitimement de nombreuses questions sur le Service Public de l'Emploi en France, parmi lesquelles reviennent le plus souvent :

- quel est le champ de la politique de l'emploi ?
- quel est le budget consacré à l'emploi et au marché du travail ?
- qu'est-ce que le Service Public de l'Emploi ?
- qu'est-ce Pôle Emploi ?
- qu'est-ce que l'UNEDIC ?
- qu'est-ce que l'assurance chômage ?
- quelles sont les caractéristiques de l'assurance chômage ?
- quel est le système d'indemnisation du chômage ?
- qu'est-ce que le Fonds de solidarité ?
- qu'est-ce qu'une politique d' " activation " des dépenses sociales ?

A ces questions, vont s'ajouter celles plus spécifiques du juge prud'homal, comme par exemple :

- que se passe-t-il, au plan de l'emploi, pour le salarié et l'employeur au moment de la rupture du contrat de travail ?
- quels sont les conséquences pour le salarié licencié, et pour l'employeur qui l'a licencié, d'un jugement du CPH ?
- Pôle Emploi peut-il être part au litige lors de la rupture du contrat de travail ? Si oui, comment ?
- quelles sont, vis-à-vis du Service Public de l'Emploi, les éventuelles conséquences d'une requalification de la rupture du contrat de travail ?

---

<sup>1</sup> Service Public : activité d'intérêt général prise en charge par une personne publique ou par une personne privée mais sous le contrôle d'une personne publique. On distingue les services publics d'ordre et de régulation (défense, justice...), ceux ayant pour but la protection sociale et sanitaire, ceux à vocation éducative et culturelle et ceux à caractère économique. Le régime juridique du service public est défini autour de trois principes : continuité du service public, égalité devant le service public et mutabilité (adaptabilité).

## 1.2. Cadre international.

Un cadre international du Service Public de l'Emploi existe. Il a été mis en place dès la fin de la première guerre mondiale. En effet, la convention n° 2 de l'Organisation Internationale du Travail concernant le chômage, est signée en 1919 et entre en vigueur le 14 juillet 1921. Son article 2 dispose que " *chaque Membre ratifiant la présente convention devra établir un système de bureaux publics de placement gratuit placé sous le contrôle d'une autorité centrale* ".<sup>2</sup>

La base est donc là.

La dernière évolution de ce cadre international est représentée par la mise en place de l'Association mondiale des services d'emploi publics, AMSEP, fondée en 1988 avec l'appui de l'Organisation Internationale du Travail, à laquelle la plupart des organismes ou administrations des Etats membres de l'OIT chargés du service public de l'emploi ont adhéré.

## 1.3. Origine du Service Public de l'Emploi.

Depuis longtemps il existait en France des bureaux de placement.<sup>3</sup> La ratification par la France de la convention OIT n° 2 va marquer le début de la véritable organisation par l'Etat d'un Service Public de l'Emploi.

Il faudra cependant attendre la fin de la seconde guerre mondiale pour voir la mise en place des SETMO, Services Extérieurs du Travail et de la Main-d'œuvre, directement placés sous la tutelle de l'Etat. Une conception dirigiste préside alors, en matière de main d'œuvre, comme dans les autres secteurs de la vie du pays, aux décisions prises par le nouveau pouvoir politique.<sup>4</sup> L'ordonnance du 24 mai 1945 a pour intitulé " Placement des travailleurs et contrôle de l'emploi ". Ce titre marque sans ambiguïté une volonté politique dont l'Etat devient l'initiateur et dont il demeurerait le gestionnaire. Il s'agit de " coordonner

---

<sup>2</sup> Cette convention a été ratifiée par 57 Etats, dont la France, le 29 août 1925, et quasi l'intégralité des Etats Membres de l'Union Européenne.

<sup>3</sup> A Paris, à la fin du XIXe siècle, les agences commerciales de placement jouent un rôle déterminant d'intercession entre demandeurs et fournisseurs de travail, particulièrement dans le secteur de l'alimentation. Vecteur de structuration sociale et spatiale d'un marché du travail urbain spécifique, le bureau permet d'assouplir les rigidités de l'embauche. Quant aux placeurs, qui favorisent ceux qui occupent sur le marché une position de force, ils se révèlent être des interfaces pro-patronales. L'agence de placement constitue également un enjeu de police. La réglementation encadrant leur activité, établie en 1852, se limite à les assujettir à une procédure d'autorisation et à la surveillance de l'administration. Les autorités se focalisent sur les " abus " et les fraudes. Le placement peine à s'imposer, au début du XXe siècle, comme levier d'organisation du marché du travail pour lutter contre le chômage.

<sup>4</sup> La volonté de prévoir l'avenir, de le planifier, voire de le maîtriser, s'exprime aussi par la création du Commissariat Général au Plan, en 1946.

efficacement les offres et les demandes d'emploi ", de faire triompher " la rationalité ". Ce terme est le maître-mot des mesures proposées. Il renvoie à une conception plus globale, que l'usage a consacré par l'expression de " convention Keynésienne de plein-emploi ". Le fonctionnement du marché du travail est désormais fondé sur cette convention keynésienne qui associe l'intervention de l'Etat pour maintenir le plein emploi, ainsi que l'interaction entre gains de productivité et augmentation du niveau de vie, consacrant le modèle de l'emploi salarié à temps complet au détriment des activités agricoles et indépendantes.<sup>5</sup>

En 1967, une nouvelle institution publique va voir le jour, l'Agence Nationale Pour l'Emploi, ANPE. Elle se substitue aux SETMO antérieurs. Ses missions, ainsi que les contraintes envers son tuteur, l'Etat, pour le compte de qui elle agit, sont redéfinies. L'idée qui préside est celle issue du rapport CHAZELLE,<sup>6</sup> " les exigences du développement économique, la pression du progrès technique et de la concurrence internationale coïncidant avec les effets de l'expansion démographique, accroissent désormais l'importance, mais aussi la complexité d'une politique de l'emploi. Au simple contrôle de la main d'œuvre, tendant à maintenir un plein emploi essentiellement conçu sous l'angle quantitatif, doit rapidement se substituer une politique active, visant au meilleur emploi... ce qui invite à une sérieuse modernisation et à un renforcement des services publics de l'emploi. "

La dernière grande réforme du Service Public de l'Emploi date de 2008. Elle est portée par la Loi n° 2008-126 du 13 février 2008, " Loi relative à la réforme de l'organisation du Service public de l'emploi ". Principale réforme figurant dans la Loi, celle portant création d'un opérateur unique chargé d'assurer les missions de Service Public de l'Emploi que sont l'accueil, l'orientation, le placement, le service des prestations d'indemnisation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Au-delà de la réforme des structures, la fusion des réseaux opérationnels de l'ANPE et de l'Unedic permettra de simplifier les démarches des demandeurs d'emploi, d'offrir une gamme de prestations complète et unifiée à tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, et de déployer davantage d'agents sur le terrain, directement au service des usagers. Les grandes orientations de l'action de l'institution nouvelle seront fixées par une convention conclue avec l'Etat et l'Unedic.

Pôle Emploi est né.

#### **1.4. Service Public de l'Emploi, situation actuelle.**

Le Service Public de l'Emploi, SPE, rassemble les acteurs publics et privés chargés de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle. Il est placé sous la tutelle du ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle. Il est dirigé par la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, DGEFP.

---

<sup>5</sup> Pour plus de détails, voir l'ouvrage de R. SALAIS, N. BAVAREZ, et B. REYNAUD, " *L'invention du chômage* " Paris, PUF, (Economie en liberté), 1986. p. 160

<sup>6</sup> En 1963, le Directeur Général du Travail, Jacques CHAZELLE, le formule clairement dans un rapport qui porte son nom

Ses missions sont définies par le Code du Travail qui dispose que :

*“ Le service public de l’emploi a pour mission l’accueil, l’orientation, la formation et l’insertion ; il comprend le placement, 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 ”.*

**(Code du Travail, art. L. 5311-1)**

- **Constitution du Service Public de l’Emploi.**

Le Service Public de l’Emploi est constitué principalement de :

- **l’Etat** (principalement le ministère chargé de l’emploi et de la formation professionnelle) et des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi, DIRECCTE, qui conservent la compétence de droit commun en matière de politique de l’emploi,
- **Pôle Emploi**, issu de la fusion en 2008 de l’Agence Nationale Pour l’Emploi, ANPE - en charge du placement des demandeurs d’emploi - et des Associations pour l’emploi dans l’industrie et le commerce, ASSEDIC - en charge de l’indemnisation des chômeurs,
- **l’AFPA**, association pour la formation professionnelle des adultes, qui depuis le 1<sup>er</sup> avril 2010 a rejoint Pôle Emploi,
- **l’UNEDIC** qui administre le régime d’assurance chômage et fixe les modalités d’indemnisation.

A ces acteurs principaux, le Code du Travail en ajoute d’autres :

*“ Peuvent également participer au service public de l’emploi :*

*1° Les organismes publics ou privés dont l’objet consiste en la fourniture de services relatifs au placement, à l’insertion, à la formation et à l’accompagnement des demandeurs d’emploi,*

*1°bis Les organismes de placement spécialisés dans l’insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif,*

*2° Les organismes liés à l’Etat par une convention mentionnée à l’article L. 5132-2, relative à l’insertion par l’activité économique de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières,*

*3° Les entreprises de travail temporaire. ”*

**(Code du Travail, art. L. 5311-4)**

Nous remarquons que le Service Public de l’Emploi ne dispose pas du monopole de gestion de l’emploi au sein du pays. De nombreux acteurs privés continuent d’intervenir sur le marché du travail, les entreprises et les salariés restant libres d’avoir recours uniquement ou non au service public.

- **Organisation du Service Public de l'Emploi.**

Le Service Public de l'Emploi est structuré en **quatre niveaux géographiques** (national, régional, départemental et local) qui rassemblent les instances de pilotage et de coordination de l'Etat, de Pôle Emploi et de l'AFPA, mais également les collectivités territoriales, afin de mettre en œuvre de la manière la plus adaptée la politique de l'emploi.

Même si cette dernière obéit à des règles et directives nationales, elle est coordonnée localement pour répondre aux besoins des territoires et de ses réalités économiques.

## 2. **Pôle Emploi.**

### 2.1. **La création de Pôle Emploi.**

Créé par la Loi n° 2008-126 du 13 février 2008, Pôle Emploi est une institution nationale régie par le Code du Travail. La dernière modification de ses missions date de la Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 - art. 112 (V). En l'état actuel de la législation :

*“ Pôle emploi est une institution nationale publique dotée de la **personnalité morale** et de l'**autonomie financière** qui a pour mission de :*

- 1° **Prospecter le marché du travail**, développer une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications, procéder à la collecte des offres d'emploi, aider et conseiller les entreprises dans leur recrutement, assurer la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi et participer activement à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle ;
- 2° **Accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes**, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, prescrire toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, favoriser leur reclassement et leur promotion professionnelle, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle ;
- 3° **Procéder aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi**, tenir celle-ci à jour dans les conditions prévues au titre Ier du livre IV de la présente partie et assurer à ce titre le contrôle de la recherche d'emploi dans les conditions prévues au chapitre VI du titre II du livre IV ;
- 4° **Assurer, pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, le service de l'allocation d'assurance** et, pour le compte de l'Etat, **le service des allocations de solidarité** prévues à la section 1 du chapitre III du titre II du livre IV de

*la présente partie, des allocations mentionnées à l'article L. 5424-21, de l'aide prévue au II de l'article 136 de la loi n° 96-1181 du 30 décembre 1996 de finances pour 1997, des sommes restant dues au titre du versement de l'allocation équivalent retraite prévue à l'article L. 5423-18, dans sa rédaction antérieure au 1er janvier 2009, et des sommes restant dues au titre de la prime forfaitaire prévue à l'article L. 5425-3, dans sa rédaction antérieure au 1er septembre 2017, ainsi que le service de toute autre allocation ou aide dont l'Etat lui confierait le versement par convention ;*

5° **Recueillir, traiter, diffuser et mettre à la disposition** des services de l'Etat et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage **les données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi ;**

6° **Mettre en œuvre toutes autres actions qui lui sont confiées** par l'Etat, les collectivités territoriales et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage en relation avec sa mission.

*Pôle emploi agit en collaboration avec les instances territoriales intervenant dans le domaine de l'emploi, en particulier les maisons de l'emploi, ainsi qu'avec les associations nationales et les réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement, par des partenariats adaptés ”.*

**(Code du Travail, art. L. 5312-1)**

**Les personnels de Pôle Emploi sont de statut privé**, sauf ceux provenant d'organismes publics antérieurs et qui ont décidé de conserver leur ancien statut.

## **2.2. Organisation de Pôle Emploi.**

Le dispositif juridique légal régissant directement Pôle Emploi en tant qu'institution est constitué par :

- le **Code du Travail**, art. L. 5312-1 à L. 5312-14, L. 5422-24 et R. 5312-6 à R. 5312-30,
- la **loi n° 2008-126 du 13 février 2008** relative à la réforme de l'organisation du Service Public de l'Emploi, articles non codifiés 7, 8 et 9,
- l'**arrêté du 9 avril 2009** fixant les modalités spéciales d'exercice du contrôle économique et financier de l'Etat sur Pôle Emploi.

Il résulte notamment de ce dispositif que Pôle Emploi :

- est une “ **institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière** ”,  
**(Code du Travail, art. L. 5312-1, alinéa 1<sup>er</sup>)**
- ayant la nature d'un **Etablissement Public à caractère Administratif**, EPA,  
**(Code du Travail, art. R. 5312-1)**

- **déconcentré,**  
**(Code du Travail, art. L. 5312-10, alinéa 1<sup>er</sup>, R. 5312-19, alinéa 2 et R. 5312-26)**
- **fonctionnant selon des règles de droit privé dans certains domaines.**

### 2.3. Gouvernance de Pôle Emploi.

La **gouvernance** de Pôle Emploi est assurée de manière **tripartite** par les partenaires sociaux et l'Etat. L'institution est administrée par un Conseil d'Administration et dirigée par un Directeur Général.

**(Code du Travail, art. L. 5312-2)**

Le Directeur Général exerce la direction de l'institution dans le cadre des orientations définies par le Conseil d'Administration. Il prépare les délibérations de ce conseil et en assure l'exécution.

Le Directeur Général est nommé par décret, après avis du Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration peut adopter, à la majorité des deux tiers de ses membres, une délibération demandant sa révocation.

**(Code du Travail, art. L. 5312-6)**

Le Conseil d'Administration est composé de 19 membres nommés, pour trois ans et renouvelables par arrêté du ministre du Travail. Il comprend : <sup>7</sup>

- 5 représentants de l'Etat,
- 5 représentants des Organisations Syndicales de salariés interprofessionnelles représentatives au niveau national (CFDT, CFE/CGC, CFTC, CGT et CGT/FO),
- 5 représentants des Organisations Professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel (CGPME, MEDEF et U2P),
- 2 personnalités qualifiées choisies en raison de leurs compétences dans les domaines d'activité de l'institution, et désignées par le ministre chargé de l'emploi,
- 1 représentant des régions désigné sur proposition de l'Association des Régions de France,
- 1 représentant des autres collectivités territoriales désigné sur proposition conjointe de l'Assemblée des départements de France et l'Association des maires de France.

**(Code du Travail, art. L. 5312-4)**

A ces personnalités s'ajoute 1 contrôleur général économique et financier désigné par l'Etat. <sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Pour la composition détaillée du Conseil d'administration, au 20 juillet 2018, voir en annexe.

<sup>8</sup> L'absence de représentants des agents de Pôle Emploi et des associations de chômeurs dans le Conseil d'administration est reprochée à Pôle Emploi.

Pôle Emploi est également doté d'un comité d'audit et des comptes ainsi que d'un comité stratégique et d'évaluation, l'un et l'autre confiés à chacun des vices présidents du Conseil d'Administration.

Dans les faits, et malgré l'affichage d'un principe de gouvernance tripartite, Pôle Emploi est administré par l'Etat.<sup>9</sup>

## 2.4. Organisation de Pôle Emploi.

- **Organisation territoriale.**

Au niveau régional, chaque région administrative est dotée d'une direction régionale considérée comme un établissement. Pôle Emploi comprend 17 directions régionales depuis la fusion des Régions en janvier 2016.

Dans chaque région, le directeur régional de Pôle Emploi signe avec le Préfet une convention visant à programmer les interventions de Pôle Emploi au regard de la situation locale de l'emploi et du marché du travail, à préciser les conditions de sa participation et de l'évaluation de son action ainsi qu'à définir les conditions de sa coopération avec les maisons de l'emploi, les missions locales et les partenaires locaux

- **Organisation opérationnelle.**

En matière opérationnelle, Pôle Emploi est le premier acteur du marché de l'emploi en France avec :

- plus de 1000 agences de proximités,
- 54 000 salariés au service des demandeurs d'emploi, dont 43 000 conseillers dédiés directement à la relation entreprise.

## 2.5. Missions de Pôle emploi.

En pratique, Pôle Emploi remplit les missions suivantes :

- procéder aux **inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi**, tenir celle-ci à jour, assurer le contrôle de la recherche d'emploi. Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2016, l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi se fait directement par internet,
- **verser les allocations** des demandeurs d'emploi indemnisés,

---

<sup>9</sup> En cela, la gouvernance de Pôle Emploi est tout à fait similaire à celle de la Sécurité Sociale.

- **accompagner chaque demandeur d'emploi** dans sa recherche d'emploi jusqu'au placement, ce qui dans les faits ne se vérifie d'ailleurs pas,<sup>10</sup>
- **prospector le marché du travail** en allant au-devant des entreprises,
- accompagner les demandeurs d'emploi souhaitant reprendre ou créer une entreprise,
- aider les entreprises dans leurs recrutements.

Par ailleurs, Pôle Emploi assure de façon transitoire le recouvrement des cotisations d'assurance-chômage.

Pour répondre à ces missions Pôle Emploi a déjà mis en place plusieurs services :

- le **3949**, numéro court des demandeurs d'emploi, qui leur permet de s'actualiser, de consulter leur dossier et d'obtenir un conseiller,
- le **3995**, numéro court qui permet aux entreprises d'entrer en contact avec Pôle Emploi pour déposer leurs offres,
- l'**Entretien de Situation**, ESI (qui remplace l'EID). L'objectif de ce premier entretien est de clarifier le plan d'action du demandeur d'emploi et d'anticiper les problèmes qu'il pourrait rencontrer pour mieux les traiter,
- l'**offre de service aux entreprises**, destinée à aider les entreprises dans leurs recrutements,
- des **aides financières aux créateurs d'entreprise**, destinées aux demandeurs d'emplois souhaitant devenir entrepreneur,
- le **recueil et le traitement des données relatives au marché du travail** et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi,
- la mise en œuvre du **Conseil en Evolution Professionnelle**, CEP, pour permettre aux actifs de faire le point sur leur situation professionnelle,
- le **contrôle renforcé de la recherche d'emploi**, pour vérifier que les demandeurs d'emploi inscrits recherchent bien un emploi et identifier ceux ayant besoin d'un accompagnement plus soutenu.

Pôle Emploi assure également différentes missions exceptionnelles. Citons :

- publication de l'**enquête annuelle sur les besoins en main d'œuvre**, BMO, dont l'objet est d'établir des tendances et d'identifier les difficultés de recrutement des entreprises, Pôle emploi interroge chaque année 1,6 million d'établissements sur leurs intentions de recrutement pour l'année à venir.<sup>11</sup> Parmi les établissements qui ont déclaré une intention d'embauche dans l'enquête BMO 2016, 8 sur 10 ont déposé au moins une Demande Préalable à l'Embauche (DPAE) auprès de l'Urssaf en 2016.
- **plans de formation d'urgence** :
  - o en 2013 : le plan 30 000. Le 10 juillet 2013, les partenaires sociaux se sont mis d'accord avec l'Etat pour financer un plan d'urgence visant à former 30 000 chômeurs de longue durée. Pôle emploi a participé à ce plan en finançant certaines formations professionnelles. Avec 39 400 entrées en formation supplémentaires, ce plan a dépassé ses objectifs initiaux et a été reconduit pour

<sup>10</sup> Cf. Rapport annuel Pôle Emploi 2017.

<sup>11</sup> Selon le site web Actuchomage, " l'enquête BMO n'est pas fiable ".

l'année 2014, avec cette fois une barre fixée à 100 000 entrées supplémentaires dont 73 % ont été financées par Pôle emploi (soit un montant de 139 millions d'euros),

- en 2016, c'est un nouvel objectif de 500 000 entrées en formations supplémentaires qui a été fixé (plan Hollande).

### **3. Indemnisation des demandeurs d'emploi, ARE.**

#### **3.1. Principe de l'indemnisation des demandeurs d'emploi.**

Le principe de l'indemnisation en cas de perte de travail remonte à fort loin puisque des sociétés de secours mutuel existaient déjà sous l'Ancien Régime. Elles avaient été créées par les corporations ouvrières. Lorsque celles-ci furent supprimées,<sup>12</sup> les sociétés de secours ont disparu avec elles, même si pour certaines elles ont subsisté de manière plus ou moins clandestines. La Monarchie de Juillet devait les rétablir dans le but de stabiliser le système économique et social issu de la Révolution Industrielle.

La légalisation des syndicats en 1884 par la Loi Waldeck-Rousseau ouvre un nouveau champ à l'action sociale. Pourtant peu d'Organisations Syndicales vont en profiter.<sup>13</sup> Des caisses d'indemnisation du chômage verront cependant le jour. L' " Office du Travail ", créé lui en juillet 1891 contrôle ces caisses. Il sélectionne et classe les formes de chômage pour déterminer celles qui donnent droit à indemnisation.

Malheureusement, tous les métiers ne disposent pas de ces caisses, beaucoup d'ouvriers n'ayant pas les moyens de payer des cotisations.<sup>14</sup> L'afflux de chômeurs et la désorganisation des caisses syndicales pendant la Première Guerre mondiale fait émerger une institution publique du chômage : l'Etat à travers le " Fonds national de chômage " subventionne les départements et les grandes municipalités. A la Libération, la priorité est accordée à la politique de plein-emploi et non à l'assurance chômage.

Jusqu'en 1958, lorsqu'un salarié perdait son emploi, il ne touchait, éventuellement, que des indemnités de rupture de contrat. Il devait ensuite subvenir plus ou moins seul à ses besoins, parfois aidé, mais de manière très irrégulière suivant son métier et le temps qu'il mettait à retrouver un emploi.

Le 31 décembre 1958, le régime national d'assurance chômage est créé. Il est administré par les partenaires sociaux à travers une Convention Nationale Interprofessionnelle, cosignée par le patronat, CNPF, et les syndicats, CGT-FO, CTC et CGC. A noter que la CGT avait refusé de prendre part aux négociations, souhaitant que le système soit établi dans le cadre de la Sécurité Sociale. Dès le départ, les signataires considèrent que le régime doit favoriser la reprise rapide d'un emploi et la mobilité de la main-d'œuvre, dépassant ainsi la simple indemnisation des chômeurs.

---

<sup>12</sup> Loi Le Chapelier de 1791.

<sup>13</sup> Cf. Christine DANIEL et Carole TUCHSZIRER, " L'Etat face aux chômeurs - L'indemnisation du chômage de 1884 à nos jours ", Flammarion, 1999, 394 p. (ISBN 208212522X)

<sup>14</sup> Le système fonctionne déjà suivant des principes de solidarité et de répartition, ces qui ont un travail payent une cotisation pour venir en aide à ceux qui n'en ont pas.

La gestion opérationnelle du système est assurée de manière paritaire, tant pour les Assedic, que pour le pilotage de l'ensemble par l'Unédic.

### **3.2. Droits rechargeables.**

#### **3.2.1 Principe.**

Le premier type d'indemnisation du chômage mis en place ne prenait en compte que les activités salariées passées du demandeur d'emploi indemnisé. Il l'était sur la base d'une fraction de ses derniers salaires, et ceci pour un temps limité mais qui cependant pouvait être relativement long. Ce droit tombait dès que le demandeur d'emploi avait retrouvé un emploi. Ce type d'indemnisation s'est avéré peu incitatif pour un retour à l'emploi du demandeur d'emploi. Un certain nombre parmi eux préférait, au moins au début de leur période de chômage, attendre, quitte à prendre le risque de se retrouver sans emploi lorsqu'ils arrivaient en fin de droits.

Les partenaires sociaux et l'Etat ont donc cherché à rendre le système plus incitatif. Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2014, une nouvelle convention de l'Assurance chômage permet aux demandeurs d'emploi de bénéficier de droits rechargeables au chômage après une période d'activité. Quel en est le principe ?

Lorsqu'un demandeur d'emploi retrouve un emploi pendant sa période d'indemnisation, ses droits restants sont reportés durant toute la durée de son contrat de travail.<sup>15</sup> En cas de perte d'activité, le demandeur d'emploi bénéficie alors de la reprise de ses droits initiaux jusqu'à leur épuisement.

Cette possibilité n'est valable que si le demandeur d'emploi a repris une activité professionnelle alors qu'il n'avait pas épuisé ses droits.

Le demandeur d'emploi ne bénéficiera pas de droits rechargeables s'il est un ancien bénéficiaire d'un contrat d'apprentissage indemnisé par Pôle Emploi au titre de ce contrat.

En outre, si au jour de l'épuisement de ses droits, le demandeur d'emploi a travaillé au moins 150 heures (continues ou discontinues), il bénéficiera de nouveaux droits assortis d'une nouvelle durée d'indemnisation.

Exemple :

Le demandeur d'emploi bénéficie de l'ARE pour 600 jours sur une base de 25 € par jour. Après 300 jours, il reprend un emploi de 50 jours. Il continuera alors à être indemnisé sur une base de 25 € (même montant) par jour pendant 250 jours (reliquat).

---

<sup>15</sup> Dans la réalité, ce report n'est effectif que pendant une période de 12 mois, puisque Pôle Emploi ne prend en compte dans ses calculs que les 12 derniers mois de la carrière du demandeur d'emploi.

### **3.2.2. Choix relatif aux droits rechargeables.**

Le demandeur d'emploi peut bénéficier d'un droit d'option entre ses anciens et nouveaux droits.

Le droit d'option permet de choisir l'allocation qui résulte de la dernière période d'activité sans attendre l'épuisement des allocations non utilisées d'un droit au chômage précédent.

Le demandeur d'emploi doit avoir :

- retravaillé au moins 4 mois,
- et son allocation journalière ne doit pas dépasser **20 €**, ou il doit bénéficier d'une nouvelle allocation journalière, en raison des dernières périodes d'emploi, supérieure d'au moins 30 % à celle du reliquat.

Le demandeur d'emploi dispose de 21 jours de réflexion pour informer par écrit Pôle Emploi de son choix. Une fois qu'il a fait son choix, il ne peut plus revenir sur sa décision.

Si le demandeur d'emploi exerce son droit d'option, il perçoit une allocation issue de ses dernières périodes d'emploi à partir du jour de sa demande.

### **3.3. Allocation d'aide au Retour à l'Emploi, ARE.**

#### **3.3.1. Définition de l'ARE.**

L'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi, ARE, est destinée à garantir un revenu de remplacement aux salariés privés d'emploi qui en remplissent les conditions. Pour percevoir l'ARE, le salarié doit :

- être involontairement privé d'emploi,
- justifier, à la date de fin du contrat de travail, d'une période minimale de travail.

Le versement de l'ARE peut, sous certaines conditions, être cumulé avec d'autres revenus d'activité. Le versement de l'ARE cesse si le salarié retrouve une activité professionnelle, salariée ou non, en France ou à l'étranger.

### 3.3.2. Personnes concernées.

- **Privation involontaire d'emploi.**

Pour percevoir l'ARE, le demandeur d'emploi doit avoir été involontairement privé d'emploi. La cessation de son contrat de travail doit résulter :

- d'un licenciement pour motif personnel ou pour motif économique ou d'une révocation,
- ou rupture conventionnelle,
- ou d'un non renouvellement de son CDD,
- ou d'une démission considérée comme légitime (par exemple, pour suivre la personne avec le bénéficiaire vit en couple).

A savoir :

Si le contrat du salarié a été exercé pendant une période de mobilité volontaire sécurisée et cesse pour l'un de ces motifs, le demandeur d'emploi peut prétendre à l'ARE sauf s'il est réintégré par son entreprise ou s'il refuse sa réintégration.

- **Situation personnelle.**

Le demandeur d'emploi doit également :

- ne pas avoir atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite, ni remplir les conditions de trimestres ou d'âge ouvrant droit à la retraite à taux plein,
- être physiquement apte à l'exercice d'un emploi,
- résider en France.

### 3.3.3. Conditions à remplir.

Pour pouvoir bénéficier de l'ARE, le demandeur d'emploi doit répondre à plusieurs conditions.

- **S'inscrire à Pôle Emploi.**

Pour percevoir l'ARE, le demandeur d'emploi doit :

- être inscrit comme demandeur d'emploi ou accomplir une formation inscrite dans son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). **Il doit impérativement s'inscrire dans les 12 mois suivant la fin de son contrat de travail.** Cette période peut être prolongée en raison de certaines situations (par exemple, congé de maladie),
- et accomplir des actes positifs et répétés (par exemple, consultation quotidienne d'offres d'emploi) en vue de retrouver un emploi ou de créer ou de reprendre une entreprise.

Il faut préciser que l'inscription à Pôle Emploi, si elle est un droit, ne constitue pas une obligation. Une personne peut donc s'inscrire comme demandeur d'emploi lorsqu'elle le souhaite, mais,

**Attention ! Tout demandeur d'emploi qui ne se serait pas inscrit à Pôle Emploi dans les 12 mois qui suivent son dernier emploi perd tout droit à une attribution de l'ARE.**

- **Justifier d'une période minimale de travail.**

Pour bénéficier de l'ARE, le demandeur d'emploi doit justifier, à la date de fin de son contrat de travail, d'une période minimale de travail dite durée d'affiliation :

- pour les **moins de 53 ans**, de **88 jours ou 610 heures de travail**, au cours des **28 derniers mois**,
- pour les **plus de 53 ans**, de **88 jours ou 610 heures**, au cours des **36 derniers mois**.

- **Prise en compte du dernier emploi occupé.**

Au moment de l'inscription du demandeur d'emploi, Pôle Emploi vérifie si la condition d'affiliation est satisfaite au titre du dernier emploi occupé.

Si la durée d'affiliation est insuffisante, Pôle Emploi peut rechercher si la condition d'affiliation est remplie au titre d'un précédent contrat de travail. Ce contrat de travail antérieur doit avoir

pris fin **dans les 12 mois précédant l'inscription** comme demandeur d'emploi. Le demandeur d'emploi ne doit pas avoir perçu d'allocations au titre de ce contrat.

- **Périodes de formation.**

Les périodes de formation, sauf celles rémunérées par Pôle Emploi, sont assimilées à des heures de travail. Les périodes de formation peuvent être également assimilées à des jours d'affiliation dans la limite des 2/3 du nombre de jours ou d'heures d'affiliation pris en compte.

- **Période de suspension du contrat de travail.**

Les périodes de suspension du contrat de travail (par exemple, maladie professionnelle, accident du travail, congé de maternité ou de paternité) sont prises en compte à raison d'une journée d'affiliation par jour de suspension. Les périodes de suspension du contrat de travail au cours desquelles le demandeur d'emploi a exercé une activité professionnelle non salariée ne sont pas prises en compte sauf pour :

- un congé pour création d'entreprise,
- un congé sabbatique,
- une mobilité volontaire sécurisée.

### **3.4. Montant de l'ARE.**

#### **3.4.1. Salaire Journalier de Référence.**

- **Définition.** <sup>16</sup>

Le Salaire Journalier de Référence, SJR, est égal au Salaire Annuel de Référence, SAR, divisé par le nombre de jours travaillés durant la Période de Référence de Calcul, PRC.

Cette période est constituée des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé. Elle est calculée à partir des rémunérations brutes et, à compter du 1er novembre 2017, sur la base du principe 1 jour travaillé = 1 jour indemnisé.

**Le nombre de jours travaillés maximum retenu sur la période de référence est de 261 jours.**

---

<sup>16</sup> Attention : les chiffres indiqués sont à jour au **1<sup>er</sup> juillet 2018**.

Le calcul du SJR est obtenu de la façon suivante :

$$\text{SJR} = \text{saire de référence} / (\text{nombre de jours travaillés} \times 1,4)$$

Exemple :

Si un salariés a travaillé du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017, c'est-à-dire 261 jours, et a perçu **25 000 €** de rémunération brute, son Salaire Journalier de Référence est :

$$25\,000 / (261 \times 1,4) = \mathbf{68.42 \text{ €}}$$

Pour chaque mois, les rémunérations prises en compte ne peuvent pas dépasser **13 244 €**.

- **Rémunérations prises en compte.**

Toutes les rémunérations ne sont pas prises en compte pour le Calcul du Salaire Journalier de Référence. Le tableau suivant permet de faire le point :

Type de rémunération prise en compte ou exclue pour le calcul du Salaire Journalier de Référence	
Type de rémunération	Prise en compte ou exclue
Indemnités de 13 <sup>ème</sup> mois	Uniquement pour la fraction afférente au 12 <sup>ème</sup> mois
Primes de bilan	
Gratifications perçues	
Remboursements pour frais professionnels	Non
Indemnités de licenciement ou de départ	
Indemnités de rupture conventionnelle	
Indemnités compensatrices de congés payés	
Indemnités de préavis ou de non-concurrence	
Indemnités journalières de la Sécurité sociale	

Les jours durant lesquels le salarié n'a pas été sous contrat avec un employeur au cours des 12 derniers mois ne sont pris en compte.

De manière générale, toute somme qui ne trouve pas sa contrepartie dans l'exécution du contrat de travail est exclue.

### 3.4.2. Les différents montants.

- **Montant brut.** <sup>17</sup>

Le montant brut journalier de l'ARE comprend :

- une partie fixe égale à **11.92 €**,
- une partie variable, égale à **40.4 %** du Salaire Journalier de Référence, SJR.

Cette somme ne peut pas être inférieure à **57 %** et supérieure à **75 %** du Salaire Journalier de Référence.

Le demandeur d'emploi peut utiliser le simulateur de Pôle Emploi pour connaître le montant de ses allocations chômage.

- **Montants minimum de l'ARE.**

Le montant net de l'ARE ne peut pas être inférieur à **29.06 €**.

Toutefois, le montant minimal de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi Formation, AREF, accordée si le demandeur d'emploi suit une formation, prescrite par Pôle Emploi, est fixé à **20.81 €**.

Lorsque la durée de travail du demandeur d'emploi était inférieure à la durée légale ou conventionnelle, l'allocation minimale est alors proportionnellement réduite.

- **Cotisations.**

Un prélèvement égal à **3 %** du SJR, destiné au financement des retraites complémentaires des bénéficiaires de l'assurance chômage, est effectué sur le montant brut de l'allocation journalière. Ce prélèvement ne peut pas avoir pour effet de réduire le montant de l'allocation journalière en dessous de **29.06 €**.

L'ARE est également soumise à la CSG, contribution sociale généralisée, et à la CRDS, contribution au remboursement de la dette sociale.

Toutefois, lorsque le montant brut de l'ARE est inférieur au montant du Smic journalier, soit **50 €**, ou lorsque le prélèvement de la CSG et de la CRDS conduit à diminuer le montant net de l'ARE en dessous du Smic journalier, il y a exonération ou écrêtement.

---

<sup>17</sup> Attention : les chiffres indiqués sont à jour au **1<sup>er</sup> juillet 2018**.

### 3.5. Durée de versement de l'ARE.

La durée de versement de l'ARE, allocation d'aide au retour à l'emploi, est fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa durée d'affiliation à l'assurance chômage.

- **Demandeur d'emploi de moins de 53 ans.**

La durée de versement de l'ARE dépend de la durée d'affiliation lors des **28 derniers mois**.

Durée de versement de l'ARE pour les salariés de moins de 53 ans	
Durée d'emploi (les 28 mois précédant la fin de contrat)	Durée d'indemnisation maximum
Moins de 4 mois	Pas d'indemnisation
Entre 4 mois et 2 ans	Durée d'indemnisation = Durée d'emploi
Plus de 2 ans	730 jours (soit 2 ans)

A savoir :

Lorsque le demandeur d'emploi participe à une formation rémunérée par l'Etat ou la région, la durée de versement de l'ARE est réduite de la moitié de la durée de la formation. Toutefois, si les droits à allocation sont supérieurs à 1 mois à la date d'entrée en formation, ils ne peuvent pas être réduits à moins de 30 jours.

- **Demandeur d'emploi entre 53 et 55 ans.**

La durée de versement de l'ARE dépend de la durée d'affiliation lors des **36 derniers mois**.

Durée de versement de l'ARE pour les salariés entre 53 et 55 ans	
Durée d'emploi (les 36 mois précédant la fin de contrat)	Durée d'indemnisation maximum
Moins de 4 mois	Pas d'indemnisation
Entre 4 mois et 2 ans	Durée d'indemnisation = Durée d'emploi
Plus de 3 ans	913 jours (soit 2.5 ans)

- **Demandeur d'emploi de plus de 55 ans.**

La durée de versement de l'ARE dépend de la durée d'affiliation lors des **36 derniers mois**.

Durée de versement de l'ARE pour les salariés de plus de 55 ans	
Durée d'emploi (les 36 mois précédant la fin de contrat)	Durée d'indemnisation maximum
Moins de 4 mois	Pas d'indemnisation
Entre 4 mois et 2 ans	Durée d'indemnisation = Durée d'emploi
Plus de 3 ans	1095 jours (soit 3 ans)

Si le demandeur d'emploi est âgé de plus de 62 ans, et qu'il touche l'ARE depuis au moins 1 an, la durée de versement peut être prolongée jusqu'à ce qu'il remplisse les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou jusqu'à l'âge limite d'activité, dans la mesure où il remplit les conditions suivantes :

- avoir cotisé 12 ans à l'assurance chômage (dont une année continue ou de 2 ans discontinus au cours des 5 ans précédents la fin du contrat de travail),
- et justifier de 100 trimestres de cotisation retraite,

La durée de versement de l'ARE au demandeur d'emploi est maintenue dès :

- 61 ans et 7 mois s'il est né en 1954,
- 61 ans et 2 mois s'il est né en 1953.

- **Cas du chômage partiel.**

Si le demandeur d'emploi est salarié du secteur privé en chômage partiel, bénéficiaire de l'ARE, la durée de versement de l'allocation est fixée à 182 jours au maximum.

Toutefois, si la suspension de l'activité de l'entreprise est due à un sinistre ou une catastrophe naturelle, cette durée peut être prolongée jusqu'à sa reprise d'activité

### 3.6. Les délais de mise en place de l'ARE.

#### 3.6.1. Les jours de carence.

- **Principe.**

Dès lors que le salarié ayant perdu son emploi s'inscrit comme demandeur d'emploi,<sup>18</sup> Pôle Emploi est susceptible d'appliquer un délai de carence dans la mise en place de l'ARE.

#### **Attention !**

**Ces délais de carence s'appliquent à compter de la date d'inscription, et non pas à compter de la date à laquelle le licenciement a été prononcé.**

Il est donc très important que le salarié qui perd son emploi s'inscrive à Pôle Emploi le plus rapidement possible. C'est en effet à compter de cette date, **et de cette date seule**, que :

- la personne inscrite est identifiée comme demandeur d'emploi,
- Pôle Emploi va procéder au calcul de l'ensemble des droits du demandeur d'emploi.

Dans l'hypothèse où la personne qui s'inscrit ne disposerait pas de l'ensemble des documents requis, elle doit quand même procéder à son inscription pour prendre date. Pôle Emploi procédera ensuite à une régularisation, avec éventuel rappel de l'ARE, lors de la remise des documents

- **Délai d'attente de l'ARE.**

L'ARE ne peut pas être versée avant la fin d'un délai d'attente, fixé à **7 jours**.

Toutefois, ce délai d'attente ne s'applique pas s'il a déjà été appliqué dans les 12 mois précédents.

Il débute à la fin des différés d'indemnisation (lorsqu'ils sont applicables au demandeur d'emploi), et si les conditions d'attribution de l'ARE sont remplies à cette date. Sinon, il commence à partir de la date à laquelle ces conditions sont remplies.

- **Différé d'indemnisation congés payés.**

Un différé d'indemnisation est prévu si le dernier employeur a versé au demandeur d'emploi une indemnité compensatrice de congés payés lors de son départ.

---

<sup>18</sup> Il faut rappeler qu'au plan légal cette inscription ne présente aucun caractère obligatoire.

Ce différé est déterminé en divisant le montant de cette indemnité compensatrice par le salaire journalier de référence. Le résultat obtenu donne le nombre de jours de différé, arrondi au nombre entier supérieur (si le résultat obtenu n'est pas un nombre entier).

Par exemple,

Si un salarié a perçu une indemnité compensatrice de congés payés de 570 €, et que son salaire journalier de référence est fixé à 100 €, le calcul est le suivant :  $570/100 = 5,7$ , ramené à 6 jours de différé d'indemnisation.

- **Différé spécifique d'indemnisation.**

Lorsque le salarié perçoit des indemnités de rupture de contrat en plus des indemnités d'origine légale, un différé spécifique d'indemnisation est appliqué sur ces sommes. Ce différé spécifique est applicable, par exemple :

- à la part de l'indemnité conventionnelle de licenciement ou de l'indemnité de rupture conventionnelle qui dépasse le montant de l'indemnité légale de licenciement,
- à l'indemnité supra légale de licenciement,
- à l'indemnité versée en cas de clause de non-concurrence.

Ce différé correspond à un nombre de jours obtenu en divisant le montant de l'indemnité prise en compte par 91,4. Le résultat est arrondi au nombre entier supérieur (si le résultat obtenu n'est pas un nombre entier).

Par exemple,

Si un salarié a perçu (en plus de l'indemnité légale de licenciement) une indemnité supra légale de 15 000 € suite à la rupture de son contrat, le différé spécifique d'indemnisation est déterminé ainsi :  $15\ 000/91,4 = 164$  jours. A ces 164 jours s'ajoutent les 7 jours de délai d'attente. Son indemnisation débutera donc au bout de 171 jours.

A savoir :

le différé ne doit pas dépasser 150 jours (5 mois) ou, en cas de licenciement pour motif économique, 75 jours.

### **3.6.2. Paiement de l'ARE.**

Le montant mensuel des allocations est égal au montant journalier de l'ARE multiplié par le nombre de jours du mois considéré.

Les allocations sont payées mensuellement à terme échu en fonction de l'actualisation de la situation du demandeur d'emploi (par exemple, début novembre pour l'allocation du mois d'octobre).

Elles sont versées par :

- Pôle Emploi si le demandeur d'emploi était salarié du secteur privé,
- l'administration si le demandeur d'emploi était agent public (sauf convention avec Pôle Emploi).

Le paiement dépend ce que le demandeur d'emploi déclare chaque mois : reprise d'activité, entrée en formation, maladie, etc.

Il est possible de demander, sous certaines conditions, des avances et des acomptes.

### **3.7. Cumul avec des revenus d'activités.**

Si le bénéficiaire de l'ARE exerce une activité professionnelle tout en déclarant être toujours à la recherche d'un emploi, il peut, sous certaines conditions, cumuler son ARE, allocation d'aide au retour à l'emploi, avec les revenus d'une activité professionnelle. Les conditions de ce cumul varient selon qu'il exerce une activité salariée ou non salariée.

#### **3.7.1. Activité salariée**

- **Reprise d'une activité salariée.**

Après reprise d'activité, si le bénéficiaire de l'ARE déclare être toujours à la recherche d'un emploi, son ARE est versée partiellement. Le montant de l'ARE versée correspond au montant de l'ARE journalière multiplié par le nombre de jours indemnisables par mois au titre de l'ARE.

Ce nombre de jours indemnisables est calculé d'après la formule suivante :

montant de l'ARE mensuelle - 70% du salaire de votre nouvelle activité

-----  
montant de l'ARE journalière.

La somme obtenue est arrondie à l'entier le plus proche.

Le cumul entre l'ARE versée et le revenu d'activité ne doit pas dépasser le salaire journalier de référence (SJR).

A savoir :

les jours non indemnisés reculent d'autant la fin de l'indemnisation.

Le bénéficiaire de l'ARE doit déclarer sa reprise d'activité lors de l'actualisation mensuelle de sa situation. S'il n'est pas en mesure de fournir le justificatif de ses revenus, Pôle Emploi lui versera une avance calculée provisoirement puis régularisera sa situation le mois suivant la fourniture du justificatif.

Lorsque un salarié perd l'un de ses emplois, l'ARE calculée est intégralement cumulée avec les revenus du ou des emplois conservés.

Le salaire journalier de référence (SJR), servant au calcul de l'ARE, est déterminé sur la base des rémunérations correspondant à l'emploi perdu.

- **Autre(s) activité(s) conservée(s)**

Lorsqu'un salarié perd l'un de ses emplois, l'ARE calculée est intégralement cumulée avec les revenus du ou des emplois conservés.

Le salaire journalier de référence (SJR), servant au calcul de l'ARE, est alors déterminé sur la base des rémunérations correspondant à l'emploi perdu.

Le bénéficiaire de l'ARE doit déclarer sa reprise d'activité lors de l'actualisation mensuelle de sa situation. S'il n'est pas en mesure de fournir le justificatif de ses revenus, Pôle Emploi lui versera une avance calculée provisoirement puis régularisera sa situation le mois suivant la fourniture du justificatif.

Lorsque un salarié perd l'un de ses emplois, l'ARE calculée est intégralement cumulée avec les revenus du ou des emplois conservés.

Le salaire journalier de référence (SJR), servant au calcul de l'ARE, est déterminé sur la base des rémunérations correspondant à l'emploi perdu.

### 3.7.2. Activité non salariée.

Si le bénéficiaire de l'ARE déclare des revenus non salariés (par exemple, en tant que micro-entrepreneur) et qu'il déclare également être toujours à la recherche d'un emploi, son ARE est versée partiellement. Le montant de l'ARE versée correspond au montant de l'ARE journalière multiplié par le nombre de jours indemnifiables par mois au titre de l'ARE.

Ce nombre de jours indemnifiables est calculé d'après la formule suivante :

$$\frac{(\text{montant de l'ARE mensuelle} - 70\% \text{ des rémunérations déclarées au titre des assurances sociales})}{\text{montant de l'ARE journalière}}$$

La somme obtenue est arrondie à l'entier le plus proche.

Lorsque les revenus ne sont pas connus ou lorsque l'activité débute, le calcul du nombre de jours indemnifiables se fait sur la base d'un montant forfaitaire. Une régularisation annuelle est ensuite effectuée à partir des rémunérations réelles soumises à cotisations de sécurité sociale.

Le cumul entre l'ARE versée et ceux de l'activité non salariée ne doit pas dépasser le Salaire Journalier de Référence, SJR.

Le bénéficiaire de l'ARE doit déclarer sa reprise d'activité lors de l'actualisation mensuelle de sa situation.

Lorsque le bénéficiaire de l'ARE n'est pas en mesure de fournir le justificatif de ses revenus, Pôle Emploi lui versera une avance calculée provisoirement puis régularisera sa situation le mois suivant la fourniture du justificatif.

### 3.8. Fin de droits.

- **Cessation du versement.**

Différents événements sont susceptibles de conduire à la cessation du versement de l'ARE à son bénéficiaire :

- **retrouver une activité professionnelle** salariée ou non, en France ou à l'étranger, sauf autorisation de cumul de l'ARE avec un revenu d'activité,
- **bénéficiaire de l'aide à la reprise ou la création d'entreprise,**
- **bénéficiaire d'indemnités journalières de la Sécurité Sociale,**

- **bénéficiaire de prestation partagée d'éducation de l'enfant** ou de l'allocation journalière de présence parentale,
- **avoir conclu un contrat de service civique,**
- **remplir les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein** ou atteint l'âge limite d'activité,
- **ne plus résider en France,**
- **avoir effectué une déclaration inexacte ou mensongère** ayant eu pour effet d'entraîner le versement injustifié d'allocations,
- être **exclu du bénéfice de l'ARE** par le préfet.

- **Allocation de Solidarité Spécifique, ASS.**

Lorsque les droits ARE prennent fin, la personne peut bénéficier, sous certaines conditions, de l'Allocation de Solidarité Spécifique, ASS.

Si la personne ne peut pas bénéficier de l'ASS, pour un motif autre que la condition de ressources, elle peut demander une aide forfaitaire égale à 27 fois le montant de la partie fixe de l'ARE, soit **321.84 €**.

## 4. Rupture du contrat de travail, contentieux liés à l'ARE.

### 4.1. Rappel, paiement des cotisations sociales.

Il faut rappeler que durant l'exécution du contrat de travail, l'employeur et le salarié sont tenus au paiement des cotisations sociales. Ce paiement est placé sous la responsabilité de l'employeur qui est chargé de transmettre à l'ensemble des organismes collecteurs le montant des cotisations dues par lui et le salarié.

Le bulletin de paye remis mensuellement au salarié doit attester du paiement de ces cotisations.

**(Code du Travail, art. R. 3243-1)**

Le bulletin de paye permet ainsi au salarié, et aux tiers dont le juge prud'homal, de s'assurer que l'employeur a bien déclaré s'être acquitté du paiement des cotisations sociales liées à l'emploi du salarié.<sup>19</sup> En cas de présomption d'irrégularité, il appartient au salarié de questionner l'employeur, et en l'absence de réponse satisfaisante, de saisir la Direccte, les différents services compétents, et éventuellement la Justice, Conseil des Prud'hommes.

Rappelons également que tout manquement dans le paiement des cotisations sociales par l'employeur est constitutif du **délit de travail dissimulé** par dissimulation d'emploi salarié.

**(Code du Travail, art. L. 8221-5)**

Par exemple, un salarié qui a des doutes sur la régularité de sa situation peut demander au service de l'URSSAF s'il a été régulièrement déclaré.

Le salarié obtient les informations relatives à l'accomplissement par l'employeur de la déclaration préalable à l'embauche le concernant sur demande écrite.

La réponse par les services concernés doit être adressée au salarié dans les trente jours qui suivent la réception de sa demande.

Par ailleurs, il convient de préciser que la situation de travail dissimulé justifie la prise d'acte de la rupture.

L'employeur est alors susceptible d'être poursuivi pour infraction de travail illégal mais aussi une infraction fiscale ou infraction relative à la protection sociale.

Enfin, la salarié qui, ayant connaissance d'actes le concernant et relevant du travail dissimulé, n'informe pas l'Administration ou la Justice, peut être déclaré complice de l'employeur.

---

<sup>19</sup> Le bulletin de paye ne permet pas au salarié de vérifier si l'employeur s'est bien effectivement acquitté du paiement des sommes retenues auprès des organismes concernés.

#### 4.2. Attestation d'assurance chômage.

##### 4.2.1. Documents à remettre par l'employeur.

Au moment de la rupture du contrat de travail, l'employeur est tenu de remettre au salarié à minima trois documents :

- **certificat de travail,**  
**(Code du Travail, art. L. 1234-19 et D. 1234-6)**
- **reçu pour solde de tout compte,**  
**(Code du Travail, art. L. 1234-20, D. 1234-7 et D. 1234-8)**
- **attestation d'assurance chômage,**  
**(Code du Travail, art. D 1234-9 et suivants)**

##### 4.2.2. Attestation d'assurance chômage.

- **Assujettissement à l'obligation de remise.**

L'attestation d'assurance chômage, longtemps dénommée " Attestation Assedic " ou " Attestation Pôle Emploi " du nom de l'organisme alors chargé de la gestion de l'assurance chômage, permet au salarié de déposer une demande d'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi, ARE, pour faire valoir ses droits à un revenu de remplacement. Au moment de son inscription comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi, il sera réclamé au salarié dont le contrat est rompu différents documents, et notamment l'attestation ou d'assurance chômage remise par l'employeur.

Tous les employeurs sont assujettis à cette obligation, quels qu'ils soient, employeurs de droit privé, employeurs public, parapublic, particulier, d'intermittents du spectacle, etc.

Le demandeur d'emploi concerné est celui qui peut prétendre au bénéfice de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi en satisfaisant aux conditions sur la garantie des ressources des travailleurs privés d'emploi.

**(Code du Travail, art. L. 5421-1 et suivants)**

**L'attestation est remise au salarié par l'employeur au moment de la rupture du contrat de travail, quelle que soit la raison de la rupture et la nature du contrat.**

Ainsi, le salarié en Contrat à Durée Déterminée doit obtenir cette attestation, au départ de l'entreprise et ce au même titre que tout autre salarié. Elle est également remise lors d'une

démission. En effet, elle peut quelquefois permettre l'obtention des droits à l'allocation chômage, sous certaines conditions.

- **Constitution de l'attestation par l'entreprise.**

Depuis le 10 décembre 2016, l'élaboration et le dépôt des attestations se fait exclusivement de manière dématérialisée auprès de Pôle Emploi. Les entreprises doivent transmettre leur attestation employeur soit par le biais de logiciel de paye soit via le site [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr).<sup>20</sup>

Ce formulaire comporte des indications sur l'employeur, le salarié, les caisses de retraite complémentaire de celui-ci, l'emploi, le chômage, le motif de la rupture du contrat de travail, les salaires des 12 mois civils, les primes et indemnités, les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail (solde de tout compte), l'avance du fonds national de garantie des salaires AGS.

L'attestation doit être remplie uniquement par l'employeur ou son représentant. L'exactitude des renseignements apportés engage leur responsabilité. En effet, dans la partie " authentification par l'employeur " de l'attestation, celui-ci certifie que les renseignements indiqués sur la présente sont exacts et notamment le motif de la rupture du contrat de travail.

- **Remise de l'attestation.**

La date de remise par l'employeur est celle de la fin du contrat de travail, tant pour la remise à Pôle Emploi que pour celle au salarié.

En revanche, l'attestation n'est remise qu'à la demande du salarié pour les entreprises de travail temporaire et pour les associations intermédiaires dont le salarié en Contrat à Durée Déterminée est mis à la disposition d'une personne physique ou morale. Il faut pour cela que le contrat mentionne " le droit pour le salarié d'obtenir sans délai le document dès le jour d'expiration du contrat ".

- **Transmission de l'attestation.**

L'employeur doit transmettre l'attestation d'assurance chômage à Pôle Emploi. Rappelons que cette démarche ne le dispense pas de la remise au salarié d'un exemplaire.

Cette exigence n'est en revanche pas imposée aux entreprises de travail temporaire pour leurs salariés sous contrat de travail temporaire.

**(Code du Travail, art. L. 1251-2)**

---

<sup>20</sup> L'entreprise peut se procurer des informations soit dans les locaux du Pôle Emploi du même lieu que l'entreprise, soit sur Internet ([www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr) ou [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)).

### 4.3. Contentieux lié à l’attestation d’assurance chômage.

#### 4.3.1. Type de contentieux.

Trois types de contentieux sont possibles :

- non remise de l’attestation par l’employeur,
- l’attestation remise est erronée,
- suite à décision du CPH, l’attestation doit être refaite.

Dans chacun de ces cas, il faut examiner les conséquences possibles pour les acteurs ainsi que les voies de recours qui sont ouvertes.

#### 4.3.2. Non remise de l’attestation et ses conséquences.

- **Existence du préjudice.**

La non remise, ou la remise tardive, de l’attestation d’assurance chômage est susceptible de causer un préjudice au salarié qui doit être réparé.

Conformément à la réglementation, “ *l’employeur délivre au salarié, **au moment de l’expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications...*** ”

**(Code du Travail, art. R 1234-9)**

Mais qu’entend-on par “ au moment de ” ?

**“ La remise tardive de l’attestation Pôle Emploi au salarié, ne serait-ce que de 8 jours, entraîne nécessairement un préjudice qui doit être réparé. ”**

**(Cass. soc., 17 septembre 2014, pourvoi n° 13-18850)**

La jurisprudence considère donc que l’attestation d’assurance chômage ne peut pas être remise après la fin du contrat de travail. Un retard, **même minime**, ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts. L’employeur ne doit donc pas commettre l’erreur de lui remettre l’attestation après la rupture du contrat.

- **Action possible de Pôle Emploi.**

Lorsque le salarié se présente sans l’attestation d’assurance chômage pour s’inscrire comme demandeur d’emploi, Pôle Emploi peut demander à l’ancien employeur par courrier recommandé avec accusé de réception de fournir l’attestation d’assurance chômage à son

ancien salarié. Cette situation n'intervient que lorsque Pôle Emploi est informé par le demandeur d'emploi de son impossibilité d'acquiescer l'attestation auprès de l'employeur. Cette lettre indique les sanctions envisageables.

- **Actions possible du salarié.**

Dans un premier temps, le salarié peut réclamer la remise de ses documents de fin de contrat par courrier à son employeur. Il ne doit pas tarder à faire cette réclamation, puisque sans attestation, il ne peut pas toucher l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi, i.e. le chômage.

Le salarié peut ensuite saisir l'Inspection du Travail pour qu'elle intime à l'employeur l'ordre de remettre l'attestation d'assurance chômage.

Le salarié peut aussi exiger devant le Conseil des Prud'hommes, la remise, éventuellement sous astreinte, de l'attestation :

- soit par la voie de la saisine du CPH en référé,
- soit devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation du CPH.

En effet, le Conseil peut, malgré l'absence du défendeur (employeur), ordonner la délivrance de l'attestation. Le salarié peut également demander des dommages intérêts déterminés en fonction du préjudice subi. Depuis le 1<sup>er</sup> août 2016, le Bureau de Conciliation et d'Orientation peut rendre une décision reprenant les éléments contenus dans l'attestation pour que le salarié puisse finaliser son inscription à Pôle Emploi et toucher ses indemnités chômage.

- **Sanctions envers l'employeur fautif.**

Plusieurs types de sanctions sont possibles

#### **Sanctions civiles.**

L'employeur peut être condamné par le Conseil de prud'hommes à verser au salarié des dommages et intérêts.

Si, pendant longtemps, la Cour de Cassation :

- a estimé que la non-remise de ces documents causait nécessairement un préjudice au salarié,  
(Cass. soc., 9 avril 2008, pourvoi n° 07-40356, confirmée en 2014 - voir supra)
- elle est récemment revenue sur sa jurisprudence pour la compléter en confirmant la décision des premiers juges qui avaient débouté un salarié car " *il n'apportait aucun élément pour justifier le préjudice allégué* " et préciser que " *l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond* ". (Cass. soc., 13 avril 2016, pourvoi n° 14-28293)

**Le salarié doit donc désormais rapporter la preuve du préjudice** qu'il subit en démontrant par exemple que la non remise des documents de fin de contrat, et notamment la non remise de l'attestation d'assurance chômage, a retardé le versement des allocations chômage.

Exemple de sanction civile : **2 000 € d'indemnités pour 3 mois de retard**  
(Cass. Soc. 14 décembre 2010, pourvoi n° 09-68742)

### Sanctions pénales.

Des sanctions pénales contre l'employeur sont également prévues par la Loi en cas de manquement à l'obligation de remise de l'attestation d'assurance chômage. L'employeur s'expose en effet à être condamné au versement d'une amende de 5<sup>ème</sup> classe, 1 500 €, tant lorsque, après mise en demeure de l'Inspection du Travail ou du Pôle Emploi, il n'a pas pourvu à son obligation de remise au salarié que pour la non remise aux organismes gestionnaires de l'assurance chômage.

**(Code du Travail, art. R. 1234-9)**

Rappelons toutefois que le juge prud'homal ne dispose pas du pouvoir d'infliger des amendes pénales. Il convient donc qu'il transmette le dossier au Procureur, "***toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs***".

**(Code de Procédure Pénale, art. 40)**

#### 4.3.3. Attestation erronée et ses conséquences.

- **Existence du préjudice.**

Une attestation mal ou incomplètement remplie est de nature à créer un préjudice. Celui-ci peut s'exercer au détriment de différents acteurs :

- le salarié, en ce sens qu'une telle attestation peut porter atteinte à ses droits à indemnisation,
- les organismes sociaux, qui peuvent s'être vus privés de tout ou partie des cotisations sociales qui leurs sont dues,
- l'entreprise qui peut éventuellement se trouver, par exemple, face à un trop payé en matière de cotisations sociales.

- **Action possible de Pôle Emploi.**

Dans ce cas également, Pôle Emploi peut demander à l'ancien employeur par courrier recommandé avec accusé de réception de rectifier l'attestation d'assurance chômage remise à son ancien salarié. Cette situation intervient chaque fois que Pôle Emploi est informé de l'existence d'une erreur dans l'attestation remise par l'employeur à son ancien salarié. Cette lettre indique les sanctions envisageables.

En l'absence de réponse de l'employeur, Pôle Emploi peut saisir l'Administration ou la Justice.

- **Actions possible du salarié.**

Comme dans le cas de non délivrance de l'attestation, le salarié doit, dans un premier temps, réclamer à son employeur la remise d'un document à jour. Il ne doit pas tarder à faire cette réclamation, sous peine de prendre le risque de devenir complice de l'employeur, engageant ainsi sa responsabilité civile et pénale.

Le salarié peut ensuite saisir l'Inspection du Travail pour porter à sa connaissance le fait que l'attestation qui lui a été remise n'est pas à jour et lui demander d'intimer à l'employeur l'ordre de lui remettre une attestation d'assurance chômage à jour.

Le salarié peut aussi exiger devant le Conseil des Prud'hommes, la remise, éventuellement sous astreinte, d'une attestation à jour :

- soit par la voie de la saisine du CPH en référé,
- soit devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation du CPH.

En effet, le Conseil peut, malgré l'absence du défendeur (employeur), ordonner la délivrance d'une attestation à jour. Le salarié peut également demander des dommages intérêts déterminés en fonction du préjudice subi.

Mais, dans l'hypothèse d'une attestation d'assurance chômage erronée, une autre possibilité d'action s'offre aussi au salarié. **Il s'agit d'un recours sur le fondement du travail dissimulé.** En effet :

- “ Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :*
- 1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche,*
  - 2° Soit de **se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent** défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie,*

3° *Soit de **se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales** assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.* ”

**(Code du travail, art. L. 8221-5)**

Il faut savoir que les juges apprécient la notion d' " intention " de façon très sévère pour l'employeur, l'oubli ou l'erreur ne sont quasiment jamais retenus pour l'excuser.

**(Cass. soc., 20 janvier 2015, pourvoi n° 14-80.532)**

Par un arrêt récent la Cour de Cassation vient de renforcer sa jurisprudence sur le sujet. Pour la haute juridiction, " pour tout employeur, le fait de se soustraire intentionnellement aux déclarations, légalement requises, relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci, auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale, s'applique aussi bien au défaut de souscription de toute déclaration qu'au fait, lorsqu'une déclaration a été souscrite, d'y porter des informations tendant à minorer les obligations de l'employeur. "

**(Cass crim., 27 mars 2018, pourvoi n° 16-87.585)**

- **Sanctions envers l'employeur et éventuellement le salarié fautifs.**

#### **Sanctions civiles.**

Comme dans l'hypothèse de la non remise de l'attestation, l'employeur peut être condamné par le Conseil de Prud'hommes à verser au salarié des dommages et intérêts.

Mais, lorsque la notion de travail dissimulé est retenue, l'employeur peut être condamné à verser au salarié une **indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaires.**

**(Code du Travail, art. L. 8223-1)**

Elle est due quelle que soit l'ancienneté du salarié et le motif de la rupture. Elle peut se cumuler avec toutes les indemnités liées à la rupture du contrat.

**(Cass. soc., 25 mai 2005)**

Enfin, le salarié qui a été en situation de travail dissimulé se doit de régulariser sa situation fiscale et sociale. Si la volonté de frauder du salarié est établie, il peut à titre de sanction se voir priver du bénéfice de certaines prestations sociales.

- tout ou partie des indemnités journalières dues par le salarié peut être retenue par les organismes sociaux,
- Pôle Emploi peut supprimer le revenu de remplacement et sanctionner pénalement le travailleur pour fraude aux allocations.

### Sanctions pénales.

Comme dans l'hypothèse de la non remise de l'attestation, l'employeur peut être condamné pénalement.

Toute infraction à l'interdiction du travail dissimulé est punie d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 45 000 €, 225 000 € pour les personnes morales, et de peine complémentaire notamment d'interdiction d'exercer l'activité professionnelle.

**(Code du Travail, art. L 8224-1 et suivants)**

L'emploi dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende.

Rappelons encore que le juge prud'homal n'est pas compétent en matière pénale et doit renvoyer les justiciables devant la juridiction pénale compétente sur le fondement de l'article 40 du Code de Procédure Pénale.

### Sanctions administratives.

Aux sanctions pénales, peuvent s'ajouter aussi des sanctions administratives.

Il s'agit notamment de :

- la dissolution si la personne morale a été créée pour commettre les faits,
- l'interdiction d'exercer l'activité pendant cinq ans au plus, directement ou par personne interposée,
- la fermeture de l'établissement jusqu'à trois mois sur simple transmission du procès-verbal au préfet,
- le remboursement des aides publiques octroyées au cours des 12 mois précédant l'établissement du procès verbal,
- le refus des aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle (pour une durée maximale de cinq ans) aux personnes physiques et morales ayant été verbalisées pour une infraction de travail dissimulé,
- l'exclusion des marchés publics (jusqu'à cinq ans).

Il ressort en définitive que la situation de travail dissimulé est assez complexe et tient compte de situation d'espèce, **l'intention de frauder devant être réelle**. L'employeur devra donc éviter toute situation ambiguë pouvant conduire à le faire condamner pour délit de travail dissimulé. La dénonciation du salarié pour travail dissimulé est suffisamment grave pour l'employeur, il devra obtenir de manière objective tous les éléments indispensables avant toute action judiciaire.

#### 4.3.4. Suite à décision du CPH, l'attestation doit être refaite.

- **Éléments de la cause.**

La décision rendue par le Conseil de Prud'hommes peut également conduire à modifier l'attestation d'assurance chômage. Cette situation se produit en particulier lorsque le Conseil modifie dans le rendu de sa décision les éléments relatifs à l'exécution du préavis et aux différentes indemnités versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Une telle décision est en effet de nature à avoir un impact sur les délais de paiement de l'ARE au demandeur d'emploi, ainsi qu'éventuellement sur son montant.

Dans l'attente d'une décision du Conseil des Prud'hommes, le salarié qui peut en bénéficier perçoit des allocations chômage. Or si le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, et ainsi considéré comme abusif, le juge condamne l'employeur à verser des indemnités supplémentaires : indemnités de préavis, de congés payés et de licenciement. Dans ces conditions, le délai d'indemnisation par Pôle Emploi change et Pôle emploi demande le remboursement des sommes versées au salarié au titre de l'ARE, pendant toute la période comprise entre la date du licenciement et le jour du jugement.

En réalité, **la restitution des allocations chômage ne constitue pas une perte pour le salarié**, les indemnités de licenciement ne viennent pas en remplacement de l'ARE, ni ne diminuent la durée de son versement, mais **décalent seulement le point de départ**. Pourtant, il peut s'avérer difficile pour le salarié de rembourser Pôle Emploi.

- **Sanction de l'irrégularité.**

Dans certains cas, le juge prud'homal condamne l'employeur à procéder au remboursement de l'ARE touchée par le salarié avant la date du jugement de licenciement abusif. Il peut ordonner le remboursement par l'employeur fautif de tout ou partie des allocations chômage. Ce remboursement est **limité à 6 mois d'indemnités de chômage**.

**(Code du Travail, art. L. 1235-4)**

Cette disposition ne s'applique pas :

- au licenciement d'un salarié de moins de 2 ans d'ancienneté,
- lorsque le licenciement est opéré dans une entreprise qui emploie habituellement moins de 11 salariés.

**(Code du Travail, art. L. 1235-5)**

La Cour de Cassation est venue confirmer ce principe.

**(Cass. soc., 3 février 2017, RG n° 15-11434)**

Par exception également, le remboursement des allocations chômage ne peut pas intervenir en cas de licenciement intervenu en violation des règles particulières applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

**(Cass. soc., 11 janvier 2017, RG n° 15-10594)**

Lorsque le jugement ordonnant d'office le remboursement par l'employeur fautif de tout ou partie des allocations de chômage est exécutoire, Pôle Emploi peut, pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, poursuivre leur recouvrement devant le Tribunal d'Instance du domicile de l'employeur. Tout autre juge se déclare d'office incompétent

**(Code du Travail, art. R. 1235-1)**

Et lorsque par malheur le Conseil de Prud'hommes omet de statuer, Pôle Emploi n'hésite plus à introduire devant le même juge, une requête en omission de statuer.

## Annexe 1

### Pôle Emploi

#### Composition du Conseil d'Administration au 01.07.2018

#### REPRESENTANTS DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT (5 représentants)

##### Ministère chargé de l'emploi :

membre titulaire : Mme Carine CHEVRIER  
membre suppléant : M. Hugues de BALATHIER

##### Ministère chargé du budget :

membre titulaire: M. Jean-François JUERY  
membre suppléant : M. Stéphane PAILLAUD

##### Ministère chargé de l'éducation nationale :

membre titulaire : Mme Catherine VIEILLARD  
membre suppléant : M. Yves BEAUVOIS

##### Ministère chargé de l'intérieur :

membre titulaire : M. Laurent BUCHAILLAT  
membre suppléant : M. Frédéric PAPET

##### Ministère chargé des affaires sociales :

membre titulaire : Mme Corinne VAILLANT  
membre suppléant : M. Jean DHEROT

#### REPRESENTANTS DES SALARIES (5 représentants)

##### Confédération Générale du Travail (CGT) :

membre titulaire: M. Bruno BOTHUA  
membre suppléant : Mme Claire LALANNE

##### Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) :

membre titulaire : Mme Patricia FERRAND  
(vice-présidente et présidente du comité stratégique et  
d'évaluation)  
membre suppléant : Mme Véronique DESCACQ

**Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière (CGT-FO) :**

membre titulaire : M. Michel BEUGAS  
membre suppléant : Mme Laure DOUCIN

**Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) :**

membre titulaire : M. Cyril CHABANIER  
membre suppléant : M. Eric COURPOTIN

**Confédération Française de l'Encadrement (CFE-CGC) :**

membre titulaire : M. Jean-François FOUCARD  
membre suppléant: M. Didier DERNONCOURT

**REPRESENTANTS DES EMPLOYEURS** (5 représentants)

**Mouvement des entreprises de France (MEDEF)** (3 représentants)

membres titulaires : M. Alexandre SAUBOT  
(vice-président et président du comité d'audit et des comptes)  
M. Adrien TEURKIA  
M. Philippe HEDDE  
membres suppléants : M. Pierre-Matthieu JOURDAN  
M. Jacky ISABELLO  
Mme Monique FILLON

**Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME)**

membre titulaire : M. Jean-Michel POTTIER  
membre suppléant : M. Raphaël LUCCHESI

**Union des Entreprises de Proximité (U2P)**

membre titulaire: M. Patrick LIEBUS  
membre suppléant : M. Pierre BURBAN

**En qualité de personnalités qualifiées :**

M. François NOGUÉ (président)  
Mme Sylvie LEYRE

**En qualité de représentant des régions :**

membre titulaire : M. Christian ESTROSI  
membre suppléant : M. Yannick CHENEVARD

**En qualité de représentant des autres collectivités territoriales :**

membre titulaire : M. Anthony ARCIERO  
membre suppléant : Mme Marie-Claude JARROT

## Annexe 2

### Principaux textes de référence

#### **Salaire Journalier de Référence. SJR.**

Arrêté du 25 juin 2014 portant agrément de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et les textes qui lui sont associés

Articles 13, 14, 43 du règlement général annexé

#### **Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi, ARE.**

ARE (condition, forme, etc.)	Code du Travail : articles L. 5421-1 à L. 5421-4
Droits rechargeables	Code du Travail : article L. 5422-1 à L. 5422-2-1
Cumul d'un revenu de remplacement avec d'autres revenus	Arrêté du 8 juillet 2013 relatif à l'agrément de l'avenant n°5 du 29 mai 2013 portant création d'un article 6 bis et modification de l'article 3 du règlement général annexé à la convention chômage

Autres textes.

Arrêté du 25 juin 2014 portant agrément de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et les textes qui lui sont associés

Circulaire DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public.

Circulaire Unédic n° 2013-18 du 2 septembre 2013 relative aux conditions d'indemnisation chômage en cas de cessation du contrat de travail pendant une période de mobilité volontaire sécurisée mobilité.

Circulaire Unedic n° 2014-19 du 2 juillet 2014 relative à l'indemnisation du chômage et ses textes associés.

Circulaire n° 2014-26 du 30 septembre 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

Circulaire n° 2016-16 du 30 mars 2016 relative aux bases forfaitaires pour 2016 en cas de cumul de l'ARE avec une rémunération professionnelle non salariée.

Circulaire n°2017-20 du 24 juillet 2017 relative à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

Protocole d'accord du 28 mars 2017 relatif à l'assurance chômage.

Revalorisation des allocations d'assurance chômage au 1<sup>er</sup> juillet 2018.