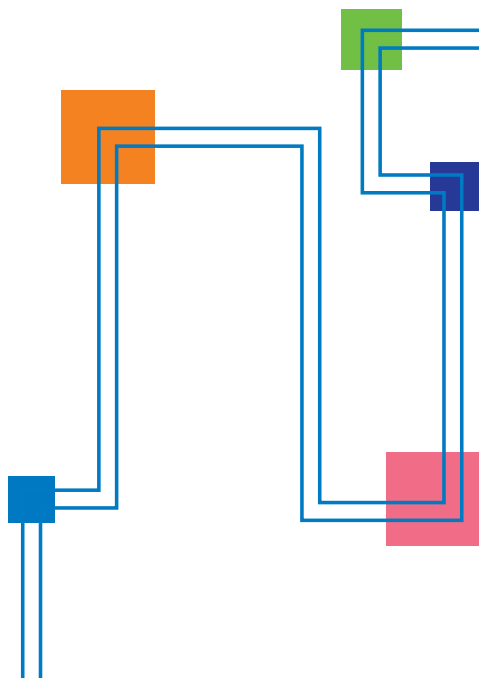
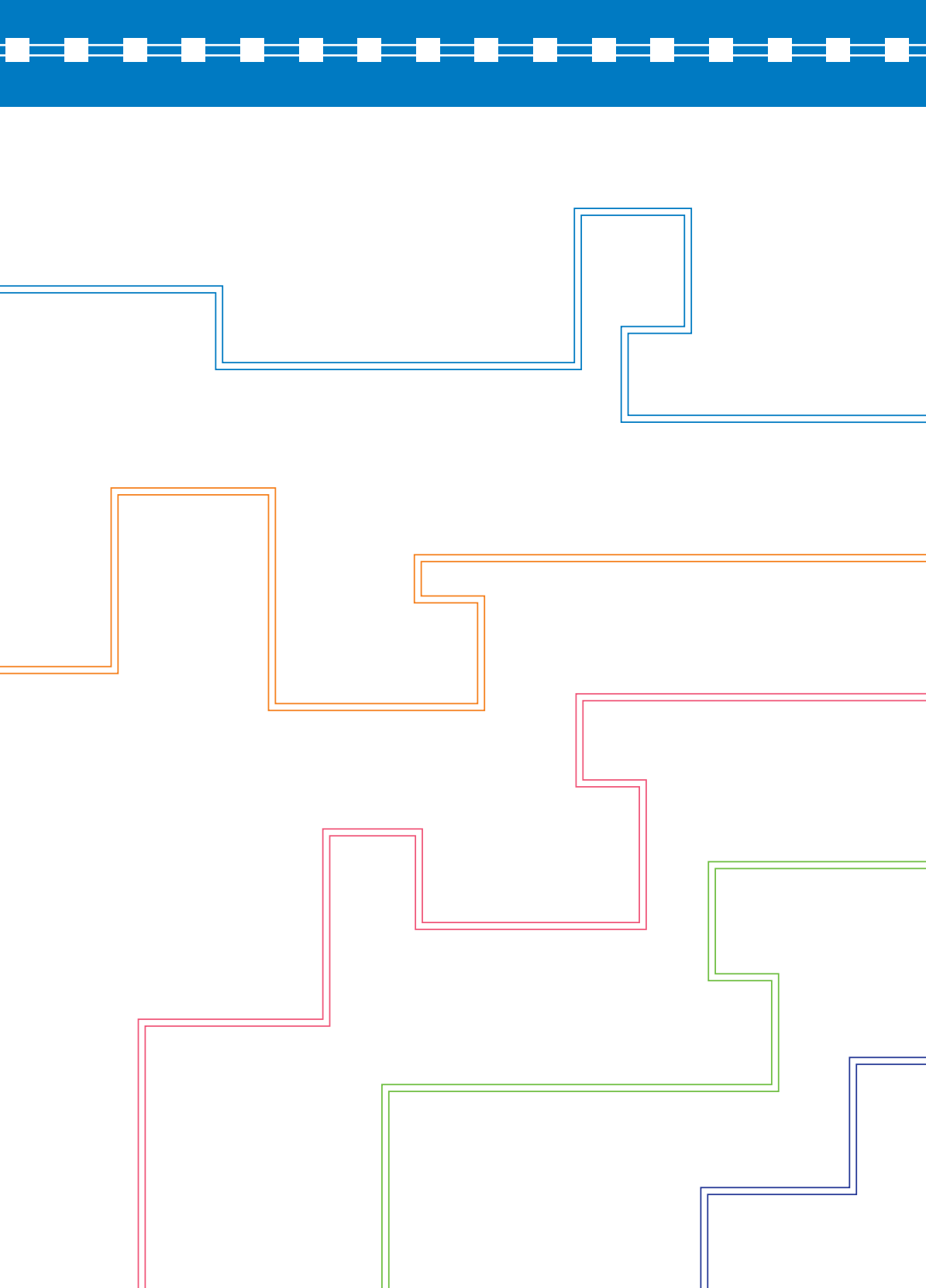




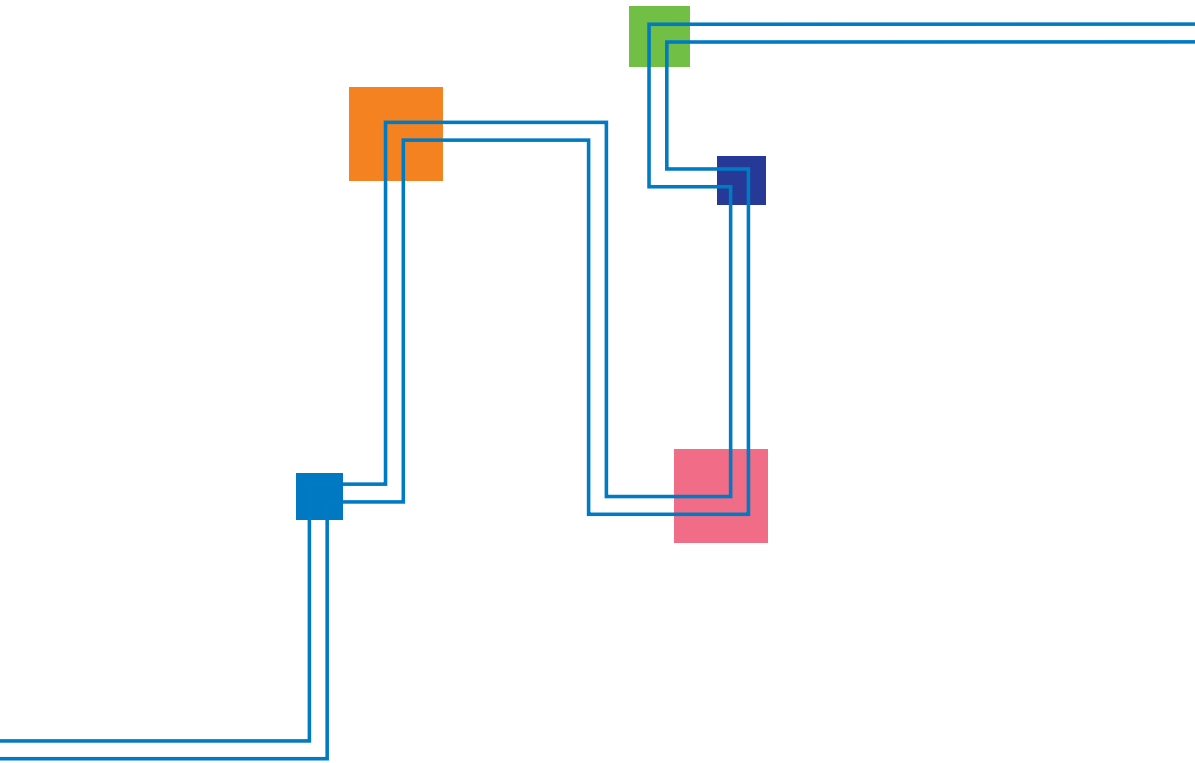
PARCOURS DU DEMANDEUR D'EMPLOI 2017

Convention chômage
du 14 avril 2017





Avant-propos	p. 3
Prologue : présentation du Service public de l'emploi (SPE)	p. 5
L'inscription et l'accompagnement à Pôle emploi Premier contact et premier entretien Différents parcours d'accompagnement Étapes et obligations tout au long des parcours	p. 9
La protection sociale des demandeurs d'emploi Couverture sociale Spécificité de la couverture accident du travail Couverture retraite	p. 23
L'indemnisation Préambule - Quelques explications Conditions d'indemnisation Règles de calcul des allocations Indemnisation en Europe	p. 33
Les services de Pôle Emploi (pour les demandeurs d'emploi indemnisés ou non) Services pour rechercher et reprendre un emploi Services pour évaluer ou développer ses compétences Mesures spécifiques pour les publics prioritaires (jeunes, licenciés et précaires, seniors) - CléA et Visale	p. 65
Les services de la CFTC Plateforme formation, Permanence droit du travail, assistance juridique vie privée/vie professionnelle en partenariat MACIF, formations militantes...	p. 93



AVANT-PROPOS

Cher(e)s ami(e)s,

Lors de l'ouverture de la négociation de la convention chômage, **la CFTC a placé au cœur de ses propositions la lutte contre l'emploi précaire et l'accès à la formation, particulièrement des seniors.** Ses propositions ayant majoritairement été retenues, **la CFTC a signé la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017.**

La CFTC met à la disposition des travailleurs, adhérents ou non, mais aussi des structures et des mandatés CFTC, la version à jour du Parcours du demandeur d'emploi, afin de vous donner toutes les informations et les outils nécessaires sur l'accompagnement et l'indemnisation des personnes qui recherchent un emploi.

Suite à un aléa dans votre parcours professionnel, vous allez vous (ré)inscrire ou vous êtes déjà inscrit à Pôle emploi. Cette période peut être difficile financièrement et/ou psychologiquement. Afin que ce laps de temps ne constitue pas un isolement professionnel et personnel, **la CFTC vous soutient pour que vous deveniez acteur à part entière de votre parcours et de vos choix professionnels.**

Cette brochure est destinée à vous **accompagner au mieux dans vos démarches : vous apporter un premier niveau d'informations réglementaires et pratiques** sur l'accompagnement, l'indemnisation, vous permettre d'identifier les différents services (ateliers, prestations et formations) et intervenants du Service public de l'emploi (le conseil régional, les maisons de l'emploi, Pôle emploi).

Dans tous les cas, **restez en contact régulièrement avec votre syndicat CFTC, votre structure géographique (union départementale) ou professionnelle (fédération),** votre agence Pôle emploi, pour bénéficier de conseils, suivre les événements, les forums, les différents partenariats organisés tout au long de l'année.

Si vous rencontrez des difficultés ou si vous souhaitez obtenir des appuis techniques et pratiques dans le cadre de votre dossier relatif à l'accompagnement ou l'indemnisation, rapprochez-vous des unions départementales CFTC pour obtenir les coordonnées des représentants CFTC aux instances de Pôle emploi, c'est-à-dire aux **comités départementaux de liaison (CDL) de Pôle emploi.**

Par ailleurs, un **guide du mandaté CFTC du service public de l'emploi** est également disponible pour mieux comprendre l'organisation institutionnelle, c'est-à-dire les acteurs du SPE et de l'Assurance chômage, le rôle du paritarisme et des mandatés CFTC au sein du régime de l'Assurance chômage.

NB : la convention 2017 est susceptible d'être modifiée en cours d'application en vertu du programme du Président de la République.

La délégation confédérale emploi/chômage

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

1. L'inscription à Pôle emploi : Vous voulez connaître les modalités de l'inscription, les différents parcours d'accompagnement en fonction de votre profil, les obligations du demandeur d'emploi, ainsi que les modalités d'accompagnement issues de la feuille de route 2015/2018 de Pôle emploi, rendez-vous [page 9](#).

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

3. L'indemnisation : Vous souhaitez connaître les conditions et les modalités d'indemnisation en France ou en Europe, le cumul d'activités, les cas de rémunération pendant une formation, les règles qui ont été conservées et celles qui ont été modifiées dans la convention chômage 2017, sautez directement à la [page 33](#).

4. Les services proposés aux demandeurs d'emploi : Vous souhaitez connaître les aides financières proposées par Pôle emploi en fonction de votre situation pour rechercher et reprendre un emploi, les ateliers et prestations pour évaluer ou développer vos compétences, bénéficier d'une formation ou vous informer des mesures spécifiques pour les publics prioritaires (jeunes non qualifiés ou diplômés, seniors, licenciés économiques, contrats précaires), découvrir les dispositifs CléA et Visale, allez directement à la [page 65](#).

5. Les services de la CFTC : Vous souhaitez, en tant qu'adhérent CFTC, bénéficier des services proposés par la CFTC - plateforme formation - permanence juridique - ou en partenariat avec la MACIF - assistance vie privée/vie professionnelle, ... - allez directement à la [page 93](#).

PROLOGUE : PRÉSENTATION DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI (SPE)

De quel(s) organisme(s) du Service public de l'emploi (SPE) le demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi peut-il se rapprocher ?

Il existe de nombreux acteurs participant au Service public de l'emploi au niveau national, régional et territorial, dont la mission est l'accompagnement, la formation et le placement des demandeurs d'emploi, en partenariat avec Pôle emploi.

La liste ci-dessous n'est pas exhaustive, d'autres institutions ou organismes participent à la réinsertion des demandeurs d'emploi : les mairies, les conseils régionaux, les conseils départementaux, plus généralement les associations, etc.

Rapprochez-vous de votre mairie pour plus d'informations dans votre département ou votre région. Pensez à contacter ces organismes par téléphone et/ou sur place.

Les maisons de l'emploi (MDE) : elles coordonnent les politiques publiques et le partenariat local des acteurs publics et privés qui agissent en faveur de l'emploi, de la formation, de l'insertion et du développement économique et accompagnent le demandeur d'emploi dans ses démarches ; certaines maisons de l'emploi regroupent tous les acteurs locaux du Service public de l'emploi, dont Pôle emploi.

Les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) : ils organisent des parcours d'insertion professionnelle individualisés. D'une part, ils initient, accompagnent et soutiennent les actions de développement local ; d'autre part, ils préparent les bénéficiaires à l'emploi, notamment par des actions de formation et de remise en activité pour des publics en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle.

L'Association pour l'emploi des cadres (APEC) : elle accompagne et conseille les cadres dans leur parcours professionnel. L'APEC est au cœur de la mise en relation cadres-entreprises. Elle s'appuie sur un important réseau de consultants, professionnels des RH et de la gestion de carrière. Les cadres et les jeunes diplômés, dans une démarche d'évolution, à la recherche d'un nouvel ou premier emploi, trouvent à l'APEC toutes les informations sur le marché, des conseils et des services sur mesure pour préparer leur recherche d'emploi, entrer en relation avec les entreprises, conduire ou anticiper leur évolution.

Les Cap emploi : organismes de placement personnalisé dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, ils apportent un service de proximité départemental notamment aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi, en lien **avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)**.

Les missions locales : elles ont pour but d'aider les jeunes de 16 à 25 ans dans leur insertion sociale et professionnelle ; elles offrent un accompagnement global à des jeunes qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi ; leurs services sont complémentaires de ceux de Pôle emploi.

L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) : elle a pour but la qualification des demandeurs d'emploi dans un objectif d'insertion professionnelle, et celle des salariés pour accompagner la gestion des emplois et des compétences.

Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) : elles ont pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières de bénéficier de contrat de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle ; elles mettent en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement, un parcours socioprofessionnel fondé sur une expérience de travail, une formation en situation de production ainsi qu'un accompagnement individualisé, adapté à la situation de la personne. On regroupe sous le terme de "structure d'insertion par l'activité économique" (SIAE) :

- les entreprises d'insertion (EI) ;
- les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) ;
- les associations intermédiaires (AI) ;
- les régies de quartier (RQ) ;
- les ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

Les maisons de services au public (MSAP) : les maisons de services au public sont créées dans les zones rurales, ou «urbaines éloignées», pour assurer l'accès des populations aux services au public, qu'ils soient assurés par l'État, les collectivités, des entreprises privées de services (poste, gaz, électricité), ou des opérateurs nationaux tel que Pôle emploi.

Comment les organisations syndicales représentent les demandeurs d'emploi ?

Au-delà de la négociation des règles d'indemnisation chômage, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, **dont la CFTC**, représentent les demandeurs d'emploi en siégeant dans les instances décisionnaires telles que les instances de gouvernance emploi-formation ou le conseil d'administration de Pôle emploi. **Les organisations syndicales représentent aussi les demandeurs d'emploi sur le terrain dans les instances chargées d'intervenir régulièrement pour résoudre les difficultés rencontrées :**

- **les instances paritaires régionales ou territoriales (IPR/IPT)** sont des instances qui font partie intégrante de Pôle emploi (pas de personnalité juridique distincte, pas de coordonnées distinctes). Elles sont **composées des représentants régionaux des organisations d'employeurs et de salariés nationales interprofessionnelles représentatives, dont la CFTC**. Elles se réunissent au sein des Directions régionales de Pôle emploi pour remplir deux missions dans le cadre de l'Assurance chômage :
 - **veiller à la bonne interprétation et à la bonne application des règles d'assurance chômage, pour le compte des partenaires sociaux ;**
 - **statuer sur les situations individuelles de demandeurs d'emploi qui nécessitent un examen particulier ;** elles peuvent faire bénéficier les demandeurs d'emploi d'une situation plus favorable que ce que permet l'application stricte des règles d'assurance chômage (ouvrir un droit à l'indemnisation après une démission, accorder une remise de dette en cas d'allocations indûment perçues, ...). Leurs décisions se fondent sur la situation personnelle du demandeur d'emploi et son contexte. Pour connaître les cas d'examen visés par la réglementation, reportez vous à la **page 38**.
- Par ailleurs, les instances paritaires **participent aux plans d'action locaux de Pôle emploi**. Elles sont associées à la mise en œuvre des différentes aides et formations, afin d'assurer leur articulation avec la politique régionale de l'emploi.
- **les comités départementaux de liaison (CDL)** sont des instances qui font partie intégrante de Pôle emploi (pas de personnalité juridique distincte, pas de coordonnées distinctes). Les CDL, **composés des associations de chômeurs et exclusivement des organisations syndicales de salariés, dont la CFTC, sont chargés d'améliorer l'accueil et l'accompagnement des demandeurs d'emploi** dans les agences. Ces organisations aident les demandeurs d'emploi

dans leurs démarches ou les difficultés rencontrées vis à vis de Pôle emploi. Les CDL se réunissent 2 à 4 fois par an. Un panneau d'affichage dans chaque agence de Pôle emploi informe les demandeurs d'emploi des thèmes abordés lors de ces comités, des améliorations à venir pour l'accueil et l'accompagnement des demandeurs d'emploi, et des évolutions à venir.

Pour connaître les noms et les coordonnées des organisations qui siègent dans votre comité départemental de liaison, consultez la cartographie des comités de liaison de Pôle emploi sur le site de [Pôle emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr), rubrique "candidats", onglet "pôle emploi et moi", puis "connaître les comités de liaison", ou cliquez sur le lien suivant : <http://www.pole-emploi.fr/candidat/la-carte-des-comites-de-liaison-@/index.jspz?id=178000>

Remarque ! N'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre agence Pôle emploi, ou de votre Union départementale CFTC pour prendre contact avec les mandatés CDL de la CFTC.

Pour trouver votre UD, cliquez ici <https://www.cftc.fr/fr/nous-connaître/ou-nous-trouver>

L'INSCRIPTION ET L'ACCOMPAGNEMENT A POLE EMPLOI

Préambule. Qui détermine les règles d'inscription, de gestion sur la liste des demandeurs d'emploi et les modalités du parcours d'accompagnement ?

Les règles relatives à l'inscription et à la gestion des demandeurs d'emploi sur la liste des demandeurs d'emploi, indiquées dans le Code du travail, relèvent de la compétence de l'État et du ministère du Travail. Ainsi, l'État est à la fois donneur d'ordre à l'opérateur Pôle emploi et partenaire de Pôle Emploi.

Les partenaires sociaux, dont la CFTC, donnent uniquement leur avis sur les projets du ministère concernant la liste des demandeurs d'emploi et/ou les différents accompagnements, mais les partenaires sociaux ne négocient pas ces règles, contrairement aux règles de l'Assurance chômage (voir ci-après p. 33 et suivantes).

Les modalités de parcours d'accompagnement, de suivi des demandeurs d'emploi et les offres de services sont élaborées dans le cadre de **conventions tripartites annuelles** entre l'État, l'Unédic (pour le compte des partenaires sociaux) et Pôle emploi, au regard de la situation de l'emploi et au regard des moyens prévisionnels alloués par l'Unédic et l'État, notamment en vue de l'amélioration du service rendu aux demandeurs d'emploi et aux entreprises. C'est à partir de ces objectifs fixés que Pôle emploi détaille son plan stratégique pluriannuel décliné en **feuilles de route annuelles**.

La dernière convention tripartite 2015/2018 poursuit la personnalisation de l'offre de services : les modalités d'accompagnement sont renouvelées, et la question de la dématérialisation de l'inscription est étudiée, afin que les agents se concentrent sur l'accompagnement. Ces objectifs fixés de 2015 à 2020 sont traduits dans le plan stratégique "Pôle emploi 2020".

PREMIER CONTACT ET PREMIER ENTRETIEN

Faut-il s'inscrire à Pôle emploi pour bénéficier des services du Service public de l'emploi ?

Il est obligatoire de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi de Pôle emploi pour bénéficier des services du Service public de l'emploi et/ou être indemnisé si l'on remplit les conditions. Pour être inscrit comme demandeur d'emploi, il faut notamment être à la recherche d'un emploi et, pour les étrangers, être en situation régulière.

Conseil ! Pôle emploi délivre des cartes d'attestation de demandeur d'emploi. Cette carte donne la possibilité d'accéder à des tarifs réduits et/ou gratuits, pour les activités sportives (piscine), culturelles (musées, cinéma). Profitez-en !

Important ! L'actualisation mensuelle et l'obligation de déclarer ses reprises d'activités

Une fois inscrit, le demandeur d'emploi doit chaque mois actualiser sa situation, même si elle n'a pas changé, par internet ou téléphone, pour rester inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ; à défaut, l'intéressé cesse d'être inscrit et perd son ancienneté d'inscription. L'actualisation doit être effectuée y compris en cas d'entrée ou de sortie de formation, de déménagement.

En cas d'arrêt maladie (ou arrêt de travail suite à un accident de travail)

- **inférieur à 15 jours**, vous devez le signaler à Pôle emploi, vous restez inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ; en cas d'indemnisation, celle-ci est suspendue pendant la durée de l'arrêt maladie ;
- **supérieur à 15 jours**, vous devez le signaler à Pôle emploi, vous cessez d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ; en cas d'indemnisation, celle-ci est interrompue ; à l'issue de votre arrêt, vous devez procéder à votre réinscription sur la liste des demandeurs d'emploi pour que votre indemnisation puisse reprendre ; il en va de même en cas de congé de maternité.

En cas de reprise d'emploi, les demandeurs d'emploi inscrits (indemnisés ou non) ont **l'obligation de déclarer, au terme de chaque mois, à Pôle emploi, les activités professionnelles effectuées** ; à défaut, ces périodes ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'affiliation pour ouvrir ou recharger un droit.

Depuis la loi du 8 août 2016, l'article L. 5426-1-1 du Code du travail dispose que toutes **les périodes non déclarées (PND) d'activité professionnelle supérieures à 3 jours (ainsi que les rémunérations afférentes) ne sont pas prises en compte**

pour l'ouverture d'un droit. Si cette non prise en compte fait obstacle à l'ouverture ou au rechargement des droits à l'allocation d'assurance, le demandeur d'emploi peut saisir l'instance paritaire de Pôle emploi (pour les missions IPR, voir page 38).

Quelle est la procédure d'inscription à Pôle emploi ?

Depuis le 1^{er} mars 2016, les demandeurs d'emploi ne doivent plus se déplacer physiquement dans les agences de Pôle emploi pour s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi ; ils doivent s'inscrire directement en ligne sur le site de Pôle emploi et effectuer leur demande d'allocation de façon dématérialisée. L'objectif est de traiter les tâches administratives en amont pour consacrer le premier entretien au diagnostic et à l'accompagnement.

Pour vous (ré)inscrire, dans la rubrique « candidat », sélectionnez "M'inscrire/me réinscrire" et remplissez les rubriques sur votre recherche d'emploi. Vous devez vous munir de votre numéro de sécurité sociale, votre curriculum vitae (CV), votre relevé d'identité bancaire (RIB). Une aide intuitive vous guidera à travers les différentes étapes.

À l'issue de votre inscription en ligne, votre espace personnel est automatiquement créé et vous permet d'accéder à un ensemble de services et d'informations personnalisés. De plus, vous avez la possibilité de choisir la date et l'heure de votre premier rendez-vous.

NB : si vous ne disposez pas d'accès à internet ou en cas de difficultés, vous pouvez procéder à votre inscription avec l'aide des **Points Internet de Libre Accès (PILA)** dans l'agence Pôle emploi et bénéficier de l'aide du personnel.

Comment un demandeur d'emploi peut-il contacter son conseiller référent Pôle emploi ?

Pôle emploi communique au demandeur d'emploi le nom et l'adresse courriel de son agence, ou bien, si le premier entretien a eu lieu, l'adresse mail.net de son conseiller référent chargé du suivi de son dossier. Ces informations sont également communiquées sur les courriers de Pôle emploi, au 3949, en accueil physique, dans son espace personnel. Les sollicitations des demandeurs d'emploi font l'objet d'une réponse sous 3 jours ouvrés (72h).

À noter ! En cas de réinscription, le demandeur d'emploi conserve désormais son conseiller référent avec les mêmes coordonnées (adresse mail.net).

Pour prendre ou modifier un rendez-vous : les rendez-vous avec le conseiller référent sont pris ou modifiés directement en lui écrivant sur son adresse mail.net. Il est toujours possible de modifier un rendez-vous au 3949.

Pour un recours sur une décision : un message invite le demandeur d'emploi à écrire à son agence s'il souhaite faire un recours d'une décision.

Pourquoi les agences de Pôle emploi sont fermées certains après-midi ?

Pôle emploi a décidé d'offrir davantage de services personnalisés sur rendez-vous aux demandeurs d'emploi. C'est pourquoi les agences sont fermées certains après-midi. Ainsi, 1 à 4 après-midi par semaine peuvent être réservés à la réception sur rendez-vous des demandeurs d'emploi.

Le nombre d'après-midi réservés aux rendez-vous est défini en fonction des caractéristiques du territoire de l'agence (flux, partenariats et les Maisons de Service Au Public existantes ...). **Les après-midi réservés à la réception sur rendez-vous sont utilisés pour développer les services programmés :**

- les rendez-vous individuels avec le conseiller référent,
- les rendez-vous individuels avec un conseiller en charge de la gestion des droits pour expliquer une situation allocataire, gérer un trop-perçu, etc.,
- les ateliers collectifs, notamment ceux réalisés sur les postes informatiques en libre accès « utiliser pole-emploi.fr » et « utiliser internet pour sa recherche d'emploi »,
- les réservations individuelles de demandeurs d'emploi pour accéder à l'emploi store d'un poste informatique en libre accès (PILA),
- les réservations individuelles prises par l'assistance en ligne du 3949 ou en accueil physique pour les demandeurs d'emploi ayant des difficultés importantes pour s'inscrire de chez eux,
- les rendez-vous plus fréquents des demandeurs d'emploi avec leur conseiller référent, comme avec les conseillers chargés de la gestion de leur droit à indemnisation.

Les demandeurs d'emploi qui viennent ces après-midi sans avoir rendez-vous seront invités à passer par les services en ligne, par le téléphone (3949), à revenir plus tard ou à échanger par mail avec leur conseiller référent.

À savoir ! L'agence étant fermée, les demandeurs d'emploi ayant rendez-vous devront utiliser le vidéo-portier pour entrer dans l'agence.

Peut-on s'inscrire à Pôle emploi lorsque l'on est déjà en emploi ?

Une personne déjà salariée peut vouloir rechercher un autre emploi en s'inscrivant comme demandeur d'emploi. Pôle emploi a l'obligation de l'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi et la personne a l'obligation de rechercher du travail (cumuler 2 temps partiels, quitter un CDD pour un CDI, changer de secteur d'activité, ...) et d'actualiser sa situation tous les mois.

Comment se déroule le premier entretien avec Pôle emploi ?

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le premier entretien avec Pôle emploi s'intitule **entretien de situation (ESI)** et remplace l'entretien d'inscription et de diagnostic, (EID). Désormais, les volets administratif et indemnisation sont traités en amont de cet entretien, et par internet lorsque cela est possible. L'entretien de situation est consacré entièrement à l'accompagnement afin d'élaborer un diagnostic partagé, et de positionner le demandeur d'emploi dans le parcours d'accompagnement correspondant à ses besoins identifiés. Cet entretien **a lieu entre 2 à 4 semaines suivant la demande d'inscription**. Le demandeur d'emploi dispose en amont d'outils pour l'aider à évaluer la situation. Le conseiller Pôle emploi, qui dispose déjà d'outils de suivi, bénéficie désormais d'un dispositif d'alerte à partir d'un croisement d'informations diverses (âge, compétences, freins, etc.).

Qu'est-ce que le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ?

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) est un document signé par le demandeur d'emploi lors du premier entretien qui permet de contractualiser les souhaits du demandeur d'emploi en termes de domaine(s) d'emploi recherché(s) et de prétentions salariales. L'élaboration et l'actualisation du PPAE sont des actes obligatoires pour le demandeur d'emploi afin d'accroître les perspectives de retour à l'emploi. Le PPAE précise, en tenant compte de la formation, des qualifications, connaissances et compétences acquises au cours des expériences professionnelles du demandeur d'emploi, de sa situation personnelle et familiale, ainsi que de la situation du marché du travail local, la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu.

Le PPAE doit également indiquer les actions que Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre pour le demandeur d'emploi (ateliers, prestations, formations, etc.).

Conseil ! Prendre le temps dès le début pour s'informer et rédiger un ou plusieurs modèles de curriculum vitae en consultant les fiches ROME des codes métiers, les enregistrer sur son espace et les mettre en ligne à la disposition des employeurs. Pôle emploi peut également vous aider pour préparer vos CV et/ou entretiens (voir ateliers page 65).

Qu'est ce que "l'espace personnel" sur le site de Pôle emploi (www.pole-emploi.fr) ?

Pôle emploi a créé sur son site internet un espace personnel pour tout demandeur d'emploi. Cet espace, accessible avec l'identifiant Pôle emploi et un code d'accès confidentiel, permet des échanges plus rapides entre le demandeur d'emploi et Pôle emploi. Les demandeurs d'emploi peuvent transmettre à Pôle emploi leurs coordonnées téléphoniques ainsi que leur adresse mail. L'espace personnel Pôle emploi peut être utilisé par des demandeurs d'emploi autonomes pour leurs démarches administratives et professionnelles.

Les personnes ayant des difficultés à utiliser les outils informatiques doivent le signaler à leur conseiller pour qu'il s'adapte à leur situation.

Quelles sont les contraintes de l'outil "espace personnel du demandeur d'emploi" ?

Pour que cet espace soit efficace, il faut que le demandeur d'emploi maîtrise les outils informatiques et dispose d'un accès en continu à internet (il est difficile de consulter régulièrement son espace personnel si l'accès à internet est fait par un tiers une fois par semaine ou par mois). De plus, le demandeur d'emploi doit accepter, en connaissance de cause, les règles d'utilisation et d'échanges avec Pôle emploi : il doit accepter de recevoir par voie dématérialisée, directement sur son espace personnel, des courriers de Pôle emploi liés à l'accompagnement (convocation à un rendez-vous ou un atelier) et à l'indemnisation (courrier d'avertissement). Un courriel est également envoyé à sa messagerie personnelle pour lui signaler qu'il a reçu un message sur son espace personnel.

Pôle emploi doit obtenir le "consentement éclairé du demandeur d'emploi", c'est-à-dire que le demandeur d'emploi est averti que l'absence de réponse peut entraîner la radiation de la liste des demandeurs d'emploi et/ou la suspension temporaire ou définitive de son indemnisation. Dans ce cas, Pôle emploi notifie systématiquement la décision au demandeur d'emploi par voie postale à son domicile.

Conseil ! Si vous ne maîtrisez pas les outils informatiques et/ou ne voulez pas recevoir des courriers administratifs sur votre espace personnel de Pôle emploi, nous vous recommandons de le signaler au conseiller et de refuser l'utilisation de l'outil informatique lors de l'entretien de situation, afin de l'indiquer dans votre dossier et de trouver des solutions intermédiaires pour faciliter vos démarches.

DIFFÉRENTS PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT

Quels sont les parcours d'accompagnement de recherche d'emploi ?

Le plan Pôle emploi 2015 avait renforcé les services et l'accompagnement pour les demandeurs d'emploi et avait défini 3 parcours d'accompagnement de droit commun (suivi, guidé, renforcé), un service 100% web, et, sur certains territoires, un accompagnement global.

Le plan Pôle emploi 2020, qui découle de la convention tripartite 2015/2018, met en place « **le nouveau parcours du demandeur d'emploi** » (NPDE). Ce nouveau parcours distingue désormais d'un côté, les parcours d'accompagnement (guidé, renforcé), et de l'autre, le suivi, ceci pour une plus grande personnalisation des services, tout en poursuivant le déploiement de l'accompagnement global.

Désormais, **la désignation du parcours d'accompagnement s'effectue dans les deux mois suivant le premier jour de l'inscription**, et ce, dans toutes les agences sur l'ensemble du territoire.

- **l'accompagnement renforcé**, pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi, avec un contact "au moins mensuel" et un "entretien approfondi" en cas d'inactivité totale au cours des 9 mois suivant leur inscription ; il peut commencer dès l'entretien de situation; il est géré par des conseillers principalement dédiés à l'accompagnement (le portefeuille du conseiller ne doit pas dépasser 70 demandeurs d'emploi) ; le demandeur d'emploi peut bénéficier d'actions collectives ou de différentes prestations de services selon l'axe prioritaire défini (recherche d'emploi, mobilité professionnelle, etc.), telles que les prestations d'évaluation, d'orientation, ou d'adaptation des compétences ;
- **l'accompagnement guidé**, destiné à ceux qui ont besoin d'un appui régulier dans leur recherche d'emploi et leur mobilité professionnelle, dont "l'intensité et le contenu" seront définis par le conseiller, en fonction du diagnostic avec le demandeur d'emploi (le portefeuille du conseiller doit se situer entre 100 et 150 demandeurs d'emploi) ;

selon les axes de travail prioritaires déterminés, le conseiller peut s'appuyer sur les services mobilisés dans le cadre de l'accompagnement renforcé ;

- **le suivi et l'appui à la recherche d'emploi**, pour les demandeurs d'emploi proches du marché du travail, autonomes dans leur recherche et qui ont principalement besoin d'être mis en contact avec des employeurs ; le rôle du conseiller référent sera centré sur les réponses à leurs sollicitations (le portefeuille du conseiller doit se situer entre 200 et 350 demandeurs d'emploi) ; des actions collectives ou d'adaptation à l'emploi peuvent leur être proposées.

À savoir ! L'ensemble des services dématérialisés de Pôle emploi s'est enrichi : une **offre 100 % Web** et dématérialisée (par e-mail, téléphone, chat) en accès libre (aide à la rédaction d'un CV, simulation des droits, exercices...) ou en lien avec un conseiller (coaching en ligne) est disponible pour les demandeurs d'emploi volontaires. Des séances d'ateliers et de prestations dématérialisées sont prévues pour les personnes qui ont choisi l'offre "100% web".

+L'accompagnement global, nouvelle approche partenariale

En parallèle des 3 parcours, Pôle emploi développe depuis 2013 une approche globale de l'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus fragilisés confrontés à des freins sociaux et/ou en situation de précarité (et non plus seulement les bénéficiaires du RSA) qui vise à faciliter la prise en charge des difficultés sociales et professionnelles, et favoriser leur accès à l'emploi.

L'accompagnement global est engagé sur la base d'un diagnostic partagé emploi/social réalisé par le conseiller dédié Pôle emploi et le professionnel du travail social qui définissent chacun les actions à mener sur leurs champs d'intervention respectifs. Le conseiller dédié Pôle emploi est le référent du demandeur d'emploi. Il veille à la bonne articulation des actions menées sur les deux champs, social et professionnel. Pôle emploi assure en lien avec le département le suivi de la mise en place opérationnelle de l'accompagnement global et de la convention de partenariat.

À savoir ! Le Comité National de Liaison, dont est membre la CFTC, a fait des propositions pour améliorer la feuille de route et a été force de propositions pour rendre le parcours d'accompagnement dynamique et efficace.

Une plateforme "l'Emploi Store" met à disposition des services digitaux (MOOC, Serious game, e-learning, applications mobiles...) répondant aux besoins des demandeurs d'emploi et accessibles sur le canal de leur choix (ordinateur, smartphone, tablette...). Des partenaires extérieurs publics/privés peuvent utiliser les données de Pôle emploi afin de développer des services complémentaires à

disposition des demandeurs et entreprises. Depuis 2016, les entreprises disposent également d'une plateforme digitale dédiée au sein de l'Emploi Store pour répondre à leurs attentes. L'objectif est d'offrir en libre accès des services qui permettent un recrutement plus facile et donc plus rapide, pour passer à une logique de recherche de candidats par compétences. Voir www.emploi-store.fr.

Une plateforme d'e-recrutement des salons en ligne de Pôle emploi est à votre disposition pour consulter les offres et postuler directement en ligne pendant la durée du salon, pour rencontrer un employeur sans avoir à se déplacer. Voir www.salonenligne.pole-emploi.fr.

Existe-t-il un accompagnement spécifique pour les créateurs/repreneurs d'entreprise ?

Pôle emploi accompagne les demandeurs d'emploi à chaque étape de projet de création d'entreprise.

Le dossier "**Nouvelles idées et tendances**" de l'APCE (Agence Pour la Création d'Entreprises) présente de nombreuses pistes pour s'informer et connaître les secteurs porteurs.

Le **guide pratique "Créer une entreprise, pourquoi pas vous ?"** explique les éléments fondamentaux de la création d'entreprise et détaille les questions à se poser à chaque étape du projet.

Des ateliers "**M'imaginer créateur**" et "**Mon projet de création d'entreprise et moi**" permettent de connaître les étapes de la création ou de la reprise, d'évaluer l'avancement du projet.

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

La **prestation "Objectif projet création ou reprise d'entreprise" (OPCRE)** d'une durée de 3 mois propose un accompagnement par un prestataire de Pôle emploi pour formaliser et évaluer le projet. La prestation s'articule autour de 10 rencontres minimum, programmées et réparties autour de 3 thèmes : la cohérence et construction du projet ; l'élaboration de l'étude commerciale (comprenant l'étude de

marché et la stratégie commerciale à adopter), l'élaboration des éléments financiers et le choix du statut juridique ; la faisabilité du projet et les délais estimés de réalisation, l'élaboration du business plan et un plan d'action).

L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) permet au demandeur d'emploi d'obtenir la moitié du reliquat de ses allocations à la date de déclaration de son activité auprès de son centre de formalités des entreprises. Un dossier est disponible sur le site de l'APCE pour se renseigner sur les conditions d'attribution des aides financières.

Le dispositif "Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise" (NACRE), associant le Gouvernement et la Caisse des Dépôts, permet de bénéficier - quand le projet est "sur les rails" - de l'accompagnement de consultants : montage du projet d'entreprise dans ses dimensions techniques, ses aspects concurrentiels, et ses prévisions financières ; négociation concrète du financement au lancement de l'activité - dont le prêt à taux zéro NACRE ; suivi de développement de l'entreprise - jusqu'à trois ans après qu'elle ait été enregistrée.

Comment Pôle emploi met en relation les offres d'emploi avec les demandes d'emploi ?

Pôle emploi a pour mission d'inscrire les demandeurs d'emploi mais aussi de prospecter et de rechercher les offres d'emploi en démarchant gratuitement les entreprises. Pôle emploi doit donc systématiquement ajuster ses outils et ses processus pour optimiser l'articulation de l'offre et de la demande d'emploi.

Pôle emploi a élaboré plusieurs méthodes et processus pour mettre en relation offres et demandes d'emploi, notamment par le biais :

- du signalement direct au demandeur d'emploi (ou à l'employeur) avec les coordonnées de l'employeur (ou du demandeur d'emploi) ;
- d'un entretien avec le conseiller, ou à distance par courrier ou mail ;
- de la télécandidature réalisée en ligne avec examen des prérequis par un conseiller ;
- de rencontres directes entre l'employeur et le demandeur d'emploi dans le cadre des événements collectifs (salons, forums, job dating).

Analyse partagée avec l'employeur lors du traitement de l'offre

Le diagnostic réalisé lors du dépôt d'offre est basé :

- sur la capacité de l'entreprise à mener de bout en bout un recrutement ;
- et sur l'adéquation entre les profils de demandeurs d'emploi et l'offre proposée sur le bassin d'emploi.

L'employeur a la possibilité d'être recontacté par un conseiller Pôle emploi même lors du dépôt en ligne. Le service de personnalisation proposé par Pôle emploi porte sur l'offre et non sur l'entreprise. L'employeur peut être autonome dans son dépôt d'offre ou bénéficier du suivi et des conseils de Pôle emploi si besoin.

Prospection pour favoriser la recherche d'offres correspondant aux caractéristiques des demandeurs d'emploi

La prospection est mieux ciblée, notamment en s'appuyant sur des outils de segmentation et de ciblage optimisés, afin de mieux prendre en compte les profils des demandeurs d'emploi. En outre, les besoins des entreprises sont anticipés : ce sont les profils de demandeurs d'emploi les plus adaptés à leurs métiers qui leur sont proposés. Pôle emploi évalue ses processus de mise en relation et les fait évoluer régulièrement pour faire correspondre les demandes aux offres d'emploi. En cas de question sur le circuit de sa candidature par rapport à son profil, le demandeur doit contacter son conseiller par mail.

Remarque : Pôle emploi propose une offre de services pour certaines entreprises ciblées qui connaissent des difficultés de recrutement afin d'y remédier.

ÉTAPES ET OBLIGATIONS TOUT AU LONG DES PARCOURS

Y a-t-il des rendez-vous obligatoires dans le cadre des parcours d'accompagnement ?

Il n'y a plus de rendez-vous mensuel avec le conseiller Pôle emploi. Le conseiller décide de la fréquence et de la modalité de contact avec le demandeur d'emploi en fonction de sa situation : soit un contact physique individuel ou collectif, soit un contact téléphonique ou dématérialisé (mail). Le conseiller peut, à titre dérogatoire, pour les demandeurs d'emplois relevant de l'accompagnement "suivi", organiser l'entretien individuel obligatoire en réunion collective. Désormais :

- en modalités "guidé" et "renforcé", les jalons obligatoires des 4^{ème} et 9^{ème} mois sont remplacés par des entretiens personnalisés ;

- **en modalité “suivi”**, un bilan est réalisé entre le 6^{ème} et le 9^{ème} mois afin de s’assurer de l’adéquation de la modalité et réorienter les demandeurs d’emploi si nécessaire vers une autre modalité.

Comment obtenir/reporter/annuler un rendez-vous fixé dans la convocation de Pôle emploi ?

Pour obtenir un rendez-vous avec votre conseiller, vous devez prendre contact directement avec votre conseiller Pôle emploi, soit par téléphone au 39 49, soit par mail (si votre conseiller vous l’a communiqué). Pôle emploi vous envoie également des convocations.

Depuis 2015, vous pouvez à l’avance demander le report ou l’annulation de votre rendez-vous, Pôle emploi ne demande plus de justificatif et doit accepter votre demande de report ou d’annulation, dans la limite de deux reports. Au troisième report, l’absence doit être justifiée ; à défaut, le demandeur d’emploi risque un avertissement. Par contre, une fois le rendez-vous manqué sans l’avoir reporté, ou sans produire de motif légitime, cette absence peut entraîner une radiation de la liste des demandeurs d’emploi (voir page 21), et, si vous en bénéficiez, la suspension, voire suppression, de vos allocations (voir page 42).

Qu’est-ce qu’une offre raisonnable d’emploi (ORE) ?

Depuis 2008, **un demandeur d’emploi peut être radié de la liste des demandeurs d’emploi en cas de refus de 2 offres raisonnables d’emploi (ORE)**. L’offre raisonnable d’emploi est constituée à partir des éléments du PPAE (nature et caractéristiques de l’emploi ou des emplois recherchés, zone géographique privilégiée, salaire attendu). Plus le temps d’inscription sur la liste des demandeurs d’emploi est long, plus ces éléments sont atténués pour correspondre à une offre d’emploi existante.

- **Pour les inscrits depuis plus de 3 mois** : une offre est considérée raisonnable si l’emploi est compatible avec les qualifications et compétences professionnelles et rémunéré au minimum à 95% du salaire antérieurement perçu.
- **Pour les inscrits depuis plus de 6 mois** : une offre est considérée raisonnable si l’emploi est rémunéré au minimum à 85% du salaire antérieurement perçu et “entraînant, aller/retour, un temps de trajet en transport en commun, entre le domicile et le lieu de travail, d’une durée maximale d’une heure ou une distance à parcourir d’au plus 30 kilomètres“.
- **Pour les inscrits depuis plus d’un an** : une offre est considérée raisonnable si l’emploi est compatible avec les qualifications et compétences professionnelles,

rémunéré au moins à hauteur du revenu de remplacement perçu et qu'il répond aux mêmes conditions de trajet qu'après 6 mois d'inscription.

Important ! Le demandeur d'emploi n'est toutefois pas tenu d'accepter :

- un niveau de salaire inférieur au salaire normalement pratiqué dans la région et pour la profession concernée ;
- un emploi à temps partiel, si le PPAE prévoit un emploi à temps complet ;
- un emploi à durée déterminée si le PPAE prévoit un emploi à durée indéterminée.

Peut-on s'absenter quelques jours lorsque l'on recherche un emploi ?

En tant que demandeur d'emploi, les périodes **d'absence sont limitées à 35 jours calendaires par année civile. L'absence doit être déclarée si la durée est supérieure à 7 jours.** Toute période d'absence de sa résidence habituelle doit être signalée dans les 72 heures à Pôle emploi, en agence, par courrier, par téléphone au 39 49 ou sur pole-emploi.fr (espace personnel, cliquer sur "Mon dossier demandeur d'emploi" puis sur "je déclare un changement de situation" et enfin sur "Absence"). Si le demandeur dépasse la limite des 35 jours d'absence par an, il ne sera plus considéré comme immédiatement disponible pour rechercher un emploi, son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi en sera modifiée, ce qui entraînera l'interruption du versement de son éventuelle indemnisation.

Quelle est la différence entre la cessation d'inscription et la radiation de la liste des demandeurs d'emploi ?

La cessation d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi a lieu automatiquement :

- lorsque la personne n'actualise pas sa situation en ne renouvelant pas sa demande de recherche d'emploi ;
- ou lorsque la personne déclare avoir retrouvé un emploi salarié ou non salarié, à moins de continuer à rechercher un autre poste.

La radiation est issue d'une procédure administrative qui consiste à rayer le demandeur d'emploi de la liste des demandeurs d'emploi dans les cas réglementaires suivants :

- absence d'actes positifs et répétés pour reprendre un emploi, créer ou reprendre une entreprise ;
- refus à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi ;
- refus sans motif légitime d'élaborer ou d'actualiser le projet personnalisé d'accès à l'emploi ;

- refus sans motif légitime de suivre une action de formation ou d'aide à la recherche d'emploi ;
- refus de répondre aux convocations ;
- refus de se soumettre à une visite médicale ;
- refus d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- refus d'une action d'insertion ou d'une offre de contrat aidé ;
- fausses déclarations pour être ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.

Important ! La procédure de radiation : Un demandeur d'emploi peut être radié de la liste des demandeurs d'emploi pour les motifs suivants : absence de justification de l'accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise, refus sans motif légitime à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi (art. L. 5412-1 C. trav.).

Depuis la modification de la procédure de radiation le 10 décembre 2012, **toute décision de radiation prend effet à compter de la date de sa notification au demandeur d'emploi** (et non plus à la date du fait générateur, comme par exemple la date du constat de l'absence d'actes positifs de recherche d'emploi). Par dérogation, si la décision de radiation fait suite à une décision de suppression du revenu de remplacement prise par le préfet, elle prend effet à la date de décision du préfet. Pour que la décision de radiation soit valable, le demandeur d'emploi doit pouvoir présenter ses observations écrites pendant un délai de 10 jours, avec un délai de tolérance de 5 jours, soit un délai de 15 jours au total, qui court à compter de l'envoi de la lettre d'avertissement (art. R. 5412-7 C. trav.).

Comment contester une décision de Pôle emploi relative à l'inscription, l'accompagnement, aux rendez-vous ?

Le demandeur doit tout d'abord envoyer un courrier à son agence Pôle emploi en précisant le motif de réclamation avec les justificatifs et photocopies nécessaires. Si cela n'aboutit pas, il pourra ensuite saisir le Directeur régional de Pôle emploi ou le Médiateur régional ou national de Pôle emploi.

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

Important ! Conservez une copie de vos courriers.

LA PROTECTION SOCIALE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

COUVERTURE SOCIALE

Bénéficie-t-on d'une couverture maladie lorsque l'on est demandeur d'emploi ?

L'Assurance maladie délivre deux types de prestations :

- **les prestations en nature** : remboursement des soins et des médicaments ;
- **les prestations en espèces** : indemnités journalières versées par la Sécurité sociale pour compenser les pertes de revenus en cas d'arrêt de travail.

Nouveau ! Depuis le 1^{er} janvier 2016, **la protection universelle maladie** est entrée en application. Cette réforme prévoit notamment que toute personne majeure sans activité professionnelle a droit à la prise en charge de ses frais de santé à titre personnel, dès lors qu'elle réside en France de manière stable et régulière. Elle n'a plus besoin d'être rattachée à un assuré ouvrant droit. Ainsi, pour les 18 ans et plus, la notion « d'ayant droit » disparaît. Seuls les mineurs continuent d'avoir le statut d'ayants droit ; toute personne majeure est assurée à titre individuel dès sa majorité (ou dès 16 ans à sa demande).

NB : la notion « d'ayant-droit » demeure en vigueur pour la garantie collective (complémentaire santé et prévoyance).

Lorsque vous êtes au chômage :

- **vous bénéficiez des prestations en nature** (droit au remboursement de vos frais de santé) en cas de maladie ou de maternité, sans limitation de durée dans la mesure où vous résidez en France de manière stable et régulière.
- **vous bénéficiez des prestations en espèces** selon votre situation :
 - **vous êtes indemnisé** : vous bénéficiez des prestations en espèces (indemnités journalières...) auxquelles vous aviez droit avant la rupture de votre contrat de travail pendant toute la durée de versement de l'allocation chômage par Pôle emploi ; vos indemnités journalières sont calculées sur la base des salaires des 3 ou 12 derniers mois précédant la rupture de votre contrat de travail ; le versement d'indemnités journalières entraîne la suspension du versement de votre allocation chômage, ce qui reporte d'autant la durée de vos droits à l'allocation chômage versée par Pôle emploi.

- **vous n'êtes plus indemnisé** : vous bénéficiez du maintien de vos droits aux prestations en espèces (indemnités journalières...) pendant 1 an à compter de la date de cessation du versement de votre allocation chômage par Pôle emploi. Vos indemnités journalières sont calculées sur la base des salaires des 3 ou 12 derniers mois précédant la rupture de votre contrat de travail.
- **vous n'êtes pas indemnisé** : vous bénéficiez du maintien de vos droits aux prestations en espèces (indemnités journalières...) pendant 1 an à compter de la date de rupture de votre contrat de travail ; vos indemnités journalières sont calculées sur la base des salaires des 3 ou 12 derniers mois précédant la rupture de votre contrat de travail.

À noter : si vous reprenez une activité professionnelle après une période de chômage, vous bénéficiez des prestations en espèces auxquelles vous aviez droit au titre de la dernière activité professionnelle, pendant 3 mois à compter de votre reprise d'activité. À l'issue des 3 mois, vous devrez, pour bénéficier de ces prestations en espèces, remplir les conditions d'ouverture de droit prévues pour les salariés.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Qu'est-ce qu'une complémentaire santé et une complémentaire prévoyance ?

Toute personne qui souhaite bénéficier d'une prise en charge complémentaire aux remboursements de la sécurité sociale peut conclure un contrat avec un organisme pour bénéficier d'une « complémentaire santé et/ou prévoyance ». Lorsque le contrat est conclu entre un assuré (personne physique) et un organisme, pour couvrir les ayants-droit de l'assuré, on parle de **garantie individuelle**. Lorsque le contrat est conclu entre un employeur et un organisme, pour couvrir les salariés de l'entreprise et leurs ayants-droit, on parle de **garantie collective**.

Une **complémentaire santé (mutuelle)** a pour objectif, en contrepartie d'une cotisation, de prendre en charge tout ou partie du reste à charge concernant les dépenses effectuées lors de consultations (médecin généraliste ou spécialiste), les frais d'hospitalisation, les frais d'optique, les frais dentaires, dans la limite des contrats responsables (ticket modérateur, dépassement d'honoraires) pour l'assuré, en complément des remboursements de la Sécurité sociale. Parfois, des dépenses spécifiques peuvent être couvertes (cures thermales, médecine douce).

Une **complémentaire prévoyance**, en contrepartie d'une cotisation, permet à tout assuré de bénéficier de prestations en cas de réalisation de l'un des risques prévus au contrat. Ce type de complémentaire vise à compléter les prestations des régimes obligatoires de la Sécurité sociale. En contrepartie d'une cotisation, la prévoyance couvre les risques liés à la personne : le décès, l'invalidité (totale ou partielle), l'incapacité (temporaire ou permanente) suite à un accident ou à une maladie empêchant de travailler, selon que l'accident ou la maladie rentrent dans le cadre des accidents de travail et des maladies professionnelles. La garantie décès peut contenir un capital à verser aux ayants-droit (rente d'éducation pour les enfants, pour le conjoint survivant) ou une indemnité pour les frais d'obsèques.

À noter : Il existe deux types d'aides publiques pour obtenir une complémentaire santé individuelle, sous réserve de ne pas dépasser un plafond de ressources :

- **la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C)** vous permet de bénéficier d'une complémentaire santé gratuite sous réserve de résider en France depuis plus de 3 mois, d'être en situation régulière, et d'avoir des ressources mensuelles inférieures à un certain montant.
- **l'aide au paiement d'une complémentaire santé (ACS)** vous permet de bénéficier d'une réduction sur le coût de votre complémentaire santé en fonction de votre niveau de ressources.

Pour plus d'informations sur la CMU-C ou l'ACS ou vérifier vos droits éventuels à l'aide d'un simulateur : <https://www.ameli.fr/assure/adresses-et-contacts/laide-pour-une-complementaire-sante-cmuc-acsl><https://www.ameli.fr/assure/adresses-et-contacts/laide-pour-une-complementaire-sante-cmuc-acsl>

PENDANT L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les complémentaires santé et prévoyance sont-elles obligatoires dans les entreprises ?

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a étendu l'obligation pour tous les employeurs depuis le 1^{er} janvier 2016 de contracter une **complémentaire santé collective au profit de leurs salariés, et de participer au moins à hauteur de 50% du prix des cotisations contre les risques de santé/mutuelle** (maladie, maternité, accident).

En revanche, la complémentaire en prévoyance (invalidité, arrêt de travail, décès) n'est pas obligatoire au sein d'une entreprise. Le chef d'entreprise n'est tenu de mettre en place une prévoyance complémentaire que si la convention collective ou un accord de branche le prévoient spécifiquement.

Existe-il des dérogations pour ne pas adhérer à la garantie collective obligatoire de l'employeur ?

L'adhésion à la complémentaire santé collective de l'employeur est en principe obligatoire. Cependant, la loi prévoit des cas de dispense d'adhésion du salarié au régime de complémentaire santé d'entreprise.

Il existe deux types de dérogations :

- dérogations obligatoires, c'est-à-dire que le contrat conclu entre l'employeur et l'organisme doit explicitement les intégrer. Depuis le 1^{er} janvier 2016, les cas de **dérogations obligatoires sont accessibles de plein droit (même s'ils ne sont pas inscrits dans l'accord)**, sous réserve de justifier de sa situation.
- dérogations facultatives, c'est-à-dire que le contrat conclu entre l'employeur et l'organisme de complémentaire. L'employeur **peut intégrer (ou non) tout ou partie de ces dérogations**, en fonction du contenu et de la forme de l'accord ou de la décision qui a mis en place la couverture santé.

Les dérogations obligatoires

Vous pouvez être dispensé(e) de la couverture obligatoire complémentaire santé de votre entreprise lorsque vous bénéficiez ou relevez déjà d'une complémentaire santé au titre d'un des dispositifs suivants :

- couverture collective obligatoire d'une autre entreprise, au titre d'un autre emploi ou en tant qu'ayant droit (par exemple de votre conjoint) ;
- régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ;
- régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique d'Etat ou de la fonction publique territoriale ;
- contrat d'assurance de groupe dit « Madelin » destiné aux travailleurs indépendants ;
- aide à la complémentaire santé (ACS) ou couverture maladie universelle complémentaire (CMU-c) ;
- complémentaire santé à titre individuel lors de votre embauche ou lors de la mise en place de la garantie collective par l'employeur.

Les dérogations facultatives

Il existe des dispenses d'adhésion dites facultatives, c'est-à-dire que l'employeur peut choisir les cas de dispenses qui l'intéressent parmi ceux prévus par la loi. Il ne peut cependant en rajouter.

Il existe 5 cas de dispense pour des catégories de salariés qui doivent être prévus dans le contrat pour être effectifs ; sont visés :

- les salariés dans l'entreprise lors de la mise en place du régime « frais de santé » par décision unilatérale de l'employeur lorsque l'employeur prend à sa charge l'intégralité des cotisations santé de ses salariés ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD, contrat de mission ou contrat saisonnier \geq à 12 mois sont dispensés de la mutuelle d'entreprise, seulement s'ils sont déjà couverts à titre individuel ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD, contrat saisonnier ou contrat de mission $<$ à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture à titre individuel, sont dispensés de la mutuelle d'entreprise ;
- les salariés à temps partiel et apprentis sont dispensés lorsque l'adhésion à la mutuelle d'entreprise les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ; ce 4^{ème} cas doit être obligatoirement proposé lorsque la couverture a été mise en place par décision unilatérale de l'employeur ;
- les salariés en CDD (ou en mission) de moins de 3 mois et déjà couverts par une complémentaire santé sont dispensés. Ils doivent fournir à l'employeur tous documents attestant de cette couverture.

NB : ce 5^{ème} cas doit être obligatoirement proposé sauf si l'accord prévoit que les salariés embauchés pour moins de 3 mois disposent néanmoins d'une couverture pour au moins cette durée.

APRÈS LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Est-il possible de conserver sa complémentaire santé après la rupture du contrat de travail ?

Jusqu'à peu, lorsqu'un salarié quittait l'entreprise, il perdait les bénéfices de la garantie collective de son précédent employeur.

Depuis la généralisation au 1^{er} janvier 2016 de la portabilité de la complémentaire santé, le salarié qui quitte l'entreprise ne perd plus les bénéfices de la garantie collective de l'entreprise : le salarié dont le contrat de travail d'au moins 1 mois a été

rompu (sauf faute lourde), et bénéficiant des allocations chômage, conserve, pour une durée égale à celle de son contrat et au maximum pour 12 mois, le bénéfice des garanties collectives complémentaire santé et prévoyance de l'ancienne entreprise.

Il n'y a pas de demande à formuler. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail. Il faut justifier auprès de l'organisme assureur de sa en charge par le régime d'assurance chômage.

Les cotisations salariales afférentes à la portabilité de la complémentaire santé et de la prévoyance sont désormais mutualisées et financées par les salariés pendant l'exécution du contrat de travail dans l'entreprise.

NB : le mécanisme de portabilité s'applique aussi à la complémentaire prévoyance collective lorsqu'elle existe dans l'entreprise.

Que se passe-t-il une fois que la couverture complémentaire santé est terminée ?

À l'issue du bénéfice de la complémentaire santé (soit à la rupture du contrat, soit à la fin de la portabilité), l'organisme assureur adresse une proposition de maintien de la couverture frais de santé à titre individuel, en application de l'article 4 de la Loi Evin de 1989. L'assuré a 6 mois pour demander à en bénéficier.

La cotisation individuelle de l'assuré est limitée à 150% de la cotisation des actifs de l'ancienne entreprise.

NB : La CFTC recommande aux personnes sans activité de demander le maintien de la couverture frais de santé à titre individuel, qui permet une sortie progressive du contrat collectif, et d'éviter un écart/surcoût trop important entre le montant de la cotisation de la garantie collective et le montant de la cotisation de la garantie individuelle.

SPÉCIFICITÉ DE LA COUVERTURE ACCIDENT DU TRAVAIL

Bénéficie-t-on d'une couverture accident du travail lorsque l'on est demandeur d'emploi ?

Les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi bénéficient d'une couverture contre les risques maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès.

En principe, la couverture pour accident du travail n'existe que dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail. Néanmoins, la Sécurité sociale admet, au titre de l'article L. 412-8 du Code de la Sécurité sociale, que dans **le cadre de certaines activités prescrites par Pôle emploi, les personnes qui réalisent une prestation ou une action de formation bénéficient, au regard de la protection sociale, d'une couverture accident du travail** pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant leur reclassement.

Cette couverture accident du travail est prise en charge par l'organisme qui rémunère le demandeur d'emploi, ou, en l'absence de rémunération, par l'organisme qui prend en charge l'activité concernée (organisme de formation, Pôle emploi, etc.).

À noter ! La déclaration d'accident du travail doit être remplie et envoyée par l'organisme qui réalise la formation ou la prestation. En cas d'indemnisation, Pôle emploi doit remplir une attestation des indemnités précédemment versées que le demandeur doit retourner à sa caisse de Sécurité sociale.

Attention ! Lorsqu'un demandeur d'emploi se rend à un entretien avec Pôle emploi ou à un entretien d'embauche, a un accident, il n'y a pas de couverture accident du travail mais une prise en charge au titre de l'Assurance maladie.

COUVERTURE RETRAITE

Les périodes de chômage permettent-elles de cotiser à la retraite de base ?

Les périodes de chômage peuvent donner lieu à la validation de trimestres d'assurance vieillesse, si vous aviez déjà la qualité d'assuré social avant l'interruption de votre travail.

La réglementation diffère selon que les périodes de chômage se situent avant le 1er janvier 1980 ou à compter de cette date, et si elles ont été indemnisées ou non.

Pour les périodes de chômage antérieures au 1^{er} janvier 1980, qu'il y ait eu indemnisation ou non, tous les trimestres comptent et sont assimilés à des périodes d'assurance.

Pour les périodes postérieures à cette date, il convient de distinguer les périodes de chômage indemnisées de celles non indemnisées.

- **Les périodes indemnisées** : 50 jours indemnisés, consécutifs ou non, pour une même année valident un trimestre dans la limite de 4 trimestres par an.
- **Les périodes non indemnisées** : ces périodes peuvent être prises en compte sous certaines conditions :
 - a) lors de la première période de chômage non indemnisé dans une carrière :
 - si elle est antérieure à 2011 : 50 jours indemnisés, consécutifs ou non, pour une même année valident un trimestre dans la limite de 4 trimestres par an.
 - si elle est postérieure au 31 décembre 2010 : la première période de chômage non indemnisé sera retenue dans la limite de 1 an et demi (et non plus un an) et pourra valider 6 trimestres au maximum.
 - b) les périodes de chômage non indemnisé ultérieures, sous réserve qu'elles succèdent immédiatement à une période de chômage indemnisé, les trimestres sont pris en compte :
 - dans la limite d'un an si vous êtes âgé de moins de 55 ans à la date de cessation de l'indemnisation, ou de plus de 55 ans mais justifiant au régime général d'une durée de cotisation de moins de 20 ans ;
 - dans la limite de cinq ans si vous avez au moins 55 ans à la date de cessation de l'indemnisation et justifiant au régime général d'une durée de cotisation d'au moins 20 années et si vous ne relevez pas à nouveau d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

À savoir ! Si vous avez bénéficié du revenu minimum d'insertion (RMI) ou du revenu de solidarité active (RSA), étant donné que ces minima sociaux ne constituent pas un salaire, ils n'entraînent pas d'affiliation au régime de retraite obligatoire. Par conséquent, les périodes durant lesquelles vous avez perçu l'une de ces prestations ne sont pas comptabilisées dans les trimestres pris en compte pour le calcul des droits à retraite.

Les périodes de chômage permettent-elles de cotiser à la retraite complémentaire ?

Les chômeurs indemnisés cotisent à la retraite complémentaire. Des cotisations de retraite complémentaire sont prélevées sur les allocations d'aide au retour à l'emploi. Elles correspondent à 3% du salaire journalier de référence. Toutefois, cette participation ne peut pas avoir pour conséquence de réduire le montant de l'allocation journalière à un chiffre inférieur à celui de l'ARE minimale (28,38 €).

De la même manière, les périodes au cours desquelles sont perçues l'allocation de solidarité spécifique sont prises en compte dans le calcul de la retraite complémentaire. Par contre, aucune retenue sociale n'est prélevée sur l'allocation de solidarité spécifique (ASS).

L'INDEMNISATION

Préambule. Comment sont déterminées les règles du régime d'Assurance chômage ?

En 1958, les représentants des salariés et employeurs crée le **régime de l'Assurance chômage**, financé par les contributions des employeurs et des salariés, et destiné à verser un revenu de remplacement en l'absence d'emploi salarié. Les partenaires sociaux gèrent paritairement le régime via l'Unédic (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce), association de droit privé. **L'allocation versée en contrepartie de contributions est variable et proportionnelle au salaire précédemment perçu.**

Depuis le 1^{er} avril 1984, un deuxième régime coexiste avec celui d'Assurance chômage : le **régime de solidarité**, financé et réglementé par l'État, qui intervient lorsque la personne ne bénéficie plus de droit à indemnisation chômage. **L'allocation de solidarité, versée sans contrepartie de contributions, est forfaitaire et identique pour tous.**

Les règles relatives aux allocations chômage sont déterminées en fonction d'hypothèses d'évolution de l'emploi et du chômage à partir d'un accord à durée déterminée, dénommé "**convention chômage**". Cette convention est l'aboutissement d'une négociation collective entre les partenaires sociaux, représentants des employeurs et des salariés au niveau national et interprofessionnel. La convention contient un **règlement général et des annexes** qui précisent notamment les règles d'attribution des allocations et des aides au reclassement, ainsi que les règles de recouvrement des contributions. Des **accords d'application** mettent en oeuvre certaines dispositions du règlement. L'État joue le rôle de "garant" au regard du contexte législatif et des orientations stratégiques des politiques de l'emploi ; il agréé les accords conclus, afin de les rendre applicables à tous. En l'absence de convention, les pouvoirs publics prennent les mesures nécessaires à la continuité du dispositif.

NB : Le dispositif de **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** proposé aux salariés licenciés pour motif économique est aussi issu d'une convention signée par les partenaires sociaux.



... Préambule (suite)

Quelles sont les contributions qui financent le régime d'Assurance chômage ?

• Contributions générales

Le financement de l'Assurance chômage est assuré par des contributions des employeurs et des salariés, dont le taux est fixé par la convention d'Assurance chômage. Depuis 2014, les salariés de plus de 65 ans cotisent à l'Assurance chômage comme tous les autres salariés.

Les contributions d'Assurance chômage sont calculées sur la même assiette que celle retenue pour les cotisations de Sécurité sociale. Les rémunérations soumises à contributions sont plafonnées à 4 fois le montant du plafond de la Sécurité sociale (soit 4 x 3 269 euros, soit **13 076 euros pour l'année 2017**).

Nouveautés convention du 14 avril 2017 : 2 surcontributions patronales

La France, avec 70% des CDD signés d'une durée inférieure à un mois, est le deuxième pays d'Europe (derrière la Suède) à embaucher autant de contrats très précaires. Afin d'inciter les branches concernées à négocier pour réguler le recours aux contrats courts, deux majorations de contributions patronales temporaires sont prévues :

- **surcontribution de 0,05% de tous les contrats de travail pendant 36 mois, soit 4,05% ;**
- **surcontribution de 0,50% des CDD d'usage (CDDU) pendant 18 mois, soit 4,55% pour les CDDU.**

Les précédentes mesures de modulation issues de la convention 2014 (surcontribution des CDD et exonération de contribution en cas de CDI) sont supprimées.

Les négociateurs chômage se réuniront en comité de pilotage chaque année afin d'évaluer l'avancée des négociations de branche et décider de la suppression (ou non) de ces deux contributions distinctes. Le taux des contributions générales à l'Assurance chômage est donc fixé temporairement à 6,45% : 4,05% à la charge des employeurs, et 2,40% à la charge des salariés.

NB : Pour le département de Mayotte, qui dispose depuis peu d'un régime d'Assurance chômage spécifique, le taux des contributions générales à l'Assurance chômage est fixé à 2,80% : 1,75% à la charge des employeurs et 1,05% à la charge des salariés.



... Préambule (suite)

- **Contributions majorées pour les intermittents du spectacle**

Le taux des contributions est majoré pour les intermittents du spectacle en raison du dispositif d'indemnisation spécifique dont ils bénéficient. Il est fixé à 12,80% : 8,00% à la charge des employeurs et 4,80% à la charge des salariés.

- **Contributions spécifiques en cas d'adhésion du salarié au CSP**

Une contribution spécifique est dûe par l'employeur en cas de licenciement économique d'un salarié à qui un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) n'a pas été proposé. Elle correspond à deux mois de salaire brut, portée à trois mois de salaire comprenant l'ensemble des charges patronales et salariales lorsque l'ancien salarié à qui le CSP n'a pas été proposé par l'employeur en bénéficie sur proposition de Pôle emploi.

Pour plus d'informations sur l'ensemble des contributions chômage, consulter le site de l'Unedic : <http://www.unedic.org/article/contributions-des-employeurs-et-salaries>

CONDITIONS D'INDEMNISATION

Quelles sont les principales modifications apportées par la dernière convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 ?

Les principes d'indemnisation de la précédente convention sont conservés : 1 jour travaillé = 1 jour indemnisé ; cumul d'allocation/salaire ; droits rechargeables (reprise systématique du reliquat jusqu'à épuisement et recharge d'au moins 150 heures).

Trois modifications majeures sont issues de la nouvelle convention 2017 :

- **le calcul de l'allocation s'opère désormais en jours travaillés** (et non plus sur les jours calendaires) pour mieux prendre en compte la fréquence de travail : le versement de l'allocation reste en jours calendaires. Les durées minimum (4 mois) et maximum (24 mois) d'indemnisation sont conservées.
- **la durée d'indemnisation des seniors est aménagée, en contrepartie est créée une double incitation à la formation** : la borne de la filière seniors ouvrant droit à une indemnisation plus longue est décalée ; pour favoriser leur départ en formation, tout senior entre 50 et 54 ans bénéficie de 500 heures créditées par les

entreprises sur son compte personnel de formation lors de l'ouverture de son droit à indemnisation ; de plus, lorsque le droit à indemnisation est d'au moins 30 mois, l'utilisation de ces heures de formation prolonge la durée d'indemnisation, dans la limite de 6 mois (131 jours).

- **modification des paramètres du différé spécifique d'indemnisation** en cas d'indemnités supra-légales de rupture du contrat de travail : la durée maximale (plafond) est abaissée à 150 jours (demeure à 75 jours pour les licenciés économiques), et le dénominateur est indexé sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale. De plus, les différés sont désormais **appliqués aux allocataires qui souhaitent bénéficier de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise**.

Pour connaître les autres modifications issues de la convention 2017, consultez le document CFTC "Nouvelle convention Chômage 2017. Les nouvelles règles".

Quand seront mises en oeuvre les nouvelles règles issues de la convention 2017 ?

La convention du 14 avril 2017 s'applique aux salariés dont la fin de contrat de travail intervient **à compter du 1^{er} octobre 2017, pour une durée déterminée de 3 ans, soit jusqu'au 30 septembre 2020**.

Les modifications impactant les allocations s'appliquent uniquement aux fins de contrat de travail intervenues **à compter du 1^{er} novembre 2017**, à savoir :

- modalités de détermination des droits ;
- suppression des règles spécifiques de l'annexe 4 ;
- règles seniors ;
- différé spécifique ;
- versement de l'ARCE.

Entrent en vigueur **à compter du 1^{er} janvier 2018** :

- les dispositions relatives aux conditions d'indemnisation dans le cadre des périodes non assimilées (conгés sans solde et assimilés, conгés sabbatiques, et de disponibilité) ;
- les dispositions relatives au délai de forclusion, à l'ordonnancement de l'examen des fins de contrat de travail et au point de départ du versement ;
- les dispositions relatives au cumul de l'ARE avec une rémunération issue d'une activité professionnelle non salariée.

Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier de l'Assurance chômage suite à une rupture d'un contrat de travail ?

Pour bénéficier d'une indemnisation par le régime d'Assurance chômage, il faut :

- ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite,
- être inscrit en tant que demandeur d'emploi (donc rechercher un emploi),
- être apte à l'emploi,
- être en situation de chômage involontaire (fin de CDD ou de mission, licenciement, rupture conventionnelle) dans les 12 mois précédant l'inscription,
- justifier d'une durée d'affiliation de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au cours d'une période de référence de 28 ou 36 mois selon l'âge du demandeur d'emploi, sauf en cas de rechargement des droits.

Quelle est la durée de l'indemnisation ?

La durée d'indemnisation est déterminée exclusivement en fonction du nombre de jours travaillés. Seul l'accès au droit à indemnisation, depuis les nouvelles règles de la convention 2017, s'apprécie selon le mode le plus favorable entre 88 jours travaillés et 610 heures travaillées.

Durée minimale d'indemnisation

- **dans le cas d'une ouverture de droit, elle est de 4 mois** (122 jours calendaires), au cours de la période de référence de 28 mois qui précèdent la fin du contrat de travail pour les moins de 53 ans (dans les 36 derniers mois pour les seniors de 53 ans et plus).
- **dans le cas d'un rechargement, elle est de 1 mois (30 jours calendaires).**

La durée maximale d'indemnisation est de 24 mois, soit 730 jours calendaires.

Spécificités seniors ! Pour les seniors de 53 à moins de 55 ans, la durée maximale d'indemnisation est de 30 mois, soit 913 jours calendaires. Pour les plus de 55 ans, elle est de **36 mois**, soit 1 095 jours calendaires.

Nouveauté ! Tout senior de 50 à 54 ans bénéficie, dès l'ouverture de ses droits à indemnisation, d'un abondement d'heures complémentaires inscrites sur son compte personnel de formation, dans la limite de 500 heures. De plus, pour les seniors qui justifient d'un droit à indemnisation d'au moins 30 mois, l'utilisation de ces heures pour réaliser une formation en lien avec le projet personnalisé prolonge la durée initiale d'indemnisation, dans la limite de 6 mois (131 jours).

Peut-on demander un réexamen de sa situation ?

Une **Instance Paritaire Régionale (IPR)** est chargée de statuer, de manière anonyme, sur les demandes individuelles des demandeurs d'emploi dans les cas suivants :

- départ volontaire d'un emploi précédemment occupé ;
- appréciation des rémunérations majorées ;
- chômage total sans rupture du contrat de travail ;
- appréciation de certaines conditions d'ouverture de droits ;
- maintien du versement des prestations ;
- remise des allocations et prestations indûment perçues ;
- périodes non déclarées (PND) faisant obstacle à un rechargement ou une ouverture de droit.

Pour demander le réexamen de sa situation dans l'un de ces cas, le demandeur d'emploi doit, sur demande expresse, solliciter auprès de son agence, un examen de son dossier par l'IPR. Pour plus d'information sur la définition des instances paritaires, reportez-vous [page 7](#).

Que se passe-t-il en cas de démission ?

En cas de démission, c'est-à-dire en cas de chômage volontaire, le demandeur d'emploi ne peut pas bénéficier en principe d'une indemnisation. Par contre, si le demandeur d'emploi remplit les autres conditions d'ouverture de droits, dont l'ouverture d'une période d'indemnisation (122 jours d'affiliation, etc.), il **peut expressément demander un réexamen de ses droits à indemnisation au bout de 121 jours après la démission, auprès de l'instance paritaire régionale de votre agence Pôle emploi**. Il faut justifier d'actes positifs de recherche d'emploi et de réinsertion professionnelle. L'instance, si elle accepte la demande, prend une décision d'admission au 122^{ème} jour de chômage.

Important ! Lorsqu'un demandeur d'emploi en cours d'indemnisation justifie d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis sa précédente ouverture de droits, la reprise de son droit est subordonnée au fait qu'il ne renonce pas volontairement à sa dernière activité salariée.

Exception ! Cette condition de chômage involontaire n'est pas opposable (cette condition est neutralisée) :

- **au salarié qui met fin à une activité qui a duré moins de 6 jours ou qui représente moins de 17 heures par semaine ;**
- **au salarié qui peut recevoir le reliquat de ses droits dans le cadre du maintien à 62 ans.**

Cette dérogation doit être appliquée directement par le conseiller en charge de l'étude de la demande d'indemnisation ; elle ne nécessite pas un examen devant l'Instance paritaire (article 26 paragraphe 2 du règlement général).

Qu'est-ce qu'une démission considérée comme légitime ?

Il existe une liste limitative de démissions qui, du fait de leur cause, sont considérées comme "légitimes" et sont assimilées à du chômage involontaire, ce qui permet, si les autres conditions sont réunies, d'être indemnisé. Les causes sont les suivantes :

- démission d'un salarié de moins de 18 ans suite à un changement de résidence pour suivre ses ascendants ;
- démission d'un salarié suite à un changement de résidence pour suivre son conjoint qui exerce un nouvel emploi ;
- démission d'un salarié suite à un changement de résidence du fait d'un mariage/ PACS, si le délai entre la démission et l'événement n'excède pas 2 mois ;
- démission d'un contrat aidé pour exercer un nouvel emploi ou suivre une formation ;
- démission de la dernière activité salariée en cas de reprise des droits de l'Assurance chômage ;
- démission suite à non-paiement des salaires ;
- démission d'un salarié victime d'actes délictueux au sein de son entreprise ;
- démission suite à un changement de résidence du salarié victime de violences conjugales ;
- démission dans les 91 jours suivant l'embauche pour un emploi repris à la suite d'un licenciement, d'une rupture conventionnelle ou au terme d'un CDD ou d'une mission ;
- démission d'un salarié pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée à laquelle l'employeur met fin avant 91 jours sous réserve que le salarié totalise 3 ans d'affiliation ;
- démission du salarié par la mise en œuvre d'une clause de résiliation automatique ;
- démission d'un journaliste consécutive à la cession du journal ou un changement de nature à porter atteinte à ses intérêts moraux ;

- démission pour conclure un contrat de service civique, un contrat ou une mission de volontariat de solidarité internationale ou associatif ;
- démission d'un salarié pour créer ou reprendre une entreprise ;
- démission du salarié pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence.

Perd-on ses droits au chômage lorsque l'on reprend un emploi ?

Lorsque le salarié retrouve une activité à temps plein, l'allocation de retour à l'emploi cesse d'être versée, sauf en cas d'activité réduite (voir page 56).

La précédente convention 2014 a créé le principe des droits rechargeables, d'où découlent deux règles : la reprise et la recharge. Ces règles sont conservées dans la convention 2017.

La reprise des droits : il est possible de reprendre un emploi en conservant la totalité de son reliquat de droit à indemnisation précédemment acquis et non déchu. Une fois ouvert, le droit à l'allocation d'assurance ouvert est servi jusqu'à son épuisement (droit A) avant d'ouvrir le droit suivant (droit B). Par conséquent, les personnes qui ont perdu un premier emploi faiblement rémunéré, qui perdent ultérieurement à nouveau un emploi repris mieux rémunéré, seront d'abord indemnisées à partir de leur droit le plus faible, jusqu'à épuisement, avant d'ouvrir leur droit le plus fort.

Exception ! Un droit d'option pour certains publics permet de choisir entre les deux droits (droit A ou droit B). Le droit écarté est définitivement perdu. Bénéficiaire de ce droit d'option :

- **les alternants** (personnes en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) à la fin de leur contrat d'alternance ;
- **certains des demandeurs d'emploi qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :**
 - avoir retravaillé au moins 4 mois et disposer d'un reliquat de droits (des premiers droits ouverts et non épuisés), quelle que soit la durée du reliquat ;
 - avoir une allocation (droit A) inférieure ou égale à 20€ par jour, ou bénéficier d'une nouvelle allocation journalière (droit B) supérieure d'au moins 30% à celle du reliquat.

La recharge d'au moins 150 heures : à la fin des droits, si l'allocataire justifie d'au moins 150 heures de travail (30 jours) au titre d'une ou plusieurs activités exercées (activités perdues involontairement) au cours de sa période d'indemnisation, il peut bénéficier de la prise en compte de ces heures pour recharger le droit, sous réserve

de demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. Concrètement, un courrier est adressé au demandeur d'emploi 30 jours au moins avant la fin prévisionnelle de ses droits ; le demandeur d'emploi peut compléter les informations dans le mois suivant cette transmission. L'absence de réponse dans le délai imparti ne fait pas échec au rechargement, ni à la possibilité pour l'allocataire de communiquer postérieurement des informations complémentaires ou rectificatives ; néanmoins à défaut de réponse de l'intéressé à la date d'épuisement des droits, le rechargement est effectué sur la base des informations disponibles.

Qu'est-ce que le délai de forclusion ?

La forclusion est la “déchéance d'un droit non exercé dans les délais prévus par la loi.” (définition du Petit Robert). Le délai de forclusion correspond donc, dans le cadre de l'indemnisation chômage, à la période au-delà de laquelle le demandeur d'emploi qui n'a pas effectué les démarches nécessaires ne peut plus bénéficier de ses droits à prise en charge par l'Assurance chômage. **Le demandeur d'emploi a 12 mois à compter de la date de la fin de son contrat de travail pour ouvrir ses droits à l'assurance chômage.** Au-delà, le délai pour ouvrir un droit est forclus.

Cas particuliers !

La période de 12 mois est allongée :

- a) des journées d'interruption de travail ayant donné lieu au versement d'indemnités journalières de la Sécurité sociale ;
- b) des périodes durant lesquelles une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou acquise à l'étranger, a été versée ;
- c) des périodes de service national, de missions accomplies dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de service civique, de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif ;
- d) des périodes de stage de formation professionnelle continue ;
- e) des périodes d'incarcération d'au plus 3 ans après la rupture du contrat de travail ;
- f) des périodes suivant la rupture du contrat de travail intervenue en cas de démission sans préavis pour élever un enfant (art. L.1225-66 C. trav.), lorsque l'intéressée n'a pas pu bénéficier de la priorité de réembauche l'année suivant la rupture de son contrat (art. L. 1225-67 C. trav.) ;
- g) des périodes de congé parental d'éducation lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- h) des périodes de congé pour création d'entreprise ou de congé sabbatique ;
- i) de la durée des missions au titre d'un mandat électif, politique ou syndical exclusif d'un contrat de travail ;

- j) des périodes de versement du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant, suite à une fin de contrat de travail ;
- k) des périodes de congé d'enseignement ou de recherche lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- l) des périodes de versement de l'allocation de présence parentale suite à une fin de contrat de travail ;
- m) des périodes de congé de présence parentale lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé.

La période de 12 mois est en outre allongée dans la limite de 3 ans des périodes durant lesquelles :

- a) l'intéressé a assisté un handicapé dont l'incapacité permanente était telle qu'il percevait l'allocation aux adultes handicapés et dont l'état nécessitait l'aide effective d'une tierce personne ;
- b) l'intéressé a accompagné son conjoint qui s'était expatrié en tant que salarié ou non.

La période de 12 mois est en outre allongée dans la limite de 2 ans :

- a) des périodes de congé obtenu pour élever un enfant en application des dispositions du contrat de travail ;
- b) des périodes durant lesquelles l'intéressé a créé ou repris une entreprise.

Qu'est-ce que le délai de déchéance ?

Un droit à l'indemnisation chômage, une fois ouvert, est valable pendant une période limitée, appelée délai de déchéance. Le délai de déchéance d'un droit à indemnisation ouvert est égal à la durée d'indemnisation augmentée de 3 ans de date à date.

Par exemple, pour une durée d'indemnisation d'un an, le délai de déchéance de ce droit à indemnisation sera de 4 ans (1 an + 3 ans). Ainsi, un demandeur d'emploi peut, en cas de perte d'un emploi repris, bénéficier sous certaines conditions du reliquat de son droit précédemment ouvert et non épuisé. Passé ce délai, le droit au chômage précédemment ouvert est déchu, c'est-à-dire que ce droit est éteint.

Dans quelles situations les allocations chômage peuvent-elles être suspendues ou supprimées ?

Un demandeur d'emploi indemnisé doit respecter ses obligations. À défaut, il s'expose à la suppression ou à la réduction de son allocation d'Assurance chômage

(ou de son allocation du régime de solidarité s'il est indemnisé à ce titre). La décision est prise par le préfet du département, en fonction de la nature du manquement du demandeur d'emploi à ses obligations.

Quelles sont les modalités de mise en oeuvre de la décision du préfet de réduire ou supprimer les allocations ?

Concrètement, **lorsque les services de Pôle emploi constatent un manquement, ils le signalent sans délai au préfet (Direccte par délégation)** avec un dossier complet comprenant les éléments nécessaires à une prise de décision pertinente et motivée : les conclusions d'entretien, les courriers adressés au demandeur d'emploi ainsi que toutes pièces justificatives utiles (par exemple, selon le manquement constaté, les mises en relation). Avant de prendre sa décision, le préfet informe le demandeur d'emploi de la décision envisagée et des motifs de sa décision afin qu'il présente ses observations écrites ou orales dans les 10 jours qui suivent.

En l'absence de réponse du demandeur d'emploi dans un délai de 10 jours, la procédure suit son cours, le Préfet (Direccte par délégation) prononce la sanction à partir des éléments du dossier complet.

Si la sanction envisagée est une suppression du revenu de remplacement, et seulement en ce cas, le demandeur d'emploi peut être, à sa demande, entendu par une commission qui émet un avis sur le projet de décision de suppression du revenu de remplacement dans un délai de 30 jours à compter de la réception du dossier complet. Cette commission est composée de deux membres de l'instance paritaire (deux représentants des partenaires sociaux) et se réunit au niveau départemental. Le préfet se prononce dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'avis de la commission. Le préfet peut alors supprimer, temporairement ou définitivement, ou réduire le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans les cas énoncés. Pour être opposable, la délégation doit être publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture. En l'absence d'une publication régulière, les décisions sont entachées d'incompétence. Le retrait du bénéfice des allocations entraîne la radiation de la liste des demandeurs d'emploi durant la période de suppression des allocations (art. R. 5426-9 C. trav.).

Conseil ! La commission permet au demandeur d'emploi de faire entendre ses arguments auprès des membres de la commission qui peuvent rendre un avis en sa faveur. **La CFTC conseille donc aux demandeurs d'emploi concernés de solliciter la tenue de cette commission.**

Attention ! Si Pôle emploi constate un manquement à vos obligations (refus sans motif légitime de suivre une formation proposée par Pôle emploi s'inscrivant dans le cadre du PPAE ou fausse déclaration), il peut réduire ou suspendre temporairement le versement de l'ARE, pendant 2 mois maximum, en attendant la décision du préfet. À l'issue des 2 mois, si le préfet n'a pas émis de décision explicite, le versement de l'ARE est rétabli.

Quels sont les recours du demandeur d'emploi contre une décision administrative ?

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

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

Forme du recours : Vous devez motiver ce recours (expliquer les raisons de droit et les faits qui vous conduisent à l'effectuer) et vous devez y joindre une copie de la décision contestée et des pièces nécessaires à la révision de la décision. Il est nécessaire de conserver une copie de la lettre, des pièces jointes et des justificatifs de leur envoi et de leur bonne réception par l'administration, pour toute action juridictionnelle ultérieure. Tout recours peut être adressé sur papier libre, de préférence en recommandé avec avis de réception, afin de conserver une preuve de l'envoi.

Rappel ! Le silence gardé pendant 2 mois par l'autorité administrative sur une demande vaut décision d'acceptation (et non plus de refus) (loi relative à la simplification des relations entre l'administration et les citoyens du 12 décembre 2013). Ce délai de 2 mois court à l'expiration du délai (de 2 mois) dont dispose l'administration pour vous répondre. Ce texte s'applique depuis le 13 novembre 2014 pour les actes relevant de l'État et depuis le 13 novembre 2015 pour les actes des collectivités territoriales.

Quels sont les délais de prescription pour les allocations chômage ?

“La prescription désigne la durée au-delà de laquelle une action en justice, civile ou pénale, n'est plus recevable.” (source : Direction générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes).

Lorsque le **demandeur d'emploi** réclame le paiement d'allocations, le délai de prescription de cette demande en paiement des allocations est de **2 ans suivant la date d'inscription** comme demandeur d'emploi. Au-delà, l'action en paiement est éteinte.

Lorsque le demandeur d'emploi a touché un trop perçu, **Pôle emploi** dispose d'un délai de prescription de la demande en paiement des créances de **2 ans suivant le fait générateur de la créance**. Au-delà, l'action en paiement est éteinte.

Prescription de l'action en récupération

Le délai de prescription pour recouvrer un trop-perçu (action en répétition des sommes indûment versées) court à compter du jour du versement des sommes ; il est de **3 ans** en matière d'allocation d'assurance (ARE, ASP), **5 ans** en matière d'allocation d'État (allocation de solidarité spécifique, allocation temporaire d'attente, allocation équivalent retraite), **10 ans** en cas de fraude ou de fausse déclaration. La prescription de l'action éteint la créance (art. L. 5422-5 C. trav.).

Que se passe-t-il en cas de trop-perçu constaté et notifié par Pôle emploi ?

Pôle emploi est en droit de récupérer tout trop perçu versé au demandeur d'emploi, même en cas d'erreur interne à ses services. Une fois le trop perçu constaté, si l'action en récupération n'est pas prescrite (*voir encadré ci-dessus*), Pôle emploi, pour recouvrer le trop-perçu, va lancer une procédure qui se déroule en plusieurs phases : une phase amiable de 2 mois (notification du trop-perçu, recours gracieux), une phase précontentieuse d'1 mois (mise en demeure en l'absence de contestation, puis compensation légale si le débiteur est indemnisé), enfin une phase contentieuse (notification de la contrainte 1 mois après la mise en demeure, sauf en cas d'opposition devant le tribunal).

- **La phase amiable**

La notification du trop-perçu envoyée par Pôle emploi doit obligatoirement mentionner : le fondement de l'indu (texte réglementaire), son origine (organisme concerné), son motif (versé à tort, fausse déclaration...), son montant et la période de date à date sur laquelle il porte ; le délai de contestation de 2 mois ; la possibilité de saisir l'instance paritaire. **En l'absence de réponse du débiteur à la notification**

au terme d'1 mois, Pôle emploi adresse une lettre de relance, rappelant la date butoir pour contester l'indu et la possibilité de demander un échelonnement ou une remise de dette. Plusieurs possibilités s'offrent au demandeur d'emploi qui reçoit une notification de trop perçu :

- **la contestation du trop-perçu** est un recours gracieux préalable qui doit être effectué dans un délai de 2 mois à compter de la notification. Si vous estimez que la somme qui vous a été versée vous est bien due, en totalité ou en partie, **vous devez d'abord contester le trop perçu auprès de Pôle emploi (recours gracieux préalable)** avant de faire un recours contentieux devant le tribunal compétent. **Vous avez un délai de 2 mois à compter de la réception de la lettre de notification pour adresser une contestation par écrit en indiquant les raisons de votre désaccord.** Le silence gardé par Pôle emploi vaut refus : sans réponse portée à votre connaissance, la demande de contestation gracieuse est considérée comme rejetée (art. L. 5426-19 alinéa 2 C. trav.). Vous pouvez alors saisir le juge judiciaire.
- **le remboursement en une seule fois** : à compter de la notification du trop-perçu, vous avez un mois pour le rembourser.
- **le remboursement en plusieurs fois** : vous pouvez demander un échelonnement du remboursement, par écrit (sur papier libre), auprès de votre agence Pôle emploi ; vous devez joindre le questionnaire relatif à vos ressources et charges que vous avez reçu avec la notification du trop-perçu. Votre agence Pôle emploi vous transmettra par courrier une proposition d'échéancier (soit par montant forfaitaire, soit par remboursement ou compensation), à laquelle vous devrez donner votre accord.

Si vous êtes indemnisé, votre agence Pôle emploi vous transmettra par courrier une proposition de retenir sur vos allocations un montant forfaitaire, à laquelle vous devrez donner votre accord. Si votre indemnisation cesse, il faudra rembourser votre dette par un autre moyen de paiement.

Attention : en cas de non-respect de l'échelonnement, Pôle emploi est autorisé à demander le remboursement du solde en une seule fois.

- **la demande d'effacement du trop-perçu** (demande de remise de dette du demandeur d'emploi, qui reconnaissant sa dette, estime ne pas pouvoir s'en acquitter) : ce recours est adressé par Pôle emploi à l'instance paritaire régionale. Vous pouvez demander par courrier à votre agence Pôle emploi l'effacement du « trop-perçu », compte tenu de votre situation. Vous devez joindre le questionnaire relatif à vos ressources et charges que vous avez reçu avec la notification du trop-perçu. Soit votre demande est acceptée, totalement ou partiellement, soit elle est rejetée.

Conseil ! Le questionnaire relatif à vos ressources et vos charges est un document favorable au demandeur d'emploi pour appuyer votre demande (de remboursement ou d'effacement). Si vous ne le remplissez pas, votre demande d'effacement risquera de ne pas être acceptée faute d'explications suffisantes.

Vous pouvez aussi saisir le médiateur de Pôle emploi si vous avez contesté le « trop-perçu » qui vous a été notifié et que la réponse de Pôle emploi ne permet pas d'y mettre un terme. C'est un droit qui s'ajoute aux autres procédures de recours prévues par la loi, mais qui ne les remplace pas.

En cas d'échec de la procédure de récupération à l'amiable, à défaut de remboursement, de demande d'effacement ou de contestation du trop-perçu, Pôle emploi engage la phase précontentieuse.

• La phase précontentieuse

Au terme du délai de 2 mois, en l'absence de contestation, Pôle emploi peut mettre en œuvre la procédure de recouvrement :

- si le débiteur est indemnisé : Pôle emploi et le demandeur d'emploi se trouvent débiteurs l'un envers l'autre (le demandeur d'emploi doit un trop-perçu à Pôle emploi et Pôle emploi doit une allocation chômage au demandeur d'emploi). Dans ce cas uniquement, et seulement si le débiteur n'a pas contesté le trop perçu ou qu'il ne s'est pas manifesté, Pôle emploi peut appliquer de manière automatique et de plein droit **le principe de la compensation légale**, dès lors que les deux dettes sont réciproques, certaines, liquides et exigibles. Ces deux dettes s'éteindront jusqu'à concurrence de leur quotité respective (art. 1289 et suivants. C. civ.). Pôle emploi procède par retenues sur les échéances à venir sur les allocations, dans la limite de la quotité saisissable (voir page 48).

À savoir ! Même en cas de contestation de l'indu par le demandeur d'emploi, la compensation légale peut continuer.

- si le débiteur n'est pas indemnisé : Pôle emploi envoie obligatoirement une mise en demeure.

Mise en demeure : adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, 1 mois après la lettre de relance (donc 2 mois suivant la notification du trop-perçu), elle doit obligatoirement comporter le motif, la nature, la date du trop-perçu, le motif ayant conduit à rejeter totalement ou partiellement le recours du débiteur s'il existe (art. L. 5426-8-2 et R.5426-20 C. trav.).

- **La phase contentieuse**

Si la mise en demeure reste sans effet, alors Pôle emploi recourt à **la contrainte** pour récupérer le trop perçu, quel que soit son origine (État, Pôle emploi ou Unédic).

La contrainte est un document qui produit les mêmes effets que la décision d'un tribunal, c'est-à-dire un **titre exécutoire permettant de récupérer le paiement immédiat du trop-perçu**. La contrainte est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, au terme du délai d'1 mois après la mise en demeure, si le débiteur ne rembourse pas. La contrainte peut aussi être signifiée par voie d'huissier de justice, dans ce cas l'huissier avise Pôle emploi dans les 8 jours de la date de signification (art. R.5426-21 C. trav.). La contrainte doit obligatoirement mentionner la référence administrative, le montant et la nature des sommes réclamées, le délai d'opposition de 15 jours, l'adresse du tribunal compétent et les formes requises pour saisir le tribunal (secrétariat ou lettre recommandée...) et précise qu'elle emporte tous les effets d'un jugement. En l'absence d'opposition dans les 15 jours, la contrainte devient définitive.

Opposition à la contrainte : le débiteur peut s'opposer à la contrainte devant le juge judiciaire dans les 15 jours suivant la notification de la contrainte. **L'opposition à la contrainte, pour être recevable, doit être motivée, et doit comporter une copie de la contrainte. L'opposition à la contrainte suspend la mise en œuvre de celle-ci.** Le secrétariat du tribunal saisi informe dans les 8 jours Pôle emploi, qui devra envoyer au tribunal les copies de la mise en demeure, de la contrainte et de l'avis de réception par le débiteur.

NB : le tribunal d'instance est compétent pour les sommes inférieures ou égales à 10 000 € ; le tribunal de grande instance (TGI) est compétent pour les sommes supérieures à 10 000 €.

Si le juge estime l'opposition non-fondée, il rejette l'opposition et la contrainte est validée. **La décision de rejet est exécutoire de droit à titre provisoire**, c'est-à-dire que Pôle emploi peut récupérer les sommes même en cas de recours devant la cour d'appel. La décision **devient exécutoire à titre définitif** lorsque le délai d'un mois pour faire appel est épuisé.

Si le juge estime l'opposition fondée, ou en cas d'irrégularité dans la procédure, il peut annuler totalement ou partiellement la contrainte.

En pratique, Pôle emploi ne procède à la saisie des sommes après notification de la contrainte qu'après expiration des délais de 15 jours pour former opposition et 8 jours aux tribunaux pour communiquer l'opposition formée par l'intéressé.

En cas de trop perçu, qu'est-ce que la quotité insaisissable ?

Les allocations d'assurance chômage versées par Pôle emploi pour le compte de l'Unédic suivent le même régime de saisissabilité et de cessibilité que les revenus (art. L. 5428-1 C. trav.). En effet, lorsqu'une personne a des dettes, son créancier peut mettre en oeuvre la procédure de saisie sur revenu ; dans ce cas, il perçoit directement le remboursement de la créance que ce dernier lui doit. Toutefois, compte tenu de son caractère alimentaire, le revenu ne peut être ni cédé, ni saisi dans sa totalité et un minimum doit être laissé à la disposition de la personne. La fraction cessible ou saisissable qui peut être versée aux créanciers de la personne est calculée en fonction de sa rémunération et de ses charges de famille selon un barème publié chaque année au Journal officiel.

Quelle que soit la procédure utilisée (paiement direct, avis à tiers détenteur, cession ou saisie) et le montant des dettes contractées, **la personne doit conserver une quotité insaisissable, c'est-à-dire qui ne peut pas être saisie, et qui correspond à une somme égale au montant forfaitaire du RSA** mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du Code de l'action sociale et des familles fixé pour un foyer composé d'une seule personne (art. L. 3252-5 2 e alinéa et R. 3252-5 C.trav.).

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

Comment contester une décision de Pôle emploi concernant l'indemnisation ?

Il faut envoyer tout d'abord un courrier à son agence Pôle emploi en précisant le motif de réclamation avec les justificatifs et photocopies nécessaires. Si cela n'aboutit pas, il est ensuite possible de saisir le Directeur régional de Pôle emploi ou le Médiateur régional ou national de Pôle emploi.

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

Conseil ! Conservez une copie de vos courriers.

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

Pour calculer l'allocation chômage, il faut tout d'abord que les informations relatives au contrat de travail inscrites sur l'attestation employeur soient transmises à Pôle emploi dans les 5 jours suivant la rupture du contrat de travail (via DSN) afin que Pôle emploi puisse une fois l'intéressé inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi, identifier son statut, vérifier les conditions d'ouverture de droit et calculer le montant de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) qui lui sera notifié.

Télétransmission des données sociales : la déclaration sociale nominative (DSN)

La DSN, à quoi sert-elle ?

Destinée à faciliter la vie des entreprises en simplifiant et en allégeant leurs formalités, la déclaration sociale nominative (DSN) remplace les multiples déclarations et données sociales relatives à la paie par une déclaration unique adressée mensuellement et de manière automatisée par l'employeur via un canal unique de transmission par le logiciel de paie DSN.

Deux transmissions sont à distinguer :

- la **DSN mensuelle**, qui reprend les données individuelles des salariés, issues de la paie, intégrant les différents éléments caractéristiques du bulletin de paie.
- **les événements** :
 - **événement "arrêt de travail" et "reprise suite à arrêt de travail"** destiné à la sécurité sociale afin de verser les éventuelles indemnités journalières (se substitue à l'attestation de salaire pour le versement des indemnités journalières, DSJ) ;
 - **événement "fin du contrat de travail"** qui reprend des informations liées à la rupture du contrat du salarié afin de les transmettre à Pôle emploi pour étudier un éventuel droit à indemnisation.

À noter ! Les organismes complémentaires en charge de la prévoyance sont également destinataires de cet événement (se substitue aux formulaires de radiation du salarié).



**Pour les entreprises et les tiers déclarants, la DSN permet :**

- la réduction du nombre de déclarations à effectuer,
- la simplification des déclarations au rythme du cycle de paie,
- la sécurisation et la fiabilisation des obligations sociales avec moins de risques d'erreurs, de contentieux et de pénalités,
- la performance : maîtrise, efficacité, fiabilité au service de la productivité de l'entreprise.

Pour les salariés, la DSN permet :

- l'information sur les cotisations salariales versées par l'employeur (jusqu'à présent, il n'y avait aucun moyen de vérifier le paiement par son employeur de ses cotisations),
- la sécurisation des droits grâce à une identification unique valable auprès de tous les organismes,
- la simplification des démarches et l'assurance de la portabilité des droits,
- la confidentialité renforcée des données moins nombreuses en circulation.

Quel est le calendrier de la mise en oeuvre de la DSN ?

La DSN est **obligatoire depuis janvier 2017**. De nombreuses procédures sont progressivement remplacées (DMMO ; contrats complémentaires ; DADS-U ; etc...). La DSN alimente par ailleurs le compte personnel de formation et le compte pénibilité.

Attention ! Côté chômage, le nouveau dispositif DSN, expérimenté depuis 2013, n'est pas assez sécurisé techniquement pour garantir une ouverture de droit à indemnisation chômage fiable.

Par conséquent, les partenaires sociaux gestionnaires de l'assurance chômage, dont la CFTC, ont décidé de conserver l'utilisation du canal de transmission actuel de l'attestation employeur dématérialisée (AED via net.entreprises.fr) en attendant que les données transmises à DSN soient contrôlées et sécurisées.

L'attestation employeur reste donc obligatoire et un exemplaire papier de l'attestation employeur rematérialisée (AER) doit être systématiquement remis au salarié dont le contrat de travail est rompu.

Comment calcule-t-on le montant de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) pour un travail à temps plein ?

Pour calculer le montant de l'allocation, il faut tout d'abord calculer le **salaire de référence** qui permet de fixer le montant de la partie proportionnelle de l' **allocation journalière** , à partir des rémunérations des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé entrant dans l'assiette des contributions, dès lors qu'elles n'ont pas déjà servi pour un précédent calcul. Le montant journalier brut de l'allocation le plus favorable est calculé, duquel les cotisations sociales sont déduites.

Si vous avez travaillé à temps partiel, des règles particulières sont applicables.

Depuis la convention 2017, les **intérimaires relèvent du régime général** ; l'annexe 4 est en conséquence supprimée, à l'exception de la formule de calcul concernant le différé relatif aux indemnités compensatrices de congés payés qui leur demeure applicable.

Pour calculer le salaire de référence, sauf exceptions, on prend en compte les rémunérations qui :

- ont servi au calcul des contributions d'Assurance chômage ;
- se rapportent à la période de référence de calcul (28 mois qui précèdent la fin du contrat de travail ou 36 mois pour les seniors de 50 ans et plus) ;
- sont la contrepartie de l'exécution du contrat de travail (sont donc exclues les indemnités inhérentes à toute fin de contrat de travail) ;
- correspondent à la rémunération habituelle du salarié, dans la limite d'un plafond de 260 heures par mois (les majorations sont prises en compte sous certaines conditions et limites).

Le salaire journalier de référence (SJR) moyen est calculé à partir du quotient du salaire de référence par le nombre de jours travaillés, affecté par un coefficient de 1,4 (correspondant au quotient de 7 jours sur 5) pour conserver le versement calendaire, soit :

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

Pour calculer le montant journalier brut de votre allocation ARE , il convient de prendre le montant le plus élevé entre :

- 40,4 % du SJR + une partie fixe de 11,84€ par jour indemnisé (depuis le 01/07/2017) ;
- 57 % du SJR.

Le montant minimal de l'allocation (ARE minimale) est de 28,86€ (depuis le 01/07/2017) et ne peut pas excéder 75% de votre SJR.

À noter : l'ARE-formation (AREF) pour les stagiaires de la formation professionnelle se calcule de la même manière ; son montant ne peut être inférieur à 20,67€ (depuis le 01/07/2017).

Enfin, pour calculer le montant net de l'allocation, il convient de déduire du montant brut de l'allocation :

- 3 % du SJR (sans pouvoir être inférieur à l'ARE minimale) au titre du financement des retraites complémentaires ;
- au titre de la CSG (3 taux différents selon la situation) :
 - soit 6,2% (taux plein) pour les demandeurs d'emploi imposables ;
 - soit 3,8% (taux réduit) pour les demandeurs d'emploi non imposables, si le revenu fiscal de référence est supérieur à 49€ (limite fixée par les services fiscaux, voir circulaire Unédic 2017-06 du 24 janvier 2017) ;
 - soit exonération CSG pour les demandeurs d'emploi non imposables si le revenu fiscal de référence est inférieur à 49€ (limite fixée par les services fiscaux, voir circulaire Unédic 2017-06 du 24 janvier 2017) ;
- 0,5% du montant brut de l'ARE, après abattement de 3 % pour les frais liés à la recherche d'emploi, au titre de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), sauf pour les personnes non imposables fiscalement.

À noter ! Les prélèvements CSG et CRDS ne peuvent pas avoir pour conséquence de réduire le montant de l'allocation à un montant inférieur au SMIC journalier.

Cas particulier : les personnes relevant du régime local d'Alsace-Moselle sont soumises, en plus, à une cotisation particulière (1,60% / 1,30% pour le régime agricole).

Comment est déterminé le point de départ du versement de l'indemnisation ?

Le versement de l'indemnisation n'est pas immédiat, il est reporté conformément aux dispositions réglementaires au terme d'un délai d'attente réglementaire de 7 jours appliqués à tous, et de 2 différés appliqués en cas de versement de l'indemnité de congés payés et/ou de l'indemnité supra-légale de rupture versée(s) par l'employeur.

- **Le délai d'attente de 7 jours** court à compter du terme du ou des différé(s) d'indemnisation s'ils existent. En cas d'ouverture de droits successifs, le délai d'attente de 7 jours est appliqué une seule fois par an.

- **Le différé d'indemnisation "congés payés"** est calculé en fonction de l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) versée. Il court à compter du lendemain de la fin du contrat de travail. Le nombre de jours différés congés payés est calculé comme suit :
 - en cas d'ouverture ou de rechargement de droits : en divisant le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés par le salaire journalier de référence (ICCP/SJR) ;
 - en cas de reprise de droits : nombre de jours correspondant à l'indemnité compensatrice de congés payés indiquée sur l'attestation employeur ; à défaut, on applique la formule précédente (ICCP/SJR).

Modification par la convention 2017 : les intérimaires relèvent désormais du règlement général, sauf concernant la formule de calcul concernant le différé relatif aux indemnités compensatrices de congés payés de l'annexe 4 qui est conservée.
- **Le différé spécifique d'indemnisation** s'ajoute au différé d'indemnisation congés payés. Il est calculé en fonction des indemnités de rupture supra-légales versées, c'est-à-dire les indemnités dont le montant est supérieur à celles fixées par la loi. La durée maximale (le plafond) du différé varie selon le motif de la rupture du contrat de travail.

Trois modifications apportées par la convention 2017 :

- le plafond du différé spécifique d'indemnisation est **abaissé à 150 jours** (au lieu de 180 jours) ; ce plafond demeure à 75 jours pour les licenciés économiques ;
- le nombre de jours du différé spécifique d'indemnisation est le quotient de la différence entre l'indemnité légale et conventionnelle, par un dénominateur qui évolue à 91,4 (au lieu de 90) du fait de sa nouvelle indexation à l'évolution du plafond de la sécurité sociale, soit :

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

- **les 3 différés** (délai d'attente systématique, et s'ils existent, différé d'indemnisation "congés payés" et différé spécifique d'indemnisation) **s'appliqueront désormais aux allocataires qui demandent l'aide à la reprise et à la création d'entreprise (ARCE).**

Peut-on cumuler une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi ?

Depuis la convention Assurance chômage de juin 2011, il est possible de cumuler une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie (y compris acquises à l'étranger) avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi sans que le montant de l'allocation soit réduit de celui de la pension, sous réserve que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits aient été eux aussi cumulés avec la pension. À défaut, l'ARE est diminuée du montant de la pension d'invalidité.

Les intermittents du spectacle sont-ils soumis à une réglementation spécifique ?

Le système d'assurance chômage repose sur la solidarité interprofessionnelle et la mutualisation des risques entre les employeurs et les salariés, tous secteurs et catégories professionnelles confondus. Il n'y a pas au sens strict du terme un régime spécifique pour les intermittents ; mais des annexes au règlement qui fixent des règles spécifiques aux intermittents pour bénéficier d'indemnités propres. Les intermittents du spectacle payent une cotisation supplémentaire appliquée uniquement à cette tranche socio-professionnelle.

Repères : en France, un intermittent du spectacle est un artiste ou un technicien salarié du secteur privé qui travaille par intermittence (alternance de périodes d'emploi et de chômage) pour des entreprises du spectacle vivant, du cinéma, et de l'audiovisuel. **L'annexe 8** concerne les ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle vivant, soit employé par une entreprise dont l'activité est répertoriée, suivant une liste de code NAF12 ; soit occupant des fonctions figurant sur la liste officielle. L'annexe 10 concerne les artistes du spectacle engagés par contrat à durée déterminée (comédiens, musiciens, danseurs).

À noter ! Les intermittents du spectacle s'adressent depuis 2004 au guichet unique du spectacle occasionnel (Guso), Pôle emploi Services est son opérateur national. En 2014, dans un souci d'équité lié au principe de solidarité interprofessionnelle, les règles relatives à l'indemnisation des intermittents du spectacle sont modifiées - tout en sauvegardant ce régime spécifique - pour se rapprocher des règles applicables aux autres demandeurs d'emploi :

- **instauration d'un plafond mensuel de cumul salaire/allocation chômage :** pour un intermittent du spectacle en cours d'indemnisation, le cumul entre revenu

d'activité perçu et allocations versées ne peut dépasser 1,4 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale. Les jours d'allocations qui ne sont pas versés en cas de dépassement de ce plafond décalent d'autant la fin de l'indemnisation.

- **adaptation du différé d'indemnisation** : la convention 2014 modifie la formule du différé d'indemnisation spécifique en cas d'indemnités supra-légales. L'État a décidé unilatéralement de prendre en charge financièrement le nombre de jours de différence entre l'ancienne formule et la nouvelle formule de différé.

En cas de reprise d'activité professionnelle, peut-on cumuler partiellement salaire et allocation chômage, et sous quelles conditions ?

L'activité réduite se définit par le fait que le travailleur, lorsqu'il reprend une nouvelle activité professionnelle (salariée ou non salariée), perçoit un salaire inférieur au précédent perçu et/ou travaille moins d'heures que précédemment. Dans ce cas, et si les conditions ci-après sont remplies, le travailleur cumule partiellement son allocation et son salaire. L'allocation de retour à l'emploi (ARE) est attribuée à tout demandeur d'emploi indemnisé, inscrit au chômage, effectuant des actes positifs de recherche d'emploi et qui exerce une activité professionnelle occasionnelle ou réduite.

Pour les revenus salariés : pour connaître le montant du complément d'allocation qui sera versé, il convient de déduire 70% des revenus mensuels bruts issus de l'activité reprise du montant total de l'ARE qui aurait été versée en l'absence de reprise d'activité, soit :

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

Important ! En cas d'activité reprise, Pôle emploi verse les allocations journalières correspondant au nombre de jours calendaires du mois, duquel est retranché un nombre de jours non indemnisables (« décalage »). Ce dernier équivaut, dans le cas général, au rapport des salaires bruts perçus au cours du mois sur le salaire journalier de référence.

Nouveauté convention 2017 ! Pour les revenus non-salariés déclarés mensuellement : le nombre de jours indemnisables est affecté d'un coefficient de 0,8. Le calcul définitif de l'allocation due est établi sur la base des justificatifs. Lorsque les revenus ne peuvent pas être déterminés mensuellement, l'allocation versée correspond à 70% de l'ARE versée en l'absence d'activité non salariée.

Un demandeur d'emploi est-il indemnisé lorsqu'il réalise une formation ?

Si le demandeur perçoit l'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) : il peut percevoir l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation (AREF), dans la limite de ses droits à indemnisation, sous réserve que la formation soit validée par son conseiller Pôle emploi, qu'elle corresponde à son Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi, et qu'elle soit d'une intensité d'au moins 40 heures.

Si le demandeur ne perçoit pas l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE), il peut percevoir :

- **la rémunération de formation Pôle emploi (RFPE)** si l'action de formation est une action de formation conventionnée (AFC) et si elle s'inscrit dans son projet personnalisé d'accès à l'emploi ;
 - **la rémunération publique de stage (RPS)** si la formation est agréée par l'État ou le Conseil régional ; dans ce cas, c'est l'organisme de formation qui est chargé de constituer le dossier de rémunération.
 - **la rémunération de fin de formation (R2F)**, lorsque le droit à indemnisation prend fin pendant la formation, sous réserve que la formation soit qualifiante et permette d'accéder à un emploi pour lequel sont identifiées des difficultés de recrutement. En cas de réponse négative, Pôle emploi en informe le demandeur d'emploi par courrier motivé. Le demandeur d'emploi peut continuer de suivre la formation envisagée sans bénéficier de la rémunération de fin de formation, ou, éventuellement, choisir une nouvelle formation compatible avec la durée de ses droits à indemnisation.
- **Nouveauté convention 2017 : prolongation de l'indemnisation initiale, dans la limite de 6 mois (131 jours) uniquement pour les seniors justifiant d'au moins 30 mois d'indemnisation**, qui utilisent l'abondement du compte personnel de formation (dans la limite de 500 heures) pour réaliser une formation en lien avec le projet personnalisé.

Que se passe-t-il en cas de perte d'activités conservées, c'est-à-dire lorsqu'on a plusieurs activités professionnelles et qu'on perd l'une ou plusieurs d'entre elles ?

Depuis la convention chômage 2014, le salarié qui exerce plusieurs activités peut, en cas de perte involontaire d'une ou plusieurs d'entre elles, cumuler intégralement les rémunérations professionnelles issues des activités conservées avec l'allocation calculée sur la base des salaires de l'activité perdue.

L'activité est considérée comme conservée dès lors qu'elle a donné lieu à un cumul effectif des revenus avant la perte de l'une ou plusieurs des activités exercées.

Le nouveau droit est déterminé en additionnant le montant global du reliquat de droits résultant de la précédente admission et le montant global des droits issus de l'activité conservée perdue qui auraient été ouverts en l'absence de reliquat de droits. La durée d'indemnisation est égale au quotient du nouveau montant global de droits par le montant brut de l'allocation journalière, arrondi à l'entier supérieur.

Qu'est-ce que le maintien des droits ?

Les travailleurs privés d'emploi en cours d'indemnisation peuvent bénéficier du maintien de leurs droits Assurance chômage jusqu'à l'âge de la retraite, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- être en cours d'indemnisation depuis au moins un an (avoir perçu au moins 365 jours d'indemnisation ARE) ;
- être âgé d'au moins 62 ans (exceptions : 61 ans et 2 mois pour les allocataires nés en 1953 ou avant, 61 ans et 7 mois pour ceux nés en 1954) ;
- justifier de 12 ans d'affiliation au régime d'Assurance chômage ou de périodes assimilées ;
- justifier, soit d'une année continue, soit de 2 années discontinues d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises au cours des 5 années précédant la fin du contrat de travail ;
- justifier de 100 trimestres validés par l'Assurance vieillesse.

Remarque ! Le maintien des droits est subordonné à une décision de l'instance paritaire régionale (IPR) pour les allocataires :

- dont la fin de contrat de travail ayant permis l'ouverture de droits est intervenue par suite d'une démission ;
- licenciés pour motif économique qui ont opté pour le système d'indemnisation du régime d'Assurance chômage.

Que se passe-t-il lorsque l'on n'a pas ou plus le droit à l'allocation chômage ?

Les personnes qui n'ont plus ou pas de reliquat de droit à l'Assurance chômage peuvent bénéficier, s'ils remplissent les conditions exigées, d'allocations publiques, l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS), ou le Revenu de Solidarité Active (RSA).

Pour l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS), il faut :

- avoir travaillé au moins 5 ans dans les 10 dernières années ;
- être à la recherche d'un emploi ;
- être apte au travail ;
- ne pas avoir atteint l'âge de la retraite ;
- ne pas avoir des revenus au-dessus d'un certain plafond pour l'ASS à taux plein.

L'ASS est versée par Pôle emploi.

Nouvelles règles publiques de cumul partiel ASS - rémunération

Un décret du 5 mai 2017 en application de la réforme des minima sociaux et de l'article 87 de la loi de finances pour 2017 fixe les nouvelles règles de cumul de l'allocation de solidarité spécifique en cas d'activités reprises : les bénéficiaires de l'ASS qui reprennent une activité professionnelle (salariée ou non) bénéficient désormais d'un cumul intégral de leur rémunération avec l'allocation pendant 3 mois, consécutifs ou non. Au terme des 3 mois, le versement de l'ASS est interrompu si l'intéressé poursuit son activité quelle que soit la durée de travail. Par contre, la prime est supprimée. Pôle emploi adresse un courrier d'information sur la prime d'activité à la fin du 6^e mois suivant la reprise d'activité.

Les nouvelles règles publiques s'appliquent à toute ouverture de droit à compter du 1^{er} septembre (quelle que soit la date de début de l'activité professionnelle) ; aux droits ouverts avant le 1^{er} septembre avec une reprise d'activité professionnelle depuis le 1^{er} septembre ; aux droits ouverts antérieurement au 1^{er} septembre reprenant une activité à l'issue d'une période de trois mois d'inactivité.

NB : Pour rappel, jusqu'à présent était appliqué aux bénéficiaires de l'ASS un dispositif forfaitaire en fonction du volume horaire mensuel (+/-78h) ; et une prime forfaitaire mensuelle était versée sous certaines conditions. Les bénéficiaires continuent de les percevoir, dans la limite des droits restants.

L'allocation de fin de droits (AFD)

Tout demandeur d'emploi indemnisé, qui arrive en fin de droits sans avoir droit à l'ASS, peut bénéficier d'une allocation exceptionnelle versée en une fois.

Un mois avant la fin des droits à indemnisation, Pôle emploi envoie un courrier pour informer le demandeur d'emploi des conditions à remplir pour bénéficier de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), que le demandeur d'emploi doit renvoyer. Pôle emploi étudie la demande d'ASS, envoie une lettre notifiant l'acceptation ou le rejet à l'ASS. En cas de refus de l'ASS pour un motif autre que celui relatif à la condition de ressources (notamment pour une durée d'affiliation insuffisante), tout demandeur d'emploi peut demander à bénéficier d'une aide forfaitaire, l'allocation de fin de droits (AFD). **Le formulaire de demande d'AFD est joint à la notification de rejet d'ASS et doit être renvoyé à Pôle emploi dans les 2 mois suivant la décision de refus de l'allocation de solidarité spécifique.** L'AFD est une allocation exceptionnelle versée en une fois. Son montant est égal à 27 fois le montant de la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, **soit 319,68 € au 1^{er} juillet 2017.**

Remarque ! Pour les intermittents du spectacle, il existe une allocation de fin de droits (AFD) spécifique.

Pour le Revenu de Solidarité Active (RSA), il faut :

- avoir au moins 25 ans révolus, OU avoir un ou plusieurs enfants à charge, OU avoir travaillé au moins 2 ans sur les 3 dernières années (RSA jeune) ;
- ne pas dépasser un plafond de ressources (revenus d'activité et autres ressources) pour l'ensemble des membres du foyer.

Pour connaître les montants à jour des allocations de solidarité, consultez le site du Ministère : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N20274.xhtml>

Qu'est ce que l'allocation temporaire d'attente (ATA) ?

À compter du 1^{er} septembre 2017, l'allocation temporaire d'attente (ATA) est supprimée, en application de la réforme des minima sociaux et de l'article 87 de la loi de finances pour 2017. Les personnes devront faire valoir leur droit au titre du revenu de solidarité active (RSA), de la garantie jeune ou du parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi (PACEA). Les droits ouverts antérieurement au 1^{er} septembre demeurent dans la limite de la durée réglementaire.

Pour rappel, l'ATA, allocation publique, avait pour objet de procurer un revenu de subsistance notamment aux demandeurs d'asile, aux étrangers victimes de la traite des êtres humains, du proxénétisme ou qui témoignent dans une procédure pénale concernant une personne poursuivie pour ces infractions, aux apatrides, aux anciens détenus libérés, aux salariés expatriés non couverts par le régime d'Assurance chômage.

Existe-t-il encore une allocation spécifique pour les seniors ayant tous leurs trimestres validés sans avoir atteint l'âge de retraite ?

L'**allocation transitoire de solidarité (ATS)**, qui remplaçait en partie l'Allocation Équivalent Retraite (AER) pour indemniser les personnes qui avaient acquis tous leurs trimestres de retraite mais qui n'avaient pas atteint l'âge légal, n'existe plus. En effet, tous les demandeurs d'emploi justifiant des trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein nés 1953 l'ont atteint au 1^{er} mars 2015 (61 ans et 2 mois).

La **prime transitoire de solidarité (PTS)** a été créée pour la période du 1^{er} juin 2015 au 31 décembre 2017. La PTS, d'un montant de 300 euros par mois est versée par Pôle emploi à certains demandeurs d'emploi nés entre le 1^{er} janvier 1954 et le 31 décembre 1955, bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou du revenu de solidarité active (RSA), âgés d'au moins 60 ans, ayant été indemnisables au moins un jour entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2014, et ayant validé le nombre de trimestres permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein à l'extinction de leurs droits à l'une des ces allocations.

INDEMNISATION EN EUROPE

Présentation générale

Il est possible de percevoir dans un État membre de l'Union européenne les allocations chômage acquises dans un autre État membre. Une réglementation spécifique existe pour les frontaliers qui travaillent dans un pays et vivent dans un autre (rentrent tous les jours ou par semaine chez eux).

Pour tous les autres travailleurs, il existe deux situations distinctes :

- **la totalisation des droits** : ce dispositif permet d'ouvrir des droits dans un État-membre (B) bien qu'ayant travaillé dans un autre État membre (A). La durée de l'allocation est déterminée en fonction des périodes d'emploi accomplies dans le premier État membre (A).

À savoir ! Il n'y a pas de procédure de remboursement entre les États membres.

- **la portabilité des droits** : ce dispositif permet de s'inscrire et de chercher du travail dans un autre État membre (B), tout en bénéficiant des allocations chômage acquises dans l'État membre initial (A). Il existe une procédure de remboursement entre les États membres, selon le coût réel ou au forfait.

Conditions et modalités de la portabilité des droits

Afin de faciliter la libre circulation des personnes, d'éviter une perte des droits lors des déplacements en Europe (28 pays de l'Union européenne (UE) Islande, Liechtenstein, Norvège et Suisse) et d'assurer une continuité de la protection sociale, des règlements de coordination ont été établis dès 1959.

Les 28 pays de l'Union européenne sont : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, la Croatie, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grande-Bretagne, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République Tchèque, la Roumanie, la Slovaquie, la Slovénie et la Suède.

Depuis le 1^{er} mai 2010, des nouveaux règlements de coordination des législations de Sécurité sociale des États membres de l'Union européenne sont entrés en vigueur : les règlements 883/2004 et 987/2009. Des spécificités demeurent pour les ressortissants des États tiers, les États signataires du Traité sur l'Espace économique européen (Norvège, Islande, Liechtenstein) et la Suisse.

Pour l'application des nouveaux règlements communautaires, plusieurs cas de figures se présentent :

1. Une personne rentre en France après avoir résidé dans un État de l'Union européenne sans y avoir travaillé

- Si la personne avait un droit à indemnisation en France avant son départ, le versement des droits peut être repris, si le délai de déchéance des droits n'est pas écoulé (c'est-à-dire la durée d'allocation augmentée de 3 ans).
- Si la personne démissionne de son emploi en France pour accompagner son conjoint expatrié pour occuper un emploi hors de France, les droits de l'intéressée sont préservés si elle s'inscrit comme demandeur d'emploi en France dans les 4 ans qui suivent la fin de contrat de travail permettant l'ouverture des droits.

2. Une personne perçoit des allocations de chômage en France, et part chercher du travail dans un autre État de l'Union européenne

La personne peut continuer à percevoir ses allocations versées par Pôle emploi dans l'État de destination pendant 3 mois maximum à condition notamment :

- de s'inscrire auprès des services de l'emploi de l'État de destination,
- de se conformer au contrôle de la recherche d'emploi dans l'État de destination ;
- à défaut, ces faits sont transmis à Pôle emploi pour information et pour d'éventuelles suites à donner (exemple : suspension du versement de l'allocation par Pôle emploi).

3. Une personne a travaillé dans un État de l'Union Européenne, que se passe-t-il en cas de perte d'emploi ?

Deux règlements communautaires assurent la coordination des différents systèmes d'Assurance chômage de ces États : les règlements 883/2004 et 987/2009. Ces règlements, entrés en vigueur le 1^{er} mai 2010, ne s'appliquent que dans l'Union européenne.

Ces règlements prévoient notamment :

- que l'institution de chômage de l'État où l'intéressé réside peut prendre en compte, sous certaines conditions, les périodes d'activité accomplies dans un autre État de l'Union européenne ;
- que le chômeur indemnisé dans un État membre de l'Union européenne, se rendant dans un autre État membre pour y rechercher un emploi, peut conserver le droit à ses allocations pendant une période de 3 mois, dans la limite des droits acquis ; cette période pouvant être éventuellement prolongée jusqu'à 6 mois, à la discrétion des États membres.

Plusieurs situations peuvent se présenter :

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

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

Important ! Le calcul du montant de l'allocation versée par Pôle emploi est établi sur la base des seules rémunérations perçues en France après le retour d'expatriation dans l'Espace Économique Européen.

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

- De retour en France, elle doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du Pôle emploi de son domicile dans les 7 jours qui suivent la date de sa cessation d'inscription dans l'État qu'elle a quitté.
- Elle remet à Pôle emploi le document portable "U2" préalablement délivré par l'institution de chômage de l'État qu'elle vient de quitter. Ce document atteste la durée précise du maintien de ses droits aux prestations de chômage (3 mois, dans la limite des droits acquis, pouvant être éventuellement prolongée jusqu'à 6 mois, à la discrétion des États membres).
- L'institution de chômage de l'État qu'elle vient de quitter continue de lui verser ses allocations, et Pôle emploi assure le suivi de sa recherche d'emploi en France. Si l'intéressée ne se conforme pas au contrôle de la recherche d'emploi, Pôle emploi peut être amené à lui remettre un document portable "U3" mentionnant certains faits susceptibles de modifier son droit aux prestations de chômage (exemple : refus de répondre à une offre d'emploi). Ces faits sont transmis à l'institution qui verse ses allocations pour d'éventuelles suites à donner (exemple : suspension du versement de l'allocation).

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

Les nouveaux règlements de coordination de Sécurité sociale 883/2004 et 987/2009, entrés en vigueur le 1^{er} mai 2010, ne s'appliquent pas aux territoires de la Suisse, de la Norvège, de l'Islande et du Liechtenstein.

Les situations de mobilité des demandeurs d'emploi entre un État membre de l'Union européenne et l'un des quatre États précités sont donc régies par les "anciens" règlements de Sécurité sociale 1408/71 et 574/72.

Les formulaires attachés à ces "anciens" règlements sont les formulaires E 301 et E 303. Ce sont donc ces formulaires qui doivent toujours être utilisés dans les situations d'application des règlements 1408/71 et 574/72.

d. Cas particulier des ressortissants d'États tiers (non ressortissants d'un État de l'Union européenne)

- Les règlements 883/2004 et 987/2009 ne s'appliquent pas à un ressortissant d'État tiers en mobilité entre le Danemark et un État membre de l'Union européenne.
- Les règlements 883/2004 et 987/2009 ne s'appliquent pas à un ressortissant d'État tiers en mobilité entre le Royaume-Uni et un État membre de l'Union européenne ; dans cette dernière hypothèse, le ressortissant d'État tiers bénéficie des dispositions des "anciens" règlements 1408/71 et 574/72.

LES SERVICES DE PÔLE EMPLOI

(POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI INDEMNISÉS OU NON)

Pôle emploi 2020 : poursuite des priorités 2015

Le nouveau projet stratégique 2020 vise à **renforcer les prestations en faveur de “ceux qui en ont le plus besoin”, demandeurs d'emploi et entreprises.**

L'organisation et les modes de fonctionnement de Pôle emploi sont adaptés pour consacrer davantage de ressources à l'accompagnement des demandeurs d'emploi, recentrer et mieux évaluer l'action au niveau des territoires.

L'offre de service et des prestations à destination des demandeurs d'emploi est renouvelée : accentuation des actions collectives, développement de la mission de conseil en matière d'orientation, notamment grâce aux partenariats, et mobilisation plus grande des outils de formation.

Trois des objectifs du plan tendent directement à renforcer la qualité des services rendus aux demandeurs d'emploi :

- garantir un accès de qualité aux services de Pôle emploi (le site de l'institution a évolué pour être plus lisible et plus simple ; les conditions matérielles d'accueil en agence se sont, au fur et à mesure, améliorées (signalétique, borne Internet, etc.) et les courriers envoyés aux demandeurs d'emploi adaptés) ;
- assurer et conforter une indemnisation de qualité ;
- renseigner efficacement les demandeurs d'emploi (possibilité de suivre en continu l'avancée de son dossier d'indemnisation).

SERVICES POUR RECHERCHER ET REPRENDRE UN EMPLOI

Faut-il avoir travaillé pour s'inscrire à Pôle emploi et bénéficier des ateliers, des prestations et des aides à la recherche d'emploi ?

Pour s'inscrire comme demandeur d'emploi, il faut être à la recherche active d'un emploi et être disponible pour accepter un emploi. Il n'est pas exigé d'avoir déjà travaillé. Vous ne percevrez pas d'allocation chômage. **Depuis la création de Pôle**

emploi, les prestations, les ateliers et les formations sont ouverts à tous les demandeurs d'emploi inscrits, indemnisés ou non indemnisés.

Le Service public de l'emploi dispose d'un panel de prestations et de mesures pour vous aider à rechercher un emploi. Vous pouvez vous inscrire directement à certains ateliers ou prestations via votre espace personnel ou dans votre agence, sans passer par votre conseiller.

Quels sont les ateliers proposés par Pôle emploi ?

Pôle emploi propose des ateliers en demi-journée pour mieux se repérer sur le marché du travail. Les ateliers sont de courte durée, planifiés chaque semaine. Vous pouvez participer à autant d'ateliers que vous le souhaitez, sur tous les thèmes qui vous intéressent. Au démarrage et pour chaque bénéficiaire, l'animateur s'assure du thème choisi, précise l'objectif de résultat, identifie le (ou les) emploi(s) ciblé(s) et vérifie les capacités à utiliser les supports pédagogiques proposés.

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

NB : Pôle emploi a créé des "**clubs de chercheurs d'emploi**" pour favoriser les dynamiques dans des groupes. Pendant 3 mois, prospectez à plusieurs les entreprises, perfectionnez votre stratégie de recherche d'emploi.

Quelles sont les prestations proposées par Pôle emploi ?

Les prestations sont des **réunions collectives sur plusieurs semaines, voire plusieurs mois, qui permettent d'intégrer un collectif de personnes** qui ont un objectif commun, et de travailler individuellement au sein d'un petit groupe.

En 2016, Pôle emploi a opéré un revirement et s'est recentré sur son cœur de métier en accompagnant en interne les demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail. De nouvelles prestations existent mais elles ne recouvrent pas forcément les mêmes champs d'action ni les mêmes objectifs.

- **Pour les demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi :**

Les prestations spécifiques pour les demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi (stratégie de recherche d'emploi-STR ; objectif emploi-OE ; mobilisation vers l'emploi-MOV ; trajectoire vers l'emploi-TVE) ont été supprimées. Désormais, les demandeurs d'emploi de longue durée bénéficieront de l'accompagnement renforcé et de l'accompagnement global.

- **Pour les demandeurs d'emploi proches de l'emploi :**

La prestation externe Activ emploi, prestation externalisée de 4 mois, vise à permettre aux demandeurs d'emploi autonomes en modalité «suivi» d'identifier les outils à mobiliser pour la recherche d'emploi (remplace depuis 2016 la prestation Stratégie de recherche d'emploi-STR).

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

Quelles sont les aides à la mobilité proposées par Pôle emploi ?

En cas de recherche d'emploi, de reprise d'emploi, d'entrée en formation financée par Pôle emploi, d'entrée dans certaines prestations intensives, de concours public, l'aide à la mobilité de Pôle emploi permet de **prendre en charge des frais de déplacements et/ou des frais d'hébergement et/ou des frais de repas.**

Bénéficiaires :

L'aide à la mobilité est accessible au demandeur d'emploi inscrit en catégorie 1, 2, 3, 4 "stagiaire de la formation professionnelle" ou 5 "contrats aidés" qui est :

- **soit non indemnisé au titre d'une allocation chômage,**
- **soit indemnisé au titre d'une allocation chômage dont le montant est inférieur ou égal à l'allocation d'aide au retour à l'emploi minimale (ARE minimale).**

L'aide à la mobilité est accordée dans les conditions suivantes :

- l'entretien d'embauche, la reprise d'emploi, la formation financée par Pôle emploi, la prestation intensive ou le concours public doit être situé à plus de 60 kilomètres (ou 20 kilomètres lorsque le demandeur d'emploi réside dans un département d'outre-mer) ou deux heures de trajet aller-retour du lieu de résidence du demandeur d'emploi ;
- l'entretien d'embauche ou la reprise d'activité doit concerner un CDI, un CDD/contrat de travail temporaire d'au moins 3 mois consécutifs.

Le formulaire de demande d'aide à la mobilité doit être communiqué à Pôle emploi :

- dans un délai de 7 jours, de date à date, après l'entretien d'embauche, le début de la prestation intensive ou le premier jour du concours public ;
- au plus tard dans le mois suivant la reprise d'emploi ou l'entrée en formation.

Montant des aides :

La prise en charge des frais de déplacement sur la base d'une indemnité kilométrique est égale à 0,20€ /km multiplié par le nombre de kilomètres aller-retour.

La prise en charge des frais d'hébergement se fait dans la limite des frais engagés, à 30€ par nuitée. La prise en charge des frais de repas correspond à un montant forfaitaire fixé à 6€ par jour.

Plafond et durée de la prise en charge :

Le demandeur d'emploi peut bénéficier de l'aide à la mobilité, tous types de prise en charge confondus, dans la limite d'un plafond annuel de 5 000€ dans un délai d'un an (12 mois glissant) à partir de la première attribution d'une aide à la mobilité. Les frais sont pris en charge :

- pendant un mois maximum suivant la reprise d'emploi ;
- pour la durée de la formation suivie par le demandeur d'emploi.

À noter ! Un accès dérogatoire, dans la limite de 30% des attributions, selon des axes prioritaires et des modalités définis dans une instruction de Pôle emploi, est possible pour répondre à des situations particulières de demandeurs d'emploi qui ne satisfont pas à une ou plusieurs des conditions.

Les aides à la mobilité peuvent être demandées directement à l'accueil de votre agence Pôle emploi sans rendez-vous, ou bien par courrier. La demande d'aide à la mobilité peut aussi **s'effectuer en ligne** (sauf pour le département de Mayotte) via votre espace personnel du site pôle emploi, en fonction des informations dont Pôle emploi dispose (catégorie d'inscription, conditions de ressources, formation ou prestation intensive prescrite par Pôle emploi...).

Peut-on bénéficier d'aide financière pour rechercher un emploi dans un autre État ?

Seules les directions régionales métropolitaines de Pôle emploi ayant une frontière terrestre avec un pays étranger (Alsace, Aquitaine, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Picardie, Provence-Alpes Côte d'Azur et Rhône-Alpes) peuvent attribuer à titre dérogatoire des aides à la recherche d'emploi (bons de déplacement, de transport et de réservation) uniquement à un demandeur d'emploi qui se rend à un entretien d'embauche dans un État frontalier (Allemagne, Andorre, Belgique, Espagne, Italie, Luxembourg, Monaco, Suisse).

Existe-t-il une aide pour les demandeurs d'emploi parents isolés en cas de reprise d'emploi ou de formation ?

L'aide à la garde d'enfants pour parents isolés (AGEPI) concerne les demandeurs d'emploi parents isolés en difficulté qui ont un problème de garde d'un ou plusieurs enfants lorsqu'ils reprennent un emploi ou entrent en formation.

L'aide peut être accordée :

- à un demandeur d'emploi inscrit en catégorie 1, 2, 3, 4 "stagiaire de la formation professionnelle" ou 5 "contrats aidés" qui est :
 - soit non indemnisé au titre d'une allocation chômage,
 - soit indemnisé au titre d'une allocation chômage dont le montant est inférieur ou égal à l'allocation d'aide au retour à l'emploi minimale (ARE minimale),
- qui déclare sur l'honneur élever seul son (ses) enfant(s) dont il a la charge et la garde avant la reprise d'emploi ou l'entrée en formation et justifie que les enfants au titre desquels l'aide est sollicitée ont moins de 10 ans.

Cette aide est attribuée aux parents isolés d'enfants de moins de 10 ans, en cas de reprise d'emploi (CDI, CDD ou mission de 2 mois consécutifs) ou de formation d'une intensité d'au moins 40 heures qui engendre des coûts de frais de garde d'enfants, en fonction de la durée et du nombre d'enfants. Le montant de l'aide est plafonné à 520 € par bénéficiaire.

La demande de l'AGEPI est à effectuer au plus tard dans le mois qui suit la reprise d'emploi ou l'entrée en formation, avec les justificatifs nécessaires (déclaration sur l'honneur d'élever seul le/les enfant(s) ; justificatif attestant que l'enfant a moins de 10 ans au jour de la demande).

L'aide à la garde d'enfants peut être attribuée une seule fois pendant une période de 12 mois à compter de la date de reprise d'emploi ou d'entrée en formation.

L'aide à la garde d'enfants peut être demandée directement à l'accueil de votre agence Pôle emploi sans rendez-vous, ou bien par courrier.

Nouveau ! La demande d'aide peut désormais s'effectuer en ligne (sauf pour le département de Mayotte) via votre espace personnel du site pôle emploi, en fonction des informations dont Pôle emploi dispose (catégorie d'inscription, condition de ressources, formation ou prestation intensive prescrite par Pôle emploi...).

Qu'est-ce que le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) ?

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) offre un accompagnement gratuit et personnalisé à tout actif souhaitant **faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle** (reprise ou création d'activité, insertion professionnelle, mobilité interne ou externe, reconversion...).

Ce dispositif concerne les salariés, les demandeurs d'emploi, les travailleurs indépendants et les agents de la fonction publique (titulaires ou non). La mobilisation du CEP relève d'une initiative personnelle ; pour le salarié, elle ne nécessite pas l'autorisation de l'employeur. Pour en bénéficier, il suffit donc de contacter l'un des organismes chargés de dispenser le CEP.

5 opérateurs nationaux sont chargés de mettre en place le CEP : Fongecif, APEC et Pôle emploi, Cap emploi, missions locales. Il peut être délivré par des opérateurs régionaux désignés par le conseil régional, après consultation du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP).

Le CEP se décline en trois niveaux de service :

1/ Un accueil individualisé qui doit permettre d'analyser la demande, d'accéder à de l'information sur les métiers, le marché du travail, les formations, et d'orienter vers le niveau 2, pour éventuellement poursuivre la démarche.

2/ Un conseil personnalisé qui doit permettre d'accompagner la réflexion sur les souhaits d'évolution professionnelle jusqu'à la formalisation d'un projet et sa stratégie de mise en œuvre.

3/ Un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel : à cette étape, à partir de la formalisation du projet et de la stratégie, il s'agira de construire le plan d'action et d'accompagner sa mise en œuvre. Le passage par les 3 niveaux ne constitue pas un parcours obligatoire. C'est en fonction de l'autonomie de la personne concernée et du niveau d'avancée dans sa réflexion, que peuvent être sollicités tout ou partie des 3 niveaux.

À savoir ! Un référent CEP est désigné uniquement pour les niveaux 2 et 3.

Focus sur le CEP pour les demandeurs d'emploi inscrits

Un demandeur d'emploi peut solliciter le CEP s'il souhaite construire, ajuster ou revoir son projet professionnel. Pôle emploi peut offrir un accueil individualisé (CEP de niveau 1) à toute personne souhaitant en bénéficier, au même titre que les autres opérateurs. En revanche, Pôle emploi délivrera un CEP niveau 2 et/ou 3, uniquement aux demandeurs d'emploi inscrits. Au regard de l'autonomie du demandeur d'emploi et de sa capacité à travailler de lui-même son projet, la modalité de suivi et d'accompagnement est définie ou actualisée avec le conseiller.

À noter ! Le conseiller délivre un CEP aux demandeurs d'emploi de son portefeuille dont l'axe de travail relève de la mobilité professionnelle. Il est le référent du demandeur d'emploi du début jusqu'à la fin du CEP. Par ailleurs, lorsque le conseiller estime que le travail de CEP nécessite une expertise plus spécialisée, c'est un psychologue du travail qui réalisera le conseil en évolution professionnelle.

Est-il possible de bénéficier d'une formation adaptée pour répondre à une offre d'emploi ?

Pôle emploi propose plusieurs dispositifs pour financer les frais d'une formation nécessaire pour répondre à une offre d'emploi non pourvue :

- **une aide à la formation préalable au recrutement (AFPR)** : action de formation (maximum 400 heures) préalable au recrutement, payée par l'employeur et remboursée par Pôle emploi, permettant d'acquérir les compétences requises pour occuper une offre d'emploi déposée pour un contrat d'une durée comprise entre 6 mois et 1 an ;
- **une préparation opérationnelle à l'emploi (POE)** : action de formation (maximum 400 heures) payée par l'employeur et remboursée par Pôle emploi et l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) permettant d'acquérir les compétences requises pour occuper une offre d'emploi déposée en contrat d'une durée d'au moins 1 an ou un CDI :
 - **une POE individuelle** : action individuelle de formation de 400 heures maximum délivrée à un demandeur d'emploi afin de lui permettre d'acquérir les qualifications et compétences professionnelles nécessaires pour répondre à une offre emploi déposée à Pôle emploi ;
 - **une POE collective** : actions collectives de 400 heures maximum pour former des demandeurs d'emploi en réponse aux compétences recherchées par les entreprises (besoins validés par un accord de branche ou le conseil d'administration de l'OPCA) et financer les coûts pédagogiques.

Conseils ! Les actions de formation AFPR ou POE pour répondre à une offre d'emploi non pourvue sont consultables uniquement en présence de son conseiller Pôle emploi. Rapprochez vous de votre conseiller pour obtenir plus d'informations et connaître les offres correspondant à votre profil.

À savoir ! Depuis 2013, des formations prioritaires pour l'emploi financées par les partenaires sociaux, les régions et Pôle emploi sont ajoutées aux formations proposées aux demandeurs d'emploi afin de satisfaire les offres d'emploi non pourvues, notamment dans le BTP (maçons, plâtriers, menuiserie), l'industrie (chaudronniers, soudeurs), le transport et la logistique (conducteurs en transport routier de marchandises ou de personnes), les services aux entreprises (standardiste), le commerce (vendeurs), l'hôtellerie et les métiers de bouche (cuisinier, boulanger, employés).

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

Peut-on être recruté sans tenir compte du diplôme ?

Pôle emploi a développé depuis plusieurs années la **Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)** qui consiste à repérer les habiletés nécessaires chez les candidats pour occuper un poste de travail et bénéficier d'un entretien de motivation avec l'entreprise qui recrute lorsque la séance d'exercices est réussie (une personne sur deux ayant réussi la séance est embauchée). En pratique, en cas d'offre d'emploi MRS, il faut postuler selon les modalités indiquées.

S'engage alors un processus en plusieurs phases : réunion d'information sur l'entreprise et le poste, séance d'exercices d'habileté sur le poste concerné et entretien de motivation.

Qu'est-ce qu'un contrat unique d'insertion ?

Le contrat unique d'insertion (CUI) est un contrat de travail de droit privé associant formation et aide financière, sans condition d'âge, réservé aux personnes peu qualifiées éloignées de l'emploi.

Il existe deux types de contrat unique d'insertion (CUI) :

- **le contrat initiative emploi (CUI-CIE)**, qui concerne des emplois dans le secteur privé industriel et commercial (secteur marchand) ;
- **le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)**, qui concerne des emplois dans le secteur public ou associatif (secteur non-marchand).

Le contrat unique d'insertion est conclu soit pour une durée déterminée, avec une durée minimale de 6 mois (3 mois pour les personnes condamnées bénéficiant d'un aménagement de peine) et une durée maximale, renouvellements et prolongements inclus, de 2 ans ; soit pour une durée indéterminée. La durée du travail est fixée au minimum à 20 heures par semaine.

À noter ! Dans les **départements d'Outre-Mer** et dans les **collectivités de Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon**, le CUI-CIE connaît des adaptations et s'appelle "contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM)". D'autres types de contrats aidés ont été créés **spécifiquement pour les jeunes** : les emplois d'avenir et les emplois starters (voir pages 87 et 88).

À savoir ! La loi de finances 2018 prévoit que les contrats aidés seront ciblés sur le secteur non-marchand, sur les territoires ultra-marins et ruraux, l'urgence sanitaire et sociale et l'accompagnement des enfants handicapés en milieu scolaire.

SERVICES POUR ÉVALUER OU DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES

Un demandeur d'emploi peut-il faire évaluer ses compétences ?

Tout demandeur d'emploi peut faire évaluer ses compétences, faire un bilan de compétences, afin de donner une nouvelle orientation à sa vie professionnelle (nouvelles études, démarche de validation des acquis de l'expérience, changer de branche). Le bilan se déroule en trois phases :

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

À la fin du bilan, vous recevrez un document de synthèse accompagné des résultats détaillés de l'évaluation. Sauf indication contraire de votre part, les résultats de votre bilan resteront confidentiels.

Si vous êtes demandeur d'emploi sans aucune activité, vous pouvez participer à différents types d'évaluations, plus pratiques, pour vérifier l'adéquation de vos compétences. Ces méthodes d'évaluation sont orientées vers des finalités plus concrètes et immédiates que les bilans de compétences habituels, et ciblent essentiellement des métiers spécifiques :

- **évaluation par simulation préalable au recrutement (ESPR)** : mise en situation réelle dans une entreprise ayant déposé une offre d'emploi à Pôle emploi, pendant 40 heures maximum, pour aboutir à une candidature en faisant ses preuves en situation de travail.
- **évaluation des compétences et capacités professionnelles (ECCP)** : mise en situation professionnelle concrète de 4 à 8 heures dans les locaux d'un prestataire pour faire le point sur les acquis au regard des compétences et des capacités requises pour l'exercice d'un métier donné.

Si vous êtes demandeur d'emploi en activité (à temps plein ou temps partiel, en CDD ou en intérim), pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, vous devez adresser une demande à votre employeur au moins 60 jours avant la date de votre premier rendez-vous pour le bilan. Votre employeur dispose d'un délai de 30 jours pour accorder, ou reporter (dans la limite de 6 mois), ledit congé.

Quels sont les services Pôle emploi destinés à informer et orienter les demandeurs d'emploi vers la formation ?

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

- le premier niveau d'orientation générale est dispensé au niveau national par les conseillers Pôle emploi ou un prestataire extérieur ;
- le second niveau d'orientation spécialisée est dispensé au niveau national par les psychologues du travail de Pôle emploi, ou des prestataires extérieurs.

Au niveau des régions, les équipes de Pôle emploi ont créé des prestations sur mesure sur l'orientation spécialisée.

Ateliers et prestations nationaux

1) Orientation générale

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

- **Atelier "Identifier ses atouts et compétences – Passeport orientation formation"** (une demi-journée) : destiné à développer la capacité de la personne à repérer ses atouts et compétences, et à les formaliser dans un passeport orientation formation, afin de mieux cibler sa recherche d'emploi, et, le cas échéant, d'identifier son besoin de formation. Cet atelier peut également être réalisé par un prestataire extérieur.
- **Atelier "Rechercher des informations pour mieux connaître un secteur d'activité"** (une demi-journée) : destiné à découvrir et comprendre le fonctionnement des secteurs professionnels et à confronter sa représentation des métiers avec la réalité afin d'élaborer un projet de retour à l'emploi réaliste et réalisable. Cet atelier peut également être réalisé par un prestataire extérieur.
- **Atelier "Décider de se former ?"** (une demi-journée) : destiné à sécuriser la prescription de la prestation "Construire mon Parcours de Formation (CPF)" et à aider le demandeur d'emploi à mieux comprendre ce qu'implique son engagement dans un parcours de formation et à prendre une décision quant au fait de s'y engager ou non. Cet atelier peut également être réalisé par un prestataire extérieur.
- **Atelier "Savoir choisir son organisme de formation"** (une demi-journée) : destiné à identifier les sources d'information sur l'offre de formation, à repérer les caractéristiques des offres de formation et des organismes de formation, à choisir la formation et l'organisme de formation correspondant à son projet.
- **Atelier "kits sectoriels"** (demi-journée) : destiné à permettre une réflexion sur une orientation vers un secteur donné et donner des informations sur les aires de mobilités possibles en fonction des intérêts et capacités.
- **Atelier "Se préparer à la validation des acquis de son expérience"** (demi-journée) : réalisé par le conseiller référent, destiné à prendre en compte ses parcours professionnels et personnels, à identifier les acquis de son expérience, à définir les différentes pistes de certification qui lui sont accessibles.

2) Orientation spécialisée

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

- **Prestation "Construire son parcours de formation (CPF)"** (42 jours) : destinée à apporter un appui à la définition d'un parcours de formation.

- **Prestation “Orientation Professionnelle Spécialisée Travailleur Handicapé (OTH)”** (42 jours) : destinée à apporter un appui à la reconversion professionnelle des personnes en situation de handicap et un appui à la définition d’un parcours de formation.
- **Prestation Activ’projet** (8 semaines) : mobilisée pendant le conseil en évolution professionnelle (CEP) par le conseiller référent pour les demandeurs d’emploi ayant besoin d’un appui méthodologique dans la construction de leur projet professionnel ; elle peut être également réalisée par un prestataire extérieur. Activ’projet aide le demandeur d’emploi à :
 - construire ou à confirmer une ou plusieurs pistes professionnelles,
 - réaliser un bilan de son parcours expérientiel et personnel,
 - développer des compétences à s’orienter.
 Activ’projet est délivré en interne à Pôle emploi par les psychologues du travail, ou en externe par les prestataires.

NB : Activ’projet remplace les anciennes prestations CAP (CAP Projet professionnel) et CPP (Confirmer son projet professionnel) qui sont ainsi regroupées.

Prestations régionales

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

Est-il possible de développer ses compétences professionnelles pendant la période de chômage si l’on n’est pas indemnisé ?

Depuis la création de Pôle emploi, les formations disponibles sont accessibles à tous les demandeurs d’emploi, indemnisés ou non.

- **L’aide à la validation des acquis de l’expérience (VAE)** correspond à une prise en charge financière par Pôle emploi des dépenses liées à la VAE (droits d’inscription auprès de l’organisme certificateur, prestations d’accompagnement,

actions de validation). La VAE favorise l'accès à des emplois identifiés au niveau territorial ou professionnel en permettant de faire reconnaître l'expérience professionnelle ou bénévole via l'obtention totale ou partielle d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) des demandeurs d'emplois inscrits justifiant de 3 ans d'expérience professionnelle.

- **L'action de formation conventionnée (AFC)** permet de renforcer les capacités professionnelles des demandeurs d'emploi inscrits, notamment de faible niveau de qualification et/ou en reconversion, pour répondre à des besoins de qualification identifiés au niveau territorial ou professionnel, dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).
- **L'aide individuelle à la formation (AIF)** peut être attribuée par Pôle emploi pour contribuer au financement des frais pédagogiques dans les situations spécifiques. La formation doit constituer une étape déterminante avant la reprise d'emploi et sa pertinence être validée par le conseiller Pôle emploi. La demande d'aide doit être déposée au plus tard 15 jours calendaires avant le début de la formation. Le montant de l'aide est déterminé au cas par cas. L'aide est versée directement à l'organisme de formation. Différents types de formations sont concernés (se rapprocher de votre conseiller Pôle emploi).
- **Le contrat de professionnalisation** a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ou du contrat unique d'insertion (CUI). Le contrat repose sur une alternance de séquences de formation (qui représentent 15 à 25 % de la durée du contrat - sans pouvoir être inférieures à 150 heures de formation - ou supérieures à 25 % par accord de branche pour certaines catégories de bénéficiaires) et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec l'activité recherchée, débouchant sur une certification des connaissances, compétences, et aptitudes professionnelles acquises.
- **La certification CléA** (voir encadré ci-après).

La certification CléA - Acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles (SCCP).

La certification CléA, créée par les partenaires sociaux, **permet de faire reconnaître officiellement la maîtrise des compétences fondamentales (compétences clés)** de la vie professionnelle dans les entreprises. Cette certification est ouverte à toutes les personnes salariées ou demandeuses d'emploi ayant besoin de sécuriser leur parcours professionnel ou de développer leur employabilité.

Les personnes souhaitant obtenir la certification CléA disposent de 5 ans pour valider l'ensemble des 7 domaines de compétences. Elle est éligible au compte personnel de formation (CPF) et **constitue un droit opposable, ce qui signifie qu'un employeur ne peut refuser cette formation que vous pouvez suivre pendant votre temps de travail.**

Les salariés et les demandeurs d'emploi sont informés et orientés vers le certificat CléA par un prescripteur : employeur, branche professionnelle, OPCA, région, Pôle emploi, conseil en évolution professionnelle (CEP). La démarche commence par une prise de rendez-vous avec un conseiller d'un organisme évaluateur.

Les prestataires habilités pour réaliser les prestations d'évaluation et de formation sont les suivants : **le réseau des APP, l'Afpa, le groupement de quatre organismes 2A2C, la Fédération nationale des Urof, le réseau des greta, l'Infrep.** D'autres habilitations régionales peuvent être délivrées au niveau régional.

À partir de situations concrètes de la vie professionnelle et sociale, la certification permet de développer les compétences des 7 domaines du Socle de Connaissances et de Compétences Professionnelles (SCCP) suivants :

- **communication en français,**
- **utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique,**
- **utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique,**
- **aptitude à travailler dans le cadre d'un travail en équipe,**
- **aptitude à travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel,**
- **capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie,**
- **maîtrise des gestes et postures, respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.**





La procédure se déroule en 4 étapes :

1. information et conseil : le candidat potentiel est accueilli en tête-à-tête par le conseiller d'un organisme évaluateur qui présente le fonctionnement et les avantages de CléA et, en cas d'accord du candidat, ouvre son dossier. Le candidat reste libre de ses choix, il peut prendre le temps de réfléchir, revenir plus tard ou s'orienter vers un autre organisme évaluateur.

2. évaluation et détermination des points forts : il s'agit de donner confiance, de stimuler, de motiver. Cette étape d'évaluation n'est donc ni un examen, ni une épreuve. Elle se déroule sur la base d'un référentiel, selon des modalités propres à chaque branche ou secteur, sur un ou plusieurs jours. Si des manques apparaissent, un parcours de formation est proposé au candidat (voir étape 3). En attendant, une attestation de validation partielle des acquis peut lui être délivrée. Si l'évaluation indique que le candidat maîtrise chacun des 7 domaines du socle de connaissances et de compétences professionnelles, son dossier est présenté devant un jury de professionnels (voir étape 4).

3. formation, renforcement des connaissances et compétences : si cela est nécessaire, un parcours de formation individualisé est proposé au candidat. Basé sur les résultats de son évaluation, il se décline en objectifs pédagogiques clairs et propose un calendrier précis. Le formateur, qui ne peut être l'évaluateur, s'assure régulièrement des progrès réalisés. À l'issue de ce parcours, d'une durée maximale de 5 ans, une nouvelle évaluation est réalisée ; elle porte uniquement sur les connaissances et compétences qui ont été approfondies au cours de la formation.

4. jury de certification : l'ensemble des compétences des 7 domaines doit être totalement maîtrisé par le candidat, quel que soit son métier ou son secteur professionnel pour que la certification soit validée par le jury.

À noter ! Les jurys sont composés paritairment de représentants d'employeurs et de représentants de salariés. Ils se réunissent plusieurs fois par an. Leurs membres sont indépendants des organismes prestataires concernés par l'évaluation ou la formation des candidats.

Pour plus d'informations relatives à la certification CléA et à la liste des contacts des prestataires, consultez le site www.certificat-clea.fr



Les salariés licenciés en cours de congé individuel de formation (CIF) peuvent-ils continuer leur formation ?

Les salariés en CDI licenciés en cours de congé individuel de formation ont la possibilité :

- soit de poursuivre cette formation rémunérée par l'organisme paritaire du congé individuel de formation (OPACIF) ;
- soit de s'inscrire comme demandeur d'emploi et de continuer leur formation dans le cadre de leur projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) si ladite formation est validée par Pôle emploi ou tout autre organisme participant au Service public de l'emploi dans le cadre du PPAE ; ils peuvent alors percevoir l'allocation de formation (ARE formation).

Les autres types d'actions, prises en charge initialement par le Fongecif (VAE, bilan de compétences), peuvent aussi faire l'objet d'une prise en charge au titre de l'ARE formation.

Le congé individuel de formation est-il ouvert aux salariés en précarité à l'issue de leur contrat ?

Pour les CDD : Les anciens salariés titulaires de CDD peuvent se former après la cessation du contrat de travail par le biais du congé individuel de formation qui permet d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir ses connaissances. Il est ouvert à toute personne ayant travaillé 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non en contrat à durée déterminée (hors contrat de professionnalisation) au cours des 12 derniers mois.

L'employeur doit remettre au salarié en CDD (au début du contrat ou à la fin selon les entreprises) un document intitulé **le bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF)** destiné à l'informer des conditions d'exercice de son accès au CIF.

Le BIAF doit comporter a minima les informations suivantes :

- nom et adresse du salarié ;
- raison sociale de l'entreprise ;
- adresse de l'organisme collecteur agréé au titre du CIF compétent (OPACIF) ;
- conditions d'exercice du droit au CIF.

En principe, le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du CDD (sauf accord de l'employeur), et au plus tard dans les 12 mois après la fin du contrat. Certaines actions de formation sont définies comme prioritaires par les accords nationaux interprofessionnels ou les conventions de branche. Pendant le CIF-CDD, la rémunération et la protection sociale de l'intéressé sont maintenues. De plus, la période de CIF-CDD hors contrat de travail est assimilée à une période d'affiliation à l'Assurance chômage.

Pour les intérimaires : Les intérimaires peuvent également bénéficier d'un congé individuel de formation auprès de l'entreprise de travail temporaire, lorsqu'ils ont effectué au moins 1 600 heures dans la profession, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire, sur une période de référence de 18 mois précédant la date de dépôt de la demande écrite.

En cours de mission, la demande écrite doit être remise à l'entreprise de travail temporaire : 120 jours avant la formation, si celle-ci dure au moins 6 mois consécutifs à temps plein ; et 60 jours dans les autres cas.

Hors mission, la demande écrite doit être déposée dans les 3 mois suivant le dernier jour de mission dans l'entreprise dans laquelle il justifie de l'ancienneté requise. L'entreprise de travail temporaire ne peut pas repousser la date de début du CIF sauf si la formation coïncide avec une mission. Cette exception ne s'applique pas si le CIF envisagé est sanctionné par un diplôme professionnel inscrit au **répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)** permettant d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou dans un secteur d'activité différent, ou si le CIF envisagé est d'une durée supérieure à 200 heures.

À quoi sert le compte personnel de formation (CPF) pour un demandeur d'emploi ?

Depuis le 1^{er} janvier 2015, toute personne âgée d'au moins 16 ans (15 ans pour un jeune qui signe un contrat d'apprentissage) dispose d'un compte personnel de formation (CPF) jusqu'à son départ en retraite. Le CPF remplace le droit individuel à la formation (DIF) et son principe de portabilité. Les droits à la formation sont désormais rattachés à la personne (et non plus au contrat de travail) ; ainsi, **le CPF est intégralement transférable (c'est-à-dire que les droits se poursuivent après la rupture du contrat de travail en CDI, CDD ou intérim) en cas de changement ou de perte d'emploi.** En cas de licenciement pour faute lourde, les droits acquis au titre du CPF sont conservés.

Le CPF est abondé annuellement (pour un salarié à temps complet) de 24 heures par an, jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ; puis de 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures (soit une acquisition totale au bout de 7 ans et demi).

Le CPF permet, pendant une période d'emploi ou de recherche d'emploi, de réaliser des formations qualifiantes (diplômantes, certifiantes), des VAE ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences. Il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de ce dernier de l'utiliser ne constitue pas une faute.

La gestion du CPF est assurée par la **Caisse des dépôts et consignations (CDC)**, qui propose notamment un service dématérialisé gratuit permettant à chaque titulaire d'un CPF de disposer des informations (nombre d'heures acquises ; formations éligibles ; abondements complémentaires à sa disposition).

La liste des formations éligibles au CPF est élaborée soit par les branches professionnelles, soit au niveau interprofessionnel par les partenaires sociaux, soit par les régions.

Lorsque le CPF est mobilisé, les frais de formation sont pris en charge :

- pour les salariés : par l'**organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)** de leur employeur ;
- pour les demandeurs d'emploi : par le **Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)**.

Le demandeur d'emploi, qui n'acquiert pas d'heures de CPF en période de chômage, peut mobiliser celles déjà acquises lors d'un précédent emploi :

- s'il dispose du nombre d'heures suffisant pour suivre sa formation, son projet est considéré comme validé au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ;
- à défaut, Pôle emploi mobilisera les financements complémentaires, après validation du projet de formation.

Dans la pratique, c'est le **Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)** qui effectuera des versements à Pôle emploi et aux régions pour financer la formation.

À noter ! Le nombre d'heures de CPF n'apparaît plus sur le certificat de travail remis à la rupture du contrat de travail. Pour plus d'informations sur le CPF : <http://www.moncompteformation.gouv.fr>

MESURES SPÉCIFIQUES POUR LES PUBLICS PRIORITAIRES

VISALE, VISA POUR LE LOGEMENT ET POUR L'EMPLOI, AIDE AU LOGEMENT POUR LES JEUNES ET LES PRÉCAIRES

Action Logement a conçu Visale, un service totalement gratuit de **sécurisation des loyers destinés aux salariés entrant en emploi, devant se loger et qui ne peuvent fournir de garantie, soit du fait de la précarité de leur contrat de travail** (CDD, intérim, intermittent, contrat d'apprentissage ou contrat aidé, d'une durée d'au moins un mois), **soit du fait de la période d'essai de leur CDI.**

Visale garantit aux bailleurs du parc privé le paiement de tous les loyers impayés inférieurs à 1 300 €, ou 1 500 € à Paris intramuros (charges incluses), au cours des trois premières années du bail pour un locataire détenteur d'un visa certifié par Action Logement. En cas de mise en jeu de la caution par le bailleur, le locataire reste redevable de sa dette vis à vis d'Action Logement qui engagera une procédure de recouvrement de l'impayé. Des dispositions spécifiques sont appliquées pour les jeunes et les publics logés par un organisme d'intermédiation locative.

À noter ! La garantie Visale ne couvre pas les dégradations locatives.

Le locataire

Ce doit être un salarié d'une entreprise du secteur privé hors agricole entrant en emploi et louant un logement du parc privé :

- salarié de plus de 30 ans, quel que soit son contrat de travail (hors CDI confirmé) et entrant dans un logement dans les 3 mois de sa prise de fonction et pendant la durée de son contrat de travail
- salarié de moins de 30 ans quel que soit son contrat de travail et entrant dans un logement dans les 12 mois de sa prise de fonction et pendant la durée de son contrat de travail

À savoir ! Cette aide bénéficie également au salarié qui accède à un logement locatif privé grâce à un organisme agréé d'intermédiation locative (Anil, Solibail...).

À noter ! Le contrat de travail doit être d'une durée minimale d'1 mois. Pour une durée inférieure, le salarié devra justifier d'une durée de travail d'au moins 1 mois au cours des 3 mois précédant sa demande.

Le bail

Il ne peut être conclu entre membres d'une même famille. En cas de colocation, il doit être individualisé pour chaque colocataire. Il doit contenir une clause de résiliation en cas de non-paiement du loyer. Il ne doit pas être couvert par d'autres garanties ayant le même objet que la garantie Visale (caution personne physique, assurance...). Il doit être signé dans le délai de validité du visa présenté par le locataire. Il doit avoir un loyer, charges comprises, ne dépassant pas : 1 500 € pour Paris intramuros / 1 300 € pour le reste du territoire.

Le logement

Il doit constituer la résidence principale du locataire. Il doit appartenir à un bailleur du parc privé, personne physique ou morale hors organismes HLM ou SEM. Il doit être situé sur le territoire français (métropole, DROM hors COM). Il doit faire l'objet de la signature d'un bail conforme à la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989. Il peut être loué vide ou meublé.

Les revenus du locataire

Le ménage locataire est éligible à Visale dans la limite d'un taux d'effort maximum de 50% (loyer + charges/revenus d'activité ou de remplacement du ménage locataire). Pour les jeunes salariés de moins de 30 ans en CDI confirmé, le taux d'effort du ménage devra être compris entre 30 et 50%. L'ensemble des revenus déclarés pour les titulaires du bail devront être justifiés. La garantie doit être souscrite au maximum douze mois après l'embauche du salarié pour les moins de 30 ans, et 3 mois après pour les plus de 30 ans.

Pour plus d'informations et/ou demander votre VISA, consultez le site www.visale.fr. Pour découvrir les **autres aides d'Action logement** (Aide Mobili-Pass, Avance Loca-Pass, CIL-PASS mobilité, Garantie LOCA-PASS), consultez le site www.actionlogement.fr

LES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS OU SANS QUALIFICATION

Les missions locales sont chargées de l'accompagnement socio-professionnel des jeunes de 16 à 25 ans, quel que soit leur niveau de qualification. Depuis 2015, en parallèle, Pôle emploi a décidé de mobiliser 750 conseillers pour mettre en place un accompagnement intensif spécifique pour les jeunes.

Existe-t-il des mesures particulières pour l'insertion des jeunes sans qualification ?

Le Service public de l'emploi propose, en plus des prestations et des formations de droit commun ouvert à tous les demandeurs d'emploi (formation préalable à l'embauche, contre l'illettrisme, ...), plusieurs dispositifs spécifiques pour un jeune sans qualification.

- **Un contrat de professionnalisation** pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes sans qualification professionnelle ou pour compléter leur formation initiale. Le contrat repose sur une alternance de séquences de formation (qui représentent 15 à 25 % de la durée du contrat - sans pouvoir être inférieures à 150 heures de formation - , ou supérieures à 25 % par accord de branche ou d'un OPCA) et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec l'activité recherchée, débouchant sur une certification des connaissances, compétences, et aptitudes professionnelles acquises.

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

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

À noter ! La Garantie jeunes, accompagnement intensif et collectif de douze mois, constitue une modalité spécifique du PACEA. Aucun jeune ne peut entrer en Garantie jeunes sans avoir simultanément ou au préalable intégré un PACEA.

À l'entrée dans le PACEA, le conseiller détermine la durée des phases d'accompagnement. Les objectifs et le contenu des phases sont définis avec le jeune et ils font l'objet d'une évaluation à leur terme. Chaque phase correspond soit au PACEA, soit à la Garantie jeunes, et comporte des actions (formation ; situations professionnelles ; actions spécifiques ; partenariats (Pôle emploi ; Protection judiciaire de la Jeunesse ; etc.) ; outils spécifiques locaux et régionaux. Un entretien de bilan a lieu à l'issue de chaque phase.

Le PACEA peut prendre fin avant son terme de 24 mois : soit lorsque l'autonomie du jeune est considérée comme acquise ; soit lorsqu'il atteint son vingt-sixième

anniversaire ; soit à la demande expresse de son bénéficiaire ; soit en cas de manquement à ses engagements contractuels.

Le PACEA ne peut pas être suspendu : lorsqu'un jeune n'est plus disponible pour suivre son parcours, il doit donc être mis fin à celui-ci. En revanche, il est possible d'intégrer de nouveau un PACEA après une sortie d'un premier contrat (soit au terme de sa durée maximale, soit de façon prématurée).

Une allocation peut (ou pas) être accordée à un jeune en PACEA, en fonction de la situation et des besoins de l'intéressé. L'allocation ne peut pas excéder le montant mensuel du revenu de solidarité active (RSA), soit 472,37 € au 1^{er} avril 2017. L'allocation PACEA n'est pas cumulable avec l'allocation Garantie jeunes. Le conseiller indique dans le plan d'action annexé au contrat si le jeune est susceptible de toucher l'allocation au titre du premier mois d'accompagnement et pour quel montant. Cette mention peut être revue, notamment au moment des évaluations qui ont lieu à la fin de chaque phase d'accompagnement.

Pour rappel, avant il existait plusieurs dispositifs indépendants (tel le CIVIS) pour les jeunes qui ont été supprimés.

- **La Garantie jeunes (GJ) (dispositif constituant une des phases du PACEA)**, généralisée depuis le 1^{er} janvier 2017, bénéficie aux jeunes de 16 à moins de 26 ans, qui ne sont ni en emploi, ni étudiant, ni en formation (NEET) ; sans soutien familial, en situation de précarité avérée - ressources financières inférieures ou égales à une limite fixée à 472,37 euros par mois en 2017 (hors logement) ; qui sont prêts à s'engager dans un accompagnement intensif. Elle leur permet de s'inscrire pendant 1 an dans un parcours d'accompagnement actif d'insertion professionnelle et sociale.

À noter ! Certains jeunes, qui ont des ressources comprises entre 472,37 € et 614,08 €, peuvent accéder à la Garantie jeunes si leur situation le justifie. La décision en revient à une commission de suivi des parcours.

La démarche s'appuie sur l'identification et la valorisation des points forts et des compétences du jeune, la méthode de médiation active, et assure un suivi social pour régler ses problématiques de logement, santé, mobilité, etc. Le rythme et la forme de l'accompagnement s'adaptent à la situation et à l'évolution du jeune. Le conseil départemental siège dans la commission de suivi des parcours aux côtés de l'État. Il met ses compétences en matière d'action sociale au service des jeunes et participe à leur repérage.

La garantie jeunes ouvre automatiquement droit à une **allocation forfaitaire d'un montant maximum de 472,37 euros**, versée au cours du mois qui suit la

signature du contrat. En cas de reprise d'activité procurant plus de 300 euros de revenus, l'allocation versée diminue proportionnellement aux revenus d'activité, et s'annule lorsque le salaire approche 1 184 euros (soit 80% du SMIC). L'allocation peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements de son contrat avec la Mission locale. L'allocation n'est en principe pas cumulable avec le RSA, sauf si le jeune est un enfant à charge d'un foyer allocataire du RSA. L'allocation n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu. L'allocation n'est pas cumulable avec la prime d'activité, sauf dans 2 cas : pour les personnes à charge de leur parent ; et si la prime d'activité correspond à une période travaillée avant l'entrée en Garantie jeunes. La Garantie jeunes est cumulable avec les aides au logement (APL, ALF, ALS).

Des actions de mobilisation et de préqualification organisées par les conseils régionaux pour permettre à des jeunes, grâce à un itinéraire personnalisé, d'établir un projet professionnel ou de suivre des actions de préqualification (mise à niveau, acquisition des savoirs de base).

Un parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques (PACTE) pour permettre aux jeunes de faible niveau de qualification d'être recrutés sur des emplois de catégorie C dans la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière via un contrat à durée déterminée de 12 à 24 mois à temps plein (période d'essai de 2 mois), et une formation en alternance pour acquérir une qualification et une titularisation dans le corps ou le cadre d'emplois visé, à l'échéance du contrat et après vérification des aptitudes par une commission.

Un dispositif "Défense, 2^{ème} chance", mis en œuvre par l'EPIDE (Établissement Public d'Insertion de la Défense), pour proposer à des jeunes de 18 à 21 ans, en difficulté scolaire, sans qualification ni emploi, de suivre un programme pédagogique visant à favoriser leur insertion sociale et professionnelle et retrouver ainsi des perspectives d'avenir. Pôle emploi présente des métiers dans des secteurs qui rencontrent des difficultés de recrutement et propose des stages professionnels pouvant déboucher sur des propositions d'embauche.

Un "emploi d'avenir" (EA), contrat d'aide à l'insertion, destiné aux jeunes particulièrement éloignés de l'emploi de 16 à 25 ans (ou jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés), peu ou pas diplômés (niveau de formation inférieur au niveau et à la recherche d'un emploi) et à titre exceptionnel, les jeunes résidant dans une zone urbaine sensible, une zone de revitalisation régionale ou en outre-mer jusqu'au niveau bac+3 et s'ils sont à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an, pour leur permettre d'accéder, en CDI ou CDD compris entre 1 et 3 ans, à

une première expérience professionnelle reconnue sur le marché du travail et/ou acquérir des compétences leur permettant d'évoluer vers un autre emploi.

Les entreprises du secteur non marchand dont les activités ont une utilité sociale avérée ou de défense de l'environnement et sont susceptibles d'offrir des perspectives de recrutement durables peuvent recruter des emplois d'avenir. Par ailleurs, certaines entreprises du secteur marchand peuvent recruter en emplois d'avenir, dans des secteurs d'activités ciblés au niveau régional et sur la base de projets innovants.

À noter ! Il n'y aura plus de signature de nouveaux emplois d'avenir d'ici 2019.

Un emploi starter, nouveau contrat aidé dans le secteur marchand (contrat initiative emploi) à destination des jeunes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. Il a pour but, grâce à une aide financière à l'employeur, de faciliter l'accès durable à l'emploi des jeunes. Le montant de l'aide est fixé au niveau régional à hauteur de 45% du SMIC horaire brut, c'est-à-dire le taux le plus élevé actuellement existant pour le CUI-CIE.

LES LICENCIÉS ÉCONOMIQUES ET LES CONTRATS PRÉCAIRES (CDD ET INTÉRIM) DE CERTAINS BASSINS D'EMPLOI

Existe-t-il un accompagnement spécifique pour les licenciés économiques et les contrats précaires ?

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), qui consiste à bénéficier d'un **accompagnement renforcé d'un an, et éventuellement d'une allocation de sécurisation professionnelle (ASP), doit être proposé, par l'employeur de toute entreprise de moins de 1000 salariés, à tout salarié dont il envisage le licenciement économique, quelle que soit son ancienneté.** 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 doit 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.

Remarque : à défaut de proposition de CSP par l'employeur, le salarié se verra proposer le CSP par son conseiller Pôle emploi ; dans ce cas l'employeur sera redevable d'une contribution spécifique, correspondant soit à 2 mois de salaire brut si le salarié refuse le CSP, soit à 3 mois de salaire incluant l'ensemble des charges patronales et salariales si le salarié l'accepte.

Indemnités de fin de contrat lorsque le salarié accepte le CSP :

- s'il justifie d'au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise, il ne perçoit pas son indemnité de préavis, qui est versée par l'employeur à Pôle emploi au titre du financement du dispositif dans la limite de 3 mois (charges salariales et patronales incluses) ; le salarié perçoit, le cas échéant, la fraction de l'indemnité de préavis supérieure à trois mois de salaire ;
- s'il ne justifie pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, il perçoit quant à lui la totalité de son indemnité de préavis.
- dans tous les cas, il perçoit l'ensemble des indemnités afférentes à la rupture du contrat de travail (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, etc.).

Le salarié qui accepte le CSP bénéficie d'un entretien individuel de pré-bilan dans les 8 jours suivant son adhésion, au cours duquel il élabore avec son conseiller référent un **plan de sécurisation professionnelle (PSP)**. L'accompagnement est assuré, pendant 12 mois maximum, par Pôle emploi ou un opérateur habilité. Le bénéficiaire du CSP a le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant toute la durée du CSP. À l'issue du CSP, si le bénéficiaire est toujours à la recherche d'un emploi, il peut s'inscrire comme demandeur d'emploi selon une procédure simplifiée. S'il en remplit les conditions, il pourra être indemnisé au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), après déduction des jours indemnisés au titre de l'ASP (allocation de sécurisation professionnelle).

Depuis le 1^{er} février 2015 :

- **une condition de 2 ans d'ancienneté** est requise pour percevoir l'ASP ; si le salarié justifie entre un an et deux ans d'ancienneté, l'ASP sera versée sous réserve du co-financement de l'État ; en-deçà d'un an d'ancienneté, le salarié pourra bénéficier du CSP mais son allocation sera égale au montant de l'ARE à laquelle il peut prétendre dans les conditions de droit commun (avec application des différés réglementaires s'il y a lieu) ;

- **l'ASP est fixée à 75% du salaire journalier brut ;**
- **les mesures d'accompagnement élaborées dans le cadre du plan doivent être mises en place dans le mois suivant l'entretien individuel de pré-bilan ;**
- **les périodes de travail rémunérées (PTR) ont été assouplies afin de faciliter la reprise d'emploi :** désormais les intéressés, sous réserve de la validation de leur conseiller, pourront accepter, dans la limite de 6 mois maximum, des périodes de travail rémunérées d'au moins 3 jours ; par ailleurs, les périodes de travail rémunérées intervenues après le 6^{ème} mois d'accompagnement pourront augmenter la durée du CSP dans la limite de 3 mois (par conséquent, la durée totale de CSP peut atteindre 15 mois) ;
- **en cas de rupture pendant la période d'essai, l'intéressé peut retourner en CSP ;**
- les conditions de l'indemnité différentielle de reclassement (IDR), lorsque le bénéficiaire du CSP retrouve, avant le terme du CSP, un emploi moins rémunéré que son emploi précédent, ont été assouplies ;
- **une prime de retour à l'emploi est créée en cas de reprise d'emploi d'au moins 6 mois avant la fin du 10^{ème} mois d'accompagnement ;** cette prime versée en deux fois est égale à 50% du reliquat de ses droits à l'ASP (à noter : la prime de retour à l'emploi n'est pas cumulable avec l'IDR) ;
- les règles relatives aux **activités conservées et aux droits rechargeables sont transposées** dans la réglementation CSP.

LES SÉNIORS ET LES CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE

Existe-t-il des contrats spécifiques pour les demandeurs d'emploi seniors ?

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

- Pôle emploi propose un **accompagnement renforcé** avec un suivi mensuel dès le premier mois au lieu du quatrième.
- L'APEC propose "**Next step mi-carrière**" : il s'agit d'un rendez vous (pris via le site de l'APEC) avec un expert en gestion de la mobilité, à destination des **cadres de plus de 50 ans en recherche d'emploi**, pour construire à partir d'analyses et à l'aide de conseils un plan d'évolution professionnelle 45-65 ans : analyser sa situation professionnelle et identifier les prochaines étapes de seconde partie de carrière, mettre en lumière ses points forts, ses réussites, ses points de progrès, détecter ses opportunités en interne et en externe, élaborer un plan de développement et d'action, préparer son entretien professionnel de seconde partie de carrière et reconsidérer son parcours pour mieux le valoriser auprès des recruteurs.

- **Évaluation en milieu de travail “plans seniors”** : mise en situation réelle (40 heures maximum) dans une entreprise ayant déposé une offre d'emploi à Pôle emploi pour permettre aux seniors de vérifier leurs compétences et capacités professionnelles par rapport à l'emploi recherché, de découvrir les conditions d'exercice d'un métier envisagé et de mieux répondre aux exigences des entreprises.
- **Le CDD “senior”** : il s'adresse aux **personnes de plus de 57 ans inscrites depuis plus de trois mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiaire d'un contrat de sécurisation professionnelle** ; il peut être conclu pour une durée maximale de 18 mois, renouvelable une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder 36 mois ; les titulaires d'un CDD “senior” bénéficient, à l'issue de leur contrat, d'une indemnité de même nature que l'indemnité de précarité, et s'applique à tous les employeurs relevant des secteurs d'activité représentés par le Mouvement des entreprises de France (Medef), la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) et l'Union professionnelle artisanale (UPA) (avenant du 9 mars 2006 à l'ANI du 13 octobre 2006, étendu par arrêté du 12 juillet 2006).
- **Le contrat de professionnalisation pour les seniors s'adresse aux personnes de plus de 45 ans** : il permet de bénéficier d'un contrat en CDI ou CDD de 6 à 12 mois (24 mois dans certains secteurs, pour des publics et des qualifications déterminés), ainsi que d'une formation comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation, dans le cadre d'un CDI) et au minimum 150 heures. Les actions de formation sont suivies pendant le temps de travail.

Existe-t-il des dispositifs pour les demandeurs d'emploi de longue durée ?

Le plan de mobilisation contre le chômage de longue durée “Prévenir, aider, accompagner : Nouvelles solutions face au chômage de longue durée”, lancé début 2015, envisage différentes actions transversales, dont les principales sont les suivantes :

- mise en place d'un **droit réel à une formation qualifiante gratuite pour les demandeurs d'emploi**, mobilisable par chacun grâce au compte personnel de formation ;
- expérimentation avec l'AFPA de la mise en place d'un **système de réservation zéro place de formation inoccupée** et partenariat avec l'UIMM avec les centres de formation de la branche métallurgie ;

- mise en place du **contrat de professionnalisation “nouvelle carrière”** pour les demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une longue expérience professionnelle et devant adapter leurs compétences ; il permet d'alterner formation adaptée à des salariés expérimentés et pratique professionnelle sur le poste, avec une période de formation plus brève que le contrat de professionnalisation de droit commun, afin de permettre à des demandeurs d'emploi seniors expérimentés de réintégrer la vie professionnelle progressivement ;
- mise en place du **contrat de professionnalisation “nouvelle chance”** pour les demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi ; plus long que le contrat de professionnalisation de droit commun, il permet à un demandeur d'emploi éloigné de l'emploi d'alterner une formation adaptée à des publics n'ayant pas tous les pré-requis, notamment une première phase d'acquisition du socle de compétences, et des périodes d'immersion progressive à un ou plusieurs postes ;
- discussions avec les conseils départementaux, la Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF) et les entreprises de crèche pour que tout demandeur d'emploi puisse faire **garder ses enfants le temps d'un entretien d'embauche**, d'une visite dans une agence Pôle emploi, d'une formation, voire de sa période d'essai ; création de 275 000 nouvelles solutions d'accueil pour les 0-3 ans, soutien à la création de crèches à vocation d'insertion professionnelle dans les quartiers défavorisés ;
- mise en place de la **période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)** : elle permet au demandeur éloigné de l'emploi de tester sa capacité à évoluer dans un milieu de travail, à occuper un poste, à maîtriser des compétences, à reprendre confiance en soi ;
- mise en place de la **prestation “Suivi dans l'emploi”** : centrée sur les demandeurs d'emploi de très longue durée ou sortant de dispositifs d'insertion, elle permet d'accompagner l'employeur et le nouveau salarié du recrutement à la fin de la période d'essai.

LES SERVICES AUX ADHÉRENTS DE LA CFTC

La CFTC s'engage à mettre à la disposition de ses adhérents (exclusivement ceux à jour de leur cotisation) des services privilégiés de qualité :

NOUVEAU : Portail formation.cftc.fr :

La CFTC a mis en place le portail formation, plateforme innovante qui vous donne accès en tant qu'adhérent à de multiples nouveaux services : fiches pratiques en droit du travail, forums de discussion via la communauté en ligne, formations pédagogiques en ligne.

Vous pouvez aussi connaître les formations présentiellees organisées par la CFTC et vous pré-inscrire directement en ligne.

Tous les adhérents peuvent accéder au site en se connectant sur <http://formation.cftc.fr>. Pour cela, vous devez créer votre compte (cliquer sur première inscription et laissez vous guider).

• Permanence juridique auprès des Fédérations

Pour toute question relative au droit du travail ou droit de la Sécurité sociale, contactez votre syndicat ou votre Fédération.

• Contrat Protection juridique vie au travail (partenariat MACIF)

La Macif a élaboré étroitement avec la CFTC une protection spécialement conçue pour les adhérents et militants qui s'impliquent dans le mouvement. Une seule condition pour en bénéficier : être à jour de ses cotisations syndicales et répondre aux conditions de mise en jeu des garanties. En cas de litige lié à votre contrat de travail (licenciement individuel ; certaines sanctions disciplinaires), et sous réserve de remplir les conditions de prise en charge, vous pouvez bénéficier d'une assistance juridique par la MACIF.

• Protection Mutuelle Familiale CFTC (à défaut de mutuelle d'entreprise) option supplémentaire à l'adhésion (partenariat MACIF)

Pour les salariés des petites et moyennes entreprises (moins de 10 salariés), en cas de licenciement ou de période de chômage, sous réserve de remplir les conditions de prise en charge, vous pouvez bénéficier vous et les membres de votre famille d'un contrat de mutuelle.

Pour tout renseignement et obtenir un devis précis, contactez le 03 90 22 25 80 ou info.pmf.cftc@sfr.fr

- **Information juridique vie privée (partenariat MACIF)**

Pour toute question juridique relative à la vie privée et pratique (consommation, logement, banque, fiscalité, placements, justice, démarches administratives, famille, loisirs), contactez le service ouvert du lundi au vendredi de 8h à 19h au 02 51 86 61 09 munis de votre identifiant INARIC (indiqué sur votre carte d'adhérent).

- **Acquisition de compétences**

Pour toute question relative aux formations militantes ou en droit du travail organisées par la CFTC, contactez le responsable formation de votre Fédération ou de votre région.

POUR ALLER PLUS LOIN

Sites Internet

- Pour accéder aux informations de votre syndicat, rendez-vous munis de vos identifiants sur le site internet de votre syndicat, de votre Fédération ou de la Confédération : www.cftc.fr
- Pour connaître la réglementation relative à l'Assurance chômage, les textes et les circulaires, rendez-vous sur le site de l'Unédic : www.unedic.org
- Pour accéder aux bulletins officiels de Pôle emploi, rendez-vous sur le site : www.pole-emploi.org
- Pour accéder aux informations pratiques sur Pôle emploi ou à votre espace personnel munis de vos identifiants, rendez-vous sur le site : www.pole-emploi.fr
Vous pourrez également accéder au site spécifique Pôle emploi de votre région pour connaître toutes les actualités dans votre région.
- Pour accéder à la plateforme de services digitaux de Pôle emploi, rendez-vous sur le site : www.emploi-store.fr
- Pour accéder au webmag de Pôle emploi né de la volonté d'entretenir le débat, consacré aux questionnements et analyses, points de vues, études, expériences, chroniques, interviews..., sur tout ce qui touche à l'emploi, rendez-vous sur le site : www.emploiparlonsnet.fr
- Pour connaître les dispositifs et les actualités relevant du Ministère de l'Emploi, du Travail, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, rendez-vous sur le site : www.travail-emploi.gouv.fr
- Pour connaître les différents organismes ou institutions partenaires de l'emploi, accédez au portail d'informations sur le site : www.liens-vers-emploi.fr
- Pour connaître les organismes d'insertion et d'accompagnement, et obtenir des informations, consultez le guide des partenaires sociaux disponible sur le site de la Confédération CFTC "Vers l'emploi mais pas tout seul" : http://www.cftc.fr/ewb_pages/a/actualite-13997.php

INDEX

SIGLES	DETAIL DU SIGLE	PAGES
ACI	ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION	6
AFC	ACTION DE FORMATION CONVENTIONNEE	57, 77
AFD	AIDE DE FIN DE DROITS	60
AFPA	ASSOCIATION POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES	6, 78, 92
AFPR	AIDE A LA FORMATION PREALABLE AU RECRUTEMENT	71
AGEFIPH	ASSOCIATION DE GESTION DU FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES	6
AI	ASSOCIATIONS INTERMEDIAIRES	6
AIF	AIDE INDIVIDUELLE A LA FORMATION	77
APCE	AGENCE POUR LA CREATION D'ENTREPRISE	17
APEC	ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES	5, 70 ,90
ARCE	AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE	18, 36, 54
ARE	ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI	31, 36, 43, 50
ARE(F)	ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI (FORMATION)	53, 57
ASP	ALLOCATION DE SECURISATION PROFESSIONNELLE	88
ASS	ALLOCATION DE SOLIDARITE SPECIFIQUE	31, 59, 61
ATS	ALLOCATION TRANSITOIRE DE SOLIDARITE	61
BIAF	BORDEREAU INDIVIDUEL D'ACCES A LA FORMATION	80
CAE	CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CONTRAT AIDE SECTEUR NON MARCHAND)	73
CDC	CAISSE DES DEPOTS ET CONSIGNATIONS	82
CDL	COMITE DEPARTEMENTAL DE LIAISON	3, 7
CEP	CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE	70

CIE	CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CONTRAT AIDE SECTEUR MARCHAND)	73
CIF	CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION	80, 81
CIVIS	CONTRAT D'INSERTION DANS LA VIE SOCIALE	86
CLEA	CERTIFICATION CLEA	79
CMU	COUVERTURE MALADIE UNIVERSELLE	25
CPF	COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	75, 78, 81
CSP	CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE	33, 35, 88
CUI	CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CONTRAT AIDE REGROUPANT LE CAE ET LE CIE)	72, 77, 88
DSN	DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE	50
ECCP	EVALUATION DES COMPETENCES ET CAPACITES PROFESSIONNELLES	74
EI	ENTREPRISES D'INSERTION	6
EID	ENTRETIEN D'INSCRIPTION ET DE DIAGNOSTIC	13
EPCE	EVALUATION PREALABLE A LA CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE	17
ESI	ENTRETIEN DE SITUATION	13
ESPR	EVALUATION PAR SIMULATION PREALABLE AU RECRUTEMENT	74
ETTI	ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION	6
FPSPP	FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS	82
GJ	GARANTIE JEUNES	86
IPR	INSTANCE PARITAIRE REGIONALE	7, 38
MDE	MAISON DE L'EMPLOI	5
MOV/MVE	MOBILISATION VERS L'EMPLOI	67
MRS	METHODE DE RECRUTEMENT PAR SIMULATION	72, 76
MSAP	MAISON DES SERVICES AU PUBLIC	6

NACRE	NOUVEL ACCOMPAGNEMENT POUR LA CREATION ET REPRISE D'ENTREPRISE	18
NPDE	NOUVEAU PARCOURS DU DEMANDEUR D'EMPLOI	15
OE	OBJECTIF EMPLOI	67
OPACIF	ORGANISME COLLECTEUR AGREE AU TITRE DU CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION	80
OPCA	ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGREE	71, 78, 82, 85
OPCRE	OBJECTIF PROJET CREATION OU REPRISE D'ACTIVITE	17
ORE	OFFRE RAISONNABLE D'EMPLOI	20
PACEA	PARCOURS CONTRACTUALISÉ D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI ET L'AUTONOMIE	85
PACTE	PARCOURS D'ACCES AUX CARRIERES DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES	7, 38
PLIE	PLAN LOCAL POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI	5
PND	PERIODE D'ACTIVITE NON DECLAREE	10, 38
POE	PREPARATION OPERATIONNELLE A L'EMPLOI	71
PPAE	PROJET PERSONNALISE D'ACCES A L'EMPLOI	13, 20, 43, 77, 80, 82
PSP	PLAN DE SECURISATION PROFESSIONNELLE	89
RFF/R2F	REMUNERATION DE FIN DE FORMATION	57
RFPE	REMUNERATION DE FORMATION DE POLE EMPLOI	57
RNCP	RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES	81
RPS	REMUNERATION PUBLIQUE DE STAGE	57
RQ	REGIES DE QUARTIER	6
RSA	REVENU DE SOLIDARITE ACTIVE	16, 31, 49, 59, 77, 86
SCCP	SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES	78
SIAE	STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE	6

SJR	SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE	52
SPE	SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI	5
STR	STRATEGIE RECHERCHE D'EMPLOI	67
TVE	TRAJECTOIRE VERS L'EMPLOI	67
VAE	VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE	76, 80
VISALE	VISA POUR LE LOGEMENT ET L'EMPLOI	83

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


Rédaction
Audrey IACINO

Secrétariat de rédaction
Élise PAUVRET

Octobre 2017

Imprimeur
Imprimerie de La Centrale

Création graphique
Myriam Blanchard



La CFTC, syndicat de construction sociale,
est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts
et vous conseiller dans vos démarches.

128, avenue Jean Jaurès - 93697 Pantin Cedex - Tél. : 01 73 30 49 00

Une publication de : 
La Vie à Défendre
www.cftc.fr