

DÉTERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIÈRE

SALAIRE JOURNALIER MOYEN DE REFERENCE

Articles 11, 12 et 13 - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

La base de calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est le «salaire de référence», qui doit être le reflet de la rémunération perçue antérieurement à la perte d'emploi. De ce principe, découlent les règles à retenir pour déterminer le salaire moyen de référence. Son montant est ramené à une valeur journalière, les droits devant eux-mêmes être calculés pour cette périodicité. L'allocation ainsi définie est en effet versée autant de fois que le mois civil indemnisé contient de jours calendaires.

PERIODE DE REFERENCE CALCUL

Les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul du salaire journalier de référence sont ceux afférents à une période de référence, dite «période de référence calcul» (PRC). Elle est déterminée par son terme.

Durée de la période de référence calcul

Quelle que soit la durée de l'activité antérieure, la période de référence calcul est systématiquement égale à **12** mois civils. Les rémunérations prises en compte pour le calcul de l'allocation sont donc celles perçues au titre des **12** mois civils précédant le dernier jour travaillé et payé entrant dans le calcul des contributions chômage, dès lors qu'elles n'ont pas déjà servi pour un précédent calcul.

Article 11 § 1 - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

Terme de la période de référence calcul

Le terme de la PRC est le dernier jour du mois civil précédant le dernier jour travaillé payé. Celui-ci doit impérativement répondre à ces deux critères, être :

- travaillé ;

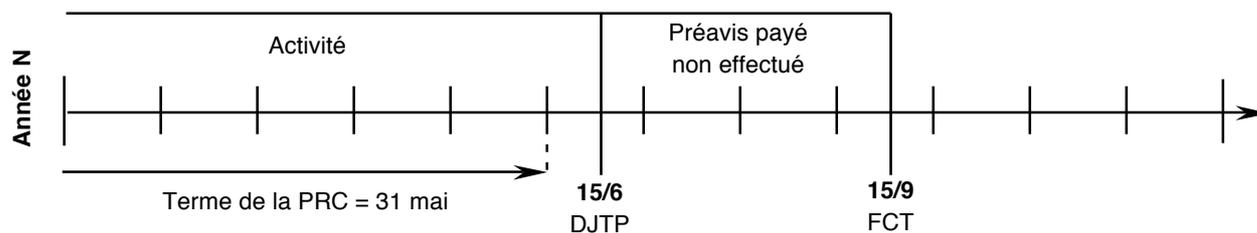
et

- payé.

Les jours de congés payés sont considérés comme travaillés, à l'exception de ceux payés par une caisse professionnelle (dockers, secteur du bâtiment).

Le dernier jour travaillé payé (DJTP) ne coïncide pas systématiquement avec la date de fin du contrat de travail, notamment en cas de maladie, préavis non effectué, congé sans solde ou congé de fin de carrière.

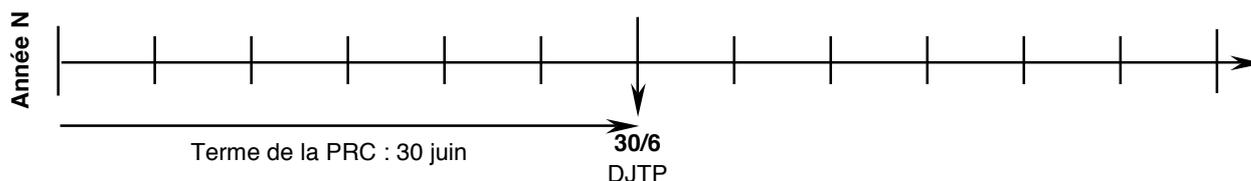
Exemple n° 1



DJTP : Dernier Jour Travaillé Payé - **FCT** : Fin du Contrat de Travail - **PRC** : Période de Référence Calcul

Lorsque le DJTP correspond au dernier jour d'un mois civil, celui-ci est retenu comme terme de la PRC. L'intérêt est de ne retenir, dans la mesure du possible, que des mois civils complets au sein de la PRC.

Exemple n° 2



- DJTP** : Dernier Jour Travaillé Payé
FCT : Fin du Contrat de Travail
PRC : Période de Référence Calcul

Terme de la PRC - Situations particulières

(perception de rémunérations réduites)

Pour des situations particulières, il y a lieu de retenir le dernier jour travaillé payé "normal", soit celui correspondant à une période de versement du salaire "habituel". Il en est ainsi dans les cas suivants, définis par l'accord d'application n° 5 :

- a accepté de travailler à temps partiel dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel conclue en application des articles R. 5123-40 et R. 5123-41 du Code du travail et a été licencié au cours de la période de deux ans correspondant à la mise en œuvre du dispositif ou à l'issue de cette période, ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail ;
- a accepté le bénéfice d'une convention de préretraite progressive visée à l'article R. 322-7 du Code du travail, et a été licencié au cours de cette période (supprimées au 1^{er} janvier 2005, ces dispositions n'ont pas été codifiées dans le nouveau Code du travail), ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail au cours de l'application de la convention ;
- a été autorisé par la sécurité sociale à reprendre un emploi à temps partiel en restant indemnisé au titre des indemnités journalières (temps partiel thérapeutique), en application de l'article L. 433-1 dernier alinéa du Code de la sécurité sociale et a été licencié au cours de cette période ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail ;
- a bénéficié d'un congé parental d'éducation à temps partiel visé à l'article L. 1225-47 à L. 1225-60 du Code du travail ou d'un congé de présence parentale prévu à l'article L. 1225-65 du même code et a été licencié au cours de ce congé ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail au cours de ce congé ;

☞ L'allocation parentale d'éducation est cumulable, aux termes de l'article L. 532-4 du Code de la Sécurité sociale, en cours de droits, avec les indemnités versées aux travailleurs sans emploi au titre de l'activité à temps partiel que le bénéficiaire exerce ou a exercé. Dans ces situations, le salaire de référence est déterminé à partir des rémunérations correspondant au temps partiel. La recherche du dernier jour travaillé payé à temps plein est limitée aux seules situations dans lesquelles le demandeur d'emploi n'est pas susceptible de percevoir l'allocation parentale d'éducation à taux partiel.

Circulaire UNEDIC n° 06-14 du 21 juillet 2006

Il s'agit des situations suivantes :

- *l'intéressé ne percevait pas l'APE à taux partiel au jour de la fin de son contrat de travail ;*
- *l'intéressé a renoncé au bénéfice de l'APE à la fin du contrat de travail ;*
- *l'intéressé ne percevra plus l'APE à taux partiel au jour où il sera bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.*

Pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2004 l'APE est remplacé par le complément de libre choix d'activité versé dans le cadre de la PAJE (Prestation d'Accueil du Jeune Enfant). Les incidences sur la détermination de la PRC sont identiques à celles de l'APE.

Directive UNEDIC n° 03-04 du 19 janvier 2004

Lorsqu'un salarié :

- *a bénéficié d'un congé de fin de carrière ou d'une cessation anticipée d'activité, prévu par une convention ou un accord collectif et a été licencié au cours de ce congé ou de la période de cessation anticipée d'activité ; ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail au cours de l'application de la convention ;*
- *a été indemnisé au titre du chômage partiel visé à l'article L. 5122-1 du Code du travail et a été licencié ou le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail au cours de cette période ;*
- *a bénéficié d'une période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise en application des articles L. 3142-78 à L. 3142-80 du Code du travail et a été licencié ou dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail au cours de cette période.*

Dans ces situations, il peut être décidé d'office ou à la requête de l'allocataire de retenir comme salaire de référence, pour le calcul des allocations, les rémunérations perçues ou afférentes à la période précédant immédiatement la date à laquelle la situation a cessé de pouvoir être considérée comme normale.

Il en va de même lorsqu'un salarié s'est trouvé dans l'une des situations suivantes et dans la mesure où elles ne se sont pas prolongées au-delà d'un an :

- *soit, a accepté, en raison de la situation exceptionnelle dans laquelle se trouvait son entreprise (liquidation judiciaire – redressement judiciaire), de continuer à y exercer une activité suivant un horaire de travail réduit ayant cessé d'être indemnisé au titre du chômage partiel, le contingent d'heures indemnisables à ce titre étant épuisé ;*
- *soit, a accepté, de continuer d'exercer son activité suivant un horaire de travail réduit décidé au niveau d'une unité de production par une convention ou un accord collectif conclu en raison de difficultés économiques ;*
- *soit, a accepté, à la suite d'une maladie ou d'un accident, dans l'entreprise où il était précédemment occupé, de nouvelles fonctions moins rémunérées que les précédentes ;*
- *soit, a accepté, à la suite de difficultés économiques, et en application d'un accord collectif, d'exercer la même activité suivant le même horaire, en contrepartie d'un salaire réduit. »*

Tableau de synthèse

Situations non limitées dans le temps	Situations limitées à 12 mois
<p style="text-align: center;">Licenciement d'un salarié</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ à temps partiel (au cours de l'application d'une convention d'aide au passage à temps partiel) <i>Article R. 5123-40 du Code du travail</i> ■ en préretraite progressive <i>Article R. 322-7 de l'ancien Code du travail</i> ■ à temps partiel thérapeutique <i>Article L. 433-1 du Code de la sécurité sociale</i> ■ au cours d'un congé parental à temps partiel <i>Article L. 1225-47 du Code du travail</i> <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ d'un congé de présence parentale <i>Article L. 1225-62 du Code du travail</i> ■ au cours d'un congé de fin de carrière <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ d'une cessation anticipée d'activité (dispense d'activité en application d'une convention ou d'un accord collectif) ■ au cours d'une période d'indemnisation du chômage partiel <i>Article L. 5122-1 du Code du travail</i> ■ au cours d'une période de temps partiel accomplie dans le cadre d'une création/reprise d'entreprise <i>Articles L. 3142-78 à L. 3142-80 du Code du travail</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ■ exercice de l'activité suivant un horaire réduit sans indemnisation au titre du chômage partiel (entreprise en situation de liquidation ou redressement judiciaire) ■ exercice de l'activité suivant un horaire réduit (application d'une convention ou d'un accord collectif au niveau d'une unité de production conclu en raison de difficultés économiques) ■ exercice d'une activité moins rémunérée que précédemment suite à une maladie ou un accident ■ exercice de l'activité suivant le même horaire à salaire réduit (application d'un accord collectif - difficultés économiques)

ELEMENTS DE REMUNERATION INTEGRES AU SALAIRE DE REFERENCE

Éléments de rémunération soumis aux contributions d'assurance chômage

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations soumises aux contributions d'assurance chômage.

Sont ainsi retenus :

- les salaires de base ;
- les primes et gratifications ;
- les indemnités ;
- les avantages en nature dans la limite de l'équivalent de 4 fois le plafond de sécurité sociale, soit **150 192 €** pour **2014**.

Il convient de retenir le(s) plafond(s) en vigueur tout au long de la période de référence calcul.

Éléments de rémunération versés en contrepartie de l'exécution normale du contrat de travail

Ces éléments de rémunération doivent être versés en contrepartie de l'exécution normale du contrat de travail.

Exclusion des sommes inhérentes à la rupture du contrat ou à caractère personnel

Par conséquent se trouvent exclues du calcul :

- l'indemnité compensatrice de congés payés ;
- l'indemnité de préavis ou de non-concurrence ;
- toute somme dont l'attribution trouve sa seule origine dans la rupture du contrat de travail ou à l'arrivée du terme de celui-ci (prime de précarité en cas de contrat à durée déterminée) ;
- les subventions ou remises de dettes consenties par l'employeur dans le cadre d'une opération d'accession à la propriété de logement ;
- l'indemnité de licenciement ;
- toute autre indemnité de départ ;
- les primes à caractère personnel.

☞ L'indemnité compensatrice de compte épargne temps éventuellement perçue par le salarié lors de la rupture de son contrat de travail n'est pas prise en compte pour le calcul du salaire de référence, dans la mesure où il s'agit d'une indemnité compensatrice globale représentant la valorisation monétaire de l'ensemble des éléments compris dans le CET, sans distinction, et inhérente à la rupture du contrat.

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

Plafonnement du salaire de référence - contingent d'heures supplémentaires

Sont exclues du calcul du salaire de référence, les rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà de **208** heures par mois (**260** heures en cas de dérogation accordée à l'entreprise par l'inspection du travail).

Lorsque dans la période de référence calcul, se trouvent un ou plusieurs mois civils incomplets, les salaires retenus sont ceux afférents aux heures déterminées au prorata du nombre de jours calendaires compris dans la période de référence, après plafonnement sur le mois complet.

Rémunération afférente à la période de référence calcul

Ces éléments sont retenus en totalité ou pour la seule fraction afférente à la période de référence calcul. La date de versement ne constitue donc pas un critère de sélection. Ce qui exclut donc tout élément versé pendant la PRC et qui ne s'y rapporte pas.

Traitement des primes et gratifications versées à une périodicité différente de celle du salaire de base

Seule la période couverte par la prime ou gratification est déterminante et doit correspondre en totalité ou partiellement à la période de référence calcul. Dans ce dernier cas, il convient de retenir le montant de la prime ou gratification au prorata du nombre de jours compris dans la période de référence calcul sur le nombre de jours au titre desquels a eu lieu le versement de ladite prime ou gratification.

Éléments de rémunération ne couvrant pas une période spécifiquement définie

Les salaires, gratifications, primes, dont le paiement est subordonné à l'accomplissement d'une tâche particulière ou à la présence du salarié à une date déterminée, sont considérés comme des avantages dont la périodicité est annuelle.

Ces primes exceptionnelles sont retenues pour l'intégralité de leur montant si elles ont été versées pendant la période de référence calcul ou à défaut dans les **12** mois précédant la fin du contrat de travail.

Rémunération habituelle

Le revenu de remplacement doit être calculé sur la base de la rémunération habituelle du salarié. Les périodes pour lesquelles des rémunérations «anormales» ont été versées (rémunérations réduites ou anormalement élevées) sont donc à exclure.

Perception de rémunérations réduites

Si, dans la période de référence calcul sont comprises des périodes de maladie, maternité ou, d'une manière générale, des périodes de suspension du contrat de travail n'ayant pas donné lieu au versement des rémunérations normales, celles-ci ne doivent pas être intégrées au salaire de référence.

En cas d'interruption d'activité indemnisée par la sécurité sociale pour une incapacité temporaire de travail (maladie, maternité, accident de travail), Pôle emploi ne peut reconstituer le salaire. Si, au titre d'un arrêt de travail inclus dans la PRC, le salaire n'est pas intégralement maintenu, le nombre de jours d'interruption de travail doit être reporté sur l'attestation employeur.

Si l'employeur a intégralement maintenu la rémunération du salarié, en versant un complément aux indemnités journalières de sécurité sociale, et que l'absence pour maladie n'a entraîné aucune réduction de prime, le salaire habituel peut être reporté sur l'attestation employeur, sans indiquer le nombre de jours correspondant à l'incapacité de travail. Il en sera fait mention en «observations» dans le but de justifier le fait que le précompte des contributions d'assurance chômage n'a pas été effectué sur le salaire brut habituel.

Les périodes de chômage partiel doivent être traitées de manière identique.

Rémunérations réduites du fait de l'employeur dont le comportement est jugé fautif

En cas de diminution de la rémunération du fait du comportement fautif de l'employeur, sanctionné par la résiliation du contrat de travail, c'est à tort que la Cour d'appel a retenu pour le calcul des allocations le salaire qu'aurait normalement perçu le salarié. La réparation du préjudice ouvre droit au salarié à des dommages et intérêts et non à la prise en compte d'un salaire reconstitué pour la détermination du salaire de référence, quand bien même celui-ci doit correspondre à la rémunération normale et habituelle.

Cass. soc. du 9 février 2010 n° 08-16.170, Assedic de la Côte d'Azur c/Allard

Période de fermeture d'un établissement non rémunérée

En raison de la fermeture de l'établissement pendant **2** mois, le salarié travaillait **10** mois chaque année.

Dans la mesure où il ne percevait aucun revenu pendant la période de fermeture excédant la durée légale des congés, celle-ci ne doit pas être prise en compte dans la période de référence calcul de l'allocation.

Cette solution n'est pas valable lorsque le maintien en activité n'étant pas assuré pendant un nombre de jours dépassant la durée fixée pour la durée des congés légaux, le salarié perçoit, pour chacun des jours ouvrables excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés en application de l'article L. 3141-29 du Code du travail.

Cass. soc. 8 juillet 2003 n° 1813 FS-P - Métrai c/ Assedic de l'Ain et des Deux Savoies

Rémunérations majorées

Sont prises en compte dans le salaire de référence les rémunérations ou majorations de rémunération résultant dans leur principe et leur montant :

- *de dispositions législatives ou réglementaires, des dispositions d'une convention ou d'un accord collectifs ou d'une décision unilatérale de revalorisation générale des salaires pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement pendant la période de référence ;*
- *de la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein, ou, plus généralement, d'un accroissement du temps de travail, d'un changement d'employeur, d'une promotion ou de l'attribution de nouvelles responsabilités effectivement exercées.*

Les majorations de rémunération constatées pendant les périodes de délai congé et délai de prévenance et qui ne s'expliquent pas par l'une des causes énoncées ci-dessus ne sont pas prises en compte dans le salaire de référence.

Les autres augmentations de rémunérations constatées pendant la période de référence et qui ne s'expliquent pas par l'une des causes visées ci-dessus ne peuvent être prises en compte que sur décision favorable de l'instance paritaire régionale du Pôle emploi.

Accord d'application n° 6

Conditions d'examen par l'Instance paritaire régionale

L'examen de la situation du demandeur d'emploi est effectué sur sa demande par l'Instance paritaire régionale (IPR). Celle-ci dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour s'assurer que les majorations de rémunérations n'ont pas eu pour but de permettre à son bénéficiaire d'obtenir un revenu de remplacement disproportionné par rapport à sa rémunération habituelle et normale.

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

Rémunérations anormalement élevées - recours en cas de litige

Considérant comme rémunérations anormalement élevées une partie des salaires afférents à la période de référence calcul, correspondant au double du salaire antérieur, l'ASSEDIC détermine le montant de l'allocation en ignorant les salaires en cause.

Les nouvelles fonctions exercées, au titre desquelles lesdits salaires avaient été perçus, ne semblaient pas justifier une telle augmentation de salaire pour la commission paritaire de l'ASSEDIC, qui ne donne, par conséquent, pas une suite favorable au recours formulé par la plaignante, Mme Lebray (l'intéressée avait été recrutée comme employée administrative puis nommée chef de dépôt).

L'ASSEDIC invoque en l'espèce le pouvoir discrétionnaire d'appréciation de la commission paritaire.

La Cour d'appel n'accède pas non plus à la demande de Mme Lebray, au motif que "seules sont soumises à l'appréciation des juridictions judiciaires les situations juridiques définies en droit du travail, telle la recherche d'un lien de subordination, l'appréciation sur la qualification professionnelle ou non d'une activité reprise ou conservée et l'imputabilité de la rupture à l'origine du chômage" ; ajoutant "que la contestation de Mme Lebray qui porte sur la prise en compte des rémunérations effectivement perçues devant servir d'assiette au calcul des indemnités de chômage n'entre pas dans l'un des cas sus évoqués"...

La Cour de cassation estime qu'au contraire, "les décisions de la commission peuvent être censurées par le juge lorsqu'elles se prononcent sur le droit des salariés privés d'emploi à des prestations auxquelles ils peuvent, en principe, prétendre en application des textes en vigueur". Il résulte de cet attendu "que la décision de la commission paritaire, (...), était susceptible d'un recours judiciaire...".

Si, dans certains cas, la commission paritaire dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour accorder gracieusement, par dérogation aux prescriptions du Code du travail ou de la convention d'assurance chômage et de son règlement annexé, un droit aux allocations chômage selon des règles définies par voie de délibération, ce principe n'est pas, par nature, exclusif d'un recours devant le juge.

Cass. soc. - 20 juin 2001 - Lebray c/ASSEDIC du Val-de-Marne

Indemnités liées à la réduction du temps de travail

Il a été jugé que l'indemnité compensatrice conventionnelle de jours de congés, liés à la réduction du temps de travail non pris par le salarié à la date de la rupture de son contrat de travail, correspond à l'acquisition d'heures de travail accomplies entre la 35^e et la 39^e heure. En conséquence, cette indemnité présente le caractère d'une rémunération habituelle et normale, et doit être intégrée dans le salaire de référence.

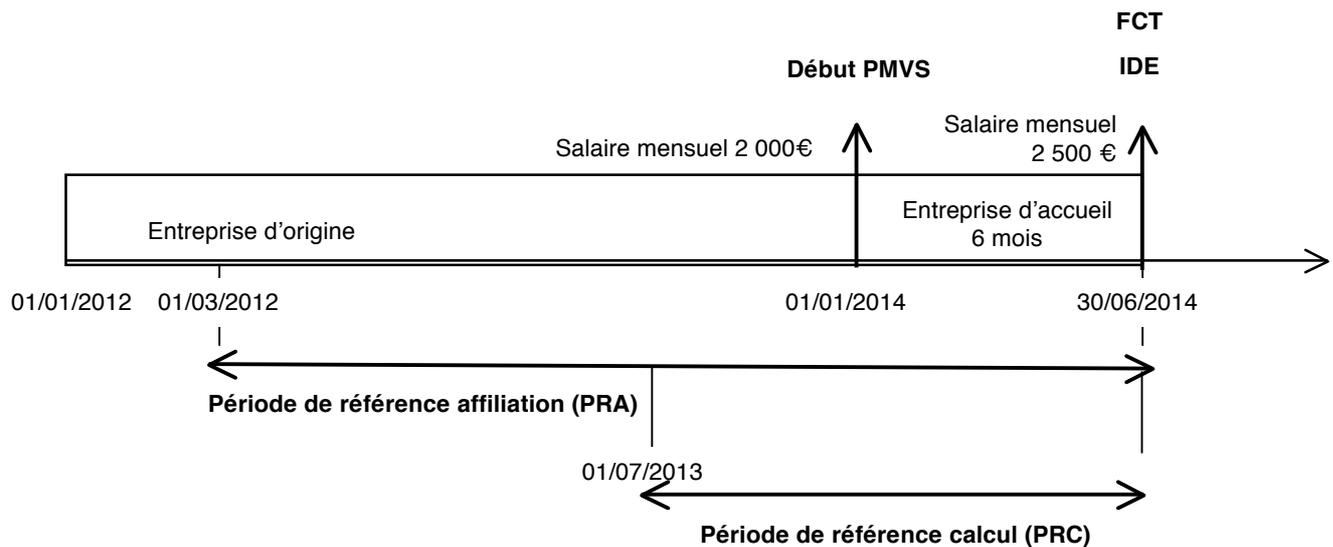
Cass. Soc. n° 04-17096 du 31 octobre 2007

Prise en compte des rémunérations perçues au cours d'une période de mobilité volontaire sécurisée

Le salarié ayant perdu involontairement l'emploi exercé dans le cadre d'une période de mobilité volontaire sécurisée, ouvre droit à une indemnisation chômage, s'il réunit l'ensemble des conditions requises, bien que le contrat de travail qui le lie avec son entreprise d'origine soit suspendu. L'indemnisation est soumise à l'impossibilité de réintégrer son entreprise d'origine.

Dans ce cas, les rémunérations issues de l'activité exercée au titre du contrat de travail suspendu sont prises en considération dans les conditions et limites prévues par la réglementation de l'assurance chômage, soit les conditions de droit commun.

Exemple



Emploi dans l'entreprise d'origine depuis le 01/01/2012.

Période de mobilité volontaire sécurisée (PMVS) à compter du 01/01/2014 : emploi dans une entreprise d'accueil durant 6 mois, puis perte involontaire de l'emploi.

Impossibilité de réintégration anticipée dans l'emploi d'origine.

Détermination des droits :

Durée d'indemnisation :

Période de référence affiliation (PRA) du 01/03/2013 au 30/06/2015.

Nombre de jours d'affiliation dans la PRA : 852 jours.

→ Durée d'indemnisation maximale : 730 jours.

Montant de l'allocation journalière

Période de référence calcul (PRC) du 01/07/2014 au 30/06/2015.

Salaire de référence : 27 000 € [(2 000 € x 6 mois) + (2 500 € x 6 mois)].

Salaire journalier de référence : 73,97 € (27 000 € / 365 j).

→ Allocation journalière : 42,16 € (73,97 € x 57 %).

⇒ L'intéressé percevra une allocation journalière de 42,46 € pendant une durée maximale de 730 jours.

Circulaire UNEDIC n° 2013-18 du 2 septembre 2013

Mode de calcul

La formule de calcul servant à déterminer le salaire journalier moyen de référence est la suivante :

$$\text{SJR} = \frac{\text{Salaire de référence}}{\text{Nombre de jours d'appartenance au titre desquels ces salaires ont été perçus}}$$

$$\text{SJR} = \frac{\text{SR}}{N - (n_a + n_i)}$$

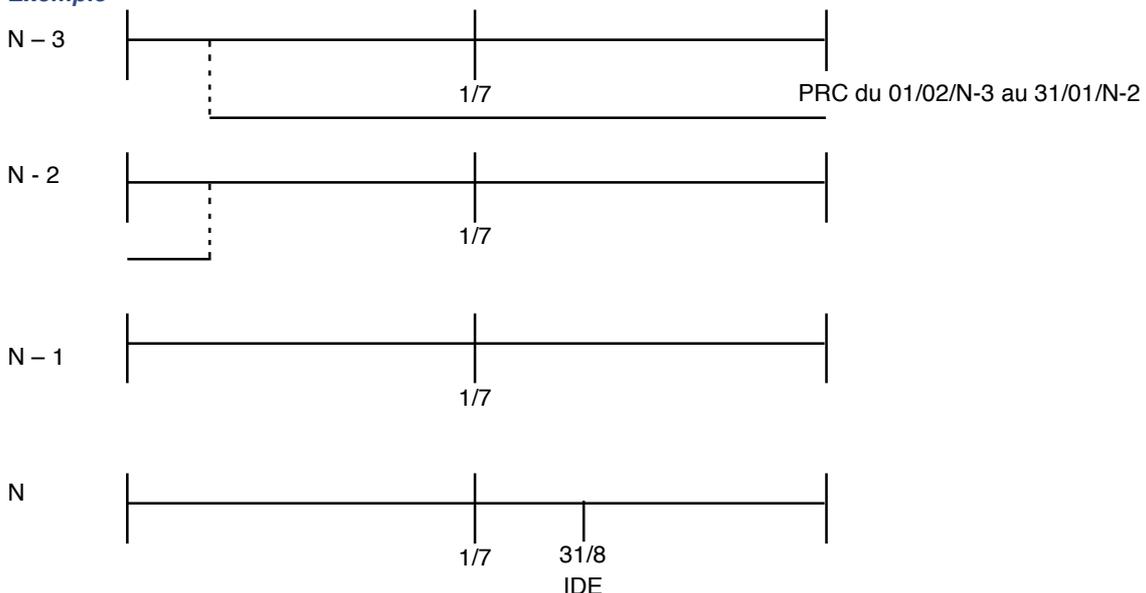
N : nombre de jours compris dans la PRC
n_a : nombre de jours d'absence ou de rémunérations anormales
n_i : nombre de jours de non appartenance à une entreprise

☞ La durée de la période de référence calcul étant égale à 12 mois civils, la valeur du diviseur à prendre en compte pour le calcul du salaire journalier de référence est au maximum égale à 365 jours, même en cas d'année bissextile.

Revalorisation du salaire de référence

Le salaire de référence est revalorisé chaque fois qu'il est intégralement constitué des rémunérations antérieures de plus de 6 mois à la date de la prise d'effet de la décision du Conseil d'administration de l'UNEDIC, fixant la valeur du coefficient de revalorisation. Ces décisions prennent effet le 1^{er} juillet de chaque année. Le salaire de référence ainsi revalorisé ne peut excéder 4 fois le plafond de sécurité sociale, en vigueur à la date de la revalorisation.

Exemple



Pour une indemnisation en septembre, le salaire de référence doit être revalorisé en appliquant les coefficients du 01/07/N et du 01/07/N - 1. Il ne peut être tenu compte de celui du 01/07/N - 2, les éléments du salaire de référence n'étant pas intégralement antérieurs de plus de 6 mois à cette date.

Article 20 - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

Coefficients et dates de revalorisation

Calcul des allocations	
Coefficients de revalorisation du salaire de référence	
Date d'effet	Pourcentage
01.10.1990	3,9
01.07.1991	2,1
01.07.1992	2,7
01.07.1993	0
01.07.1994	2,1
01.07.1995	2,2
01.07.1996	2,45
01.07.1997	2,2
01.07.1998	1,9
01.07.1999	1,22
01.07.2000	2
01.07.2001	2,4
01.07.2002	1,5
01.07.2003	2,15
01.07.2004	1
01.07.2005	0
01.07.2006	2
01.07.2007	1,95
01.07.2008	2,50
01.07.2009	1
01.07.2010	1,2
01.07.2011	1,5
01.07.2012	2
01.07.2013	0
01.07.2014	0

ATTESTATION EMPLOYEUR

Obligation de l'employeur

L'allocation étant déterminée d'après les rémunérations antérieurement perçues, assujetties aux contributions d'assurance chômage (article L. 5422-1 du Code du travail), le Pôle emploi chargé d'instruire le dossier examine les droits du demandeur d'emploi compte tenu des informations fournies par le(s) employeur(s), au moyen d'une attestation dont le modèle est arrêté par l'UNEDIC.

Article 41 – Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

«Les employeurs sont tenus, au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, de délivrer aux salariés les attestations et justifications qui leur permettent d'exercer leurs droits aux prestations [chômage] et de transmettre ces mêmes attestations à Pôle emploi. (...) Les entreprises de travail temporaire, pour leurs salariés sous contrat de travail temporaire, et les associations intermédiaires, pour leurs salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée en vue d'être mis à la disposition de personnes physiques ou morales, peuvent ne remettre les attestations et justifications (...) que sur demande du salarié, à la condition que le contrat de travail mentionne le droit pour le salarié d'obtenir sans délai ces documents dès le jour d'expiration du contrat».

Pour les entreprises de travail temporaire, les relevés mensuels de contrats tiennent lieu d'attestations pour leurs salariés sous contrat de travail temporaire, sous réserve de la production par l'employeur des informations complémentaires figurant dans le modèle d'attestation employeur.

Articles R. 1234-9, R. 1234-11 et R. 1234-12 du Code du travail

Envoi direct à Pôle emploi

À compter du 1^{er} avril 2006, l'employeur est tenu d'adresser directement à Pôle emploi un exemplaire de l'attestation, en sus de l'exemplaire qu'il remet à son salarié, et ce, pour toute rupture ou fin de contrat de travail.

Remplacement de l'attestation par la DSN (Déclaration Sociale Nominative)

Les entreprises qui ont volontairement opté pour cette nouvelle modalité de déclaration des données sociales n'ont plus à établir d'attestation employeur destinée à Pôle emploi. En effet, la DSN remplace l'attestation employeur depuis le 31 mars 2013 pour les entreprises ayant utilisé la DSN au cours du mois précédent.

Il en va de même pour tous les contrats de travail conclus après l'entrée dans la DSN. Pour les contrats conclus antérieurement, l'attestation doit encore être établie au cours des 12 mois suivants.

L'obligation d'effectuer la DSN s'applique aux paies réalisées à compter du 1^{er} avril 2015, pour les entreprises ayant versé en 2013 :

- plus de 2 millions de cotisations et contributions sociales auprès de l'URSSAF (MSA ou Caisse générale de sécurité sociale) ;
- plus d'un million en cas de recours à un tiers déclarant dès lors que le portefeuille client de ce tiers dépasse 10 millions d'euros de cotisations.

Décret n° 2014-1082 du 24 septembre 2014

La DSN devient obligatoire à toutes les entreprises à partir de 2016.

Décret n° 2013-266 du 28 mars 2013 créant l'article R. 133-14.-I du Code de la Sécurité sociale

Associations intermédiaires

Les associations intermédiaires ne sont pas expressément visées par cette nouvelle obligation, en ce qui concerne les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée en vue d'être mis à disposition de personnes physiques ou morales. La transmission d'un exemplaire de l'attestation à Pôle emploi ne semble par conséquent pas être une formalité systématique à accomplir, si ce n'est, sans doute, dans le cas où le salarié demande qu'un exemplaire lui soit remis.

Entreprises de travail temporaire

Les entreprises de travail temporaire, dans la mesure où elles sont tenues de remettre l'attestation destinée à Pôle emploi sur demande du salarié intérimaire, n'ont pas à transmettre systématiquement un exemplaire de l'attestation au centre de traitement, pour leurs salariés intérimaires.

L'envoi des relevés mensuels de contrats, complétés des informations aujourd'hui manquantes, doit permettre à partir de janvier 2007 de les dispenser de remettre une attestation à leur ex-salarié intérimaire, Pôle emploi étant en mesure de reconstituer celle-ci à partir des informations reçues chaque mois.

Circulaire n° 2006-10 du 18 mai 2006

Transmission par voie électronique

À compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises d'au moins dix salariés transmettent l'attestation d'assurance chômage à Pôle emploi par voie électronique. Les modalités pratiques sont détaillées à l'arrêté du 14 juin 2011 publié au journal officiel du 14 juin 2011.

Décret n° 2011-138 du 1^{er} février 2011

Les entreprises de travail temporaire ne sont pas visées par ces dispositions pour ce qui concerne le personnel intérimaire. Il en va de même pour les employeurs d'intermittents du spectacle.

Circulaire UNEDIC n° 2011-27 du 1^{er} août 2011

Portage salarial

L'arrêté du 24 mai 2013 prévoit l'extension de l'accord national interprofessionnel du 24 juin 2010 relatif à l'activité de portage salarial. Afin de tenir compte des critères relatifs au portage salarial prévus par cet accord l'attestation employeur est complétée. L'employeur doit ainsi attester :

- exercer à titre exclusif le portage salarial (les entreprises dédiées exclusivement au portage salarial sont répertoriées sous un même code NAF spécifique) ;
- avoir pris en charge le suivi médical et le suivi périodique du salarié au moment de son embauche ;
- avoir respecté les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés en vertu des articles L. 1242-16, L. 3141-1 et suivants du Code du travail ;
- avoir souscrit une garantie financière ayant pour objet d'assurer le paiement des sommes dues au salarié porté ainsi que le versement des cotisations sociales en cas de défaillance de l'entreprise de portage salarial ;
- avoir accordé le statut cadre au salarié porté comme le prévoit l'accord et respecté le salaire minimum applicable (soit **2 900 €** bruts mensuels hors indemnité d'apporteur d'affaires pour un emploi à temps plein, sur les **3** mois précédant la dernière fin de contrat prise en compte pour l'ouverture de droits) ;
- que le salarié n'a pas exercé une activité de service à la personne ;
- que le salarié a réellement effectué des comptes rendus réguliers et au minimum mensuels.

Pour les entreprises de portage salarial créées avant le 25 juin 2008, portant des salariés ayant le statut non cadre, un délai de **2 ans** à compter du 8 juin 2013 s'applique pour la mise en conformité avec les dispositions de l'accord du national interprofessionnel.

Pendant cette période transitoire, l'entreprise de portage salarial doit attester avoir appliqué le seuil de rémunération mensuelle minimale, hors indemnité d'apporteur d'affaire, pour un emploi à temps de :

- **1 700 €** du 8 juin 2013 au 7 juin 2014 ;
- **1 800 €** du 8 juin 2014 au 7 juin 2015.

Cette condition doit être vérifiée au moins sur les **3** derniers mois précédant la fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits.

Arrêté du 24 mai 2013 portant extension de l'accord national interprofessionnel du 24 juin 2010 relatif à l'activité de portage salarial – JO du 8 juin 2013
Circulaire UNEDIC n° 2013-15 du 18 juillet 2013

Remise tardive ou non remise de l'attestation au salarié privé d'emploi - recours du salarié

La remise tardive ou la non remise de l'attestation employeur ne doit, en pratique, pas être un obstacle à l'ouverture des droits aux prestations d'assurance chômage. Le dossier unique d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi et de demande d'indemnisation précise que l'absence de l'attestation ne doit pas retarder l'inscription. L'intéressé peut, en revanche, subir un retard dans l'examen de ses droits et par conséquent sur le point de départ de son indemnisation.

En cas de difficultés pour obtenir l'attestation auprès de l'ancien employeur, l'intéressé en informe Pôle emploi qui, en vertu des dispositions de l'article L. 5422-15 du Code du travail, a la faculté de mettre en demeure de délivrer l'attestation. Le salarié peut également saisir la formation des référés du Conseil des prud'hommes afin de demander la délivrance de l'attestation, éventuellement sous astreinte.

En cas de non-respect de ses obligations, l'employeur s'expose à être condamné au versement de dommages et intérêts, sans qu'il soit nécessaire à l'ancien salarié d'apporter la preuve du préjudice subi (retard dans le paiement de ses indemnités chômage).

Cass. soc. - 19 mai 1998 - Guilly c/Société Cora Massy

En cas d'absence d'attestation de l'employeur, l'institution paritaire régionale doit se prononcer sur les droits du salarié privé d'emploi pour apprécier si les conditions de durée de travail ou d'appartenance sont satisfaites.

Accord d'application n° 12 & 3 a)

Contestation du salarié des montants de salaires reportés sur l'attestation

Dans l'affaire jugée, "contestant le montant de sa rémunération figurant sur l'attestation délivrée par le mandataire-liquidateur et destinée à l'ASSEDIC, le salarié a assigné l'ASSEDIC du Sud-Ouest pour qu'elle soit condamnée à lui verser des allocations correspondant à sa véritable rémunération ainsi que des dommages et intérêts ; (...)".

La Cour d'appel rejette la demande du plaignant, décision cassée par la Cour de cassation, au motif que "... l'attestation délivrée par l'employeur et destinée à l'ASSEDIC n'est qu'un document de preuve non créateur de droit".

Ce document est donc susceptible d'être remis en cause par le salarié. La Cour de cassation précise "...que lorsqu'il existe une contestation sérieuse sur le montant du salaire de l'intéressé durant la période qui doit être prise en considération pour le calcul des allocations de chômage, il appartient au tribunal d'instance ou de grande instance [d'inviter le salarié à saisir le Conseil des prud'hommes afin de rechercher le montant réel des salaires, celui-ci étant le seul compétent pour connaître en premier ressort des différends pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail]".

Cass. soc. - 22 février 2000 - Virassamy c/ASSEDIC du Sud-Ouest

Dossier incomplet

Tout dossier ne comportant pas d'attestation employeur, ou les éléments nécessaires à sa recevabilité ou à sa liquidation, autorise Pôle emploi à le restituer ou à le renvoyer à l'intéressé, accompagné d'une demande de pièces complémentaires.

La demande de pièces complémentaires précise que l'intéressé dispose d'un délai de **15 jours** pour remettre ou envoyer à Pôle emploi la ou les pièces manquantes.

À défaut de réception des éléments demandés dans un délai de **15 jours**, de date à date à compter de la date d'envoi de la demande de pièces complémentaires, Pôle emploi informe l'intéressé que, faute de réponse de sa part dans un nouveau délai de **15 jours**, son dossier sera classé sans suite.

En cas de difficultés pour obtenir de l'employeur l'attestation, le salarié privé d'emploi doit en informer Pôle emploi qui entamera une procédure contre l'employeur.

Parallèlement, l'intéressé doit communiquer les documents dont il dispose et qui, faute d'attestation d'employeur, permettent d'instruire son dossier :

- lettre de licenciement ;
- bulletins de paie ;
- déclaration des services de l'inspection du travail ;
- certificat de travail ;
- autres pièces.

Après mise en œuvre de cette procédure, si la demande d'allocations est accompagnée de documents justificatifs suffisants pour procéder au calcul des droits, il est procédé à une étude des droits en l'état.

Si les justificatifs fournis sont considérés insuffisants, l'IPR est sollicitée afin qu'elle se prononce sur les droits de l'intéressé après appréciation de tous les éléments qui peuvent lui être présentés.

Circulaire UNEDIC n° 2009-23 du 4 septembre 2009, fiche 4

4. emploi

- Durée d'emploi salarié : du []/[]/[] au []/[]/[]

- Date de fin initiale du CDD : []/[]/[]

- Dernier emploi tenu : Dernier lieu de travail : Dépt. []

- Date d'engagement de la procédure de licenciement ou de notification de la démission
ou de signature de la convention de rupture conventionnelle : []/[]/[]

- Préavis : effectué : du []/[]/[] au []/[]/[]
 non effectué } payé : du []/[]/[] au []/[]/[]
 non payé : du []/[]/[] au []/[]/[]
(motif) :

- En cas d'affiliation à un régime spécial de sécurité sociale, indiquez la caisse (maladie ou vieillesse) :

- Le salarié relève-t-il du régime local d'Alsace Moselle ? oui non

- Catégorie d'emploi particulier : intérimaire intermittent travailleur à domicile
 expatrié employé de maison assistante maternelle autre :
(précisez)

- Horaire de travail :

- o salarié au forfait oui non hebdomadaire mensuel annuel
- o dans l'entreprise suite à un accord, une convention collective : [] ou [] ou []
- o du salarié : [] ou [] ou []
- o motif en cas de différence : travail à temps partiel
 autre motif :
(précisez)

- Nature du contrat : contrat à durée indéterminée contrat à durée déterminée

- Contrat de type particulier : apprentissage professionnalisation CUI-CIE CUI-CAE
 contrat d'engagement éducatif emploi d'avenir autre :
(précisez)

- Statut particulier : Gérant Administrateur/PDG/DG Mbre/Pdt du Directoire
 Mbre du Cons. de surveillance Pdt d'une association Mbre d'un GIE Associé/actionnaire
 autre :
(précisez)

**5. chômage total sans rupture de contrat de travail**

40 oui non

Avez-vous demandé les allocations de chômage partiel à la Direccte ? oui non

Si oui, période indemnisée au titre du chômage partiel : du []/[]/[] au []/[]/[]

Date de reprise prévue : []/[]/[]

6. motif de la rupture du contrat de travail

11 licenciement suite à redressement ou liquidation judiciaire

12 licenciement suite à fermeture définitive de l'établissement

14 licenciement pour motif économique

Salarié licencié à l'âge de 55 ans ou plus
Si une convention FNE a été conclue par l'entreprise, l'intéressé a-t-il refusé la proposition d'adhérer à la convention ?
10 oui 21 non

15 licenciement pour fin de chantier

20 licenciement pour autre motif (précisez) :

25 autre rupture pour raison économique (Art L. 1233-3 al 2 du C du T)

31 fin de contrat à durée déterminée

32 fin de mission d'intérim

81 fin de contrat d'apprentissage

50 rupture anticipée du CDD pour incapacité constatée par le médecin du travail

95 rupture anticipée du CDD pour suite grave

82 résiliation judiciaire du contrat

83 rupture pour force majeure ou fait du prince

84 rupture d'un commun accord d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage

34 fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur

35 fin de période d'essai à l'initiative du salarié

36 rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur

37 rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage à l'initiative du salarié

38 mise à la retraite par l'employeur

39 départ à la retraite à l'initiative du salarié

59 démission (motif) :

88 rupture conventionnelle (Art L. 1233-3 al 2 du C du T)

60 autre motif (précisez) :

409954368000328-04/22-102/11

7.3 sommes versées à l'occasion de la rupture (solde de tout compte)

Salaires (versé après le dernier mois civil mentionné au cadre 7 f))

Période du	au	Date de paiement	Nb d'heures travaillées	Salaires brut	Montant du précompte Assurance chômage (part salariale)

indemnité compensatrice de préavis
Montant : EUR

indemnité compensatrice de congés payés
Montant : EUR
Indemnité due par une caisse professionnelle (précisez laquelle) :
Précisez le nombre de jours ouvrables : ...

total des sommes ou indemnités légales, conventionnelles ou transactionnelles inhérentes à la rupture EUR

- Montant correspondant aux indemnités légales (voir notice) : EUR
dont indemnités :

<input type="checkbox"/> légale de licenciement (Art. L. 1234-9 du C. du T.)	<input type="checkbox"/> spéciale de licenciement
<input type="checkbox"/> minimale de rupture conventionnelle (Art. L. 1237-13 du C. du T.)	<input type="checkbox"/> spécifique de licenciement (Art. L. 1235-15 du C. du T.)
<input type="checkbox"/> de fin de contrat à durée déterminée	<input type="checkbox"/> due aux journalistes
<input type="checkbox"/> de fin de mission	<input type="checkbox"/> légale de clientèle
<input type="checkbox"/> de départ à la retraite	<input type="checkbox"/> légale due au personnel navigant de l'aviation civile
	<input type="checkbox"/> versée à l'apprenti en application de l'article L. 6225-5 al. 2 du C. du T. ...
	<input type="checkbox"/> due en raison d'un sinistre
	<input type="checkbox"/> autres indemnités légales

- Montant correspondant aux indemnités conventionnelles (convention collective) : EUR

- Montant correspondant aux indemnités transactionnelles (transaction) : EUR

Une transaction est-elle en cours ? oui * non

* Si d'autres sommes sont versées après l'établissement de cette attestation, vous devez les déclarer à Pôle Emploi.



8. avance du régime de garantie des salaires

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, une avance de l'AGS :

a-t-elle été perçue? oui Pour quelles créances :
 non Motif :

est-elle à percevoir ? oui Pour quelles créances :
 non Motif :

9. authentification par l'employeur

Je soussigné(e), (nom) : (prénom) :
agissant en qualité de :

chef d'entreprise directeur comptable mandataire liquidateur
 gérant chef du personnel administrateur judiciaire autre : (précisez)

certifie que les renseignements indiqués sur la présente attestation sont exacts et, notamment, le motif de la rupture du contrat de travail qui est, je le rappelle, le suivant :

En cas de rupture conventionnelle, atteste n'avoir pas reçu de refus d'homologation de la convention de la part de la Direccte ou, le cas échéant, de refus de l'inspection du travail.

A le

Signature Cachet de l'entreprise

Personne à joindre concernant cette attestation :
Téléphone :

4090536800328-21/22-411/11

COMMENT REMPLIR L'ATTESTATION D'EMPLOYEUR DESTINEE A Pôle Emploi ?

IMPORTANT : cette attestation doit être remplie exclusivement par l'employeur ou son représentant ; l'exactitude des renseignements fournis engage sa responsabilité. Le salarié ne doit rien y inscrire et doit la joindre à la demande d'allocations qu'il obtiendra lors de son inscription comme demandeur d'emploi. Un exemplaire doit en être adressé par l'employeur au centre de traitement :

POLE EMPLOI - CENTRE DE TRAITEMENT
BP 80069
77213 AVON Cedex

1. l'employeur

- Vous êtes en cours d'affiliation, joignez une copie du récépissé du centre de formalité des entreprises.
Employeurs du secteur public
- Vous avez adhéré de façon irrévocable au régime d'assurance chômage, vous pouvez sauter cette rubrique.
- Vous êtes en auto-assurance ou en convention de gestion ; indiquez si vous avez adhéré à un régime particulier au titre d'un emploi aidé.
- Vous êtes en convention de gestion ; indiquez le numéro de cette convention.

2. le salarié

- Niveau de qualification : indiquez l'une des catégories suivantes et le code correspondant :
30. cadre
40. profession intermédiaire (agent de maîtrise, contremaître...) 51. employé non qualifié 61. ouvrier non qualifié
52. employé qualifié 62. ouvrier qualifié

4. emploi

- Date d'engagement de la procédure de licenciement ; il s'agit soit de la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 1232-2 du code du travail, soit de la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel, dans le cadre de la deuxième partie, livre III du code du travail.
- Statut particulier : si le salarié avait une fonction de dirigeant, mandataire social, etc., précisez son statut.

5. chômage total sans rupture de contrat de travail

Il s'agit des périodes de suspension du contrat de travail permettant le versement d'allocations d'aide publique, en cas de réduction ou de suspension temporaire d'activité imputable à la conjoncture économique, de difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, de sinistre, d'intempéries de caractère exceptionnel, de transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou de toute autre circonstance de caractère exceptionnel (article R. 5122-1 du code du travail).

6. motif de la rupture de contrat de travail

- 14 "licenciement pour motif économique" : il s'agit des licenciements visés à l'article L. 1233-3 al. 1 du code du travail. Si le salarié a été licencié à l'âge de 55 ans ou plus, n'oubliez pas de répondre aux questions posées dans l'encadré.
- 20 "licenciement pour autre motif" : précisez s'il s'agit d'un motif personnel, d'une faute grave ou lourde, d'une raison de santé, d'une incapacité physique d'origine professionnelle visée à l'article L. 1226-10 du code du travail, etc.
- 25 "autre rupture pour raison économique" (art. L. 1233-3 al. 2 du code du travail) : il peut s'agir d'une rupture d'un commun accord pour motif économique, conclutive notamment à l'acceptation par le salarié, de la proposition d'un congé de mobilité, prévu à l'art. L. 1233-77 du code du travail.
- 88 "rupture conventionnelle" : il s'agit de la rupture ayant donné lieu à homologation de la convention de rupture (ou, le cas échéant, à autorisation de l'inspection du travail).
- 60 "autre motif" que licenciement : précisez le motif, notamment la prise d'acte, par le salarié, d'une rupture du contrat de travail, ou la rupture d'un commun accord (hors rupture conventionnelle), en indiquant avec ou sans transaction.

7.1 salaires des 12 derniers mois civils complets précédant le dernier jour travaillé et payé

Dernier jour travaillé et payé :

- Il ne coïncide pas toujours avec le fin du contrat de travail, en cas de maladie, de préavis non effectué, de congé sans solde ou de fin de carrière. Remontez au dernier jour effectivement travaillé et reportez les salaires des 12 mois civils complets antérieurs.
- Les jours de congés payés sont considérés comme travaillés, sauf s'ils sont payés par une caisse professionnelle (bâtiment, dockers, etc.)
- Si le dernier jour travaillé a donné lieu à une rémunération réduite, indiquez les salaires des 12 mois qui précèdent le dernier jour payé au salaire habituel.

Les situations visées sont les suivantes :

- chômage partiel, préretraite progressive,
- cumul d'un salaire à temps partiel avec des indemnités de sécurité sociale,
- congé parental d'éducation à temps partiel,
- réduction chorale pour cause de redressement ou liquidation judiciaire, ou de difficultés économiques,
- reprise d'activité avec réduction de salaire par suite d'une maladie ou d'un accident, ou de difficultés économiques

Colonne 3 : nombre d'heures travaillées

Pour chaque période de paie, déclarez toutes les heures travaillées figurant sur le bulletin de salaire, y compris les heures supplémentaires

Colonne 4 : nombre de jours n'ayant pas été intégralement payés

Il s'agit des jours n'ayant pas donné lieu au versement intégral du salaire.

- Indiquez les jours d'absence non payés, quel qu'en soit le motif, y compris les samedis et dimanches s'ils sont inclus dans la période d'absence (exemple : pour une absence du mardi 8 au jeudi 17, indiquez 10 jours).
- Indiquez également les jours ayant donné lieu au versement par l'employeur d'une rémunération partielle (exemple : rémunération réduite du fait d'un temps thérapeutique, d'une absence pour convenance personnelle, etc.).
- En cas de maladie, indiquez les jours d'absence dans cette colonne, sans porter de salaire dans la colonne 5. Si vous avez maintenu la rémunération intégrale du salarié, en versant un complément aux indemnités journalières de la sécurité sociale, et que l'absence pour maladie n'a entraîné aucune réduction de prime, vous pouvez déclarer la rémunération intégrale dans la colonne 5. Dans ce cas, n'indiquez aucun jour d'absence dans la colonne 4, et signalez en observation (colonne 7) les incidences sur le montant du précompte Assurance chômage



Unédic - DAJ 1250 - 01/14

- Indiquez les jours de chômage partiel dans cette colonne sans que les salaires correspondants soient portés dans la colonne 5. Si le salaire a été intégralement maintenu, déclarez-le en colonne 5 et n'indiquez aucun jour d'absence en colonne 4. signalez en observation (colonne 7) les incidences sur le montant du précompte Assurance chômage.

Colonne 5 : salaire mensuel brut

- Si le salaire n'est pas mensuel, mentionnez-le dans la colonne observations (7).
- Le salaire brut est le salaire soumis à contributions, c'est-à-dire avant retenue des charges sociales et après déduction des frais professionnels (bâtiment et travaux publics, VRP, etc.).
- Indiquez toutes les sommes correspondant à la rémunération habituelle : salaire mensuel de base + indemnités et primes de même périodicité. Les indemnités et primes de périodicité différente du salaire mensuel doivent être portées dans la rubrique 7.2 (voir ci-dessous).

- Ne doivent pas figurer dans cette colonne les rémunérations partielles correspondant aux jours d'absence ou n'ayant pas donné lieu au versement intégral du salaire (colonne 4). L'indemnité compensatrice de congés payés ou de préavis doit être portée dans la rubrique 7.3 (voir ci-dessous).

Colonne 6 : montant du précompte Assurance chômage (part salariale)

- N'indiquez que les précomptes réellement versés. Lorsque le montant du précompte ne correspond pas au salaire brut, signalez-le en observations (colonne 7).

Colonne 7 : observations

- Précisez le motif des variations du salaire ou du nombre d'heures travaillées, ou le motif des différences de précompte.

7.2 primes et indemnités de périodicité différente des salaires, non mentionnées dans le cadre 7.1

- Indiquez ici les primes ou indemnités liées aux salaires des 12 mois civils précédant le dernier jour travaillé payé et de périodicité différente du salaire mensuel. Précisez la nature de la prime ou de l'indemnité : 13ème mois, prime de bilan, prime exceptionnelle, indemnités afférentes aux journées de repos

complémentaire acquises au titre d'un accord de RTT, etc.

- Complétez ce cadre avec précision : il permet de prendre en compte en totalité ou au prorata les sommes que vous y portez pour le calcul des allocations.



7.3 sommes versées à l'occasion de la rupture (solde de tout compte)

Les sommes portées dans ce cadre doivent être libellées en euros.

- Vous devez faire figurer dans le cadre le total des sommes versées après le dernier mois civil indiqué dans le cadre 7.1 et correspondant au solde de tout compte :
 - salaire, lorsque la fin du contrat de travail intervient en cours de mois,
 - indemnité compensatrice de préavis si le préavis est non effectué et payé,
 - indemnité compensatrice de congés payés pour les congés payés non pris. Précisez le nombre de jours ouvrables correspondants, et le nom de la caisse si cette indemnité est due par une caisse professionnelle.
- Vous devez également déclarer le montant total des indemnités ou autres sommes inhérentes à la rupture, et détailler les indemnités légales, conventionnelles ou transactionnelles.
- Dans le cadre des indemnités conventionnelles, vous devez faire figurer notamment les indemnités correspondant aux droits acquis au titre du compte épargne temps.

Indemnités légales

Il s'agit des indemnités dont le montant ou les modalités de calcul résultent directement de dispositions législatives, à savoir :

- indemnité légale de licenciement (art. L. 1234-9 et R. 1234-1 à 1234-5 du C. du T.),
- minimum de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (art. L. 1237-13 du C. du T.),
- indemnité de fin de contrat à durée déterminée (art. L. 1243-8 du C. du T.),
- indemnité de rupture d'un contrat "nouvelles embauches" (art. 23° ord. n° 2005-893),
- indemnité de fin de mission (art. L. 1251-32 du C. du T.),
- indemnité de départ à la retraite (art. L. 1237-7 et 1237-9 du C. du T.),
- indemnité spéciale de licenciement en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle (art. L. 1226-14 du C. du T.),
- indemnité due aux journalistes (art. L. 7112-2 du C. du T.),
- indemnité de clientèle (art. L. 7313-13 du C. du T.),
- indemnité due au personnel navigant de aviation civile (art. R. 423-1 du code de l'aviation civile)
- indemnité spécifique de licenciement (art. L. 1235-15 du C. du T.),
- indemnité versée en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti (art. L. 6225-5 al. 2 du C. du T.),
- indemnité due en raison d'un sinistre (art. L. 1234-13 et 1243-4 du C. du T.),
- indemnité versée lorsque non poursuite du contrat de travail en cas de nullité de la procédure de licenciement économique (art. L. 1235-11 du C. du T.)

Si vous versez d'autres rémunérations après avoir établi cette attestation, informez-en Pôle emploi.

8. avance du régime de garantie des salaires (AGS)

Si l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire, indiquez si l'AGS a procédé ou doit procéder à l'avance des créances salariales. Indiquez leur nature (rappel de salaires, congés payés, indemnités liées à la rupture du contrat, etc.).

En cas d'absence d'intervention de l'AGS, précisez-en le motif (fonds disponibles de l'entreprise, relevés de créances transmis au juge commissaire ou à l'AGS, ou refus de l'AGS).

9. authentification par l'employeur

- Précisez la qualité du signataire de l'attestation

- Rappelez en toutes lettres le motif de la rupture du contrat de travail.

Votre responsabilité d'employeur est engagée par les renseignements fournis.

CALCUL DE L'ALLOCATION JOURNALIERE

REGLES GENERALES

Le montant de l'allocation journalière est égal :

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

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

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

Articles 14, 16 et 20 - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

Au **1^{er} juillet 2014**, l'allocation journalière s'établit comme suit :

- **40,4 %** du SJR + **11,72 €**

ou

- **57 %** du SJR

ou

- **28,58 €**

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

SJR : Salaire Journalier de Référence

☞ *Les allocataires régis par une convention antérieure à celle du 14 mai 2014 peuvent être indemnisés à un taux de **57,4 %** du salaire journalier moyen de référence.*

TEMPS PARTIEL ACCOMPLI AU COURS DE LA PERIODE DE REFERENCE CALCUL

Application d'un coefficient réducteur

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

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

PRC : Période de Référence Calcul

*Article 15 - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014
Accord d'application n° 7*

Références horaires à prendre en compte

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

- l'horaire de travail hebdomadaire ou annuel de l'intéressé, prévu par le contrat de travail couvrant la période de référence calcul (soit la période retenue pour la prise en compte des rémunérations servant au calcul de l'allocation) ;
- l'horaire hebdomadaire ou annuel applicable à l'établissement duquel relevait le salarié, correspondant à un temps plein (durée légale ou durée instituée par une convention ou un accord collectif).

Ces données sont reportées par l'employeur à la rubrique 4 de l'attestation destinée à Pôle emploi.

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

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

$$\frac{[(\text{nombre de jours de contrat inclus dans la PRC avec horaire}_A \times \text{nombre d'heures}_A) + (\text{nombre de jours de contrat inclus dans la PRC avec horaire}_B \times \text{nombre d'heures}_B)]}{[(\text{nombre de jours de contrat inclus dans la PRC avec horaire}_A \times \text{horaire}_A \text{ temps plein}) + (\text{nombre de jours de contrat inclus dans la PRC avec horaire}_B \times \text{horaire}_B \text{ temps plein})]}$$

PRC : période de référence calcul

Exemple

Pour une période de référence calcul de 365 jours

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

et

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

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

→ l'allocation journalière est calculée comme suit :

- 40,4 % du SJR + 11,64 € x 0,77⁽¹⁾ ;

ou

- 57 % du SJR ;

ou

- 28,38 € x 0,77⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Dans la limite de 75 % du SJR

SJR : salaire journalier de référence