

PAIEMENT DE L'ALLOCATION

POINT DE DEPART DE L'INDEMNISATION

L'allocation d'aide au retour à l'emploi est due dès la signature du plan d'aide au retour à l'emploi, sous réserve des différés d'indemnisation et d'un délai d'attente.

Les différés d'indemnisation ont pour vocation d'empêcher le cumul d'une indemnité versée par l'employeur avec les allocations du régime d'assurance chômage, au titre d'une même période. Ils tiennent compte des jours de congés payés non pris à la date de la fin du contrat de travail, ainsi que des indemnités supra-légales inhérentes à la rupture.

Les deux différés d'indemnisation sont applicables à toute prise en charge de l'assurance chômage : ouverture de droits, rechargement des droits, et plus généralement lors de tout versement de l'allocation postérieurement à une fin de contrat de travail.

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

DIFFERE D'INDEMNISATION CONGES PAYES

Article 21 § 1^{er} - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

Calcul du différé d'indemnisation

Cas général

L'indemnisation est reportée à l'expiration d'un différé congés payés, déterminé à partir du montant de l'indemnité compensatrice de congés payés versée par le dernier employeur et du salaire journalier de référence. Le nombre de jours de différé est déterminé compte tenu des informations reportées par l'employeur sur l'attestation destinée à Pôle emploi, (point 7.3 sommes versées à l'occasion de la rupture - solde de tout compte, rubrique "indemnité compensatrice de congés payés").

$\text{Différé congés payés} = \frac{\text{montant de l'ICCP}}{\text{Salaire journalier de référence}}$ <p><i>ICCP : indemnité compensatrice de congés payés</i></p>
--

Le résultat de cette opération est arrondi au nombre entier inférieur.

Circulaire UNEDIC n° 2009-10 du 22 avril 2009

Caisse de congés payés

Lorsque l'intéressé dépend d'une caisse de congés payés en application de l'article L. 3141-30 du Code du travail, le différé d'indemnisation est déterminé à partir du nombre de jours correspondant aux congés payés acquis au titre du dernier emploi.

Dans cette situation, le point de départ de la période de référence « congés payés » est le 1^{er} avril de l'année précédente, comme le prévoit l'article R. 3141-3 du Code du travail. Au cours de cette période, l'intéressé a droit à **2,5** jours ouvrables de congés par mois de travail ; lorsque le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier supérieur (*Article L. 3141-7 du Code du travail*).

Article 21 § 1, dernier alinéa - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

Point de départ du différé

Le délai de carence congé payé s'applique à compter du lendemain de la fin du contrat de travail, c'est-à-dire au terme du préavis.

Article 23 - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

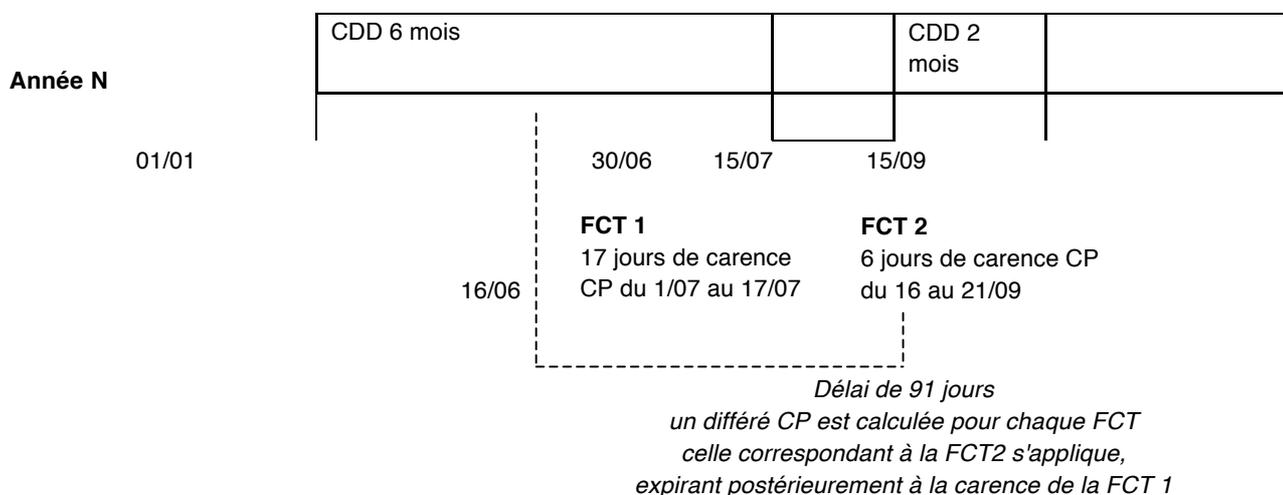
Prise en compte de toutes les fins de contrat situées dans un délai de 182 jours précédant le terme de la dernière activité

Lorsque dans un délai de **182** jours précédant la dernière fin de contrat de travail, se situent une ou plusieurs autres fins de contrat, un différé congés payés est calculé compte tenu des indemnités versées au titre de chacun des emplois. Chaque différé s'applique au lendemain de la fin de contrat à laquelle il se rapporte. Le différé applicable est celui qui expire le plus tardivement.

Article 21§3 – règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

Pour une fin de contrat antérieure au 1^{er} juillet 2014, sont retenus pour l'application des différés congés payés, toutes les fins de contrats se situant dans un délai de **91** jours précédant le terme de la dernière activité.

Exemple



CDD : Contrat à Durée Déterminée

FCT : Fin de Contrat de Travail

CP : Congés payés

Article 21 § 3 - Règlement annexé à la convention du 6 mai 2011

Accord d'application n° 8

Indemnités compensatrices de congés payés versées postérieurement à la fin de contrat

Si, tout ou partie des indemnités compensatrices de congés payés dues est versé postérieurement à la fin du contrat de travail ayant ouvert des droits, le bénéficiaire et l'employeur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration à Pôle emploi. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé doivent être remboursées.

DIFFERE SPECIFIQUE

Un différé spécifique est calculé compte tenu des indemnités ou de toute autre somme inhérente à la rupture du contrat de travail, quelle que soit leur nature, dès lors que leur montant ou leurs modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative. Il en est fait application, le cas échéant, quelle que soit la qualification de la rupture, licenciement, fin de contrat à durée déterminée, démission ou rupture d'un commun accord.

Article 21 § 2 - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

Indemnités incluses dans l'assiette de calcul du différé spécifique

Les indemnités à retenir dans l'assiette de calcul du différé spécifique sont, d'une part, les indemnités prévues par des dispositions autres que législatives et, d'autre part, de la fraction des indemnités ou sommes versées au-delà des minima ou maxima prévus par la loi :

- indemnités de licenciement versées aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté ;
- indemnité conventionnelle, pour la part dépassant les minima légaux ;
- sommes prévues dans le cadre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi pour la part dépassant les minima légaux ;
- indemnités de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée versées à l'amiable ou accordées par le juge pour la fraction excédant celles de l'article L. 1243-4 du Code du travail (indemnités dont le montant est au moins égal aux rémunérations qu'aurait perçues l'intéressé jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de précarité) ;
- indemnité de clientèle ou indemnité spéciale de rupture ou indemnité de licenciement accordée aux VRP, pour la part dépassant l'indemnité légale de licenciement ;
- indemnités de non-concurrence ;
- indemnités transactionnelles versées au moment de la rupture du contrat de travail ou postérieurement à la fin de contrat de travail ;
- indemnités accordées par le juge en cas de rupture irrégulière du contrat en vertu des articles L. 1235-2 et suivants du Code du travail, pour la part excédant les minima légaux (ces minima correspondent à **1** mois de salaire en cas d'observation de la procédure d'un licenciement avec cause réelle et sérieuse et aux salaires des **6** derniers en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse).

Liste indicative - Circulaire n° 2009-10 du 22 avril 2009

- le montant de l'indemnité dont peut bénéficier un salarié, dont le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse, n'est pas fixé par loi mais par le juge. Par conséquent, elle doit être prise en compte pour l'application du différé spécifique.

Cass. Soc. du 13 juillet 2010 n° 09-0.153, Le Corff c/ société Guérin et Diesbecq

Indemnités exclues de l'assiette de calcul du différé spécifique

Il s'agit des indemnités suivantes :

- indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 du Code du travail pour les salariés ayant une ancienneté au moins égale à **1** an et qui ne sont pas licenciés pour faute grave ou lourde :
 - **1/5^e** de mois de salaire par année d'ancienneté, à partir de **10** ans d'ancienneté,
 - **1/5^e** de mois de salaire plus **2/15^e** de mois par année d'ancienneté au-delà de **10** ans.

Article R. 1234-2 du Code du travail

- indemnité spéciale de licenciement versée aux salariés victimes d'un accident du travail non reclassés dans l'entreprise, prévue par l'article L. 1226-14 du Code du travail :

- **2/10^e** de mois de salaire pour les salariés mensualisés ou **40** heures de travail pour ceux rémunérés à l'heure par année de service dans l'entreprise (salaire moyen des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail).

Article L. 1226-16 du Code du travail

- indemnité spécifique de rupture conventionnelle :

Le montant peut être librement fixé par les parties sans pouvoir être inférieur à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1237-13 du Code du travail. Si le montant versé au salarié ne dépasse pas le montant de l'indemnité légale de licenciement, il est exclu du calcul du différé spécifique.

- l'indemnité compensatrice de réduction du temps de travail :

Dans une décision du 31 octobre 2007 (pourvoi n° 04-17096), la Chambre sociale de la Cour de Cassation a 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, n'était pas inhérente à la rupture du contrat de travail. En conséquence, elle n'entre pas dans l'assiette du différé d'indemnisation spécifique prévu à l'article 21 § 2 du règlement général.

- indemnité de licenciement (article L. 7112-3 du Code du travail) due aux journalistes invoquant la clause de conscience prévue à l'article L. 7112-5 du Code du travail en cas de démission pour cession ou cessation du journal ou en cas de modification dans l'orientation du journal :

- **1** mois de rémunération par année d'ancienneté, plafonnée à **15** mois.

- indemnité de licenciement due au personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile prévue par l'article L. 423-1 du Code de l'aviation civile, versée au personnel licencié sans droit à pension à jouissance immédiate, sauf en cas de faute grave :

- **1** mois de salaire mensuel minimum garanti par année de service dans l'entreprise, plafonné à **12** mois, pour le personnel des sections A, B et C,

- **1/2** mois de salaire mensuel minimum garanti par année de service dans l'entreprise, plafonné à **6** mois, pour le personnel de la section D ;

- indemnité de licenciement accordée aux marins ayant une ancienneté ininterrompue au service du même armateur au moins égale à deux ans, sauf en cas de faute grave, prévue par l'article 102-3 du Code du travail maritime :

- **1/10^e** du salaire de référence par année effectuée au service du même armateur (salaire brut mensuel moyen soumis à cotisations des **3** derniers mois).

Article 103 du Code du travail maritime

- indemnité de clientèle des VRP prévue par l'article L. 7313-13 du Code du travail ou indemnité spéciale de rupture ou indemnité de licenciement ;

- indemnité de départ à la retraite prévue à l'article L. 1237-9 du Code du travail ;

- indemnité de fin de contrat à durée déterminée prévue à l'article L. 1243-8 du Code du travail :

- **6** % de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat et **10** % pour tout contrat à durée déterminée conclu à compter du 20 janvier 2001, le montant pouvant être limité à **6** % par une convention ou un accord collectif de branche étendu, en contrepartie d'un accès privilégié à la formation professionnelle pour le salarié.

- indemnité de fin de mission prévue à l'article L. 1251-22 du Code du travail :
 - **10 %** de la rémunération totale brute ;
- indemnité de rupture du contrat « nouvelles embauches » : due en cas de rupture du contrat dans les **2** premières années ;
- **8 %** du montant total de la rémunération brute due au salarié depuis la conclusion du contrat ;
- minima des sanctions indemnitaires prévues par le Code du travail, accordées par le juge, en cas de rupture « irrégulière » du contrat de travail :
 - indemnité accordée en cas de licenciement sans motif réel et sérieux d'un montant minimum de **6** mois de salaires (article L. 1235-3 du Code du travail), non applicable aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et dans le cas de licenciements opérés par des employeurs qui occupent habituellement moins de **11** salariés.

Article L. 1235-5 du Code du travail

L'exclusion de cette indemnité est validée par la Cour de cassation.

Cass. Soc. du 25 septembre 2012 n° 10-18800

- indemnité accordée en cas de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée d'un montant égal à **1** mois de salaire.

Article L. 1245-2 du Code du travail

- dommages et intérêts prévus à l'article L. 1243-4 du Code du travail, d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'aurait perçues le salarié jusqu'au terme du contrat initialement prévu, en cas de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée,
- indemnité accordée en cas de requalification de la mission d'intérim en contrat à durée indéterminée, d'un montant égal à **1** mois de salaire.

Article L. 1251-41 du Code du travail

- de l'indemnité au plus égale à un mois de salaire prévue par l'article L. 1235-2 du Code du travail lorsque la procédure de licenciement n'a pas été observée,
- de l'indemnité au minimum égale à deux mois de salaire accordée par le juge en cas de non-respect de la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 du Code du travail.

Article L. 1235-13 du Code du travail

- de l'indemnité au minimum égale à douze mois de salaire accordée par le juge au salarié qui, après un accident du travail ou une maladie professionnelle, est apte à la reprise du travail mais dont le licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à sa réintégration, ou qui est inapte à la reprise du travail mais dont le licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à son reclassement.

Article L. 1226-15 du Code du travail

- indemnité forfaitaire de conciliation.

Articles L. 1235-1 et D. 1235-21 du Code du travail

En cas de litige, lors de la phase de conciliation devant le Conseil de prud'hommes prévue par l'article L. 1411-1 du Code du travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir, ou le bureau de conciliation proposer, d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

Ce barème est le suivant :

- deux mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à deux ans ;
- quatre mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre deux ans et moins de huit ans ;
- huit mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre huit ans et moins de quinze ans ;
- dix mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre quinze ans et vingt-cinq ans ;
- quatorze mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté supérieure à vingt-cinq ans.

Lorsque l'indemnité forfaitaire de conciliation correspond aux montants prévus par ce barème en fonction de l'ancienneté du salarié, elle est exclue de l'assiette de calcul du différé spécifique.

- indemnité en cas de rupture du contrat de travail pour force majeure en cas d'un sinistre :
 - contrat à durée indéterminée.

Article L. 1234-13 du Code du travail

- contrat à durée déterminée.

Article L. 1243-4 du Code du travail

- indemnité due en cas d'absence d'information des institutions représentatives du personnel lors de la procédure de licenciement économique, prévue à l'article L. 1235-15 du Code du travail ;
- indemnité versée lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail alors que le juge a prononcé la nullité de la procédure de licenciement économique.

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

Indemnité transactionnelle versée postérieurement à la fin du contrat de travail

Suite à un licenciement pour faute grave, l'ancien salarié saisit le conseil des prud'hommes pour demander le paiement d'un rappel de congés payés, d'indemnités de rupture, d'une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et préjudice professionnel. Ayant été débouté, l'intéressé signe avec son ancien employeur une transaction, par laquelle il renonce à faire appel du jugement en première instance en contrepartie du versement d'une « indemnité de rupture transactionnelle globale ».

L'Assedic qui l'avait alors indemnisé lui réclame le remboursement des sommes perçues, correspondant « au délai de carence spécifique » estimé devenu applicable par l'institution du régime d'assurance chômage. La demande de l'Assedic est rejetée, l'indemnité transactionnelle qui avait été versée étant jugée comme constituant une indemnité conventionnelle de droit commun de caractère indemnitaire et par conséquent cumulable avec l'allocation chômage.

Cette décision est censurée par la chambre sociale de la Cour de cassation, celle-ci jugeant « [...] qu'en statuant ainsi, sans rechercher si l'indemnité globale prévue par la transaction incluait des sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail, quelle que soit leur nature, excédant les indemnités légalement obligatoires, la cour d'appel n'a pas basé sa décision ».

Le caractère global d'une indemnité transactionnelle ne peut donc pas être retenu pour apprécier s'il y a lieu d'appliquer un différé spécifique.

Cass. soc. n° 3037 F-D du 21 décembre 2006 - ASSEDIC Vallée du Rhône et de la Loire c/Truchetto

Salarié ayant travaillé à l'étranger

Dans l'hypothèse où un salarié a occupé un emploi à l'étranger, il convient de reconstituer le montant théorique de l'indemnité légale de licenciement que l'intéressé aurait perçue en France pour une ancienneté comparable.

Cette indemnité "équivalente" est établie en appliquant les règles de calcul prévues par les dispositions légales, à la moyenne mensuelle des salaires perçus au cours des **12** ou des **3** derniers mois civils précédant la fin du contrat de travail.

Ainsi, entre dans l'assiette la somme obtenue par différence entre l'indemnité portée sur l'attestation d'employeur habituelle, le document portable U1 ou l'imprimé E 301, et l'indemnité légale ainsi reconstituée.

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

Calcul du différé spécifique

Mode de calcul – Fins de contrats postérieures au 30 juin 2014

Le différé spécifique comprend un nombre de jours égal au nombre entier obtenu en divisant le montant total des indemnités de rupture et sommes versées à l'occasion de la fin de contrat de travail, diminué du montant éventuel de celles-ci résultant directement de l'application d'une disposition législative, par **90**.

Ces informations sont reportées par l'employeur sur l'attestation destinée à Pôle emploi (point 7.3 sommes versées à l'occasion de la rupture - solde de tout compte, rubrique "total des sommes ou indemnités légales, conventionnelles ou transactionnelles inhérentes à la rupture").

	(Total des indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail
Différé	- indemnités légales)
spécifique =	_____
	90

La durée du différé spécifique est limitée à **180** jours et à **75** jours en cas de rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail (ruptures pour motif économique).

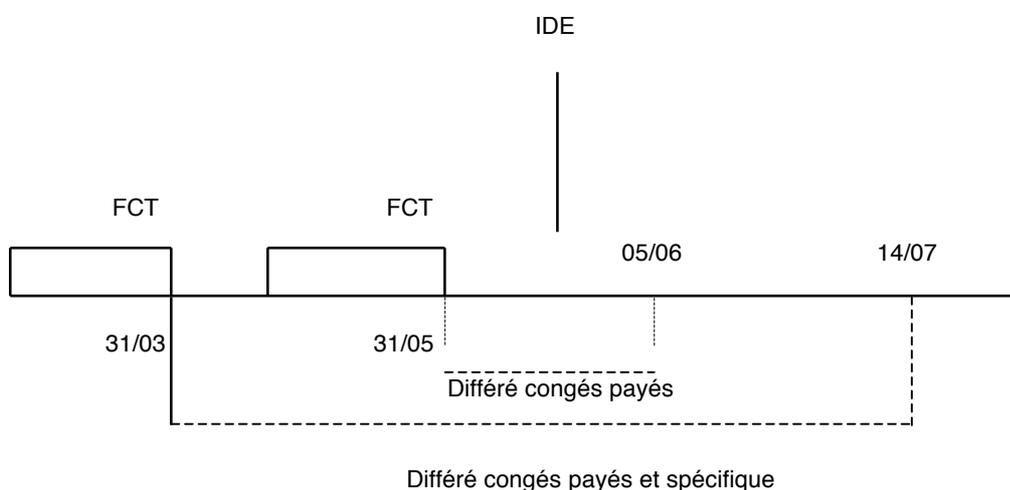
Point de départ du différé spécifique

Le délai de carence spécifique s'ajoute à la carence congés payés. Il s'applique au terme de celle-ci ou, à défaut, au lendemain de la fin du contrat de travail.

Article 23 - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

Prise en compte de toutes les fins de contrat situées dans un délai de 182 jours précédant le terme de la dernière activité

Pour la détermination du nombre de jours de différé spécifique, sont retenues toutes les indemnités versées à l'occasion de toutes les fins de contrat se situant dans un délai de **182** jours précédant la dernière fin de contrat. Chaque différé s'applique au terme du différé congés payés de la période d'emploi à laquelle elle se rapporte, ou en l'absence de différé congés payés au lendemain de chacune des fins de contrats. Le différé applicable est celui qui expire le plus tardivement.



Au titre de la fin de contrat de travail du **31/5**, l'intéressé a perçu une indemnité compensatrice de congés payés qui permet l'application d'un différé de **5** jours dont le terme est fixé au 5 juin.

Au titre de la fin de contrat de travail du **31/3**, l'intéressé a perçu une indemnité compensatrice de congés payés et une indemnité supra légale qui permettent l'application d'un différé congés payés de **30** jours augmentée de **75** jours pour le versement de l'indemnité supra légale. Ces deux différés commencent à courir au lendemain de cette fin de contrat de travail et s'épuisent le 27 septembre.

Mode de calcul - fins de contrats antérieures au 1^{er} juillet 2014

Différé spécifique = $(\text{total des indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail} - \text{indemnités légales})$

SJR

Pour une fin de contrat antérieure au 1^{er} juillet 2014, sont retenus pour l'application des différés congés payés, toutes les fins de contrats se situant dans un délai de **91** jours précédant le terme de la dernière activité.

Indemnités ou sommes versées postérieurement à la fin de contrat

Si tout ou partie des indemnités ou sommes inhérentes à la rupture est versé postérieurement à la fin du contrat de travail ayant ouvert des droits, le bénéficiaire et l'employeur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration à Pôle emploi. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé doivent être remboursées.

DELAI D'ATTENTE

Article 22 - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

Principes

La prise en charge est reportée au terme d'un délai d'attente de **7** jours.

Ce délai est applicable à chaque ouverture de droit, c'est-à-dire lors de la première admission, ainsi qu'en cas de nouvelle prise en charge (principe du rechargement des droits issus de la convention du 14 mai 2014).

En la seule présence d'un reliquat de droits, le paiement intervient dès l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, compte tenu des différés d'indemnisation éventuels, le versement des allocations ne pouvant être reporté qu'une seule fois par ouverture de droit.

DATE DE FIN DE CONTRAT

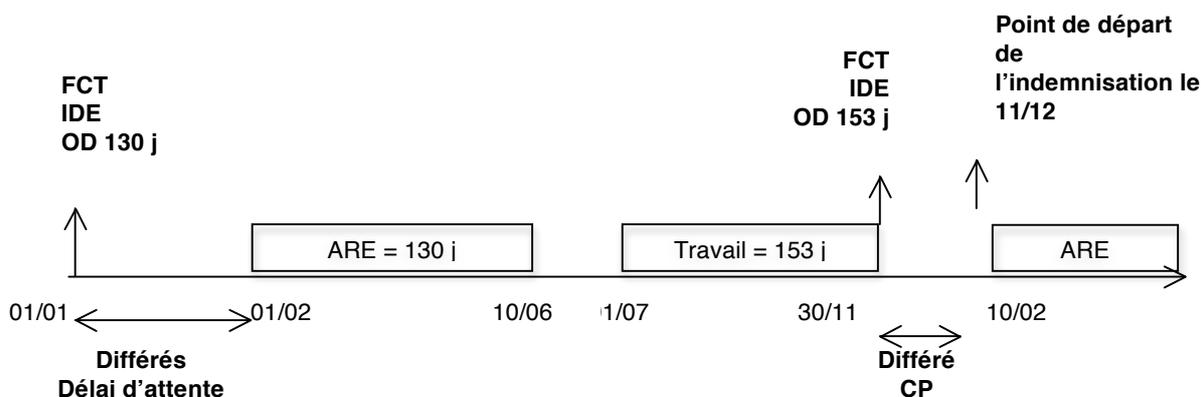
Les différés pour congés payés et spécifique s'appliquent au lendemain de la fin du contrat de travail qui se situe au terme du préavis. Il en va de même en cas de préavis non effectué à la demande du salarié licencié, y compris si, en contrepartie, l'entreprise ne lui verse pas l'indemnité de préavis correspondante. Une date de fin de contrat théorique doit dans ce cas être définie compte tenu du délai congé normalement applicable.

Cass. Soc. Du 28 juin 2008 n° 07-15.478, Favre c/ Assedic de la région Haute Normandie

Exception

Le délai d'attente ne s'applique pas en cas de prise en charge intervenant dans un délai de **12** mois à compter de la précédente admission.

Exemple



Un salarié involontairement privé d'emploi bénéficie le 01/01 d'une ouverture de droits pour une durée d'indemnisation de **130** jours.

Les deux différés et le délai d'attente, représentant une durée totale de **31** jours, sont appliqués.

Le point de départ de l'indemnisation se situe au 01/02.

L'allocataire est indemnisé 130 jours et atteint la fin de ses droits le 10/06.

L'intéressé reprend le 01/07 une activité salariée dont il est involontairement privé le 30/11 après **153** jours de travail.

Il se réinscrit comme demandeur d'emploi et bénéficie d'une nouvelle ouverture de droits pour une durée de **153** jours.

Au titre de la fin de contrat de travail du 30/11, il a perçu une indemnité compensatrice de congés payés donnant lieu à un différé d'indemnisation congés payés du 01/12 au 10/12. En revanche, le délai d'attente de **7** jours ne s'applique pas car l'ouverture de droits intervient moins de **12** mois après une précédente prise en charge dans le cadre de laquelle il a été appliqué.

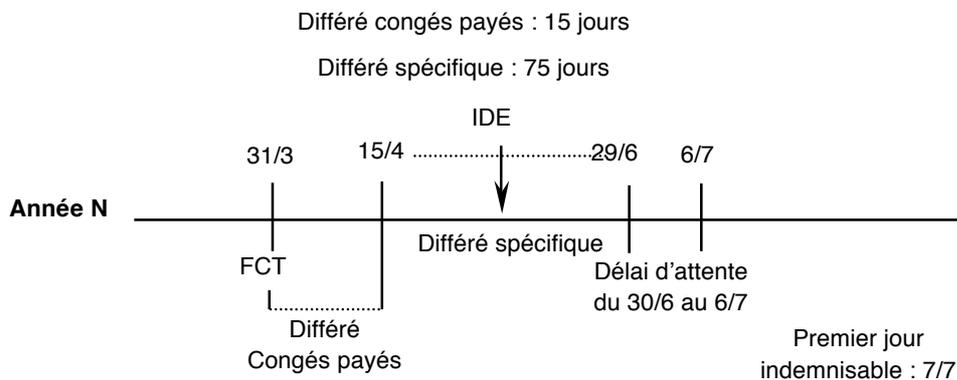
⇒ Le point de départ de l'indemnisation se situe au 11/12.

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014 – Exemple n° 39

Point de départ du délai d'attente

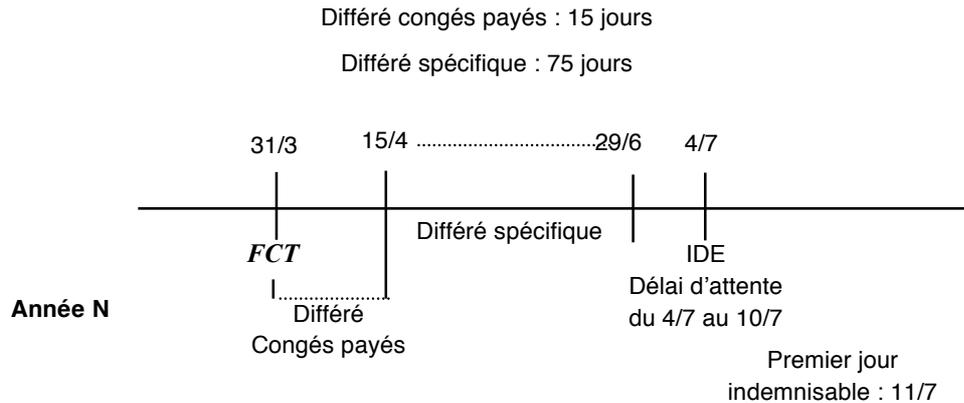
Le différé d'indemnisation court à compter du terme du ou des différés congés payés et spécifique si les conditions d'attribution des allocations sont réunies à cette date. L'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi doit donc être effective.

Exemple 1



À défaut, le délai d'attente court à partir du jour où les conditions d'ouverture de droit sont satisfaites, soit au jour de l'inscription comme demandeur d'emploi, si celle-ci est intervenue au-delà des délais de carence.

Exemple 2



Si, à l'admission, le délai d'attente n'a pu être totalement appliqué, il est opposé lors de la reprise de droits.

Article 22 - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE PROFESSIONNELLE

En cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle, le salarié n'étant pas en mesure d'effectuer son préavis et ne percevant aucune indemnité compensatrice, la date de fin de contrat est celle à laquelle le licenciement lui a été notifié.

S'agissant d'un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, les ASSEDIC tenaient compte de la durée théorique du délai-congé non exécuté, se fondant sur le caractère obligatoire de l'indemnité prévue à l'article L. 1226-14 du Code du travail.

Bien que son montant corresponde à celui de l'indemnité compensatrice de préavis, la Chambre sociale de la Cour de cassation décide qu'elle n'en a pas la nature et que le paiement de cette indemnité n'a pas pour effet de reculer la date de cessation du contrat de travail.

Cass. soc. 15 juin 1999 - Assedic du Bassin de l'Adour c/ Carrera

Le point de départ de l'indemnisation doit par conséquent être, dans ce cas, fixé au plus tôt le lendemain de la date de notification du licenciement, sous réserve des différés d'indemnisation et du délai d'attente.

L'indemnité versée en application de l'article L. 1226-14 du Code du travail est exclue de l'assiette de calcul de la carence spécifique.

Directive UNEDIC n° 01-00 du 14 janvier 2000

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE NON PROFESSIONNELLE

Instruction PE n° 2012-173 du 21 décembre 2012 – BOPE n° 2013-1 du 4 janvier 2013

Rupture d'un contrat à durée indéterminée

Suite à la modification de l'article L. 1226-4 du Code du travail par l'article 47 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, le salarié licencié pour inaptitude physique d'origine non professionnelle peut, comme le salarié licencié pour inaptitude physique d'origine professionnelle, prétendre à une prise en charge au lendemain de la notification du licenciement, sous réserve des différés d'indemnisation et du délai d'attente.

Avant l'intervention de la loi du 22 mars 2012, la Cour de cassation considérait que le contrat de travail prenait fin au terme du préavis bien que celui-ci ne puisse être exécuté et que l'indemnité compensatrice de préavis n'était pas due au salarié licencié pour inaptitude physique d'origine non professionnelle.

Cass.soc. n° 03-48262 du 17 janvier 2006

Cependant, le traitement des dossiers allocataires différait suivant les indications mentionnées sur l'attestation employeur, soit :

- date de fin du préavis non exécuté non payé comme date de fin de contrat indiquée par l'employeur : indemnisation au plus tôt au lendemain de cette date ;
- date de notification du licenciement comme date de fin de contrat indiquée par l'employeur : indemnisation au plus tôt au lendemain de cette date, soit sans report à la fin du préavis.

La modification de l'article L. 1226-4 du Code du travail permet désormais un traitement unifié des situations de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle.

La date de fin de contrat de travail correspond à la date de notification du licenciement dans la mesure où le préavis n'est pas exécuté et ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Ainsi, le demandeur d'emploi licencié pour inaptitude physique d'origine non professionnelle peut être pris en charge dès le lendemain de la notification de son licenciement, sous réserve des différés d'indemnisation et du délai d'attente.

Toutefois, une convention collective peut prévoir, dans le cas d'un licenciement pour inaptitude physique d'origine non professionnelle, le versement d'une indemnité compensatrice de préavis, ou encore l'employeur peut décider de verser une telle indemnité. Dans cette hypothèse, il convient de considérer que l'indemnité compensatrice de préavis correspond à une indemnité supra-légale et de l'inclure dans l'assiette de calcul du différé d'indemnisation spécifique, pour déterminer le point de départ du versement des allocations.

Ces dispositions entrent en vigueur à compter de la date du 23 mars 2012, pour toutes les ouvertures de droit à venir.

Pour les ouvertures de droits antérieures, soit celles prononcées sur la base de ruptures de contrat de travail à compter de la date d'entrée en vigueur de la disposition législative concernée, le réexamen des dossiers peut être effectué sur demande expresse des intéressés.

Rupture d'un contrat à durée déterminée

L'inaptitude physique du salarié constatée par le médecin du travail constitue un motif de rupture anticipée du contrat à durée déterminée. L'inaptitude du salarié en CDD, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, devient une nouvelle cause légale de rupture anticipée du CDD.

Articles L. 1243-1 et L. 1226-20, alinéa 2 du Code du travail, modifiés par l'article 49 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit - JO du 18 mai 2011

La date de rupture du contrat ne doit pas être reportée à la date de fin de contrat initialement prévue : la prise en charge du salarié par l'assurance chômage débute au lendemain de la date de rupture anticipée du contrat, sous réserve des différés d'indemnisation et du délai d'attente.

La rupture anticipée du CDD prononcée en cas d'inaptitude physique ouvre droit pour le salarié à :

- une indemnité spécifique de rupture dont le montant ne peut être inférieur :
 - à celui de l'indemnité légale de licenciement, en cas d'inaptitude physique d'origine non professionnelle (*Article L. 1226-4-3 du Code du travail*),
 - au double de l'indemnité légale de licenciement en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (*Article L. 1226-20 al. 4 du Code du travail*).

Cette indemnité légale de rupture est versée sans condition d'ancienneté d'un an minimum prévue par l'article L. 1234-9 du Code du travail ; elle doit être proratisée pour toute durée d'emploi inférieure à un an.

- l'indemnité de précarité, prévue par l'article L. 1243-8 du Code du travail, égale à **10 %** de la rémunération totale brute versée au salarié.

Ces deux indemnités légales (indemnité spécifique de rupture, y compris lorsqu'elle est proratisée du fait d'une ancienneté inférieure à un an, et indemnité de précarité) sont exclues de l'assiette de calcul du différé d'indemnisation spécifique.

MODALITES DE PAIEMENT

PERIODICITE DE PAIEMENT

Article 24 - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

Les prestations sont payées mensuellement à terme échu pour tous les jours ouvrables ou non (jours calendaires).

Décision de Pôle emploi postérieure à l'échéance de paiement

Dans l'hypothèse d'une décision intervenue avec retard, le versement des prestations correspondant au(x) mois échu(s) doit être assuré dans les **5** jours ouvrés suivant la décision sans attendre l'arrivée de la date de paiement de l'échéance en cours.

CONDITIONS DE MISE EN PAIEMENT

Actualisation mensuelle

Le paiement intervient sous réserve que l'allocataire ait actualisé sa situation, par le biais du document d'actualisation mensuelle, s'il est soumis à l'obligation de recherche d'emploi. Cette actualisation est afférente au mois civil précédent et permet aux demandeurs d'emploi de déclarer :

- qu'ils recherchent toujours un emploi ;
- les événements survenus au cours du mois écoulé, susceptibles d'affecter leur disponibilité à la recherche d'un emploi ou leur droit au versement des allocations de chômage.

L'actualisation doit être effectuée au début de chaque mois, par voie télématique :

- par téléphone au 3949 ;
- par la borne unidialog du Pôle emploi ;
- par internet : www.pole-emploi.fr ;

ou par support papier à retourner à Pôle emploi.

Le calendrier d'actualisation de la demande d'emploi est fixé comme suit pour l'année 2014 (application des dates limites de réception du document d'actualisation à la France métropolitaine et aux DOM) :

Mois statistique	Clôture de l'actualisation
Janvier 2014	17 février 2014
Février 2014	17 mars 2014
Mars 2014	15 avril 2014
Avril 2014	19 mai 2014
Mai 2014	17 juin 2014
Juin 2014	16 juillet 2014
Juillet 2014	18 août 2014
Août 2014	15 septembre 2014
Septembre 2014	15 octobre 2014
Octobre 2014	18 novembre 2014
Novembre 2014	15 décembre 2014
Décembre 2014	18 janvier 2015

Arrêté du 10 février 2009 – JO du 20 février

Les allocataires bénéficiant d'une dispense de recherche d'emploi sont tenus d'actualiser leur situation annuellement et sont dans l'obligation de déclarer à Pôle emploi, dans les **72** heures, tout changement de situation pouvant avoir une incidence sur le paiement du revenu de remplacement.

Changement de situation

Les demandeurs d'emploi doivent déclarer dans les **72** heures tout événement intervenu dans leur situation susceptible d'affecter leur disponibilité dans la recherche d'emploi et leurs droits aux allocations d'assurance chômage.

À cet effet, ils renvoient un avis de changement de situation, mis à leur disposition lors de l'inscription et renouvelé à chaque déclaration d'événement.

Déclaration d'une reprise d'activité

Les demandeurs d'emploi ayant exercé au cours d'un mois civil une activité leur permettant de bénéficier partiellement des allocations chômage doivent, pour être indemnisés, déclarer ladite activité et produire les justificatifs correspondants (attestant du nombre d'heures effectué et de la rémunération perçue).

Paiement d'une avance

Dans l'attente des justificatifs, il est procédé par Pôle emploi au calcul provisoire, sur la base des rémunérations déclarées, d'un montant payable, sous forme d'avance, à l'échéance du mois considéré.

Au terme du mois suivant, si l'allocataire a fourni les justificatifs ou en cas de déclarations complémentaires ou rectificatives, Pôle emploi effectue le calcul définitif du montant dû, établi au vu desdits justificatifs ou déclaration et en opère le paiement, déduction faite de l'avance.

Lorsqu'à cette date, l'allocataire n'a pas fourni les justificatifs, Pôle emploi procède à la mise en recouvrement de l'avance qui sera récupérée sur les échéances suivantes.

À défaut de récupération des sommes avancées au cours du mois civil qui suit leur versement, aucun nouveau paiement provisoire ne peut être effectué. En tout état de cause, la fourniture ultérieure des justificatifs entraîne la régularisation de la situation de l'allocataire.

La déclaration sociale nominative et les relevés des contrats de mission établis par les entreprises de travail temporaire permettent notamment de vérifier la cohérence et l'exhaustivité des éléments d'information transmis par l'allocataire.

Articles 24 & 32 - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

Exceptions

Le calcul provisoire du montant payable sous forme d'avance n'est pas appliqué pour :

- les allocataires dispensés de recherche d'emploi non soumis à la procédure d'actualisation mensuelle ;
- les allocataires débiteurs d'une pension alimentaire ou faisant l'objet d'une procédure de saisie ou d'avis à tiers détenteurs ;
- les allocataires dont le reliquat de droit est inférieur à **30** allocations journalières.

Article 1^{er} – point 1-2 – annexe 2 « paiement des allocations » de la convention UNEDIC – Pôle emploi pour le service de l'allocation d'assurance du 19 décembre 2008

Calcul du montant

Le montant de l'avance tient compte des rémunérations déclarées par l'allocataire et des règles de cumul définies par le règlement. Celles-ci consistent à déterminer un nombre de jours indemnifiables tenant compte de la rémunération perçue par l'allocataire à l'occasion d'une reprise d'activité.

Le montant de l'avance est obtenu en appliquant à ce nombre de jours indemnifiables :

- le taux journalier net de l'ARE ;
- un coefficient de minoration, fixé par décision du conseil d'administration de l'UNEDIC à **0,8**.

La formule de calcul du montant de l'avance est donc la suivante :

Montant de l'avance = $\frac{(\text{Jours du mois} \times \text{AJ} - 70 \% \text{ des rémunérations brutes perçues au cours du mois}) \times \text{taux journalier net de l'ARE} \times 0,8}{\text{AJ}}$
--

*Décision du conseil d'administration de l'UNEDIC du 5 janvier 2005
Accord d'application n° 10*

ACOMPTES

Les acomptes sur prestations correspondent à des paiements partiels à valoir sur le montant d'une somme qui sera due à l'échéance normale.

En cours de mois, Pôle emploi peut verser un acompte à l'intéressé sur sa demande ; néanmoins, ce dernier doit avoir, au préalable, remis à Pôle emploi une attestation sur l'honneur confirmant sa situation de demandeur d'emploi pour la période écoulée. Le montant de l'acompte est égal au nombre de jours indemnisables multiplié par le montant journalier de l'allocation.

*Article 3 – point 3-1 – annexe 2 « paiement des allocations » de la convention UNEDIC – Pôle emploi pour le service de l'allocation d'assurance du 19 décembre 2008
Accord d'application n° 10*

PRESCRIPTIONS

Demande en paiement des allocations

La demande en paiement des allocations doit être déposée auprès de Pôle emploi dans les deux ans suivant la date d'inscription comme demandeur d'emploi.

Toute demande formulée après expiration du délai de deux ans courant à compter de la date d'inscription comme travailleur privé d'emploi est donc irrecevable.

Cependant, il est important de rappeler l'existence du principe selon lequel les prescriptions ne courent pas contre celui qui ne pouvait agir.

En conséquence, lorsqu'un salarié privé d'emploi prétend que la situation de non-paiement qu'il critique est survenue plus de deux ans après son inscription comme demandeur d'emploi, Pôle emploi doit vérifier si tel est effectivement le cas.

Si tel est le cas, il convient de considérer :

- que le délai de deux ans n'a pas couru contre le salarié privé d'emploi tant que celui-ci ne pouvait formuler une demande de paiement auprès de Pôle emploi ;
- qu'en pareille hypothèse, le point de départ du délai de deux ans correspond au jour où l'intéressé a acquis la possibilité d'agir.

À cette première situation, deux autres peuvent être assimilées :

- lorsque Pôle emploi a la conviction que le salarié privé d'emploi a, par erreur, attendu d'avoir réuni tous les justificatifs nécessaires à l'instruction de sa demande d'allocations (par exemple, il a attendu l'issue d'une action prud'homale en vue d'obtenir la remise de son attestation d'employeur) et ce, bien qu'en principe l'absence d'une pièce nécessaire à l'instruction du dossier ne constitue pas un obstacle au dépôt de la demande d'allocations ;
- lorsque le salarié privé d'emploi justifie qu'il n'a pas déposé sa demande d'allocations de chômage plus tôt en raison de renseignements erronés lui ayant fait croire qu'il n'avait pas de droits.

Article L. 5422-4 du Code du travail

Article 38 - Règlement annexé à la convention du 6 mai 2011

Circulaire UNEDIC n° 2009-10 du 22 avril 2009

Action en paiement

L'action en paiement exercée par le demandeur d'emploi, soit lorsqu'il astreint Pôle emploi devant le juge afin d'obtenir que celle-ci soit condamnée au paiement des allocations, se prescrit par deux ans à compter de la date de la notification de la décision prise par Pôle emploi.

Cette action doit être obligatoirement précédée du dépôt de la demande d'allocation.

Article L. 5422-4 du Code du travail

Article 46 § 2 - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

Remboursement des allocations chômage

Pôle emploi peut demander à l'allocataire le remboursement des allocations chômage, celles-ci n'étant pas cumulables avec des salaires ou indemnités de préavis.

Un ancien salarié saisit la juridiction prud'homale pour demander un rappel de salaire, une indemnité de congés payés d'une part, ainsi que le versement de dommages et intérêts pour rupture abusive, d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de licenciement. Ses diverses demandes sont rejetées aux motifs que :

- en ce qui concerne les salaires et indemnités de congés payés, l'intéressé percevait des allocations chômage tout en exerçant une activité pour le compte de l'employeur en cause ;
- en ce qui concerne les dommages et intérêts liés à la rupture du contrat de travail, les circonstances de la fin des relations contractuelles entre les parties étaient ignorées.

Or, si le cumul salaire/allocations est interdit, le fait que le salarié percevait une indemnisation de la part des Assedic ne libère pas l'employeur de ses obligations envers le salarié.

De plus, il appartient au juge, en cas d'accord entre les parties sur le fait que le contrat de travail était rompu mais chacune des parties imputant à l'autre la responsabilité de la rupture, de trancher ce litige et définir par conséquent qui est à l'initiative de la rupture.

Cass. soc. du 30 mai 2007 n° 06-40.659 - Goulli c/ Guillemonat et a.

INTERRUPTION DU PAIEMENT

Article 25 - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

L'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est pas due lorsque le demandeur d'emploi se trouve dans l'une des situations suivantes (*Article 25 § 1 du règlement annexé à la convention du 14 mai 2014*).

REPRISE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Le service de l'allocation d'aide au retour à l'emploi doit être interrompu à compter du jour où l'intéressé retrouve une activité professionnelle salariée ou non, lui conférant ou non la qualité de participant au régime d'assurance chômage, peu importe que l'activité.

BENEFICE DE L'AIDE A LA REPRISE OU CREATION D'ENTREPRISE

L'aide à la reprise ou la création d'entreprise est destinée aux demandeurs d'emploi dont le projet a été validé par l'autorité administrative désignée (généralement la DIRECCTE) pour l'ouverture du droit à l'ACCRE (Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise).

L'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est pas due lorsque l'allocataire en bénéficie. Le premier versement intervient en effet au début de l'activité.

PRISE EN CHARGE PAR LA SECURITE SOCIALE

Les périodes au cours desquelles l'allocataire est pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces, ou est susceptible de l'être, interrompent le service des allocations.

L'indemnisation du congé paternité n'est pas cumulable avec les allocations chômage.

Afin d'éviter d'éventuels cumuls de prestations, le bénéficiaire du congé paternité doit prévenir son organisme d'assurance-maladie et le Pôle Emploi dont il relève.

L'organisme d'assurance-maladie est également tenu de transmettre l'information à Pôle Emploi.

Circulaire ministérielle DSS/2A n° 2001-638 du 24 décembre 2001

Directive UNEDIC n° 03-03 du 15 janvier 2003

BENEFICE DU COMPLEMENT DE LIBRE CHOIX D'ACTIVITE

Cette prestation complémentaire à l'allocation de base, toutes deux versées dans le cadre de la PAJE, Prestation d'Accueil du Jeune Enfant, n'est pas cumulable avec les indemnités servies aux travailleurs sans emploi.

Article L. 532-2-II-4° du Code de la sécurité sociale

L'allocataire qui obtient le bénéfice du complément de libre choix d'activité au titre d'un enfant âgé de moins de **3** ans (né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2004) cesse de percevoir l'allocation-chômage. Servie en remplacement de l'allocation parentale d'éducation, le même traitement vis-à-vis des allocations chômage lui est appliqué.

Directive UNEDIC n° 03-04 du 19 janvier 2004

BENEFICE DE L'ALLOCATION DE PRESENCE PARENTALE

Le bénéfice de l'allocation de présence parentale fait obstacle au versement des indemnités de chômage. L'article L. 544-8 du Code de la sécurité sociale prévoit expressément que «l'allocation de présence parentale n'est pas cumulable avec les indemnités servies aux demandeurs d'emploi».

Bénéfice de l'allocation « journalière » de présence parentale

L'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2007 créé la possibilité aux parents d'arrêter de manière ponctuelle leur activité professionnelle, leurs recherches d'emploi ou leur formation professionnelle rémunérée pour s'occuper d'un enfant âgé de moins de **20** ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

L'allocation journalière de présence parentale est versée mensuellement dans la limite de **310** jours au cours d'une période de **3** ans et **22** jours par mois civil pour un même enfant.

L'allocation journalière de présence parentale n'est pas cumulable avec les allocations chômage.

Dès lors qu'un allocataire suspend sa recherche d'emploi ou interrompt sa formation, situations justifiées respectivement par la production d'une déclaration sur l'honneur et d'une attestation du formateur, l'allocation de présence parentale est versée sous la forme d'un forfait mensuel calculé sur la base de **22** allocations journalières de présence parentale.

Directive Unedic n° 07-07 du 22 janvier 2007

CONCLUSION D'UN CONTRAT DE SERVICE CIVIQUE

C'est l'article L. 120-11 du Code du service national qui prévoit que le versement du revenu de remplacement est suspendu à compter de la date d'effet du contrat de service civique. Ni le montant, ni la durée des allocations ne sont remis en cause. Le versement des allocations est susceptible d'être repris au terme du contrat de service civique. Celui-ci peut prendre la forme du « volontariat de service civique », du « volontariat international en administration », du « volontariat international en entreprise » ou du « volontariat de solidarité internationale ».

L'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est plus due dans les cas suivants (*Article 25 § 1 du règlement annexé à la convention du 14 mai 2014*) :

ADMISSION A LA RETRAITE

Conformément à la convention liant l'État, la CNAV et l'UNEDIC, l'allocataire est invité à **57** ans et demi à procéder à la reconstitution de sa carrière, en vue de connaître précisément la date à laquelle il sera en mesure de liquider sa retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein (soit à partir de **60** ans compte tenu d'une carrière complète, fixée à **160** trimestres pour tous les assurés nés à partir de 1949 puis de **161** à **172** trimestres pour les assurés nés entre 1949 et 1973).

Les allocations seront versées jusqu'au dernier jour du mois civil précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

Le service de l'allocation est également interrompu lorsque l'intéressé bénéficie d'une retraite attribuée par anticipation de l'âge légal :

- du fait du bénéficiaire de trimestres de majoration de durée d'assurance accordés dans le cadre du compte pénibilité ;
- au titre des carrières longues ;
- au titre du handicap ;
- au titre d'une incapacité permanente de travail d'au moins **20** % du fait d'une maladie professionnelle (ou d'un accident du travail selon l'avis du médecin conseil régional), d'au moins **10** % en cas d'exposition pendant au moins **17** ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels définis dans le Code du travail ;
- aux anciens bénéficiaires de l'allocation des travailleurs de l'amiante dont la liquidation des droits à pension intervient à **60** ans.

Afin d'éviter toute discontinuité dans le versement des prestations sociales, le versement des allocations chômage est interrompu la veille de la date d'effet de la retraite anticipée.

Accord d'application n° 15

RESIDENCE HORS DE FRANCE

Le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi doit être interrompu à compter du jour où l'intéressé cesse de résider sur le territoire français. La notion de territoire français s'apprécie par rapport à celle retenue en matière de champ d'application du régime d'assurance chômage, qui couvre :

- le territoire métropolitain ;
- les départements d'Outre-Mer ;
- la collectivité d'Outre-Mer de Saint-Pierre-et-Miquelon, de Saint-Barthélemy ou de Saint-Martin.

SITUATION DE CHOMAGE VOLONTAIRE

L'allocation de retour à l'emploi n'est plus due lorsque le locataire cesse de remplir la condition d'être en situation de chômage involontaire. Le respect de cette condition est examiné notamment en cas de reprise de paiement de l'allocation effectuée après une cessation d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ou une suspension de paiement de l'allocation pendant au moins **3** mois civils consécutifs ou encore lors de la révision de droits en cas de perte d'une activité conservée.

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

L'allocation versée n'est pas due dans les cas suivants (*Article 25 § 3 du règlement annexé à la convention du 14 mai 2014*) :

REINTEGRATION DANS L'ENTREPRISE D'ORIGINE OU REFUS DE REINTEGRATION SUITE A UNE PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

Le salarié indemnisé au cours d'une période de mobilité volontaire sécurisée aux motifs qu'il a perdu l'emploi exercé dans l'entreprise d'accueil sans pouvoir être réintégré dans son entreprise d'origine, perçoit les allocations chômage dans les conditions de droit commun.

Cependant, l'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est pas due lorsque l'allocataire est réintégré dans son entreprise d'origine.

Le refus du salarié de réintégrer son emploi à l'issue d'une période de mobilité volontaire est constitutif d'une démission en application de la loi, et constitue une cause de cessation de versement du droit à l'ARE ouvert pendant la période de mobilité volontaire sécurisée.

Le paiement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse dans les cas suivants.

Article 25 § 3 du règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

DECLARATION INEXACTE OU ATTESTATION MENSONGERE

Le paiement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi cesse à la date à laquelle une déclaration inexacte ou une attestation mensongère ayant eu pour effet d'entraîner le versement d'allocations intégralement indues est détectée.

EXCLUSION DU BENEFICE DU REVENU DE REMPLACEMENT

Sanction prononcée par le Préfet

Une exclusion du bénéfice du revenu de remplacement peut être prononcée par le Préfet, à titre provisoire ou définitif.

Aux termes de l'article R. 5426-3 du Code du travail, cette décision sanctionne le cas échéant :

- l'absence d'actes positifs et répétés de recherche d'emploi ou de création/reprise d'entreprise ;
- le refus sans motif légitime :
 - à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi,
 - d'élaborer un projet d'action personnalisé d'accès à l'emploi,
 - de suivre une action de formation ou d'aide à la recherche d'emploi inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi,
 - d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation,
 - de répondre à une convocation des agents chargés du contrôle ;
- de se soumettre à une visite médicale auprès des services médicaux de main-d'œuvre destinée à vérifier l'aptitude au travail ou à certains types d'emploi ;
- les déclarations inexactes ou mensongères en vue de bénéficier indûment les prestations chômage ou la perception en toute connaissance de cause du revenu de remplacement.

L'exclusion peut être limitée dans le temps ou être définitive. Elle peut être précédée d'une réduction du versement de l'allocation.

Réduction ou suppression du revenu de remplacement par le préfet

Motifs de sanction	Effet sur le versement du revenu de remplacement		Effet sur l'inscription comme demandeur d'emploi : pas de nouvelle inscription possible pendant :	
	Manquement non répété	Manquements répétés	Manquement non répété	Manquements répétés
<p>Absence d'actes positifs de recherche d'emploi, de création ou de reprise d'entreprise</p> <p>Refus sans motif légitime</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation - d'une action de formation ou d'aide à la recherche d'emploi inscrite dans le PPAE - d'une action d'insertion ou d'une offre de contrat aidé 	Réduction de 20 % pendant une durée de 2 à 6 mois	Réduction de 50 % pendant une durée de 2 à 6 mois ou suppression définitive	15 jours	Entre 1 et 6 mois
<p>Refus sans motif légitime de répondre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à toute convocation de Pôle Emploi, l'AFPA - à une visite médicale <p>Refus sans motif légitime :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'élaborer un projet personnalisé d'accès à l'emploi - à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi 	Suppression pour une durée de 2 mois	Suppression pour une durée de 2 à 6 mois ou suppression définitive	2 mois	Entre 2 et 6 mois consécutifs
<p>Absence de déclaration</p> <p>Fausse déclarations ou déclarations mensongères</p>	Suppression définitive ou pour une durée de 2 à 6 mois si activité non déclarée d'une durée brève		Entre 6 et 12 mois consécutifs	

Article R. 5426-3 du Code du travail

Sanction pénale

Sous réserve de la constitution éventuelle de délit d'escroquerie défini et sanctionné aux articles 313-1 et 313-3 du Code pénal, le fait de bénéficier frauduleusement ou de tenter de bénéficier frauduleusement des allocations d'aide au retour à l'emploi est passible d'une amende de 4 000 €. En cas de récidive, ce montant est porté au double.

Article L. 5429-1 du Code du travail, modifié par l'article 16 de la loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 - JO du 24 mars

Activité professionnelle non déclarée - conditions requises pour justifier une exclusion

Les dispositions de l'article R. 5411-6 du Code du travail prévoient l'obligation de déclarer tous changements de situation susceptibles d'avoir une incidence sur le paiement de l'allocation chômage, dont l'exercice de toute activité professionnelle, même occasionnelle ou réduite et quelle que soit sa durée. En cas de manquement, l'allocataire s'expose à une sanction qui à l'époque des faits, se traduisait par une exclusion temporaire ou définitive du bénéfice du revenu de remplacement.

Une telle sanction a été prononcée à l'encontre d'une allocataire qui n'a pas déclaré le mandat de gérante d'une SARL dont elle était titulaire. Ayant cependant pu constater que cette activité était en réalité exercée par son époux et que par ailleurs elle poursuivait ses recherches en vue de trouver un emploi pour lequel elle restait disponible, le Conseil d'État a jugé que « l'activité non déclarée qu'elle avait exercée ne pouvait être regardée comme un emploi de nature à la priver du bénéfice du revenu de remplacement [...] », et que par conséquent, la décision du préfet visant à l'exclure à titre définitif du revenu de remplacement était entachée d'illégalité.

S'agissant d'une activité professionnelle non déclarée, la décision d'exclusion doit être justifiée par le fait qu'une telle omission a pour but précisément de percevoir indûment les prestations du régime d'assurance chômage.

CE n° 284655 du 21 mars 2007

Lorsque l'exclusion résulte de la constatation que le demandeur d'emploi ne réunit pas les conditions pour bénéficier du revenu de remplacement, la décision du préfet est fondée. En revanche, si elle continue de produire ses effets au-delà de la période au cours de laquelle l'intéressé ne remplissait plus les conditions requises pour être indemnisé, la mesure revêt le caractère de sanction et par conséquent... le Préfet [...] a fait une inexacte application des pouvoirs qu'il tenait de l'article R. 351-33 (article R. 5426-7 et R. 5426-8 du Code du travail) du code du travail en excluant M.... à titre définitif du bénéfice du revenu de remplacement».

CE n° 284656 du 21 mars 2007

Effet d'une exclusion temporaire

L'exclusion temporaire a pour effet d'annuler les droits de l'intéressé pour une période déterminée par l'autorité administrative (la DIRECCTE). Le service du revenu de remplacement est interrompu et, sauf décision contraire de la DIRECCTE, la durée de l'exclusion temporaire s'impute sur la durée des droits initialement ouverts.

Effet d'une exclusion définitive

L'exclusion définitive correspond à une extinction totale des droits antérieurement ouverts. Seule la constitution de nouveaux droits peut permettre à l'intéressé de bénéficier, au terme de la période couverte par l'exclusion définitive, d'une nouvelle période d'indemnisation.

Circulaire n° 04-09 du 14 avril 2004