

MISE EN OEUVRE DU PPAE

Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi

FORMALITES LIEES A LA DEFINITION DU PPAE

Article R. 5411-14 du Code du travail

ELABORATION LORS DE L'INSCRIPTION

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi est élaboré conjointement par le demandeur d'emploi et son conseiller référent de l'unité du Pôle emploi territorialement compétent, lors de l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ou au plus tard dans les **15 jours** suivant cette inscription.

Les échanges entre le demandeur d'emploi et son conseiller doivent permettre de définir le parcours le plus adapté à sa situation et reposer sur une évaluation personnalisée de ses perspectives de reclassement.

Afin de commencer au plus tôt les actions visant à favoriser le retour à l'emploi, sa définition peut être initialisée le jour de l'inscription et avant même la désignation du référent unique en charge du suivi du demandeur d'emploi.

L'objectif fixé à la convention pluriannuelle conclue entre l'État, l'UNEDIC et Pôle emploi le 2 avril 2009, dans le cadre des opérations de fusion opérationnelle des Assedic et des ANPE, est de simplifier le processus d'inscription. Ainsi, aux deux entretiens successifs se substitue désormais un entretien unique visant à traiter l'inscription dans son ensemble (opérations administratives et information sur les droits à indemnisation) et l'accompagnement personnalisé (propositions éventuelles d'offres d'emploi adaptées et élaboration du PPAE).

Pôle emploi a pour objectif de réaliser l'inscription dans un délai de **5 jours** ouvrés suivant le premier contact avec le demandeur d'emploi dans une perspective d'un accès rapide aux services.

☞ *Le PPAE peut dans certains cas être mis en œuvre par un des organismes concourant au service public de l'emploi, dans les conditions définies par la convention pluriannuelle conclue entre l'État, l'UNEDIC et Pôle emploi.*

Une convention spécifique est alors conclue entre Pôle emploi et l'organisme, fixant :

- les règles d'élaboration et d'actualisation du projet personnalisé d'accès à l'emploi dont l'accompagnement et le placement sont confiés à ces organismes ;
- l'offre de service adaptée que ces organismes proposent ;
- les modalités de mise en œuvre du suivi de la recherche d'emploi ;
- les modalités d'échange d'information, d'évaluation et de suivi des résultats.

Article R. 5411-16 du Code du travail

NOTIFICATION AU DEMANDEUR D'EMPLOI

Le PPAE, constitué du profil du demandeur d'emploi et des conclusions de son entretien, est notifié au demandeur d'emploi par la remise en main propre à celui-ci, contre signature, d'un acte de Pôle emploi, faisant état de l'acceptation ou du refus du PPAE par le demandeur d'emploi.

Cette notification intervient à l'issue de l'entretien.

En cas de refus de signer l'acte de notification, le PPAE ainsi que l'acte faisant état du refus du projet lui sont adressés par lettre recommandée avec accusé de réception.

D'une manière générale, les informations contenues dans le PPAE sont transmises au demandeur d'emploi. Ainsi, que ce soit à l'issue de son élaboration ou de son actualisation, le conseiller de Pôle emploi le communique à l'intéressé.

Article R. 5411-14 du Code du travail, modifié par le décret n° 2014-524 du 22 mai 2014

ACTUALISATION DU PPAE

L'administration a fixé un délai minimum de **3** mois pour actualiser le PPAE. Sans attendre la date ainsi prévue, l'actualisation peut également intervenir à l'occasion de chaque entretien du demandeur d'emploi avec son référent, notamment dans le cadre du suivi mensuel personnalisé.

Le décret du 24 mai 2014 portant modification des règles relatives à l'organisation et au fonctionnement de Pôle emploi prévoit d'ailleurs la possibilité de mettre à jour le PPAE selon la périodicité et les modalités définies avec le demandeur d'emploi.

L'actualisation peut conduire :

- à adapter le champ de la recherche d'emploi ;
- à modifier le projet professionnel,

compte tenu par exemple d'éléments nouveaux tant sur l'aspect professionnel que personnel (changements dans la situation personnelle ou familiale ayant un impact sur la recherche d'emploi).

Après **3**, **6** puis **12** mois d'inscription, les modifications apportées au PPAE ne doivent pas aller à l'encontre des dispositions définies sur la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu.

Circulaire DGEFP n° 2008-18 du 5 novembre 2008

Article R. 5411-14 du Code du travail, modifié par l'article 12 du décret n° 2014-524 du 22 mai 2014

APPLICATION DES DELAIS

Même si le délai de **15** jours n'est pas juridiquement contraignant, il importe de parvenir à établir le PPAE du demandeur d'emploi le plus rapidement possible, cet élément étant crucial pour son retour à l'emploi. Pôle emploi ou l'organisme participant au service public de l'emploi doivent tout mettre en œuvre pour que l'élaboration conjointe du PPAE et son actualisation interviennent dans les délais fixés à l'article R. 5411-14 du Code du travail. Il en est de même du délai d'actualisation de **3** mois, juridiquement non contraignant.

Circulaire DGEFP n° 2008-18 du 5 novembre 2008

REFUS DU DEMANDEUR D'EMPLOI DE SIGNER UN PPAE

Le refus d'élaborer ou d'actualiser le PPAE constitue un manquement du demandeur d'emploi à ses obligations. Ce manquement peut être sanctionné, dans la mesure où le refus :

- implique un acte intentionnel du demandeur d'emploi ;
- ne se justifie pas par un motif légitime.

Le refus du demandeur d'emploi de signer l'acte lui notifiant le PPAE caractérise le refus d'élaborer ou d'actualiser le PPAE.

Les sanctions prévues sont :

- la radiation de la liste des demandeurs d'emploi ;
- l'interdiction de se réinscrire pendant une période de **2** mois. En cas de manquements répétés, cette durée peut aller jusqu'à **6** mois ;
- la suppression du revenu de remplacement par le préfet pendant **2** mois. En cas de manquements répétés, cette durée peut aller jusqu'à **6** mois ou bien la suppression devenir définitive.

Articles R. 5412-5 et R. 5426-3 du Code du travail

MANQUEMENTS DE POLE EMPLOI – RECOURS POSSIBLES DU DEMANDEUR D'EMPLOI

Si le tribunal administratif a reconnu comme étant justifié le recours devant le juge des référés d'un demandeur d'emploi pour qui une carence caractérisée dans la mise en œuvre des moyens administratifs que la réglementation définit à Pôle emploi en vue d'assurer le reclassement des salariés privés involontairement d'emploi, du fait d'une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté fondamentale d'accéder à un emploi, le Conseil d'État annule sa décision. La Haute juridiction a considéré que la procédure de référé justifiée par l'urgence n'était pas adaptée à la situation.

Une injonction à Pôle emploi avait été faite de recevoir le demandeur d'emploi dans les **8** jours, de mettre à jour son PPAE et de l'accompagner dans sa recherche d'emploi, en lui adressant régulièrement, dans la mesure du possible, des offres d'emploi en lien avec ses compétences, voire de lui proposer des formations ou une reconversion adaptées. L'intéressé a cependant la possibilité de saisir les juges du fond pour demander réparation du préjudice subi consécutivement aux manquements de Pôle emploi.

*TA Paris, 11 septembre 2012, n° 1216080-9
CE n° 362948 du 4 octobre 2012*

MODALITES DU SUIVI DE DEMANDEUR D'EMPLOI PAR DES ENTRETIENS TELEPHONIQUES

Instruction PE n° 2014-38 du 20 juin 2014 – BOPE n° 2014-67 du 4 juillet 2014

Le suivi d'un demandeur d'emploi peut être effectué par le biais d'un entretien téléphonique sur proposition du conseiller de pôle emploi, en fonction de sa situation. Pour la mise en œuvre du suivi par téléphone, des prérequis sont définis :

- il convient de déterminer au préalable l'objectif et le contenu de l'entretien ;
- le conseiller Pôle emploi doit avoir obtenu le consentement éclairé du demandeur d'emploi ;
- une convocation à l'entretien téléphonique doit être établie.

Objectif et contenu de l'entretien téléphonique

L'objectif de l'entretien est précisé en amont dans le dossier du demandeur d'emploi.

Ces points d'étape personnalisés peuvent permettre notamment :

- de faire le point avec le demandeur sur ses démarches de retour à l'emploi ;
- d'analyser et d'exploiter les retombées des actions qui ont un impact significatif sur le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) : à titre d'exemple suite à une évaluation, un atelier, un forum, un job dating ;
- de questionner si besoin à la fois sur l'axe de travail et la modalité d'accompagnement identifiés ;
- d'actualiser le plan d'actions du demandeur d'emploi.

Dans le cadre de l'entretien par téléphone, le conseiller référent actualise si nécessaire le PPAE du demandeur d'emploi.

Consentement du demandeur d'emploi à l'entretien par téléphone

Le recueil du consentement aux entretiens par téléphone a lieu sur proposition du conseiller référent et systématiquement lors du premier entretien d'actualisation du PPAE entre le conseiller référent et le demandeur d'emploi concerné. Ce consentement doit être exprès.

Afin que le consentement du demandeur d'emploi soit éclairé, il convient que ce dernier soit informé des engagements inhérents à cette modalité d'entretien.

Ainsi, le demandeur d'emploi est informé oralement par le conseiller qu'en consentant aux entretiens par téléphone :

- il doit tenir Pôle emploi informé rapidement de tout changement de coordonnées téléphoniques (depuis son espace personnel ou auprès de son conseiller référent) ;
- il convient de préciser que ce consentement n'empêche cependant pas le demandeur d'emploi de bénéficier le cas échéant des autres modalités d'entretien existantes (l'entretien physique notamment) ;
- une convocation lui est envoyée pour un rendez-vous téléphonique. Cette convocation lui est transmise selon les règles en vigueur de convocation des demandeurs d'emploi :
 - soit sur l'espace personnel du demandeur d'emploi,
 - soit par voie postale ;
- l'absence de réponse aux appels sans motif légitime, peut avoir des conséquences sur le maintien de son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ainsi que sur le versement de son revenu de remplacement le cas échéant, avec l'engagement d'une procédure de radiation selon les règles de la gestion de la liste en vigueur.

À tout moment, le demandeur d'emploi peut renoncer à son consentement aux entretiens par téléphone, il conviendra dans ce cas de mettre à jour le dossier informatique du demandeur d'emploi en ce sens.

Convocation à l'entretien téléphonique

Le conseiller référent convoque le demandeur d'emploi en précisant :

- le type d'entretien : « entretien personnalisé » ;
- la modalité de l'entretien : « entretien par téléphone » ;
- l'heure du rendez-vous téléphonique et la durée de l'entretien.

La convocation pour l'entretien par téléphone est transmise par voie postale ou sur l'espace personnel du demandeur d'emploi sur pole-emploi.fr (si ce dernier a consenti aux échanges dématérialisés) à l'identique d'une convocation pour un entretien physique.

Enfin, le rendez-vous est rappelé au demandeur d'emploi par SMS ou courriel, **24 heures** avant le rendez-vous.

En cas de non-réponse du demandeur d'emploi, suite à trois appels sortants du conseiller référent et dans le temps imparti à l'entretien par téléphone :

- les règles de la gestion de la liste en cas d'absence à entretien sur convocation s'appliquent (radiation de la liste des demandeurs d'emploi et impossibilité de s'inscrire en vue notamment d'être indemnisé pour une durée allant de **2 à 6 mois**) ;
- un avertissement est envoyé au demandeur d'emploi concerné, dans le respect des règles et délais en vigueur, pour motif d'absence à entretien suite à convocation.

Articles L. 5412-1 et R. 5412-5 du Code du Travail

ELEMENTS CONSTITUTIFS DU PPAE

PROFIL ET PROJET PROFESSIONNEL DU DEMANDEUR D'EMPLOI

Le PPAE retrace le champ de la recherche du demandeur d'emploi. Il précise ainsi :

- la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés ;
- la zone géographique privilégiée ;
- le niveau de salaire attendu.

Ces éléments permettent de constituer l' « offre raisonnable d'emploi », à laquelle le demandeur d'emploi ne peut en principe opposer un refus.

Article L. 5411-6-1 du Code du travail

Afin de déterminer précisément l'offre raisonnable d'emploi, il est tenu compte :

- de la formation du demandeur d'emploi ;
- de ses qualifications ;
- de ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles ;
- de sa situation personnelle et familiale ;
- du marché du travail local.

ELEMENTS CONSTITUTIFS DE L'OFFRE RAISONNABLE D'EMPLOI

Article L. 5411-6-2 du Code du travail

Circulaire DGEFP n° 2008-18 du 5 novembre 2008

L'offre raisonnable d'emploi est définie au moment de l'élaboration du PPAE. Compte tenu de la durée d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, l'offre d'emploi qui ne peut être refusée évolue. Sa définition n'est donc pas définitive. Les éléments qui la constituent sont revus selon les critères prévus par la loi et/ou sur proposition du conseiller de Pôle emploi, en accord avec l'intéressé.

Formation, qualifications, connaissances et compétences acquises

Sont prises en compte les aptitudes professionnelles que le demandeur d'emploi a su développer dans le cadre d'emplois précédents, qu'elles aient ou non fait l'objet d'une procédure de validation des acquis. L'ensemble des éléments constituant le profil de l'intéressé sont pris en compte pendant toute la durée de l'inscription et ne sont pas remis en cause lors de l'actualisation du PPAE. Ainsi, après 3 mois d'inscription, l'emploi recherché demeure compatible avec les qualifications et compétences de la personne. Il s'agit d'élargir le champ de la recherche au-delà d'une seule spécialité trop étroite et d'inciter chaque demandeur d'emploi à accéder à des emplois que ses compétences lui permettent d'exercer.

Situation personnelle et familiale

La situation personnelle et familiale du demandeur d'emploi participe à la définition du champ de la recherche d'emploi et à son évolution. Elle permet d'apprécier, en plein accord avec l'intéressé, ses éventuelles difficultés de mobilités géographiques.

Par ailleurs, à titre d'exemples, peuvent être exclus du champ de la recherche :

- les emplois dont la pénibilité est incompatible avec la situation de santé ;
- les emplois dont les horaires ne permettent pas à un parent isoler de garder ou faire garder ses enfants.

Situation du marché local

Les outils pour analyser la situation du marché du travail local font l'objet d'un développement au sein de chaque convention régionale annuelle conclue entre le préfet de région et Pôle emploi.

C'est un élément important dans la définition du projet professionnel. Ainsi, si les perspectives d'emploi dans un secteur professionnel sont compromises par la situation du marché du travail, mais que des perspectives s'ouvrent dans d'autres secteurs, il convient d'en tenir compte pour la construction du parcours du demandeur d'emploi.

De même, des aides à la mobilité devront généralement être prévues si une telle mobilité s'avère utile compte tenu du contexte local.

Nature et caractéristiques de l'emploi recherché

Il s'agit des éléments suivants :

- le métier ;
- le type de mission confiée ;
- le niveau de responsabilité ;
- le type de contrat de travail (CDI, CDD, contrat de mission...) ;
- la durée du contrat ;
- le temps de travail (temps complet, temps partiel).

Métier

La nature et les caractéristiques du ou des emplois recherchés inscrits dans les PPAE peuvent être modifiés lors de chaque actualisation du projet.

Peuvent être inscrits dans le PPAE plusieurs types d'emploi recherché. À ce titre, le PPAE peut également indiquer les emplois que le demandeur d'emploi pourrait être prêt à accepter, de façon transitoire, dans le cadre de son parcours d'insertion professionnelle, et qui ne correspondent pas à l'offre raisonnable d'emploi telle que définie dans son PPAE. La personne ne peut pas être sanctionnée pour le refus de ces emplois.

Exemple

Un demandeur d'emploi, titulaire d'un diplôme de secrétaire comptable, recherche un emploi de secrétaire comptable et déclare être prêt à accepter un emploi de serveur à titre transitoire. Cette personne ne sera pas sanctionnée si elle refuse à deux reprises un emploi de serveur. En revanche, est considérée comme raisonnable l'offre d'un emploi de secrétaire, compatible avec ses qualifications et ses compétences professionnelles.

Temps de travail

Si le PPAE prévoit que le ou les emplois recherchés sont à temps complet, le demandeur d'emploi ne peut être obligé d'accepter un emploi à temps partiel, quelle que soit son ancienneté d'inscription. De même, si le PPAE prévoit que le ou les emplois recherchés sont à temps partiel, le demandeur d'emploi ne peut être obligé d'accepter un emploi à temps complet.

Néanmoins, le demandeur d'emploi et son conseiller conservent la possibilité de modifier le PPAE pour élargir le champ de la recherche d'emploi aux contrats à temps partiel ou à temps complet. Dans ce cadre, il appartient au conseiller du demandeur d'emploi de l'amener à élargir le champ de sa recherche en vue d'accroître ses perspectives de retour à l'emploi.

Article L. 5411-6-4 du Code du travail

Durée du contrat

Si le PPAE cible la recherche sur un emploi à durée indéterminée, un emploi à durée déterminée ne constituera pas une offre raisonnable d'emploi, quelle que soit son ancienneté d'inscription. De même, si le PPAE cible la recherche sur un emploi à durée déterminée (par exemple pour des raisons familiales), un emploi à durée indéterminée ne constituera pas une offre raisonnable d'emploi. Néanmoins, le demandeur d'emploi et son conseiller conservent la possibilité de modifier le PPAE pour élargir le champ de la recherche d'emploi aux contrats à durée déterminée ou aux contrats à durée indéterminée. Dans ce cadre, il appartient au conseiller du demandeur d'emploi de l'amener à élargir le champ de sa recherche en vue d'accroître ses perspectives de retour à l'emploi. Il en est de même pour les contrats d'intérim.

Zone géographique

Au cours des six premiers mois d'inscription, la zone géographique de recherche d'emploi est librement déterminée par le demandeur d'emploi.

Après six mois d'inscription, la zone géographique est déterminée selon des critères de durée de transport ou de distance.

Salaire attendu

Niveau fixé par le demandeur d'emploi

Le niveau de salaire attendu est indiqué par le demandeur d'emploi. Il peut être distinct du niveau de salaire antérieurement perçu, le cas échéant, par le demandeur d'emploi.

Néanmoins, le conseiller référent du demandeur d'emploi doit évidemment l'inciter à retenir un niveau de salaire réaliste et compatible avec un retour rapide à l'emploi.

Respect des minima légaux ou conventionnels

Le salaire horaire afférent à l'offre raisonnable d'emploi doit être au moins égal aux minima conventionnels et, dans tous les cas, au moins égal au SMIC horaire. En outre, il doit être conforme au salaire normalement pratiqué dans la région et pour la profession concernée.

Article L. 5411-6-4 du Code du travail

Les conventions collectives et l'outil informatique « Mon marché du travail » doivent permettre aux conseillers de Pôle emploi d'identifier ce salaire normalement pratiqué.

ACTIONS PRESCRITES PAR POLE EMPLOI

Le PPAE retrace également les actions que Pôle emploi s'engage à mettre en place pour faciliter le retour à l'emploi de la personne, notamment en matière d'accompagnement personnalisé et, le cas échéant, de formation et d'aides à la mobilité. Il doit réellement s'agir d'un plan individualisé.

Il peut s'agir :

- des aides à la mobilité (aides à la recherche d'emploi, aides à la reprise d'emploi, aides au déplacement, aides à la double résidence ou de déménagements) ;
- des aides à la formation (formations préalables à une embauche, actions de formation, aides à la VAE, ...).

L'intéressé peut bénéficier d'autres prestations du type bilans de compétences et ateliers d'aide à la recherche d'emploi.

Possibilité de prescrire des formations effectuées dans l'Espace e-économique européen ou la Suisse

Instruction PE n° 2013-66 du 17 juillet 2013 – BOPE n° 2013-80

Dans le cadre des mobilités géographiques au niveau de l'Union européenne, les demandeurs d'emploi peuvent se voir proposer des opportunités de formation dans un pays européen. C'est le cas, dans le cadre des coopérations transfrontalières. La prescription de telles formations est possible pour les demandeurs d'emploi relevant de la législation française en matière de sécurité sociale (personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi) et « indemnisés au titre du chômage ».

Cependant, ne seront pris en charge au titre des accidents de travail et maladies professionnelles que les demandeurs d'emploi indemnisés pour lesquels des cotisations AT-MP ont été versées.

Il convient en conséquence de ne valider les formations dispensées dans l'Espace économique européen ou en Suisse que dans la mesure où l'intéressé perçoit l'une des allocations citées ci-dessous, à savoir :

- l'aide au retour à l'emploi formation (AREF) ;
- l'allocation spécifique de solidarité formation (ASSF) ;
- la rémunération publique de stage (RPS) ;
- la rémunération de fin de formation (RFF) ;
- la rémunération de formation Pôle emploi (RFPE) ;
- l'allocation de fin de droit- formation (AFD-F) ;
- l'allocation de professionnalisation et de solidarité-formation (APS-F) ;
- l'allocation-équivalent retraite de remplacement formation ;
- l'allocation spécifique de reclassement (ASR) ;
- l'allocation spécifique de sécurisation professionnelle (ASP) ;
- l'allocation de transition professionnelle (ATP).

Les formations concernées sont :

- les formations inscrites au PPAE ;
- les formations dont Pôle emploi et le demandeur d'emploi peuvent garantir l'existence et le sérieux.

Procédure applicable en cas de survenance d'un accident de travail ou de trajet

Si l'organisme de formation doit déclarer l'accident du travail à la CPAM dont relève le demandeur d'emploi au plus tard 48 heures après avoir pris connaissance de l'accident en lui transmettant le formulaire dédié en recommandé avec accusé de réception, l'application de cette règle peut être malaisée lorsque l'organisme ne se situe pas en France.

Dans l'attente de précisions complémentaires de la direction de la sécurité sociale, il conviendra de préciser aux demandeurs d'emploi, avant leur entrée en formation, qu'ils devront en cas de survenance d'un accident de travail ou de trajet :

- effectuer une déclaration auprès de la CPAM dont il relève ;
- informer Pôle emploi dans les plus brefs délais.

Par ailleurs, Pôle emploi informe par courrier la CPAM de la survenance de l'accident du travail sur la base des éléments déclarés par l'intéressé.

Il appartient à la CPAM d'instruire le dossier en sollicitant les précisions nécessaires auprès du demandeur d'emploi et de l'organisme de formation.

Avant leur départ, les demandeurs d'emploi doivent se munir :

- de la carte européenne d'assurance maladie (CEAM) ;
- de l'attestation d'inscription à un stage de formation (AISF) ;
- des coordonnées postales, électroniques et téléphoniques de leur Pôle emploi.

EVOLUTION DU PPAE SELON LA DUREE D'INSCRIPTION

Article L. 5411-6-3 du Code du travail

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi est actualisé périodiquement. Lors de cette actualisation, les éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi sont révisés, notamment pour accroître les perspectives de retour à l'emploi.

Les éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi pour lesquels la loi a expressément prévu des modifications sont :

- le niveau de salaire attendu ;
- la zone géographique de recherche d'emploi.

Les périodes de révision du PPAE se situent dans les délais suivants :

- 3 mois après la première inscription comme demandeur d'emploi ;
- 6 mois après la première inscription comme demandeur d'emploi ;
- 12 mois après la première inscription comme demandeur d'emploi ;

CRITERES D'EVOLUTION DE L'OFFRE RAISONNABLE D'EMPLOI

Critère salarial

Est considérée comme raisonnable l'offre d'un emploi, compatible avec les qualifications et compétences professionnelles du demandeur d'emploi, et :

- rémunéré à au moins **95 %** du salaire antérieurement perçu, après **3** mois d'inscription ;
- rémunéré à au moins **85 %** du salaire antérieurement perçu, après **6** mois d'inscription ;
- rémunéré au moins à hauteur du revenu de remplacement versé au titre du régime d'assurance chômage ou du régime de solidarité, après **12** mois d'inscription.

Règles de détermination du salaire antérieur pour un demandeur d'emploi indemnisé

Il est défini selon les règles de détermination du salaire de référence servant au calcul de l'allocation d'assurance. Ces règles sont appliquées pour l'ensemble des demandeurs d'emploi ayant perçu un salaire avant leur inscription, que celui-ci leur ait ouvert des droits à indemnisation ou non.

Le salaire antérieurement perçu est établi sur la base des rémunérations perçues pendant les douze derniers mois précédant son dernier jour de travail payé, déterminées dans les conditions prévues à l'article 13 du règlement général annexé à la convention du 19 février 2009.

Son salaire antérieurement perçu correspondra strictement à son salaire de référence. Ainsi, les salaires perçus pendant des périodes d'emploi courtes, n'ouvrant pas de nouveaux droits à indemnisation (moins de **4** mois), ne sont pas pris en compte pour la détermination du salaire antérieurement perçu.

Exemple

Une personne de quarante ans salariée depuis dix ans perd son emploi.

Inscription comme demandeur d'emploi : le 1^{er} août 2009.

Dernier jour travaillé payé : le 31 juillet 2009.

Dernière période travaillée du 1^{er} février 1999 au 31 juillet 2009 (ouverture de droits au titre de l'article 3 du règlement général : indemnisation pendant 730 jours).

Prise en compte des rémunérations perçues pendant les douze derniers mois $\Rightarrow$ rémunération mensuelle égale à 2 500 €.

Salaire de référence/salaire pouvant être offert au demandeur d'emploi :

- dans les trois mois suivant l'inscription : salaire attendu = **2 500 €** ;
- après trois mois d'inscription **2 375 €** soit **95 %** du salaire antérieur ;
- après six mois d'inscription : **2 125 €** soit **85 %** du salaire antérieur ;
- après un an d'inscription : revenu de remplacement ARE = **1 435 €**.

Après sept mois de chômage, cette même personne accepte un CDD de 3 mois rémunéré à hauteur 2 200 €. À l'issue de son contrat, elle se réinscrit, élabore un nouveau PPAE et définit une nouvelle offre raisonnable d'emploi.

Inscription comme demandeur d'emploi : le 1^{er} juin 2010.

Dernière période travaillée : du 1^{er} mars 2010 au 31 mai 2010 (pas de nouvelle ouverture de droits).

Prise en compte des rémunérations perçues pendant les douze derniers mois précédant sa première inscription

(le salaire perçu pendant le CDD n'est pas pris en compte, la durée d'affiliation étant trop courte) : rémunération mensuelle = 2 500 €.

Salaire de référence/salaire pouvant être offert au demandeur d'emploi :

- dans les trois mois suivant l'inscription : salaire attendu = **2 500 €** ;
- après trois mois d'inscription : **2 375 €** soit **95 %** du salaire antérieur ;
- après six mois d'inscription : **2 125 €** soit **85 %** du salaire antérieur ;
- après un an d'inscription : **1 435 €** (ARE).

Après une nouvelle période de deux mois de chômage, cette personne accepte un CDD de neuf mois rémunéré à hauteur de son salaire antérieur (2 500 €). À l'issue de son contrat, elle se réinscrit, élabore un nouveau PPAE et définit une nouvelle offre raisonnable d'emploi.

Inscription comme demandeur d'emploi : le 1^{er} juin 2009.

Dernière période travaillée : du 1^{er} août 2010 au 30 avril 2011. (Ouverture de droits possible au titre de l'article 3 du règlement général : indemnisation pendant 9 mois).

Prise en compte des rémunérations perçues pendant le CDD de neuf mois uniquement lorsque cela est plus avantageux pour le demandeur d'emploi (le demandeur d'emploi n'ayant pas épuisé ses droits antérieurs : application de l'article 9 du règlement général annexé à la convention d'assurance chômage).

Article R. 5411-15 du Code du travail

Il convient de prendre en compte le salaire horaire brut. Ainsi, les demandeurs d'emploi recherchant un emploi à temps complet après avoir occupé un emploi à temps partiel ne sont pas pénalisés : le salaire mensuel pouvant raisonnablement leur être offert correspond à un salaire fixé en cohérence avec le salaire antérieur, reconstitué sur la base d'un temps plein.

De même, pour les demandeurs d'emploi recherchant un emploi à temps partiel après avoir occupé un emploi à temps complet, le salaire mensuel pouvant raisonnablement leur être offert correspond à un salaire en cohérence avec le salaire antérieur, au prorata du temps de travail de l'emploi proposé.

En cas d'intéressement, le salaire antérieurement perçu correspond au seul revenu tiré de l'activité de la personne, à l'exclusion des sommes perçues en complément.

Règles de détermination du salaire antérieur pour un demandeur d'emploi non indemnisé

Les conditions d'affiliation prévues à l'article 3 du règlement annexé à la convention du 19 février 2009 sont indépendantes des règles de détermination du salaire journalier de référence. Aussi, ce dernier peut-il être déterminé alors même que le demandeur d'emploi n'est pas indemnisé.

Le salaire perçu par le demandeur d'emploi qui a accepté de reprendre un emploi pendant une courte durée sera ainsi pris en compte comme salaire antérieurement perçu pour la détermination du salaire pouvant lui être raisonnablement offert.

Exemple

Une personne de vingt-cinq ans s'inscrit après avoir accompli un CDD de deux mois.

Inscription comme demandeur d'emploi : le 1^{er} novembre 2009.

Dernier jour travaillé payé : le 30 octobre 2009.

Dernière période travaillée : du 1^{er} septembre 2009 au 30 octobre 2009 (pas d'ouverture de droits).

Prise en compte des rémunérations perçues pendant les deux mois travaillés : rémunération mensuelle égale à 1 600 €.

Salaire de référence/salaire pouvant être offert au demandeur d'emploi :

- dans les trois mois suivant l'inscription : salaire attendu = **1 700 €** ;
- après trois mois d'inscription : **1 520 €**, soit **95 %** du salaire antérieur ;
- après six mois d'inscription : **1 360 €**, soit **85 %** du salaire antérieur ;
- après un an d'inscription : **1 321 €** (SMIC).

Après un mois de chômage, elle accepte un CDD d'un mois rémunéré à hauteur du salaire attendu (soit 1 700 €). À l'issue de son contrat, elle se réinscrit, établit un nouveau PPAE et définit une nouvelle offre raisonnable d'emploi.

Inscription comme demandeur d'emploi : 2 janvier 2010.

Dernière période travaillée : du 1^{er} décembre au 31 décembre 2009 (une ouverture de droits est impossible).

Prise en compte des rémunérations perçues pendant les 3 mois travaillés (cumul des deux CDD) : rémunération moyenne égale à 1 633 €.

Demandeur d'emploi non indemnisé, qui n'a jamais perçu de salaire

Ce cas concerne les demandeurs d'emploi pour lesquels aucun salaire répondant aux caractéristiques fixées par la convention d'assurance chômage ne peut être identifié.

À défaut de rémunération, il n'existe pas de salaire antérieurement perçu à prendre en compte ; le salaire pouvant être offert au demandeur d'emploi est au moins égal au niveau de salaire attendu par le demandeur d'emploi, quelle que soit son ancienneté au chômage.

Néanmoins, en application du premier alinéa de l'article L. 5411-6-3 du Code du travail, les éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi, parmi lesquels le salaire attendu, doivent être révisés en vue d'accroître les perspectives de retour à l'emploi du demandeur d'emploi. Aussi appartient-il au conseiller du demandeur d'emploi de le convaincre de l'intérêt de définir un niveau de salaire réaliste dans le cadre de l'élaboration puis de l'actualisation du PPAE. Dans le cas contraire, l'intéressé pourra être radié en application du 3° de l'article

L. 5412-1 du Code du travail (refus d'actualiser le PPAE).

Zone géographique de recherche d'emploi

Après six mois d'inscription est considérée comme une offre raisonnable d'emploi celle qui entraîne, à l'aller comme au retour, un temps de trajet en transport en commun, entre le domicile et le lieu de travail, d'une durée maximale d'une heure ou une distance à parcourir d'au plus **30** kilomètres.

Article L. 5411-6-3 du Code du travail

☞ *Les conditions de durée de transport et de distance sont alternatives et non cumulatives.*

La zone privilégiée, constitutive de l'offre raisonnable d'emploi pendant les six premiers mois d'inscription, peut être plus étendue que la limite fixée par la loi. Après six mois, la zone de recherche d'emploi inscrite dans le PPAE peut toujours être plus large que la zone définie par la loi. Toutefois, le demandeur d'emploi ne saurait être sanctionné en cas de refus d'une offre se trouvant au-delà de la zone prévue par la loi.

Exemple

Une coiffeuse de 35 ans déclare rechercher un emploi situé à moins de 50 kilomètres de son domicile. Après six mois d'inscription, l'article L. 5411-6-3 du Code du travail exige que l'emploi offert soit situé à 30 kilomètres au plus du domicile du demandeur d'emploi ou qu'il nécessite un temps de trajet en transport en commun d'une heure au plus.

Si elle refuse deux emplois situés à 40 kilomètres de son domicile, cette personne ne peut pas être radiée pour ce motif.

Synthèse sur l'évolution de l'offre raisonnable d'emploi selon les critères salarial et géographiques

	Critère salarial				Critère géographique	
Situation du demandeur d'emploi (DE)	Zéro à trois mois	Quatre à six mois	Sept à douze mois	À partir du 13 ^e mois	Zéro à six mois	À partir de sept mois
DE non indemnisé n'ayant jamais perçu de salaire	Salaire attendu résultant de l'élaboration conjointe du PPAE entre le conseiller et le demandeur d'emploi	Salaire attendu, révisé, le cas échéant, en vue d'accroître les perspectives de retour à l'emploi	Salaire attendu, révisé, le cas échéant, en vue d'accroître les perspectives de retour à l'emploi	Salaire attendu, révisé, le cas échéant, en vue d'accroître les perspectives de retour à l'emploi	Zone géographique privilégiée	Au plus 30 km ou une heure en transport en commun
DE non indemnisé, n'ayant perçu un salaire	Salaire attendu résultant de l'élaboration conjointe du PPAE entre le conseiller et le demandeur d'emploi	95 % salaire antérieurement perçu	85 % salaire antérieurement perçu	85 % salaire antérieurement perçu	Zone géographique privilégiée	Au plus 30 km ou une heure en transport en commun
DE indemnisé	Salaire attendu résultant de l'élaboration conjointe du PPAE entre le conseiller et le demandeur d'emploi	95 % salaire antérieurement perçu	85 % salaire antérieurement perçu	Revenu de remplacement	Zone géographique privilégiée	Au plus 30 km ou une heure en transport en commun

Les différents niveaux de salaires s'appliquent sous réserve qu'ils soient supérieurs :

- un SMIC ;
- aux minima conventionnels ;
- au salaire normalement pratiqué dans la région et pour la profession concernée.

DELAIS D'EVOLUTION DE L'OFFRE RAISONNABLE D'EMPLOI

Point de départ

Les délais sont donc décomptés à partir de la date d'inscription du demandeur d'emploi, quand bien même l'élaboration de son PPAE ne serait achevée que plus tard (au plus tard dans les quinze jours suivants).

Les critères salarial et géographique évoluent de manière continue à compter de la date d'inscription du demandeur d'emploi. Le décompte des délais servant à faire évoluer l'offre raisonnable d'emploi est continu.

Exemple

Demandeur d'emploi inscrit le 15 octobre 2009.

Le décompte des délais est le suivant :

- *le 15 janvier 2010, à partir de cette date, le niveau du salaire correspondant à une offre raisonnable d'emploi est porté à 95 % de son salaire antérieur, le cas échéant ;*
- *le 15 avril 2010, ce niveau de salaire est porté à 85 % de son salaire antérieur, le cas échéant, et la zone géographique de recherche d'emploi est étendue (30 km ou une heure en transport en commun) ;*
- *le 15 octobre 2010, le niveau de salaire correspondant à une offre raisonnable d'emploi est limité au montant du revenu de remplacement éventuellement perçu.*

Demandeur d'emploi en formation

Si le demandeur d'emploi suit une formation prévue dans son projet personnalisé d'accès à l'emploi, les durées à partir desquelles évolue l'offre raisonnable d'emploi sont prorogées du temps de formation.

Ainsi, le décompte de l'ancienneté d'inscription servant à déterminer l'offre raisonnable d'emploi est suspendu pendant la période de formation du demandeur d'emploi. À l'issue de cette période, le décompte reprend en tenant compte de la durée d'inscription déjà écoulée par le demandeur d'emploi avant sa formation.

Exemple

Demandeur d'emploi inscrit le 1^{er} novembre 2009.

Il entre en formation le 1^{er} décembre, jusqu'au 30 mars. Pendant cette période, il est inscrit en catégorie 4.

Le décompte des délais est le suivant :

- *le 1^{er} juin 2010, le niveau du salaire correspondant à une offre raisonnable d'emploi est porté à 95 % de son salaire antérieur, le cas échéant ;*
- *le 1^{er} septembre 2010, ce niveau de salaire est porté à 85 % de son salaire antérieur, le cas échéant, et la zone géographique de recherche d'emploi est étendue (30 km ou une heure en transport en commun) ;*
- *le 1^{er} mars 2011, le niveau de salaire correspondant à une offre raisonnable d'emploi est limité au montant du revenu de remplacement éventuellement perçu.*

Impact d'un transfert d'une catégorie de la liste des demandeurs d'emploi à une autre

Le transfert d'une catégorie à une autre s'opère sans cessation d'inscription.

Cependant, les caractéristiques des différentes catégories, liées à l'objet de la demande d'emploi de la personne et à sa disponibilité pour occuper un emploi, emportent des conséquences sur son obligation d'élaborer ou d'actualiser le PPAE et sur l'évolution de l'offre raisonnable d'emploi qui en découle.

Ainsi, le transfert du demandeur d'emploi vers la catégorie **4** entraîne la suspension des délais servant à faire évoluer l'offre raisonnable d'emploi.

Sont ici visées les demandeurs d'emploi non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi (personnes engagée dans une action de formation, en congé maladie, maternité, les détenus.

Le transfert du demandeur d'emploi vers les catégories **5, 6, 7 ou 8** entraîne l'interruption des délais servant à faire évoluer l'offre raisonnable d'emploi.

Il s'agit des personnes non immédiatement disponibles, pourvues d'un emploi (catégorie **5**), supérieur à **78** heures par mois, à la recherche d'un autre emploi, à durée indéterminée à plein-temps (catégorie **6**) ou à temps partiel (catégorie **7**), à durée déterminée, temporaire ou saisonnier, y compris de très courte durée (catégorie **8**), tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Exemple

Demandeur d'emploi inscrit en catégorie 1, le 1^{er} février 2009.

Il retrouve un emploi à durée déterminée de quatre mois le 1^{er} mars 2009. Il est transféré en catégorie 5.

À l'issue de son CDD, le 1^{er} juillet 2009, il réintègre la catégorie 1. C'est à partir du 1^{er} octobre 2009 que le niveau du salaire correspondant à une offre raisonnable d'emploi est porté à 95 % de son salaire antérieur. Ses quatre mois d'inscription en catégorie 5 ne sont pas pris en compte pour l'évolution des critères salarial et géographiques de détermination de l'offre raisonnable d'emploi, non plus que le mois d'inscription en catégorie 1 accompli avant son transfert en catégorie 5.

Effet d'une nouvelle inscription

Une inscription intervenant moins de six mois après une cessation d'inscription ou une radiation induit la remise à zéro du décompte des délais.

Ainsi, lors de toute nouvelle inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, le décompte des délais servant à faire évoluer l'offre raisonnable d'emploi est remis à zéro.

C'est le cas même si l'inscription intervient moins de six mois après une cessation d'inscription ou une radiation et fait, à ce titre, l'objet d'une procédure simplifiée d'inscription en application de l'article R. 5411-5 du Code du travail.

Exemple

Demandeur d'emploi inscrit en catégorie 1, le 1^{er} décembre 2009.

Le 1^{er} juin 2010, suite à une absence à convocation non justifiée, il est radié avec impossibilité de se réinscrire pendant deux mois.

Il se réinscrit le 1^{er} août 2010. C'est à partir du 1^{er} novembre 2010 que le niveau du salaire correspondant à une offre raisonnable d'emploi est porté à 95 % de son salaire antérieur.

Synthèse sur l'application des délais

Catégorie du demandeur d'emploi	Décompte de l'ancienneté servant à la détermination de l'offre raisonnable d'emploi (ORE)	Ancienneté d'inscription Prise en compte pour la détermination de l'ORE lors du retour en catégorie 1 à 3
1 à 3 (catégorie statistique A)	Continu	Ancienneté d'inscription totale
4 en formation (catégorie statistique D)	Suspendu	Ancienneté d'inscription totale Ancienneté d'inscription en catégorie 4 (formation)
4 hors formation (catégorie statistique D)	Suspendu	Ancienneté d'inscription totale Ancienneté d'inscription en catégorie 4
5 (catégorie statistique E)	Interruption	Ancienneté d'inscription depuis le retour en catégorie 1 à 3
6 à 8 (catégorie statistique C)	Interruption	Ancienneté d'inscription depuis le retour en catégorie 1 à 3
Cessation d'inscription	Interruption	Ancienneté d'inscription totale (depuis la dernière inscription intervenue)
Radiation	Interruption	Ancienneté d'inscription totale (depuis la dernière inscription intervenue)

REFUS D'UNE OFFRE RAISONNABLE D'UN EMPLOI

Définition

Le refus d'emploi peut notamment être constitué par :

- le refus d'une mise en relation ;
- la non-présentation à un entretien avec un employeur, dès lors que le demandeur d'emploi avait la possibilité de s'y rendre ;
- le refus exprimé à l'employeur.

Le refus d'offre raisonnable d'emploi n'est cependant caractérisé qu'en absence de motif légitime. Le motif légitime présenté par le demandeur d'emploi qui refuse une offre répondant aux critères de l'offre raisonnable d'emploi doit être justifié par écrit.

Sanctions encourues en cas de refus de deux offres raisonnables d'emploi

Le refus à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi constitue un motif de radiation prévu à l'article L. 5412-1 du Code du travail.

En application de l'article R. 5412-5 du Code du travail, le refus de deux offres raisonnables d'emploi entraîne pour le demandeur d'emploi l'interdiction de se réinscrire pendant une durée de deux mois. En cas de manquements répétés, cette durée est accrue, sans pouvoir être supérieure à six mois.

De surcroît, en application de l'article R. 5426-3 du Code du travail, le préfet supprime dans ce cas le revenu de remplacement pendant une durée de deux mois. En cas de manquements répétés, le revenu de remplacement est supprimé pendant deux à six mois ou de façon définitive (cette dernière option devant être privilégiée s'agissant des refus répétés d'offre raisonnable d'emploi).

Pour le suivi des décisions prises par le préfet, en attente de l'adaptation de l'applicatif SUIVRE, il convient de comptabiliser les décisions de suppression temporaires ou définitives du revenu de remplacement prononcées en cas de refus d'offres raisonnables d'emploi sous le motif « refus d'emploi ».

Période d'appréciation des deux refus pouvant être sanctionnés

Le demandeur d'emploi a la possibilité de refuser une première offre raisonnable d'emploi. Il sera en revanche sanctionné s'il refuse, sans motif légitime, une seconde offre raisonnable d'emploi.

Le dénombrement des refus s'opère sur toute la durée de l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, indépendamment des évolutions de l'offre raisonnable d'emploi après trois, six et douze mois.

