

**PÔLE JURIDIQUE**

**Gestion des allocations chômage**

Tél. : 03 67 07 92 12

Courriel : [alloc.chomage@cdg67.fr](mailto:alloc.chomage@cdg67.fr)

Suivi par Marie LADENBURGER

## **L'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) : les changements issus du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage**

Le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif à l'assurance chômage réécrit l'ensemble des dispositions jusqu'alors en vigueur et que l'on retrouve règlementées notamment dans la Convention Unedic du 14 avril 2017, son règlement général annexé et ses 26 accords d'application.

La réforme de la réglementation de l'assurance chômage issue de ce décret du 26 juillet 2019 entre en vigueur de manière progressive, par étapes. Ainsi, certaines dispositions sont déjà entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2019 dernier ; d'autres entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2020.

La présente note a pour ambition de résumer les principaux changements intervenus (I) ou qui interviendront prochainement au 1<sup>er</sup> avril 2020 (II).

### **I. Les changements applicables aux fins de contrat de travail intervenant à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2019**

#### **1. DURCISSEMENT DES CONDITIONS D'AFFILIATION**

Pour rappel, l'affiliation est le lien juridique unissant un agent et son employeur. Elle sert à déterminer si un agent peut prétendre à l'allocation chômage, mais également à déterminer la durée de son indemnisation.

Auparavant, la durée d'affiliation nécessaire pour ouvrir des droits était de 88 jours ou 610 heures que l'agent devait avoir effectué au cours d'une période de référence. Cette période de référence est de 28 mois (pour les agents de moins de 53 ans) ou de 36 mois (pour les agents de plus de 53 ans) précédant la fin du dernier contrat de travail.

Désormais, l'article 3 du nouveau règlement d'assurance chômage annexé au décret du 26 juillet 2019 précité dispose que « *les salariés [agents] privés d'emploi doivent justifier d'une durée d'affiliation (...) au moins égale à 130 jours ou 910 heures travaillées :*

- *au cours des 24 mois qui précèdent la fin de contrat de travail pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de contrat de travail ;*
- *au cours des 36 mois qui précèdent la fin de contrat de travail pour les salariés âgés de 53 ans et plus à cette date. »*

Il en résulte que le décret réduit la durée de la période de référence durant laquelle s'apprécie l'affiliation. Cette affiliation est, elle-même, appréciée de manière plus stricte puisque le nombre de jours « travaillés » nécessaire à une ouverture de droits est augmenté. En d'autres termes, **il faut donc travailler plus, dans une période d'affiliation plus courte, pour pouvoir prétendre à l'ARE.**

## 2. DE NOUVELLES CONDITIONS POUR BENEFICIER DU DROIT D'OPTION

Pour rappel, le droit d'option est ouvert aux allocataires qui, ayant ouvert des droits antérieurs, ont retrouvé un emploi avant l'épuisement de leurs droits, puis se retrouvent de nouveau en perte d'emploi. Ainsi, sous certaines conditions, ils peuvent opter pour les nouveaux droits issus de leurs dernières activités professionnelles, en renonçant au reliquat de leurs droits antérieurs. Le choix appartient au seul allocataire qui doit être informé, préalablement à son choix, des différentes données de ses droits (anciens et nouveaux).

Auparavant, pour exercer son droit d'option, l'agent devait totaliser au moins des périodes d'emploi (période d'affiliation) de 88 jours (ou 610 heures) et disposer d'une allocation journalière, au titre des droits non épuisés (reliquat journalier), inférieure ou égale à 20 € OU d'une allocation journalière d'un montant inférieur d'au moins 30% par rapport à la nouvelle allocation journalière issue des dernières activités professionnelles.

L'article 26 du nouveau règlement d'assurance chômage annexé au décret du 26 juillet 2019 a modifié ces deux conditions nécessaires à l'exercice du droit d'option, à savoir que l'agent devra :

- totaliser des périodes d'emploi d'au moins 130 jours ou 910 heures travaillés ;
- disposer d'une allocation journalière issue du reliquat, d'un montant inférieur ou égal à 20 € ou **d'un montant global de reliquat inférieur d'au moins 30 % au montant global qui serait calculé** au regard des nouvelles périodes d'emploi.

### 3. INTERRUPTION DES VERSEMENTS AU TERME D'UNE PERIODE DE DISPONIBILITE

Tout agent titulaire, placé en disponibilité, a la possibilité d'exercer durant celle-ci, une activité en tant qu'agent dans une autre collectivité/établissement public, ou en tant que salarié dans une entreprise privée.

Si cette activité prend fin alors que l'agent est toujours en disponibilité, il peut prétendre au versement de l'ARE, s'il en remplit les conditions.

Dans le cadre de la réglementation antérieure, seules deux hypothèses, expressément prévues par les textes, pouvaient justifier une interruption du versement de l'ARE:

- la réintégration de l'agent dans son administration au cours ou au terme d'une période de disponibilité (dans ce cas l'agent n'est plus en perte d'emploi) ;
- le refus de l'agent de réintégrer son administration (dans ce cas, l'agent se place volontairement en situation de perte d'emploi).

Désormais, le nouvel article 25, en son paragraphe 3, du règlement d'assurance chômage annexé au décret du 26 juillet 2019 prévoit, en sus, deux nouveaux cas justifiant une interruption du versement de l'ARE :

- la non sollicitation par l'agent de sa réintégration ;
- la demande de renouvellement de sa disponibilité.

**Ces ajouts aboutissent à ce qu'un agent titulaire, parvenu au terme initial de sa période de disponibilité, ne pourra pas conserver le bénéfice de l'allocation chômage octroyée pour les périodes travaillées durant la disponibilité.** Le reliquat de droits subsiste et pourra être versé, le cas échéant, lors d'une reprise de droits (par exemple, lorsqu'un agent, après réintégration dans son administration, sollicite et obtient une nouvelle période de disponibilité au cours de laquelle il retravaille, peut bénéficier du reliquat de ses droits s'il perd à nouveau son emploi pendant sa disponibilité).

## II. Les changements applicables aux fins de contrat de travail intervenant à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020

### 1. MODIFICATION DU CALCUL DE LA DUREE D'INDEMNISATION

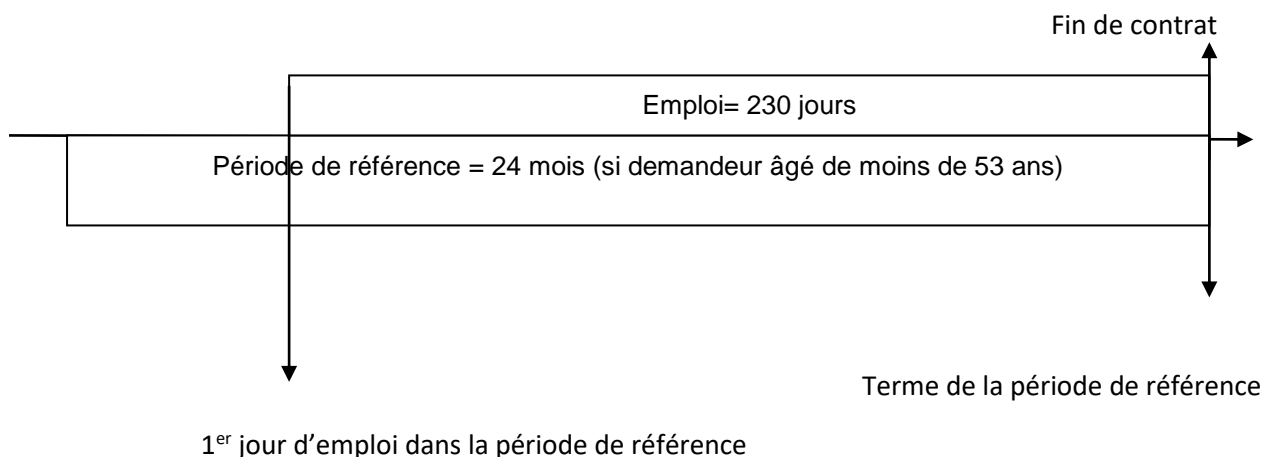
Jusqu'au 1<sup>er</sup> avril, la durée d'indemnisation de l'allocataire est égale au nombre de jours travaillés recensés dans la période de référence de 24 ou 36 mois, multipliés par 1,4 pour convertir ce nombre sur une base calendaire.

Pour toutes les pertes d'emploi intervenant à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, en application de l'article 9 du règlement d'assurance chômage annexé au décret du 26 juillet 2019, **la durée d'indemnisation sera égale au nombre de jours calendaires entre le premier jour d'emploi compris dans la période de référence (24 ou 36 mois selon l'âge), et le terme de cette période de référence.**

#### A noter :

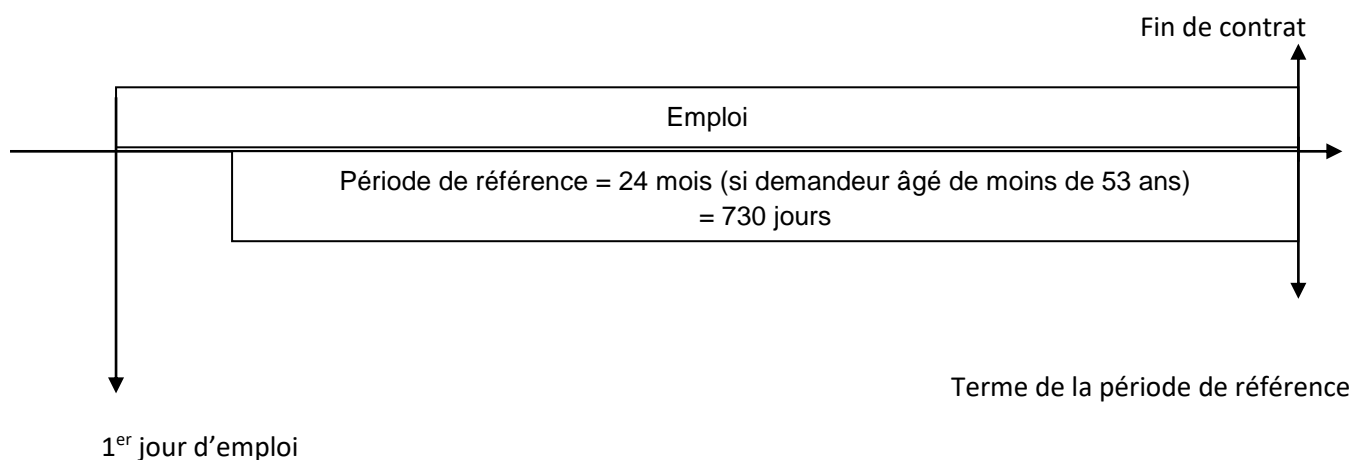
Si plusieurs contrats se succèdent au cours de la période de référence, et qu'**entre** ces contrats, le demandeur s'est trouvé en congé maternité, paternité, d'adoption, en maladie de plus de 15 jours consécutifs, en congé d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les jours correspondants à cette période seront déduits de la durée d'indemnisation.

#### Exemple 1 :



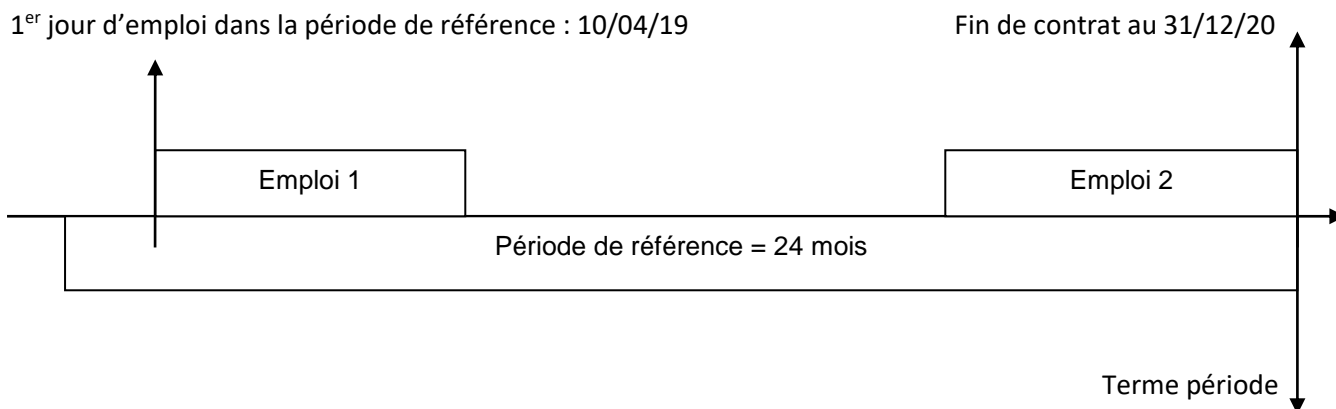
→ La durée d'indemnisation sera de 230 jours, ce qui correspond au nombre de jours écoulés entre le 1<sup>er</sup> jour du 1<sup>er</sup> emploi dans la période de référence, et le terme de cette période de référence.

**Exemple 2 :**



- La durée d'indemnisation sera de 730 jours, soit la durée d'indemnisation maximum pour un demandeur de moins de 53 ans, puisque le 1<sup>er</sup> emploi a débuté avant le début de la période de référence.

**Exemple 3 :**



- La durée d'indemnisation sera de 631 jours, soit le nombre de jours compris entre le 10/04/2019 et le 31/12/2020 (sauf si une période de de maternité, par exemple, est intervenue dans l'intervalle, auquel cas elle sera décomptée).

**La durée d'indemnisation minimale est également modifiée à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, passant de 122 jours minimum d'indemnisation à 182 jours minimum.**

## 2. MODIFICATION DU MODE DE CALCUL DE L'ALLOCATION JOURNALIERE

La part proportionnelle<sup>1</sup> de l'ARE **journalière** est déterminée en fonction de deux éléments : le salaire de référence et le salaire journalier de référence.

Pour toutes les pertes d'emploi intervenant à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, le calcul de l'allocation se fera au regard d'un nouveau salaire de référence et d'un nouveau salaire journalier de référence (voir les articles 11 à 13 du règlement d'assurance chômage annexé au décret du 26 juillet 2019).

	Avant le 1 <sup>er</sup> avril 2020	A compter du 1 <sup>er</sup> avril 2020
Salaire de référence	= rémunérations, primes et gratifications perçues dans les 12 mois <u>entiers</u> et " <i>habituellement rémunérés<sup>2*</sup></i> ", précédant le dernier jour travaillé et payé ;  Les rémunérations exceptionnelles ne sont prises en compte que pour la part qui se rapporte à la période de référence des 12 mois (calcul au prorata).	= rémunérations, primes et gratifications, perçues durant la période de référence de 24 ou 36 mois.  Les rémunérations exceptionnelles sont intégralement prises en compte dans le salaire de référence, qu'elles soient afférentes ou non à la période de référence (ex : 13 <sup>ème</sup> mois)
Salaire journalier de référence (SJR) :	= salaire de référence / (nombre de jours travaillés recensés dans la période de référence de 24 ou 36 mois x 1,4)	= salaire de référence / nombre de jours calendaires dans la période de référence entre le 1 <sup>er</sup> jour d'emploi et le terme de la période de référence
Allocation journalière	= (salaire journalier de référence x 40,4 %) + 12€  ou  salaire journalier de référence x 57%  <b>LE PLUS FAVORABLE DES DEUX RESULTATS EST RETENU</b>	

<sup>1</sup> L'ARE est composée d'une part fixe, fixée par la réglementation, et d'une part proportionnelle aux revenus antérieurs.

<sup>2</sup> Compte tenu du principe selon lequel l'ARE devait être le reflet de la rémunération « normale », les mois aux traitements minorés (maladie, temps partiel de droit pour élever un enfant, etc...), sont exclus du calcul.

### 3. MODIFICATION DU CALCUL DU DIFFERE CONGES PAYES

Pour rappel, le différé congés payés s'applique lorsque le demandeur a perçu, au moment de sa rupture d'emploi, une somme compensatrice de congés payés non pris.

En raison de la perception de cette somme, le point de départ du versement de l'ARE va être retardé/différé du nombre de jours correspondant au différé congés payés, lequel se calcul comme suit :

	Avant 1 <sup>er</sup> avril	Au 1 <sup>er</sup> avril (article 21 du règlement)
Nombre de jours constituant le différé congés payés	<p>= indemnité compensatrice de congés payés / salaire journalier de référence</p> <p>Si plusieurs pertes d'emploi sont intervenues, à l'occasion desquelles des indemnités de congés payés ont été versées, dans les 182 jours précédant la fin du dernier contrat considéré, il y a lieu de calculer le différé applicable à chacune des pertes d'emploi pour ne retenir et appliquer que le différé le plus long.</p>	<p>= indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de toutes les fins de contrat dans les 182 jours précédant la dernière perte d'emploi / salaire journalier de référence</p> <p>→ le différé est limité à 30 jours calendaires.</p>

Pour rappel : le Centre de gestion propose une prestation tarifée destinée à calculer l'ARE. Pour bénéficier de cette prestation, merci de nous contacter en vue de la signature d'une convention.