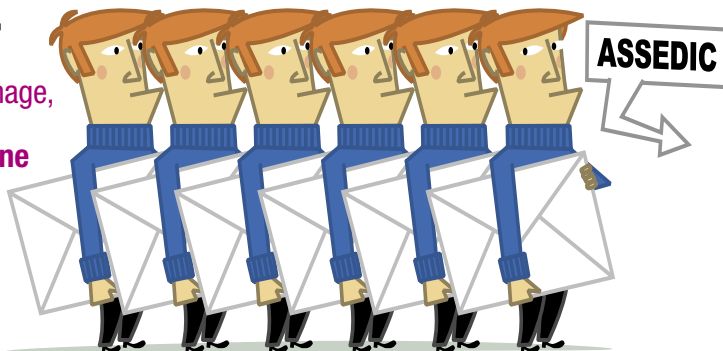


# LES RÈGLES D'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Pour percevoir des allocations de chômage, la perte d'emploi doit, en principe, être involontaire. **Stop arnaques vous donne les circonstances dans lesquelles le chômage peut être indemnisé.**

PAR SALWA BOURJI



Tout d'abord, pour bénéficier des allocations chômage, l'ancien salarié doit impérativement remplir les conditions suivantes :

- justifier d'une condition d'activité antérieure dénommée « période d'affiliation » ;
- être involontairement privé d'emploi ;
- être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- être à la recherche d'un emploi ;
- être âgé de moins de 60 ans ;
- être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;
- résider sur le territoire français ;
- ne pas être en chômage saisonnier.

## Les périodes d'affiliation

Le salarié privé d'emploi doit justifier de périodes d'affiliation correspondant à des périodes d'emploi accomplies dans une ou plusieurs entreprises. Les périodes d'affiliation sont les suivantes :

- 6 mois ou 910 heures de travail au cours des 22 mois : vous serez indemnisé pendant 7 mois (213 jours) ;
- 12 mois ou 1 820 heures de travail au cours des 20 mois : vous serez indemnisé pendant 12 mois (365 jours) ;
- 16 mois ou 2 426 heures de travail au cours des 26 mois : vous serez indemnisé pendant 23 mois (700 jours) ;
- 27 mois ou 4 095 heures de travail au cours des 36 mois : vous serez indemnisé pendant 36 mois (1 095 jours).

## L'allocation d'aide au retour à l'emploi

Le revenu de remplacement versé par l'Assédic s'appelle l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Son montant est calculé à partir du salaire journalier de référence du bénéficiaire avec des règles spécifiques s'appliquant à certaines professions.

Selon le mode de calcul le plus avantageux pour le chômeur, le montant brut journalier de l'ARE est égal à 40,4 % ou à 57,4 % du salaire journalier de référence (SJR) plus une partie fixe, révisée en principe au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année (10,66 euros depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007). De plus, le montant journalier de l'ARE ne peut être inférieur à un plancher fixé à 26,01 euros. Cette allocation minimale ne doit cependant pas représenter plus de 75 % du salaire journalier de référence. Si c'est le cas, l'allocation versée est égale à 75 % du SJR.

## Qu'est-ce qu'une perte involontaire d'emploi ?

### Le licenciement

Lors d'un licenciement, l'employeur prend l'initiative de la rupture du contrat. Le salarié subit donc le chômage et a droit à une indemnisation. Peu importe que le licenciement soit prononcé pour un motif économique ou personnel, pour faute grave ou lourde, la perte de l'emploi est considérée comme étant involontaire. L'Assédic n'a pas le pouvoir d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement, ni de se prononcer sur la nature de celui-ci.

### La fin d'un contrat à durée déterminée

Le chômage qui suit la fin d'un contrat à durée déterminée est, lui aussi, indemnisable et le fait que le salarié refuse l'offre de l'employeur de renouveler son contrat à durée déterminée ne fait pas échec à cette indemnisation. Toutefois, si l'Assédic en est informée (ce peut être le cas si l'employeur donne la précision sur l'attestation d'emploi), la réponse du salarié peut être analysée comme un refus d'emploi et signalée à la Direction départementale du travail,

de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Chargée du contrôle de la recherche d'emploi, cette direction peut prendre des sanctions. Un tel refus peut donc comporter des dangers.

## La démission

En démissionnant, le salarié prend l'initiative de la rupture du contrat de travail. De ce fait, il ne peut, a priori, être indemnisé par l'assurance chômage. Cependant, certains cas de démission peuvent justifier une prise en charge immédiate par les Assédic. On parle de démission reconnue comme légitime.

Sont ainsi considérées comme des démissions légitimes celles qui font suite aux événements suivants :

- changement de domicile d'un salarié pour suivre son conjoint qui exerce un nouvel emploi suite à une mutation, un changement d'employeur, son entrée dans une entreprise alors qu'il était au chômage ou le fait de créer son entreprise ;
- changement de domicile pour se marier ou conclure un Pacs dans les deux mois suivant la fin de l'emploi ;
- démission pour cause de non-paiement des salaires, lorsque le salarié peut produire une ordonnance de référé condamnant l'employeur au paiement des arriérés de salaire ou une ordonnance condamnant l'employeur à verser une provision ;
- démission à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont a été victime le salarié à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il y a eu dépôt de plainte devant le procureur de la République. Il peut s'agir de violence physique ou morale, d'une dénonciation calomnieuse, de harcèlement sexuel... ;
- démission en cours ou au terme d'une période d'essai n'excédant pas 91 jours lorsqu'elle fait suite à un licenciement ou à une fin de contrat à durée déterminée qui n'a pas donné lieu à inscription comme demandeur d'emploi ;
- démission pour exercer une nouvelle activité à laquelle le nouvel employeur met fin pendant la période d'essai avant l'expiration d'un délai de 91 jours ; il faut que le salarié justifie de trois années continues d'affiliation au régime d'assurance chômage dans des emplois précédents ;
- démission à la suite du licenciement ou de la mise à la retraite de son conjoint si le couple est

lié à son employeur par un contrat indivisible (cas notamment des concierges et gardiens d'immeuble) ;

- démission de la dernière activité lorsque celle-ci ne permet pas d'obtenir de nouveaux droits à indemnisation. L'Assédic peut reprendre les droits à l'indemnisation acquis à l'occasion d'une précédente rupture ;
- démission pour effectuer une mission de volontariat pour la solidarité internationale, d'une durée minimum de 1 an ;
- démission pour créer ou reprendre une entreprise dont l'activité cesse dans un délai de 36 mois pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur. Toutes les formalités requises par la loi ont dû être effectuées (immatriculation au répertoire des métiers, déclaration au centre de formalités des entreprises...).

En dehors de ces treize cas, la démission est considérée par les Assédic comme une perte volontaire d'emploi et, en conséquence, non indemnisable. Toutefois, le salarié qui a quitté volontairement son emploi et dont le chômage se prolonge contre sa volonté au-delà de 121 jours peut demander l'examen de son dossier par la commission paritaire de l'Assédic.

## L'attestation Assédic

Lorsque le salarié quitte l'entreprise à la fin de son contrat de travail, son employeur est tenu de lui délivrer l'attestation Assédic lui permettant d'exercer son droit à l'assurance chômage.

Toutes les ruptures (y compris lorsqu'un licenciement est prononcé pour faute grave ou lourde) et tous les salariés (contrats à durée déterminée, à durée indéterminée, d'apprentissage, contrats d'été avec les étudiants, activités saisonnières) sont concernés par cette attestation. En cas de difficulté à l'obtenir, il faut en informer l'Assédic qui interviendra auprès de l'employeur. L'attestation doit être correctement complétée et comporter notamment : les salaires bruts soumis à cotisations (ainsi que les primes et gratifications), le motif de la rupture (licenciement pour motif personnel, économique ou disciplinaire, démission). Au regard de ces informations, notamment la qualification de la fin du contrat, l'Assédic analysera le droit à l'indemnisation.