



EMPLOI
CHÔMAGE

Parcours du demandeur d'emploi

Règles 2026

SEPTEMBRE 2026



cftec

Avant-propos

Cher(e)s ami(e)s

Le monde de l'assurance chômage et du service public de l'emploi subit, depuis plusieurs années, une succession de réformes à un rythme effréné. Menées sous un prisme souvent strictement budgétaire, ces mutations se traduisent malheureusement par un durcissement des règles d'indemnisation et une réorganisation à la baisse des services. L'utilisation des fonds paritaires de l'Unédic pour financer ces projets, sans investissement supplémentaire de l'État, fragilise l'ensemble du système.

Sur le terrain, la réalité est difficile : les demandeurs d'emploi comme les agents du service public peinent à suivre des changements imposés sans réelle concertation. Face à cette instabilité technocratique, les droits reculent, l'information se perd et le sentiment d'isolement progresse. Pourtant, l'assurance chômage et l'accompagnement ont été créés pour une raison essentielle : soutenir les personnes vers le retour à l'emploi et faire rempart contre la précarité. Au-delà de l'impact financier, la perte d'un emploi touche à l'humain et engendre trop souvent un sentiment de déclassement social.

Parce que face à la complexité, l'information est indispensable, la CFTC se mobilise à vos côtés. Pour vous aider à faire face et à faire valoir vos droits, nous mettons à jour notre guide phare : le Parcours du demandeur d'emploi, pour sa 12^e édition.

Conçue sous forme de Questions/Réponses, cette brochure a été pensée pour être simple, accessible et pratique. Elle vous propose un panorama complet pour comprendre et maîtriser chaque étape de votre parcours : inscription et accompagnement, protection sociale, règles d'indemnisation, offre de services du nouveau Réseau pour l'Emploi.

Cette période de transition professionnelle est vécue différemment par chacun, mais elle ne doit en aucun cas être synonyme d'isolement professionnel ou personnel. À travers ce guide, la CFTC souhaite vous donner toutes les clés pour que vous restiez pleinement acteurs de vos choix et de votre avenir professionnel.

Bonne lecture, et sachez que la CFTC reste chaque jour à votre écoute et à vos côtés.

Frédéric BELOUZE,
chef de file emploi-chômage

Sommaire

Prologue	5
Présentation du Service public de l'emploi (SPE) et du Réseau pour l'emploi (RPE)	6
L'inscription et l'accompagnement à France Travail	11
Nouvelles modalités d'inscription depuis le 1 ^{er} janvier 2025	12
Différents parcours d'accompagnement	15
Étapes et obligations tout au long des parcours	20
La protection sociale des demandeurs d'emploi	23
Couverture sociale	24
Complémentaire santé	25
Spécificité de la couverture accident du travail	29
Couverture retraite	29
L'indemnisation	31
Le régime d'assurance chômage	32
Conditions d'indemnisation	37
Règles de calcul d'un droit à indemnisation	50
Conséquences d'un changement de situation sur l'indemnisation	60
Recours contestation	70
Indemnisation en Europe	76
Les services de France Travail et du Réseau pour l'emploi	79
Services pour rechercher et reprendre une activité	80
Services pour évaluer ses compétences	88
Services pour développer ses compétences	89
Visale : une caution locative pour les jeunes et les précaires	94
Services spécifiques pour les jeunes	95
Services spécifiques pour les seniors	99
Annexes	101
Les + adhérents CFTC	102
Pour aller plus loin	105
Mots clés	106

Prologue

Le Service Public de l'Emploi a été réformé, avec la transformation de Pôle emploi en France Travail depuis le 1^{er} janvier 2024, et la création d'un Réseau Pour l'Emploi (RPE) depuis le 1^{er} janvier 2025, lequel coordonne tous les acteurs et les opérateurs afin d'accompagner au mieux toutes les personnes éloignées de l'emploi quel que soit leur statut. Ces mesures sont adaptées en Outre-mer.

Les règles et les pratiques d'accompagnement sont harmonisées pour toutes les personnes qui recherchent un emploi quel que soit leur statut :

- une **inscription de toutes les personnes en recherche d'emploi** sur la liste des demandeurs d'emploi, dont les bénéficiaires RSA, les personnes en situation de handicap, les jeunes accompagnés par les missions locales ; pour les personnes déjà inscrites, ces modalités s'appliquent progressivement jusqu'en 2027 ;
- des **critères d'orientation communs** vers les organismes référents en charge de l'accompagnement (France Travail, mission locale, conseil départemental, Cap emploi) ;
- un **diagnostic global**, premier acte d'accompagnement, dont le référentiel, l'outillage et les données sont partagés entre les organismes en charge de l'accompagnement ;
- un **nouveau contrat d'engagement** (droits et devoirs) unifié autour d'un plan d'action notamment de formation, d'accompagnement et d'appui ;
- des sanctions en cas de manquements dont les critères et les modalités sont harmonisés.

Tous les organismes et les opérateurs chargés de l'accompagnement (France Travail, missions locales, Cap emploi, Apec, services publics...) **se sont réorganisés afin d'améliorer les services proposés**. Ils ont pour mission :

- d'assurer l'accueil, l'orientation, l'accompagnement, la formation, l'insertion, le placement ;
- de verser si besoin revenus, allocations, aides aux demandeurs d'emploi ;
- d'apporter une réponse aux besoins des employeurs.

Présentation du Service public de l'emploi (SPE) et du Réseau pour l'emploi (RPE)

De quel(s) organisme(s) du Service public de l'emploi (SPE) le demandeur d'emploi inscrit à France Travail peut-il se rapprocher ?

Depuis le 1^{er} janvier 2025, toute personne qui recherche un emploi doit d'abord s'inscrire sur le site de France Travail avant d'être orientée vers un des organismes référents ci-dessous.

Les Cap emploi : organismes de placement personnalisé dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, ils apportent un service de proximité départemental notamment aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi, en lien avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Depuis octobre 2022, les conseillers de France Travail et Cap emploi accompagnent l'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap dans un lieu unique d'accompagnement (LUA), leur agence France Travail, ainsi que les employeurs dans leurs besoins de recrutement.

Les missions locales : elles ont pour but d'aider les jeunes de 16 à 25 ans dans leur insertion sociale et professionnelle ; elles offrent un accompagnement global à des jeunes qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi ; leurs services sont complémentaires de ceux de France Travail. Pour plus d'informations sur les actions en faveur des jeunes, **consultez notamment les pages 97 et suivantes**.

L'Association pour l'emploi des cadres (APEC) : elle accompagne et conseille les cadres et les jeunes diplômés dans leur parcours professionnel. L'APEC est au cœur de la mise en relation cadres-entreprises. Elle s'appuie sur un important réseau de consultants, professionnels des RH et de la gestion de carrière.

D'autres institutions ou organismes participent à la réinsertion des demandeurs d'emploi.

Les maisons de l'emploi (MDE) : elles coordonnent les politiques publiques et le partenariat local des acteurs publics et privés qui agissent en faveur de l'emploi, de la formation, de l'insertion et du développement économique et accompagnent le demandeur d'emploi dans ses démarches ; certaines maisons de l'emploi regroupent dans un même lieu tous les acteurs locaux du Service public de l'emploi, dont France Travail.

Les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) : ils organisent des parcours d'insertion professionnelle individualisés. D'une part, ils initient, accompagnent et soutiennent les actions de développement local ; d'autre part, ils préparent les bénéficiaires à l'emploi, notamment par des actions de formation et de remise en activité pour des publics en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle.

L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) : elle a pour but la qualification des demandeurs d'emploi dans un objectif d'insertion professionnelle, et celle des salariés pour accompagner la gestion des emplois et des compétences.

Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) : elles ont pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier d'un contrat de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI), en vue de faciliter leur insertion professionnelle ; elles mettent en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement, un parcours socioprofessionnel fondé sur une expérience de travail, une formation en situation de production ainsi qu'un accompagnement individualisé, adapté à la situation de la personne. On regroupe sous le terme de "structure d'insertion par l'activité économique" (SIAE) :

- les entreprises d'insertion (EI) ;
- les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) ;
- les associations intermédiaires (AI) ;
- les régies de quartier (RQ) ;
- les ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

Les maisons France services : lieu d'accueil qui propose, dans chaque canton, un socle de services commun pour informer globalement et accompagner les habitants dans leurs démarches et leurs droits auprès de 12 opérateurs ou organismes publics (caisse d'allocations familiales ; ministères de l'Intérieur, de la Justice, du Travail, des Finances publiques ; caisse nationale d'assurance vieillesse, caisse nationale d'assurance maladie, mutualité sociale agricole ; France Travail et La Poste...). Les maisons France services accompagnent les personnes dans leur recherche et l'utilisation des outils numériques, les orientent vers d'autres partenaires, organisent des rencontres et des formations. Des opérateurs privés et les collectivités locales peuvent aussi y proposer leurs services.

Comment les organisations syndicales représentent les demandeurs d'emploi ?

Concernant le chômage, au-delà de la négociation des règles d'indemnisation, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, **dont la CFTC**, représentent les demandeurs d'emploi en siégeant dans les instances décisionnaires telles que les instances de gouvernance emploi-chômage ou le conseil d'administration de France Travail.

Les organisations syndicales représentent aussi les demandeurs d'emploi sur le terrain dans les instances qui siègent au sein de France Travail chargées d'intervenir régulièrement pour résoudre les difficultés rencontrées :

- **Les instances paritaires régionales ou territoriales (IPR/IPT) et l'instance paritaire spécifique (IPS)** sont **composées des représentants régionaux des organisations d'employeurs et de salariés gestionnaires de l'Assurance chômage, dont la CFTC.**

Dans chaque Direction régionale de France Travail il existe une instance paritaire régionale (IPR) chargée de veiller à l'application des accords d'indemnisation chômage. L'IPR est consultée sur la programmation des interventions régionales de France Travail, et statue sur la situation individuelle des demandeurs d'emploi qui nécessite un examen particulier. Dans certaines régions, à la demande de l'IPR, une ou plusieurs instances paritaires territoriales (IPT) sont créées en réponse aux besoins du territoire. Par ailleurs, au niveau national, l'instance paritaire spécifique (IPS de France Travail Services) examine pour la France entière les cas individuels relevant du régime des intermittents du spectacle, et les cas individuels des employeurs.

Les décisions des instances paritaires se fondent sur la situation personnelle de l'intéressé et son contexte. Pour connaître les cas d'examen visés par la réglementation, reportez-vous à la page 39.

- **Les comités départementaux de liaison (CDL)** sont **composés des associations de chômeurs et des organisations syndicales de salariés, dont la CFTC.** Ils sont chargés d'améliorer l'accueil et l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans les agences. Les CDL se réunissent 2 à 4 fois par an à minima. Un panneau d'affichage dans chaque agence de France Travail informe les demandeurs d'emploi des thèmes abordés lors de ces comités, des améliorations proposées pour l'accueil et l'accompagnement.

Pour connaître les noms et les coordonnées des organisations qui siègent dans votre CDL, **consultez la cartographie des comités de liaison de France Travail sur le site de France Travail.fr**, rubrique "candidats", onglet "France Travail et moi", puis "connaître les comités de liaison", ou cliquez sur le lien suivant : <https://www.francetravail.fr/candidat/vos-droits-et-demarches/les-comites-de-liaison.html>

Qu'est ce que le Réseau Pour l'Emploi ?

Depuis 2025, de nouvelles instances de gouvernance composent le réseau pour l'emploi, avec un comité national et des **comités territoriaux pour l'emploi** (niveau régional, départemental et local). Les partenaires sociaux dont la CFTC siègent aux niveaux régional et départemental, et peuvent être invités au niveau local. Ces comités ont pour objet d'assurer la coordination, coopération et co-construction entre les acteurs de l'emploi et de l'insertion. Ces instances sont quadripartites, c'est-à-dire qu'elles réunissent l'État, les partenaires sociaux, les représentants des collectivités territoriales, les opérateurs, les organismes de l'emploi, de l'insertion, les porteurs de solutions.

Le comité national pour l'emploi (CNE) : il définit des orientations stratégiques nationales et les éléments du patrimoine commun.

Les comités régionaux pour l'emploi (CRPE) : ils définissent et suivent les politiques du développement de l'emploi, de la formation professionnelle, de la sécurisation des parcours et des transitions professionnelles en particulier des publics les plus éloignés du marché du travail. Les CRPE peuvent fusionner avec les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

Les comités départementaux pour l'emploi (CDPE) : ils définissent et suivent les politiques d'insertion pour des parcours adaptés aux publics les plus éloignés du marché du travail, en lien avec les conseils départementaux. Ces comités établissent des feuilles de route. Une commission est dédiée à l'inclusion et à l'insertion par l'activité économique (IAE) et assure la cohérence avec les plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE) et les contrats de ville.

Les comités locaux pour l'emploi (CLPE) : ils définissent les stratégies locales de l'emploi et les traduisent de manière opérationnelle. Ils organisent des partenariats au regard des projets territoriaux, en lien avec l'ensemble des collectivités territoriales et notamment les communes et intercommunalités.

Partie 1

L'inscription et l'accompagnement à France Travail

Qui détermine les règles d'inscription, de gestion sur la liste des demandeurs d'emploi et les modalités du parcours d'accompagnement ?

Les modalités relatives à l'accompagnement et à l'inscription des demandeurs d'emploi sur la liste de France Travail relèvent de l'État, et sont organisées dans le cadre d'une convention tripartite négociée entre l'Unédic (pour le compte des partenaires sociaux), l'État et l'opérateur national France Travail.

La dernière convention tripartite a été signée le 30 avril 2024 et s'articule autour de 3 orientations stratégiques pour 2024-2027 :

- donner à chacun les moyens d'accéder à l'emploi durable ;
- garantir l'accès des usagers à leurs droits à indemnisation au service de leur parcours de retour à l'emploi ;
- aider les employeurs à recruter plus rapidement et plus durablement, et à diversifier leurs modes de recrutement.

Depuis 2025, avec la création du nouveau Réseau Pour l'Emploi (RPE), en plus de la convention tripartite, les opérateurs doivent mettre en oeuvre de nouvelles modalités communes d'inscription et d'orientation pour tous les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, y compris les allocataires RSA.

Nouvelles modalités d'inscription depuis le 1^{er} janvier 2025

Quelle est la procédure d'inscription à France Travail ?

Les nouvelles modalités d'inscription sont obligatoires et communes à toutes les personnes qui recherchent un emploi y compris les allocataires RSA et leur conjoint, les jeunes des missions locales et les personnes en situation de handicap. La procédure se décompose en plusieurs étapes : l'inscription à France Travail, l'orientation vers un organisme référent, la réalisation d'un diagnostic global avec un conseiller, afin d'être placé au sein d'un parcours d'accompagnement.

Inscription à France Travail

Il est obligatoire de s'inscrire en ligne sur le site de France Travail et si besoin d'effectuer la demande d'allocation de façon dématérialisée.

Tous ceux qui demandent ou perçoivent le RSA sont inscrits automatiquement à France Travail. Les demandeurs d'emploi sont, d'un point de vue administratif et statistique, inscrits dans des catégories :

- trois concernent les personnes tenues d'accomplir des actes de recherche d'emploi :
 - catégorie A pour les personnes sans emploi ;
 - catégorie B pour les personnes ayant exercé une activité de 78 heures maximum par mois ;
 - catégorie C pour les personnes ayant travaillé plus de 78 heures par mois ;
- deux autres catégories rassemblent des personnes non tenues à l'obligation de rechercher un emploi :
 - catégorie D pour les personnes sans emploi, non disponibles (formation, maladie...) ;
 - catégorie E, pour les personnes en emploi (contrats aidés) ;
- depuis le 1^{er} janvier 2025, 2 catégories supplémentaires existent :
 - catégorie F pour les personnes en parcours préalable à vocation d'insertion sociale ;
 - catégorie G pour les allocataires du RSA en attente d'orientation.

Orientation vers un organisme référent selon des critères nationaux

Chaque personne lors de son inscription est orientée vers un organisme référent en fonction de critères communs qui peuvent être adaptés pour les allocataires du RSA par le comité départemental pour l'emploi.

Les critères d'orientation sont, dans l'ordre :

- l'exercice d'une activité au moment de l'inscription ou dans les deux dernières années ;
- la capacité de la personne ou non à se projeter dans une activité, le niveau de formation ;
- le niveau de freins périphériques éventuels (logement, garde d'enfants, proche aidant, précarité financière, savoirs fondamentaux).

En fonction de ces critères, la personne est orientée vers l'organisme référent automatiquement. À défaut, un entretien d'orientation sera réalisé par un conseiller France Travail pour prononcer l'orientation vers un organisme référent. Le choix des référents pourra être adapté lorsque les circonstances locales le justifient après avis du comité départemental pour l'emploi.

À savoir ! Pour orienter les bénéficiaires RSA, le président du conseil départemental dispose de 6 semaines à compter de la réception par ses services de l'information relative à l'ouverture du droit au RSA. À défaut, l'opérateur France Travail procède à l'orientation.

Diagnostic 360° réalisé entre le demandeur d'emploi et le conseiller de l'organisme référent

Après l'orientation, le demandeur d'emploi et l'organisme référent établissent lors d'un entretien un diagnostic à 360°, afin d'identifier le projet professionnel, le degré de précision et de cohérence. Le diagnostic est partagé entre les acteurs du réseau. À l'issue, un contrat d'engagement est signé (voir question suivante) ; puis la personne est placée dans un parcours d'accompagnement (voir page 15).

Le délai entre la notification d'orientation et la signature du contrat d'engagement ne doit pas dépasser un mois.

Lorsque, à la suite du diagnostic global, l'organisme référent sollicite une nouvelle décision d'orientation, le délai d'un mois pour conclure le contrat d'engagement est interrompu. Un nouveau délai d'un mois recommence à courir.

À l'inverse, lorsqu'en cours d'accompagnement, une nouvelle décision d'orientation vers un autre organisme référent est prononcée, un nouveau contrat d'engagement est élaboré et signé dans le même délai d'un mois.

Qu'est-ce que le contrat d'engagement ?

La loi pour le Plein emploi de 2023 a créé un contrat d'engagement unique pour tous les demandeurs d'emploi. Il a pour objectif d'uniformiser les modalités d'accompagnement et d'agir selon un référentiel partagé. Le contrat d'engagement remplace le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) des demandeurs d'emploi et le contrat d'engagement réciproque (CER) des bénéficiaires du RSA.

Les personnes déjà inscrites signeront leur contrat d'engagement d'ici le 31 décembre 2026.

Le contrat d'engagement est élaboré avec l'organisme référent qui accompagne. Il définit :

- les engagements de l'organisme référent ; notamment des actions d'accompagnement personnalisé, de formation et de levée des freins périphériques à l'emploi ; un référent unique chargé de l'accompagnement pendant la durée du contrat, est désigné ;
- les engagements de la personne, tels que son assiduité et sa participation active ;
- un plan d'action, indiquant les objectifs d'insertion sociale et professionnelle ; il prévoit aussi, en fonction de la situation du demandeur d'emploi, le niveau d'intensité de l'accompagnement requis ;
- les critères d'emploi recherchés, ce qu'on appelle « l'offre raisonnable d'emploi (ORE) » (voir page 21)

En fonction de la situation du demandeur d'emploi, un accompagnement est mis en place avec une **obligation d'activité**, dont l'intensité est, dans le cas général, **d'au moins 15 heures hebdomadaires**. Cette durée peut être abaissée ou exclue en fonction de la situation de la personne (problèmes de santé, parent isolé sans solution de garde...) et du diagnostic global.

Le contrat prend en considération la formation, les qualifications, les connaissances et compétences acquises au cours des expériences professionnelles et extraprofessionnelles, la situation personnelle et familiale du demandeur d'emploi ainsi que la situation locale du marché du travail. Le contrat d'engagement est périodiquement actualisé.

Différents parcours d'accompagnement

Quels sont les parcours d'accompagnement ?

Depuis le 1^{er} janvier 2025, 3 parcours d'accompagnement sont mis en place et un nouveau parcours de remobilisation est créé, le parcours de repérage.

Les parcours sont les suivants :

- **Un parcours à vocation d'insertion professionnelle**, si le demandeur d'emploi a exercé récemment ou exerce une activité ou se projette immédiatement ou à court terme dans une activité professionnelle ou la réalisation d'un projet professionnel, s'il a une formation supérieure ou qualifiante, et ne rencontre pas de difficultés ayant des conséquences sur la recherche ou l'exercice d'un emploi.
- **Un parcours à vocation d'insertion socioprofessionnelle**, permettant au demandeur d'emploi de bénéficier d'actions visant à la levée des freins sociaux, concomitamment à un accompagnement vers l'accès ou le retour à l'emploi si :
 - la personne exerce une activité ou se projette immédiatement ou à court terme dans une activité professionnelle ou la réalisation d'un projet professionnel et rencontre une ou plusieurs difficultés ayant des conséquences plus ou moins fortes sur la recherche ou l'exercice d'un emploi ; la levée de ces difficultés peut être concomitante à la recherche d'emploi, dans une logique d'accompagnement global ;
 - la personne est sans activité, ne se projette pas immédiatement ou à court terme dans une activité professionnelle ou dans la réalisation d'un projet professionnel et rencontre une ou plusieurs difficultés ayant des conséquences plus ou moins fortes sur la recherche ou l'exercice d'un emploi.

Nouveauté 2026 : évolution des modalités d'accompagnement à France travail

Les modalités d'accompagnement des personnes en parcours à vocation d'insertion professionnelle et socioprofessionnelle évoluent.

L'intensité de l'accompagnement est graduée en fonction des besoins évalués lors du diagnostic socioprofessionnel et réévalués régulièrement durant le parcours. Pour rappel, jusqu'à présent, il existait 3 modalités différentes d'accompagnement à France travail : guidé, renforcé, suivi.

Progressivement à partir de de l'automne 2026, il y a **2 modalités d'accompagnement** :

- **accompagnement dit « Essentiel »** pour tous les demandeurs d'emploi pour les soutenir, favoriser leur autonomie de recherche d'emploi, et mobiliser les services ;

- **accompagnement dit « Intensif »** pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi ou dont la situation justifie un accompagnement plus renforcé.

La durée de l'accompagnement intensif est de 6 mois en moyenne, elle peut être adaptée voire prolongée sur appréciation du conseiller. À l'issue de la période, le demandeur d'emploi bascule en accompagnement « Essentiel ».

À savoir ! Un conseiller côté accompagnement Essentiel gère environ 500 demandeurs d'emploi ; un conseiller côté accompagnement Intensif gère 50 demandeurs d'emploi.

- **Un parcours préalable à vocation d'insertion sociale**, si la personne est sans activité, ne se projette pas immédiatement dans une activité professionnelle ou dans la réalisation d'un projet professionnel et rencontre une ou plusieurs difficultés pouvant être considérées comme faisant obstacle à court et moyen terme à l'accès, à la recherche ou à l'exercice d'un emploi.

Le contrat d'engagement jeunes (CEJ)

Les jeunes en difficultés sociales et/ou professionnelles qui souhaitent s'engager activement dans un parcours vers l'emploi se verront proposer par les missions locales ou par France Travail. Pour plus d'informations sur le CEJ, **consultez la page 97**.

Une plateforme «l'Emploi Store» met à disposition des services digitaux (MOOC, Serious game, e-learning, applications mobiles...) pour les salariés et demandeurs d'emploi, qu'ils soient inscrits ou non à France Travail. Des partenaires extérieurs publics/privés peuvent développer des services complémentaires à disposition des demandeurs et des entreprises. Voir www.emploi-store.fr

Qu'est ce que l'offre de repérage et de remobilisation (O2R) ?

Des organismes privés ou publics conventionnés peuvent être chargés d'actions de repérage, de remobilisation ou d'accompagnement socio-professionnel spécifique pour les personnes les plus éloignées de l'emploi ou qui ne sont pas inscrites dans un parcours d'insertion. Ce dispositif s'adresse aux personnes sans emploi, qui ne sont pas accompagnées par le Réseau Pour l'Emploi. Il s'inscrit en complémentarités des accompagnements proposés par ce dernier et doit permettre de couvrir les besoins non couverts sur les territoires.

Le parcours proposé est un accompagnement intensif, d'une durée de 9 mois qui peut être prolongée jusqu'à 12 mois. Les bénéficiaires sont affiliés à la sécurité sociale. Ils peuvent bénéficier de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle sous condition de ressources (ne pas avoir perçu, au cours des 3 mois précédant, plus de 300€ nets par mois en moyenne). La rémunération est payée par l'Agence de services et de paiement (ASP) et versée chaque mois.

Pour consulter la cartographie des organismes existants : https://www.extranet-acteurs-competences.emploi.gouv.fr/jcms/p1_757490/fr/cartographie-o2r

Comment un demandeur d'emploi peut-il contacter son conseiller référent France Travail ?

France Travail communique au demandeur d'emploi le nom et l'adresse courriel de son agence, et, si le premier entretien a eu lieu, l'adresse mail de son conseiller référent. Ces informations sont aussi communiquées sur les courriers de France Travail, au 3949, en accueil physique, dans son espace personnel.

Les demandeurs d'emploi peuvent écrire à leur conseiller qui répond dans les 3 jours ouvrés (72h).

À noter ! En cas de réinscription, le demandeur d'emploi conserve les coordonnées de son conseiller référent.

Pour prendre ou modifier un rendez-vous avec le conseiller référent écrivez lui sur son adresse internet mail.net ou téléphonez au 3949.

Pourquoi les agences de France Travail sont fermées certains après-midi ?

Afin d'accueillir sur rendez-vous les demandeurs d'emploi, les agences sont fermées certains après-midi, en fonction des caractéristiques du territoire de l'agence (flux, partenariats, ...).

Ces après-midi sont consacrés aux rendez-vous suivants :

- les rendez-vous avec le conseiller référent,
- les rendez-vous avec un conseiller référent indemnisation,
- certains ateliers collectifs numériques,
- les réservations pour accéder à l'emploi store d'un poste informatique en libre accès (PILA),
- les réservations en ligne du 3949 ou en accueil physique pour les demandeurs d'emploi ayant des difficultés importantes pour s'inscrire de chez eux.

Qu'est ce que France Travail pro ?

France Travail **prospecte et recherche les offres d'emploi en démarchant les entreprises**. France Travail ajuste ses outils et ses processus pour optimiser l'articulation de l'offre et de la demande d'emplois. France Travail délivre une offre « Pro » dédiée aux professionnels et aux employeurs pour améliorer l'accessibilité, la pro-activité et la personnalisation.

France Travail accompagne les entreprises tout au long de leur recrutement et propose un ensemble de services, notamment :

- **Publier une offre d'emploi attractive pour les candidats**

Les conseillers guident les employeurs pour rédiger leur offre et la rendre attractive pour les candidats. L'employeur peut consulter le diagnostic de son offre sur le marché du travail local.

À savoir ! «**ActionRecrut**» : en cas d'offre d'emploi restée sans réponse au bout de 30 jours après son dépôt, l'entreprise est recontactée par un conseiller spécialisé qui lui propose un service adapté, pour y remédier.

- **Cibler et contacter directement des candidats**

Avec ou sans offre, France Travail accompagne les entreprises dans leur recherche de candidats.

- **Élargir la recherche de candidats via la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)**

La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) permet de repérer des candidats sans diplôme ni expérience dans le métier grâce à des exercices pratiques sur mesure permettant de valider les habiletés nécessaires à la tenue du poste de travail.

- **Faire découvrir ses métiers et son activité avec l'immersion professionnelle**

L'immersion professionnelle permet à l'employeur d'accueillir un candidat en situation de travail réelle dans son entreprise pour participer aux activités en étant accompagné par un tuteur.

- **Bénéficier d'une aide à la formation avant embauche**

France Travail accompagne l'employeur pour financer la montée en compétence d'un candidat avec **Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)**, en le formant en interne et/ou en externe pour une action d'adaptation au poste de travail (jusqu'à 450 heures de formation, voire 600 heures dans certains cas). Il y a deux POE : individuelle lorsqu'il s'agit d'une offre d'emploi, et collective lorsqu'il s'agit d'un besoin recensé au niveau de la branche.

- **Contacter France Travail Pro au 3995 de 7h30 à 20h00 du lundi au samedi**

Lors de la publication d'une offre depuis un compte entreprise, l'employeur peut demander à être rappelé par un conseiller France Travail Pro pour obtenir un premier niveau de réponse ou une aide pour créer son compte. Il peut aussi demander à être rappelé par un conseiller France Travail Pro pour des conseils plus approfondis.

- **Améliorer sa marque employeur avec "Ma page employeur"**

Ma page employeur permet aux entreprises d'être plus visibles par les candidats, de valoriser leurs offres, leurs métiers et leurs engagements. Cette page permet aussi aux candidats de mieux préparer leur candidature via un accès simplifié aux pages des entreprises qui recrutent.

- **Faire connaître ses besoins aux conseillers qui viennent à la rencontre des employeurs**

Les conseillers entreprise font de la prospection, notamment des TPE/PME, pour faire connaître les services et les accompagner dans leurs recrutements.

Étapes et obligations tout au long des parcours

Quand faut-il actualiser sa situation ?

Une fois inscrit, le demandeur d'emploi a l'obligation, chaque mois, d'actualiser sa situation, même si celle-ci n'a pas changé : il doit déclarer s'il a repris une activité, s'il entre ou sort de formation, ... ; cette démarche se fait par internet ou téléphone ; à défaut d'actualisation, l'intéressé cesse d'être inscrit et perd son ancienneté d'inscription.

Le demandeur d'emploi doit déclarer tout changement de situation dans les meilleurs délais, et au plus tard lors de l'actualisation mensuelle.

Une dispense d'actualisation est créée pour certains publics : les personnes en parcours à vocation d'insertion sociale, les demandeurs et les bénéficiaires du RSA en attente de la signature de leur contrat d'engagement.

En cas d'arrêt maladie (ou arrêt de travail), vous devez le signaler à France Travail

- si l'arrêt est inférieur à 15 jours, vous restez inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ; en cas d'indemnisation, l'allocation est suspendue pendant la durée de l'arrêt maladie ;
- si l'arrêt est supérieur à 15 jours, vous cessez d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ; en cas d'indemnisation, l'allocation est interrompue ; à l'issue de votre arrêt, vous devez procéder à votre réinscription sur la liste des demandeurs d'emploi pour que votre indemnisation puisse reprendre ; il en va de même en cas de congé parental/familial.

Comment obtenir / reporter / annuler un rendez-vous fixé dans la convocation de France Travail ?

Pour obtenir un RDV avec un conseiller, il faut prendre contact avec France Travail, soit par téléphone au 39 49, soit par mail (si votre conseiller vous l'a communiqué). France Travail envoie aussi des convocations.

Vous pouvez à l'avance demander le report ou l'annulation de votre rendez-vous, France Travail ne demande pas de justificatif et doit accepter votre demande de report ou d'annulation, dans la limite de deux reports. Au troisième report, l'absence doit être justifiée ; à défaut, le demandeur d'emploi peut être sanctionné (voir page 64 et suivantes).

Qu'est ce qu'une offre raisonnable d'emploi ?

Toute personne inscrite à France Travail élabore avec son conseiller un contrat d'engagement qui définit les critères d'emploi recherchés. Cela donne lieu à ce qu'on appelle l'offre raisonnable d'emploi (ORE). Elle précise les caractéristiques des emplois que le demandeur d'emploi est prêt à accepter. Elle tient compte, pour un demandeur d'emploi donné :

- de son niveau de qualification, de formation et de compétences ;
- de la localisation géographique ;
- du niveau de salaire pratiqué dans la zone géographique de sa recherche d'emploi.

Attention ! Le demandeur d'emploi n'est pas tenu d'accepter :

- un niveau de salaire inférieur au salaire pratiqué dans la région et pour la profession concernée ;
- un emploi à temps partiel, lorsque le projet personnalisé d'accès à l'emploi prévoit une recherche de temps complet ;
- un emploi qui n'est pas compatible avec ses qualifications et ses compétences professionnelles.

Depuis mars 2025, le salaire habituellement pratiqué en France est désormais l'un des éléments constitutifs de l'ORE (et non plus les salaires pratiqués à l'étranger). Les demandeurs d'emploi restent libres de chercher un emploi dans le pays de leur choix.

Peut-on s'absenter quelques jours lorsque l'on recherche un emploi ?

En tant que demandeur d'emploi, les périodes d'**absence sont limitées à 35 jours calendaires par année civile. L'absence doit être déclarée si la durée est supérieure à 7 jours**. Toute période d'absence de sa résidence habituelle doit être signalée dans les 72 heures à France Travail.

Si la limite des 35 jours d'absence par an est dépassée, il ne sera plus considéré comme disponible pour rechercher un emploi, son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi en sera modifiée, ce qui entraînera l'interruption du versement de son éventuelle indemnisation.

Qu'est ce que le contrôle de la recherche d'emploi (CRE) ?

France Travail a des équipes de conseillers dédiés au contrôle de la recherche d'emploi afin de dissocier les activités d'accompagnement, confiées au conseiller référent, et les activités de contrôle, confiées à une ou plusieurs équipes de conseillers dans chaque région.

Pour cibler les situations d'emploi faisant l'objet d'un contrôle, les équipes mobilisent 3 sources : une sélection aléatoire fondée sur certains critères nationaux ; une sélection aléatoire parmi tous les demandeurs d'emploi ; les signalements des conseillers référents.

La procédure de contrôle comporte plusieurs étapes successives :

- Analyse des éléments probants de la recherche d'emploi ; à défaut, envoi d'un questionnaire par voie postale au demandeur d'emploi qu'il doit remplir et renvoyer.
- Sur la base de l'analyse des réponses au questionnaire, le conseiller juge de la recherche active ou non du demandeur d'emploi.
- Si les éléments sont insuffisants, il contacte par téléphone le demandeur d'emploi, et en dernier recours, le convoque à un entretien physique. Au regard de cet échange, le conseiller en charge du contrôle soit :
 - valide la recherche effective d'emploi ;
 - décide d'envoyer au demandeur d'emploi un courrier d'avertissement avant radiation. Le demandeur d'emploi a alors 15 jours pour contester la décision.
- Si les éléments réunis à la fin de l'ensemble de la procédure ne sont toujours pas concluants, le conseiller prend une sanction (**voir page 64**).

Comment contester une décision de France Travail relative à l'inscription, l'accompagnement, aux rendez-vous ?

Le demandeur doit tout d'abord envoyer un courrier à son agence France Travail en précisant le motif de contestation avec les justificatifs et photocopies nécessaires. Si cela n'aboutit pas, il pourra ensuite saisir le Directeur régional de France Travail ou le Médiateur régional ou national de France Travail.

Liste des médiateurs disponible sur internet : <https://www.francetravail.fr/candidat/vos-droits-et-demarches/reclamations/le-mediateur-de-pole-emploi.html>

En cas de contentieux, le demandeur d'emploi doit d'abord saisir le médiateur pour essayer de résoudre le différend à l'amiable (**voir page 70**).

Partie 2

La protection sociale des demandeurs d'emploi

Couverture sociale

Bénéficie-t-on d'une couverture maladie lorsque l'on est demandeur d'emploi ?

L'Assurance maladie délivre deux types de prestations :

- les **prestations en nature** : remboursement des soins et des médicaments ;
- les **prestations en espèces** : indemnités journalières versées par la Sécurité sociale pour compenser les pertes de revenus en cas d'arrêt de travail.

La **protection universelle maladie (PUMa)** ouvre droit pour toute personne majeure sans activité professionnelle a droit à la prise en charge de ses frais de santé à titre personnel, dès lors qu'elle réside en France de manière stable et régulière. Elle n'a plus besoin d'être rattachée à un assuré ouvrant droit. Seuls les mineurs continuent d'avoir le statut d'ayants droit ; toute personne majeure est assurée à titre individuel dès sa majorité (ou dès 16 ans à sa demande).

Lorsque vous êtes au chômage :

- vous **bénéficiez des prestations en nature** (droit au remboursement de vos frais de santé) en cas de maladie ou de maternité, sans limitation de durée dans la mesure où vous résidez en France de manière stable et régulière ;
- vous **bénéficiez des prestations en espèces selon votre situation** :
 - **vous êtes indemnisé** : vous bénéficiez des prestations en espèces (indemnités journalières...) auxquelles vous aviez droit avant la rupture de votre contrat de travail pendant toute la durée de versement de l'allocation chômage par France Travail ; vos indemnités journalières sont calculées sur la base des salaires des 3 ou 12 derniers mois précédant la rupture de votre contrat de travail ; le versement d'indemnités journalières entraîne la suspension du versement de votre allocation chômage, ce qui reporte d'autant la durée de vos droits à l'allocation chômage versée par France Travail ;
 - **vous n'êtes plus indemnisé** : vous bénéficiez du maintien de vos droits aux prestations en espèces (indemnités journalières...) pendant 1 an à compter de la date de cessation du versement de votre allocation chômage par France Travail ; vos indemnités journalières sont calculées sur la base des salaires des 3 ou 12 derniers mois précédant la rupture de votre contrat de travail ;
 - **vous n'êtes pas indemnisé** : vous bénéficiez du maintien de vos droits aux prestations en espèces (indemnités journalières...) pendant 1 an à compter de la date de rupture de votre contrat de travail ; vos indemnités journalières sont calculées sur la base des salaires des 3 ou 12 derniers mois précédant la rupture de votre contrat de travail.

Complémentaire santé

Qu'est-ce qu'une complémentaire santé et une complémentaire prévoyance ?

Toute personne qui souhaite bénéficier d'une prise en charge complémentaire aux remboursements de la Sécurité sociale peut conclure un contrat avec un organisme pour bénéficier d'une «complémentaire santé et/ou prévoyance». Lorsque le contrat est conclu entre un assuré (personne physique) et un organisme, pour couvrir les ayants-droit de l'assuré, on parle de **garantie individuelle**. Lorsque le contrat est conclu entre un employeur et un organisme, pour couvrir les salariés de l'entreprise et leurs ayants-droit, on parle de **garantie collective**.

Une **complémentaire santé (mutuelle)** a pour objectif, en contrepartie d'une cotisation, de prendre en charge tout ou partie du reste à charge concernant les dépenses effectuées lors de consultations (médecin généraliste ou spécialiste), les frais d'hospitalisation, les frais d'optique, les frais dentaires, dans la limite des contrats responsables (ticket modérateur, dépassement d'honoraires) pour l'assuré, en complément des remboursements de la Sécurité sociale. Parfois, des dépenses spécifiques peuvent être couvertes (cures thermales, médecine douce).

Une **complémentaire prévoyance**, en contrepartie d'une cotisation, permet à tout assuré de bénéficier de prestations en cas de réalisation de l'un des risques prévus au contrat. Ce type de complémentaire vise à compléter les prestations des régimes obligatoires de la Sécurité sociale. En contrepartie d'une cotisation, la prévoyance couvre les risques liés à la personne : le décès, l'invalidité (totale ou partielle), l'incapacité (temporaire ou permanente) suite à un accident ou à une maladie empêchant de travailler, selon que l'accident ou la maladie rentrent dans le cadre des accidents de travail et des maladies professionnelles. La garantie décès peut contenir un capital à verser aux ayants-droit (rente d'éducation pour les enfants, pour le conjoint survivant) ou une indemnité pour les frais d'obsèques.

La complémentaire santé solidaire (C2S)

La C2S est une complémentaire santé (mutuelle) destinée aux personnes qui ont de faibles ressources.

Pour bénéficier de la C2S, il faut faire la demande et remplir deux conditions :

- être affilié à la sécurité sociale et être couvert par l'assurance maladie obligatoire ;
- avoir des ressources inférieures à un plafond qui dépend de la composition du foyer.

Pour connaître les montants, consultez le site : <https://www.complementaire-sante-solidaire.gouv.fr/presentation-du-droit>

La C2S vous donne droit à la prise en charge de la part complémentaire de vos dépenses de santé. Ainsi, vos dépenses de santé sont prises en charge à hauteur de 100% des tarifs de la Sécurité sociale.

Pour plus d'informations ou pour vérifier vos droits éventuels à l'aide d'un simulateur : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R13558>

... pendant l'exécution du contrat de travail...

Les complémentaires santé et prévoyance sont-elles obligatoires dans les entreprises ?

Tous les employeurs ont l'obligation depuis janvier 2016 de contracter une **complémentaire santé collective au profit de leurs salariés**, et de participer au moins à hauteur de 50% du prix des cotisations contre les risques de santé/mutuelle (maladie, maternité, accident).

En revanche, la **complémentaire en prévoyance (invalidité, arrêt de travail, décès) n'est pas obligatoire au sein d'une entreprise**. Le chef d'entreprise n'est tenu de mettre en place une prévoyance complémentaire que si la convention collective ou un accord de branche le prévoit spécifiquement.

Existe-il des dérogations pour ne pas adhérer à la garantie collective obligatoire de l'employeur ?

L'adhésion à la complémentaire santé collective de l'employeur est en principe obligatoire. Cependant, **la loi prévoit des cas de dispense d'adhésion du salarié au régime de complémentaire santé d'entreprise**. Il existe deux types de dérogations :

- **dérogations obligatoires**, c'est-à-dire que le contrat conclu entre l'employeur et l'organisme doit explicitement les intégrer. Depuis le 1^{er} janvier 2016, les cas de dérogations obligatoires sont accessibles de plein droit (même s'ils ne sont pas inscrits dans l'accord), sous réserve de justifier de sa situation. Exemples : dispenses d'adhésion si le salarié est déjà couvert par une complémentaire santé au titre d'un autre emploi ou s'il bénéficie d'un statut particulier (régime d'assurance maladie Alsace Moselle, Camieg, ...), ou de la complémentaire santé solidaire (C2S) ;
- **dérogations facultatives**, l'employeur peut intégrer (ou non) tout ou partie de ces dérogations, en fonction du contenu et de la forme de l'accord ou de la décision qui a mis en place la couverture santé. Exemples : dispenses d'adhésion pour un salarié ou un apprenti bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée (CDD, mission, saisonnier) supérieur à 12 mois s'il est déjà couvert à titre individuel ; ou pour un salarié ou apprenti bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée inférieur à 12 mois même s'il n'est pas déjà couvert à titre individuel ; ou pour un salarié à temps partiel pour lequel la cotisation à la complémentaire santé le conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10% de sa rémunération brute.

Pour plus d'informations sur les cas de dispenses, cliquez sur le lien suivant :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20740>

... après la rupture du contrat de travail

Est-il possible de conserver sa complémentaire santé après la rupture du contrat de travail ?

La portabilité de la complémentaire santé permet au salarié qui quitte l'entreprise de ne pas perdre les bénéfices de la garantie collective de l'entreprise : le salarié dont le contrat de travail d'au moins 1 mois a été rompu (sauf faute lourde), et bénéficiant des allocations chômage, conserve, pour une durée égale à celle de son contrat et au maximum pour 12 mois, le bénéfice des garanties collectives complémentaire santé et prévoyance de l'ancienne entreprise.

Il n'y a pas de demande à formuler. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail. Il faut justifier auprès de l'organisme assureur de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les cotisations salariales afférentes à la portabilité de la complémentaire santé et de la prévoyance sont désormais mutualisées et financées par les salariés pendant l'exécution du contrat de travail dans l'entreprise.

NB : le mécanisme de portabilité s'applique aussi à la complémentaire prévoyance collective lorsqu'elle existe dans l'entreprise.

Que se passe-t-il une fois que la couverture complémentaire santé est terminée ?

À l'issue du bénéfice de la complémentaire santé (soit à la rupture du contrat, soit à la fin de la portabilité), l'organisme assureur adresse **une proposition de maintien de la couverture frais de santé à titre individuel**, en application de l'article 4 de la loi Evin de 1989. L'assuré a 6 mois pour demander à en bénéficier.

La cotisation individuelle de l'assuré est limitée à 150% de la cotisation des actifs de l'ancienne entreprise.

Conseil ! La CFTC recommande aux personnes sans activité de demander le maintien de la couverture frais de santé à titre individuel, qui permet une sortie progressive du contrat collectif, et d'éviter un écart/surcoût trop important entre le montant de la cotisation de la garantie collective et le montant de la cotisation de la garantie individuelle.

Spécificité de la couverture accident du travail

Bénéficie-t-on d'une couverture accident du travail lorsque l'on est demandeur d'emploi ?

En principe, la couverture pour accident du travail n'existe que dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail. Néanmoins, dans le cadre de certaines activités prescrites par France Travail, **les personnes qui réalisent une prestation ou une action de formation bénéficient, au regard de la protection sociale, d'une couverture accident du travail** pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant leur reclassement (article L. 412-8 du Code de la sécurité sociale).

Cette couverture accident du travail est prise en charge par l'organisme qui rémunère le demandeur d'emploi, ou, en l'absence de rémunération, par l'organisme qui prend en charge l'activité concernée (organisme de formation, France Travail, etc.).

À noter ! La déclaration d'accident du travail doit être remplie et envoyée par l'organisme qui réalise la formation ou la prestation. En cas d'indemnisation, France Travail doit remplir une attestation des indemnités précédemment versées que le demandeur doit retourner à sa caisse de Sécurité sociale.

Attention ! Lorsqu'un demandeur d'emploi qui se rend à un entretien avec France Travail ou à un entretien d'embauche a un accident, il ne bénéficie pas de la couverture accident du travail mais d'une prise en charge au titre de l'Assurance maladie.

Couverture retraite

Les périodes de chômage permettent-elles de cotiser à la retraite de base ?

Les périodes de chômage peuvent donner lieu à la validation de trimestres d'assurance vieillesse, si vous aviez déjà la qualité d'assuré social avant l'interruption de votre travail.

La réglementation diffère selon que les périodes de chômage se situent avant le 1^{er} janvier 1980 ou à compter de cette date, et si elles ont été indemnisées ou non.

Pour les périodes de chômage antérieures au 1^{er} janvier 1980, qu'il y ait eu indemnisation ou non, tous les trimestres comptent et sont assimilés à des périodes d'assurance.

Pour les périodes postérieures à cette date, il convient de distinguer :

- **Les périodes indemnisées** : 50 jours indemnisés, consécutifs ou non, pour une même année valident un trimestre dans la limite de 4 trimestres par an.
- **Les périodes non indemnisées** : ces périodes peuvent être prises en compte sous certaines conditions :
 - a) lors de la première période de chômage non indemnisé dans une carrière :
 - si elle est antérieure à 2011 : 50 jours indemnisés, consécutifs ou non, pour une même année valident un trimestre dans la limite de 4 trimestres par an.
 - si elle est postérieure au 31 décembre 2010 : la première période de chômage non indemnisé sera retenue dans la limite de 1 an et demi (et non plus un an) et pourra valider 6 trimestres au maximum.
 - b) les périodes de chômage non indemnisé ultérieures, sous réserve qu'elles succèdent immédiatement à une période de chômage indemnisé, les trimestres sont pris en compte :
 - dans la limite d'un an si vous êtes âgé de moins de 55 ans à la date de cessation de l'indemnisation, ou de plus de 55 ans mais justifiez au régime général d'une durée de cotisation de moins de 20 ans ;
 - dans la limite de cinq ans si vous avez au moins 55 ans à la date de cessation de l'indemnisation et justifiez au régime général d'une durée de cotisation d'au moins 20 années et si vous ne relevez pas à nouveau d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

Les périodes de chômage permettent-elles de cotiser à la retraite complémentaire ?

Les demandeurs d'emploi indemnisés par l'assurance chômage cotisent à la retraite complémentaire. Des cotisations de retraite complémentaire correspondent à 3% du salaire journalier de référence sous réserve que l'allocation journalière ne soit pas inférieure à l'allocation de retour à l'emploi minimale.

De la même manière, les périodes au cours desquelles sont perçues l'allocation de solidarité spécifique sont prises en compte dans le calcul de la retraite complémentaire. Par contre, aucune retenue sociale n'est prélevée sur l'allocation de solidarité spécifique (ASS).

Partie 3

L'indemnisation

Le régime d'assurance chômage

En 1958, les représentants des salariés et employeurs créent le régime de l'assurance chômage, financé par les contributions des employeurs et des salariés, et destiné à verser un revenu de remplacement en l'absence d'emploi salarié. Les partenaires sociaux gèrent paritairement le régime via l'**Unédic (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce)**, association de droit privé. L'allocation de retour à l'emploi (ARE) versée en contrepartie de contributions est proportionnelle au salaire précédemment perçu.

Depuis le 1^{er} avril 1984, un deuxième régime coexiste avec celui d'assurance chômage : le régime de solidarité, financé et réglementé par l'État, qui intervient lorsque la personne ne bénéficie plus de droit à indemnisation chômage. L'allocation spécifique de solidarité (ASS), versée sans contrepartie de contributions, est forfaitaire et identique pour tous. Pour plus d'informations sur l'ASS, **consultez la page 67**.

Comment sont déterminées les règles d'indemnisation chômage ?

La loi confie aux partenaires sociaux interprofessionnels représentatifs la responsabilité de négocier une convention fixant les règles d'attribution de l'allocation chômage et les contributions chômage finançant le régime. Ces règles sont déterminées en fonction d'hypothèses d'évolution de l'emploi et du chômage à partir d'un accord à durée déterminée, dénommé « **convention** ».

La « convention chômage » contient un règlement général et des annexes spécifiques.

L'État agrée la convention afin de la rendre applicable à tous les salariés et toutes les entreprises sur l'ensemble du territoire français, hormis Mayotte qui dispose de règles d'indemnisation adaptées à la situation locale. À défaut de convention signée, les règles sont définies par décret.

Par ailleurs, il existe des conventions spécifiques qui adaptent les règles d'indemnisation pour certaines catégories de salariés ou dans certaines situations :

- **les intermittents du spectacle**

Le régime de l'intermittence du spectacle à proprement parler a été créé dans les années 1960, d'abord pour les techniciens du cinéma et de l'audiovisuel en 1964 (annexe 8), puis pour les artistes du spectacle vivant en 1969 (annexe 10).

La loi du 17 août 2015 a créé un double niveau de négociation : le secteur du spectacle négocie les règles, selon un document de cadrage réglementaire et financier préétabli par les partenaires sociaux interprofessionnels ; si l'accord sectoriel ne répond pas aux objectifs fixés, les partenaires sociaux interprofessionnels reprennent la main de la négociation.

- **certains salariés dont le licenciement économique est envisagé**

Une convention définit les règles du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) proposé aux salariés lorsqu'un licenciement économique est envisagé dans les entreprises de moins de 1 000 salariés ou dans les entreprises en procédure collective. La convention relative au CSP du 26 janvier 2015 a été prorogée plusieurs fois depuis par avenant. Un avenant du 25 novembre 2025 proroge à nouveau cette convention jusqu'au 31 décembre 2026 (voir page 47). Le CSP est adapté à Mayotte.

Évolution du cadre légal de la négociation de la convention chômage

Loi 2018 document de cadrage interprofessionnel de la négociation chômage

Le cadre légal de la négociation chômage a été modifié par la loi du 5 septembre 2018 : les partenaires sociaux interprofessionnels négocient désormais selon un document de cadrage réglementaire et financier établi après concertation avec le gouvernement. L'accord est agréé par le Premier ministre sous réserve d'être conforme à la trajectoire financière et aux objectifs prédéfinis. De plus, la loi crée deux cas d'ouverture de droit : indemnisation en cas de démission pour reconversion (voir page 40) et l'allocation pour les travailleurs indépendants (voir page 47).

De 2019 à 2023 : 2 réformes appliquées par le gouvernement, sous régime de carence

En 2019, le gouvernement a transmis un document de cadrage pour une nouvelle négociation. Suite à l'échec de cette négociation, il a fixé par décret de nouvelles règles d'indemnisation, c'est ce que l'on appelle le régime de carence. En raison de la crise sanitaire dès mars 2020, la mise en œuvre de la réforme a été reportée à plusieurs reprises et certaines règles ont été aménagées, jusqu'en avril 2021.

En parallèle, le 22 juin 2021, le Conseil d'État a annulé pour illégalité la règle de calcul de l'allocation du décret 2019. Le gouvernement a dû instaurer en septembre 2021 un plafond de jours non travaillés.

La loi du 22 décembre 2022 a de nouveau prorogé le régime de carence jusqu'au 31 décembre 2023. De plus, elle inscrit le principe de contracyclicité dans le Code du travail, à savoir la possibilité de faire varier la condition d'affiliation et la durée d'indemnisation en tenant compte d'indicateurs conjoncturels sur l'emploi et le marché du travail. Ainsi depuis le 1^{er} février 2023, la durée d'indemnisation des allocataires en Hexagone est réduite de 25%. Cette loi crée par ailleurs deux nouvelles mesures : la présomption de démission en cas d'abandon de poste (voir page 42) et la non indemnisation des salariés en CDD/intérim en cas de deux refus de CDI (voir page 39).

En août 2023, le gouvernement a transmis un document de cadrage pour une négociation. En novembre 2023, un accord a fixé de nouvelles règles et a renvoyé à un avenant ultérieur les règles spécifiques aux seniors. La convention n'a pas été agréée par le Premier ministre.

En octobre 2024, suite à la dissolution parlementaire, la négociation a été relancée, une convention a été signée en novembre, et agréée par le Premier ministre en décembre, pour une durée de 4 ans. Les partenaires sociaux ont ainsi repris la main sur le régime depuis le 1^{er} janvier 2025. Les principales mesures de la convention sont appliquées depuis le 1^{er} avril 2025 (voir pages 37 et 38).

Quel est le rôle de l'Unédic ?

L'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'Industrie et le commerce (Unédic) est une association paritaire de statut privé, créée en 1958, et gérée par les partenaires sociaux, c'est-à-dire les représentants de salariés et des représentants d'employeurs. Ces partenaires sociaux pilotent l'Assurance chômage, négocient les règles et veillent à leur bonne application. Le régime est géré et piloté par un conseil d'administration, un bureau, formés d'un nombre égal de représentants des salariés et des employeurs et de plusieurs commissions.

L'Unédic assure 4 missions :

- **informer et éclairer les partenaires sociaux et les Français** : l'Unédic réalise des études et analyses sur l'Assurance chômage, notamment pour aider les partenaires sociaux à prendre des décisions lorsqu'ils négocient les règles et au fil de l'eau pour le pilotage du régime (simulations de changements de règles, études sur la faisabilité d'une mesure, profils des allocataires indemnisés, prévisions financières du régime...);
- **prescrire et sécuriser les règles** : une fois les règles définies, l'Unédic formalise les décisions des partenaires sociaux pour qu'elles puissent être appliquées, en lien avec ses opérateurs ; ce qui se traduit par des textes réglementaires comme les conventions d'assurance chômage, le règlement général ou les accords d'application mais aussi des circulaires ;
- **garantir le financement des allocations chômage** : pour que les demandeurs d'emploi perçoivent leurs allocations chaque mois, l'Unédic sécurise le financement du régime à court comme à long terme ; ce qui suppose de prévoir les recettes comme les dépenses et de faire éventuellement appel à l'emprunt, si besoin ; chaque trimestre, des prévisions financières sont réalisées pour ajuster les besoins de financement selon la situation du régime ;

- **accompagner la mise en œuvre de l'Assurance chômage** : garante de l'Assurance chômage, l'Unédic suit de près l'action des opérateurs à qui elle a confié la collecte des cotisations et le versement des allocations ; ce cadrage et ce contrôle se traduisent par des conventions qui définissent les règles, les procédures, les actions de veille, les audits sur le terrain et les indicateurs de résultats.

Pour plus d'informations sur l'Unédic, cliquez ici : <https://www.unedic.org/>

Comment est financé le régime d'assurance chômage ?

Contributions générales d'assurance chômage

Jusqu'en 2018, le financement du régime était assuré par des contributions chômage des employeurs et des salariés. Le taux de contribution patronale était de 4,05%, et le taux de contribution salariale de 2,40%. Les contributions sont recouvrées par l'Urssaf.

Depuis 2019, le régime d'assurance chômage est financé par :

- **côté salarié**, une fraction de la « CSG activité » de 1,47 point ;
- **côté patronal**, une contribution chômage fixée à 4% du salaire (depuis le 1^{er} mai 2025) dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale ; la contribution patronale bénéficie des allègements Fillon, c'est-à-dire qu'elle n'est pas due pour les salaires inférieurs à 1,6 Smic. **Depuis le 1^{er} janvier 2020**, le taux de contribution patronale est majoré de 0,5% pour les salariés dockers occasionnels et les intermittents du spectacle en CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Depuis 2022, un **mécanisme du « bonus-malus »** a été créé afin de lutter contre la précarité en incitant les entreprises à allonger la durée des contrats à durée déterminée (CDD), plutôt que de recourir à des missions d'intérim ou des CDD de moins d'un mois. Le bonus-malus est appliqué aux entreprises de 11 salariés et plus relevant des secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150%, et listés par arrêté : le taux est modulé entre 3% et 5,05% en fonction du taux de séparation de l'entreprise (c'est-à-dire du nombre de ruptures de contrat de travail suivies d'une inscription à France Travail dans les 3 mois) comparé au taux de séparation médian de son secteur.

Depuis le 1^{er} mars 2026, certains paramètres ont évolué :

- seules les fins de contrats de moins de 3 mois sont prises en compte
- 6 secteurs demeurent concernés*, le secteur « travail du bois, industries du papier et imprimerie » ayant un taux désormais inférieur à 150% est exclu

- la maille d'observation est affinée : une entreprise par exemple d'hôtellerie est comparée aux entreprises relevant du même groupe d'activité (code NAF 27), et non plus à l'ensemble du secteur « hébergement et restauration » (code NAF 38).

*agro-alimentaire, publicité, hébergement / restauration, assainissement des eaux / gestion des déchets, transport / entreposage, fabrication de caoutchouc / plastique.

Cas particuliers

Pour les salariés travaillant à Monaco, le taux de contribution salarié est de 2,4% et le taux de contribution patronale est de 4%.

Pour les intermittents du spectacle, afin de couvrir leur dispositif d'indemnisation spécifique, le taux de contribution patronale est de 9% et 2,4% à la charge pour le salarié.

Pour les salariés expatriés en adhésion individuelle, le taux de contribution salarié est de 4%, il n'y a pas de contribution de l'employeur.

À Mayotte, le taux de contribution patronale est de 2,8%. L'assiette des cotisations ne peut dépasser 4 728€ depuis le 1^{er} mai 2018.

Pour plus d'informations sur l'ensemble des contributions chômage, consultez le site de l'Unedic : <https://www.unedic.org/indemnisation/fiches-thematiques/taux-de-contribution>

Contributions spécifiques de l'employeur au CSP (voir page 47)

Comment France Travail reçoit les informations relatives au contrat de travail ?

Depuis 2017, la **déclaration sociale nominative (DSN)** remplace les multiples déclarations et données sociales relatives à la paie par une **déclaration unique** adressée mensuellement et de manière automatisée par l'employeur via un canal unique de transmission, le logiciel de paie DSN. Ainsi, les opérateurs et organismes tels que France Travail, les caisses d'assurance maladie et de retraite, les organismes de prévoyance complémentaires reçoivent par transmission dématérialisée les informations relatives aux salariés selon des modalités particulières.

Deux transmissions sont à distinguer :

- **la DSN mensuelle**, qui reprend les données individuelles des salariés, issues de la paie, avec les caractéristiques du bulletin de paie ;
- **les événements** :
 - **événement « arrêt de travail » et « reprise suite à arrêt de travail »** destiné à la sécurité sociale afin de verser les éventuelles indemnités journalières (se substitue à l'attestation de salaire) ;

- **événement «fin du contrat de travail»** qui reprend des informations liées à la rupture du contrat du salarié afin de les transmettre à France Travail pour étudier un éventuel droit à indemnisation. Les événements «fins de contrat de travail» doivent être signalés par les employeurs via la DSN dans les 5 jours ouvrés suivant le terme du contrat.

Certains secteurs ou catégories de salariés restent exclus de la DSN :

- les guichets uniques (Guso, particuliers employeurs),
- les expatriés en affiliation facultative ou individuelle,
- les salariés d'employeurs monégasques.

À savoir ! Le gouvernement a prévu fin 2026 de faire évoluer l'attestation employeur remise à la fin du contrat de travail : le document ne sera plus signé par l'employeur, et il sera téléchargeable par le salarié sur le portail des droits sociaux (www.mesdroitssociaux.gouv.fr) qui permet à toute personne (en activité, sans emploi, en retraite) de consulter ses droits et prestations (santé, retraite, famille, solidarité, emploi, logement), et trouver son organisme de rattachement. Tout salarié peut consulter les cotisations sociales versées par son (ses) employeur(s) et afférentes à son (ses) contrat(s) de travail.

Conditions d'indemnisation

Il y a eu de nombreuses réformes des règles d'indemnisation ces dernières années. Toutes les règles de ces réformes s'appliquent et s'articulent entre elles au fur et à mesure des réformes. Pour savoir quelles règles s'appliquent, il faut se placer à la date de la fin du contrat de travail. Pour les licenciements, c'est la date à laquelle la procédure a été engagée qui détermine la réglementation applicable. Ainsi :

La réforme de l'État en 2019, reportée en 2021 du fait de la Covid, a modifié plusieurs règles :

- l'allocation est dégressive pour certains allocataires ;
- la formule de calcul de l'allocation a été modifiée pour intégrer les jours non travaillés, ce qui diminue le montant de l'allocation et allonge la durée du droit ;
- la condition d'accès au régime a été durcie passant de 4 à 6 mois.

La seconde réforme de l'État depuis février 2023 module la durée d'indemnisation selon la conjoncture pour les **allocataires métropolitains** (hormis les martins-pêcheurs, dockers, intermittents du spectacle, expatriés) :

- la durée d'indemnisation est réduite d'office de 25% pour tous ;
- en cas de conjoncture dégradée, un complément de durée de 25% est attribué aux allocataires en fin de droits (30 jours ou moins) : le CFD (voir page 55) ;

- en cas de formation inachevée en fin de droit, un complément de durée est attribué dans la limite de 25% de durée et jusqu'à la fin de la formation : le CFF (voir page 54) ;
- la durée minimale de 6 mois devient un plancher ; aucun droit ne peut être inférieur à 6 mois ;
- le taux de l'ARCE est rehaussé (voir page 44).

La convention 2024 adapte des règles **depuis le 1^{er} avril 2025**, principalement :

- la réduction de la condition d'affiliation à 5 mois pour les saisonniers (voir page 54) ;
- la mensualisation de l'allocation (voir page 59) ;
- le décalage des bornes d'âge seniors à 55 ans et 57 ans (voir page 52) ;
- l'âge maximal à partir duquel la dégressivité de l'ARE ne s'applique plus est fixé à 55 ans, au lieu de 57 ans (voir page 58) ;
- le cumul de l'ARE avec des revenus non-salariés plafonné à 60% du reliquat de droits (voir page 62).
- la réduction de la condition d'affiliation à 5 mois pour les primo-entrants, **depuis le 1^{er} avril 2026** (voir page 54).

Un avenant du 25 février 2026 réduit la durée maximale d'indemnisation en cas d'ouverture de droit suite à une **rupture conventionnelle individuelle**. Les mesures sont effectives en septembre 2026 (voir page 52).

Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) ?

Pour bénéficier d'une indemnisation, il faut :

- justifier d'une affiliation de **6 mois** (ou 5 mois pour les saisonniers et les primo-entrants) au cours d'une période de référence de 24 mois (36 mois pour les personnes de 55 ans et plus),
- ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite,
- être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi dans les 12 mois suivant la date de rupture du contrat de travail (donc rechercher un emploi),
- être apte à l'emploi,
- être en situation de chômage involontaire (fin de CDD ou de mission, licenciement, rupture conventionnelle).

Attention ! Les périodes de suspension du contrat de travail non rémunérées, non indemnisées (congé sabbatique, sans solde ou assimilé) d'au moins 1 mois ne sont plus prises en compte dans l'affiliation.

Peut-on demander un réexamen de sa situation ?

Une **Instance Paritaire Régionale (IPR) ou territoriale (IPT)** est chargée de statuer, de manière anonyme, sur les demandes individuelles des demandeurs d'emploi dans les cas suivants :

- ouverture ou maintien de droits à la suite d'une démission ou prise en compte des périodes d'activité non-déclarées ou appréciation de certaines conditions pour l'ouverture de droit ;
- demande de remise de dette pour des allocations et prestations indument perçues ;
- maintien des droits jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein sous certaines conditions ;
- **nouveau** : examen de la demande de prolongation de droit pour les allocataires de 55 ans et plus suite à une rupture conventionnelle individuelle après le refus de France Travail.

Pour demander le réexamen de sa situation, le demandeur d'emploi doit, sur demande expresse, solliciter auprès de son agence, un examen de son dossier par l'IPR.

À savoir ! L'instance paritaire spécifique (IPS) est chargée de l'examen des demandes des intermittents du spectacle et des employeurs (remise de majorations, délai de paiement, ...).

Pour plus d'information sur la définition des instances paritaires, **reportez-vous page 8.**

Le refus d'un CDI à l'issue d'un CDD ou d'une mission a-t-il des conséquences sur le droit à indemnisation ?

À la fin d'un contrat limité (CDD ou intérim), le salarié a droit à une prime de précarité, sauf si l'employeur lui propose un CDI.

Le salarié est libre de contracter ou non, et d'accepter ou non le CDI. Toutefois, vis-à-vis du droit à l'allocation chômage, depuis la loi du 21 décembre 2022, le fait de refuser deux propositions de CDI au cours des 12 derniers mois précédant la dernière fin de contrat de travail fait obstacle à l'indemnisation. L'absence de réponse du salarié, à l'issue du délai de réflexion laissé par l'employeur, vaut refus.

Le CDI proposé doit porter sur le même emploi, ou un emploi similaire à celui qu'occupait le salarié, le lieu de travail reste inchangé, et la rémunération de l'emploi proposé est au moins équivalente à celle anciennement perçue. La durée de travail et la classification sont également équivalentes.

Il existe deux exceptions :

- si le salarié a été employé en CDI au cours de la même période d'un an ;
- si les propositions qui lui ont été faites par l'employeur ne respectent pas son contrat d'engagement, élaboré dans le mois suivant son inscription à France Travail.

L'entreprise qui souhaite proposer un CDI à un salarié qui travaille chez elle en CDD ou en intérim doit le faire par écrit, avant le terme du contrat. Si le salarié refuse la proposition de CDI, elle doit en informer France Travail dans un délai d'un mois.

Peut-on être indemnisé en cas de démission ?

En cas de démission, c'est-à-dire en cas de chômage volontaire, le demandeur d'emploi ne peut pas en principe bénéficier d'une indemnisation, sauf si :

- le salarié met fin à une activité reprise en cours d'indemnisation lorsque cette activité a duré moins de 4 mois (88 jours travaillés) ;
- le salarié met fin à une activité de moins de 6 jours ou 17 heures par semaine ;
- le salarié peut bénéficier, dans le cadre du dispositif du maintien des droits du reliquat de ses droits.

Il existe d'autres situations dans lesquelles la démission peut ouvrir droit à indemnisation :

1) Indemnisation en cas de démission pour reconversion

L'**allocation d'aide au retour à l'emploi projet (AREP)** ouvre droit à indemnisation de droit commun pour les **salariés du secteur privé (ce droit n'est pas ouvert aux agents du public)** qui ont 5 ans d'affiliation continue et un projet de reconversion validé (formation ou entrepreneuriat).

Le salarié doit d'abord, **avant de démissionner**, effectuer plusieurs démarches :

- **Étape 1** : élaborer un projet de reconversion avec l'appui d'un **opérateur du CEP** (hormis France Travail et les missions locales). À l'issue de la formalisation du projet, l'opérateur remet au salarié un document décrivant le projet de formation ou de création d'entreprise, réalisée hors emploi, et le plan d'action pour sa mise en œuvre.
- **Étape 2** : adresser par courrier une demande d'attestation du caractère réel et sérieux du **projet de reconversion professionnelle (PRP)** avec les justificatifs à l'**association Transition Pro régionale** qui examine le dossier, évalue la cohérence, la pertinence et la connaissance par le salarié des informations sur le projet de reconversion.

La commission notifie dans les deux mois sa décision au salarié :

- en cas d'accord, le salarié dispose d'un délai de 6 mois à compter de la notification de la décision pour déposer une demande d'allocation à France Travail ;
- en cas de refus, la décision doit être motivée et préciser la voie de recours gracieux dans les 2 mois suivant sa notification.

Pour connaître l'AT pro de votre région, et faire la demande, consultez le site : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/cpir>

- **Étape 3** : se rapprocher de **France Travail** pour vérifier que la condition de travail en continu chez un ou plusieurs employeurs d'au moins 1300 jours (1 825 jours à Mayotte) au cours des 60 mois (5 ans) précédant la fin du contrat de travail est remplie.

Important ! Avant de démissionner, il faut vérifier que le droit chômage sera ouvert. Un site internet permet d'estimer son droit : <https://www.demission-reconversion.gouv.fr/>

Attention ! France Travail contrôle chaque démissionnaire indemnisé dans les 6 mois qui suivent l'ouverture des droits pour vérifier la mise en œuvre du projet professionnel. Si l'intéressé n'accomplit pas les démarches sans motif valable, il est radié pendant 4 mois et ses allocations sont supprimées pendant la même durée.

2) Indemnisation sur demande expresse 121 jours après la démission

Si le demandeur d'emploi remplit les autres conditions d'ouverture de droits (cf page 38), il **peut expressément demander un réexamen de ses droits à indemnisation au bout de 121 jours après la démission, auprès de l'instance paritaire régionale de son agence France Travail**. Il faut justifier d'actes positifs de recherche d'emploi et de réinsertion professionnelle. L'instance, si elle accepte la demande, prend une décision d'admission au 122^{ème} jour de chômage.

3) Indemnisation en cas de démission considérée comme légitime

Il existe une liste limitative de démissions qui, du fait de leur cause, sont considérées comme « légitimes » et sont assimilées automatiquement à du chômage involontaire, ce qui permet, si les autres conditions sont réunies, d'être indemnisé. Les causes sont les suivantes :

- démission d'un salarié de moins de 18 ans suite à un changement de résidence pour suivre ses ascendants ;
- démission d'un salarié suite à un changement de résidence pour suivre son conjoint qui exerce un nouvel emploi ;
- démission d'un salarié suite à un changement de résidence du fait d'un mariage/PACS, si le délai entre la démission et l'événement n'excède pas 2 mois ;
- démission d'un contrat aidé pour exercer un nouvel emploi ou suivre une formation ;
- démission de la dernière activité salariée en cas de reprise des droits chômage ;
- démission suite à non-paiement des salaires ;
- démission d'un salarié victime d'actes délictueux au sein de son entreprise ;

- démission suite à un changement de résidence du salarié victime de violences conjugales ;
- démission dans les **48 jours travaillés** suivant l'embauche pour un emploi repris à la suite d'un licenciement, d'une rupture conventionnelle ou au terme d'un CDD ou d'une mission et sans inscription comme demandeur d'emploi ;
- démission d'un salarié pour reprendre un contrat à durée indéterminée auquel l'employeur met fin avant 65 jours travaillés sous réserve de totaliser 3 ans d'affiliation ;
- démission du salarié par la mise en œuvre d'une clause de résiliation automatique ;
- démission d'un journaliste consécutive à la cession du journal ou un changement de nature à porter atteinte à ses intérêts moraux ;
- démission pour conclure un contrat de service civique, un contrat ou une mission de volontariat de solidarité internationale ou associatif ;
- démission d'un salarié pour créer ou reprendre une entreprise ;
- démission du salarié pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence ;
- démission d'un assistant maternel suite au refus de l'employeur de faire vacciner son enfant en application du code de la santé publique.

Qu'est-ce que la présomption de démission en cas d'abandon de poste ?

La loi du 21 décembre 2022 prévoit que l'abandon de poste par le salarié constitue une présomption de démission à l'expiration d'un délai fixé à 15 jours (week-end et jours fériés compris) dans la mise en demeure de l'employeur. La mise en demeure s'effectue par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. Le salarié présumé démissionnaire ne bénéficie pas d'allocation chômage et doit exécuter son préavis de démission.

La présomption de démission ne s'applique pas si l'abandon du poste est justifié, par :

- des raisons médicales ;
- l'exercice du droit de retrait ;
- l'exercice du droit de grève ;
- le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ;
- la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Que se passe-t-il en cas de perte d'activités conservées, c'est-à-dire lorsqu'on a plusieurs activités professionnelles et qu'on perd l'une ou plusieurs d'entre elles ?

Le salarié qui exerce plusieurs activités peut, en cas de perte involontaire d'une ou plusieurs d'entre elles, cumuler intégralement les rémunérations professionnelles issues des activités conservées avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Le montant de l'ARE est calculé sur la base du (ou des) salaire(s) perdu(s).

Le cumul de l'ARE avec les revenus d'une ou des activités conservées est limité au salaire mensuel de référence.

En cas de perte d'une activité, en cours d'indemnisation, le montant de l'allocation est révisé pour recalculer un nouveau droit. Une nouvelle durée d'indemnisation est déterminée.

Exemple (source Unedic) :

Une personne exerce plusieurs emplois. Après la perte d'une de ses activités, elle a droit à une allocation de 22,50€ par jour pour une durée de 200 jours. Chaque mois, elle cumule ses allocations avec les salaires de ses autres activités. En cours d'indemnisation, elle perd une de ces activités. Il lui restait 78 jours d'indemnisation, avec un montant journalier de 22,50€, soit un capital d'allocations de 1 755€.

La perte du second emploi lui donne droit à une allocation de 40,18€ par jour pour une durée de 272 jours, soit un capital d'allocations de $272 \times 40,18 = 10\,929$ €.

Après révision de ses allocations, le nouveau capital de droit est égal à $1\,755 + 10\,929 = 12\,684$ €.

Sa nouvelle allocation est égale à $22,50 + 40,18 = 62,68$ € par jour.

La nouvelle durée d'indemnisation correspond donc à $12\,684 / 62,68 = 203$ jours.

Peut-on cumuler l'ARE avec une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ?

Il est possible de cumuler une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie (y compris acquises à l'étranger) avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi sans que le montant de l'allocation soit réduit de celui de la pension, sous réserve que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits aient été eux aussi cumulés avec la pension. À défaut, l'ARE est diminuée du montant de la pension d'invalidité.

Existe-t-il des règles particulières lorsque le salarié qui ouvre son droit chômage souhaite créer ou reprendre une entreprise ?

Les allocataires ayant un droit à indemnisation qui créent ou reprennent une entreprise peuvent percevoir leur allocation chômage selon deux modalités distinctes :

- soit ils peuvent cumuler une partie de leur allocation chômage avec leur revenu non salarié (voir page 61) ;
- soit ils peuvent dans certaines conditions bénéficier d'une aide financière pour créer leur entreprise, l'**aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE)** (voir question suivante).

Qu'est ce que l'ARCE ?

Lorsqu'un ancien salarié a ouvert un droit à indemnisation, s'il souhaite créer ou reprendre une entreprise, il peut demander l'aide à la reprise et à la création d'entreprise (ARCE) pour recevoir 60% du capital de son droit ARE. Il faut remplir 3 conditions :

- avoir créé ou repris une entreprise en France après la fin de contrat de travail ;
- bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ;
- bénéficier de l'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise (ACRE) qui est une exonération partielle ou totale des charges sociales pendant un an.

L'ARCE donne lieu à 2 versements égaux : le 1^{er} à la date à laquelle les conditions d'attribution sont remplies, après application éventuelle de différés ; le 2nd intervient 6 mois après, à condition de toujours exercer l'activité pour laquelle l'aide a été accordée.

Depuis le 1^{er} avril 2025, le second versement est conditionné au fait que l'activité non salariée soit toujours en cours et que l'intéressé n'exerce pas un CDI à temps plein. La reprise du versement de l'allocation est possible en cas d'arrêt de l'activité non salariée.

Les travailleurs indépendants peuvent-ils percevoir une allocation ?

Certains travailleurs indépendants bénéficient d'une allocation forfaitaire, distincte de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), dénommée **allocation travailleur indépendant (ATI)**. Peuvent bénéficier de l'ATI :

- les exploitants agricoles qui travaillent la terre, font de l'élevage, effectuent des travaux agricoles ou forestiers ;
- les travailleurs indépendants non agricoles : débitants de tabac, moniteurs de ski, mandataires judiciaires, loueurs de chambres d'hôtes, consultants, conjoints collaborateurs ou associés, etc. ;

- les mandataires d'assurance ;
- les dirigeants de société affiliés au régime général de la Sécurité sociale ;
- les artistes-auteurs, comme les écrivains, compositeurs, plasticiens, ou photographes, etc.

Pour en bénéficier, il faut :

- avoir perçu au moins 10 000 € sur une seule des deux années d'activité antérieure ;
- être en situation de liquidation judiciaire (ou redressement judiciaire en cas de remplacement du dirigeant) ;
- ou être en situation d'absence de viabilité économique de l'activité, attestée par un tiers de confiance choisi par les indépendants (expert-comptable, réseau consulaire du secteur d'activité concerné) ; soit une baisse d'au moins 30 % des revenus déclarés au titre de l'impôt sur le revenu des deux dernières années ;
- ne pas dépasser un plafond de ressources : les ressources autres que le revenu d'activité doivent être inférieures au montant forfaitaire mensuel du RSA pour une personne seule (651,69 € au 1^{er} avril 2026) ;
- être en recherche d'emploi.

À noter ! La fin d'activité doit se situer dans les 12 mois précédant l'inscription à France Travail ou la demande de l'ATI.

Concrètement, avant toute demande d'ATI, il faut faire une demande d'examen d'ARE. France Travail, en fonction des éléments communiqués, envoie au travailleur indépendant un questionnaire spécifique pour étudier sa demande d'ATI.

Si le droit ATI est ouvert, le montant de l'allocation varie entre 600 €/mois (19,73 €/jour) et 800 €/mois (26,30 €/jour) pendant 6 mois.

Le recours à l'ATI est limité à une demande par personne tous les 5 ans à compter de la date à laquelle l'intéressé a cessé d'en bénéficier au titre d'une activité antérieure.

Le droit ATI, une fois ouvert, est valable pendant un délai de 3 ans augmenté de la durée de versement (soit 3 ans et 8 mois).

Cas particulier : en cas de droits simultanés (ARE et ATI), il est procédé à une comparaison du capital (c'est-à-dire du montant journalier et de la durée) des deux droits :

- si le capital (montant de l'allocation x durée) de l'ARE est supérieur à celui de l'ATI, le droit ARE est versé en priorité, et la demande d'ATI est rejetée ;
- si le capital de l'ARE n'est pas supérieur à celui de l'ATI, le travailleur indépendant peut opter pour l'un ou l'autre. La demande se fait par écrit dans un délai de 30 jours à compter de la date de notification. À défaut de réponse, il est considéré comme ayant opté pour l'ARE, et l'option est irrévocable.

À savoir ! En cas de reprise d'activité professionnelle salariée ou non salariée, l'ATI est intégralement cumulable avec les rémunérations afférentes pendant 3 mois civils, consécutifs ou non. Au-delà, le versement de l'ATI est interrompu.

Les intermittents du spectacle sont-ils soumis à une réglementation spécifique ?

Le système d'assurance chômage repose sur la solidarité interprofessionnelle et la mutualisation des risques entre les employeurs et les salariés, tous secteurs et catégories professionnelles confondus. Il n'y a pas au sens strict du terme un régime spécifique pour les intermittents, mais des annexes au règlement qui fixent des règles spécifiques aux intermittents pour tenir compte des particularités d'exercice de ces professions. Les entreprises et les salariés du secteur du spectacle payent une cotisation spécifique (**voir page 36**).

Repères

En France, un intermittent du spectacle est un artiste ou un technicien salarié du secteur privé qui travaille par intermittence (alternance de périodes d'emploi et de chômage) pour des entreprises du spectacle vivant, du cinéma, et de l'audiovisuel. L'annexe 8 concerne les ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et

audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle vivant, soit employés par une entreprise dont l'activité est répertoriée, suivant une liste de numéros IDCC et de code NAF12, soit occupant des fonctions figurant sur la liste officielle. L'annexe 10 concerne les artistes du spectacle engagés par contrat à durée déterminée (comédiens, musiciens, danseurs).

À noter ! Les intermittents du spectacle s'adressent au guichet unique du spectacle occasionnel (Guso), France Travail Services est son opérateur national.

Pour bénéficier d'une indemnisation, les intermittents du spectacle doivent justifier d'au moins 507 heures de travail dans les métiers du spectacle durant les 12 mois précédant leur dernière fin de contrat. Cette dernière date de fin de contrat de travail sert de référence pour définir la « date anniversaire » du droit, c'est-à-dire la date de fin de droit. Ainsi un intermittent qui peut justifier de 507 heures durant l'année qui précède sa dernière fin de contrat sera indemnisé pendant 12 mois à compter de cette date.

Existe-t-il une indemnisation spécifique pour les licenciés économiques ?

Pour les salariés dont le licenciement économique est envisagé dans les entreprises de moins de 1000 salariés, ou dans les entreprises en procédure collective, **l'employeur** doit proposer, quelle que soit leur ancienneté, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ouvrant droit pendant un an à un accompagnement renforcé et éventuellement à l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Le document doit être remis lors de l'entretien préalable au licenciement ou à l'issue de la dernière réunion du comité social et économique, ou au lendemain de la fin du congé légal de maternité. Le salarié dispose d'un **délai de réflexion de 21 jours** à compter du lendemain de la remise du document (ou jusqu'à la notification à l'employeur en cas de décision administrative) pour accepter ou refuser le CSP. Pendant ce délai, le salarié peut avoir un entretien d'information avec un conseiller de France Travail pour éclairer son choix.

L'allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

Pour percevoir l'ASP dont le taux est fixé à 75% du salaire journalier brut, le salarié doit justifier d'au moins un an d'ancienneté ; en deçà, le salarié pourra bénéficier du CSP mais son allocation sera calculée selon des modalités proches de celles de l'ARE de droit commun.

Les règles du CSP sont distinctes du régime chômage de droit commun :

- la condition d'affiliation demeure à 4 mois ;
- la dégressivité de l'allocation n'est pas applicable ;
- le salaire journalier est calculé à partir des rémunérations afférentes au seul contrat de travail ayant donné lieu à adhésion au CSP, au cours des 24 ou 36 mois précédant la fin du contrat ;
- la durée d'indemnisation en CSP en Hexagone n'est pas réduite de 25% ;
- la mensualisation ne s'applique pas, l'allocation est versée en fonction du nombre de jours calendaires du mois.

Plusieurs mesures incitent au retour à l'emploi :

- Possibilité, en cours de CSP, de travailler (périodes de travail rémunérées, PTR) au moins 3 jours, sous réserve de la validation de son conseiller, dans la limite de 6 mois maximum. À partir du 7^e mois, ces périodes augmentent la durée du CSP dans la limite de 3 mois (soit une durée totale de CSP de 15 mois). En cas de rupture pendant la période d'essai, l'intéressé peut retourner en CSP.
- Prime de reclassement pour les salariés ayant un an d'ancienneté en cas de reprise d'emploi de 6 mois ou plus avant la fin du 10^e mois (50% du reliquat d'ASP, versée en deux fois à la reprise d'activité et 3 mois plus tard si l'emploi est conservé).
- En cas d'emploi moins rémunéré, indemnité différentielle de reclassement (IDR) pendant 12 mois maximum dans la limite de 50% du reliquat d'ASP.

Les étapes de l'accompagnement

Le salarié qui accepte le CSP bénéficie d'un entretien individuel de pré-bilan dans les 8 jours suivant son adhésion, pour élaborer avec son conseiller référent un **plan de sécurisation professionnelle (PSP)**. Les mesures d'accompagnement doivent être mises en place dans le mois suivant l'entretien individuel de pré-bilan. L'accompagnement est assuré, pendant 12 mois maximum. Le bénéficiaire du CSP a le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant toute la durée du CSP.

À l'issue du CSP, si le bénéficiaire est à la recherche d'un emploi, il peut s'inscrire comme demandeur d'emploi selon une procédure simplifiée. S'il en remplit les conditions, il pourra être indemnisé au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), après déduction des jours indemnisés en ASP (allocation de sécurisation professionnelle) et selon les règles d'indemnisation de droit commun (réduction de durée, mensualisation, dégressivité, etc. selon la situation).

Financement du dispositif

En cas d'adhésion du salarié, le CSP est financé par l'employeur et par le salarié via la contribution correspondant à l'indemnité de préavis :

- si le salarié justifie d'au moins un an d'ancienneté, son indemnité de préavis est versée par l'employeur à France Travail au titre du financement du dispositif dans la limite de 3 mois (charges salariales et patronales incluses) ; la fraction de l'indemnité de préavis supérieure est versée au salarié ;
- si le salarié ne justifie pas d'un an d'ancienneté, il perçoit la totalité de son indemnité de préavis.

Dans tous les cas, le salarié perçoit ses indemnités liées à la rupture du contrat de travail (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, etc.).

En cas de non proposition par l'employeur : l'employeur doit verser une **contribution spécifique** à France Travail. Elle correspond à deux mois de salaire brut, portée à trois mois de salaire lorsque l'ancien salarié accepte le CSP sur proposition de France Travail.

Si mon employeur m'a mis au chômage partiel, suis-je au chômage ?

L'activité partielle (appelée chômage technique ou chômage partiel) est un dispositif qui permet à un employeur, dans certaines situations (sinistres, conjoncture économique, risque épidémique, ...) de réduire ou suspendre temporairement l'activité de ses salariés, avec des heures non travaillées, dites «heures chômées». L'employeur bénéficie alors d'une aide financière pour maintenir en partie la rémunération de ses salariés (en général 60% de la rémunération brute). Le salarié n'a aucune démarche à effectuer. C'est à l'employeur de faire une demande à l'administration.

Lorsqu'un salarié est placé en activité partielle, son contrat de travail est suspendu, mais il n'est pas rompu. Il n'est pas au sens propre au chômage. Il n'a donc pas à s'inscrire à France Travail. Il reste salarié de l'entreprise pendant toute cette période.

L'indemnité perçue par le salarié n'est pas considérée comme du salaire, il n'y a donc pas de cotisation sociale à l'exception de la CSG au taux spécifique de 6,2%.

Pendant la période de suspension de son contrat de travail, le salarié peut travailler pour une autre entreprise, et cumuler l'indemnité avec un autre salaire, sauf en cas de clause d'exclusivité mentionnée expressément dans son contrat de travail.

Qu'est-ce que le contrat d'emploi pénitentiaire (CEP) ?

La loi du 22 décembre 2021 a créé le contrat d'emploi pénitentiaire (CEP), qui encadre le travail réalisé en détention. Ce n'est pas un contrat de travail mais cela ouvre certains droits sociaux. La rémunération varie en fonction du type d'activité exercée, de 20% à 45% du Smic.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, le travail en détention, réalisé dans le cadre d'un CEP, permet d'être indemnisé, sous certaines conditions.

La rupture du CEP doit être involontaire. Ainsi, ne sont pas considérées comme involontaires la rupture du CEP à l'initiative du détenu ; et la rupture du CEP d'un commun accord.

Les modalités de calcul du montant de l'allocation et de la durée d'indemnisation sont déterminées de la même manière que pour les autres allocataires (hormis le coefficient temps partiel qui n'est pas applicable). Tous les contrats sont pris en compte dans la constitution du droit, aussi bien les CEP que les contrats salariés. Les rémunérations prises en compte pour le calcul du droit sont celles perçues dans le cadre du contrat d'emploi pénitentiaire, primes incluses. Ces rémunérations doivent être assujetties aux contributions d'assurance chômage, c'est-à-dire que l'administration pénitentiaire qui emploie le détenu doit verser des contributions chômage correspondant à 4% de la rémunération brute.

Règles de calcul d'un droit à indemnisation

Pour calculer un droit à indemnisation, on calcule d'abord la durée du droit puis le montant de l'allocation qui sera versée.

Comment calcule-t-on la durée d'indemnisation ?

La durée d'indemnisation est égale au nombre de jours calendaires (qu'ils soient travaillés ou chômés) inclus sur la période d'affiliation, du premier au dernier jour de contrat de travail.

Sont déduites de cette durée certaines périodes hors contrat de travail listées, à savoir :

- congés de maternité, d'adoption, de paternité, de naissance ;
- arrêt maladie d'au moins 15 jours ;
- accident du travail et maladie professionnelle ;
- périodes de formation inscrite au contrat d'engagement ou financée en tout ou partie par le compte personnel de formation (sauf les formations inférieures à 40 heures, les formations de projet de transition professionnelle) ;
- les périodes d'activité non déclarées par le demandeur d'emploi.

Le nombre de jours non travaillés pris en compte dans la période ne peut pas dépasser 70% des jours travaillés retenus. À défaut, on déduit les jours de dépassement dans le calcul.

Durée = jours calendaires – jours non couverts – (jours de dépassement non travaillés > 70% des jours travaillés)

Autre méthode de calcul :

Durée = jours travaillés convertis en calendaires + plafond à 70% – jours non couverts.

Pour tout droit ouvert en Hexagone, la durée d'indemnisation est réduite de 25%, ce qui revient à multiplier le résultat par le coefficient réducteur 0,75. Ainsi :

Durée en Hexagone = [jours calendaires – jours non couverts – jours de dépassement] X 0,75

Autre méthode de calcul :

Durée en Hexagone = [jours travaillés convertis en calendaires + plafond à 70% – jours non couverts] X 0,75

Exemple

Une personne a eu deux contrats de travail (de 173 jours et de 87 jours), espacés d'une période non travaillée, dont un congé maternité (de 60 jours).

Calcul de la durée d'indemnisation :

nombre de jours calendaires de la période d'affiliation = 2 ans = 730 j

nombre de jours travaillés = (173 + 87) = 260 j

conversion du nombre de jours travaillés en jours calendaires = $260 \times \frac{7}{5} = 364$ j

nombre de jours non travaillés = $730 - 364 = 366$ j

nombre maximum de jours non travaillés pris en compte = $364 \times 70\% = 255$ j

> dépassement de 111 j

> le nombre maximum de jours non travaillés pris en compte est de 255 jours

La durée d'indemnisation sera de :

nb de jours travaillés + nombre de jours non travaillés plafonné à 70% du nb de jours travaillés – congé maternité = $364 + 255 - 60 = 559$ jours

Autre méthode de calcul possible : nb j calendaires – congé maternité – dépassement jours non travaillés = $730 - 60 - 111 = 559$ jours

Pour toute ouverture de droit en métropole depuis le 1^{er} février 2023, le résultat est réduit de 25% (X 0,75).

Au final, la durée d'indemnisation sera de : $559 \times 0,75 = 419,25$ arrondi à l'entier supérieur, 420 jours.

Dérogations :

La réduction de 25% de la durée d'indemnisation ne s'applique pas aux :

- allocataires de Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, compte tenu des caractéristiques économiques particulières de ces territoires d'outre-mer ;
- intermittents du spectacle, en raison des particularités inhérentes à leurs professions ;
- marins-pecheurs salariés ;
- ouvriers dockers occasionnels ;
- salariés d'employeurs installés à l'étranger en adhésion volontaire ou facultative.

La formule de calcul de la durée d'indemnisation reste la même :

Durée d'indemnisation = jours calendaires - jours non couverts - (jours non travaillés > 70% travaillés).

Quelle est la durée maximale d'indemnisation ?

Depuis le 1^{er} avril 2025, les allocataires en Hexagone ont une durée d'indemnisation qui est au maximum de :

- 18 mois pour les allocataires de moins de 55 ans,
- 22,5 mois pour les allocataires de 55 ans et 56 ans,
- 27 mois pour les allocataires de 57 ans et plus.

Pour les allocataires des DROM-COM, la durée maximale est de :

- 24 mois avant 55 ans,
- 30 mois à 55 et 56 ans,
- 36 mois à partir de 57 ans.

À savoir ! En cas de déménagement entre la métropole et l'outre-mer (et inversement) :

- l'allocataire de métropole qui déménage en outre-mer conserve une durée d'indemnisation réduite ; en fin de droit, il peut bénéficier d'un complément de fin de droit (voir page 54) ;
- l'allocataire d'outre-mer qui déménage en métropole conserve sa durée d'indemnisation.

Nouveau ! En France entière, au 1^{er} septembre 2026, la durée d'indemnisation est réduite/ plafonnée pour les allocataires ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle individuelle (RCI). Ils bénéficient en contrepartie d'un accompagnement spécifique pendant leur indemnisation. Les allocataires de 55 ans et plus peuvent quant à eux bénéficier d'une prolongation de leur droit.

En pratique pour tous les allocataires :

- dès leur inscription, ces allocataires reçoivent des informations spécifiques de la part de France Travail ;
- après 4 mois d'inscription, ceux qui en ont besoin sont remobilisés par France Travail ;
- au plus tard 7 mois après l'inscription, ils bénéficient d'un **1^{er} point d'étape** avec France Travail ;
- au plus tard 13 mois après l'inscription, **2^{ème} point d'étape** ; puis pour les DROM-COM point d'étape tous les 6 mois.

Pour les allocataires de 55 ans et plus :

- 1 mois après le 365^{ème} jour d'indemnisation, **1^{er} point intermédiaire** ;
- 2 mois avant l'atteinte du plafond d'indemnisation, **2^{ème} point intermédiaire** décomposé en 3 temps : rappel des échéances, demande de prolongation par courrier, puis réponse de France Travail par courrier.

En cas d'accord, l'allocataire peut demander la prolongation jusqu'à 30 jours après l'atteinte du plafond. En cas de refus, l'allocataire a 30 jours pour saisir l'instance paritaire.

- tous les 6 mois, y compris pour les allocataires des DROM-COM, nouveau **point d'étape**.

Les durées d'indemnisation pour les allocataires ayant bénéficié d'une RCI sont les suivantes :

<i>En Hexagone en cas de RCI</i>	<i>En DROM-COM en cas de RCI</i>
• 15 mois avant 55 ans	• 20 mois avant 55 ans
• 20,5 mois à 55 ans et plus, avec possibilité de demander la prolongation de la durée sous réserve de l'appréciation par France Travail de « démarches effectives pour la réalisation du projet professionnel ». La durée maximale de la prolongation est celle de droit commun, soit : • 22,5 mois pour les 55 et 56 ans ; • 27 mois pour les 57 ans et plus. • En cas de refus, l'allocataire peut saisir l'instance paritaire (voir page 39).	• 30 mois à 55 ans et plus, avec possibilité pour les 57 ans et plus de demander la prolongation de la durée sous réserve de l'appréciation par France Travail de « démarches effectives pour la réalisation du projet professionnel ». La durée maximale de la prolongation est celle de droit commun, soit 36 mois. • En cas de refus, l'allocataire peut saisir l'instance paritaire (voir page 39).

Quelle est la durée minimale d'indemnisation ?

Depuis le 1^{er} février 2023, la durée minimale, de 6 mois, devient un plancher, c'est-à-dire que la réduction de 25% du droit en Hexagone ne peut avoir pour effet de diminuer la durée d'indemnisation en dessous de 6 mois. Par conséquent :

- les allocataires ayant travaillé 6 mois sont indemnisés 6 mois ;
- les allocataires ayant travaillé 7 ou 8 mois sont indemnisés 6 mois, du fait de l'application du coefficient réducteur (durée X 0,75).

Depuis le 1^{er} avril 2025, l'affiliation minimale pour ouvrir ou recharger un droit est abaissée à 5 mois pour les salariés en contrats saisonniers. En miroir, par dérogation la durée minimale d'indemnisation est de 5 mois pour les saisonniers.

Nouveauté convention ! Depuis le 1^{er} avril 2026, l'affiliation minimale pour ouvrir ou recharger un droit est abaissée à 5 mois pour les primo-entrants, c'est-à-dire n'ayant jamais bénéficié de l'allocation chômage, ou pour ceux qui n'en ont pas bénéficié sur les 20 dernières années. En miroir, par dérogation la durée minimale d'indemnisation est de 5 mois pour les primo-entrants.

Est-il possible de bénéficier d'une prolongation du droit dans certaines situations ?

Il est possible de bénéficier d'une durée d'indemnisation plus longue dans certaines situations :

- **Allongement de droit en cas de formation pour les allocataires de 55 ans et plus en France entière**

Pour les allocataires âgés de 55 ans et plus, la durée du droit en cas de suivi d'une formation en cours d'indemnisation est allongée de 6 mois maximum dans les DROM-COM, et de 4,5 mois maximum en Hexagone.

- **Complément de fin de formation en cas de formation inachevée en fin de droits (CFF) en Hexagone**

Les allocataires en cours de formation à la date de fin de droits pourront bénéficier d'un complément de fin de formation (CFF) qui prolonge leurs droits jusqu'à la fin de la formation, dans la limite de 25% de la durée des droits. Pour que le CFF soit attribué, la formation doit être qualifiante, d'une durée d'au moins 6 mois, inscrite dans le contrat d'engagement, et toujours en cours au dernier jour d'indemnisation.

Attention ! Le CFF ne s'applique pas aux saisonniers ni aux primo-entrants.

• Complément de fin de droits (CFD) en cas de conjoncture dégradée en Hexagone

En cas d'arrêt actant d'une conjoncture dégradée, les allocataires de l'Hexagone en fin de droits (30 jours et moins) peuvent bénéficier d'un complément de fin de droits (CFD). Celui-ci prolonge de 25 % la durée de leur indemnisation, dans la limite de la durée maximale soit :

- un complément de 6 mois pour les moins de 55 ans ;
- un complément de 7,5 mois pour les 55 ans et 56 ans ;
- un complément de 9 mois pour les 57 ans et plus.

La conjoncture est considérée comme dégradée dès lors que le taux de chômage en France (hors Mayotte) atteint 9 % ou qu'il progresse d'au moins 0,8 point sur un trimestre.

Concrètement, une circulaire Unédic est publiée dans les 10 jours maximum suivant la publication de l'Insee. Le CFD est alors applicable à compter du premier jour du mois de la publication de la circulaire. Son attribution est notifiée à l'allocataire dès publication de la circulaire, au plus tôt 30 jours avant la fin prévisionnelle des droits, et reste acquise même si la conjoncture s'améliore.

Le CFD cesse d'être attribué aux allocataires en fin de droits lorsque le taux de chômage repasse sous 9 % ou lorsqu'il baisse d'au moins 0,8 point sur un trimestre. Une circulaire Unédic est publiée dans les 10 jours suivant la publication de l'Insee. L'attribution du CFD cesse alors au premier jour du mois suivant la publication de la circulaire.

Attention ! Le CFD ne s'applique pas aux saisonniers ni aux primo-entrants.

- **Prorogation de droit pour les allocataires de 55 ans et plus en cas de rupture conventionnelle individuelle (RCI)** (voir pages 52 et 53).

Comment calcule-t-on le montant brut de l'allocation ?

Le montant **brut** de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) mensuelle est calculé à partir d'une allocation journalière, que l'on multiplie par 30 jours calendaires. Le montant de l'allocation est le même pour chaque mois, sous réserve des événements intervenants en cours de mois.

Pour obtenir le montant de l'allocation journalière, on calcule un **salaire journalier de référence** (SJR) qui sera multiplié par un taux de remplacement variable selon le niveau de salaire.

Pour calculer ce SJR, il faut tout d'abord calculer le **salaire de référence**, c'est-à-dire les rémunérations qui seront prises en compte, ou non, dans le calcul.

Pour calculer le salaire de référence

Le salaire de référence est égal à la somme des rémunérations brutes perçues au cours des 24 derniers mois (au lieu de 12 mois).

En cas de rémunération inhabituelle – sans revenu ou avec des revenus moindres (périodes de chômage partiel, d'arrêt maladie, de congé maternité/paternité/adoption, de congé de proche aidant ou encore de mi-temps thérapeutique), un salaire journalier moyen « fictif » est reconstitué au titre du contrat de travail au cours duquel intervient la période d'inactivité, comme si la rémunération perçue par le salarié pendant cette période était à son niveau normal. Cette reconstitution est :

- **automatique** pour les périodes de maladie > 15 jours, de maternité (indemnisée ou non en IJSS) ou adoption, d'accident du travail, de paternité, de formation, de période d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée (APLD) ;
- **sous condition dans les autres cas** : l'allocataire doit transmettre les pièces justificatives des périodes spécifiques de salaire réduit.

Pour calculer le salaire journalier de référence (SJR)

Le salaire journalier de référence (SJR) est égal au salaire de référence divisé par la durée d'indemnisation précédemment calculée, c'est à dire le nombre de jours calendaires conservés dans la période sans être amputé de 25 % (cf. question précédente), soit :

$$\text{SJR} = \frac{\text{salaire de référence}}{\text{durée d'indemnisation}}$$

Pour calculer l'allocation journalière brute

Il convient de prendre le montant le plus élevé entre :

- 40,4 % du SJR + une partie fixe 13,18 € brut par jour (depuis le 1^{er} juillet 2025) ;
- 57 % du SJR.

Si le résultat est inférieur à 32,13 € (au 1^{er} juillet 2025), France Travail verse le montant de l'allocation minimale, qui **dans tous les cas ne peut pas dépasser 75 % du SJR**. Par conséquent, le montant versé peut être inférieur à 32,13 €.

À savoir ! Si vous avez travaillé à temps partiel, un « **coefficient temps partiel** » est appliqué à la partie fixe du calcul de l'allocation et au montant de l'allocation journalière minimale. Ce « coefficient temps partiel » est égal au nombre d'heures de travail hebdomadaire, divisé par l'horaire hebdomadaire légal (35 heures) de l'ancienne entreprise.

Exemple : pour 30 heures par semaine, et une durée de travail de 35 heures par semaine dans l'entreprise, le « coefficient temps partiel » est de $30/35 = 0,86$.

À noter : le montant de l'allocation en formation, l'ARE Formation (ARE-F) pour les stagiaires de la formation professionnelle se calcule de la même manière ; son montant ne peut être inférieur à 22,99€ brut par jour (depuis le 1^{er} juillet 2025).

NB : à Mayotte, depuis le 1^{er} juillet 2025 l'allocation minimale journalière est de 16,05€/jour et l'allocation minimale ARE-F est de 11,51€ par jour.

Comment calcule-t-on le montant net de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ?

Pour calculer le montant net de l'allocation, il convient de déduire du montant brut de l'allocation :

- 3% du SJR (sans pouvoir être inférieur à l'ARE minimale) pour financer les retraites complémentaires ;
- au titre de la CSG (3 taux différents selon la situation) :
 - soit 6,2% (taux plein) pour les demandeurs d'emploi imposables ;
 - soit 3,8% (taux réduit) pour les demandeurs d'emploi non imposables si le revenu fiscal de référence est supérieur à 61€ ;
 - soit exonération CSG pour les demandeurs d'emploi non imposables si le revenu fiscal de référence est inférieur à 61€ ;
- 0,5% du montant brut de l'ARE, après abattement de 1,75% pour les frais liés à la recherche d'emploi, au titre de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), sauf pour les personnes non imposables fiscalement.

Cas particulier : les personnes relevant du régime local d'Alsace-Moselle sont soumises à une cotisation (1,60% / 1,30% pour le régime agricole).

À savoir ! Prélèvement à la source

Le montant net de l'allocation chômage ne tient pas compte du prélèvement à la source. **Depuis 2019**, les impôts qui sont dus sont prélevés directement sur le revenu qui est versé. Pour les demandeurs d'emploi indemnisés, c'est France Travail qui est chargé de prélever l'impôt sur le montant de l'allocation. France Travail ne calcule pas le taux. Il est uniquement chargé d'appliquer à l'allocation le taux transmis par la DGFIP pour retenir le montant du prélèvement à effectuer et de verser l'impôt à la DGFI.

Vous pouvez consulter chaque mois :

- dans votre espace particulier sur impots.gouv.fr le montant qui a été prélevé ;
- dans votre espace personnel France Travail, dans la partie « Mon dossier demandeur d'emploi », onglets « Mes allocations », puis « Paiements et trop-perçus ».

L'allocation de retour à l'emploi est-elle dégressive ?

L'allocation chômage est dégressive, avec une décote de 30% maximum à partir du 7^e mois d'indemnisation **uniquement pour les personnes de moins de 55 ans à la fin de leur contrat de travail et ayant perçu plus de 4 939,67€ environ brut de salaire mensuel** (correspondant à une allocation journalière $\geq 92,57\text{€}$ depuis le 1^{er} juillet 2025).

Le calcul de l'allocation est affecté d'un coefficient de dégressivité égal à 0,7% à partir du 183^e jour d'indemnisation en ARE (au début du 7^e mois) et ceci jusqu'à la fin du droit :

- pour les salaires compris entre 4 939,67€ et 6 938€ brut, l'allocation forfaitaire est de 2 777,10 € brut pour un mois de 30 jours (au 1^{er} juillet 2025)
- pour tous les salaires supérieurs à 6 938€ (au 1^{er} juillet 2025), les allocataires perçoivent une allocation écrêtée de 30% jusqu'à la fin du droit.

Le délai de 182 jours :

- est suspendu en cas de formation validée dans le PPAE/contrat d'engagement ou financée en tout ou partie par le CPF ;
- recommence à courir en cas de nouveau droit, de droit d'option ou de révision du droit dans le cadre des activités conservées (**voir page 43**).

Comment est déterminé le point de départ du versement de l'indemnisation ?

Le versement de l'indemnisation n'est pas immédiat, il est reporté au terme de 3 délais selon la situation.

- **Le différé spécifique d'indemnisation** : en cas de versement d'indemnités supra-légales (c'est-à-dire dont le montant est supérieur à celui fixé par la loi). La durée maximale du différé est de 75 jours pour les licenciés économiques ; et de 150 jours pour tous les autres motifs de rupture de contrat de travail.

Le différé spécifique d'indemnisation est calculé à partir du quotient de l'indemnité de rupture supra-légale et d'un coefficient indexé sur l'évolution du plafond de la Sécurité sociale, soit :

$$\text{nombre de jours différés} = \frac{(\text{indemnité conventionnelle} - \text{indemnité légale})}{111,8}$$

NB : le diviseur, fixé à 111,8 pour 2026 évolue chaque année en fonction du plafond annuel du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale.

- **Le différé d'indemnisation « congés payés »** : en cas d'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP). Il court à compter du lendemain de la fin du contrat de travail. Le différé d'indemnisation congés payés s'applique après le différé spécifique d'indemnisation s'il existe, et son calcul est modifié : s'il y a plusieurs ICCP, désormais tous les différés sont appliqués. Ainsi, le nombre de jours « différé ICCP » est égal au montant de l'ensemble des ICCP perçues dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail, divisé par le salaire journalier de référence (SJR). Le différé est plafonné à 30 jours calendaires.
- **Le délai d'attente (pour tous)** : un délai dit d'attente de 7 jours est appliqué lors de l'ouverture de droit. Ce délai court à compter du terme du ou des différé(s) d'indemnisation s'ils existent. En cas d'ouverture de droits successifs, ce délai est appliqué une seule fois par an.

Quelles sont les modalités de versement de l'allocation chômage ?

L'allocation chômage est versée tous les mois « à terme échu », ce qui signifie que le montant mensuel est versé au début du mois suivant. Ainsi, le montant d'allocation correspondant au mois d'avril est versé début mai.

Depuis le 1^{er} avril 2025, le montant mensuel de l'allocation est le même pour chaque mois et correspond à un forfait de 30 jours, y compris le mois de février, sous réserve des événements intervenant au cours du mois ne devant pas donner lieu à indemnisation. Cette modalité de paiement ne remet pas en cause la durée totale du droit qui reste inchangée : le nombre de jours non versés (soit 5 jours par an) est reporté à la fin du droit. C'est ce qu'on appelle « la mensualisation ». **Elle s'applique à tous les allocataires en cours d'indemnisation (pas seulement les nouveaux allocataires)**. Le montant mensuel maximum de l'allocation est exprimé « par mois », sans qu'il ne soit fait référence au nombre de jours du mois. Certains événements déclarés lors de l'actualisation (emploi, maladie...) peuvent modifier ce montant mensuel.

Conséquences d'un changement de situation sur l'indemnisation

Reprise ou recharge des droits : que se passe-t'il quand on reprend un emploi ?

Lorsque le salarié retrouve une activité à temps plein, l'allocation cesse d'être versée, sauf en cas d'activité réduite (voir page 61). Le reliquat d'allocation n'est pas perdu grâce au **principe des droits rechargeables**. Deux règles découlent de ce principe : la reprise et la recharge.

- **La reprise** : il est possible de reprendre un emploi en conservant son reliquat de droit à indemnisation précédemment acquis et non déchu. Une fois ouvert, le droit à l'allocation d'assurance ouvert est servi jusqu'à son épuisement (droit A) avant d'ouvrir le droit suivant (droit B), et ceci même en cas de reprise d'emploi.

Exception ! Un droit d'option permet de choisir entre l'un des 2 droits (droit A ou droit B), l'allocation la plus élevée. Le droit écarté est alors définitivement perdu.

En cas de reprise d'emploi au moins égale à la condition minimale d'ouverture de droit, il est possible d'opter pour percevoir le droit B **si le montant de l'allocation A** est inférieur ou égal à 20€ par jour ; ou **si le montant global du droit B** (c'est-à-dire le montant de l'allocation multiplié par la durée) est supérieur d'au moins 30% au montant global total du droit A.

- **La recharge** : en fin de droits, si l'allocataire justifie d'une durée minimale de reprise d'emploi de 6 mois (5 pour les saisonniers et les primo-entrants) au cours de sa période d'indemnisation, il bénéficie de la prise en compte de cette durée pour recharger ses droits automatiquement, sous réserve de demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.

Concrètement, un courrier est adressé au demandeur d'emploi 30 jours avant la fin prévisionnelle de ses droits ; le rechargement est effectué automatiquement sur la base des informations disponibles, même en l'absence de réponse dans le délai imparti. L'allocataire peut compléter ou rectifier postérieurement les informations.

Comment fonctionne le dispositif d'activité réduite qui permet de cumuler le salaire issu de la reprise d'activité et une partie de l'allocation chômage ?

L'activité réduite se définit par le fait que l'allocataire qui reprend une nouvelle activité professionnelle (salariée ou non salariée) perçoit un salaire inférieur au précédent perçu. Dans ce cas, s'il demeure inscrit au chômage, il cumule partiellement son allocation et son salaire, sans la limite d'un plafond.

Pour les revenus salariés : pour connaître le montant du complément d'allocation, il faut déduire 70% des revenus mensuels bruts issus de l'activité reprise du montant total de l'ARE qui aurait été versée en l'absence de reprise d'activité. Il faut effectuer les étapes suivantes :

1. On définit le nombre de jours indemnisables (J) :

$$J = [\text{ARE mensuelle} - (\text{rémunération brute} \times 0,70)] \div \text{allocation journalière}$$

Le résultat en nombre de jours est arrondi à l'entier le plus proche.

2. On multiplie le résultat par l'allocation journalière pour obtenir l'allocation mensuelle (A) :

$$A = J \text{ arrondi} \times \text{allocation journalière (dans la limite de 30 jours du fait de la mensualisation)}$$

3. On calcule le plafond du cumul total (allocation + salaire) qui ne doit pas dépasser l'ancien salaire brut. Pour ce faire, on multiplie le salaire journalier de référence (SJR) par 30,42. Si le plafond est atteint, c'est lui qu'on retient pour calculer le nombre de jours indemnisables.

$$P = \text{SJR} \times 30,42$$

si le plafond est atteint, on calcule l'allocation comme suit :

$$(\text{SJR} \times 30,42) - \text{rémunération brute de l'activité reprise} / \text{ARE journalière}$$

Exemple

Pour un salaire brut mensuel de 3 000 €, l'allocation journalière est de 57 € par jour, calculée sur la base d'un SJR de 100 €. L'allocation mensuelle est de 1 710 € pour un mois de 30 jours.

En cas de reprise d'emploi avec un salaire de 2 100 € brut par mois, une partie de l'allocation est versée tant que le cumul total ne dépasse pas $100 \times 30,42 = 3 042$ €.

$$1. J = [1710 - (2100 \times 0,70)] \div 57 \text{ €} = 4,21 \text{ arrondi à 4 jours indemnisables}$$

$$2. A = 4 \text{ jours} \times 57 \text{ €} = 228 \text{ €}$$

Le cumul est de $2100 + 228 = 2328$ €, donc inférieur à 3 042 €. Un complément d'allocation de 228 € par mois pour 4 jours indemnisables sera versé. Le salarié, n'ayant consommé que 4 jours de droits sur 30, prolongera ses droits de 26 jours.

Important ! En cas d'activité reprise, France Travail verse les allocations journalières correspondant au nombre de jours calendaires du mois, duquel est retranché un nombre de jours non indemnissables (« décalage »).

Pour les revenus non-salariés déclarés mensuellement, **depuis le 1^{er} avril 2025** :

- l'allocation peut être cumulée avec les revenus non-salariés dans la limite de 60% du reliquat des droits.

Pour connaître le montant du complément d'allocation versé, lorsque les rémunérations sont déclarées au titre des assurances sociales et justifiées, le calcul est le suivant :

$$\text{Part d'allocation versée} = \frac{\text{allocation sans activité} - (\text{rémunérations mensuelles déclarées} \times 0,70)}{\text{allocation journalière}}$$

Lorsque les rémunérations ne sont pas justifiées, l'allocataire bénéficie d'un paiement par avance : le nombre de jours indemnissables (J) est affecté d'un coefficient de 0,8 dans l'attente de la production des justificatifs.

- pour percevoir le reliquat de droit (40%), l'allocataire doit saisir l'IPR et justifier que l'activité non salariée ne procure pas de revenus, y compris des dividendes.

Le reliquat peut être versé en cas de cessation de l'activité créée ou reprise ayant donné lieu au bénéfice du cumul.

Un demandeur d'emploi est-il indemnisé lorsqu'il réalise une formation ?

- Si le demandeur perçoit l'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) : il peut percevoir **l'allocation de Retour à l'Emploi Formation (AREF)**, dans la limite de ses droits à indemnisation, sous réserve que la formation soit validée par son conseiller France Travail, qu'elle corresponde à son contrat d'engagement et qu'elle soit d'une intensité d'au moins 40 heures.
- Si le demandeur ne perçoit pas l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE), il peut percevoir :
 - **la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (RSFP)** si la formation est agréée par l'État ou le conseil régional ; dans ce cas, c'est l'organisme de formation qui est chargé de constituer le dossier de rémunération ;
 - **la rémunération de formation France Travail (RFFT)** est accordée aux demandeurs d'emploi qui suivent une formation validée par France Travail au titre du contrat d'engagement, et achetée, financée ou cofinancée par France Travail (via une AFC, AIF, AFPR, POEI, POEC), ou bien à titre expérimental financée par le compte personnel de formation (CPF) ou sur les fonds propres. Le montant de la RFFT est calqué sur celui de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (RSFP) dont le montant est fixé par décret. Selon la situation, **le montant (RSFP ou RFFT) varie 224,68 € et 769,49 €** (avec un plafond de 2 170,90 € pour les travailleurs handicapés).

Que se passe-t-il si la formation se poursuit au-delà de la fin de son droit ?

En cas de formation inachevée à la fin du droit à indemnisation, l'allocataire peut percevoir, si la formation est qualifiante et sur des métiers en tension, la **rémunération de fin de formation (RFF ou R2F)**. Le montant est égal au dernier montant journalier d'allocation en cours de formation reçu à la fin de ses droits. **Ce montant ne peut excéder 775,65€ par mois**, il est conditionné à une obligation d'assiduité à la formation. La RFF est imposable.

La RFF est versée à partir de la fin du droit jusqu'à la fin de la formation. La durée cumulée de versement de l'allocation en cours de formation (AREF, ASP-F, ATI-F) et de la RFF est limitée à 3 ans pour une même formation.

À savoir ! Si les conditions sont remplies, il est possible de percevoir la R2F après avoir perçu un complément de fin de droit (CFF, voir page 54), sous réserve que la formation suivie permette d'en remplir les conditions respectives : le CFF constitue un **allongement**, la « poursuite » du droit ARE. Et la R2F a vocation à intervenir à l'**épuisement** du droit ARE.

Qu'est ce que la radiation ?

La radiation est issue d'une procédure administrative qui consiste à rayer le demandeur d'emploi de la liste des demandeurs d'emploi dans les cas réglementaires suivants :

- incapacité à justifier les recherches d'emploi ;
- pas d'actualisation mensuelle de la situation personnelle ;
- fausses déclarations pour être ou rester inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- refus à 2 reprises d'une offre raisonnable d'emploi (voir page 21) ;
- refus d'élaborer ou d'actualiser le contrat d'engagement ;
- absence ou abandon d'une action de formation sans motif légitime ;
- absence à un rendez-vous fixé par France Travail sans motif légitime ;
- refus de se soumettre à une visite médicale d'aptitude sans motif légitime ;
- refus de suivre ou abandon d'une action d'aide à la recherche d'emploi proposée par France Travail dans le cadre du contrat d'engagement sans motif légitime.

Dans quelles conditions les allocations chômage peuvent-elles être supprimées ?

Un demandeur d'emploi indemnisé doit respecter ses obligations. À défaut, il s'expose à sa radiation de la liste des demandeurs d'emploi et à la suppression de son allocation.

France Travail est compétent pour la sanction de suppression du revenu de remplacement et de pénalité administrative, en cas de manquements des demandeurs d'emploi à leurs obligations et en cas de fausse déclaration ou de fraude.

Procédure

En cas de manquement, France Travail informe le demandeur d'emploi par courrier du lancement de la procédure de radiation et de la décision envisagée. France Travail indique la durée envisagée de la radiation et les voies et délais de recours.

Le demandeur d'emploi peut présenter des observations écrites ou orales dans les 10 jours calendaires qui suivent l'envoi du courrier. À la fin de ce délai, France Travail notifie sa décision dans un délai de 15 jours calendaires.

Pour contester la décision de radiation, le demandeur d'emploi dispose d'un délai de 2 mois à compter de la décision.

- Il faut d'abord faire une réclamation auprès de France Travail.
- Si le demandeur d'emploi estime ne pas avoir obtenu une réponse satisfaisante, il doit ensuite saisir le médiateur de France Travail. Cette étape est un préalable obligatoire pour pouvoir poursuivre la procédure et saisir le juge.
- Si la médiation n'aboutit pas, le demandeur d'emploi peut saisir le juge administratif (le tribunal administratif compétent est celui où se situe l'agence France Travail qui a pris la décision contestée).

La décision prise par France Travail s'applique pendant la durée du recours.

Échelle des sanctions

Les sanctions sont prononcées par le directeur régional de France Travail (qui peut donner délégation aux directeurs d'agence, aux plateformes de contrôle de la recherche d'emploi, aux services fraude) ou par le représentant légal de la mission locale ou toute personne habilitée.

Depuis le 1^{er} juin 2025, les sanctions applicables aux demandeurs d'emploi en cas de manquement à leur contrat d'engagement ont été modifiées.

Le type de sanction (notification de premier manquement OU suspension OU suppression et, le cas échéant, radiation de la liste des demandeurs d'emploi), la durée de la sanction ainsi que le montant ou le taux applicable sur le revenu ou l'allocation concerné(e) sont prononcés en fonction du manquement constaté ; de la fréquence du manquement ; de la nature du revenu ou de l'allocation ; et, le cas échéant, de la situation du demandeur d'emploi.

Nouveauté ! La « suspension-remobilisation » : dès lors que le demandeur se conforme aux obligations ayant fondé la sanction de suspension, la sanction peut être levée et le versement du revenu ou de l'allocation peut reprendre à compter de la date de validation de la remobilisation.

Manquements	Allocation de France Travail	
	1 ^{er} manquement	À partir 2 ^{ème} manquement
Obligations du contrat d'engagement	Suspension de 30% à 100% pendant 1 à 2 mois <i>Si suspension, remobilisation possible</i>	Suspension ou suppression de 30% à 100% pendant 1 à 4 mois <i>Si suspension, remobilisation possible</i>
Refus d'élaborer le contrat d'engagement		
Refus d'actualiser le contrat d'engagement		Si suppression à 100% pendant 4 mois, radiation de 4 mois
2 refus d'offre raisonnable d'emploi	Suppression à 100% pendant 2 mois et radiation pendant 2 mois	Suppression à 100% pendant 4 mois et radiation pendant 4 mois
Fraude ou fausse déclaration	Suppression totale et définitive de l'allocation et radiation pendant 6 à 12 mois	
Activités professionnelles très brèves non déclarées	Suppression à 100% pendant 1 mois	Suppression à 100% pendant 2 mois et radiation pendant 2 mois

Manquements	Revenu de solidarité active (RSA)	
	1 ^{er} manquement	À partir 2 ^{ème} manquement
Obligations du contrat d'engagement	Suspension de 30% à 100% pendant 1 à 2 mois <i>Si suspension, remobilisation possible</i>	Suspension ou suppression de 30% à 100% pendant 1 à 4 mois <i>Si suspension, remobilisation possible</i>
Refus d'élaborer le contrat d'engagement		Si suppression à 100% pendant 4 mois, radiation sur proposition du président du conseil départemental
Refus d'actualiser le contrat d'engagement		
2 refus d'offre raisonnable d'emploi	Suspension de 30% à 100% pendant 1 à 2 mois <i>Si suspension, remobilisation possible</i> Radiation pour la même durée à la demande du président du conseil départemental	Suspension ou suppression de 30% à 100% pendant 1 à 4 mois <i>Si suspension, remobilisation possible</i> Radiation pour la même durée à la demande du président du conseil départemental

À savoir ! Pour les personnes qui perçoivent le RSA, la suspension est plafonnée à 50% du montant de l'allocation :

- si le foyer est composé de plus d'une personne,
- ou si la personne est une personne isolée (personne veuve, divorcée, séparée ou célibataire).

Manquements	Pas de revenu	
	1 ^{er} manquement	À partir 2 ^{ème} manquement
Obligations du contrat d'engagement	Décision d'avertissement	Radiation pendant 1 à 4 mois
2 refus d'offre raisonnable d'emploi	Radiation pendant 2 mois	Radiation pendant 4 mois
Fraude ou fausse déclaration	Radiation pendant 6 à 12 mois	
Activités professionnelles très brèves non déclarées	Décision d'avertissement	Radiation pendant 2 mois

Pour les jeunes en contrat d'engagement jeune, l'allocation peut être réduite ou supprimée en cas de manquement aux obligations. Toutefois, la sanction ne peut pas être une radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

Qu'est-ce que le maintien des droits ?

Les allocataires peuvent bénéficier du maintien de leurs droits assurance chômage jusqu'à l'âge de la retraite, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- être en cours d'indemnisation depuis au moins un an (avoir perçu au moins 365 jours d'indemnisation ARE) ;
- justifier de 12 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées ;
- justifier, soit d'une année continue, soit de 2 années discontinues d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises au cours des 5 années précédant la fin du contrat de travail ;
- justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse ;
- condition d'âge minimum :
 - **jusqu'à présent**, les allocataires indemnisés depuis un an peuvent, à l'âge de 62 ans et sous réserve notamment d'avoir 12 ans d'affiliation et 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse, bénéficier du maintien de leur droit au chômage jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein.
 - **depuis le 1^{er} avril 2025**, l'âge pour bénéficier du maintien est progressivement décalé de 62 à 64 ans, par palier de 3 mois supplémentaires par génération.

Remarque ! Le maintien des droits est subordonné à une décision de l'instance paritaire régionale (IPR) pour les allocataires :

- dont la fin de contrat de travail ayant permis l'ouverture de droits fait suite à une démission ;
- licenciés pendant la durée d'application d'une convention FNE (Fonds National de l'Emploi).

Que se passe-t-il lorsque l'on n'a pas ou plus le droit à l'allocation chômage ?

Les personnes qui n'ont plus ou pas de droit à l'Assurance chômage peuvent bénéficier, s'ils remplissent les conditions, d'allocations publiques, l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS), ou le Revenu de Solidarité Active (RSA).

Pour l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS), il faut :

- avoir travaillé au moins 5 ans dans les 10 dernières années ;
- être à la recherche d'un emploi ;
- être apte au travail ;

- ne pas avoir atteint l'âge de la retraite ;
- ne pas avoir des revenus au-dessus d'un certain plafond de ressources mensuelles pour l'ASS à taux plein (au 1^{er} avril 2026) :
 - pour une personne seule : 1 363,60€ (682,50€ à Mayotte),
 - pour un couple : 2 142,80€ (1 072,50€ à Mayotte).

La demande ASS est accessible automatiquement dans l'espace personnel. La demande en ligne est disponible 30 jours avant la fin des droits et le reste 60 jours après la fin des droits. Passé ce délai, il faut contacter le conseiller France Travail ou appeler le 3949 pour faire la demande d'ASS.

Au 1^{er} avril 2026, le montant de l'ASS est de 19,48€/jour (soit 584,4€ pour 1 mois de 30 jours). L'ASS est versée par France Travail à terme échu, pendant 6 mois, renouvelables, sous réserve de remplir la condition de ressources.

Les bénéficiaires de l'ASS qui reprennent une activité professionnelle (salariée ou non) bénéficient d'un cumul intégral de leur rémunération avec l'allocation pendant 3 mois, consécutifs ou non. Au terme des 3 mois, le versement de l'ASS est interrompu si l'intéressé poursuit son activité quelle que soit la durée de travail. France Travail adresse un courrier d'information sur la prime d'activité à la fin du 6^e mois suivant la reprise d'activité.

Pour le Revenu de Solidarité Active (RSA), il faut :

- avoir au moins 25 ans révolus, OU avoir un ou plusieurs enfants à charge, OU avoir travaillé au moins 2 ans sur les 3 dernières années (RSA jeune) ;
- ne pas dépasser un plafond de ressources (revenus d'activité et autres ressources) pour l'ensemble des membres du foyer.

Au 1^{er} avril 2026, le montant du RSA pour une personne seule sans enfant est de 651,69€ par mois.

Qu'est ce que l'aide de fin de droits (AFD) ?

Tout demandeur d'emploi indemnisé, qui arrive en fin de droits sans avoir droit à l'ASS, peut bénéficier d'une allocation exceptionnelle versée en une fois. Les ressources ne doivent pas dépasser le plafond fixé pour l'ASS. Son montant est égal à 27 fois le montant de la partie fixe de l'ARE, soit 355,86€ (au 1^{er} juillet 2025).

Remarque ! Pour les intermittents du spectacle, il existe une allocation de fin de droits (AFD) spécifique. Un mois avant la fin des droits à indemnisation, France Travail envoie un courrier

pour informer le demandeur d'emploi des conditions à remplir pour bénéficier de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), que le demandeur d'emploi doit renvoyer. France Travail étudie la demande d'ASS, envoie une lettre notifiant l'acceptation ou le rejet à l'ASS.

L'AFD est versée automatiquement à l'allocataire dont les droits sont épuisés et qui ne peut pas bénéficier de l'ASS pour un motif autre que la condition de revenus. L'allocataire n'aura plus à en faire la demande.

Que se passe-t-il si l'allocataire décède ?

Une allocation décès peut être versée à la personne qui vivait en couple avec le demandeur d'emploi indemnisé décédé. L'allocataire décédé devait être en cours d'indemnisation ou en période de différé d'indemnisation ou de délai d'attente. La personne doit contacter par courrier l'agence France Travail (dont dépendait l'allocataire). Le courrier doit comporter tous les éléments suivants :

- numéro de dossier de l'allocataire décédé ;
- copie de l'acte de décès ;
- demande écrite de versement de l'allocation décès ;
- pièce justifiant la qualité de conjoint (acte de mariage, contrat de Pacs, facture ou justificatif de vie commune).

La demande doit être effectuée dans un délai de 2 ans à compter de la date du décès. L'allocation décès est versée en une fois. Elle est égale à 120 fois le montant journalier de l'allocation dont bénéficiait ou aurait bénéficié le défunt (soit environ 4 mois d'allocation). S'il y a des descendants, il faut ajouter une majoration, pour chaque enfant à charge, de 45 fois le montant quotidien brut (soit environ un mois et demi d'allocations chômage).

Jusqu'à présent, l'allocation décès était attribué à un seul bénéficiaire, le conjoint. Et l'absence d'indemnisation au jour du décès en cas d'hospitalisation prise en charge par la sécurité sociale faisait obstacle au versement de l'allocation.

Depuis le 1^{er} avril 2025 :

- de nouveaux bénéficiaires sont ajoutés par ordre de préférence – le conjoint, les descendants, ascendants à charge ; ces personnes disposent d'un délai de 30 jours pour faire valoir le rang prioritaire ;
- les conditions d'attribution sont assouplies : la prise en charge au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale au jour du décès ne fait pas obstacle au bénéfice de l'allocation décès.

Recours contestation

Qu'est-ce que la médiation préalable obligatoire ?

La médiation consiste à faire intervenir un tiers neutre (le médiateur) afin de résoudre à l'amiable un différend entre un organisme et l'un de ses usagers. Lorsque la médiation préalable est dite « obligatoire », cela signifie qu'elle est une étape impérative avant de pouvoir saisir un juge. À défaut, le recours sera rejeté et renvoyé devant le médiateur compétent.

Depuis 2022, cette procédure est généralisée pour certaines décisions individuelles prises par France Travail relevant du champ de compétence du juge administratif. La MPO doit être engagée dans un délai de 2 mois à partir de la notification de la décision attaquée. Sont concernées les décisions :

- du conseil d'administration ;
- sur la cessation d'inscription sur les listes des demandeurs d'emploi ou le changement de catégorie ;
- de radiation de la liste des demandeurs d'emploi ;
- de suppression du revenu de remplacement ;
- sur les pénalités administratives par France Travail ;
- prises pour le compte de l'État sur les allocations aux jeunes qui s'engagent dans un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA), l'allocation de solidarité spécifique (ASS), les allocations de solidarité servies aux intermittents du spectacle et l'aide à la création ou à la reprise d'entreprise.

La médiation préalable obligatoire est menée, pour France Travail, par le médiateur régional de France Travail territorialement compétent.

La médiation préalable obligatoire remplace le recours administratif préalable obligatoire (RAPO), le recours hiérarchique et le recours gracieux.

Conseil ! Conservez une copie de la lettre, des pièces jointes, ainsi que les justificatifs de leur envoi et de leur bonne réception par l'administration. Ces pièces seront utiles en cas d'action juridictionnelle ultérieure.

En cas de recours, que signifie l'absence de réponse de France Travail ?

En droit administratif, il existe un principe selon lequel l'absence de réponse par l'administration à un recours (concernant la suppression de l'allocation par exemple) vaut acceptation ou rejet au terme de délais qui varient selon les organismes.

Pour le chômage, l'absence de réponse de France Travail équivaut à une décision de rejet.

Depuis la loi du 5 septembre 2018, en cas de silence gardé par France Travail, le délai pour considérer la demande de recours rejetée est désormais le délai de droit commun de 2 mois (et non plus 4 mois).

Y a t il un délai à respecter pour déposer sa demande d'indemnisation à la rupture du contrat de travail ?

Le demandeur d'emploi a 12 mois à compter de la date de la fin de son contrat de travail pour ouvrir ses droits à l'assurance chômage. Au-delà, le délai pour ouvrir un droit est forclus.

On parle de délai de forclusion. La forclusion est la « déchéance d'un droit non exercé dans les délais prévus par la loi. » (définition du Petit Robert).

Ainsi, passé le **délai de forclusion**, le demandeur d'emploi ne peut plus bénéficier de ses droits chômage s'il n'a pas effectué les démarches nécessaires.

Cas particuliers ! La période de 12 mois est allongée :

- a) des journées d'interruption de travail ayant donné lieu au versement d'indemnités journalières de la Sécurité sociale ;
- b) des périodes durant lesquelles une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou acquise à l'étranger a été versée ;
- c) des périodes de service national, de missions accomplies dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de service civique, de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif ;
- d) des périodes de stage de formation professionnelle continue ;
- e) des périodes d'incarcération d'au plus 3 ans après la rupture d'un contrat d'emploi pénitentiaire ou après la rupture du contrat de travail survenue 1 mois au plus avant l'incarcération ;
- f) des périodes suivant la rupture du contrat de travail intervenue en cas de démission sans préavis pour élever un enfant, lorsque l'intéressée n'a pas pu bénéficier de la priorité de réembauche l'année suivant la rupture de son contrat ;
- g) des périodes de congé parental d'éducation lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- h) des périodes de congé pour création d'entreprise ou de congé sabbatique ;

- i) de la durée des missions au titre d'un mandat électif, politique ou syndical exclusif d'un contrat de travail ;
- j) des périodes de versement du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant, suite à une fin de contrat de travail ;
- k) des périodes de congé d'enseignement ou de recherche lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- l) des périodes de versement de l'allocation de présence parentale suite à une fin de contrat de travail ;
- m) des périodes de congé de présence parentale lorsque l'intéressé a perdu son emploi au cours de ce congé ;
- n) des périodes de congé proche aidant.

La période de 12 mois est allongée dans la limite de 3 ans des périodes où :

- a) l'intéressé a assisté un handicapé dont l'incapacité permanente était telle qu'il percevait l'allocation aux adultes handicapés et dont l'état nécessitait l'aide effective d'une tierce personne ;
- b) l'intéressé a accompagné son conjoint qui s'était expatrié en tant que salarié ou non.

La période de 12 mois est allongée dans la limite de 2 ans :

- a) des périodes de congé obtenu pour élever un enfant en application des dispositions du contrat de travail ;
- b) des périodes durant lesquelles l'intéressé a créé ou repris une entreprise.

Qu'est-ce que le délai de déchéance de l'allocation chômage ?

Un droit à indemnisation chômage, une fois ouvert, est valable pendant une période limitée, appelée délai de déchéance. **Le délai de déchéance est égal à la durée d'indemnisation augmentée de 3 ans de date à date.** Par exemple, pour une durée d'indemnisation d'un an, le délai de déchéance de ce droit à indemnisation sera de 4 ans (1 an + 3 ans). Passé ce délai, le droit précédemment ouvert est déchu, c'est-à-dire que ce droit est éteint.

Depuis le 1^{er} avril 2025 :

- le délai de déchéance est vérifié en cours de droit ;
- le délai de déchéance est allongé en cas de formation ou de maladie (outre les autres cas résultant de dispositions légales).

Quels sont les délais de prescription pour les allocations chômage ?

«La prescription désigne la durée au-delà de laquelle une action en justice, civile ou pénale, n'est plus recevable.» (source : Direction générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes).

Lorsque le **demandeur d'emploi indemnisé** réclame le paiement d'allocations, le délai de prescription de cette demande en paiement des allocations est de **2 ans suivant la date d'inscription** comme demandeur d'emploi. Au-delà, l'action en paiement est éteinte.

En cas de trop perçu, **France Travail** dispose d'un délai de prescription de la demande en paiement des créances **de 3 ans (10 ans en cas de fraude ou fausse déclaration) suivant le fait générateur de la créance**. Au-delà, l'action en paiement est éteinte.

Que se passe-t-il en cas de trop-perçu constaté et notifié par France Travail ?

France Travail peut récupérer tout trop perçu versé au demandeur d'emploi, même en cas d'erreur interne à ses services. Une fois le trop-perçu constaté, si l'action en récupération n'est pas prescrite, France Travail lance une procédure de recouvrement qui se déroule en plusieurs phases.

La phase amiable de 2 mois

La notification du trop-perçu envoyée par France Travail doit mentionner le fondement de l'indu, son origine, son motif (versé à tort, fausse déclaration...), son montant et la période de date à date sur laquelle il porte ; le délai de contestation de 2 mois ; la possibilité de saisir l'instance paritaire. **En l'absence de réponse au bout d'un mois, France Travail adresse une lettre de relance**, rappelant la date buttoir pour contester l'indu et la possibilité de demander un échelonnement ou une remise de dette.

Plusieurs possibilités s'offrent au demandeur d'emploi :

- **la contestation du trop-perçu**, en tout ou partie, est un recours gracieux préalable obligatoire avant tout recours contentieux devant le tribunal. Vous avez 2 mois à compter de la réception de la notification pour contester par écrit et expliquer votre désaccord. Le silence gardé par France Travail vaut refus, la demande de contestation gracieuse est considérée comme rejetée (article L. 5426-19 alinéa 2 du code du travail). Vous devez alors saisir le juge judiciaire.
- **le remboursement en une seule fois** : à compter de la notification, vous avez un mois pour le rembourser.

- **le remboursement en plusieurs fois** : vous pouvez demander un échelonnement du remboursement, sur papier libre, auprès de votre agence, en joignant le questionnaire relatif à vos ressources et charges reçu avec la notification. France Travail vous demandera par courrier votre accord pour une proposition d'échéancier (soit par montant forfaitaire, soit par remboursement ou compensation).

Si vous êtes indemnisé, France Travail demandera votre accord pour de retenir sur vos allocations un montant forfaitaire. Si votre indemnisation cesse, il faudra rembourser votre dette par un autre moyen de paiement.

Attention ! En cas de non-respect de l'échelonnement, France Travail peut demander le remboursement du solde en une seule fois.

- **la demande d'effacement du trop-perçu (ne pas pouvoir s'acquitter d'une dette non contestée)** : vous avez la possibilité de saisir l'IPR comme voie de recours pour demander l'effacement du trop perçu compte tenu de votre situation. Votre demande de recours à l'attention de l'IPR doit être adressée à France Travail qui la transmettra à l'instance concernée. Vous devez joindre le questionnaire relatif à vos ressources et charges reçu avec la notification et si possible les justificatifs. Soit votre demande est acceptée, totalement ou partiellement, soit elle est rejetée.

Conseil ! Le questionnaire relatif aux ressources et aux charges est un document favorable au demandeur d'emploi pour appuyer sa demande. Si vous ne le remplissez pas, votre demande de remise risquera de ne pas être acceptée faute d'explications suffisantes.

Vous pouvez aussi **saisir le médiateur de France Travail** si vous avez contesté le «trop perçu» et que la réponse de France Travail ne permet pas d'y mettre un terme. C'est un droit qui s'ajoute aux autres procédures de recours prévues par la loi, mais qui ne les remplace pas.

En cas d'échec de la phase amiable, France Travail engage la phase précontentieuse.

La phase précontentieuse d'1 mois

Au terme du délai de 2 mois, en l'absence de contestation, France Travail peut mettre en œuvre la procédure de recouvrement :

- **si le débiteur est indemnisé** : France Travail et le demandeur d'emploi sont débiteurs l'un envers l'autre (le demandeur d'emploi doit un trop-perçu à France Travail et France Travail doit une allocation chômage au demandeur d'emploi). Si le débiteur n'a pas contesté ou ne s'est pas manifesté, France Travail applique **le principe de la compensation légale**, dès lors que les deux dettes sont réciproques, certaines, liquides et exigibles. France Travail procède par retenues sur les échéances à venir sur les allocations, dans la limite de la quotité saisissable.

- **si le débiteur n'est pas indemnisé**, ou s'il s'est opposé à la notification: France Travail envoie une mise en demeure, puis recourt à la contrainte pour récupérer le trop-perçu. La mise en demeure est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, un mois après la lettre de relance (donc 2 mois suivant la notification du trop-perçu). **La mise en demeure** doit comporter le motif, la nature, la date du trop-perçu, le motif ayant conduit à rejeter totalement ou partiellement le recours du débiteur s'il existe.

La phase contentieuse

La contrainte est un document qui produit les mêmes effets que la décision d'un tribunal, c'est-à-dire **un titre exécutoire permettant de récupérer le paiement immédiat du trop-perçu**. La contrainte est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, au terme du délai d'1 mois après la mise en demeure, si le débiteur ne rembourse pas. Si la contrainte est signifiée par huissier de justice, ce dernier doit aviser France Travail dans les 8 jours de la date de signification. En l'absence d'opposition dans les 15 jours, la contrainte devient définitive.

Opposition à la contrainte : le débiteur peut s'opposer à la contrainte devant le juge judiciaire dans les 15 jours suivant la notification de la contrainte.

Si le juge estime l'opposition non-fondée, il rejette l'opposition et la contrainte est validée. La décision de rejet est exécutoire à titre provisoire, c'est-à-dire que France Travail peut récupérer les sommes même en cas de recours devant la cour d'appel. La décision devient exécutoire à titre définitif lorsque le délai d'un mois pour faire appel est épuisé. Si le juge estime l'opposition fondée, ou en cas d'irrégularité dans la procédure, il peut annuler totalement ou partiellement la contrainte.

En pratique, France Travail procède à la saisie des sommes après notification de la contrainte après expiration des délais de 15 jours pour former opposition et de 8 jours aux tribunaux pour communiquer l'opposition formée par l'intéressé.

Depuis janvier 2020, le tribunal judiciaire remplace et fusionne le tribunal de grande instance et de tribunal d'instance.

En cas de trop perçu, qu'est-ce que la quotité insaisissable ?

Les allocations versées par France Travail pour le compte de l'Unédic suivent le **même régime de saisissabilité et de cessibilité que les revenus** (art. L. 5428-1 C. trav.). En effet, lorsqu'une personne a des dettes, son créancier peut mettre en œuvre la procédure de saisie sur revenu ; dans ce cas, il perçoit directement le remboursement de la créance. La fraction cessible ou saisissable est calculée en fonction de sa rémunération et de ses charges de famille selon un barème publié chaque année au Journal officiel.

Toutefois, compte tenu de son caractère alimentaire, **le revenu ne peut être ni cédé, ni saisi dans sa totalité et un minimum doit être laissé à la disposition de la personne**. Quelle que soit la procédure utilisée (paiement direct, avis à tiers détenteur, cession ou saisie) et le montant des dettes, **la personne doit conserver une quotité insaisissable, c'est-à-dire qui ne peut pas être saisie, et qui correspond à une somme égale au montant forfaitaire du RSA** pour un foyer composé d'une seule personne (soit 651,69 € au 1^{er} avril 2026).

Pour plus d'informations sur les quotités saisissables et le montant insaisissable, allez sur <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F115>.

Indemnisation en Europe

Présentation générale

Il est possible de percevoir dans un État membre de l'Union européenne les allocations chômage acquises dans un autre État membre.

Une réglementation spécifique existe pour les frontaliers qui travaillent dans un pays et vivent dans un autre (rentrent tous les jours ou par semaine chez eux).

Pour tous les autres travailleurs, il existe deux situations distinctes :

- **la totalisation des droits** : ce dispositif permet d'ouvrir des droits dans un État-membre (B) bien qu'ayant travaillé dans un autre État membre (A). La durée de l'allocation est déterminée en fonction des périodes d'emploi accomplies dans le premier État membre (A).
À savoir ! Il n'y a pas de procédure de remboursement entre les États membres.
- **la portabilité des droits** : ce dispositif permet de s'inscrire et de chercher du travail dans un autre État membre (B), tout en bénéficiant des allocations chômage acquises dans l'État membre initial (A). Il existe une procédure de remboursement entre les États membres, selon le coût réel ou au forfait.

Conditions et modalités de la portabilité des droits

Afin de faciliter la libre circulation des personnes, d'éviter une perte des droits lors des déplacements en Europe (27 pays de l'Union européenne (UE) + Islande, Liechtenstein, Norvège et Suisse) et d'assurer une continuité de la protection sociale, des règlements de coordination ont été établis dès 1959.

Les 27 pays de l'Union européenne sont : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, la Croatie, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République Tchèque, la Roumanie, la Slovaquie, la Slovénie et la Suède.

Depuis 2010, des règlements européens (883/2004 ET 987/2009) coordonnent les législations de Sécurité sociale des États membres de l'Union Européenne, afin que les ressortissants puissent bénéficier de leurs droits et/ou prestations quel que soit leur lieu de résidence en Europe. Des spécificités demeurent pour les ressortissants des États tiers, les États signataires du Traité sur l'Espace économique européen (Norvège, Islande, Liechtenstein) et la Suisse.

Pour l'application des règlements communautaires, plusieurs cas de figures se présentent :

1. Une personne rentre en France après avoir résidé dans un État de l'Union européenne sans y avoir travaillé

Si la personne avait un droit à indemnisation en France avant son départ, le versement des droits peut être repris, si le délai de déchéance des droits n'est pas écoulé.

2. Une personne perçoit des allocations de chômage en France, et part chercher du travail dans un autre État de l'Union européenne

La personne peut continuer à percevoir ses allocations versées par France Travail dans l'État de destination pendant 3 mois maximum à condition d'être inscrite et de rechercher un emploi dans l'État de destination.

3. Une personne a travaillé dans un État de l'Union Européenne, que se passe-t-il en cas de perte d'emploi ?

L'institution de chômage de l'État où l'intéressé réside peut prendre en compte, sous certaines conditions, les périodes d'activité accomplies dans un autre État de l'Union européenne. Le chômeur indemnisé dans un État membre de l'Union européenne, se rendant dans un autre État membre pour y rechercher un emploi, peut conserver le droit à ses allocations pendant une période de 3 mois, dans la limite des droits acquis ; cette période pouvant être éventuellement prolongée jusqu'à 6 mois, à la discrétion des États membres.

Important ! Le calcul du montant de l'allocation versée par France Travail est établi sur la base des seules rémunérations perçues en France après le retour d'expatriation dans l'Espace Économique Européen.

À savoir ! Cas particuliers :

- **Suisse, Norvège, Islande et Liechtenstein** : les règlements de coordination de Sécurité sociale 883/2004 et 987/2009 ne s'appliquent pas aux territoires de la Suisse, de la Norvège, de l'Islande et du Liechtenstein. Les situations de mobilité des demandeurs d'emploi entre un État membre de l'Union européenne et l'un des quatre États précités sont régies par les règlements de Sécurité sociale 1408/71 et 574/72.
- **Ressortissants d'États tiers (non ressortissants d'un État de l'Union européenne)** :
 - Les règlements 883/2004 et 987/2009 ne s'appliquent pas à un ressortissant d'État tiers en mobilité entre le Danemark et un État membre de l'Union européenne.
 - Les règlements 883/2004 et 987/2009 ne s'appliquent pas à un ressortissant d'État tiers en mobilité entre le Royaume-Uni et un État membre de l'Union européenne ; dans cette dernière hypothèse, le ressortissant d'État tiers bénéficie des dispositions des règlements 1408/71 et 574/72.

Partie 4

Les services de France Travail et du Réseau pour l'emploi

Les modalités relatives à l'accompagnement et à l'inscription des demandeurs d'emploi sur la liste de France Travail relèvent de l'État, et sont organisées dans le cadre d'une convention tripartite signée pour 3 ans entre l'Unédic, l'État et l'opérateur national France Travail (voir page 12).

Du fait de la création du nouveau Réseau pour l'emploi (RPE), est renouvelée l'offre de services, c'est-à-dire les ateliers et les prestations proposés par France Travail et les autres organismes d'accompagnement. Ainsi, de nombreux services listés vont évoluer, être modifiés, ajoutés d'ici 2027.

Services pour rechercher et reprendre une activité

Faut-il avoir travaillé pour bénéficier des ateliers, des prestations et des aides à la recherche d'emploi ?

Les prestations, les ateliers et les formations sont ouverts gratuitement à tous les demandeurs d'emploi inscrits, qu'ils aient travaillé ou pas. Vous pouvez vous inscrire directement à certains ateliers ou prestations via votre espace personnel ou dans votre agence, sans passer par votre conseiller.

Quels sont les ateliers proposés ?

Des ateliers d'une demi-journée à une journée sont proposés pour mieux se repérer dans votre recherche d'emploi et sur le marché du travail. Les ateliers sont de courte durée, planifiés régulièrement. .

Il existe différents thèmes d'ateliers :

> Choisir un métier

- **Connaître et comprendre mon marché du travail** : se renseigner sur son marché du travail et confronter ses caractéristiques personnelles à celles du métier recherché.
- **Envisager mon avenir professionnel** : identifier ses atouts et ses exigences personnelles pour définir son projet professionnel en cohérence avec son marché du travail.

> Préparer sa candidature

- **Faire le point sur mes compétences** : identifier et apprendre à valoriser ses compétences pour rendre sa candidature attractive auprès des recruteurs.
- **Organiser efficacement ma recherche d'emploi** : organiser, prioriser et planifier efficacement sa recherche d'emploi.
- **Valoriser mon profil sur les réseaux sociaux** : utiliser les réseaux sociaux professionnels à bon escient et rendre mon profil visible auprès des recruteurs.
- **Concevoir un CV percutant** : concevoir, adapter, apprendre à valoriser ses compétences dans son CV et l'améliorer.

> Trouver un emploi

- **Répondre efficacement à une offre d'emploi** : ciblage des offres correspondant à son projet et à ses compétences.
- **Démarcher les entreprises de façon spontanée** : identifier les employeurs potentiels, apprendre à candidater sans offre et suivre ses candidatures.
- **Convaincre en entretien d'embauche** : convaincre son futur employeur d'être la personne dont il a besoin.
- **Négocier mon salaire** : négocier son salaire au bon moment du processus de recrutement en démontrant à l'employeur que son profil représente un atout pour l'entreprise.

> International

- **Réaliser son CV** : connaître les différences et savoir adapter son CV selon le pays en anglais, en allemand.
- **Travailler à l'étranger, pourquoi pas ?** : s'assurer de la pertinence du projet de mobilité en lien avec le projet et les contraintes personnelles, s'informer sur les outils proposés.

> Se former

- **Construire mon projet de formation** : définir son projet de formation (compétences à acquérir, modes de financement, plan d'actions).
- **Obtenir un titre ou un diplôme par la validation des acquis de l'expérience (VAE)** : décider de recourir ou non à la VAE pour son plan de formation.
- **Découvrir et m'approprier les services de francetravail.fr** : utiliser en autonomie son espace personnel, la recherche d'offres et l'auto-inscription aux services de France Travail.
- **Réussir mes échanges avec France Travail** : devenir autonome dans ses démarches en ligne (actualisation, chargement de document).
- **Mobiliser mes services numériques** : mobiliser les services numériques pour son retour à l'emploi (emploi store, profil de compétences, applis mobiles).

Quelles sont les prestations proposées pour rechercher un emploi ?

Les prestations sont des services pour travailler le projet professionnel. Ils alternent des **temps individuels** et des **temps collectifs**. Les prestations sont regroupées par thèmes.

> Choisir son métier

- **Activ projet** : explorer des pistes professionnelles correspondant à ses critères et aux compétences recherchées par les entreprises ; clarifier ses souhaits et aspirations, développer des compétences à s'orienter. Activ'projet est délivré par des psychologues du travail de France Travail, ou en externe par des prestataires.
- **RDV Rebond** : s'orienter ou se réorienter après un recrutement par simulation.
- **Regards croisés** : bénéficier d'un regard nouveau sur sa situation.
- **Marché du travail sectoriel** : découvrir un secteur d'activité tel que le nucléaire, l'aéronautique, la restauration, la petite enfance...
- **Découverte métiers-secteurs** : rencontrer des professionnels pour s'informer sur un secteur d'activité et des métiers qui recrutent.

> Préparer sa candidature

- **Valoriser son image (VSI)** : mieux valoriser leurs savoir-être professionnels lors des entretiens de recrutement notamment. La prestation, d'une durée de 2 à 4 semaines est composée de plusieurs phases : un entretien collectif suivi d'un entretien individuel puis un parcours collectif de 5 jours (3 modules), un entretien individuel de mi-parcours ou de bilan, et un parcours optionnel (1 à 4 jours complémentaires).
- **Mettre à jour et valoriser son CV** : valoriser et rendre visible son profil de compétences.

> Trouver un emploi

- **Orientation Professionnelle Spécialisée Travailleur Handicapé (OTH)** (42 jours) : apporter un appui à la reconversion professionnelle des personnes en situation de handicap et un appui à la définition d'un parcours de formation.
- **Un Emploi Stable (UES)** : renforcer le projet professionnel ou intensifier les démarches, en présentiel ou distanciel, avec un entretien de diagnostic, et un entretien de bilan. Les actions sont modulables : préparation ciblée, renforcement de la stratégie, mise en relation.
- **Défi Santé Emploi (DSE)** : proposer un parcours d'accompagnement psychosocial et professionnel adapté à la situation et aux besoins propres de chaque bénéficiaire. Ce dispositif est coconstruit entre le demandeur d'emploi et son psychologue référent. D'une durée de 4 à 6 mois, il s'articule autour de trois phases : entretien de diagnostic 360° pour construire un plan d'action ; accompagnement psychosocial et professionnel avec des entretiens individuels et des ateliers collectifs ; entretien de fin de parcours.

> Se former

- **Prépa compétences** : construire son projet de formation. Ce service est prioritairement destiné aux demandeurs d'emploi de niveau de qualification IV non validé, V ou infra V, ayant préalablement défini leur projet professionnel. Ce parcours d'entraînement de 8 à 32 jours se déroule en 4 phases successives dont 2 en fonction des besoins (co-construction entraînement ; découverte ; ateliers d'entraînement ; co-construction parcours de formation).
- **CPF** : s'informer sur le compte personnel de formation et ses conditions de mobilisation.

Existe-t-il des services spécifiques pour les créateurs/repreneurs d'entreprise ?

Il existe plusieurs services pour accompagner les demandeurs d'emploi à chaque étape de projet de création d'entreprise. France Travail délivre les services suivants :

- **Des ateliers “M’imaginer créateur” et “Structurer mon projet de création d’entreprise”** permettent de connaître les étapes de la création ou de la reprise, d'évaluer l'avancement du projet. Le premier permet d'explorer la piste de reprise ou de création d'entreprise. Le second permet de vérifier la faisabilité de son projet, d'identifier les actions à mettre en place et les ressources à mobiliser.
- **Activ'Créa** permet de bénéficier d'un accompagnement sur 3 mois composé d'entretiens individuels et d'ateliers collectifs pour explorer la piste de la création d'entreprise et commencer à formaliser son projet.

France Travail, en lien avec ses partenaires du Réseau Pour l'Emploi, repère, diagnostique, oriente, conseille les porteurs de projet de création et de reprise d'entreprise pour qu'ils mobilisent les accompagnements existants, notamment portés par les régions.

Quelles sont les aides à la mobilité ?

En cas de recherche d'emploi, de reprise d'emploi, d'entrée en formation financée par France Travail, d'entrée dans certaines prestations intensives, de concours public, l'aide à la mobilité de France Travail permet de **prendre en charge des frais de déplacements et/ou des frais d'hébergement et/ou des frais de repas**.

Bénéficiaires :

L'aide à la mobilité est accessible au demandeur d'emploi inscrit en catégorie 1, 2, 3, 4 "stagiaire de la formation professionnelle" ou 5 "contrats aidés" qui est :

- soit non indemnisé au titre d'une allocation chômage,
- soit indemnisé au titre d'une allocation chômage dont le montant est inférieur ou égal à l'allocation d'aide au retour à l'emploi minimale (ARE minimale).

L'aide à la mobilité est accordée dans les conditions suivantes :

- l'entretien d'embauche, la reprise d'emploi, la formation financée par France Travail, la prestation intensive ou le concours public doit être situé à plus de 60 kilomètres (ou 20 kilomètres lorsque le demandeur d'emploi réside dans un département d'outre-mer) ou deux heures de trajet aller-retour du lieu de résidence du demandeur d'emploi ;
- l'entretien d'embauche ou la reprise d'activité doit concerner un CDI, un CDD/ contrat de travail temporaire d'au moins 3 mois consécutifs.

Le formulaire de demande d'aide à la mobilité doit être communiqué à France Travail :

- dans un délai de 7 jours, de date à date, après l'entretien d'embauche, le début de la prestation intensive ou le premier jour du concours public ;
- au plus tard dans le mois suivant la reprise d'emploi ou l'entrée en formation.

Montant des aides :

La prise en charge des frais de déplacement sur la base d'une **indemnité kilométrique est égale à 0,23€/km** multiplié par le nombre de kilomètres aller-retour.

La prise en charge des frais d'hébergement se fait dans la limite des frais engagés, à **31,20 € par nuitée**.

La prise en charge des frais de repas est d'un montant forfaitaire de **6,25€ par jour**.

Plafond et durée de la prise en charge :

Le demandeur d'emploi peut bénéficier de l'aide à la mobilité, tous types de prise en charge confondus, dans la limite d'un plafond annuel de 5200€ dans un délai d'un an (12 mois glissants) à partir de la première attribution d'une aide à la mobilité.

Les frais sont pris en charge :

- pendant un mois maximum suivant la reprise d'emploi ;
- pour la durée de la formation suivie par le demandeur d'emploi.

À noter ! Un accès dérogatoire, dans la limite de 30% des attributions, selon des axes prioritaires, est possible pour répondre à des situations particulières de demandeurs d'emploi qui ne satisfont pas à une ou plusieurs des conditions.

La demande d'aide à la mobilité peut s'effectuer en ligne (sauf pour le département de Mayotte) via votre espace personnel du site France Travail, en fonction des informations dont France Travail dispose (catégorie d'inscription, conditions de ressources, formation ou prestation intensive prescrite par France Travail...).

À savoir ! Le site «[Mes-aides.francetravail.fr](https://mes-aides.francetravail.fr)», regroupe les aides et solutions de mobilité (financer un permis, réparer, acheter ou louer un véhicule ou un vélo).

France Travail propose-t-il un accompagnement en faveur de la mobilité des demandeurs d'emploi ?

Il existe une prestation sur mesure «**Bilan-accompagnement mobilité**» pour les personnes qui rencontrent des difficultés à se déplacer en vue d'un retour vers l'emploi. Pendant 3 mois maximum, un parcours individuel est organisé en présentiel ou à distance, avec des ateliers en collectif. Pour bénéficier de cette prestation, il faut se rapprocher de son conseiller.

Peut-on bénéficier d'une aide financière pour rechercher un emploi dans un autre État ?

Les régions métropolitaines ayant une frontière terrestre avec un pays étranger (Alsace, Aquitaine, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Picardie, Provence-Alpes Côte d'Azur et Rhône-Alpes) peuvent attribuer à titre dérogatoire des aides à la recherche d'emploi en cas d'entretien d'embauche dans un État frontalier (Allemagne, Andorre, Belgique, Espagne, Italie, Luxembourg, Monaco, Suisse).

Existe-t-il des aides pour les demandeurs d'emploi pour passer le permis de conduire ?

Si le conseiller constate que l'absence de permis constitue un obstacle à l'emploi, France Travail prend en charge les frais d'apprentissage du permis de conduire (y compris s'il faut repasser toutes les épreuves) dans le cadre d'une recherche d'emploi pour **les personnes peu ou pas indemnisées, inscrites depuis au moins 6 mois continus en catégories A, B ou D «formation» et «contrat de sécurisation professionnelle (CSP)», ou «contrats aidés»**. Des dérogations sont possibles en cas de promesse d'embauche en CDI, CDD ou intérim d'au moins 3 mois. L'aide peut être accordée jusqu'à la veille de la reprise d'emploi.

Le montant de l'aide est 1 200€, versée à l'auto-école en 3 fois sous réserve de justificatifs, à l'inscription un mois après l'attribution ; à la réussite de l'examen du code de la route 5 mois maximum après l'attribution ; à l'obtention du permis ou 2 participations à l'examen ou 30 heures de cours de conduite.

Existe-t-il une aide pour les demandeurs d'emploi parents en cas de reprise d'emploi ou de formation ?

L'aide à la garde d'enfants (AGE) concerne les demandeurs d'emploi parents en difficulté qui ont un problème de garde d'un ou plusieurs enfants lorsqu'ils reprennent un emploi (CDI, CDD ou mission d'au moins 28 jours calendaires) ou entrent en formation. L'aide peut être accordée à un demandeur d'emploi :

- inscrit en catégorie 1, 2, 3, 4 "stagiaire de la formation professionnelle" ou 5 "contrats aidés" qui est :
 - soit non indemnisé au titre d'une allocation chômage,
 - soit indemnisé au titre d'une allocation chômage jusqu'à 1.3 fois le montant de l'allocation minimale (1,3 X 31,97€, soit 41,56€ par jour),
- qui déclare sur l'honneur élever son (ses) enfant(s) dont il a la charge et la garde avant la reprise d'emploi ou l'entrée en formation et justifie l'âge de moins de 12 ans.

Le montant de l'aide dépend de la durée de l'emploi ou de la formation et du nombre d'enfant(s) :

- pour un emploi ou une formation inférieur(e) à 15 heures par semaine (ou 64 heures par mois) : 176,80€ pour un enfant, puis 26€ par enfant supplémentaire, dans la limite de 228,80€ au total pour trois enfants et plus ;
- pour un emploi ou une formation de 15 à 35 heures par semaine : 416€ pour un enfant, puis 62,40€ par enfant supplémentaire dans la limite de 540,80€ au total pour trois enfants et plus. Des montants spécifiques sont applicables à Mayotte.

La demande de l'aide est à effectuer au plus tard dans les 3 mois qui suivent la reprise d'emploi ou l'entrée en formation, avec les justificatifs nécessaires.

L'aide à la garde d'enfants peut être attribuée une seule fois pendant une période de 12 mois à compter de la date de reprise d'emploi ou d'entrée en formation.

Nouveau ! La demande d'aide peut s'effectuer en ligne via votre espace personnel du site France Travail, en fonction des informations dont France Travail dispose (catégorie d'inscription, condition de ressources, formation ou prestation intensive prescrite par France Travail...).

Peut-on être recruté sans tenir compte du diplôme ?

La **Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)** consiste à repérer les habiletés nécessaires chez les candidats pour occuper un poste de travail en vue de bénéficier d'un entretien de motivation avec l'entreprise qui recrute, lorsque la séance d'exercices est réussie (une personne sur deux ayant réussi la séance est embauchée). En pratique, en cas d'offre d'emploi MRS, il faut postuler selon les modalités indiquées.

Est-il possible de réaliser une immersion en entreprise ?

Il est possible de faire une **Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)** au sein d'une entreprise pour réaliser une immersion professionnelle sous certaines conditions. L'immersion permet de répondre à un des trois objectifs suivants :

- découvrir les réalités d'un métier et contexte de travail (ou d'un secteur d'activité) ;
- confirmer son projet professionnel en le confrontant au marché du travail, en situation réelle ;
- initier un recrutement en permettant de confirmer les compétences détenues en cas d'écart exprimé par l'employeur.

Ce dispositif peut être proposé par le conseiller référent en charge de l'accompagnement mais l'employeur et/ou le bénéficiaire peuvent désormais initier directement une demande d'immersion depuis la plateforme «Immersion facilitée» : <https://immersion-facile.beta.gouv.fr/> ou <https://immersionfacile.beta.gouv.fr/>. Une convention est signée entre l'organisme prescripteur et la structure d'accueil précisant les conditions de l'activité dans cette structure (durée, fonctions exercées, horaires...).

L'immersion professionnelle se déroule dans une structure d'accueil (entreprise, association, ...) ; un tuteur est chargé de vous guider et vous évaluer. Pendant la période d'immersion, vous conservez votre éventuelle indemnisation. Vous bénéficiez d'une couverture sociale, notamment en cas d'accident du travail (à la charge de France Travail), vous avez accès aux mêmes avantages collectifs (restaurant d'entreprise, prise en charge de 50% du titre de transport...) que les salariés de la structure d'accueil. Vous devez par ailleurs respecter les règles applicables aux salariés (règlement intérieur, durée du travail, hygiène et sécurité).

Existe-t-il des prestations pour les cadres ?

L'Association Pour l'Emploi des Cadres (Apec) accompagne les cadres et les jeunes diplômés. Plusieurs prestations existent :

- **Nouveaux Horizons** : programme d'accompagnement intensif de plusieurs mois pour les cadres demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, ce programme allie un plan d'action personnalisé et des ateliers collectifs ; l'objectif est d'impulser un « changement » au travers d'une dynamique de groupe, et de définir un projet tout en sécurisant la reprise d'activité. Cette prestation vise à :
 - accroître la capacité à se projeter dans l'avenir et évaluer leurs compétences;
 - aider à définir un projet professionnel qui tienne compte des opportunités pour les cadres ;
 - sécuriser la reprise d'activité lorsqu'elle se réalise.
- **Agil'cadres** : prestation de 9 mois maximum pour optimiser l'accompagnement des cadres et favoriser leur insertion rapide et durable, tout en leur permettant d'appréhender les évolutions constantes du marché travail.
- **Serious game "Skynesis"** : à destination des jeunes diplômés ; expérience immersive d'accompagnement vers le premier emploi ; le jeu ouvre l'accès à un véritable coffre aux trésors des ressources Apec : ateliers, conseils, simulateurs et bien plus encore. Plongée dans un univers postapocalyptique et solar punk pour devenir maître dans l'art de valoriser ses compétences, répondre aux recruteurs, et transformer son réseau en membre d'équipage.

Services pour évaluer ses compétences

Qu'est-ce que le conseil en évolution professionnelle (CEP) ?

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) offre un accompagnement gratuit et personnalisé à tout actif souhaitant **faire le point sur sa situation et, s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution** (reprise ou création d'activité, mobilité interne ou externe, reconversion...).

Ce dispositif concerne les salariés, les demandeurs d'emploi, les travailleurs indépendants et les agents de la fonction publique (titulaires ou non). La mobilisation du CEP relève d'une initiative personnelle. Pour en bénéficier, il faut contacter l'un des organismes chargés de dispenser le CEP.

Un demandeur d'emploi bénéficie du CEP par son conseiller référent dès lors qu'il est inscrit à France Travail pour construire, ajuster ou revoir son projet professionnel. France Travail peut offrir un accueil individualisé (CEP de niveau 1) à toute personne souhaitant en bénéficier, au même titre que les autres opérateurs.

Un demandeur d'emploi peut-il faire un bilan de compétences ?

Tout demandeur d'emploi peut faire évaluer ses compétences, faire un bilan de compétences, afin de donner une nouvelle orientation à sa vie professionnelle (nouvelles études, démarche de validation des acquis de l'expérience, changer de branche).

Le bilan se déroule en trois phases : faire le point, analyser les motivations et compétences, et établir un projet professionnel réaliste.

À la fin du bilan, vous recevrez un document de synthèse accompagné des résultats détaillés de l'évaluation. Sauf indication contraire de votre part, les résultats de votre bilan resteront confidentiels.

Services pour développer ses compétences

Est-il possible de bénéficier d'une formation adaptée pour répondre à une offre d'emploi ?

- **Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) :** action individuelle de formation afin d'acquérir les qualifications et compétences nécessaires pour répondre à une offre d'emploi déposée à France Travail. La durée de formation est de :
 - 300 h (2 mois) pour les POEI à 100% en tutorat et entre 4 à 6 mois pour les POEI des emplois saisonniers ;
 - 450 h (3 mois) pour les formations spécifiques ;
 - 600 h (4 mois) pour les publics prioritaires (sans bac, moins de 26 ans jusqu'à Bac+2 non obtenu, bénéficiaires RSA, seniors de 55 ans et plus).L'employeur doit désigner un tuteur volontaire et lui libérer du temps pour sa mission. Il doit fournir le plan individuel de développement des compétences du demandeur d'emploi.
- **POE collective (POEC) :** actions collectives de 400 heures maximum pour former des demandeurs d'emploi en réponse aux compétences recherchées par les entreprises (besoins validés par un accord de branche) et financer les coûts pédagogiques.

À savoir ! Les actions de formation pour répondre à une offre d'emploi non pourvue (POEI et POEC) sont consultables uniquement en présence de son conseiller. Rapprochez-vous de votre conseiller pour obtenir plus d'informations et connaître les offres correspondant à votre profil.

Qu'est-ce que le parcours emploi compétences (PEC) ?

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le parcours emploi compétences (PEC) est limité au contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand pour une durée comprise entre 9 et 12 mois.

Il prévoit : l'acquisition de compétences transférables répondant à des besoins du bassin d'emploi ou à d'autres métiers qui recrutent ; un accompagnement ; un accès à la formation et une aide financière aux employeurs (entre 30 % et 60 % du Smic brut).

Le parcours comprend 3 moments clés : un entretien entre le prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide ; un suivi dématérialisé pendant la durée du contrat : livret de suivi dématérialisé ; un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié en fonction des besoins de la personne, entre 1 à 3 mois avant la fin du contrat.

NB : la prescription de contrats dans le secteur marchand CUI-CIE n'est autorisée que dans les départements d'outre-mer (DOM) ou par les conseils départementaux.

Est-il possible de développer ses compétences si on n'est pas indemnisé ?

Les formations disponibles sont accessibles à tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non.

- **L'aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE)** correspond à une prise en charge financière par France Travail des dépenses liées à la VAE (droits d'inscription auprès de l'organisme certificateur, prestations d'accompagnement, actions de validation). La VAE permet de faire reconnaître l'expérience professionnelle ou bénévole via l'obtention totale ou partielle d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) des personnes justifiant de 3 ans d'expérience professionnelle.
- **L'action de formation conventionnée (AFC)** permet de renforcer les capacités professionnelles des demandeurs d'emploi inscrits, notamment de faible niveau de qualification et/ou en reconversion, pour répondre à des besoins de qualification identifiés au niveau territorial ou professionnel, dans le cadre de son contrat d'engagement.

- **L'aide individuelle à la formation (AIF)** peut être attribuée par France Travail pour contribuer au financement des frais pédagogiques dans les situations spécifiques. La formation doit constituer une étape déterminante avant la reprise d'emploi et sa pertinence être validée par le conseiller. La demande d'aide doit être déposée au plus tard 15 jours calendaires avant le début de la formation. Le montant de l'aide est déterminé au cas par cas. L'aide est versée directement à l'organisme de formation. Différents types de formations sont concernés (se rapprocher de son conseiller).

- **Le contrat de professionnalisation** repose sur une alternance de séquences de formation (qui représentent 15 à 25% de la durée du contrat – sans pouvoir être inférieures à 150 heures de formation – ou supérieures à 25% par accord de branche pour certaines catégories de bénéficiaires) et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec l'activité recherchée, débouchant sur une certification des connaissances, compétences, et aptitudes professionnelles acquises.

- **La certification CléA** – socle de connaissances et de compétences professionnelles (SCCP) permet de faire reconnaître officiellement la maîtrise des compétences fondamentales (compétences clés) de la vie professionnelle dans les entreprises. Cette certification est ouverte à toutes les personnes ayant besoin de sécuriser leur parcours professionnel ou de développer leur employabilité. Les personnes souhaitant obtenir la certification CléA disposent de 5 ans pour valider l'ensemble des 7 domaines de compétences. Elle est éligible au compte personnel de formation (CPF) dans le cadre duquel elle constitue un droit opposable, ce qui signifie qu'un employeur ne peut refuser cette formation qui pourra être suivie pendant le temps de travail. La démarche commence par une prise de rendez-vous avec un conseiller d'un organisme évaluateur.

À partir de situations concrètes de la vie professionnelle et sociale, la certification permet de développer les 7 domaines de compétences suivants :

- communication en français,
- utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique,
- utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique,
- aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe,
- aptitude à travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel,
- capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie,
- maîtrise des gestes et postures, respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

- **CléA Numérique** est une certification unique, interprofessionnelle et reconnue au niveau national, destinée à garantir l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences commun. C'est un module complémentaire du CléA visant à maîtriser les usages fondamentaux du numérique dans un environnement de travail.

La procédure se déroule en 4 étapes :

- information et conseil
- évaluation et détermination des points forts
- formation, renforcement des connaissances et compétences
- jury de certification sur les 7 domaines.

À noter ! Les jurys sont composés paritairement de représentants d'employeurs et de représentants de salariés. Ils se réunissent plusieurs fois par an. Leurs membres sont indépendants des organismes prestataires concernés par l'évaluation ou la formation des candidats.

Pour plus d'informations relatives à la certification CléA et à la liste des contacts des prestataires, consultez le site www.certificat-clea.fr.

- **Le test Pix** : ouverts à tous, les tests Pix permettent d'évaluer, de former et de certifier 16 compétences, 6 niveaux dans 5 domaines du numérique (information et données, communication et collaboration, création de contenu, protection et sécurité, environnement numérique) nécessaires à la vie quotidienne, professionnelle et citoyenne. Par des épreuves ludiques, il est possible de mesurer son niveau et d'accéder à des tutoriels adaptés à ses besoins. Pour y accéder : Pix.fr ou depuis l'Emploi Store.

- **Pix emploi** est un test spécifiquement créé pour le réseau pour l'emploi (France Travail, missions locales et Cap emploi). En une vingtaine de questions, il permet d'effectuer un premier diagnostic des compétences numériques nécessaires à la recherche d'emploi. Il est accessible depuis l'espace numérique France Travail ou depuis le lien suivant <https://app.pix.fr/campagnes/PIXEMPLOI>.

- **le calendrier IA** (disponible via l'emploi-store) : programme d'e-learning interactif de 31 jours conçu pour enrichir ses connaissances en intelligence artificielle (IA) et en IA générative, tout en permettant d'optimiser sa recherche d'emploi et/ou préparer ses entretiens grâce à des technologies innovantes. Cet e-learning est accessible gratuitement avec ses identifiants France Travail.

À savoir ! Si vous n'êtes pas inscrit, vous devrez créer un compte candidat, qui ne constitue pas une inscription en tant que demandeur d'emploi.

Un demandeur d'emploi peut-il utiliser son compte personnel de formation (CPF) ?

Toute personne âgée d'au moins 16 ans (15 ans pour un jeune qui signe un contrat d'apprentissage) dispose, dès son entrée sur le marché du travail, d'un compte personnel de formation (CPF) jusqu'à son départ en retraite. Les droits à la formation sont rattachés à la personne (et non pas au contrat de travail).

Le CPF permet de réaliser des formations qualifiantes (diplômantes, certifiantes), des VAE ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences. Il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de ce dernier de l'utiliser ne constitue pas une faute.

La gestion du CPF est assurée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), qui propose un service dématérialisé gratuit permettant à chaque titulaire d'un CPF de disposer des informations (nombre d'heures acquises ; formations éligibles ; abondements complémentaires).

Le demandeur d'emploi n'acquiert pas d'heures de CPF en période de chômage, mais il peut mobiliser celles déjà acquises lors d'un précédent emploi pour suivre une action de formation validée dans son contrat d'engagement.

Depuis 2019, le CPF n'est plus crédité en heures mais en euros (1h = 15€) : 500€ par an pour un salarié à temps plein ou à mi-temps, avec un plafond de 5000€.

Pour les salariés dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps, le compte est crédité au prorata du temps de travail.

Les salariés non-qualifiés, n'ayant pas un niveau V de qualification (CAP), bénéficient de 800€ par an avec un plafond total de 8000€.

Pour plus d'informations : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

Visale : une caution locative pour les jeunes et les précaires

VISALE, visa pour le logement et pour l'emploi, aide au logement pour les jeunes et les précaires

Action Logement a conçu Visale, un service totalement gratuit de sécurisation des loyers destinés aux salariés entrant en emploi, devant se loger et qui ne peuvent fournir de garantie, soit du fait de la précarité de leur contrat de travail (CDD, intérim, intermittent, contrat d'apprentissage ou contrat aidé, d'une durée d'au moins un mois), soit du fait de la période d'essai de leur CDI.

Visale garantit aux bailleurs du parc privé le paiement de tous les loyers impayés inférieurs à 1940€ maximum (ou 1000€ pour le forfait étudiant) (charges incluses), sur toute la durée du contrat (jusqu'à 36 mois, 9 mois s'il s'agit d'un logement social).

En cas de mise en jeu de la caution par le bailleur, le locataire reste redevable de sa dette vis à vis d'Action Logement qui engagera une procédure de recouvrement de l'impayé.

Des dispositions spécifiques sont appliquées pour les publics logés par un organisme d'intermédiation locative (Anil, Solibail...).

À noter ! La garantie Visale couvre les dégradations locatives, dans la limite de 2 mois de loyers et charges.

Le locataire

Il doit être un salarié d'une entreprise du secteur privé ou du secteur agricole entrant en emploi et louant un logement du parc privé et remplir au moins une de ces conditions :

- avoir entre 18 et 30 ans
- être salarié(e) de plus de 30 ans :
 - embauché(e) depuis moins de 6 mois (hors CDI confirmé)
 - OU gagnant jusqu'à 1500€ nets/mois
 - OU en mobilité professionnelle
 - OU en possession d'une promesse d'embauche de moins de 3 mois
- être éligible au bail mobilité (de 1 à 10 mois)
- être logé(e) par un organisme d'intermédiation locative

À noter ! Le contrat de travail doit être d'1 mois minimum. Pour une durée inférieure, le salarié devra justifier d'une durée de travail d'au moins 1 mois au cours des 3 mois précédant sa demande.

Le bail

Il ne peut être conclu entre membres d'une même famille. En cas de colocation, il doit être individualisé pour chaque colocataire. Il doit contenir une clause de résiliation en cas de non-paiement du loyer. Il ne doit pas être couvert par d'autres garanties ayant le même objet que la garantie Visale (caution personne physique, assurance...). Il doit être signé dans le délai de validité du visa présenté par le locataire. Il doit avoir un loyer, charges comprises, ne dépassant pas 1365 à 1940 euros (selon la localisation du logement).

Le logement

Il doit constituer la résidence principale du locataire. Il doit appartenir à un bailleur du parc privé, personne physique ou morale hors organismes HLM ou SEM (sauf pour les moins de 31 ans). Il doit être situé sur le territoire français (hors COM). Il doit faire l'objet de la signature d'un bail conforme à la loi du 6 juillet 1989. Il peut être loué vide ou meublé.

Les revenus du locataire

Le ménage locataire est éligible dans la limite d'un taux d'effort maximum de 50% (loyer + charges/revenus d'activité ou de remplacement du ménage locataire). Pour les salariés de moins de 31 ans en CDI confirmé, le taux d'effort doit être compris entre 30 et 50%. L'ensemble des revenus déclarés doivent être justifiés. La garantie doit être souscrite au maximum 6 mois après la signature du contrat de travail pour les plus de 30 ans.

Pour plus d'informations consultez le site www.visale.fr.

Pour découvrir les autres aides d'Action logement, consultez le site www.actionlogement.fr

Services spécifiques pour les jeunes

Existe-t-il des mesures particulières pour l'insertion des jeunes peu qualifiés ?

Plusieurs dispositifs d'insertion spécifiques existent pour un jeune peu qualifié :

- **Un contrat d'apprentissage** est un contrat en alternance entre enseignement théorique en organisme spécialisé et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail. Le contrat de travail peut être conclu à durée déterminée de 6 mois à 3 ans ou en CDI. Le temps de formation doit être au minimum de 25% de la durée totale du contrat et préparer une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme d'État ou un titre professionnel. Le contrat d'apprentissage est accessible aux jeunes de 16 à 29 ans révolus et sous certaines conditions jusqu'à 35 ans après un précédent contrat

d'apprentissage afin de viser un niveau de diplôme supérieur ou en cas de rupture d'un contrat d'apprentissage en cours. Le contrat d'apprentissage est accessible sans limite d'âge pour les créateurs d'entreprises qui ont besoin de valider un diplôme pour exercer, pour les sportifs de haut niveau, les personnes en situation de handicap.

- **Des actions de mobilisation et de préqualification** organisées par les conseils régionaux pour permettre à des jeunes, grâce à un itinéraire personnalisé, d'établir un projet professionnel ou de suivre des actions de préqualification (mise à niveau, acquisition des savoirs de base).

- **Un parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques (PACTE)** pour permettre aux jeunes de faible niveau de qualification d'être recrutés sur des emplois de catégorie C dans la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière via un contrat à durée déterminée de 12 à 24 mois à temps plein (période d'essai de 2 mois), et une formation en alternance pour acquérir une qualification et une titularisation dans le corps ou le cadre d'emplois visé, à l'échéance du contrat et après vérification des aptitudes par une commission.

- **Un dispositif "Défense, 2^{ème} chance"**, mis en œuvre par l'EPIDE (Établissement Public d'Insertion de la Défense), qui propose à des jeunes de 17 à 25 ans, d'un niveau de formation CAP ou BEP maximum ou Bac non obtenu ni emploi ni en formation et en difficulté d'insertion, de suivre un programme pédagogique visant à favoriser leur insertion sociale et professionnelle et retrouver ainsi des perspectives d'avenir. Ce programme, d'une durée moyenne de 8 mois (pouvant aller jusqu'à 2 ans), se déroule en internat (avec hébergement 5 à 7 jours sur 7) et consiste en un accompagnement individualisé portant sur les valeurs de la République avec de l'éducation à la citoyenneté (port de l'uniforme), un accompagnement sanitaire et social, des ateliers d'informatique, de sport, de code de la route, de préparation à la formation et à l'emploi. Une allocation de 460€ par mois est versée pendant le programme.

- **L'école de la 2^{ème} chance (E2C)** : chaque jeune suit une alternance en entreprise et des apprentissages individualisés. Il participe à une remise à niveau des savoirs de base (mathématiques, français, informatique), et à des stages en entreprise qui permettent de découvrir des métiers et de construire un projet professionnel.

Le parcours, d'une durée de 4 à 18 mois, est accessible aux jeunes de 16 à 25 ans, de formation CAP à Bac maximum, en difficulté d'accès à l'emploi. Il est assorti d'une allocation au montant variable selon l'âge et la situation du jeune, qui a un statut de stagiaire de la formation professionnelle.

- **Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA)** est un accompagnement mis en œuvre par la mission locale. Il s'adresse aux jeunes prêts à s'engager dans un parcours d'accompagnement pour une durée maximale de 24 mois.

Au préalable, un diagnostic est réalisé entre le conseiller et le jeune. L'entrée dans le parcours se matérialise par la signature d'un contrat d'engagement.

À l'entrée dans le PACEA, le conseiller détermine la durée des phases d'accompagnement. Les objectifs et le contenu des phases sont définis avec le jeune et ils font l'objet d'une évaluation à leur terme. Chaque phase comporte des actions (formation ; situations professionnelles. Un entretien de bilan a lieu à l'issue de chaque phase.

Le PACEA peut prendre fin avant son terme de 24 mois : soit lorsque l'autonomie du jeune est considérée comme acquise ; soit lorsqu'il atteint son vingt-sixième anniversaire ; soit à la demande expresse de son bénéficiaire ; soit en cas de manquement à ses engagements.

Le PACEA ne peut pas être suspendu : lorsqu'un jeune n'est plus disponible pour suivre son parcours, il doit être mis fin à celui-ci. En revanche, il est possible d'intégrer de nouveau un PACEA après une sortie d'un premier contrat.

Une allocation peut (ou pas) être accordée à un jeune en PACEA, en fonction de la situation et des besoins de l'intéressé. L'allocation ne peut pas mensuellement dépasser **561,68€**. Elle est de plus plafonnée 3 370,08€ par an (au 1^{er} avril 2026). L'allocation PACEA n'est pas cumulable avec l'allocation du contrat d'engagement jeunes (CEJ).

- **L'accompagnement individualisé des jeunes (AIJ)** est mis en œuvre par France Travail pour les jeunes en difficulté d'intégration au marché du travail. Il est d'une durée de 6 mois pouvant être prolongée pour sécuriser l'insertion en emploi durable ou en formation. En confrontation permanente avec l'entreprise, il est structuré par phases : diagnostic approfondi, co-construction du projet professionnel, définition du plan d'action, accompagnement à la mise en œuvre du plan d'action, suivi dans l'emploi ou la formation. L'AIJ comprend 15 heures d'activités hebdomadaires minimum consacrées à la réalisation du projet professionnel.

- **Le contrat d'engagement jeune (CEJ)**, dispositif d'accompagnement pour les jeunes, en difficultés sociales et/ou professionnelles qui souhaitent s'engager activement dans un parcours vers l'emploi. Ce dispositif peut aller jusqu'à 12 mois (voire 18 mois sous conditions).

Les jeunes sont accompagnés par les Missions locales ou par France Travail :

- un programme intensif d'accompagnement de 15 à 20 heures par semaine minimum ;
- une mise en activité systématique et régulière du premier au dernier jour ;
- selon l'âge et sous conditions de ressources :
 - de 18 à 25 ans révolus (29 ans en cas de handicap) avec un foyer non imposable : **566,17€** par mois ;
 - de 18 à 25 ans révolus (29 ans en cas de handicap) avec un foyer imposable (tranche 1) : **339,70€** par mois ;
 - de 16 à 18 ans (mineurs) : **226,48€** par mois.

Attention ! Depuis le 1^{er} janvier 2025, l'inscription à France Travail est obligatoire pour les jeunes souhaitant entrer en PACEA et CEJ. Les jeunes ne pouvant pas s'inscrire à France Travail peuvent toujours être accompagnés par les missions locales s'ils bénéficient d'un accompagnement spécifique, le Parcours d'accompagnement orientation ou Parcours d'Appui et d'Orientation (PAO). Sont concernés :

- les jeunes ressortissants étrangers non communautaires ayant un titre de séjour sans autorisation de travail,
- les jeunes trop éloignés de l'emploi porteurs de troubles psychiques ou problèmes de santé,
- les mineurs en risque de décrochage scolaire dans le secondaire ou le supérieur qui sont encore scolarisés, en particulier les jeunes suivis dans le cadre des dispositifs « Tous droits ouverts », « Avenir pro » et « Ambition emploi »,
- les jeunes accompagnés dans le cadre de l'obligation de formation qui ne sont pas en recherche d'emploi.

Les jeunes peuvent-ils bénéficier d'une aide financière pour les aider à reprendre un emploi ?

Une aide peut être attribuée aux jeunes en cas de difficultés financières ponctuelles freinant leurs démarches pour trouver ou reprendre un emploi : achat équipement professionnel, abonnement de transport, réparation ou location véhicule, outils numériques...

L'aide est versée aux jeunes entre 16 et 25 ans révolus (jusqu'à la veille des 26 ans), inscrits à France Travail ou à la Mission locale, et qui n'ont pas plus de 300€ net de revenus mensuels, qu'ils soient issus d'une activité (salariée ou non), d'un stage, ou d'une autre allocation.

Le montant de l'aide dépend de votre situation et du besoin ponctuel, il n'est pas fixe ni automatique.

Le montant maximum de l'aide est fixé à 566,17€ par mois (322,71€ à Mayotte). Il est plafonné à 3 397,02€ sur 12 mois et 1 936,26€ à Mayotte (montants au 1^{er} avril 2026).

L'aide n'est soumise à aucune cotisation ou contribution sociale et n'est pas imposable.

Pour demander l'aide, il faut prendre contact avec son conseiller.

Services spécifiques pour les seniors

Existe-t-il des mesures spécifiques pour les demandeurs d'emploi seniors ?

Il existe différents dispositifs/contrats spécifiques ou aménagés pour les seniors.

- L'APEC propose **«Next step mi-carrière»** : il s'agit d'un rendez vous (pris via le site de l'APEC) avec un expert en gestion de la mobilité, à destination des **cadres de plus de 50 ans en recherche d'emploi**, pour construire à partir d'analyses et à l'aide de conseils un plan d'évolution professionnelle 45-65 ans : analyser sa situation professionnelle et identifier les prochaines étapes de seconde partie de carrière, mettre en lumière ses points forts, ses réussites, ses points de progrès, détecter ses opportunités en interne et en externe, élaborer un plan de développement et d'action, préparer son entretien professionnel de seconde partie de carrière et reconsidérer son parcours pour mieux le valoriser auprès des recruteurs.
- **L'opération parrainage «Talents Seniors»** est destinée au retour à l'emploi des cadres de plus de 50 ans. Concrètement, L'APEC met en relation des chefs d'entreprise, cadres dirigeants, décideurs institutionnels, élus et des cadres seniors demandeurs d'emploi accompagnés par l'Apec pour valoriser l'expérience des seniors et faire croître leur recrutement.
- **Le contrat de professionnalisation seniors s'adresse aux personnes de plus de 45 ans** : il permet de bénéficier d'un contrat en CDI ou CDD de 6 à 12 mois (24 mois dans certains secteurs, pour des publics et des qualifications déterminés), ainsi que d'une formation comprise entre 15% et 25% de la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation, dans le cadre d'un CDI) et au minimum 150 heures. Les actions de formation sont suivies pendant le temps de travail.
- **L'Atelier Senior 360** : cet atelier collectif permet de :
 - connaître l'offre de services dédiée aux 50 ans et plus,
 - valoriser son parcours et ses compétences,
 - confronter son projet au marché du travail,
 - identifier les dispositifs, formations ou services adaptés et construire un plan d'action personnalisé avec son conseiller.
- **L'Atelier 50+ Dynamiques & Perspectives** s'adresse aux demandeurs d'emploi de 50 ans et plus qui ont besoin de reprendre confiance en eux et de repenser leur positionnement professionnel. En petits groupes, les participants sont invités à :
 - partager leurs expériences et leurs doutes,
 - identifier leurs forces et leurs motivations,
 - reconstruire une image positive de leur parcours,
 - se projeter dans un projet professionnel réaliste et porteur de sens.

- **L'Atelier Emploi Retraite** accompagne les chercheurs d'emploi âgés de 59 ans et plus dans une réflexion essentielle : comment concilier fin de carrière, retour à l'emploi et départ à la retraite dans les meilleures conditions.

Organisé dans les agences France Travail ou en visioconférence selon les régions, cet atelier collectif est co-animé avec l'Assurance Retraite et l'AGIRC-ARRCO.

Il permet d'apporter une information claire et personnalisée sur les dispositifs existants, les droits à la retraite, les possibilités de cumul emploi-retraite et les leviers pour rester actif.

Cet atelier est animé par des psychologues du travail présents au sein des agences France Travail.

- **le Parcours Atout Senior** est un programme de reconversion inédit, spécifiquement conçu pour les chercheurs d'emploi de 50 ans et plus. Il repose sur une pédagogie alternant théorie et pratique, pour garantir une montée en compétences rapide et concrète. Pendant 8 mois, les participants bénéficient d'un accompagnement intensif et structuré :

- 4 mois de formation en centre pour acquérir les fondamentaux du métier choisi ;
- puis 4 mois de mise en pratique en entreprise pour consolider les acquis et favoriser l'embauche.

Le parcours vise des métiers en tension ou en forte évolution, identifiés par les directions régionales de France Travail et les partenaires de la formation.

- **Le Parcours Boost 50+** s'adresse aux demandeurs d'emploi de 50 ans et plus souhaitant retrouver rapidement un emploi. Conçu comme un programme intensif et collectif, il a pour objectif de renforcer la confiance en soi, de travailler les techniques de recherche d'emploi, de confronter les chercheurs au marché du travail local. Les entreprises marraines accompagnent les chercheurs durant toute la durée du parcours.

Pendant 8 à 12 semaines, les participants bénéficient de deux demi-journées par semaine d'ateliers, d'échanges et de travail pratique, encadrés par les conseillers France Travail.

- **Valoriser les atouts de son expérience seniors** : atelier Apec proposé en présentiel dans un centre Apec (3h30) ou à distance en visioconférence (3h), qui s'adresse aux cadres très expérimentés (trentaine d'années de carrière) et ayant une dizaine d'années d'activité devant eux qu'ils soient en poste, en recherche d'emploi, avec ou sans projet professionnel défini.

Annexes

Les + adhérents CFTC

La CFTC s'engage à mettre à disposition de ses adhérents (exclusivement ceux à jour de leur cotisation) des services de qualité.

Informations juridiques et couverture sociale

Des conseils juridiques pour ma vie personnelle et ma vie professionnelle

Grâce à votre adhésion, vous accédez à des conseils juridiques en cas de litiges dans votre vie personnelle et professionnelle. Des juristes experts sont à votre écoute pour répondre par téléphone à toute question d'ordre privé : consommation, logement, fiscalité, loisirs, famille, voisinage...

Permanence juridique auprès de vos structures

Pour toute question relative au droit du travail ou les prestations et services des organismes paritaires (logement, emploi, sécurité sociale, formation, chômage...), contactez votre syndicat, votre union départementale ou votre fédération.

La protection juridique vie au travail en partenariat avec la MACIF

Cette garantie, accessible après 6 mois d'ancienneté, a pour objet d'accorder à l'assuré une assistance juridique en cas de litige avec son employeur, survenu dans le cadre de son activité professionnelle salariée. L'adhérent peut bénéficier de la prise en charge des dépenses et honoraires de l'avocat saisi, moyennant l'application d'un barème.

Un contrat solidarité vie syndicale en partenariat avec la MACIF

La CFTC via le « Contrat solidarité vie syndicale » protège tous ses militants en cas d'accident dans le cadre de leur activité syndicale (réunion, stage, distribution de tracts...).

Ce plan de protection s'articule autour de 4 garanties :

- les dommages corporels dus à un accident ;
- l'assistance ;
- la responsabilité civile ;
- les dommages au véhicule (vol, vandalisme, accident avec tiers identifié).

Une mutuelle qui vous ressemble

La mutuelle CFTC-PMF a été créée en 1985 pour les adhérents CFTC et leur famille. Les garanties sont accessibles sans déclaration ni questionnaire, quels que soient les antécédents médicaux lors de la souscription du contrat.

Pour en bénéficier il faut :

- être adhérent CFTC à jour de cotisation (aucune ancienneté requise)
- être affilié à la Sécurité sociale ou tout organisme obligatoire, à titre personnel ou comme ayant droit
- être âgé de 16 ans au moins
- souscrire le contrat le plus adapté à sa situation

Outils & informations

CFTC.fr

Chaque jour, suivez en temps réel nos actualités grâce à notre site [CFTC.fr](https://www.cftc.fr) et nos réseaux sociaux. Nous y partageons nos réactions, nos bonnes nouvelles, nos revendications.

[@syndicatCFTC](https://twitter.com/syndicatCFTC)

Suivez également les actualités du président confédéral de la CFTC sur son compte X (ex Twitter)

[@ChabanierCFTC](https://twitter.com/ChabanierCFTC)

Deux fois par mois, faites le point sur ce qu'il ne fallait pas rater grâce à votre [newsletter bimensuelle](#).

La Vie en bleu CFTC

Le magazine trimestriel de tous les adhérents de la CFTC : l'actualité sociale, économique et syndicale, dans votre boîte aux lettres.

La Lettre confédérale

Chaque mois, l'actualité militante CFTC, par et pour ceux qui la font.
À lire aussi en version numérique sur la ressource de l'App CFTC.

CFTC l'App, l'application

Indispensable pour se retrouver, partager, s'informer entre adhérents CFTC :

- posez vos questions à la communauté CFTC sur les forums dédiés ;
- partagez ou recherchez les bonnes affaires les yeux fermés grâce aux petites annonces ;
- profitez d'offres exceptionnelles sur vos marques préférées et du quotidien ainsi que sur vos loisirs et vos sorties ;
- sur la Ressourcerie de l'App, retrouvez les derniers outils édités par la Confédération (presse, affiches, tracts, plaquettes, guides...), partagez vos propres productions ou achetez à des tarifs préférentiels des goodies spécialement pensés pour vous.

CFTC l'App est à télécharger gratuitement sur vos stores ou accessible sur app.cftc.fr en 1 clic !

CFTC Le Décodeur

Décodez, déchiffrez vos droits de travailleur !

Un nouvel espace pour mieux connaître le droit du travail et le droit de la sécurité sociale.

L'information traitée sous formats 3 min, dossiers, questions réponses, vidéos ou infographies.

Accessible depuis CFTC l'App ou sur ledecodeur.cftc.fr.

Formation syndicale

Le portail formation.CFTC

La CFTC a mis en place pour tous ses adhérents une plateforme innovante qui vous donne accès à de multiples services : fiches pratiques en droit du travail, forums de discussion, formations pédagogiques en ligne. Vous pouvez également y retrouver le programme des formations présentiellelles organisées par la CFTC et vous préinscrire directement en ligne.

Tous les adhérents peuvent y accéder depuis CFTC l'App.

Les formations présentiellelles

Pour toute question relative aux formations organisées par la CFTC, contactez le responsable formation de votre fédération ou de votre région. Liste à retrouver sur le portail formation.CFTC

Pour aller plus loin

Sites Internet

- Pour accéder aux informations de votre syndicat, rendez-vous munis de vos identifiants sur le site internet de votre syndicat, de votre fédération ou de la Confédération : **www.cftc.fr**
- Pour connaître la réglementation relative à l'Assurance chômage, les textes et les circulaires, rendez-vous sur le site de l'Unédic : **www.unedic.org**
- Pour accéder aux bulletins officiels de France Travail, rendez-vous sur le site : **www.France-travail.org**
- Pour accéder aux informations pratiques sur France Travail ou à votre espace personnel munis de vos identifiants, rendez-vous sur le site : **www.France-travail.fr**
Vous pourrez également accéder au site spécifique France Travail de votre région pour connaître toutes les actualités dans votre région.
- Pour accéder à la plateforme de services digitaux de France Travail, rendez-vous sur le site : **www.emploi-store.fr**
- Pour accéder au webmag de France Travail né de la volonté d'entretenir le débat, consacré aux questionnements et analyses, points de vues, études, expériences, chroniques, interviews..., sur tout ce qui touche à l'emploi, rendez-vous sur le site : **www.emploiparlonsnet.fr**
- Pour connaître les dispositifs et les actualités relevant du Ministère de l'Emploi, du Travail, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, rendez-vous sur le site : **www.travail-emploi.gouv.fr**
- Pour connaître les différents organismes ou institutions partenaires de l'emploi, accédez au portail d'informations sur le site : **www.liens-vers-emploi.fr**

Les guides CFTC

- **Guide du mandaté CFTC du service public de l'emploi** : pour mieux comprendre l'organisation, le rôle des acteurs, du paritarisme et des mandatés au sein du régime de l'assurance chômage.
- **Guide FPC sur les dispositifs de formation professionnelle continue** : pour mieux comprendre les différents outils de formation.
- **Guide du mandaté FPC** : pour mieux comprendre l'organisation, le rôle des acteurs, du paritarisme et des mandatés au sein de la formation professionnelle continue.

Mots clés

abandon de poste	42
accompagnement intensif jeunes (AIJ)	97
action de formation conventionnée (AFC)	90
activ'Créa	83
activ projet	82
agil'cadres	88
activité conservée	43
activité partielle	49
activité partielle de longue durée (APLD)	56
activité réduite	61
aide à la garde d'enfants (AGE)	86
aide à la mobilité	83
aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE)	44
aide de fin de droits (AFD)	68
aide individuelle à la formation (AIF)	91
allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)	38
allocation d'aide au retour à l'emploi (formation) (AREF)	62
allocation décès	69
allocation de retour à l'emploi projet (AREP)	40
allocation de sécurisation professionnelle (ASP)	47
allocation de solidarité spécifique (ASS)	67
allocation travailleur indépendant (ATI)	44
association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)	6
association pour l'emploi des cadres (APEC)	6, 88, 99
CLEA socle de connaissances et de compétences	91
comité départemental de liaison (CDL)	8
complément de fin de droits (CFD)	55
complément de fin de formation (CFF)	54
complémentaire santé solidarité (C2S)	26
compte personnel de formation (CPF)	62, 83, 91, 93
contrat d'engagement jeunes (CEJ)	97
contrat d'engagement	14

contrat d'emploi pénitentiaire (CEP)	49
conseil en évolution professionnelle (CEP)	88
contrat de sécurisation professionnelle (CSP)	33, 47, 85
convention chômage	32, 33
contrôle de la recherche d'emploi (CRE)	21, 64
déchéance du droit	71
déclaration sociale nominative (DSN)	36
démission	40
différés d'indemnisation	58
défi santé emploi (DSE)	82
dégressivité	58
droit d'option	60
école de la 2 ^{ème} chance (E2C)	96
emploi store	17
instance paritaire régionale (IPR)	8, 39, 67
instance paritaire territoriale (IPT)	8, 39
maintien des droits	67
médiation préalable obligatoire (MPO)	70
mensualisation	59
méthode de recrutement par simulation (MRS)	87
offre de repérage et de remobilisation (O2R)	17
offre raisonnable d'emploi (ORE)	21
orientation professionnelle spécialisée travailleur handicapé (OTH)	82
parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA)	96
parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques (PACTE)	96
parcours d'accompagnement	15
parcours emploi compétences (PEC)	90
période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)	87
période non déclarée (PND)	39, 50, 65
pix	92
plan de sécurisation professionnelle (PSP)	48
prélèvement à la source (PAS)	57

préparation opérationnelle à l'emploi (POE)	89
projet de reconversion professionnelle (PRP)	40
projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)	14
protection universelle maladie (PUMA)	24
radiation	22, 63, 70
rémunération de fin de formation (RFF/R2F)	63
rémunération de formation de France Travail (RFFT)	62
rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (RSFP)	62
reprise et recharge des droits	54, 60
réseau pour l'emploi (RPE)	6
revenu de solidarité active (RSA)	68
salaire journalier de référence (SJR)	55
sanctions	64
trop perçu (indu)	73, 75
Unédic	34
validation des acquis de l'expérience (VAE)	81
valoriser son image (VSI)	82
visa pour le logement et l'emploi (VISALE)	94

Rédaction : Audrey IACINO

Septembre 2026

Maquette : Céline Dulauroy

Crédit couverture : ©AdobeStock

Syndicat CFTC

45 Rue de la Procession
CS 82348
75739 Paris Cedex 15



Syndicat

cftc