

n°500
Décembre 2021

Étude

statutaire

Décret n°2019-797 du 26 juillet
2019 relatif au régime d'assurance
chômage : ce qui change

Le pôle assistance statutaire
vous informe



I] CHANGEMENTS AU 1^{ER} NOVEMBRE 2019	4
1) CONDITION MINIMALE D’AFFILIATION.....	4
2) CONDITION DE CHOMAGE INVOLONTAIRE.....	4
3) PERIODE DE REFERENCE AFFILIATION (PRA)	4
4) MISE EN PLACE D’UN COEFFICIENT DE DEGRESSIVITE.....	4
5) RECHARGEMENT DES DROITS	4
6) REALISATION D’UN PROJET PROFESSIONNEL.....	5
II] CHANGEMENTS AU 1^{ER} OCTOBRE 2021	5
1) DUREE D’INDEMNISATION.....	5
2) PERIODE DE REFERENCE CALCUL (PRC).....	5
3) SALAIRE DE REFERENCE.....	6
4) CALCUL DU SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE	6
5) DIFFERES D’INDEMNISATION	6
III] CLARIFICATIONS APORTEES PAR LE DECRET N°2020-741 DU 16 JUIN 2020	6
1) CAS DE PERTE D’EMPLOI OUVRANT DROIT A UNE INDEMNISATION	6
2) IMPACTS DE LA DISPONIBILITE SUR L’INDEMNISATION CHOMAGE.....	7
3) MISE EN PLACE DE L’AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D’ENTREPRISE (ARCE)	7
4) CAS DE CESSATION DE VERSEMENT.....	7
5) DETERMINATION DU SALAIRE DE REFERENCE.....	8
IV] MESURES LIEES A LA CRISE SANITAIRE	8
1) PROLONGATION DES DROITS.....	8
2) ALLONGEMENT DES PERIODES DE REFERENCE AFFILIATION (PRA)	8
3) MODIFICATION TEMPORAIRE DE LA DUREE MINIMALE D’AFFILIATION	9
4) PROLONGATION DU DELAI DE FORCLUSION	9
5) SUSPENSION DU DELAI DE 182 JOURS POUR L’APPLICATION DU COEFFICIENT DE DEGRESSIVITE.....	9
6) NOUVEAUX CAS DE DEMISSIONS LEGITIMES	9
7) MAINTIEN DE L’ARE-FORMATION.....	9
8) DEROGATION AUX CONDITIONS DE CUMUL DE L’ARE AVEC DES TACHES D’INTERET GENERAL	9

RÉFÉRENCES

- *Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne*
- *Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage*
- *Décret n°2020-361 du 27 mars 2020 portant modification du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié relatif au régime d'assurance chômage*
- *Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail*
- *Décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public*
- *Décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage*
- *Décret n°2020-1716 du 28 décembre 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage*
- *Décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage*
- *Décret n° 2021-730 du 8 juin 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage*
- *Décret n° 2021-843 du 29 juin 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage*
- *Décret n° 2021-1251 du 29 septembre 2021 fixant la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions du régime d'assurance chômage*
- *Ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail*
- *Ordonnance n° 2020-1442 du 25 novembre 2020 rétablissant des mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail*
- *Ordonnance n° 2021-135 du 10 février 2021 portant diverses mesures d'urgence dans les domaines du travail et de l'emploi*
- *Arrêté du 22 juillet 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail*
- *Arrêté du 9 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail*
- *Arrêté du 12 janvier 2021 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail*
- *Arrêté du 30 janvier 2021 portant modification de l'arrêté du 9 décembre 2020 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail*
- *Arrêté du 15 février 2021 modifiant l'arrêté du 12 janvier 2021 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail*
- *Arrêté du 8 mars 2021 modifiant l'arrêté du 12 janvier 2021 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail*
- *Arrêté du 16 avril 2021 modifiant l'arrêté du 12 janvier 2021 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail*
- *Arrêté du 7 mai 2021 modifiant l'arrêté du 12 janvier 2021 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail*
- *Arrêté du 3 juin 2021 modifiant l'arrêté du 12 janvier 2021 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail*

Le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage modifie certaines règles de détermination de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Plusieurs conditions ont donc été revues pour les fins de contrat à compter 1^{er} novembre 2019. Ainsi, les conditions minimales d'accès à l'indemnisation chômage sont plus restrictives, le seuil de rechargement est relevé, les bases de calcul de l'allocation sont revues, et un coefficient de dégressivité est mis en place pour les hauts salaires.

Ces nouvelles dispositions sont applicables jusqu'au 1^{er} novembre 2022, et s'échelonne du 1^{er} novembre 2019 au 1^{er} décembre 2021. Selon la date de fin de contrat ou d'engagement de la procédure de licenciement, les règles d'indemnisation applicables sont différentes.

I] Changements au 1^{er} novembre 2019

Ces modalités concernent les agents involontairement privés d'emploi à compter du 1^{er} novembre 2019. Lorsque la procédure de licenciement a été engagée avant cette date, les agents dépendent de la convention d'assurance chômage d'avril 2017.

1) Condition minimale d'affiliation

Pour ouvrir un droit à indemnisation chômage, la condition d'affiliation minimale est passée de 88 à 130 jours travaillés ou de 610 à 910 heures travaillées.

La condition d'affiliation minimale de 88 jours est toutefois appliquée pour les fins de contrat se situant entre le **1^{er} août 2020 et le 30 novembre 2021**.

Les mesures applicables temporairement sont détaillées au IV] 3).

2) Condition de chômage involontaire

La rupture conventionnelle a été ajoutée à la liste des départs involontaires.

3) Période de référence affiliation (PRA)

Pour les moins de 53 ans, la PRA a été réduite à 24 mois au lieu de 28.

Elle peut être allongée du nombre de jours qu'elle couvre sur les périodes comprises entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021.

Les modalités d'allongement de la PRA sont détaillées au IV] 2).

4) Mise en place d'un coefficient de dégressivité

Les allocataires de moins de 57 ans dont l'allocation journalière de retour à l'emploi est au moins égale à 85,18 € se voient appliquer **un coefficient de dégressivité de 30 %** sur leur allocation. Ce montant correspond à une base de calcul portant sur des rémunérations supérieures à 4 500 € bruts par mois.

- Pour les allocataires dont la fin de contrat est antérieure au 1^{er} décembre 2021, la dégressivité s'applique à compter du 243^{ème} jour d'indemnisation.
- Pour les allocataires dont la fin de contrat intervient à compter du 1^{er} décembre 2021, la dégressivité s'applique à compter du 183^{ème} jour d'indemnisation.

L'application de ce coefficient ne peut avoir pour effet de porter l'allocation en dessous du plancher de 85,18 €. L'application sera alors partielle.

Les mesures applicables temporairement pendant la crise sanitaire sont détaillées au IV] 5).

5) Rechargement des droits

Le seuil minimal de rechargement des droits de 150 heures travaillées a été porté à **130 jours travaillés ou 910 heures**. Pour bénéficier d'un rechargement de leurs droits, les allocataires devront donc travailler 6 mois contre l'équivalent d'1 auparavant.

Le seuil minimal de 150 heures est toutefois appliqué pour les fins de contrat se situant entre le **1^{er} août 2020 et le 30 novembre 2021**.

Les mesures applicables temporairement sont détaillées au IV] 3).

6) Réalisation d'un projet professionnel

Les agents dont la privation volontaire d'emploi résulte d'une démission au sens de l'article L. 1237-1 du code du travail, qui justifient d'une durée d'affiliation de 5 ans ininterrompus et poursuivent un projet professionnel (reconversion ou création reprise) dont le caractère réel et sérieux est attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article L. 6323-17-6 de ce code ont droit au versement d'une allocation de retour à l'emploi. Ce projet doit être validé par la commission avant la démission.

⚠ La démission avec projet de reconversion ou création d'entreprise n'existe que pour les démissionnaires de droit privé. Elle ne concerne donc pas les fonctionnaires mais **uniquement les agents de droit privé** recrutés au sein des collectivités.

II] Changements au 1^{er} octobre 2021

Ils concernent la durée d'indemnisation, le mode de calcul du salaire de référence et du salaire journalier de référence et les différés d'indemnisation.

Ces dispositions devaient en principe s'appliquer à compter du 1^{er} avril 2020 mais, en raison des contraintes liées au contexte de crise sanitaire, elles ont fait l'objet de plusieurs reports.

Une décision du Conseil d'État en date du 21 juin 2021 a suspendu la mise en application des nouvelles règles prévues par le décret n°2021-730 du 8 juin 2021.

Le décret n° 2021-843 du 29 juin 2021 maintient en conséquence l'application des dispositions de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 relatives à la détermination de la durée d'indemnisation, du salaire journalier de référence et des différés d'indemnisation jusqu'au 30 septembre 2021. Les règles suspendues par le juge sont entrées en vigueur le 1^{er} octobre 2021 avec le décret n° 2021-1251.

1) Durée d'indemnisation

La durée d'indemnisation correspond désormais au nombre de jours calendaires déterminés à compter du premier jour de la première période d'emploi incluse dans la PRA – *24 ou 36 mois avec allongement le cas échéant** – jusqu'au terme de celle-ci, sous réserve des durées minimale et maximale.

Sont exclus les jours non couverts par un contrat de travail correspondant à des périodes de :

- maternité et d'indemnisation accordée à la mère ou au père adoptif,
- arrêt maladie supérieur à 15 jours consécutifs,
- accident du travail et de maladie d'origine professionnelle,
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- formation financée en tout ou partie par le compte personnel de formation,
- activité professionnelle supérieure à 3 jours non déclarée par le demandeur d'emploi,
- ainsi que les jours du 1^{er} mars 2020 au 31 mai 2020 et du 30 octobre 2020 au 30 juin 2021.

Un plafonnement correspondant au nombre de jours travaillés retenus au titre de l'affiliation x 1,4 puis augmenté de 75% est prévu afin de tenir compte de la décision du Conseil d'État.

La durée la plus faible est retenue.

En résumé :

Durée d'indemnisation = valeur minimale entre

- Nb de jours calendaires compris entre le premier et le dernier jour d'emploi identifiés sur la PRA (déduction faite des jours d'exclusion ci-dessus)
- Plafond : nb de jours travaillés x 1,4 x 75%

* *L'allongement de la PRA est détaillé au IV] 2).*

Pour rappel, la durée minimale d'indemnisation est égale à 182 jours (122 pour les fins de contrat comprises entre le 1^{er} août 2020 et le 30 novembre 2021). La durée maximale varie en fonction de l'âge : 730 jours pour les allocataires âgés de moins de 53 ans, 913 pour les allocataires de 53 ou 54 ans et 1095 à partir de 55 ans.

2) Période de référence calcul (PRC)

La durée de la PRC ne correspond plus aux 12 mois civils précédant le dernier jour travaillé et payé. Elle s'étend à présent du premier jour de la première période d'emploi incluse dans la PRA – 24 ou 36 mois avec allongement le cas échéant* – jusqu'au terme de celle-ci.

3) Salaire de référence

Toutes les rémunérations soumises à contributions et afférentes à la PRC sont prises en compte dans le calcul de l'ARE. Par dérogation, les primes, telles les primes annuelles, qui ont été perçues pendant la PRC sont prises en compte qu'elles soient afférentes ou non à la période. Il n'y a plus de proratisation.

Lorsque des périodes sans revenus ou de revenus amoindris sont présentes sur la PRC, un salaire fictif reconstitué est intégré dans le parcours de rémunération.

Sont concernées les périodes de maladie, maternité, paternité, adoption, activité partielle et temps partiels de droit, thérapeutique et de proche aidant.

Le salaire fictif reconstitué est égal à :

[coefficient de majoration (obtenu par la division du nombre de jours calendaires d'emploi du contrat par le nombre de jours calendaires d'emploi du contrat auquel on soustrait le nombre de jours calendaires se rapportant à l'évènement donnant lieu à la reconstitution) x rémunérations perçues pendant le contrat hors évènement donnant lieu à la reconstitution] + primes versées au titre du contrat pendant la PRC

4) Calcul du salaire journalier de référence

Le salaire de référence est divisé par la durée d'indemnisation retenue (non limitée par les durées maximales d'indemnisation).

5) Différés d'indemnisation

Le **différé spécifique d'indemnisation** court à compter de chaque fin de contrat de travail située dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail.

Le **différé d'indemnisation des congés payés** s'obtient en divisant toutes les indemnités compensatrices de congés payés perçues à la suite de toutes les fins de contrats situées dans les 182 jours par le salaire journalier de référence. Sa limite est fixée à 30 jours. Il court à compter du lendemain de l'expiration du différé spécifique le cas échéant ou de la date de fin de contrat.

III] Clarifications apportées par le décret n°2020-741 du 16 juin 2020

Ce décret clarifie et formalise les règles d'indemnisation chômage issues de différentes sources juridiques pour les agents de la fonction publique en situation de privation d'emploi.

1) Cas de perte d'emploi ouvrant droit à une indemnisation

Sont considérées comme des pertes involontaires d'emploi :

- la rupture conventionnelle ;
- la démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire ;
- la radiation d'office et le licenciement sauf en cas d'abandon de poste ou de choix de perte de la qualité de titulaire de la fonction publique territoriale par le fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel, à l'occasion d'une décharge de fonctions *;
- la fin d'un contrat à durée déterminée non renouvelé à l'initiative de l'employeur *;
- le licenciement au cours ou au terme d'une période d'essai *;
- la disponibilité d'office pour raison de santé non indemnisée ou le congé non rémunéré à l'expiration des droits à congés de maladie statutaire ;
- le maintien en disponibilité ou en congé non rémunéré, faute d'emploi vacant ;
- la démission considérée comme « légitime » au sens de l'article 2 du règlement d'assurance chômage ;
- le refus de renouvellement de contrat à durée déterminée pour un motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel, ou à une modification substantielle du contrat non justifié par l'employeur.

* Lorsqu'une de ces privations d'emploi intervient pendant une période de suspension de la relation de travail auprès de l'employeur d'origine, l'agent doit fournir une attestation de non réintégration émanant de son employeur pour prétendre à une ouverture de droit.

2) Impacts de la disponibilité sur l'indemnisation chômage

Les périodes de disponibilité impactent les modalités d'indemnisation sur plusieurs aspects :

a) Les conditions d'ouverture de droit

L'affiliation :

Les périodes de disponibilité non indemnisées ou non rémunérées ne sont pas prises en compte dans la durée d'affiliation retenue.

La recherche d'emploi :

L'agent maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant remplit d'office la condition de recherche d'emploi tant que sa réintégration est impossible faute d'emploi vacant.

La perte involontaire :

Les allocations d'aide au retour à l'emploi cessent être versées lorsque :

- l'allocataire refuse sa réintégration sur un poste correspondant aux attentes de sa catégorie ;
- l'agent en disponibilité choisie présente une nouvelle période de disponibilité, y compris lorsque celle-ci est accordée par un employeur distinct du débiteur de l'indemnisation.

b) Le point de départ de l'indemnisation

Le point de départ de l'indemnisation des agents en disponibilité n'ayant pas demandé leur réintégration dans le délai imparti, tient compte :

- du délai réglementaire, de 3 mois, commençant à courir à compter de la date à laquelle ils présentent leur demande de réintégration,
- du délai d'attente légal de 7 jours.

3) Mise en place de l'Aide à la Reprise ou à la Création d'Entreprise (ARCE)

Lorsque l'allocataire crée ou reprend une entreprise, il peut bénéficier :

- soit d'un cumul total ou partiel avec les rémunérations issues de l'activité professionnelle non salariée,
- soit du versement de l'ARCE.

Ce dernier dispositif nécessite une délibération.

Pour bénéficier de l'ARCE, l'allocataire doit :

- avoir créé ou repris son entreprise après la perte d'emploi prise en compte pour l'ouverture de droit,
- justifier de l'attribution de l'Aide à la Création ou à la Reprise d'une Entreprise (ACRE), accordée par l'État,
- ne pas avoir déjà bénéficié du cumul de l'ARE avec une rémunération.

Le montant de l'ARCE est égal à 45% du montant du droit à l'ARE restant du à la date du début d'activité, ou, si cette date est postérieure, à la date d'obtention de l'ACRE, répartis comme suit :

- 50% versés au **démarrage de l'activité**, dès que les conditions d'attribution de l'aide sont réunies et, dans certaines situations, après expiration, des différés et du délai d'attente.
- 50% **6 mois après** la date du premier versement à condition qu'il exerce toujours son activité.

Les 55% restant sont versés en cas d'échec de l'entreprise si l'entrepreneur se réinscrit au Pôle emploi.

Si l'allocation est affectée d'un **coefficient de dégressivité** à la date d'attribution de l'ARCE, le capital en tient compte.

Le délai de déchéance ne s'applique pas dans ce cas.

4) Cas de cessation de versement

En complément des deux dispositions prévues dans le cas de la disponibilité (*cf. 2 a)*), plusieurs cas de cessation de paiement sont prévus. Ainsi, le versement de l'indemnisation chômage cesse à la date à laquelle l'allocataire :

- dépasse la limite d'âge applicable si elle est inférieure à celle prévue par le code de la Sécurité Sociale ;
- bénéficie d'une retraite à taux plein en dehors la pension de retraite pour invalidité ;
- reprend une activité professionnelle, sous réserve des règles de cumul, y compris pour les agents maintenus en disponibilité ou en congé non rémunérés faute d'emploi vacant.

5) Détermination du salaire de référence

L'ensemble des rémunérations brutes, y compris les primes et indemnités perçues, sont prises en compte dans la rémunération servant de base au calcul de l'allocation.

Par ailleurs, les rémunérations perçues pendant un temps partiel thérapeutique, un temps partiel dans le cadre d'un congé de proche aidant ou d'un temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou pour donner des soins à un enfant à charge ne sont pas prises en compte dans la période de référence pour la détermination du salaire de référence, sur demande de l'agent.

IV] Mesures liées à la crise sanitaire

Plusieurs mesures exceptionnelles et provisoires ont été mises en place pour tenter de limiter les effets négatifs de la période de crise sanitaire sur l'emploi et la recherche d'emploi.

1) Prolongation des droits

a) Fin de droit entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020

Les allocataires épuisant leurs droits entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 bénéficient d'une prolongation de leur indemnisation à titre exceptionnel. La durée de cette prolongation dépend de la date initiale d'épuisement des droits.

Pour les allocataires dont la fin des droits intervient entre le 1^{er} et le 31 mars 2020, la prolongation est de 92 jours calendaires desquels sont déduits les jours non indemnisables (maladie, reprise d'activité...) au titre des mois de mars, avril et mai 2020.

Pour les allocataires dont la fin des droits intervient entre le 1^{er} et le 30 avril 2020, la prolongation est de 61 jours calendaires desquels sont déduits les jours non indemnisables (maladie, reprise d'activité...) au titre des mois d'avril et mai 2020.

Pour les allocataires dont la fin des droits intervient entre le 1^{er} et le 31 mai 2020, la prolongation est de 31 jours desquels sont déduits les jours non indemnisables (maladie, reprise d'activité...) au titre du mois de mai 2020.

Par exemple, un allocataire dont le dernier jour d'indemnisation est le 11 mars 2020 percevra des droits jusqu'au 11 juin 2020. S'il avait perçu des indemnités journalières ou leur équivalent, il aurait également été indemnisé jusqu'au 11 juin 2020.

b) Fin de droit entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021

Les allocataires arrivant en fin de droits entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021 bénéficient d'une prolongation de leur indemnisation jusqu'au 30 juin 2021 à titre exceptionnel.

La durée de cette prolongation correspond au nombre de jours calendaires compris entre la date d'épuisement des droits et le 30 juin 2021, desquels sont déduits les jours non indemnisables au titre de cette période (reprise d'activité, maladie...).

Cette mesure de prolongation pourra être interrompue par arrêté de la Ministre du Travail avant l'expiration de l'état d'urgence sanitaire en cas d'amélioration de la situation sanitaire.

À la date d'épuisement du droit, le droit sera automatiquement prolongé même si l'allocataire remplit les conditions de recharge. Le recharge sera donc effectué à l'issue de la période exceptionnelle de prolongation du droit.

2) Allongement des périodes de référence affiliation (PRA)

Dans le cadre d'une ouverture de droits ou d'un recharge, les PRA de 24 mois et 36 mois sont prolongées.

Ainsi, pour les agents privés d'emploi à compter du 16 avril 2020, la prolongation est égale au nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020, tandis que, pour les agents privés d'emploi à compter du 31 décembre 2020, elle est égale au nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 augmenté du nombre de jours compris entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021.

En fonction des cas, la PRA pourra donc être portée de 24 à 35 mois pour les allocataires de moins de 53 ans, et de 36 à 47 mois pour ceux de 53 ans et plus.

3) Modification temporaire de la durée minimale d'affiliation

La durée minimale d'affiliation de 6 mois (130 jours ou 910 heures travaillées) requise pour les ouvertures de droits et les rechargements est temporairement portée 4 mois (88 jours travaillés ou 610 heures) pour les allocataires dont la date de fin de contrat ou d'engagement de la procédure de licenciement intervient entre le **1^{er} août 2020 et le 30 novembre 2021**.

La durée minimale d'indemnisation est en conséquence portée à 122 jours calendaires.

4) Prolongation du délai de forclusion

Le délai de forclusion de 12 mois suivant la fin de contrat de travail est prolongé du nombre de jours non couverts par un contrat de travail compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021.

5) Suspension du délai de 182 jours pour l'application du coefficient de dégressivité

L'application du coefficient de dégressivité est suspendue à compter du 1^{er} avril 2021.

Le 1^{er} juillet 2021, le compteur de jours est réinitialisé et démarre à cette date pour les allocataires en cours d'indemnisation. La dégressivité de l'allocation s'applique au **244^{ème} jour** d'indemnisation (8 mois) pour les fins de contrat intervenues entre le 1^{er} novembre 2019 et le 30 novembre 2021.

6) Nouveaux cas de démissions légitimes

Deux nouveaux cas de démissions légitimes ont été introduits pour les ouvertures de droit du 16 avril au 31 mai 2020 et du 30 décembre 2020 au 30 juin 2021.

a) Ouvertures de droit entre le 16 avril et le 31 mai 2020

Sont concernés par les mesures suivantes les agents qui ont mis fin à leur contrat de travail avant le 17 mars 2020.

- La rupture volontaire d'un contrat pour reprendre une activité salariée en contrat à durée déterminée d'une durée initiale d'au moins 3 mois ou 455 heures ou à durée indéterminée, à laquelle l'employeur met fin avant un délai de 65 jours travaillés à compter du 1^{er} mars 2020.
- La rupture volontaire d'un contrat pour reprendre une activité salariée en contrat à durée déterminée d'une durée initiale d'au moins 3 mois ou 455 heures ou à durée indéterminée qui n'a pu se concrétiser par une embauche effective à compter du 1^{er} mars 2020. L'intéressé devra produire une promesse d'embauche, un contrat de travail ou, à défaut, une déclaration de l'employeur attestant qu'il a renoncé à cette embauche ou l'a reportée.

b) Ouvertures de droit entre le 30 décembre 2020 et le 30 juin 2021

Sont concernés par les mesures suivantes les agents qui ont mis fin à leur contrat de travail entre le 1^{er} juin et le 29 octobre 2020.

- La rupture volontaire d'un contrat pour reprendre une activité salariée en contrat à durée déterminée d'une durée initiale d'au moins 3 mois ou 455 heures ou à durée indéterminée, à laquelle l'employeur met fin avant un délai de 65 jours travaillés.
- La rupture volontaire d'un contrat pour reprendre une activité salariée en contrat à durée déterminée d'une durée initiale d'au moins 3 mois ou 455 heures ou à durée indéterminée qui n'a pu se concrétiser par une embauche effective. L'intéressé devra produire une promesse d'embauche, un contrat de travail ou, à défaut, une déclaration de l'employeur attestant qu'il a renoncé à cette embauche ou l'a reportée.

7) Maintien de l'ARE-Formation

Les demandeurs d'emploi dont la formation a été suspendue bénéficient du maintien de l'indemnisation au titre de l'AREF.

8) Dérogation aux conditions de cumul de l'ARE avec des tâches d'intérêt général

À titre dérogatoire et jusqu'au 31 décembre 2021, le cumul total de l'ARE avec les rémunérations issues de tâches d'intérêt général réalisées dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire et de la lutte contre l'épidémie de COVID-19 est possible, sous réserve qu'elles n'excèdent pas 50 heures par mois. Au-delà, le cumul est partiel.

NDLR : Les collectivités peuvent faire appel à la mission « Conseil et assistance chômage » du Centre de Gestion et nous adresser une demande au moyen du formulaire.

Contact : Virginie Fermanel-Bacquet – 02.35.59.41.79 – virginie.fermanel@cdg76.fr



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime