

#ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI (ARE)

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) garantit un revenu de remplacement aux salariés involontairement privés d'emploi. À condition de remplir certaines conditions.

Sept conditions pour bénéficier de l'ARE

1. Être inscrit comme demandeur d'emploi

2. Ne pas avoir atteint l'âge de départ à la retraite

Tous les salariés nés après 1954 peuvent aujourd'hui partir à la retraite à partir de 62 ans. Ils ne peuvent donc plus percevoir l'ARE, sauf s'ils n'ont pas le nombre de trimestres requis. Ils peuvent dans ce cas bénéficier de l'ARE jusqu'à leur retraite à taux plein, dans la limite de leurs droits. Mais leur indemnisation s'arrête à 65 ou 67 ans (en fonction de l'année de naissance, cf. tableau ci-dessous), âge auquel on obtient d'office une retraite à taux plein.

Les demandeurs d'emploi bénéficiant d'une retraite anticipée parce qu'ils ont eu par exemple une carrière longue ou sont handicapés ne peuvent pas bénéficier de l'ARE.

ÂGE LÉGAL DE LA RETRAITE SELON LE NOMBRE DE TRIMESTRES VALIDÉS ET L'ANNÉE DE NAISSANCE*

Période de naissance	Nombre de trimestres requis	Age légal de départ à la retraite	Age de retraite à taux plein d'office
Né en 1954	165	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois
Né en 1955	166	62 ans	67 ans
Né en 1956	166	62 ans	67 ans
Né en 1957	166	62 ans	67 ans
Né en 1958	167	62 ans	67 ans
Né en 1959	167	62 ans	67 ans
Né en 1960	167	62 ans	67 ans
Né en 1961	168	62 ans	67 ans
Né en 1962	168	62 ans	67 ans
Né en 1963	168	62 ans	67 ans
Né en 1964	169	62 ans	67 ans
Né en 1965	169	62 ans	67 ans
Né en 1966	169	62 ans	67 ans
Né en 1967	170	62 ans	67 ans
Né en 1968	170	62 ans	67 ans
Né en 1969	170	62 ans	67 ans
Né en 1970	171	62 ans	67 ans
Né en 1971	171	62 ans	67 ans
Né en 1972	171	62 ans	67 ans
Né en 1973	172	62 ans	67 ans

* L'âge de la retraite, comme celui du droit à une retraite à taux plein, ainsi que le nombre de trimestres requis évoluent en fonction de l'année de naissance.

3. Avoir travaillé au moins 130 jours ou 910 heures (6 mois) au cours des 24 derniers mois ou 36 mois pour les personnes de 53 ans ou plus

Ces 130 jours travaillés ou 910 heures (environ 6 mois) travaillées ne sont pas nécessairement continus et peuvent avoir été réalisés chez plusieurs employeurs.

Toutes les périodes de travail sont prises en compte, sauf celles ayant déjà servi à une indemnisation.

PRÉCISION

Les jours travaillés sont décomptés par semaine civile

- 5 jours retenus pour toute période d'emploi de 5 à 7 jours par semaine civile : du lundi au dimanche, du lundi au samedi ou du lundi au vendredi, par exemple.
- 1 à 4 jours retenus pour toute période de moins de 5 jours travaillés par semaine civile. 3 jours retenus, si on a travaillé du lundi au mercredi et 4 jours retenus si on a travaillé du mercredi au samedi, par exemple.

Les périodes où le contrat de travail a été suspendu sont retenues à raison d'une journée d'affiliation (ou 7 h) par jour de suspension. Mais pas les congés sabbatiques, congés sans solde ou assimilés d'une durée supérieure ou égale à un mois civil, ainsi que les périodes de disponibilité de la fonction publique.

Les périodes de formation professionnelle peuvent être assimilées à du travail dans la limite de 2/3 du nombre de jours travaillés.

Exemple

Pour 90 jours travaillés et 80 jours de formation, la formation sera assimilée à hauteur de 2/3 des 80 jours, soit 53 jours. L'affiliation est donc de $90 + 53 = 143$ jours travaillés.

COVID-19 : ALLONGEMENT EXCEPTIONNEL DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE AFFILIATION (PRA)

Afin de tenir compte des conséquences liées à la crise de la Covid-19, les 130 jours travaillés ou les 910 heures travaillées peuvent être recherchés sur une période allongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021.

4. Être involontairement privé d'emploi

Un salarié qui démissionne de son dernier emploi ou d'un emploi précédent, en ayant moins de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées, ne peut prétendre aux allocations. En effet, son départ a été volontaire.

Il pourra cependant être indemnisé au bout de 121 jours, si l'instance paritaire estime qu'il a déployé de vrais efforts pour retrouver un emploi (voir [fiche Démission](#)).

Par ailleurs :

- certaines démissions considérées comme légitimes peuvent être prises en charge. Comme le fait de suivre un conjoint qui a été muté, par exemple ;
- certaines ruptures du contrat de travail ouvrent également droit à une prise en charge. Il s'agit de la rupture conventionnelle et de la rupture d'un commun accord ;
- en outre, un salarié démissionnaire poursuivant un projet professionnel réel et sérieux pourra être pris en charge.

5. Être physiquement apte à travailler

Toute personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi répond à cette condition.

6. Être à la recherche effective et permanente d'un emploi

Toute recherche d'emploi s'effectue via un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). Refuser d'élaborer ou d'actualiser ce PPAE, oublier ou refuser une convocation, décliner à deux reprises une offre raisonnable ou ne faire aucun effort répété de recherche d'emploi, c'est prendre le risque d'être radié de la liste des demandeurs d'emploi et/ou de voir ses allocations réduites ou supprimées, temporairement ou définitivement.

Établi avec un conseiller de Pôle emploi, au plus tard dans les 15 jours qui suivent l'inscription, le PPAE précise notamment :

- la nature et les caractéristiques du ou des emplois recherchés (ex. : CDD, CDI, temps plein ou partiel) ;
- la zone géographique privilégiée ;
- le niveau de salaire attendu ;
- et les actions que Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre, notamment en matière d'accompagnement personnalisé, de formation et d'aides au reclassement.

Toute action de formation doit être inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ou, lorsqu'elle n'est pas inscrite dans le PPAE, être financée en tout ou partie par la mobilisation du compte personnel de formation (CPF).

7. Habiter sur un territoire couvert par l'Assurance chômage

- France métropolitaine
- Dom hors Mayotte
- Saint-Pierre et Miquelon
- Saint-Barthélemy
- Saint-Martin

La réglementation d'assurance chômage a également vocation à s'appliquer à la Principauté de Monaco, selon des modalités adaptées, et sous réserve d'un texte le prévoyant.

Calcul de l'ARE

L'ARE est une allocation journalière versée chaque mois. Son montant brut est multiplié par le nombre de jours de chaque mois (28 ou 29 en février, 30 ou 31 pour les autres mois).

Elle est calculée à partir des salaires perçus sur une période comprise entre le premier jour et le dernier jour de travail identifiés dans les 24 ou 36 mois précédant la fin du contrat, primes comprises.

Sont exclues les sommes qui ont été versées en raison de la rupture du contrat. Sont donc exclues les indemnités de licenciement, les indemnités de rupture conventionnelle, les indemnités de préavis, l'indemnité compensatrice de congés payés.

Seuls les salaires soumis à contributions d'assurance chômage sont pris en compte.

Ces éléments de calcul figurent sur l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi ou sur la déclaration sociale nominative transmise par l'employeur aux organismes sociaux.

À partir d'un certain montant, des retenues sont opérées sur les allocations chômage.

Activité à plein temps

Le calcul de l'ARE tient compte de la situation personnelle du demandeur d'emploi, dont son niveau de salaire.

CALCUL DE L'ARE SELON LE NIVEAU DE SALAIRE (montant indicatifs au 1^{er} avril 2023)

Salaire mensuel brut (1)	Allocation journalière	Participation (retraite complémentaire)	Prélèvements (2)
Inférieur à 1 257,22 €	75 % du salaire brut (1)	--	--
Compris entre 1 257,22 € et 1 377,03 €	Allocation minimale 31 € par jour	--	--
Compris entre 1 377,03 € et 2 328,89 €	40,4 % du salaire journalier brut + 12,71 € par jour	3 % du SJR	--
Compris entre 2 328,89 € et 14 664 € (3)	57 % du salaire journalier brut	3 % du SJR	Si l'allocation est supérieure à 52 € (au 01/10/2021) CSG 6,2 % de l'ARE x 0,9825 CRDS 0,5 % de l'ARE x 0,9825

(1) Soumis aux contributions de l'Assurance chômage
 (2) Les allocataires d'Alsace-Moselle qui touchent une ARE supérieure au SMIC ont une retenue sociale supplémentaire de 1,50 % de l'allocation
 (3) Plafond des contributions de l'Assurance chômage

Cas particuliers

Activité à temps partiel

L'ARE est minorée en fonction du temps de travail.

Cumul avec une pension d'invalidité

La pension d'invalidité de 1^{ère} catégorie est 100 % cumulable avec l'ARE. Celles de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie le sont dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale, pour le cumul d'une pension et d'un salaire. Par défaut, le montant de ces pensions est déduit de l'ARE.

Allocataires de plus de 50 ans

Tout allocataire âgé de 50 ans ou plus peut opter pour l'allocation de solidarité spécifique (ASS) si elle lui est plus favorable. (art. L.5423-2 du code du travail)

Cumul avec une pension vieillesse ou militaire

Tout allocataire ayant souscrit une pension de vieillesse à titre personnel, peut la cumuler en totalité ou en partie avec l'ARE, selon son âge. (Décret du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage – Titre I, chapitre 4, section 3, article 18.)

- Avant 50 ans : cumul intégral.
- De 50 à 55 ans : ARE brute - 25 % du montant net de la pension.
- De 55 et 60 ans : ARE brute - 50 % du montant net de la pension.
- Au-delà de 60 ans : ARE brute - 75 % du montant net de la pension.

EXCEPTION

Ce cumul partiel ou intégral est impossible si l'on bénéficie d'une retraite anticipée au titre d'une carrière longue, d'une incapacité permanente, ou en tant que travailleur handicapé, victime de l'amiante ou titulaire d'un compte personnel de prévention de la pénibilité. Le bénéfice d'une telle retraite ne permet pas le versement des allocations de chômage. (art. L. 5421-4 3^o du code du travail)

Les titulaires d'une pension militaire peuvent cumuler l'intégralité de leur pension avec les allocations jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite. Au-delà, de cet âge 75% de la pension militaire sera déduite de l'ARE (Décret du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage – Titre I, chapitre 4, section 3, article 18).

EN PRATIQUE

Dans tous les cas de cumul avec une pension, le montant de l'ARE ne pourra jamais être inférieur à 31 € (valeur au 1^{er} avril 2023) et ne pourra excéder 75 % du salaire journalier de référence.

Dégressivité de l'allocation

Depuis le 1^{er} décembre 2021, l'allocation dont le montant est supérieur à 89,32 € par jour (ce qui correspond environ à un salaire mensuel antérieur de 4.500 euros) sera réduite de 30 % à partir du 7^{ème} mois d'indemnisation, dans la limite d'un plancher fixé à 89,32 €.

Si la dernière fin de contrat a eu lieu avant le 1^{er} décembre 2021, ou si la procédure de licenciement a été engagée avant cette date, les demandeurs d'emploi concernés par la mesure verront leur allocation baisser après un délai de 8 mois d'indemnisation (243 jours).

À noter : les formations suivies par les demandeurs d'emploi, dès lors qu'elles sont inscrites dans le projet personnel d'accès à l'emploi (PPAE) ou qu'elles sont financées en tout ou partie par la mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF), suspendent la période au terme de laquelle la mesure de dégressivité des allocations est applicable.

Si un salarié suit une formation d'1 mois entre le 3^{ème} et le 4^{ème} mois de sa période d'indemnisation, la dégressivité de ses allocations sera appliquée, non pas à partir du 7^{ème} mois, mais un mois plus tard, à partir du 8^{ème} mois.

Début et durée de l'indemnisation

Début de l'indemnisation

L'indemnisation n'est pas immédiate, elle commence après certains différés ainsi qu'un délai d'attente :

- le différé spécifique, calculé à partir de la fin du contrat, en fonction des indemnités de rupture versées par l'employeur, pour la part qui excède le minimum prévu par la loi ;
- le différé congés payés, calculé à partir de la fin du contrat, en fonction des indemnités compensatrices de congés payés ;
- un délai d'attente de 7 jours, sauf s'il a déjà été appliqué dans les 12 derniers mois. Ce délai démarre à la fin des différés, au plus tôt lorsque l'on s'inscrit ou dès que toutes les conditions sont satisfaites.

Calcul du différé congés payés

Il est égal aux indemnités compensatrices de congés payés (ICCP) / Salaire journalier de référence (SJR).

Calcul du différé spécifique indemnités de rupture

Il est égal aux indemnités supra légales* / 102,4**. Il ne peut excéder 150 jours et se limite à 75 jours, en cas de licenciement économique.

* Indemnités supérieures au minimum légal, versées par l'employeur.

** valeur 1er janvier 2020, indexée sur l'évolution du plafond annuel des cotisations de la sécurité sociale.

Exemple

- Fin de contrat de travail : 30 juillet
- Ancienneté dans l'entreprise : 8 ans
- Indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) : 646€
- Indemnités de rupture légales : 1 824€
- Indemnités de rupture perçues : 2 284€, soit 460€ de plus que l'indemnité légale
- Salaire journalier de référence (SJR) : 38€ correspondant à un salaire de 1 140€ par mois
- Différé spécifique : Indemnités supra légales $460€ \div 102,4 = 4,49$ arrondi à 4 jours
- Différé congés payés : ICCP $646€ \div \text{SJR } 38€ = 17$ jours
- Différés d'indemnisation : $4 + 17 = 21$ jours
- Délai d'attente = 7 jours
- Délai total = 28 jours
- L'indemnisation commencera donc le 28 août.

Durée de l'indemnisation

La durée d'indemnisation dépend à la fois de l'âge et de la durée de la période comprise entre le premier jour du premier contrat de travail et le dernier jour du dernier contrat de travail identifiés dans les 24 ou 36 mois précédant la fin de contrat de travail.

Elle est égale au nombre de jours calendaires (jours travaillés et jours non travaillés correspondant à des jours non couverts par un contrat de travail), compris entre le premier jour du premier contrat et la fin de contrat de travail du dernier contrat au cours des 24 ou 36 derniers mois.

À compter du 1^{er} février 2023, un coefficient 0,75 est appliqué à la durée d'indemnisation des allocataires dont la fin de contrat de travail (ou la date d'engagement de la procédure de licenciement) est intervenue depuis le 1^{er} février 2023.

QU'EST-CE QUE LA MODULATION DE LA DURÉE D'INDEMNISATION SELON LA CONJONCTURE ?

Le 1^{er} février 2023, un dispositif de modulation de la durée d'indemnisation en fonction de la situation du marché du travail est entré en vigueur. La durée d'indemnisation est réduite de 25% (application du coefficient 0,75) pour les allocataires dont la fin de contrat de travail (ou la date d'engagement de la procédure de licenciement) intervient à compter du 1^{er} février 2023. En cas de conjoncture économique dégradée constatée par arrêté du Ministre du Travail, un complément de durée pourra être accordé aux allocataires en fin de droits. Il est égal à la différence entre la durée d'indemnisation sans application du coefficient 0,75 et la durée d'indemnisation après application du coefficient 0,75.

Les jours non travaillés pris en compte ne peuvent être supérieurs à 75% du nombre de jours travaillés.

Certaines périodes non couvertes par un contrat de travail ne participent pas à la détermination de la durée d'indemnisation.

COVID-19 : ALLONGEMENT EXCEPTIONNEL DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE AFFILIATION

Afin de tenir compte des conséquences liées à la crise de la Covid-19, la période de 24 ou 36 mois est allongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021, à hauteur du nombre de jours concomitants à la période.

La durée d'indemnisation ne peut être inférieure à 6 mois, soit 182 jours calendaires et, après application du coefficient de 0,75, ne peut dépasser :

- **538 jours**, pour tous ceux qui ont moins de 53 ans* ;
- **685 jours**, pour ceux qui ont de 53 ans à moins de 55 ans* ou 36 mois, soit 1 095 jours s'ils ont suivi une formation indemnisée dans le cadre de leur PPAE ;
- **822 jours**, pour les 55 ans* et plus.

À NOTER

En cas de conjoncture défavorable, les demandeurs d'emploi en fin de droits (s'il leur reste moins de 30 jours d'allocations) pourront bénéficier d'un complément de fin de droit. Ce complément sera au maximum de :

- **182 jours** pour tous ceux qui ont moins 53 ans, portant ainsi la durée maximale d'indemnisation à 730 jours.
- **228 jours** si vous avez 53 et 54 ans, portant ainsi la durée maximale d'indemnisation à 913 jours.
- **273 jours** si vous avez 55 ans et plus, portant ainsi la durée maximale d'indemnisation à 1095 jours.

* L'âge est apprécié à la fin du contrat de travail.

COVID-19 : PÉRIODES DE RESTRICTION DEDUITES DE LA DURÉE D'INDEMNISATION

Les jours non couverts par un contrat de travail intervenus au cours des périodes de restriction des libertés liées à la crise sanitaire due à l'épidémie de covid-19 sont également déduits du calcul de la durée d'indemnisation.

DURÉE D'INDEMNISATION ET DURÉE D'AFFILIATION

Age à la fin de contrat de travail	Durée d'affiliation minimale	Durée minimale d'indemnisation	Durée maximale d'indemnisation	Durée maximale d'indemnisation avec CFD
Moins de 53 ans	130 jours travaillés ou 910 heures (6 mois) au cours des 24 mois (ou 35 mois*) précédant la fin du contrat de travail	182 jours (6 mois)	548 jours (18 mois)	730 jours (18 mois)
53 ans à moins de 55 ans	130 jours travaillés ou 910 heures (6 mois) au cours des 36 mois (ou 47 mois*) précédant la fin du contrat de travail	182 jours (6 mois)	685 jours (22,5 mois) ou 822 jours (27 mois) si le salarié a plus de 685 jours dans sa PRA et s'il a suivi une formation dans le cadre de son PPAE ou financée par son CPF.	913 jours (30 mois)
55 ans et plus	130 jours travaillés ou 910 heures (6 mois) au cours des 36 mois (ou 47 mois*) précédant la fin du contrat de travail	182 jours (6 mois)	822 jours (27 mois) Durée allongée pour les allocataires âgés de 62 ans et plus qui ne peuvent bénéficier de leur retraite à taux plein, à certaines conditions.	1 095 jours (36 mois)

*Hors plafonnement des jours non travaillés

Exemple

Un salarié a enchaîné plusieurs missions d'interim et CDD durant les deux dernières années. Au total, durant les 24 derniers mois il a été couvert par un contrat de travail pendant 10 mois (217 jours).

Pour calculer sa durée d'indemnisation, on choisit la valeur minimale entre les deux formules suivantes :

- Nombre de jours calendaires compris entre le premier et le dernier jour d'emploi identifiés sur la période de référence affiliation. Soit 24 mois (730 jours) dans notre exemple.
- Nombre de jours travaillés retenus au titre de l'affiliation x 1,4 Augmenté de 75% (règle du plafonnement) >> Soit 530 jours (17,5 mois) dans notre exemple ($217 \times 1,4 \times 1,75 = 530$)

Le salarié sera donc indemnisé 530 jours.

Maintien des droits jusqu'à la retraite à taux plein

Les demandeurs d'emploi indemnisés à l'âge de 62 ans peuvent voir leurs droits prolongés jusqu'à la liquidation de leur retraite, à certaines conditions. Mais jamais au-delà de 65 ou 67 ans, âge où une retraite à taux plein leur est attribuée d'office.

Ces conditions sont les suivantes :

- être âgé d'au moins 62 ans ;
- être indemnisé depuis au moins un an ;
- ne pas pouvoir prétendre à une retraite à taux plein ;
- avoir été affilié pendant 12 ans à l'assurance chômage, autrement dit 12 ans de travail salarié ayant donné lieu au versement des contributions d'assurance chômage ;
- pouvoir justifier d'une période d'emploi d'une année continue ou 2 années discontinues durant les 5 dernières années de travail ;
- disposer d'au moins d'au moins 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse.

Ce qui est pris en compte dans les 12 ans d'activité

Sont intégrées sans limite :

- les activités contractuelles dans le secteur public ;
- les périodes de travail effectuées en Guadeloupe, à la Réunion, à la Martinique, en Guyane, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon

Sont intégrés dans la limite de 5 ans :

- les formations professionnelles continues, rémunérées ou non ;
- les majoration de la durée d'assurance vieillesse ;
- les périodes de congé de présence parentale ;

- les périodes d'affiliation obligatoire au titre de l'assurance vieillesse pour les bénéficiaires du complément familial, de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, de l'allocation de présence parentale, ou pour les personnes assumant la charge d'un handicapé ;
- les périodes d'affiliation volontaire au titre de l'assurance vieillesse pour les Français travaillant à l'étranger ou les parents ayant une famille mais ne relevant pas à titre personnel d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse ;
- les trimestres rachetés par des salariés expatriés autorisés à souscrire une assurance volontaire.

Durée de l'indemnisation

Le demandeur d'emploi percevra l'ARE jusqu'à ce qu'il justifie du nombre de trimestres exigé pour une retraite à taux plein ou qu'il en bénéficie d'office à 65 ou 67 ans, selon son année de naissance.

La reprise d'une activité professionnelle n'implique pas toujours la cessation du versement de l'ARE.

Démarches

2 mois avant la fin de ses droits, chaque allocataire concerné reçoit un questionnaire de Pôle emploi pour vérifier s'il réunit les conditions nécessaires. La décision lui sera notifiée par la suite.

Cessation de l'indemnisation

Le service des allocations cesse le jour où l'allocataire :

- a épuisé ses droits et ne remplit pas les conditions pour les recharger ;
- cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- retrouve une activité professionnelle salariée ou non, ne permettant aucun cumul avec sa rémunération, même en partie ;
- perçoit l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise ;
- perçoit ou peut percevoir des prestations en espèces versées par la sécurité sociale, notamment parce qu'il est malade ou attend un enfant ;
- perçoit le complément de libre choix d'activité ou la prestation partagée d'éducation de l'enfant ;
- perçoit l'allocation de présence parentale ;
- conclut un contrat de service civique ;
- a été radié de Pôle emploi, pour refus d'un emploi sans motif légitime, par exemple suit une formation professionnelle ne figurant pas dans son PPAE ou a menti dans ses déclarations ou fourni de fausses attestations pour percevoir les allocations de chômage ;

- a atteint l'âge légal de départ à la retraite et justifie du nombre de trimestres nécessaires pour accéder à une retraite à taux plein ;
- bénéficie d'une retraite anticipée pour carrière longue, à titre de travailleur handicapé ou de titulaire d'une incapacité permanente, d'un compte personnel de prévention de la pénibilité ou comme victime de l'amiante ;
- a volontairement quitté son dernier emploi (sauf cas de démission légitimes, rupture conventionnelle ou démission pour suivre un projet de reconversion professionnelle) ;
- ne réside plus en France.

Protection sociale

Assurance maladie

Tout demandeur d'emploi indemnisé conserve sa protection sociale antérieure et ce jusqu'à un an après la fin de son indemnisation. Ses frais médicaux sont remboursés et des indemnités journalières lui sont versées s'il est malade.

Retraite

La période d'indemnisation au titre de l'ARE est comptabilisée par l'assurance vieillesse. 50 jours de chômage indemnisés comptent pour 1 trimestre, dans la limite de 4 par an. L'allocataire acquiert aussi des points de retraite complémentaire.

Démarches

Pour ouvrir des droits à l'ARE, le salarié privé d'emploi doit :

- s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du Pôle emploi de son domicile. Inscription qu'il peut faire par internet ;
- remplir une demande d'allocation ;
- joindre les attestations d'employeur qui correspondent à l'activité (ou aux activités) effectuée(s) afin que toutes ses périodes de travail soient prises en compte dans le calcul de ses droits.

Pour percevoir chaque mois ses allocations, il doit :

- actualiser son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ;
- déployer des efforts répétés pour rechercher un emploi et répondre aux convocations ;
- accepter les offres raisonnables d'emploi qu'on lui propose ;

- actualiser chaque mois sa situation par téléphone ou par internet via sa déclaration de situation mensuelle ;
- signaler toute reprise d'activité et d'une manière générale, tout ce qui change dans sa situation personnelle ou professionnelle (ex. maladie, formation, composition du foyer, modification des ressources fiscales, etc.). Ainsi, tout arrêt maladie doit être signalé à la fois à l'assurance maladie et à Pôle emploi : des contrôles systématiques se font par rapprochement entre les différents organismes.

Sanctions en cas de non-respect de ses obligations

Tout allocataire qui ne respecte pas ses obligations peut être radié de la liste des demandeurs d'emploi par Pôle emploi. Pôle emploi peut également supprimer temporairement ou définitivement ses allocations dans ce cas.

Même chose pour toute reprise d'activité professionnelle. L'allocataire qui omet de la déclarer, sciemment ou non, risque en plus de devoir rembourser les allocations qu'on lui a versées à tort. Par ailleurs, ces périodes non déclarées ne seront pas prises en compte en cas de nouvelle prise en charge.