

RÉGLEMENTATION ISSUE DE LA CONVENTION DU 15 NOVEMBRE 2024 RELATIVE À L'ASSURANCE CHÔMAGE

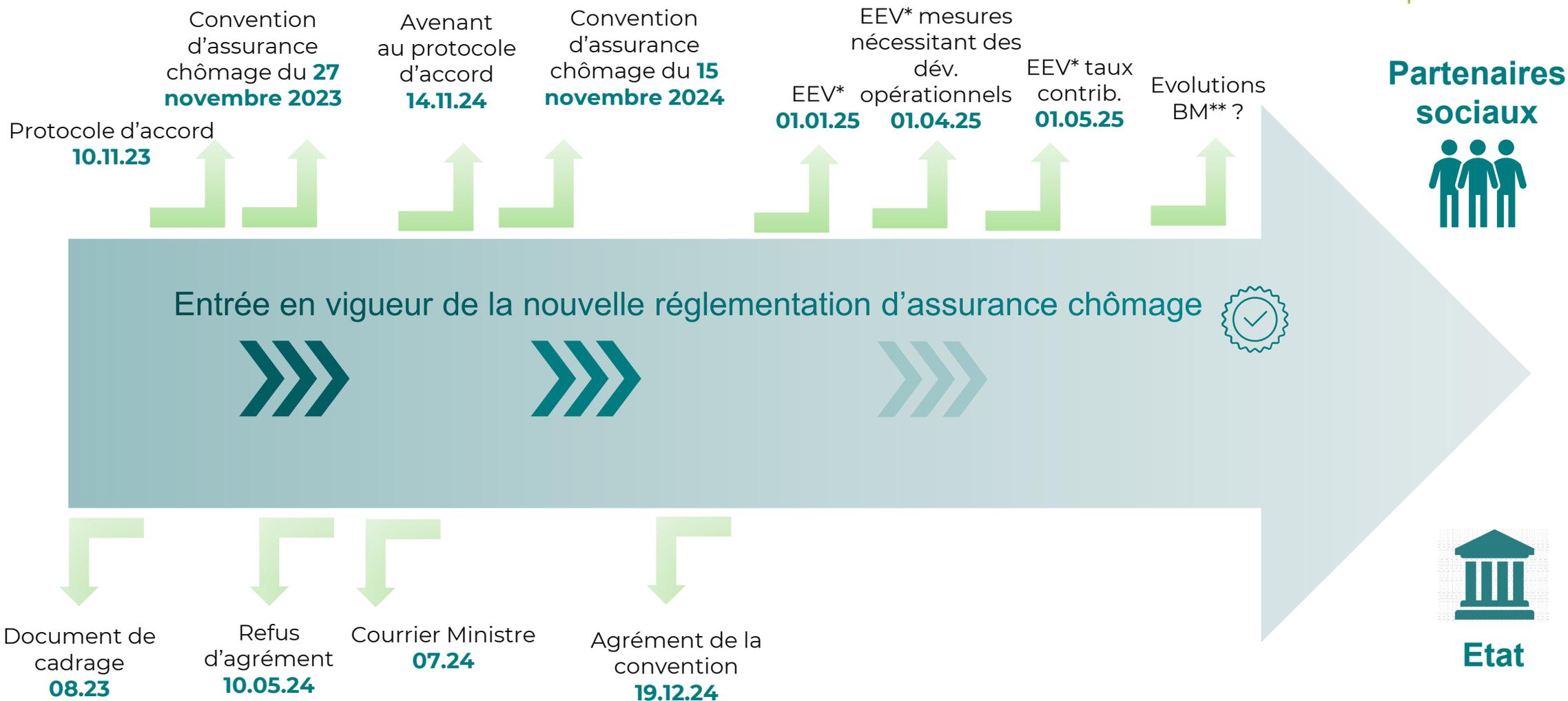
Présentation des évolutions réglementaires

SOMMAIRE

- NÉGOCIATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE DU 15 NOVEMBRE 2024
- ACCÈS FACILITÉ À L'ASSURANCE CHÔMAGE
- AMÉLIORATION DE L'INDEMNISATION
- SENIORS : IMPACT DE LA RÉFORME DES RETRAITES
- LUTTE CONTRE LES EFFETS D'AUBAINE
- SIMPLIFICATION ET LISIBILITÉ
- MESURES SUR LES CONTRIBUTIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE
- TRAVAILLEURS FRONTALIERS
- CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE APPLICABLE À MAYOTTE

NÉGOCIATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE DU 15.11.24

Conclusion et agrément de la convention applicable à Mayotte en parallèle





ACCÈS FACILITÉ À L'ASSURANCE CHÔMAGE

- **Travailleurs saisonniers**
- **Primo-entrants**
- **Anciens détenus**
- **Allocation décès**

1. ACCÈS FACILITÉ À L'ASSURANCE CHÔMAGE

Travailleurs saisonniers

Aujourd'hui

La condition d'affiliation minimale est de **6 mois** (130 jours travaillés ou 910 heures travaillées), recherchée au cours d'une période de référence affiliation de **24 mois ou de 36 mois** selon l'âge du demandeur d'emploi.

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur
1^{er} avril 2025



Territoires concernés
Tous les territoires
sauf Mayotte



Publics ciblés
Règlement général
et annexes I,
III chap. 2, V (1 § 1^{er} bis,
9 §4 et 28 § 1^{er})

Afin de limiter certains impacts de la réforme du SJR (2021) sur les publics les plus fragiles et faciliter leur accès à l'indemnisation, la condition minimale d'affiliation, pour une ouverture de droits ou un rechargement, est abaissée à 5 mois (108 jours travaillés ou 758 heures travaillées) pour les travailleurs justifiant de cette affiliation exclusivement au titre de contrats saisonniers.

La mesure permet aux travailleurs saisonniers qui ne peuvent justifier de 6 mois d'activité de bénéficier d'une ouverture de droit ou d'un rechargement au titre du seul travail saisonnier.

Est retenue pour l'appréciation de cette condition, l'activité réalisée au titre d'un contrat saisonnier :

- contrat à durée déterminée à caractère saisonnier visé à l'article L. 1242-2 3°;
 - contrat temporaire à caractère saisonnier visé à l'article L. 1251-6 3°;
 - contrat vendanges à durée déterminée visé à l'article L. 718-4 du code rural et de la pêche maritime
- Ouvre droit à une **durée minimale d'indemnisation de 5 mois (152 jours).**

1. ACCÈS FACILITÉ À L'ASSURANCE CHÔMAGE

Primo-entrants

Aujourd'hui

La condition d'affiliation minimale, pour bénéficier d'une ouverture de droits ou d'un rechargement, est de **6 mois (130 jours travaillés ou 910 heures travaillées)**, recherchée au cours d'une période de référence affiliation de **24 mois ou de 36 mois** selon l'âge du demandeur d'emploi.

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur
?



Territoires concernés
Tous les territoires
sauf Mayotte



Publics ciblés
Règlement général
et annexes
(Art. 3 § 1^{er} bis, 9§4)

Afin de limiter certains impacts de la réforme du SJR (2021) sur les publics les plus fragiles et faciliter leur accès à l'indemnisation, la condition minimale d'affiliation des primo-entrants pour une première ouverture de droit est abaissée à 5 mois (108 jours travaillés ou 758 heures travaillées).

- Est considéré comme « primo-entrant » le salarié privé d'emploi qui n'a **pas bénéficié d'une ouverture de droit** (rechargement/révision) au titre de l'ARE* (hors ATI**) **au cours des vingt années précédant le dépôt de la demande d'allocation**. Autrement dit, sont visées des personnes (quel que soit leur âge) qui n'ont jamais été indemnisées au cours des 20 dernières années.
- le primo-entrant qui justifie d'une affiliation de 5 mois se voit ouvrir un droit pour **une durée minimale de 5 mois (152 jours calendaires)**.
- **Non applicable à ce jour car nécessite une évolution préalable du cadre légal**



* Allocation d'aide au retour à l'emploi ** Allocation des travailleurs indépendants

1. ACCÈS FACILITÉ À L'ASSURANCE CHÔMAGE

Anciens détenus

Aujourd'hui

L'ordonnance du 19 octobre 2022 a ouvert la possibilité pour les détenus qui travaillent en détention de bénéficier de divers droits sociaux, dont une indemnisation du chômage à leur sortie de détention. Ce texte confie aux Partenaires sociaux la charge de déterminer les modalités d'indemnisation suite au travail en contrat d'emploi pénitentiaire (CEP).

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur
Contrat en cours au
1^{er} janvier 2025



Territoires concernés
Tous les territoires
y compris Mayotte



Publics ciblés
Règlement général
et toutes annexes

Les modalités d'indemnisation des anciens détenus sont déterminées par l'Annexe IV au règlement général. Le CEP est assimilé à un contrat de travail pour l'ouverture de droits à l'assurance chômage sous réserve de certains aménagements.

Le droit ARE est calculé **selon les mêmes modalités que les autres allocataires** (même conditions d'affiliation, de détermination du SR et SJR, de calcul de la durée d'indemnisation...).

Quelques particularités concernent :

- La condition de chômage involontaire
- Le versement de l'ARE n'est possible qu'à la fin de la détention, ou bien lors du bénéfice d'un aménagement de peine permettant la recherche d'emploi (notamment semi-liberté)
- Il n'est pas fait application du coefficient temps partiel
- Le délai de forclusion de 12 mois (délai laissé pour procéder à l'inscription comme demandeur d'emploi) est allongé de la durée d'incarcération, dans la limite de 3 ans

A noter : l'administration pénitentiaire prend en charge le paiement des contributions d'assurance chômage y compris lorsqu'elle n'est pas le donneur d'ordre

1. ACCÈS FACILITÉ À L'ASSURANCE CHÔMAGE

Allocation décès

Aujourd'hui

Attribution de l'allocation décès au conjoint de l'allocataire dont le décès intervient en cours d'indemnisation. Correspond à 120 x AJ, majorée de 45 fois le montant de l'AJI pour chaque enfant à charge.

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur

Date de décès à compter du 1^{er} janvier 2025



Territoires concernés

Tous les territoires y compris Mayotte



Publics ciblés

Règlement général et toutes annexes (Art. 36)

Ces conditions d'attribution sont assouplies et la liste des bénéficiaires potentiels est élargie afin de tenir compte des situations familiales variées.

- **Liste des ayants-droit par ordre de priorité :**
 - conjoint ou partenaire PACS
 - enfants à la charge effective, totale et permanente au jour du décès
 - ascendants à la charge effective, totale et permanente au jour du décès
- En cas de pluralité de bénéficiaires d'un même rang, l'allocation est répartie entre eux.
- Un **délai de 30 jours** permet de faire valoir le rang prioritaire. Au-delà, l'allocation est attribuée à la première personne qui en fait la demande. Ce versement opéré par France Travail est **libératoire** : il appartient au bénéficiaire de s'engager à en reverser tout ou partie aux autres bénéficiaires potentiels.
- Le fait que le décès de l'allocataire intervienne au cours d'une période de **suspension du versement de l'ARE en raison de la perception d'IJSS** ne fait plus obstacle au versement de l'allocation décès.
- Un formulaire spécifique permet d'en faire la demande.

2 - AMÉLIORATION DE L'INDEMNISATION

- Modification du plafond de jours non travaillés pouvant être pris en compte dans le calcul du Salaire Journalier de Référence (SJR)
- Création d'un nouvel Événement Majoration Rémunération (EMR) dans les contextes de licenciement pour inaptitude professionnelle
- Possibilité de quitter un emploi repris élargie à 4 mois

2. AMÉLIORATION DE L'INDEMNISATION

Modification du plafond de jours non travaillés pouvant être pris en compte dans le calcul du Salaire Journalier de Référence (SJR)

Rappel - Calcul du Salaire Journalier de Référence

C'est à partir du **Salaire Journalier de Référence (SJR)** qu'est déterminé le montant de l'allocation journalière.

Il est obtenu en divisant l'ensemble des rémunérations perçues (salaire de référence) par le nombre de jours compris entre le premier et le dernier jour de travail sur la période de référence (24 ou 36 mois selon l'âge).

En principe, tous les jours compris entre le premier et le dernier jour de travail sont comptabilisés, qu'ils soient travaillés ou non (certains événements particuliers peuvent venir en déduction ; c'est le cas par exemple des périodes de congé sans solde ou sabbatique)

Le nombre de jours non travaillés pris en compte est toutefois soumis à un plafond.

$$\text{SJR} = \frac{\text{Salaire de référence}}{\text{Nombre de jours calendaires compris entre le premier et le dernier jour de travail sur la période de référence de 24 ou 36 mois}}$$

Les jours non travaillés, s'ils existent, sont pris en compte dans la limite d'une certaine proportion (plafond des jours non travaillés)

NB : La valeur du diviseur du salaire de référence sert également à la détermination de la durée d'indemnisation dont l'allocataire pourra bénéficier.

2. AMÉLIORATION DE L'INDEMNISATION

Modification du plafond de jours non travaillés pouvant être pris en compte dans le calcul du Salaire Journalier de Référence (SJR)

Aujourd'hui

Le plafond de jours non travaillés pris en compte dans le calcul du SJR est établi à **75% des jours travaillés**. **Le nombre de jours non travaillés pris en compte pour calculer le SJR ne peut donc dépasser 75% du nombre total de jours travaillés** présents sur la période de référence.

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur
1^{er} avril 2025



Territoires concernés
Tous les territoires
sauf Mayotte



Publics ciblés
Règlement général
et toutes annexes
Hors intermittents du
spectacle, marins
pêcheurs, dockers
occasionnels
et expatriés*

Afin d'améliorer le montant d'allocation journalière des demandeurs d'emploi les plus précaires, ayant eu un parcours professionnel plus morcelé, **le plafond de jours non travaillés pris en compte dans le calcul du SJR est abaissé à 70% des jours travaillés**.

Cette mesure réduit légèrement la durée d'indemnisation mais améliore le montant de l'allocation journalière.

Elle s'applique aux ouvertures de droit faisant suite à des fins de contrat de travail survenues à compter du 1^{er} avril 2025 (dans le cas d'un licenciement, pour les procédures engagées à compter de cette date).

2. AMÉLIORATION DE L'INDEMNISATION

Ajout d'une nouvelle période permettant une reconstitution du salaire de référence dans les contextes de licenciement pour inaptitude professionnelle

Dans quels cas peut il y avoir reconstitution du salaire ?

Certains évènements intervenant en cours d'exécution du contrat de travail donnent lieu à une absence de rémunération ou à une rémunération partielle ou inhabituelle : il s'agit principalement des périodes de maladie, de maternité, de paternité, ou d'activité partielle. Dans ces situations, la réglementation d'Assurance chômage prévoit la **reconstitution du salaire habituel sur ces périodes afin de l'intégrer au salaire de référence.** (On parle alors d'évènements majorant rémunération).

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur
1^{er} avril 2025



Territoires concernés
Tous les territoires
sauf Mayotte



Publics ciblés
Règlement général
et annexes
Hors intermittents du
spectacle, marins
pêcheurs, dockers
occasionnels et
expatriés*

Les partenaires sociaux ont ajouté **un nouvel évènement : le mois correspondant au délai de reclassement qui précède un licenciement pour inaptitude, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, fait désormais l'objet d'une reconstitution de salaire.**

Cette mesure s'applique aux ouvertures de droit faisant suite à une fin de contrat de travail survenue à compter du 1^{er} avril 2025 (dans le cas d'un licenciement, pour les procédures engagées à compter de cette date).

2. AMÉLIORATION DE L'INDEMNISATION

Possibilité de quitter un emploi repris élargie à 4 mois

Aujourd'hui

En cours d'indemnisation ou dans le contexte d'une réinscription pour une reprise de droit, l'allocataire peut continuer à être indemnisé même s'il a quitté volontairement son emploi, à condition que la durée de travail cumulée depuis l'ouverture de droit ne dépasse pas 65 jours travaillés (ou 455 heures), soit **environ 3 mois**. Une fois cette limite atteinte, la condition de chômage involontaire devient opposable.

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur
1^{er} avril 2025



Territoires concernés
Tous les territoires
sauf Mayotte



Publics ciblés
Règlement général
et annexes
Hors annexes 8 et 10

Afin d'inciter à la reprise d'emploi, les partenaires sociaux ont décidé **d'allonger à 88 jours travaillés (610 heures), soit environ 4 mois, la période durant laquelle la condition de chômage involontaire n'est pas opposable** pour les demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une ouverture de droit.

L'objectif est notamment de permettre aux allocataires d'accepter des emplois dont ils ne sont pas certains de l'adéquation avec leur profil ou appétence sans crainte d'une interruption d'indemnisation s'ils venaient à démissionner dans les premières semaines.

Cette mesure permet par ailleurs **d'harmoniser la durée maximale de période d'essai (hors renouvellement) prévue par la loi et la durée pendant laquelle l'allocataire peut quitter un emploi repris**.

Cette mesure s'applique aux allocataires ayant mis fin à un emploi repris à compter du 1^{er} avril 2025.

3 - SENIORS :

IMPACT DE LA RÉFORME DES RETRAITES

- Evolution des bornes d'âge : PRA, durée
- Evolution des bornes d'âge : maintien des droits
- Evolution des bornes d'âge : allongement senior formation
- Non-application de la dégressivité de l'allocation à partir de 55 ans

3. SENIORS : IMPACT DE LA RÉFORME DES RETRAITES

Evolution des bornes d'âge : PRA, durée

Aujourd'hui

La condition d'affiliation minimale est recherchée au cours d'une période de référence affiliation de **de 36 mois** (au lieu de 24 mois) pour les demandeurs d'emploi **âgés d'au moins 53 ans** à la date de la fin du contrat de travail). Elle ouvre droit à une durée d'indemnisation maximale de **913 jours (685 jours notifiés)** pour les allocataires âgés de 53 et 54 ans ou **1095 jours (822 jours notifiés)** pour les allocataires âgés **d'au moins 55 ans**.

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur
1^{er} avril 2025



Territoires concernés
Tous les territoires
sauf Mayotte



Publics ciblés
Règlement général
et toutes annexes
(Art. 3 et 9)

Pour tenir compte de l'allongement des carrières et en lien avec la réforme des retraites issue de la loi du 14 avril 2023, les bornes d'âge sont décalées pour entrer dans la filière senior.

Recul de 2 ans des bornes d'âge ouvrant droit à :

- une période de référence affiliation (PRA) plus longue :
 - La **PRA de 36 mois** vise les allocataires âgés **d'au moins 55 ans** à la date de fin de contrat de travail
- une durée d'indemnisation plus longue :
 - Allocataires âgés de **55/56 ans** : 913 jours max. => **685 jours notifiés (22,5 mois)**
 - Allocataires âgés de **57 ans et +** : 1095 jours max. => **822 jours notifiés (27 mois)**

Pour mémoire, la durée notifiée est systématiquement affectée d'un coeff. 0,75 (hors DROM-COM)

3. SENIORS : IMPACT DE LA RÉFORME DES RETRAITES

Evolution des bornes d'âge : maintien de droits

Aujourd'hui

Le mécanisme de maintien des droits bénéficie aux **allocataires âgés d'au moins 62 ans**. Il permet, sous conditions, d'être **indemnisé jusqu'à l'âge d'obtention d'une retraite à taux plein**.

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur
1^{er} avril 2025



Territoires concernés
Tous les territoires
sauf Mayotte



Publics ciblés
Règlement général
et toutes annexes
(Art. 9§6)

En cohérence avec l'évolution progressive de l'âge légal de départ à la retraite jusqu'à 64 ans en 2032, il est procédé au décalage progressif de l'âge à compter duquel le maintien de l'ARE est possible.

La condition d'âge pour bénéficier du maintien de droits est portée **à 64 ans** (au lieu de 62 ans). **Le recul de la condition d'âge** tient compte de l'évolution de l'âge légal de la retraite, en fonction de l'année de naissance, comme prévu par la réforme des retraites :

- 62 ans et 3 mois pour les allocataires nés en 1961
- 62 ans et 6 mois pour les allocataires nés en 1962
- 62 ans et 9 mois pour les allocataires nés en 1963
- 63 ans pour les allocataires nés en 1964
- 63 ans et 3 mois pour les allocataires nés en 1965
- 63 ans et 6 mois pour les allocataires nés en 1966
- 63 ans et 9 mois pour les allocataires nés en 1967

Les autres conditions pour bénéficier du maintien sont inchangées (notamment être indemnisé depuis au moins 1 an, justifier d'un nombre minimal de trimestres retraite...).

3. SENIORS : IMPACT DE LA RÉFORME DES RETRAITES

Evolution des bornes d'âge : allongement senior formation

Aujourd'hui

Les allocataires **âgés de 53 et 54 ans** peuvent bénéficier, sous conditions, d'un **allongement de leur durée d'indemnisation, au titre d'une formation réalisée en cours d'indemnisation, dans la limite de 6 mois (137 jours avec application du coefficient 0,75)**.

Ce mécanisme avait été instauré par la convention de 2017, pour compenser la diminution de la durée d'indemnisation de ces allocataires (qui antérieurement bénéficiaient d'une durée d'indemnisation maximale de 1095 jours).

Les allocataires âgés de 55 ans et plus n'étaient pas concernés.

Nouvelle Convention

La mesure d'allongement de la durée d'indemnisation en cas de suivi d'une formation bénéficie désormais aux allocataires âgés de 55 ans et plus (sans limitation d'âge) afin de faciliter les formations et favoriser le retour à l'emploi :



Entrée en vigueur
1^{er} avril 2025



Territoires concernés
Tous les territoires
sauf Mayotte



Publics ciblés
Règlement général
et annexes I, II, III, V,
VIII, X

- **Les allocataires âgés de 55 et 56 ans** qui réalisent une formation indemnisée en AREF en cours d'indemnisation voient leur **durée d'indemnisation allongée jusqu'à 137 jours (soit 822 jours au total)**. Ils doivent justifier d'au moins 652 jours travaillés et d'une durée maximale d'indemnisation initiale d'au moins 913 jours. En conjoncture défavorable, cette durée est portée à 1050 jours (et 1095 jours pour les DROM COM).
- **Les allocataires âgés de 57 ans et plus** qui réalisent une formation indemnisée en AREF en cours d'indemnisation voient leur durée d'indemnisation allongée **jusqu'à 137 jours (soit 959 jours au total)**. En conjoncture défavorable, cette durée est portée à 1095 jours. C'est le nombre de jours du CFF ou CFD qui permet d'allonger la durée ; ainsi, pour les allocataires qui n'en disposent pas, l'allongement senior formation n'est pas mobilisable.

3. SENIORS : IMPACT DE LA RÉFORME DES RETRAITES

Non-application de la dégressivité de l'allocation à partir de 55 ans

Aujourd'hui

L'âge à partir duquel la dégressivité n'est pas applicable est fixé à **57 ans**. En deçà, l'ARE est affectée d'un coefficient pouvant conduire à une baisse d'au plus 30% à compter du 183ème jour d'indemnisation, dès lors que l'allocataire en remplit les conditions (SJR > 161€)

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur
1^{er} avril 2025



Territoires concernés
Tous les territoires
y compris Mayotte



Publics ciblés
Règlement général
et annexes I, II, III,
IV, V, IX (art. 17 bis)

Le mécanisme de dégressivité est adapté afin de mieux tenir compte de la réalité des situations d'emploi et de la capacité des demandeurs d'emploi seniors à retrouver rapidement et durablement un emploi. L'âge à partir duquel la dégressivité n'est pas appliquée est diminué de 2 ans (55 ans à la date de fin du contrat de travail).

- Les autres modalités de la dégressivité sont inchangées (applicable au 7^{ème} mois d'indemnisation, ancien salaire > 4900€)
- Le **suivi d'une formation** répondant aux conditions fixées par la réglementation (antérieurement fixées par arrêté) peut suspendre le compteur des 182 jours au terme duquel la dégressivité est appliquée.

4 - LUTTE CONTRE LES EFFETS D'AUBAINE

- Limitation du dispositif de cumul pour les créateurs et repreneurs d'entreprise
- Nouvelle condition pour bénéficier du second versement de l'ARCE : ne pas exercer un emploi en CDI à temps plein
- Obligation d'avoir cessé son activité non salariée pour bénéficier d'une reprise de droit après le second versement de l'ARCE

4. LUTTE CONTRE LES EFFETS D'AUBAINE

L'Assurance chômage soutient les demandeurs d'emploi dans leur démarche de création ou reprise d'entreprise au travers de deux dispositifs :

1 le cumul de l'ARE avec les revenus de l'entreprise créée

2 le versement de l'ARCE (aide à la reprise ou à la création d'entreprise)

1 Le CUMUL de l'ARE avec les revenus de l'entreprise créée



Plus des 2/3 des demandeurs d'emploi créateurs / repreneurs d'entreprise optent pour le dispositif de cumul.

Celui-ci leur permet de conserver un revenu mensuel grâce au maintien de tout ou partie de leur allocation, dont le montant est adapté en fonction de la rémunération non salariée qu'ils perçoivent.

Effets d'aubaines identifiés et problématiques du dispositif actuel

- **Absence de rémunération malgré la bonne santé financière de l'entreprise créée**, et ce afin de percevoir l'intégralité du montant d'allocation chaque mois,
- **Rémunération sous forme de dividendes**, lesquels ne sont pas nécessairement connus de France travail,
- **Un nombre important d'indus** : selon le statut de l'entrepreneur et la forme de l'entreprise créée, la connaissance exacte et la justification des revenus non salariés peuvent être mensuelles, trimestrielles ou annuelles. Dans ce dernier cas, le versement mensuel de l'allocation se base sur une estimation qui peut être remise en cause à la date de disponibilité des justificatifs (ex : déclaration annuelle d'impôt).

4. LUTTE CONTRE LES EFFETS D'AUBAINE

Limitation du dispositif de cumul de l'ARE avec les revenus de l'entreprise créée

Aujourd'hui

En cas de création ou reprise d'une entreprise, l'allocataire a la possibilité de cumuler les revenus issus de son activité non salariée avec l'ARE jusqu'à la consommation de l'intégralité de son droit.

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur
1^{er} avril 2025



Territoires concernés
Tous les territoires
sauf Mayotte



Publics ciblés
Règlement général
et annexes
Hors annexes 8 et 10

Afin de limiter l'effet d'aubaine identifié, les partenaires sociaux ont décidé de limiter à 60% des droits restants, le cumul de l'ARE avec les revenus issus d'une activité non salariée.

Cependant, pour soutenir les allocataires entrepreneurs pour lesquels le bénéfice de l'allocation constitue une réelle nécessité, le reliquat de 40% des droits restants peut faire l'objet d'une reprise éventuelle de l'indemnisation **sur décision de l'Instance paritaire régionale (IPR) compétente :**

- Seuls les allocataires entrepreneurs n'ayant déclaré aucun revenu d'activité non salariée pourront demander à voir leur dossier examiné,
- Cet examen permettra d'évaluer la capacité du créateur ou repreneur à dégager une rémunération de leur activité (trésorerie, dividendes existants, état financier de l'entreprise).

Cette mesure s'appliquera à toute nouvelle ouverture de droit à compter du 1^{er} avril 2025 au titre d'une fin de contrat de travail intervenue à compter de cette même date. (dans le cas d'un licenciement, pour les procédures engagées à compter de cette date).

4. LUTTE CONTRE LES EFFETS D'AUBAINE

Limitation du dispositif de cumul de l'ARE avec les revenus de l'entreprise créée

Aujourd'hui

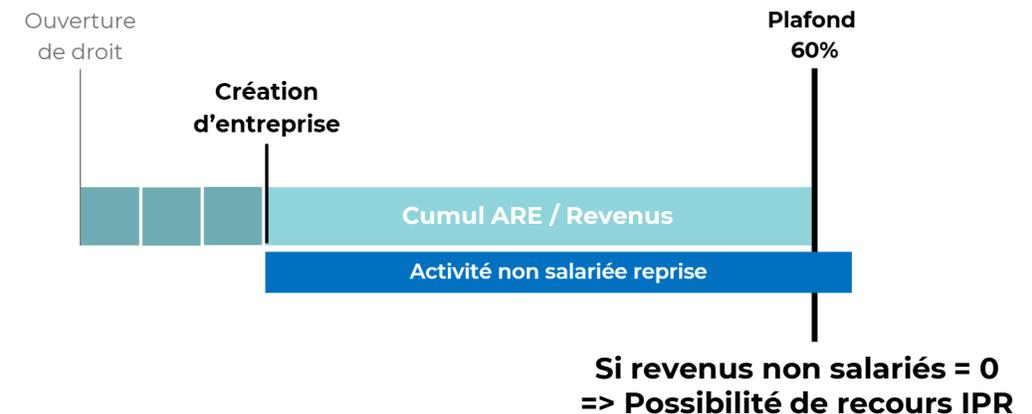
Le demandeur d'emploi crée une micro-entreprise trois mois après son début d'indemnisation.
Les revenus professionnels non salariés sont cumulés avec l'ARE. Son droit est consommé intégralement.



Nouvelle Convention

Le **cumul** avec l'ARE est **possible tant que 60% du reliquat de droit qui existait** à la date de création d'entreprise **n'est pas consommé**.

Au terme de cette durée de cumul, l'allocataire, s'il n'a perçu aucun revenu au titre de son activité non salariée, peut saisir l'IPR pour un examen de son dossier.



4. LUTTE CONTRE LES EFFETS D'AUBAINE

Aides de l'Assurance chômage à la reprise ou création d'entreprise

2 le versement de l'ARCE (aide à la reprise ou à la création d'entreprise)

2 L'ARCE
Aide à la reprise ou
à la création d'entreprise



Choisie par moins d'1/3 des créateurs, l'ARCE permet de percevoir 60% de son capital de droit restant à la date de création de l'entreprise, en deux versements espacés de six mois.

Le bénéfice de l'ARCE implique l'arrêt du versement de l'ARE.

Effets d'aubaines identifiés

- **Absence de poursuite réelle du projet entrepreneurial** avant la date du second versement de l'ARCE.
- **Bénéfice du cumul de l'ARE avec les revenus procurés par une entreprise pour laquelle le créateur a déjà bénéficié de l'ARCE** : si l'allocataire ne peut théoriquement pas bénéficier de l'ARCE et du dispositif du cumul au titre d'une même création ou reprise d'entreprise, la réglementation prévoit la possibilité de solliciter la reprise du droit ARE alors même que l'activité non salariée se poursuit.

4. LUTTE CONTRE LES EFFETS D'AUBAINE

Nouvelle condition pour bénéficier du second versement de l'ARCE : ne pas exercer un CDI à temps plein

Aujourd'hui

Pour bénéficier du second versement de l'ARCE, l'allocataire doit en faire la demande auprès de France Travail, au plus tôt six mois après avoir perçu le premier versement. Le second versement est conditionné à ce que l'activité non salariée ayant donné lieu à l'attribution de l'ARCE existe toujours, ce que l'allocataire doit prouver par la transmission d'éléments ad-hoc.

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur
1^{er} avril 2025



Territoires concernés
Tous les territoires
sauf Mayotte



Publics ciblés
Règlement général
et toutes annexes

Face à la recrudescence de situations où des allocataires ont créé des entreprises dans le seul but de percevoir l'ARCE, et reprennent un emploi salarié durable avant le second versement, les partenaires sociaux ont décidé d'**une condition supplémentaire pour obtenir le second versement.**

Deux conditions doivent désormais être remplies pour bénéficier du second versement :

- **Attester que l'activité non salariée existe toujours ;**
- **Ne pas exercer un emploi en CDI temps plein.**

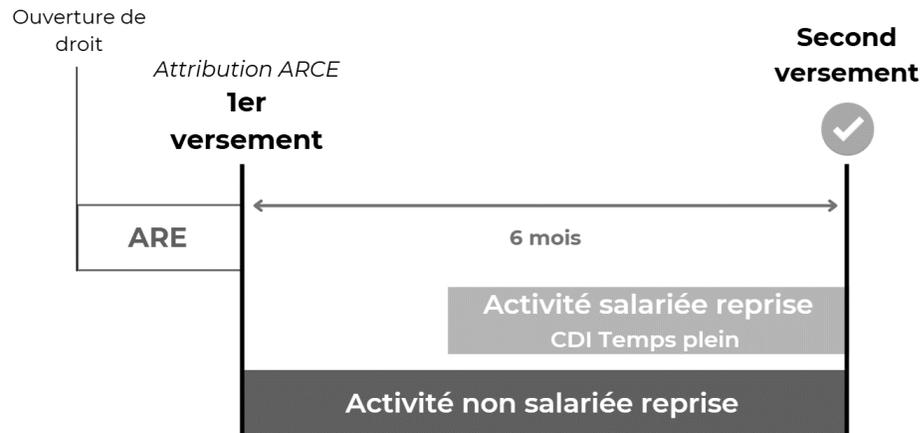
Cette mesure s'applique à toutes les créations ou reprises d'entreprise à compter du 1^{er} avril 2025.

4. LUTTE CONTRE LES EFFETS D'AUBAINE

Nouvelle condition pour bénéficier du second versement de l'ARCE : ne pas exercer un CDI à temps plein

Aujourd'hui

L'activité non salariée reprise est toujours active six mois après le premier versement : l'allocataire bénéficie donc du second versement, même s'il a repris une activité salariée en CDI à temps plein qui ne lui permet plus de s'investir dans le développement de son activité non salariée.



Nouvelle Convention

L'activité non salariée reprise est toujours active six mois après le premier versement mais l'allocataire a repris un emploi en CDI à temps plein. Le second versement lui est refusé.



4. LUTTE CONTRE LES EFFETS D'AUBAINE

Obligation d'avoir cessé son activité non salariée pour bénéficier d'une reprise de droit après le second versement de l'ARCE

Aujourd'hui

Un allocataire ayant bénéficié de l'ARCE peut demander la reprise de son reliquat de droit à l'ARE (les 40% restants) après avoir perçu le second versement au titre de l'ARCE.

- Si son activité non salariée a cessé, le versement de l'ARE peut reprendre immédiatement.
- Si l'entreprise existe toujours, la reprise du droit ARE intervient après application d'un différé correspondant au nombre d'allocations journalières perçues au titre du 2nd versement de l'ARCE.

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur
1^{er} avril 2025



Territoires concernés
Tous les territoires
sauf Mayotte



Publics ciblés
Règlement général
et annexes
Hors annexes 8 et 10

Afin de s'assurer que les créateurs ou repreneurs ne bénéficient pas de deux dispositifs (ARCE puis cumul) au titre de la même activité non salariée, les partenaires sociaux ont décidé qu'il ne serait désormais plus possible de bénéficier d'une reprise de droit à l'ARE après avoir bénéficié de l'ARCE, tant que l'entreprise créée existe toujours.

Il devient dès lors obligatoire d'avoir cessé son activité non salariée pour bénéficier d'une reprise de de son reliquat de droit à l'ARE à l'issue du second versement de l'ARCE.

Par ailleurs, en cas de cessation de l'activité non salariée, la reprise du paiement de l'ARE se fait après application d'un différé correspondant au nombre d'allocations perçues au titre du 2nd versement de l'ARCE.

Cette mesure s'applique à toutes les créations ou reprises d'entreprise à compter du 1^{er} avril 2025.

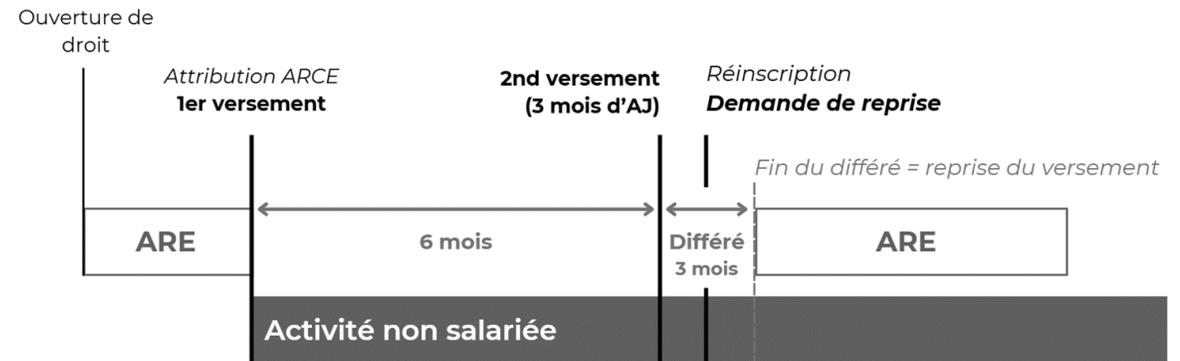
4. LUTTE CONTRE LES EFFETS D'AUBAINE

Obligation d'avoir cessé son activité non salariée pour bénéficier d'une reprise de droit après le second versement de l'ARCE

Aujourd'hui

Le demandeur d'emploi se réinscrit après avoir bénéficié de l'ARCE pour solliciter la reprise de son droit.

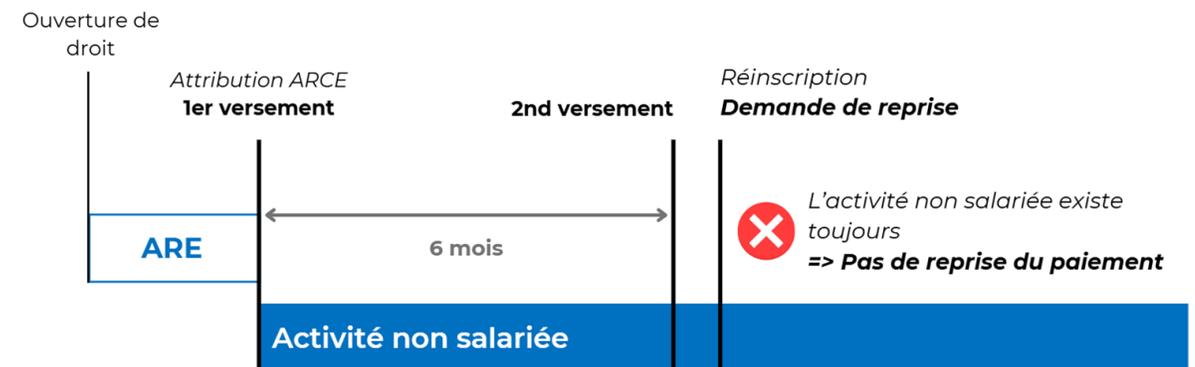
Un différé est appliqué. A l'issue de ce différé, le paiement reprend et il peut consommer l'intégralité de son reliquat (cumul ARE / revenus).



Nouvelle Convention

Le demandeur d'emploi se réinscrit après avoir bénéficié de l'ARCE pour solliciter la reprise de son droit.

Son activité non salariée existe toujours : la reprise du droit ARE est impossible.



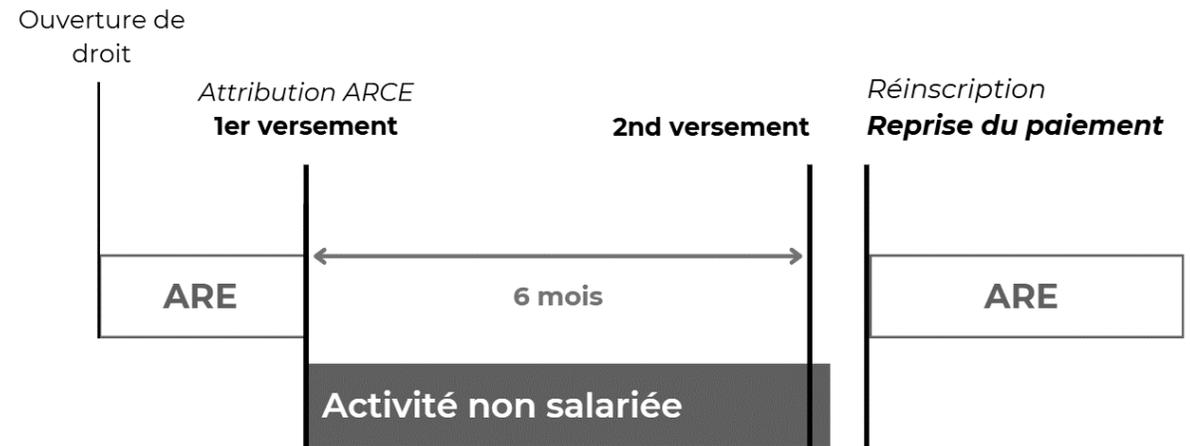
4. LUTTE CONTRE LES EFFETS D'AUBAINE

Obligation d'avoir cessé son activité non salariée pour bénéficier d'une reprise de droit après le second versement de l'ARCE

Aujourd'hui

Le demandeur d'emploi se réinscrit après avoir bénéficié de l'ARCE pour solliciter la reprise de son droit.

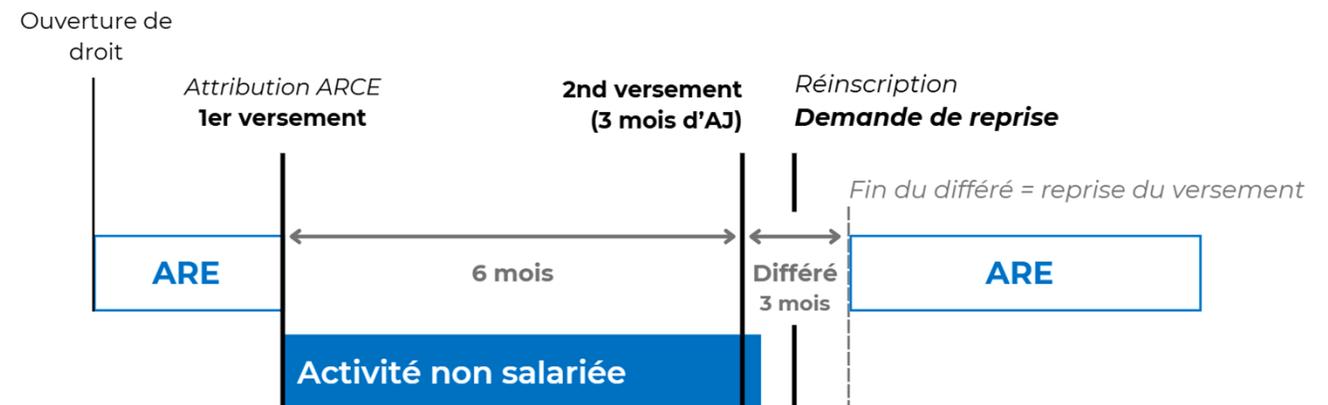
Son activité non salariée a cessé : le paiement reprend immédiatement.



Nouvelle Convention

Le demandeur d'emploi se réinscrit après avoir bénéficié de l'ARCE pour solliciter la reprise de son droit.

Son activité non salariée n'existe plus : le paiement reprend après application d'un différé.



5 - SIMPLIFICATION ET LISIBILITÉ

- Vérification du délai de déchéance en cours d'indemnisation et extension de la liste des cas d'allongement
- Mensualisation du paiement de l'ARE
- Attribution automatique de l'AFD
- Indemnisation des salariés expatriés dans le cadre du règlement général
- Bénéfice de l'allocation en cas de formation suivie à l'étranger

5. SIMPLIFICATION ET LISIBILITÉ

Vérification du délai de déchéance en cours d'indemnisation et extension de la liste des cas d'allongement

Aujourd'hui

Tout droit ouvert a une durée d'existence limitée, c'est-à-dire un délai au cours duquel l'indemnisation peut être reprise. **L'atteinte du terme du délai de déchéance** permet donc de déterminer quand un droit est considéré comme expiré / déchu.

Ce délai est d'une durée de 3 ans + la durée du droit.

Tant que le droit n'est pas déchu, et s'il n'a pas été consommé en intégralité, il peut être repris et versé à l'allocataire qui en fait la demande.

L'atteinte du terme du délai de déchéance est vérifiée à chaque demande de reprise des droits. **Lorsqu'un demandeur d'emploi s'inscrit, si un reliquat de droit non déchu existe, c'est ce droit qui lui est servi en priorité.**

Ce délai peut être allongé dans les situations suivantes :

- Périodes d'emploi en CDD ;
- Périodes de service civique ;
- Période de versement de la PréParE ;
- Période de versement de l'AJPP.

5. SIMPLIFICATION ET LISIBILITÉ

Vérification du délai de déchéance en cours d'indemnisation et extension de la liste des cas d'allongement

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur
1^{er} avril 2025



Territoires concernés
Tous les territoires
sauf Mayotte



Publics ciblés
Règlement général
et annexes
Hors annexes 8 et 10

Afin de rendre plus effectif le délai de déchéance, la vérification de l'atteinte de son terme se fait chaque mois en cours d'indemnisation, et non plus uniquement au seul moment d'un examen en vue d'une reprise des droits.

Lorsque la date de déchéance est atteinte en cours d'indemnisation, le droit cesse d'être versé, et l'allocataire bénéficie d'un rechargement (nouveau droit) sur la base de ses périodes d'emploi récentes.

Par ailleurs, de **nouveaux cas d'allongement** sont ajoutés à la liste existante :

- Périodes d'interruption de travail avec versement d'IJSS, IJ maternité et paternité, IJ ATMP ;
- Périodes de formation dans le cadre du contrat d'engagement ou du CPF.

Cette mesure s'applique pour les nouvelles ouvertures de droit reposant sur des fins de contrat de travail survenues à compter du 1^{er} avril 2025. (dans le cas d'un licenciement, pour les procédures engagées à compter de cette date).

5. SIMPLIFICATION ET LISIBILITÉ

Mensualisation du paiement de l'ARE

Aujourd'hui

Le nombre d'allocations journalières versé chaque mois dépend du nombre de jours du mois. Il est modulé selon les reprises d'emploi, les périodes d'arrêt maladie, etc.

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur
1^{er} avril 2025



Territoires concernés
Tous les territoires
sauf Mayotte



Publics ciblés
Règlement général
et annexes
Hors annexes 8 et 10

Dans un objectif de simplification et de meilleure prévisibilité du montant d'allocation pour les demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont souhaité que **l'ARE soit mensualisée**.

Désormais, le nombre d'allocations versé chaque mois est calculé sur la base d'un **forfait de 30 allocations journalières**, quelle que soit la durée du mois civil. Les jours pour lesquels sont constatés des événements (reprise d'emploi, maladie etc.) sont déduits de ce forfait.

Cette mesure s'applique à tous les allocataires en cours d'indemnisation à compter du 1^{er} avril 2025. En raison de contraintes techniques liées au système d'information de France Travail, la mensualisation sera appliquée en deux temps :

- **Du 1^{er} avril au 30 juin 2025** : seuls les allocataires éligibles au paiement de 31 allocations au mois de mai verront leur montant d'ARE diminué d'une seule allocation journalière, afin de ne pas dépasser le forfait de 30 AJ ;
- **A compter du 1^{er} juillet 2025** : la mensualisation sera intégralement déployée et les différents événements constatés déduits du forfait de 30 AJ.

5. SIMPLIFICATION ET LISIBILITÉ

Mensualisation du paiement de l'ARE

Illustration :

Durée d'activité : 24 mois

Salaire mensuel : 1 801,80 euros.

Droit ouvert :

18 mois (548 jours)

Montant journalier d'allocation : **35,30 euros**

	Aujourd'hui			Nouvelle Convention		
	Février	Mars	Avril	Février	Mars	Avril
Montant mensuel d'ARE hors reprise d'emploi	988,40 €	1 094,30 €	1 059 €	1 059 €	1 059 €	1 059 €
Montant mensuel d'ARE avec reprise d'emploi à 0,5 SMIC (900,90 €)	388,30 €	494,20 €	458,90 €	458,90 €	458,90 €	458,90 €

5. SIMPLIFICATION ET LISIBILITÉ

Attribution automatique de l'aide de fin de droits (AFD)

Aujourd'hui

L'aide de fin de droits est une aide forfaitaire (353,97€ au 1^{er} juillet 2024) attribuée sur demande à l'allocataire qui a épuisé ses droits et ne peut bénéficier de l'ASS pour un motif autre que la condition de ressources.

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur
1^{er} avril 2025



Territoires concernés
Tous les territoires
y compris Mayotte



Publics ciblés
Règlement général
et toutes annexes

Dans un objectif de simplification et pour lutter contre le non-recours aux droits des publics les plus fragiles, l'AFD est versée automatiquement dès lors que France travail constate que l'allocataire en remplit les conditions.

L'automatisme du versement de l'AFD implique la **suppression de l'exigence de dépôt d'une demande** par l'allocataire.

5. SIMPLIFICATION ET LISIBILITÉ

Indemnisation des salariés expatriés dans le cadre du règlement général

Aujourd'hui

Les **salariés expatriés à l'étranger par leur employeur compris dans le champ** d'application territorial du régime d'assurance chômage (chapitre 1^{er} de l'Annexe IX) bénéficient de plein droit d'une indemnisation du chômage (à l'inverse de ceux en adhésion volontaire), qui fait l'objet de certaines spécificités. On parle **d'affiliation obligatoire**.

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur
1^{er} avril 2025



Territoires concernés
Tous les territoires
sauf Mayotte



Publics ciblés
Règlement général

Les dispositions relatives à l'indemnisation des salariés expatriés en affiliation obligatoire sont revues pour leur appliquer pleinement les règles d'indemnisation de droit commun, dont la réforme du SJR.

Les règles relatives au calcul de l'ARE intègrent désormais la réforme du SJR, mise en œuvre depuis octobre 2021 :

- le **saire de référence** est constitué selon les mêmes règles que le règlement général (en lieu et place des rémunérations soumises à contributions patronales, perçues au cours des 4 trimestres civils précédant le trimestre au cours duquel est intervenue la FCT)
- le **diviseur du SJR** correspond à la durée d'indemnisation (sans application du coeff. 0,75), en lieu et place du nombre de jours calendaires ayant donné lieu au versement des contributions au cours de la PRC spécifique.

Sans changement:

- la condition d'affiliation est identique à celle du règlement général ;
- la détermination de la durée d'indemnisation est opérée selon les mêmes règles que le règlement général (intégration des jours non travaillés, application de la contracyclicité...).

Option d'assiette des contributions : possibilité de choisir comme assiette les rémunérations brutes plafonnées qui seraient perçues par le salarié pour des fonctions correspondantes exercées en France.

5. SIMPLIFICATION ET LISIBILITÉ

Bénéfice de l'allocation en cas de formation suivie à l'étranger

Aujourd'hui

Si l'allocataire part s'installer à l'étranger pour réaliser une formation, son indemnisation s'interrompt car il ne réside plus sur le territoire français. En effet, le bénéfice de l'ARE est subordonné au fait de résider dans le champ d'application territorial de l'assurance chômage.

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur
1^{er} avril 2025



Territoires concernés
Tous les territoires
y compris Mayotte



Publics ciblés
Règlement général
et toutes annexes

Afin d'encourager et favoriser les actions de reclassement professionnel, les partenaires sociaux ont décidé d'une **dérogation temporaire à la condition de résidence en France pour une durée maximale de 6 mois**, en cas de formation qualifiante ou certifiante suivie à l'étranger.

Pour que **l'ARE-formation puisse être versée dans ce contexte**, certaines conditions doivent être remplies :

- la formation, d'une durée d'au moins 40 heures, est validée par le conseiller France Travail et inscrite dans le contrat d'engagement de l'allocataire ;
- chaque mois, l'allocataire s'actualise et atteste, via l'organisme de formation, de sa présence et de son assiduité.

Au terme de la formation, l'allocataire, s'il réside de nouveau en France, peut bénéficier du versement de son allocation selon les conditions habituelles.

Cette nouvelle mesure s'applique à tous les allocataires dont la formation à l'étranger est validée par France travail à compter du 1^{er} avril 2025.

6 - MESURES SUR LES CONTRIBUTIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE

- Baisse du taux de la contribution patronale d'assurance chômage de 0,05 point au 1er mai 2025
- Bonus-malus : ce qui est prévu par la convention, le règlement général annexé et l'accord d'application
- Bonus-malus : la mise en place d'un groupe de travail paritaire pour décider des modalités d'évolutions de fond du dispositif

6. MESURES SUR LES CONTRIBUTIONS D'ASSURANCE CHOMAGE

Baisse du taux de la contribution patronale d'assurance chômage de 0,05 point au 1^{er} mai 2025

Aujourd'hui

Taux de la contribution patronale d'assurance chômage de 4,05 %.

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur
1^{er} mai 2025



Territoires concernés
Tous les territoires
sauf Mayotte



Publics ciblés
Règlement général
et annexes VIII, IX et X

Pour mémoire, le protocole d'accord du 28 mars 2017 prévoyait la mise en place d'une contribution exceptionnelle de 0,05% « pour une durée maximale de 36 mois » de la contribution patronale d'assurance chômage de 4 %. Le décret du 26 juillet 2019 l'avait pérennisée.

Le taux de la contribution patronale de droit commun applicable aux rémunérations rattachées aux **périodes d'emploi à compter du 1^{er} mai 2025 est fixé à 4 %.**

- **Pour les salariés intermittents du spectacle** : la contribution patronale de droit commun est de 4 % et la contribution spécifique de 7,40 % (répartis en 5 % de part patronale et 2,40 % de part salariale).
- La majoration de la contribution patronale de 0,5 % de certains **CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois** est maintenue pour les salariés intermittents et salariés dockers occasionnels.

6. MESURES SUR LES CONTRIBUTIONS D'ASSURANCE CHOMAGE

Bonus-malus : Ce qui est prévu par la convention, le règlement général annexé et l'accord d'application

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur

- 1^{er} janvier 2025
(prolongation
3^e modulation)
- 1^{er} sept. 2025
(4^e modulation)



Territoires concernés

Tous les territoires
sauf Mayotte



Publics ciblés

Entreprises d'au moins
11 salariés entrant dans
un secteur concerné

La troisième modulation en cours depuis le 1^{er} septembre 2024 est prolongée à l'identique **jusqu'à son terme (31 août 2025)**. Les dispositions prévues par le règlement général et l'accord d'application entreront en vigueur **à compter du 1^{er} septembre 2025 (4^e modulation)**.

- **1^{er} janvier 2025** : prolongation à l'identique des règles du bonus-malus (dispositions du décret du 26 juillet 2019) ;
- **31 mars 2025** : date prévue pour signature d'un avenant technique venant modifier les paramètres du Bonus-malus (v. slide suivante) ;
- **1^{er} mai 2025** : application d'une réduction de 0,05 point sur le taux modulé des entreprises concernées ;
- **1^{er} septembre 2025 – 28 février 2026** : 4^e période de modulation de 6 mois qui conserve les 7 secteurs actuels et ne fait pas évoluer le fond du dispositif, à l'exception de la prise en compte du passage à 4% du taux de contribution dans la formule de calcul, ainsi que sur le plancher (2,95 %) et le plafond (5%) du taux modulé. La période d'observation est fixée du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025.
- **1^{er} mars 2026** : début de la **5^e modulation** sur le nouveau champ de secteurs défini à partir des données de séparations observées **sur la période 2022-2024** (taux moyens). Les modalités de calcul des taux moyens sectoriels devraient tenir compte des potentielles évolutions quant aux fins de contrats retenues dans le dispositif

***A noter** : Les taux médians seront communiqués annuellement via une circulaire Unédic.*

6. MESURES SUR LES CONTRIBUTIONS D'ASSURANCE CHOMAGE

Bonus-malus : La mise en place d'un groupe de travail paritaire pour décider des modalités d'évolutions de fond du dispositif

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur

1^{er} mars 2026
(sous réserve de
l'avenant et des possibilités
opérationnelles)



Territoires concernés

Tous les territoires
sauf Mayotte



Publics ciblés

Entreprises d'au moins
11 salariés entrant dans
un secteur concerné

Un groupe de travail paritaire est mis en place pour décider d'évolutions de fond du dispositif dans le cadre d'un avenant technique devant intervenir avant le 31 mars 2025 :

- **Exclusion du champ d'application du bonus-malus de certains contrats dont la fin est indépendante de la volonté de l'employeur** (fin de CDD et de CTT de remplacement, contrat saisonnier, rupture conventionnelle, licenciement pour inaptitude non professionnelle, licenciement à la suite d'une faute lourde).

=> pré-requis : évolution du cadre légal (L. 5422-12 du code du travail)

Parallèlement, une prise en compte des seuls contrats de travail **d'une durée inférieure à un mois**, ce que permet déjà le cadre légal.

- **Utilisation d'une nomenclature plus fine (NAF 732)** pour exclure certains « sous-secteurs dont le taux moyen de séparation serait sensiblement éloigné du taux moyen sectoriel » et déterminer le taux de contribution modulé. Les modalités de sélection des secteurs d'activité concernés sur la base des taux de séparation moyens au niveau NAF 38 sont quant à elles préservées.
- **Modification de la formule de calcul** du taux de contribution modulé.

7 - TRAVAILLEURS FRONTALIERS

- Deux mesures non agréées :
 - application d'un coefficient aux salaires perçus à l'étranger
 - limitation à 3 mois du cumul de l'ARE et des revenus issus d'une activité exercée à l'étranger

7. TRAVAILLEURS FRONTALIERS

Deux mesures non agréées : Coeff. SJR + cumul à 3 mois

Nouvelle Convention
Art. 11§1^{er} bis
Art. 30 dernier alinéa

Deux nouvelles règles introduites, l'une par le protocole d'accord du 10.11.23, l'autre par son avenant du 10 novembre 2024 :

- **Limitation du cumul** ARE et revenus issus d'une activité exercée à l'étranger **à 3 mois**

Les Partenaires sociaux avaient souhaité encadrer la possibilité de cumul de l'ARE avec les revenus issus d'une activité exercée à l'étranger, en s'inspirant du dispositif d'exportation des droits prévu par le règlement européen de coordination des systèmes de sécurité sociale 883/2004.

- **Application aux salaires perçus à l'étranger d'un coefficient** tenant compte des différences de salaires moyens entre l'Etat d'emploi et la France, Etat de résidence

Compte tenu du déséquilibre croissant pour l'Unédic généré par les dépenses d'indemnisation liées aux travailleurs frontaliers (800 millions d'€ annuels/9 Mds cumulés depuis 2011) et dans l'attente de l'aboutissement du projet de révision du règlement européen, il a été introduit un coefficient calculé sur la base des niveaux de salaires moyens par pays constatés et publiés par l'OCDE (lui-même affecté d'un coefficient correcteur de 1,1).



Non-agrément de ces 2 mesures car l'Etat a considéré que :

- La limitation du cumul est contraire au principe de non-discrimination.
- L'instauration d'un coeff. est contraire au règlement (CE) n° 883/2004 qui prévoit qu'est pris en compte pour le calcul des prestations, le salaire perçu par la personne concernée dans l'Etat membre à la législation duquel elle était soumise au cours de sa dernière activité salariée

8 - CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE APPLICABLE À MAYOTTE

- Une nouvelle convention à l'identique

8. CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE APPLICABLE À MAYOTTE

Une nouvelle convention à l'identique

Aujourd'hui

La dernière convention d'assurance chômage applicable à Mayotte, avait été signée par les Partenaires sociaux le 24 mars 2016 (succédant à la première convention datée du 26 octobre 2012 suite à la départementalisation de Mayotte en 2011). L'applicabilité d'un code du travail spécifique à Mayotte (qui n'est plus en vigueur à ce jour) nécessitait la conclusion d'une convention distincte pour ce territoire.

Nouvelle Convention



Entrée en vigueur
1^{er} janvier 2025



Territoires concernés
Département
de Mayotte



Publics ciblés
Demandeurs d'emploi
justifiant d'une Fin de
contrat de travail (FCT)
à Mayotte

Les règles d'indemnisation et de contributions issues de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et reprises dans le décret du 26 juillet 2019 sont prorogées par une convention du 15 novembre 2024 (sans changement, uniquement quelques adaptations d'ordre rédactionnel ou de cohérence au regard du règlement général).

Il est souhaité une **convergence** entre la convention métropolitaine et la convention locale, l'objectif étant **qu'une seule et même convention** d'assurance chômage soit applicable dans les deux territoires à terme.

A noter, un **projet de loi « urgence reconstruction » à Mayotte** prévoit jusqu'au 31 mars 2025 (avec possibilité de prorogation par décret jusqu'au 31 décembre 2025) :

- La suspension du recouvrement par la Caisse de sécurité sociale de Mayotte des contributions d'assurance chômage dues par les employeurs de Mayotte.
- La prolongation des droits ARE servis à Mayotte, et d'autres mesures permettant d'inhiber la période suivant le cyclone dans le calcul d'un droit au titre de l'ARE-M au terme de la prolongation.
- L'augmentation des niveaux de prise en charge au titre de l'activité partielle.

OÙ TROUVER LA RÉGLEMENTATION D'ASSURANCE CHÔMAGE ?

Dans les **textes réglementaires disponibles sur le site de l'Unédic**

[La réglementation | Unédic.org](#)

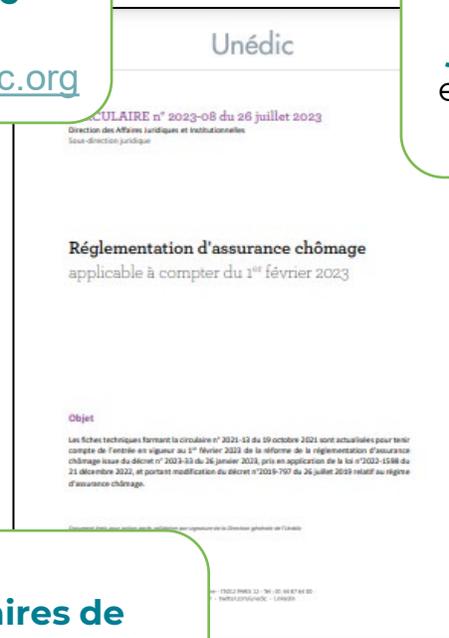
[Convention du 15 novembre 2024 relative à l'Assurance chômage | Unédic.org](#)

[Règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'Assurance chômage | Unédic.org](#)

Dans les **circulaires de l'Unédic publiées sur le site**

[Circulaires | Unédic.org](#)

Dans l'ensemble des **documents d'information juridique** (Fiches thématiques et fiches Q/R du site [unedic.org](#), paramètres utiles)





**Direction
des Affaires Juridiques
et Institutionnelles**

Février 2025

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris

T. +33 1 44 87 64 00

unedic.org

