

Tout savoir sur

L'employeur public et le chômage

Tout salarié du secteur privé et tout agent du secteur public doit être couvert par son employeur des risques liés au chômage. Autrement dit, tout agent public involontairement privé d'emploi et qui en remplit les conditions doit bénéficier d'une allocation chômage !

Toutefois, la particularité du secteur public conduit l'employeur à devoir assurer lui-même l'indemnisation de ses agents. Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'Assurance chômage géré par l'UNEDIC. C'est le principe de l'auto-assurance. L'employeur assure lui-même la gestion et le financement de l'indemnisation du chômage de ses agents. Il ne verse aucune contribution patronale pour le risque chômage.

Cependant, pour faciliter la gestion des demandes d'indemnisation de leurs anciens agents contractuels l'employeur public peut demander à France travail de gérer pour son compte les dossiers de ses anciens agents, en signant une convention de gestion. Dans certains cas, il est possible d'adhérer au régime d'assurance chômage, à titre révocable ou irrévocable.

Quel que soit le mode de gestion retenu, l'employeur est tenu de remettre à l'agent les documents nécessaires à la perception de ses allocations chômage

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
REFERENCES JURIDIQUES	3
L'OBLIGATION DE COUVRIR LE RISQUE DE PERTE D'EMPLOI	4
LES BÉNÉFICIAIRES DES ALLOCATIONS CHOMAGE	4
LES MOTIFS D'INDEMNISATION DU CHOMAGE	5
LES MODES DE GESTION DE L'INDEMNISATION DU CHOMAGE	8
<i>1/ L'auto-assurance</i>	<i>9</i>
<i>2/ La convention de prestation de services avec le Centre de Gestion</i>	<i>9</i>
<i>3/ La convention de gestion avec France travail</i>	<i>9</i>
<i>4/ L'adhésion</i>	<i>10</i>
4-1/ L'adhésion révocable	11
4-2/ L'adhésion irrévocable	11
4-3/ L'adhésion limitée à certains salariés	12
4-3-1/ Les apprentis	12
4-3-2/ Les intermittents	12
LES MODALITÉS DE GESTION DE L'INDEMNISATION DU CHOMAGE	14
<i>1/ L'employeur redevable de l'allocation chômage</i>	<i>14</i>
<i>2/ Les démarches à effectuer par l'employeur public envers un futur allocataire</i>	<i>15</i>
2-1/ Dès la cessation d'activité	15
2-1-1/ La délivrance de documents	15
2-1-2/ L'établissement des documents	16
2-1-3/ Le refus par France travail	17
2-1-4/ Le versement	18
2-2/ L'obligation d'actualisation	18
<i>3/ Les documents à transmettre au CDG 45</i>	<i>19</i>
3-1/ Dans le cadre d'une ouverture de droits	19
3-1-1/ Les pièces obligatoires à joindre au dossier	19
3-1-2/ Les pièces complémentaires selon les cas	19
3-2/ Dans le cadre d'un maintien en disponibilité d'office	20
3-3/ Dans le cadre d'un calcul du cumul allocation chômage avec des revenus issus d'une activité professionnelle	20
3-4/ Dans le cadre d'un calcul de reprise	20

REFERENCES JURIDIQUES

- Articles [L.5411-1](#) à [L.5413-1](#) et [R.5411-1](#) à [R.5412-8](#) du Code du travail (droits et obligations du demandeur d'emploi) ;
- Articles [L.5421-1](#) à [L.5421-4](#) et [R.5421-2](#) à [R.5421-3](#) du Code du travail (dispositions générales relatives à l'indemnisation des travailleurs privés d'emploi) ;
- Articles [L.5424-1](#) à [L.5424-5-1](#) et [R.5424-2](#) à [R.5424-6](#) du Code du travail (dispositions relatives aux régimes particuliers d'auto-assurance chômage) ;
- Articles [L.5425-1](#) à [L.5425-9](#) et [R.5425-1](#) à [R.5425-20](#) du Code du travail (maintien des droits au revenu de remplacement du demandeur indemnisé) ;
- Articles [L.5426-1](#), [L.5426-1-1](#), [L.5426-2](#) à [L.5426-9](#) et [R.5426-1](#) à [R.5426-24](#) du Code du travail (contrôle et sanctions) ;
- [Article L.6227-9 du Code du travail](#) (apprentis)
- [Décret n°2019-796 du 26 juillet 2019](#) relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi
- [Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019](#) modifié relatif au régime d'assurance chômage
- [Décret n°2020-425 du 14 avril 2020](#) modifié 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° 2023-33 du 26 janvier 2023](#) relatif au régime d'assurance chômage
- [Arrêté NOR : MTRD2014617A du 22 juillet 2020](#) modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail
- [Arrêté NOR : MTRD2133174A du 18 novembre 2021](#) fixant la date à laquelle les dispositions des articles 7-1 et 7-2 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail cessent d'être applicables
- [Circulaire DGEFP n°2012-01 du 3 janvier 2012](#) relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public
- [Circulaire NOR : BCRF1033362C du 21 février 2011](#) relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public
- [Circulaire UNEDIC n°2021-13 du 19 octobre 2021](#)
- [Circulaire UNEDIC n°2021-14 du 1^{er} décembre 2021](#)
- [Circulaire UNEDIC n°2023-08 du 26 juillet 2023](#)

L'OBLIGATION DE COUVRIR LE RISQUE DE PERTE D'EMPLOI

Tout employeur a l'obligation de couvrir l'ensemble de ses salariés ou/et agents publics contre le risque de privation d'emploi, qu'il soit un employeur public ou privé et qu'il exerce une activité de nature administrative ou commerciale

« Sauf dans les cas prévus à l'article L. 5424-1, dans lesquels l'employeur assure lui-même la charge et la gestion de l'allocation d'assurance, tout employeur assure contre le risque de privation d'emploi tout salarié. [...] L'adhésion au régime d'assurance ne peut être refusée. »

→ [Article L.5422-13 du Code du travail](#)

Les employeurs mentionnés à l'article L.5424-1 du Code du travail (c'est-à-dire les employeurs publics dont les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratif [EPA] ou industriels et commerciaux [EPIC])

« assurent la charge et la gestion de l'allocation d'assurance »

→ [Article L. 5424-2 du code du travail](#)

De ce fait, les agents du secteur public bénéficient de l'indemnisation du chômage dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé !

LES BÉNÉFICIAIRES DES ALLOCATIONS CHOMAGE

Comme l'indique le Guide de l'UNEDIC de juillet 2021 *« Le personnel des employeurs publics peut être composé d'agents public et de salariés de droit privé. Par agent public, on distingue l'agent public titulaire (fonctionnaire ou statutaire) et l'agent public non titulaire (contractuel). »*

Si le salarié de droit privé bénéficie automatiquement de la prise en charge du risque chômage par l'employeur, ce dernier doit avoir conscience que la qualité d'agent public (fonctionnaire titulaire ou agent contractuel) et la garantie du statut pour les fonctionnaires n'interdisent pas à l'agent de se retrouver au chômage et peuvent amener un employeur public à indemniser celui-ci en raison de la perte de son emploi !

De ce fait, les agents bénéficiaires des allocations chômage sont :

- Les fonctionnaires titulaires
- Les fonctionnaires stagiaires
- Les contractuels de droit public
- Les contractuels de droit privé. Ils sont de 3 natures :
 - Les salariés de droit privé employés par les établissements publics industriels et commerciaux - EPIC
 - Les salariés employés par les collectivités et les établissements publics administratifs - EPA (ex : les apprentis, les contrats d'engagement éducatifs)
 - Les intermittents du spectacle. Même si la collectivité est en auto-assurance, elle a l'obligation d'adhérer au GUSO seulement pour ces agents → [Article L.5424-3 du Code du travail](#)

LES MOTIFS D'INDEMNISATION DU CHOMAGE

Situations	Perte involontaire d'emploi - octroi de l'ARE	Perte volontaire d'emploi – refus de l'ARE ¹	Références juridiques
Agent radié des cadres suite à une révocation	X	-	Article L.533-1 du CGFP + Article 2 1° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Licenciement pour abandon de poste (fonctionnaire + contractuel)	-	X	Article L.553-1 du CGFP + Article 2 1° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Licenciement après 3 refus de poste proposés en vue de sa réintégration au terme d'une période de disponibilité (fonctionnaire)	X	-	Articles L514-8 et L.553-1 du CGFP + Article 2 1° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire à temps non complet	X	-	Article 2 1° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Licenciement du fonctionnaire stagiaire	X	-	Article L.327-4 du CGFP + Article 17 du décret n°92-1194 du 04.11.1992 + Article 2 1° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Licenciement pour insuffisance professionnelle (fonctionnaire + contractuel)	X	-	Article L.553-1 du CGFP + Article 2 1° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Licenciement d'un fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE) pour non-respect de ses obligations ou après 3 refus d'emplois de son grade	X	-	Article L542-22 du CGFP + Article 2 1° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Licenciement pour refus de 2 offres d'emploi du fonctionnaire pris en charge par le CDG suite au refus de transfert de son poste supprimé en raison d'une délégation de service	X	-	Article L.542-19 du CGFP + Article 2 1° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Licenciement pour disparition du besoin ou suppression de l'emploi (contractuel)	X	-	Article 39-3 du décret n°88-145 du 15.02.1988 + Article 2 1° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Licenciement pour transformation du besoin ou de l'emploi et adaptation impossible de l'agent (contractuel)	X	-	Article 39-3 du décret n°88-145 du 15.02.1988 + Article 2 1° du décret n°2020-741 du 16.06.2020

¹ Le refus d'indemnisation n'est pas toujours définitif. Il correspond parfois à une période d'observation à l'issue de laquelle l'agent peut bénéficier des allocations chômage.

Situations	Perte involontaire d'emploi – octroi de l'ARE	Perte volontaire d'emploi – refus de l'ARE	Références juridiques
Licenciement en raison du recrutement d'un fonctionnaire (contractuel)	X	-	Article 39-3 du décret n°88-145 du 15.02.1988 + Article 2 1° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Licenciement pour refus d'un nouveau CDD suite à une modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur (contractuel)	X	-	Article 39-3 du décret n°88-145 du 15.02.1988 + Article 3 2° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Licenciement pour légitime de renouvellement de CDD pour un motif lié à des considérations d'ordre personnel (contractuel)	X	-	Article 3 2° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Licenciement pour impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération (contractuel)	X	-	Article 39-3 du décret n°88-145 du 15.02.1988 + Article 2 5° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Rupture conventionnelle	X	-	Article L.552-1 du CGFP + Article 72 de la loi n°2019-828 du 06.08.2019
Congé non rémunéré à l'expiration des droits à congé maladie	X	-	Article L.514-4 du CGFP + Article 2 4° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Disponibilité d'office pour raisons de santé à l'expiration des droits à congé maladie	X	-	Article L.514-4 du CGFP + Article 2 4° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Démission pour motifs légitimes	X	-	Article L.551-1 du CGFP + Article 2 § 2 du décret n°2019-797 du 26.07.2019 + Article 3 1° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Fin du contrat durant ou au terme de la période d'essai à l'initiative de l'employeur	X	-	Article 4 du décret n°88-145 du 15.02.1988 + Article 2 3° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Non renouvellement au terme du contrat à l'initiative de l'employeur	X	-	Article 38-1 du décret n°88-145 du 15.02.1988 + Article 2 2° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Licenciement suite au refus de transfert de contrat suite à une reprise en régie	X	-	Article L.554-1 du CGFP + Article 2 1° du décret n°2020-741 du 16.06.2020

Situations	Perte involontaire d'emploi – octroi de l'ARE	Perte volontaire d'emploi – refus de l'ARE	Références juridiques
Refus de renouvellement de contrat par l'agent sans motif légitime	-	X	Article 3 1° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Démission dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire	X	-	Article L.551-1 du CGFP + Article 72 de la loi n°2019-828 du 06.08.2019 + Article 3 1° du décret n°2020-741 du 16.06.2020 + Article 39 du décret n°88-145 du 15.02.1988
Licenciement suite à une fin de détachement sur emploi fonctionnel	-	X	Article L.544-4 du CGFP + Article 2 1° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Maintien en disponibilité (fonctionnaire) ou congé non rémunéré (contractuel) en cas d'impossibilité de réintégration ou réemploi faute d'emploi vacant ET si l'agent a formulé une demande de réintégration dans les délais	X	-	Articles L.514-6 et L.514-7 du CGFP + Article 2 5° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Maintien en disponibilité (fonctionnaire) ou congé non rémunéré (contractuel) en cas d'impossibilité de réintégration ou réemploi faute d'emploi vacant ET si l'agent n'a pas formulé une demande de réintégration dans les délais ²	X	X	Articles L.514-6 et L.514-7 du CGFP + Article 2 5° du décret n°2020-741 du 16.06.2020
Disponibilité suite un refus de poste dans le cadre d'une réintégration après détachement (fonctionnaire) ou congé non rémunéré (contractuel)	-	X	Article L.514-4 du CGFP + Article 6 4° du décret n°2020-741 du 26.06.2020
Non-renouvellement du contrat de travailleur handicapé	X	-	Article 8 du décret n°96-1087 du 10.12.1996
Non renouvellement du contrat Pacte	X	-	Articles 19 et 20 du décret n°2005-904 du 02.08.2005

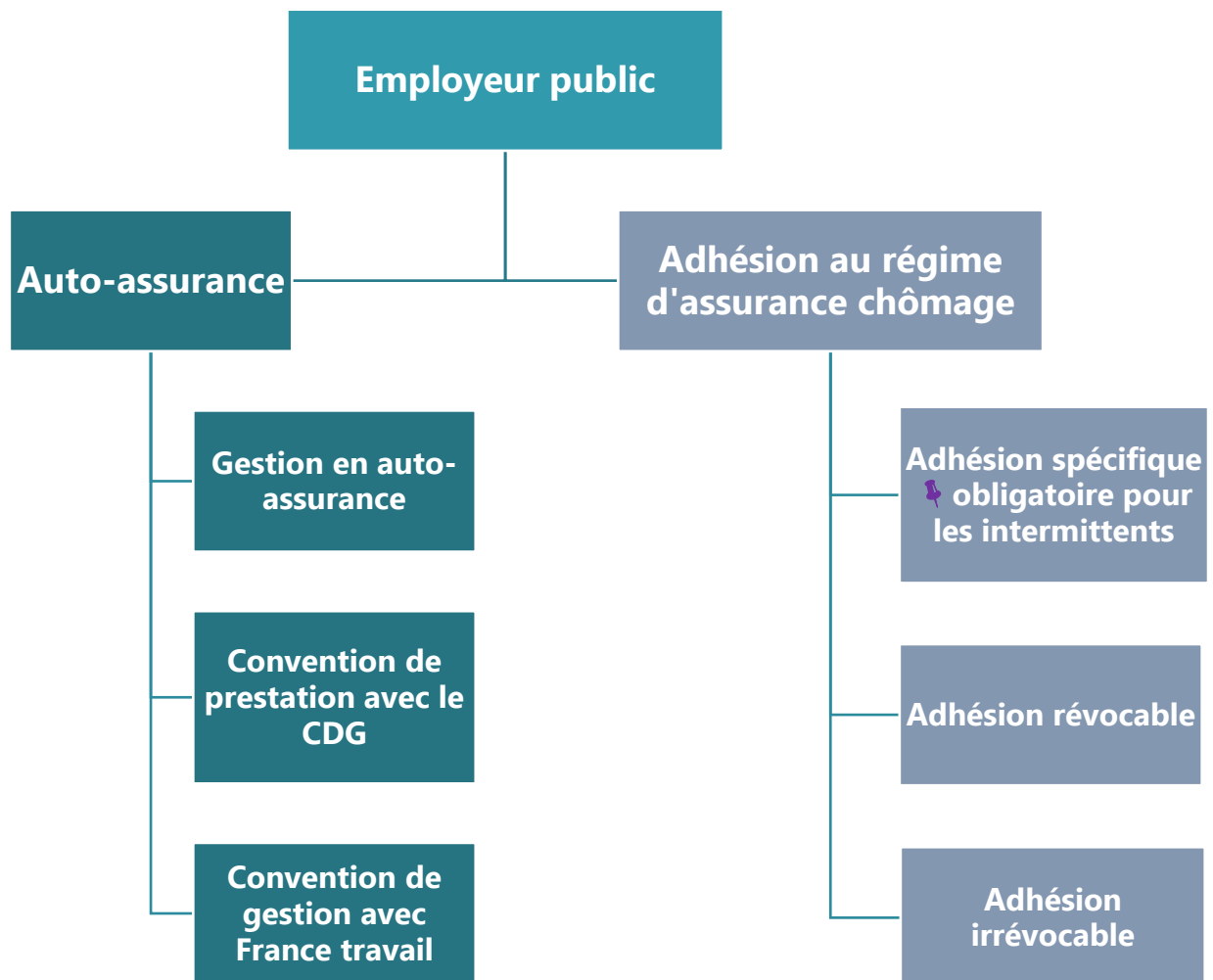
² L'agent sera considéré comme involontairement privé d'emploi et pourra ainsi bénéficier de l'ARE à l'expiration d'un délai de même durée que celui prescrit pour effectuer son renouvellement à compter de la date à laquelle il présente sa demande.

LES MODES DE GESTION DE L'INDEMNISATION DU CHOMAGE



A NOTER : Principe : l'employeur public est en auto-assurance !

Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'assurance chômage géré par l'UNEDIC. Toutefois, au regard de la complexité de la réglementation et du degré de technicité exigé pour instruire les demandes d'allocation chômage, les employeurs publics disposent de plusieurs solutions pour transférer tout ou partie de la charge de gestion liée à l'indemnisation de leurs agents involontairement privés d'emploi.



Afin de répondre à leur obligation, les employeurs disposent en réalité de 6 modalités de gestion et prise en charge financière de l'indemnisation du chômage de leurs agents publics. Le recours aux différentes formules de gestion de l'indemnisation du chômage dépend étroitement du statut de l'employeur et du statut de l'agent concerné

1/ L'auto-assurance

Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'assurance chômage. Ils sont, par principe, en auto-assurance : « *Sauf dans les cas prévus à l'article L. 5424-1, dans lesquels l'employeur assure lui-même la charge et la gestion de l'allocation d'assurance, tout employeur assure contre le risque de privation d'emploi tout salarié. [...] L'adhésion au régime d'assurance ne peut être refusée.* » → [Article L.5422-13 du Code du travail](#)

La paie de chaque agent public (titulaire ou contractuel), ne comprend aucune contribution patronale au régime d'assurance chômage géré par l'UNEDIC et auquel sont rattachés les employeurs du secteur privé.

L'employeur assure la gestion de l'indemnisation des agents involontairement privé d'emploi. L'employeur instruit la demande, calcule le montant d'allocation chômage et verse celle-ci à l'agent.

La charge des allocations chômeurs doit faire l'objet d'une prévision dans le budget primitif. A ce titre, chaque plan comptable comporte un compte dédié au versement des allocations chômage (ex : compte n°6473 pour le plan de comptes M57)



A NOTER : *L'employeur public qui assure la charge de l'allocation d'assurance prévue à l'[article L. 5424-1 du code du travail](#) prend en charge les frais de formation de l'agent involontairement privé d'emploi lorsque la demande d'utilisation du compte personnel de formation est présentée pendant la période d'indemnisation. Pour bénéficier de cette prise en charge, l'agent doit être sans emploi au moment où il présente sa demande.*
→ [Article 10 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017](#)

2/ La convention de prestation de services avec le Centre de Gestion

Conformément à [l'article L.452-40 du Code général de la fonction publique](#), le Centre de gestion est habilité à proposer, à la demande des collectivités territoriales et des établissements publics locaux de son ressort, des prestations facultatives de nature administrative. Ces prestations peuvent inclure l'instruction des demandes d'allocation chômage.

A ce titre, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret propose une prestation d'instruction et de suivi des demandes d'allocation chômage des agents. Elle offre l'intérêt de ne pas supporter la charge administrative et complexe de l'étude des demandes d'allocation chômage, de disposer d'un interlocuteur-tiers de confiance avec France travail et de recourir à une expertise reconnue. La sollicitation de cette prestation nécessite seulement la prise d'une délibération et la signature d'une convention. Pour les collectivités et établissements dont le siège est dans les départements du Cher, de l'Indre, de l'Indre-et-Loire et du Loir-et-Cher, la prestation est accessible par l'intermédiaire du CDG départemental.

3/ La convention de gestion avec France travail

Conformément à l'article L.5424-2 du Code du travail, l'employeur public peut déléguer à France travail la gestion de l'indemnisation du chômage de ses agents. Il continue à assumer la charge financière de l'indemnisation du chômage mais confie l'instruction et le versement des allocations chômage à France travail.

Cette délégation, à l'identique de la prestation confiée au Centre de gestion, offre l'opportunité de confier une mission complexe, dont le cadre d'intervention est régulièrement modifié, à un organisme expert.

Cette délégation prend la forme d'une convention de gestion signée entre l'employeur et France travail.

« *Quelle que soit l'implantation géographique de l'employeur public, la convention de gestion est signée avec France travail services.*

L'employeur public doit remplir un questionnaire correspondant à sa situation quant à la gestion du risque de chômage de ses anciens agents (auto-assurance ou adhésion révocable) et le retourner :

- *Soit par mail à l'adresse suivante : conventiondegestion.00310@pole-emploi.fr,*
- *Soit par voie postale à France travail services – service conventions employeurs publics – 14 rue de mantes – 92709 colombes cedex.*

L'échéance des versements est déterminée par les parties au travers d'un calendrier de facturation prévu dans la convention de gestion. De manière générale, le 18 de chaque mois, France travail adresse à l'employeur public la demande d'avance pour les paiements du mois suivant (M+1) et régularisant les paiements effectués au cours du mois précédent (M-1).

France travail facture deux types de frais : les frais d'instruction et les frais de gestion.

Les frais d'instruction sont dus à la signature de la convention. Ils s'élèvent à 15 000 euros, auxquels s'ajoutent les frais liés à la reprise par France travail, de la gestion de l'indemnisation des agents publics.

Les frais de gestion sont destinés à couvrir la gestion des prestations prévues dans la convention ; ils sont calculés à l'acte et fixés de la manière suivante par France travail :

- *Le traitement d'un calcul de droit (82,33€ par dossier), qu'il s'agisse d'une ouverture de droit initiale ou d'un rechargement.*
- *Le traitement mensuel de l'actualisation (6,67€ par mois et par allocataire) : qu'il y ait, ou non, versement d'une allocation.*

Les frais de gestion font l'objet d'une avance mensuelle sur la facture à hauteur de 1 % des montants indemnisés. Une régularisation annuelle est établie au mois de mai de l'année suivante sur la base du nombre de dossiers traités au cours de l'année précédente. »

Source : [Questions-réponses sur l'assurance chômage des agents publics rédigé par l'UNEDIC en juillet 2021](#)

4/ L'adhésion

Au-delà d'une simple convention de gestion, l'employeur public peut décider de « sauter le pas » et d'adhérer au régime d'assurance chômage. Dans cette hypothèse, l'instruction et le versement des demandes d'allocation chômage sont intégralement pris en charge par le régime d'assurance chômage de l'UNEDIC et l'employeur verse une contribution d'assurance chômage. La seule particularité réside dans le fait que le régime d'assurance chômage devra appliquer les règles d'indemnisation spécifiques au secteur public telles qu'elles sont prévues par le décret n°2020-741 du 16 juin 2020.


Cette adhésion peut prendre 2 formes : l'adhésion révocable et l'adhésion irrévocable.

4-1/ L'ADHESION REVOCABLE

Elle comporte une double limitation. Elle n'est possible que pour :

- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs. Si la commune a créé un CCAS ou une caisse des écoles, le conseil d'administration de chacun de ces établissements doit délibérer pour solliciter l'adhésion révocable au régime d'assurance chômage.
- Les agents contractuels de droit public. Les agents fonctionnaires titulaires ou stagiaires demeurent régis par le mécanisme de l'auto-assurance !

L'adhésion prend la forme d'un contrat d'adhésion signé entre la collectivité ou l'établissement et l'URSSAF. Le modèle de contrat est disponible dans la lettre-circulaire de l'ACOSS n°2012-000063 du 24 mai 2012. Elle prend effet au premier jour du mois civil suivant la date de la signature du contrat d'adhésion. Elle est conclue pour une durée de six ans, renouvelable par reconduction tacite.

 **A NOTER :** il existe une période dite « de stage » de six mois : les droits aux allocations de chômage ne peuvent être ouverts par France travail qu'après l'écoulement d'une période de six mois depuis la date d'effet de l'adhésion. Bien que l'employeur public soit tenu de verser les contributions pendant cette période, les agents qui perdent leur emploi au cours de la période de stage relèvent de l'auto-assurance.

4-2/ L'ADHESION IRREVOCABLE

Seuls certains employeurs publics peuvent solliciter une adhésion irrévocable. Dans le secteur public territorial, cela concerne les établissements publics à caractère industriel et commercial (cf. rubrique les agents des SPIC) ou les sociétés d'économie mixte.

Pour les adhésions irrévocables, il n'y a pas de contrat à signer entre la collectivité territoriale ou l'établissement public et l'URSSAF. S'agissant d'un établissement public à caractère industriel et commercial, il est préconisé la prise d'une délibération du conseil d'administration qui manifeste sa volonté d'adhérer de façon non équivoque au régime d'Assurance chômage.

Dans ce cas de figure, les salariés directement recrutés sous contrat de droit privé et les fonctionnaires détachés sur contrat de droit privé sont pris en charge par l'assurance chômage. Les fonctionnaires ou les contractuels en CDI mis à disposition ne sont pas concernés. Ils demeurent pris en charge par la collectivité territoriale ou l'établissement public local d'origine.

Le caractère irrévocable signifie que l'EPIC ne pourra pas renoncer à cette adhésion et revenir à l'auto-assurance.

« Le paiement des contributions d'assurance chômage s'effectue auprès de l'organisme de recouvrement compétent, aux mêmes dates que celles retenues pour les cotisations de Sécurité sociale. La date d'exigibilité dépend en effet de l'effectif annuel moyen de l'entreprise tous établissements confondus (qui correspond à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois au titre de l'année civile précédente).

Les contributions sont versées à la même date que la transmission mensuelle de la déclaration sociale nominative (DSN), le 5 ou 15 de chaque mois. Les employeurs de moins de 11 salariés peuvent opter pour un paiement trimestriel de leurs contributions afin de les verser les quinze premiers jours du trimestre civil suivant. »

Source : [Questions-réponses sur l'assurance chômage des agents publics rédigé par l'UNEDIC en juillet 2021](#)

4-3/ L'ADHESION LIMITEE A CERTAINS SALARIES

De manière exceptionnelle, l'employeur public peut adhérer à l'assurance chômage uniquement pour 2 catégories d'agents :

4-3-1/ LES APPRENTIS

L'employeur public occupant des personnes en contrat d'apprentissage doit assurer leur couverture contre le risque de chômage au même titre que ses agents :

- Soit par la voie de l'auto-assurance, l'employeur assurant lui-même ses apprentis ou confiant la gestion du risque de chômage à France travail via une convention de gestion ;
- Soit dans le cas d'un employeur du secteur public industriel et commercial (essentiellement EPIC), en adhérant de manière irrévocable au régime d'assurance chômage pour l'ensemble de son personnel ;
- Soit dans le cas d'un employeur du secteur public non industriel et commercial, par adhésion révocable au régime d'assurance chômage pour l'ensemble de ses agents contractuels (circulaire DGAFP du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial) ;
- Soit dans le cas d'un employeur du secteur public non industriel et commercial, par adhésion spécifique pour ses seuls apprentis (article L. 6227-9 du code du travail et article 68 du règlement d'assurance chômage annexé au décret du 26 juillet 2019). Cette possibilité ne concerne pas les employeurs qui ont déjà adhéré pour leurs agents contractuels, ou ont conclu une convention de gestion pour l'ensemble de leur personnel.

4-3-2/ LES INTERMITTENTS

« Tout employeur public, quelle que soit sa situation au regard de l'assurance chômage (auto-assurance, convention de gestion, adhésion), a l'obligation d'adhérer au régime d'assurance chômage pour ses salariés recrutés à titre temporaire qui relèvent des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle (Article L.5424-3 du code du travail). L'adhésion se fait auprès du GUSO (Guichet unique du spectacle occasionnel).

L'adhésion est spécifique aux salariés intermittents du spectacle et n'a aucune incidence sur le reste des agents. »

Source : [Questions-réponses sur l'assurance chômage des agents publics rédigé par l'UNEDIC en juillet 2021](#)

Tableau récapitulatif

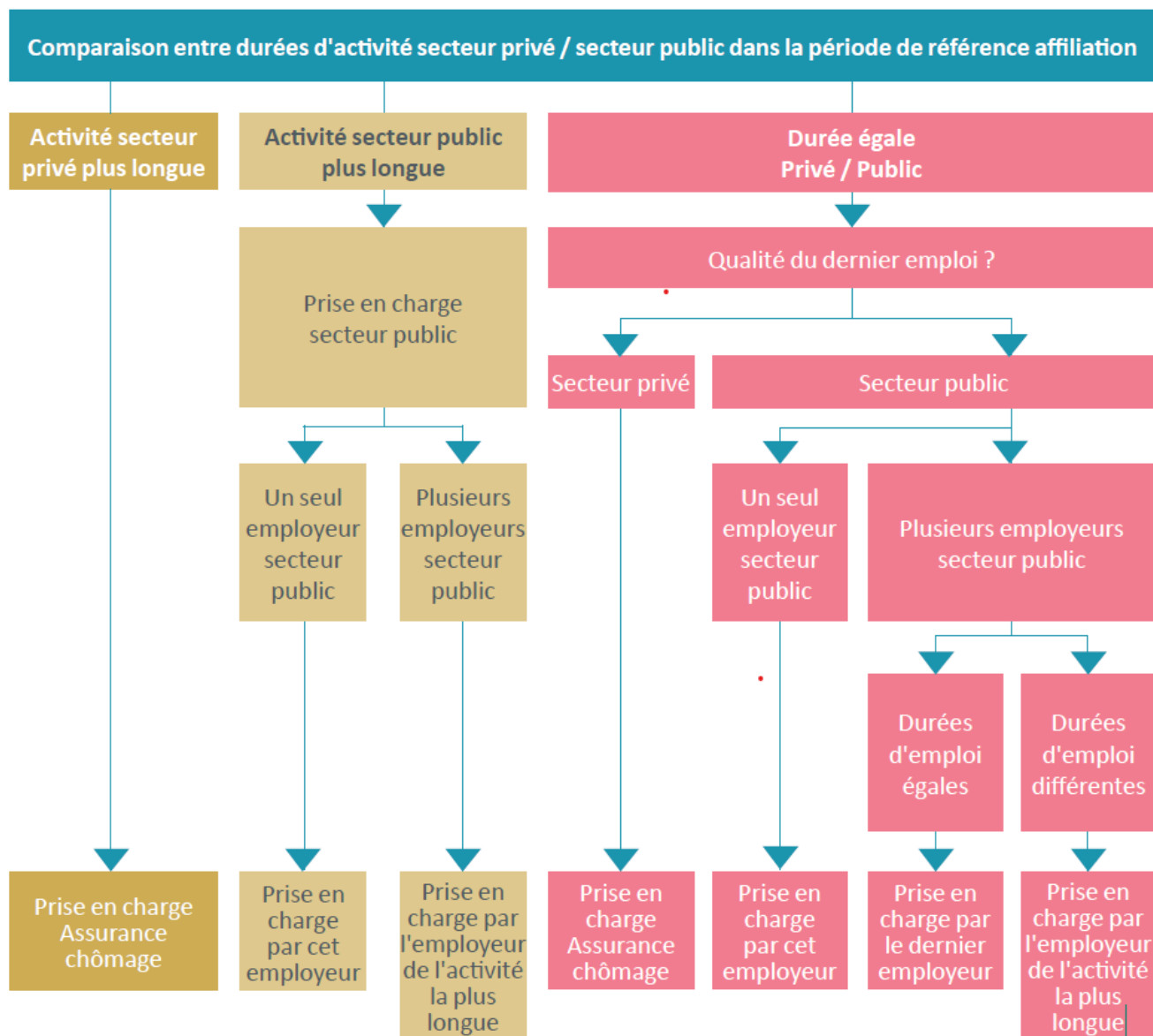
Mode de gestion	Agents concernés	Employeurs concernés	Obligations de l'employeur	Contreparties financières
Auto-assurance	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fonctionnaires titulaires et stagiaires ➤ Contractuels de droit public 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Collectivités territoriales ➤ EPA ➤ EPIC 	Instruction, versement et financement des allocations chômage	Pas de contribution patronale à l'assurance chômage
Convention de prestation avec le CDG	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fonctionnaires titulaires et stagiaires ➤ Contractuels de droit public 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Collectivités territoriales ➤ EPA ➤ EPIC 	Versement et financement des allocations chômage	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pas de contribution patronale à l'assurance chômage ➤ Paiement d'un montant de prestation au CDG
Convention de gestion avec France travail	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fonctionnaires titulaires et stagiaires ➤ Contractuels de droit public 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Collectivités territoriales ➤ EPA ➤ EPIC 	Financement des allocations chômage	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pas de contribution patronale à l'assurance chômage ➤ Remboursement à France travail du montant brut des allocations chômage ➤ Paiement de frais de gestion à France travail
Adhésion révocable au RAC	Uniquement pour les agents contractuels	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Collectivités territoriales ➤ EPA 	Financement des allocations chômage	Paiement de la contribution patronale au taux de 4,05%
Adhésion irrévocable au RAC	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fonctionnaires titulaires et stagiaires ➤ Contractuels de droit public 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ EPIC 	Financement des allocations chômage	Paiement de la contribution patronale au taux de 4,05%
Adhésion spécifique au RAC	Apprentis	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Collectivités territoriales ➤ EPA 👉 Adhésion spécifique Seulement si pas d'adhésion générale au RAC ou pas de signature d'une convention de gestion	-	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Paiement de frais de gestion à France travail ➤ Pas de contribution patronale 👉 Paiement d'une contribution par l'Etat au taux de 6,45%
	Intermittents	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Collectivités territoriales ➤ EPA ➤ EPIC 👉 ADHESION OBLIGATOIRE 	Financement des allocations chômage	Taux global de 11,45% Contribution patronale : 9,05% Cotisation sociale : 2,40%

Légende : EPA : établissements publics administratifs / EPIC : établissements publics industriels et commerciaux / RAC : Régime d'assurance chômage

Le versement signifie que l'ARE est directement payée à l'agent par l'employeur. Le financement signifie que l'employeur prend à sa charge l'indemnisation du chômage soit par le paiement d'une contribution patronale, soit directement et de manière automatique lorsqu'il est en auto-assurance et/ou par le paiement d'une prestation à un organisme extérieur (CDG, France travail).

LES MODALITÉS DE GESTION DE L'INDEMNISATION DU CHOMAGE

1/ L'employeur redevable de l'allocation chômage



Source : Questions/réponses, l'assurance chômage des agents publics – UNEDIC - Juillet 2021

→ Articles [R.5424-2](#) à [R.5424-6](#) du Code du travail



A NOTER : La période de référence affiliation correspond à la « période servant pour l'ouverture des droits »

2/ Les démarches à effectuer par l'employeur public envers un futur allocataire

2-1/ DES LA CESSATION D'ACTIVITE

2-1-1/ LA DELIVRANCE DE DOCUMENTS

A l'issue du contrat de travail, l'employeur a l'obligation de délivrer des documents au salarié

2-1-1-1/ Dans le secteur privé

Cela se traduit par la délivrance :

1. D'un certificat de travail qui mentionne la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie + la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus
→ Articles [L.1234-19](#) + [D.1234-6](#) du Code du travail
2. D'un reçu pour solde de tout compte en double exemplaire qui fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. → Articles [L.1234-20](#) + [D.1234-7](#) à [D.1234-8](#) du Code du travail
3. D'une attestation France travail. « L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article [L.5421-2](#) et transmet ces mêmes attestations aux organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage. » → [Article R.1234-9 du Code du travail](#)

2-1-1-1/ Dans le secteur public

Cela se traduit de la manière suivante :

- ▶ **Pour le fonctionnaire titulaire ou stagiaire**, l'employeur a l'obligation de délivrer les documents suivants
 1. L'arrêté relatif à la situation de l'agent (ex : arrêté portant radiation des cadres, licenciement et radiation des cadres, rupture conventionnelle et radiation des cadres, disponibilité, etc.). Les articles 2 et 3 du décret n°2020-471 du 16 juin 2020 précisent les situations qui ouvrent droit à l'allocation chômage. La preuve de ces situations prend la forme d'un arrêté ou plus rarement d'un courrier signé de l'autorité territoriale. Enfin, l'arrêté plaçant l'agent en disponibilité suite à une demande de réintégration vaut attestation de non-réintégration. Ce document est exigé par l'article 2 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020.
 2. L'attestation employeur destinée à France travail



A NOTER : Le certificat de travail n'a pas d'intérêt pour un fonctionnaire titulaire ou stagiaire puisque l'employeur est en auto-assurance.

► Pour l'agent contractuel

1. Le certificat de travail. L'obligation de délivrance et son contenu sont précisés par les textes

« A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

1° La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;

2° Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;

3° Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

En cas de rupture anticipée d'un contrat de projet, un certificat de fin de contrat comportant les mêmes mentions est établi. » → [Article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

2. L'attestation employeur destinée à France travail



A NOTER : Pour les contractuels, le reçu pour solde de tout compte n'est pas prévu par l'article 38 précité et n'est donc pas obligatoire. → [Réponse à la question écrite n°08993 du 21 février 2019](#)

Toutefois, la notice du décret n°2020-471 du 16 juin 2020 précise désormais que les demandeurs d'emploi issus du secteur public sont soumis, en fonction de leur statut, aux règles de l'assurance chômage et aux dispositions spécifiques de ce décret. Cela signifie que les règles relatives à la délivrance des documents par l'employeur sont applicables aux agents du secteur public. De ce fait, le CDG 45 préconise, dans la mesure du possible de délivrer un reçu pour solde de tout compte lorsque la fin de contrat s'accompagne de la perception d'indemnités complémentaires à la rémunération principale (ex : indemnité pour congé annuel non pris, indemnité de licenciement, indemnité de rupture conventionnelle, etc.).

Sur ce point, le CDG 45 vous propose de retenir le [modèle de reçu pour solde de tout compte de l'URSSAF](#)



A NOTER : La délivrance de l'attestation employeur est une obligation pour l'employeur. Toute inertie volontaire, retard négligent voire tout refus de délivrance de ce document constitue une faute de la collectivité qui engage sa responsabilité et peut amener au paiement de dommages et intérêts à l'agent !
→ [CAA de Lyon, 12 janvier 2022, n°19LY03411](#)

2-1-2/ L'ETABLISSEMENT DES DOCUMENTS

2-1-2-1/ Le certificat de travail

- Une trame personnalisable de certificat de travail est disponible sur le site [service-public.fr](#) → [LIEN](#)

Toutefois, cette trame ne comporte pas les mentions requises pour les contractuels de droit public. Il convient donc de l'adapter pour ces derniers.

- Un modèle de certificat de travail est proposé par le CDG 45 :
→ [Modèle de certificat de travail pour un agent contractuel](#)

2-1-2-2/ L'attestation employeur

Lors de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, l'employeur doit délivrer à l'agent l'attestation nécessaire pour faire valoir ses droits au chômage (dite « attestation France travail »). La rédaction de cette attestation appartient exclusivement à l'employeur !

La rédaction de cette attestation s'effectue :

- Dans le logiciel de paie pour les employeurs qui relèvent de la DSN
- En version dématérialisée dans l'espace employeur sur le site de France travail. Cette option est obligatoire pour les entreprises de plus de 11 salariés qui ne relèvent pas de la DSN → [Espace employeur France travail](#)
- En version papier pour les entreprises de moins de 11 salariés qui ne relèvent pas de la DSN
→ [Arrêté NOR : ETSD1115872A du 14 juin 2011](#)

Toutefois, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne transmettent pas les attestations employeurs par la DSN pour leurs agents publics titulaires ou contractuels et les intermittents du spectacle (ces derniers relèvent du GUSO).

Il n'existe pas de modèle officiel d'attestation employeur. Comme l'indique l'actualité du 4 janvier 2022 du site [net-entreprises](#), « Certains employeurs ayant des populations ne relevant pas pour la transmission de l'attestation employeur du périmètre la DSN (agents publics titulaires et non titulaires, intermittents du spectacle, expatriés, [...] etc.) doivent, uniquement pour ces populations, transmettre leurs attestations employeur par le formulaire dématérialisé, disponible dans « l'Espace employeur » sur le site de [pole-emploi.fr](#) ou accessible via [net-entreprises.fr](#) en choisissant « l'attestation employeur par saisie ». »

Un [Guide de saisie en ligne](#) est mis à disposition sur le site de France travail. Une [notice](#) est également disponible sur le site de France travail.



A NOTER : Le CDG 45 attire l'attention des employeurs publics sur l'importance de bien rédiger l'attestation employeur. En effet, celle-ci :

- Conditionne l'appréciation de l'ouverture des droits à l'assurance chômage.
- Sert à établir le montant des allocations chômage
- Fournit des informations statistiques qui visent à mieux cerner les problèmes d'emploi et de chômage

2-1-3/ LE REFUS PAR FRANCE TRAVAIL

Conformément à l'article L.5424-2 du Code du travail, si France travail détermine que la charge de l'indemnisation relève du secteur public, le demandeur d'emploi se voit notifier une décision de refus composée :

- D'un courrier mentionnant :
 - Le nom de l'employeur public désigné compétent ;
 - Les éléments ayant conduit à déterminer la charge de l'indemnisation : date d'inscription, date d'examen, date de la fin de contrat de travail, période de référence affiliation, durée(s) d'emploi notamment.

- D'une attestation de coordonnées de l'employeur compétent pour l'indemnisation. Il s'agit d'un document sur lequel l'employeur qui a la charge de l'indemnisation atteste ses coordonnées pour que France travail lui expédie chaque mois l'attestation mensuelle de situation du demandeur d'emploi ([cf. Point suivant](#)).
- D'une fiche de liaison à remplir par l'employeur pour informer France travail soit :
 - ✓ Du reliquat de droits
 - ✓ De l'épuisement des droits
 - ✓ Des emplois pris en considération lors de l'étude du droit d'option
 - ✓ Du motif du rejet du dossier par le secteur public.

Muni de ces documents, le demandeur d'emploi est invité à se retourner vers l'employeur public compétent afin qu'il étudie sa demande d'allocations. L'employeur public doit étudier la demande d'allocation chômage de son ancien agent. A ce titre, il doit :

- Vérifier les conditions d'ouverture de droits
- Vérifier la coordination (charge de l'indemnisation)
- Déterminer le nombre de jours indemnisables
- Déterminer le montant de l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE)
- Déterminer le point de départ de l'indemnisation.

2-1-4/ LE VERSEMENT

L'employeur public, en auto-assurance, doit procéder au versement de l'allocation chômage. L'imputation budgétaire est l'article 6473 dans le plan de comptes M14 et M57.

2-2/ L'OBLIGATION D'ACTUALISATION

Afin de percevoir ses allocations, un demandeur d'emploi indemnisé par un employeur public en auto-assurance doit actualiser sa situation tous les mois auprès de France travail.

Cette actualisation permet au demandeur d'emploi de maintenir ou cesser son inscription et de déclarer les événements suivants : formation, reprises d'activités, congé maladie/maternité, perception d'une nouvelle pension d'invalidité de 2ème ou 3ème catégorie et pension de retraite.

Suite à l'actualisation, France travail envoie l'attestation mensuelle de situation (AMS), du demandeur d'emploi à l'employeur public désigné compétent.

L'AMS précise les éléments suivants : dates d'inscription, catégorie d'inscription, dates et éléments déclarés, date et motif de cessation d'inscription, date et motif de décision de sanction.

3/ Les documents à transmettre au CDG 45

Pour les collectivités territoriales et les établissements qui ont conclu une convention avec le Centre de gestion, il est demandé à l'employeur public de transmettre les documents suivants :



A NOTER : Les listes présentées ci-dessous tiennent compte des documents officiels recensés par l'UNEDIC, de la spécificité de la prestation proposée par un CDG et de l'expérience acquise par la mission chômage du CDG 45. Cela explique les divergences éventuelles avec la liste de documents proposée par l'UNEDIC et celle élaborée par un autre CDG. A titre d'exemple, le CDG 45 ne demande pas la fourniture des bulletins de salaire. Il s'appuie sur les attestations employeurs et renvoie aux collectivités la responsabilité de remplir avec soin ces attestations.

3-1/ DANS LE CADRE D'UNE OUVERTURE DE DROITS

3-1-1/ LES PIECES OBLIGATOIRES A JOINDRE AU DOSSIER

- La lettre de refus de France travail (5 ou 6 pages) (à retrouver sur l'espace personnel du site de France travail dans « mes courriers »)
- Le courrier de notification d'inscription à France travail (à retrouver sur l'espace personnel du site de France travail dans « mes échanges avec France travail » puis, « mes courriers reçus »)
- Le dossier d'inscription en tant que demandeur d'emploi téléchargeable via son espace personnel sur le site internet de France travail dans la [rubrique « mon inscription à France travail » - voir ma demande d'inscription »](#)
- La fiche de renseignements pour les agents dont la collectivité a conventionné avec le CDG45. Elle est disponible dans le [livret de l'agent](#)
- Une copie de pièce d'identité en cours de validité ou un titre de séjour valide
- Une copie de la carte vitale au nom de l'agent
- Un RIB au nom de l'agent
- Le dernier avis d'imposition
- Une attestation des périodes d'inscription à France travail (à retrouver sur l'espace personnel du site de France travail dans « mes allocations » puis, « mes attestations »)
- Toutes les attestations employeur UNEDIC de **secteurs privé et public** des 36 derniers mois **précédant la date de fin du dernier contrat effectué**
- Une attestation relative aux arrêts maladie intervenus dans les 36 derniers mois (attestation à faire sur le compte personnel AMELI)

3-1-2/ LES PIECES COMPLEMENTAIRES SELON LES CAS

- **Si l'agent perçoit une pension :** une copie de la notification de décision d'obtention d'une pension d'invalidité, d'un avantage vieillesse et d'une pension militaire
- **Si l'agent a démissionné :** une copie de la lettre de démission ainsi que les justificatifs prouvant le motif légitime le cas échéant
- **Si l'agent est auto-entrepreneur :** une copie de la déclaration SIREN (KBIS)

- **Si l'agent exerce actuellement une autre activité** : les bulletins de salaire ainsi qu'une copie du contrat de travail

3-2/ DANS LE CADRE D'UN MAINTIEN EN DISPONIBILITE D'OFFICE

- La date d'inscription en tant que demandeur d'emploi le cas échéant
- L'ensemble des attestations employeurs émises durant la période de disponibilité
- Les 36 derniers bulletins de salaires
- L'arrêté de nomination dans la collectivité où l'agent est en disponibilité.
- Les arrêtés relatifs à la période de disponibilité de l'agent
- Une copie de l'attestation de non-réintégration
- L'arrêté plaçant l'agent en disponibilité d'office faute de poste vacant
- La fiche de renseignements téléchargeable dans la rubrique « Vous êtes agent/Allocataire »
- Le dernier avis d'imposition sur les revenus
- Une attestation relative aux arrêts maladie intervenus dans les 36 derniers mois (attestation à faire sur le compte personnel AMELI)

3-3/ DANS LE CADRE D'UN CALCUL DU CUMUL ALLOCATION CHOMAGE AVEC DES REVENUS ISSUS D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE

- L'attestation mensuelle émise par France travail ou à défaut le télé-justificatif d'actualisation de l'allocataire.
- Une copie du bulletin de salaire de l'agent correspondant à son activité déclarée
- En cas d'activité non salariée, la déclaration SIREN de la société et une copie de la déclaration du Chiffre d'Affaires pour les auto-entrepreneurs.

3-4/ DANS LE CADRE D'UN CALCUL DE REPRISE

- Une attestation des périodes d'inscription. Ce document est téléchargeable via l'espace personnel sur le site de France travail.
- L'ensemble des attestations employeurs issues des périodes de réemploi
- Le courrier de notification d'inscription à France travail (à retrouver sur l'espace personnel du site de France travail dans « mes échanges avec France travail » puis, mes courriers reçus)
- Une copie de la notification de refus émise par France travail
- Une attestation des arrêts maladie à partir de la date d'ouverture des droits jusqu'au jour de l'étude de la demande de reprise