

DE LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT AU VERSEMENT DES ARE

(Allocation de Retour à l'Emploi)

RDV Thématiques – 03/02/2026 : Saints Geosmes
13/02/2026 : Joinville
02/03/2026 : Brottes

Sommaire

01

Les étapes
clés du
recrutement

02

Les motifs de
fin de
relation avec
l'employeur

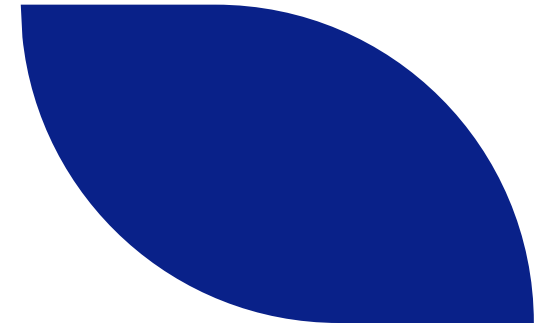
03

Les
documents à
remettre

04

Les cas
menant au
versement
des ARE

1. Les étapes clés du recrutement



Quel motif de recrutement ?

Nomination

- Sur concours
- En recrutement direct



Cas spécifique :

- Mutation
- Détachement
- Intégration directe

Nécessite :

- La création d'un poste par délibération
- Une déclaration de vacance de poste (DV) : 2 mois avant le recrutement
- Une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) : au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard la veille

Bénéfice :

- Stage d'un an permettant d'évaluer l'agent dans ses missions
- Evolution de carrière



Quel motif de recrutement ?

Contractuel

- Sur poste non permanent (saisonnier, occasionnel ou remplacement)

Nécessite :

- Une délibération autorisant le recrutement
- Une DPAE : au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard la veille

Limité en durée :

- **Saisonnier** : 6 mois sur une période de 12 mois
- **Occasionnel** : 12 mois sur une période de 18 mois
- **Remplacement** : durée d'absence de l'agent (possibilité de débiter le contrat avant le départ de l'agent remplacé)

Contractuel

- Sur poste permanent

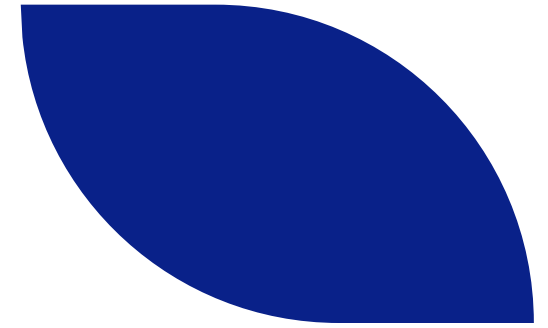
Nécessite :

- La création d'un poste par délibération
- Une DV : 2 mois avant le recrutement
- Une DPAE : au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard la veille

Reconductible et débouche sur un CDI :

- Reconduction par période de 3 ans maximum
- Débouche obligatoirement sur un CDI au bout de 6 ans de CDD (tout motif confondu)

2. Les motifs de fin de relation avec l'employeurs



Les différents motifs de rupture A l'initiative de l'administration Pour les fonctionnaires

A – Licenciement (insuffisance professionnelle, inaptitude physique, refus de 3 postes proposés)

B – Révocation

C – Refus de titularisation

Pour les contractuels

A – Fin de contrat à durée déterminée à son terme ou non renouvellement

B – Licenciement avant terme du contrat (suppression d'emploi, insuffisance professionnelle, inaptitude physique, faute disciplinaire grave)

C – Rupture pendant la période d'essai

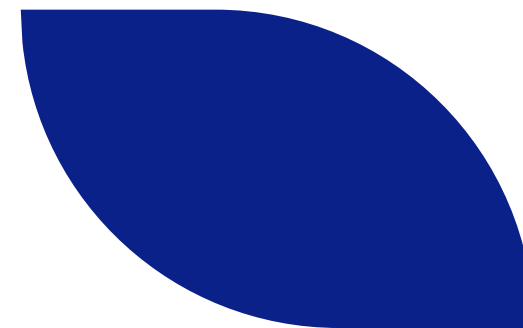
Les différents motifs de rupture

A l'initiative de l'agent

Pour les fonctionnaires et les contractuels

- A – Démission
- B – Abandon de poste
- C – Rupture conventionnelle
- D – Admission à la retraite

3. Les documents à remettre



Les documents à remettre

- **Certificat de travail**
 - date d'entrée
 - date de sortie
 - nature de l'emploi occupé

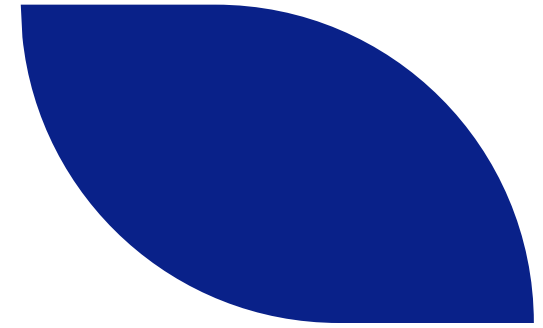
Document disponible dans les logiciels de paie

Modèle téléchargeable sur le site service-public : <https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/CertificatTravail>

- **Attestation employeur à destination de France Travail**
 - saisie du formulaire « AE Web »
 - ⚠ - saisie des éléments via la DSN Signalement FCTU pour les agents contractuels (dans les 5 jours suivants l'évènement)
 - ↳ édition du document dans le logiciel de paie
 - 1 exemplaire signé à remettre à l'agent



4. Les cas menant au versement des ARE



Les cas menant au versement des ARE

1. Cadre juridique

Les agents des collectivités territoriales peuvent bénéficier de l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) conformément

- Aux articles L.5421-1 et suivants du Code du travail,
- Et au régime d'auto-assurance applicable aux employeurs publics (article L.5424-1 du Code du travail).

👉 Les collectivités territoriales sont, sauf exception, employeurs publics non affiliés à France Travail : elles assurent elles-mêmes le financement de l'allocation chômage de leurs anciens agents.

2. Public concerné

Sont concernés :

- Les fonctionnaires titulaires, lorsqu'ils perdent involontairement leur emploi ou ne peuvent être réintégrés immédiatement (par exemple, fin de détachement, suppression d'emploi, refus d'un poste équivalent) ;
- Les agents contractuels en cas de :
 - Fin de CDD non renouvelé par la collectivité,
 - Licenciement pour motif économique ou disciplinaire,
 - Rupture anticipée du contrat à l'initiative de l'employeur.

Les cas menant au versement des ARE

3. Conditions d'ouverture du droit à l'ARE

Pour percevoir l'allocation, l'agent doit :

- Avoir perdu involontairement son emploi (licenciement, fin de contrat, fin de détachement, etc.) ;
- Être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de France Travail ;
- Rechercher activement un emploi ;
- Justifier d'une période d'activité suffisante (généralement 130 jours ou 910 heures de travail sur les 24 derniers mois, selon la réglementation en vigueur) ;
- Être apte physiquement à l'emploi.

4. Modalités de versement

- Le montant et la durée de l'ARE sont calculés selon les mêmes règles que pour les salariés du secteur privé (formules UNEDIC).
- La collectivité verse directement l'allocation à l'ancien agent (ou rembourse à France Travail les allocations versées en cas de convention de gestion).
- Le versement cesse en cas :
 - de radiation de la liste des demandeurs d'emploi,
 - de départ à la retraite,
 - ou d'épuisement des droits.

Les cas menant au versement des ARE

5. Rôle de la collectivité

- Établir une attestation employeur (attestation France Travail) à remettre à l'agent lors de la cessation de fonctions ;
- Informer France Travail du statut d'auto-assurance et des coordonnées du service payeur ;
- Assurer le suivi administratif et financier du dossier d'indemnisation.

6. Cas particuliers

- En cas de mutation, disponibilité ou détachement, les droits à l'ARE dépendent de la situation de l'agent et de la cause de la cessation d'activité ;
- Les agents non titulaires peuvent être indemnisés directement par France Travail, selon la convention passée avec la collectivité ;
- Les agents ayant perdu volontairement leur emploi (démission), pourront demander le réexamen de leur situation après une période de 121 jours et pourront prétendre au versement d'ARE s'ils remplissent les conditions suivantes :
 - Être inscrit comme demandeur d'emploi à France Travail ;
 - Avoir recherché activement un emploi ;
 - Et justifier d'efforts sérieux de recherche ou de démarches de réinsertion professionnelle.

Les cas menant au versement des ARE

7. Estimation du montant à verser

Le SJR (Salaire Journalier de Référence) correspond au salaire moyen perçu par l'agent sur une période donnée avant la perte d'emploi.

 Formule :

 Période de référence :

- Période qui a servi au calcul de la durée du droit (de 24 à 36 mois selon l'âge).
- Inclus : traitement indiciaire brut, primes soumises à cotisations chômage, indemnités de résidence, NBI, etc.
- Exclu : indemnités de licenciement, de congés payés, de départ à la retraite, remboursements de frais.

L'allocation journalière brute correspond au plus favorable des deux montants suivants :

- 40,4 % du SJR + 13,18 €
- 57 % du SJR

 L'allocation ne peut être inférieure à 32,13 € par jour brut (minimum 2025, valeur à actualiser selon les barèmes UNEDIC) et ne peut dépasser 75 % du SJR. Durée d'indemnisation de 24 mois allongée à 30 mois pour les 55-56 ans et 36 mois pour les plus de 57 ans. Diminuée en cas de conjoncture favorable (x 0,75).

Durée d'emploi sur les 24 derniers mois	Durée d'indemnisation
≥ 130 jours (ou 910 heures)	Ouverture du droit
6 à 12 mois de travail	6 à 12 mois d'indemnisation
24 mois ou plus	24 mois d'indemnisation (36 mois si +53 ans)

Vos contacts au CDG

Recrutement
permanent :

Maryse BARTHELEMY-
BLANCHON

Recrutement non-
permanent :

Valentine DUVAL

Chômage :

Valentine DUVAL
Stéphane MANGIN

Pour tous les services du CDG, nous contacter au 03.25.35.33.20 ou par mail à cdg52@cdg52.fr

**Merci de votre
attention !**