

# LA RÉFORME DE L'ASSURANCE CHOMAGE

## FICHE PRATIQUE

Les premières dispositions de la réforme de l'assurance chômage ont été mises en place en novembre 2019 avant d'être suspendues en raison de l'épidémie de Covid-19 et de ses conséquences sur l'emploi. Reportée à plusieurs reprises, cette réforme est pleinement entrée en vigueur le 1er octobre 2021.

### La réforme de l'assurance-chômage prévoit de répondre à trois objectifs majeurs :

- **Lutter contre le recours abusif aux contrats courts** avec notamment l'instauration d'un bonus-malus sur les cotisations chômage pour les entreprises afin de les inciter à proposer des emplois de longue durée et des contrats plus durables
- **Faire en sorte que le travail paye plus que l'inactivité** en établissant de nouvelles règles d'indemnisation qui devraient inciter à la reprise de l'emploi ;
- **Renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi** avec le recrutement de 1 000 nouveaux conseillers par Pôle emploi et la mise en place de deux demi-journées d'accompagnement intensif.

Nous vous proposons un détail sous 2 aspects : les impacts pour l'entreprise et **les nouveautés pour les salariés dont la fin du contrat de travail est postérieure au 1er octobre 2021.**



## *Pour l'entreprise*

### **Le bonus-malus : pour les entreprises de plus de 11 salariés.**

>> Applicable à compter du 1er septembre 2022, après une période d'observation du 1er juillet 2021 au 30 Juin 2022, il vise à inciter les employeurs à proposer plus de contrats à durée indéterminée et/ou des contrats à durée déterminée plus longs.

>> Sept secteurs concernés par cette mesure :

- L'industrie agroalimentaire (denrées alimentaires, boissons et produits à base de tabac) ;
- Les activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- L'hébergement et la restauration ;
- L'assainissement des eaux, la gestion des déchets et la dépollution ;
- Les transports et l'entreposage ;
- La fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, et d'autres produits non métalliques ;
- Le travail du bois, l'industrie du papier et l'imprimerie.

## Afin d'accompagner les entreprises, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion mobilise un certain nombre d'outils :

- Un **simulateur**. Il permet aux entreprises d'évaluer leur recours aux contrats courts par rapport à celui de leur secteur
- Un **guide sur les alternatives aux contrats courts qui est publié et diffusé** afin d'aider les entreprises à proposer des « contrats de meilleure qualité »
- Un **accompagnement en ressources humaines** spécifique proposé et financé par l'État pour les entreprises de moins de 250 salariés « afin de faire évoluer, si nécessaire, leur organisation du travail et leurs pratiques d'embauches ». Cette prestation, de 30 jours au plus, est dispensée par un cabinet de conseil en ressources humaines.

## Pour les salariés

### Révision de la durée d'indemnisation

La durée d'indemnisation est égale au nombre de jours calendaires entre le premier jour du premier contrat de travail et le dernier jour du dernier contrat de travail identifiés au cours des 24 ou 36 derniers mois (si plus de 53 ans) dans la limite de :

- 730 jours si le demandeur d'emploi a moins de 53 ans,
- 913 jours s'il a 53 ou 54 ans,
- 1 095 jours à partir de 55 ans,
- Éventuellement jusqu'au départ en retraite à taux plein, dans certaines conditions.

**X Les périodes de confinement et de couvre-feu passées (du 1er mars au 31 mai 2020 et du 30 octobre 2020 au 30 juin 2021) sont retirées pour le calcul de la durée d'indemnisation, ce qui représente 336 jours maximum.**

### Le salaire journalier de référence

Le salaire de référence est calculé à partir des **rémunérations perçues sur les 24 ou 36 derniers mois**.

En seront déduites les périodes de suspension d'un contrat de travail, telles que les arrêts maladie de plus de 15 jours, congé maternité, période de formation et CPF de transition.

En revanche, les périodes d'inactivité seront prises en compte dans la limite de 75 % du nombre de jours calendaires.

**X Donc le salaire journalier de référence sera obtenu en divisant les rémunérations retenues sur la période de référence, par le nombre de jours compris dans cette même période d'affiliation, en déduisant les périodes de suspension de contrat mais par les périodes d'inactivité.**

## Spécificités en cas de maladie

En cas d'événements impliquant une **absence de rémunération ou une rémunération moindre** et donc pouvant se traduire par une baisse de l'allocation journalière, Pôle emploi procède d'office à la « **reconstitution** » du salaire de référence relatif à l'événement, à partir du « salaire journalier moyen du contrat de travail » au cours duquel a eu lieu l'évènement. Il s'agit de **déterminer le salaire qui aurait été versé en l'absence de l'évènement**. Cela concerne, notamment les périodes suivantes :

- Périodes de maladie ayant donné lieu à IJ de la sécurité sociale ;
- Périodes de congé maternité de paternité ou d'adoption ;
- Périodes indemnisées au titre l'activité partielle ou l'activité partielle de longue durée ;
- Temps partiel thérapeutique ;
- Congé parental ;
- Congé de reclassement ou de mobilité.

## Les délais de carence cumulés de l'indemnisation

Un **différé d'indemnisation spécifique** tient compte de la part des indemnités de rupture du contrat de travail qui excède les montants minimum fixés par la loi.

**X Sont exclues toutefois les indemnités qui ont été fixées par un juge, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou lorsque l'employeur n'a pas respecté les procédures**

La durée maximale du différé spécifique est de :

- 150 jours calendaires ;
- 75 jours calendaires en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique.

**Pour rappel, les indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle restent prises en compte intégralement.**

**X Si un salarié est concerné par un licenciement économique et qu'il a adhéré à un Contrat de Sécurisation Professionnelle, l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) est versée sans aucun différé, ni délai d'attente dès le lendemain de la fin de contrat.**

À l'expiration du différé spécifique, s'ajoutent les différés suivants :

- Le **différé congés payés**, calculé à partir de la somme des indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 6 derniers mois (dans une limite toutefois de 30 jours maximum) ;
- Le **délai d'attente incompressible** de 7 jours qui débute après les différés d'indemnisation (spécifique et congés payés).

## La dégressivité et la durée d'affiliation au 1 er décembre 2021

Conditionnée à des critères économiques, l'application du dernier volet de la réforme entre en vigueur le 1 er décembre 2021 :

- **La dégressivité des allocations concerne les salariés de moins de 57 ans au jour de la rupture de leur contrat de travail, qui percevaient un salaire brut supérieur à 4545 €. Ceux-ci subiront une dégressivité de leurs indemnités à compter du 7ème mois, à l'exception des personnes dont la procédure de licenciement a été engagée avant cette date. La dégressivité interviendra donc au plus tôt à compter de juin 2022 pour les personnes ayant ouvert leur droit au chômage au 1er décembre 2021.**



Depuis le 1 juillet 2021 toutefois, la dégressivité de l'allocation (- 30 %) s'applique déjà à ces mêmes salariés (moins de 57 ans et salaire brut supérieur à 4545 € brut mensuel) mais intervient à partir du 9ème mois, c'est-à-dire après 8 mois d'indemnisation. Pour ces personnes, ayant ouvert leur droit au chômage au 1 juillet 2021, la dégressivité interviendra donc au plus tôt à compter de mars 2022.

- **Une durée d'affiliation minimale plus longue pour ouvrir des droits au chômage :** elle passe à 6 mois (130 jours) au lieu de 4 actuellement (88 jours) pour les salariés. Pour les personnes dont la procédure de licenciement a été engagée avant le 1er décembre 2021, ce sont les conditions antérieures qui s'appliqueront, à savoir avoir travaillé 4 mois au cours des 24 derniers mois pour percevoir une allocation de retour à l'emploi (ARE).