

REFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

1^{er} NOVEMBRE 2019

Décret 2019-796 du 26 juillet 2019

Décret 2019-797 du 26 juillet 2019

Origine / source : Loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018;

Principale date d'effet : 1^{er} novembre 2019



BLATTER
A V O C A T S

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

LE CONTEXTE

Après l'échec des négociations Unedic autour de la réforme de l'assurance-chômage, qui avait été prévue par la loi Avenir professionnel (loi 2018 – 771 du 5 septembre 2018) le gouvernement avait annoncé reprendre la main sur le sujet pour décider d'ici l'été 2019 les mesures à adopter.

Jusqu'à présent, les dispositions de l'assurance-chômage résultaient des dispositions de la convention d'assurance-chômage du 14 avril 2017 et de ses textes associés. Elle était conclue pour 3 ans et le texte n'est pleinement entré en vigueur qu'au 1^{er} novembre 2017. L'arrêté d'agrément du 4 mai 2017 a été publié au Journal Officiel du 6 mai.

Cette convention prévoyait notamment :

- une hausse de la cotisation patronale,
- une baisse des cotisations sur les contrats courts,
- un assouplissement des conditions d'affiliation et du différé d'indemnisation
- durcissement des règles pour les seniors.

Le décret du 26 juillet 2019 numéro 2019 –797 prend la relève de la convention d'assurance-chômage de 2017.

À l'instar des conventions d'assurance chômage, l'application de ce texte est limitée dans le temps et il arrivera à échéance après 3 ans au 1^{er} novembre 2022.

LES APPORTS DES NOUVELLES DISPOSITIONS

- un bonus-malus pour les entreprises ≥ 11 salariés, dans certains secteurs d'activité et à partir du 1^{er} janvier 2021 (*effectivement au 1^{er} mars 2021*),
- un durcissement des conditions d'affiliation et de rechargement des droits,
- modification de la durée d'indemnisation,
- l'évolution du calcul du salaire journalier de référence,
- dégressivité de l'allocation pour les plus hauts revenus,
- intégration de l'indemnisation des démissionnaires et mise en place d'une allocation forfaitaire pour les travailleurs indépendants (+ Décret n° 2019-796),
- hausse de la contribution de l'Unedic au financement de pôle emploi.

DATE D'EFFET

Les nouvelles règles d'indemnisation s'appliqueront aux demandeurs d'emploi dont la **fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1^{er} novembre 2019**.

Sous les réserves suivantes :

- pour les licenciements en cours, dont la procédure a été engagée avant le 1^{er} novembre 2019 :

=>restent applicables, aux salariés ayant fait l'objet d'une procédure de licenciement engagée avant le 1^{er} novembre 2019, les dispositions de la convention d'assurance chômage relatives aux règles de l'indemnisation en vigueur au jour de l'engagement de la procédure, à savoir la date de l'entretien préalable pour les licenciements individuels et les licenciements économiques de moins de 10 salariés ; ou de la présentation de la lettre de convocation à la première réunion des IRP pour les licenciements d'au moins 10 salariés.

- Certaines mesures seront applicables à certaines catégories de salariés (VRP, bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle, salariés occupés hors de France, apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés des ambassades et consulats situés en France, affiliés au régime général) privés d'emploi à partir du 1^{er} avril 2020 ou aux décisions de prise en charge notifiées à compter de cette date.

- Des dispositions particulières sont prévues pour les travailleurs privés d'emploi dont la fin du contrat de travail intervient entre le 1^{er} novembre 2019 et le 31 mars 2020 ou ayant fait l'objet d'une procédure de licenciement dans l'intervalle : une partie des anciennes dispositions s'applique (SJR, salaire de référence, durée d'indemnisation..).

BÉNÉFICIAIRES

- 1/ les salariés dont la perte d'emploi est involontaire :
Tels que : licenciements, fin de CDD, rupture anticipée de CDD à l'initiative de l'employeur, rupture du contrat résultant une cause économique

- 2/ les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte d'un des cas de démissions légitimes
Notamment dans les cas de rupture volontaire du contrat de travail correspondant à une activité entreprise postérieurement à un licenciement, une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237 – 11 à L 1237 – 16, une rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif du contrat de travail au sens des articles L. 1237 – 17 à 1237 – 19 – 14 (GPEC, congé de mobilité, RCC)

- 3/ les salarié dont la perte d'emploi résulte :
 - d'une rupture conventionnelle homologuée,
 - d'une rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif

- 4/ les salariés dont la privation volontaire d'emploi résulte d'une démission (article L. 1237 – 1 du code du travail) qui justifient d'une durée d'affiliation spécifique (durée supérieure à celle requise en cas de privation involontaire d'emploi) et qui poursuivent un projet professionnel dont le caractère réel et sérieux est attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article L.6323–17–6 du code du travail.
 - ⇒ 5 années d'activité ininterrompue sont nécessaires,
 - ⇒ Le dossier est examiné par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CIRP)
 - ⇒ Il faut justifier d'un projet de reconversion professionnelle réel et sérieux

DURÉE D’AFFILIATION

1/ pour l’ouverture des droits

Pour percevoir l’allocation chômage, les travailleurs privés d’emploi à compter du 1^{er} novembre 2019 devront, selon leur âge :

- **Agés de moins de 53 ans** : justifier d’une condition d’affiliation d’au moins 130 jours travaillés (ou 910 heures travaillées) au cours de 24 mois précédant le dernier jour travaillé et payé, soit 6 mois d’activité au cours des 2 dernières années (au lieu de 4 mois au cours des 28 derniers mois exigés jusqu’alors)
- **Agés de 53 ans ou plus** : justifier d’une condition d’affiliation d’au moins 130 jours travaillés (ou 910 heures travaillées) au cours de 36 mois précédant le dernier jour travaillé et payé
 - ⇒ Pour tenir compte de l’élévation de la durée d’activité minimale requise pour l’ouverture des droits à indemnisation, la durée minimale d’indemnisation est portée à 182 jours calendaires au lieu de 122.

2/ pour le rechargement des droits

Le mécanisme est maintenu dans son principe, mais la **condition minimale d’activité** exigée pour le rechargement des droits est drastiquement relevée : elle passe de 150 heures au cours des 28 mois précédant la dernière fin de contrat de travail (36 mois pour les salariés âgés d’au moins 53 ans) à 910 heures travaillées ou 130 jours travaillés au cours des 24 derniers mois (36 derniers mois pour les salariés âgés d’au moins 53 ans)

DÉTERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIÈRE

1/ Calcul du salaire de référence

Le salaire de référence pris en compte pour calculer le montant de l'allocation à verser au demandeur d'emploi sera apprécié sur une période plus longue.

- Salariés dont la fin de contrat de travail est antérieure au 1^{er} avril 2020 : le salaire de référence pris en compte pour fixer le montant de la partie proportionnelle de l'allocation journalière est établi à partir des rémunérations correspondant aux 12 mois précédant le dernier jour travaillé et payé,
- Salariés dont la fin de contrat de travail intervient à partir du 1^{er} avril 2020 : le salaire de référence est établi à partir des rémunérations correspondant à la période d'affiliation, à savoir les 24 mois précédant le dernier jour travaillé et payé (36 mois pour les salariés âgés d'au moins 53 ans).

⇒ Ce calcul pénalisera les demandeurs d'emploi ayant subi des interruptions fréquentes d'activité

2/ Calcul du salaire journalier de référence (SJR)

- Le mode de calcul est modifié pour les allocataires dont la fin de contrat intervient à compter du 1^{er} avril 2020

$$\text{SJR} = \frac{\text{Total des rémunérations afférentes aux 24 mois (36 si salarié } \geq 53 \text{ ans) précédant le dernier jour travaillé et payé}}{\text{Nombre de jours calendaires déterminé à compter du 1^{er} jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence jusqu'au terme de cette période de référence}}$$

Le nombre de jours calendaires ainsi obtenu est également le nombre de jours pris en compte pour **déterminer la durée d'indemnisation** à laquelle l'allocataire a droit, sans pouvoir excéder 730 jours (913 pour salarié ≥ 53 ans)

AVANT

$$\text{SJR} = \frac{\text{Total des rémunérations afférentes aux 12 mois précédant le dernier jour travaillé et payé}}{\text{Nombre de jours travaillés (dans la limite de 261) multiplié par 1,4}}$$

3/ Le montant de l'allocation journalière

Il est constitué par la somme suivante :

- Une partie proportionnelle au salaire journalier de référence fixée à 40,4% de celui-ci,
- Une partie fixe = 12 €

Lorsque la somme ainsi obtenue est < à 57% du SJR, ce dernier pourcentage est retenu.

Le montant de l'allocation journalière ainsi déterminé ne peut être inférieur à 29,26€, sous réserve des horaires particuliers de l'intéressé.

L'allocation journalière est limitée à 75% du SJR.

4/ Une allocation dégressive pour les hauts revenus

L'allocation journalière d'aide de retour à l'emploi des **allocataires âgés de moins de 57 ans** à la date de fin de contrat est affectée d'un **coefficient de dégressivité** égal à 0,7 à **partir du 183^{ème} jour d'indemnisation**, sans que cette réduction puisse porter le montant de l'allocation journalière en dessous d'un seuil de 84,33€.

- ⇒ En pratique, cette mesure de dégressivité devrait toucher les salariés ayant perçu **un revenu brut mensuel > 4 500€ environ**
- ⇒ Une réduction d'allocation pouvant aller jusqu'à 30% affectera les allocataires dont le SJR est supérieur à 147,95€, sans que le montant de l'allocation journalière puisse être inférieur à 84,33€ (ce qui représente une indemnisation de 2 565€ par mois environ).
- ⇒ Seuls ceux dont l'allocation journalière est supérieure à 120,47€ (c'est-à-dire ceux qui percevaient un revenu brut mensuel moyen supérieur à 6 441€ environ) se verront appliquer pleinement la réduction de 30% du montant de leur allocation après 6 mois d'indemnisation.

Les **salariés âgés de 57 ans et plus** ne seront pas concernés par la mesure. Le plafond de l'indemnisation maximale restera de 6 615€ net.

DIFFÉRÉ D'INDEMNISATION

Les différés d'indemnisation restent quasiment identiques.

Seul le différé **d'indemnisation congés payés** est quelque peu modifié.

Ainsi le versement des allocations est, le cas échéant, reporté à l'expiration d'un différé d'indemnisation congés payés correspondant au nombre de jours qui résulte de la division, par le SJR, du montant total des indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail.

Jusqu'à présent, seul le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés versée par le dernier employeur était pris en compte.

En outre ce différé est désormais limité à 30 jours calendaires, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables.

TAUX DE CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS

- Le taux de contribution de référence reste à 4,04%
- Ce n'est qu'à partir du 1^{er} janvier 2021 que ce taux de référence sera minoré ou majoré en fonction du taux de fins de contrats imputables à l'employeur.

Ce taux ne sera applicable qu'aux entreprises d'au moins 11 salariés et dans certains secteurs d'activité.

Il sera compris entre 3% et 5,05%.

**Réalisé par Maître Isabelle BLATTER
Avocat au Barreau de Paris**

**43 Rue de Courcelles – 75008 PARIS
iblatte@iblatte-avocats.com**

www.iblatte-avocats.com