



**EMPLOI
CHÔMAGE**

RÉFORME DU CHÔMAGE : CE QUI CHANGE



2020

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	p 5
MESURES CONCERNANT LES ALLOCATAIRES	p 6
CONDITIONS D'ENTRÉE	p 6
DÉGRESSIVITÉ	p 8
DROITS RECHARGEABLES	p 9
INDEMNISATION EN CAS DE DÉMISSION	p 10
ALLOCATION FORFAITAIRE POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS	p 11
MODALITÉS DE CALCUL DE L'ALLOCATION	p 12
DURÉE D'INDEMNISATION	p 13
DIFFÉRÉ D'INDEMNISATION	p 15
MESURES CONCERNANT L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI	p 16
EXPÉRIMENTATION D'UN JOURNAL DE BORD	p 16
MESURES CONCERNANT LES ENTREPRISES	p 17
BONUS - MALUS	p 17
CDD D'USAGE (HORS INTERMITTENTS DU SPECTACLE)	p 18
RÈGLES QUI NE CHANGENT PAS	p 19

PRÉAMBULE

Suite à l'échec de la négociation chômage le 20 février 2019, et après concertation, le Premier ministre et la ministre du Travail ont présenté le 18 juin 2019 de nouvelles règles concernant l'assurance chômage, et des mesures concernant l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Plusieurs textes réglementaires* sont parus le 26 juillet 2019 pour mettre en œuvre cette réforme. Cette brochure est principalement destinée à informer des nouvelles règles d'indemnisation du chômage connues à ce jour.

Des textes restent à paraître pour que la réforme soit pleinement mise en œuvre. Le volet accompagnement de la réforme a été repris dans la convention tripartite 2019-2022 signée entre l'Etat, l'Unédic et Pôle emploi le 20 décembre 2019, qui déploie notamment l'expérimentation du journal de recherche d'emploi, que nous évoquerons. Parmi les mesures applicables aux entreprises, seront abordés ici le dispositif bonus-malus et la taxe forfaitaire pour les CDD d'usage.

Suite à l'épidémie du coronavirus, le gouvernement a annoncé à l'heure où imprimons le report de la modification des règles de calcul du droit chômage du 1^{er} avril au 1^{er} septembre 2020.

MESURES CONCERNANT LES ALLOCATAIRES

CONDITIONS D'ENTRÉE

« AVANT

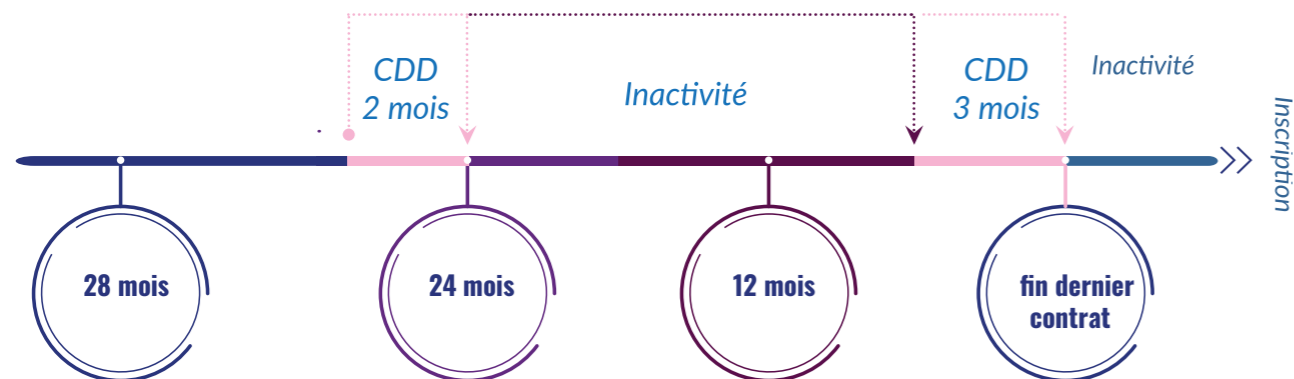
Pour bénéficier d'une ouverture de droit, il fallait avoir travaillé **au moins 4 mois** (soit 88 jours travaillés ou encore 610 heures) sur **une période de 28 mois** (36 mois pour les seniors de 53 ans et plus) précédant la fin du dernier contrat de travail.

Exemple :

Pour les personnes de moins de 53 ans, la période d'affiliation était de 28 mois précédant la fin du dernier contrat de travail.

Cela signifie qu'on prenait en compte tous les jours travaillés dans les 28 derniers mois pour savoir si la condition des 88 jours travaillés (4 mois) était remplie.

Dans l'exemple ci-dessous, il y a 5 mois (110 jours) travaillés dans les 28 derniers mois, donc la condition d'affiliation est remplie. Le droit est ouvert.



« DÉSORMAIS

Pour toutes les fins de contrat de travail depuis le 1^{er} novembre 2019

Pour bénéficier d'une ouverture de droit, il faut avoir travaillé **au moins 6 mois** (soit 130 jours travaillés ou encore 910 heures) sur **une période de 24 mois** (36 mois pour les seniors de 53 ans et plus) précédant fin du dernier contrat de travail.

Attention ! Les périodes de suspension du contrat de travail non rémunérées (congé sabbatique, sans solde ou assimilé) d'au moins 1 mois ne sont plus prises en compte pour rechercher l'affiliation minimum.

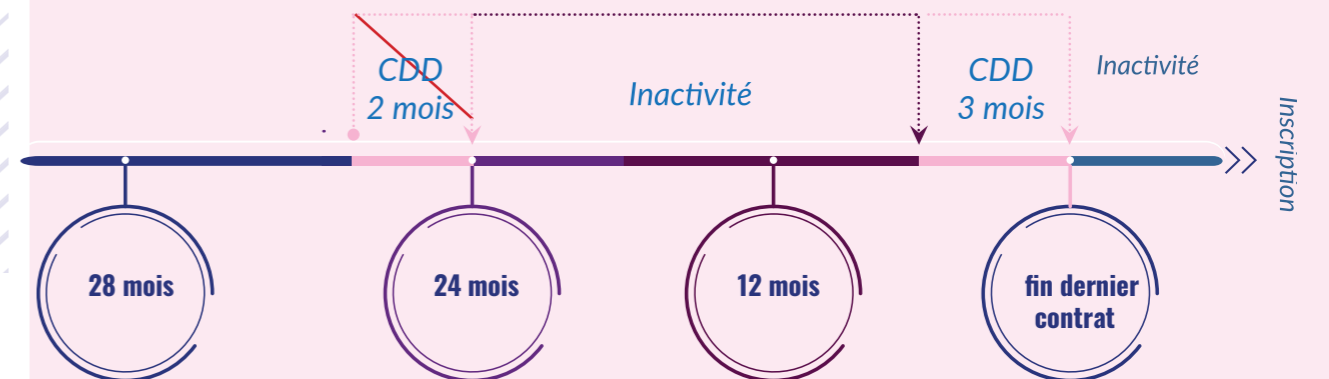
Exemple :

Pour les personnes de moins de 53 ans, la période d'affiliation est de 24 mois précédant la fin du dernier contrat de travail.

Cela signifie qu'on prend en compte tous les jours travaillés dans les 24 derniers mois pour savoir si la condition des 6 mois (130 jours) est remplie.

Dans notre exemple repris ci-dessous, le premier contrat de 2 mois se situant au-delà des 24 mois, il n'est pas retenu dans l'affiliation.

Seule la durée d'affiliation du second contrat de 3 mois (soit 66 jours travaillés) est retenue, mais cette durée est insuffisante pour remplir la condition d'affiliation. Le droit n'est pas ouvert.



DÉGRESSIVITÉ

« AVANT

Il n'existait pas de dégressivité de l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

» DÉSORMAIS

Pour toutes les fins de contrat de travail depuis le 1^{er} novembre 2019

Il y a une décote de l'allocation pour les salariés qui ont moins de 57 ans le jour de la rupture de leur contrat de travail et qui ont perçu un salaire de plus de 4500 € brut (correspondant à une allocation journalière chômage supérieure ou égale à 84,33 €).

Le calcul de l'allocation est affecté d'un coefficient de dégressivité égal à 0,7% à partir du 183^{ème} jour d'indemnisation en ARE (au début du 7^{ème} mois).

- pour les salaires compris entre plus de 4500 € et moins 6500 € brut (correspondant à une allocation journalière comprise entre 84,33 € et 120,47 €), les allocataires perçoivent tous une allocation chômage ARE plancher journalière de 84,33 € (soit 2550 € brut par mois) ;
- pour tous les salaires supérieurs à 6500 € brut (correspondant à une allocation journalière supérieure ou égale à 120,47 €), les allocataires perçoivent leur allocation écartée de 30% jusqu'à la fin de leur droit.

Le délai de 182 jours est suspendu en cas de formation validée dans le PPAE ou financée en tout ou en partie par le CPF.

Le délai de 182 jours recommence à courir en cas de nouveau droit, de droit d'option ou de révision du droit dans le cadre des activités conservées.

DROITS RECHARGEABLES

« AVANT

Grâce au principe des droits rechargeables, lorsqu'un droit à indemnisation est ouvert, ce droit n'est pas perdu en cas de reprise d'emploi : le reliquat de droit est conservé soit par la reprise des droits soit par la recharge.

La reprise des droits

Lorsqu'une personne avait un droit ouvert (droit A), elle pouvait reprendre un emploi et générer un nouveau droit (droit B).

Le droit déjà ouvert (droit A) était servi jusqu'à son épuisement avant d'ouvrir le droit suivant (droit B). Il existait une exception pour certains publics, le droit d'option, permettant de choisir entre l'un des deux droits (A ou B), le droit écarté étant définitivement perdu.

Bénéficiaient de ce droit d'option les jeunes alternants et tout demandeur d'emploi ayant retravaillé au moins 4 mois, si l'allocation A était inférieure ou égale à 20€ par jour, ou si l'allocation B était supérieure d'au moins 30% à l'allocation A.

La recharge

En fin de droits, si une personne reprenait un emploi d'au moins 150 heures (1 mois) et qu'elle le perdait, alors ces heures étaient rechargées automatiquement pour ouvrir un nouveau droit.

» DÉSORMAIS

Pour toutes les fins de contrat de travail depuis le 1^{er} novembre 2019

La reprise des droits

Le principe de la reprise du droit demeure ; mais les modalités du droit d'option sont en partie modifiées : en cas de reprise d'emploi d'au moins 6 mois, pour opter il faut que l'allocation A soit inférieure ou égale à 20€ par jour, ou que **le montant global** (c'est-à-dire le montant de l'allocation multiplié par la durée) du droit B soit supérieur d'au moins 30% au montant global du droit A restant.

Le droit d'option est désormais également ouvert aux travailleurs indépendants selon d'autres modalités (cf. partie allocation travailleur indépendant - ATI).

La recharge

Le seuil minimum pour recharger passe à 910 heures (6 mois), soit la condition minimum d'affiliation pour ouvrir un droit.

Désormais, en fin de droits, si une personne reprend un emploi d'au moins 910 heures (6 mois) et qu'elle le perd, alors ces heures sont rechargées automatiquement pour ouvrir un nouveau droit.

INDEMNISATION EN CAS DE DÉMISSION POUR RECONVERSION

<< AVANT

Seuls quinze cas de démissions considérées comme légitimes ouvraient droit à indemnisation suite à la rupture d'un contrat de travail.

>> DÉSORMAIS

Depuis le 1^{er} novembre 2019

Un salarié qui démissionne est indemnisé dans les conditions de droit commun sous réserve :

- d'abord, côté formation, d'avoir un projet de reconversion professionnelle élaboré par le CEP et validé par la commission paritaire ;
- et, côté chômage, d'avoir travaillé en continu chez un ou plusieurs employeurs **au moins 1 300 jours au cours des 60 mois** qui précèdent la fin de son contrat de travail.

Avant de démissionner :

- le salarié doit demander un entretien au conseil en évolution professionnelle (CEP) pour élaborer un projet de reconversion qu'il ne peut pas réaliser en emploi ;
- puis il doit adresser par courrier, avec les pièces justificatives, une demande d'attestation du caractère réel et sérieux de son projet, à la commission paritaire interprofessionnelle régionale dénommée « Associations Transitions Pro (AT Pro) ».

La commission examine le dossier, et notifie dans les deux mois sa décision au salarié:

- en cas d'accord, le salarié dispose d'un délai de 6 mois à compter de la notification de la décision pour déposer une demande d'allocation à Pôle emploi. Avant de démissionner le salarié doit vérifier auprès de Pôle emploi si la condition des 1300 jours travaillés est réunie. À défaut, malgré la décision favorable d'AT Pro, il ne sera pas indemnisé.
- en cas de refus, la décision doit être motivée et préciser la voie de recours gracieux devant l'association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle (Certif Pro) dans les 2 mois suivant sa notification.

ALLOCATION FORFAITAIRE POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

<< AVANT

Les travailleurs indépendants, définis comme des travailleurs non salariés, n'avaient pas le droit à l'assurance chômage.

>> DÉSORMAIS

Depuis le 1^{er} novembre 2019

Les travailleurs indépendants bénéficient d'une allocation forfaitaire d'environ 800 € par mois (26,30 € par jour) pendant 6 mois sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- d'être en liquidation judiciaire (ou de redressement judiciaire en cas de remplacement du dirigeant) ;
- de revenus antérieurs minimum de 10000 € par an ;
- d'avoir exercé une activité non salariée pendant deux ans ininterrompus ;
- de ressources, autres que les revenus d'activité, inférieures au montant forfaitaire mensuel pour une personne du RSA (559,74€) ;
- d'une recherche d'emploi.

La fin d'activité doit se situer dans un délai de 12 mois précédant la veille de l'inscription ou la demande.

La demande (ou la reprise) d'allocation de travailleur indépendant (ATI) doit être précédée d'une demande préalable d'examen d'indemnisation de droit commun d'allocation de retour à l'emploi (ARE).

Le droit ATI, une fois ouvert, est valable pendant un délai de 3 ans augmenté de la durée de versement (soit 3 ans et 8 mois).

En cas de droits simultanés (ARE et ATI), il est procédé à une comparaison du capital (c'est-à-dire du montant journalier et de la durée) des deux allocations :

- si le capital ARE est supérieur à celui de l'ATI, le droit ARE est versé en priorité, et la demande d'ATI est rejetée ;
- à défaut, le travailleur indépendant peut opter par écrit dans un délai de 30 jours à compter de la date de notification. À défaut de réponse, il est considéré comme ayant opté pour l'ARE, et l'option est irrévocable.

Concrètement le travailleur indépendant remplit une demande d'allocation ARE et, Pôle emploi, en fonction des éléments communiqués, lui envoie un questionnaire spécifique pour étudier sa demande d'allocation de travailleur indépendant.

En cas de reprise d'activité professionnelle salariée ou non salariée, l'ATI est intégralement cumulable avec les rémunérations afférentes pendant trois mois civils, consécutifs ou non. Au-delà, le versement ATI est interrompu.

MODALITÉS DE CALCUL DE L'ALLOCATION

<< AVANT

Pour rappel, pour connaître le montant de l'allocation journalière (AJ), il fallait déterminer un salaire de référence (SR) perçu au cours des 12 derniers mois pour pouvoir calculer le salaire journalier de référence (SJR).

Exemple :

Un salarié a effectué deux CDD, de 3 mois chacun, rémunérés 1200€/mois avec, entre les deux CDD, une période non travaillée de 6 mois. Il s'est ensuite inscrit à Pôle emploi.

Le salarié a cumulé 130 jours travaillés.

Son salaire de référence (SR) est égal aux salaires [des 12 derniers mois], soit : $1200 \times 6 = 7200$

$$\text{Le SJR} = \frac{7200 \text{ (SR)}}{130 \text{ (Nombre de jours travaillés)} \times 1,4^*} = 39,5 \text{ €}$$

*1,4 correspond au quotient de 7 jours sur 5

Pour calculer l'allocation journalière (AJ), le SJR est multiplié par le taux de remplacement, soit dans notre exemple $39,5 \times 0,75 = 29,62 \text{ €}$.

L'allocation mensuelle était égale à : $29,62 \times 30,24^* = 895,86 \text{ €}$.

*30,24 est égal à la moyenne du nombre de jours par mois.

>> DÉSORMAIS

Pour toutes les fins de contrat à partir du 1^{er} septembre 2020

Le salaire de référence sera égal à l'ensemble des rémunérations versées sur la période d'affiliation de 24 mois pour les moins de 53 ans (36 mois pour les plus de 53 ans).

Le salaire journalier de référence (SJR) sera égal au salaire de référence divisé par le nombre de jours inclus dans la période, qu'ils soient travaillés ou non, dans la limite de 24 mois.

Exemple :

Reprenons le cas du salarié précédent.

Dans cet exemple, le salaire de référence sera toujours égal à 7200 €.

En revanche, la durée retenue sera de 365 jours. Le SJR sera égal à 19,72 €.

L'allocation journalière sera égale à $19,72 \times 0,75 = 14,79 \text{ €}$.

L'allocation mensuelle sera égale à $14,79 \times 30,24 = 447,24 \text{ €}$.

	AVANT	AU 1 ^{ER} SEPTEMBRE 2020
Montant SJR	39,50 €	19,72 €
Allocation journalière	29,62 €/jour	14,79 €/jour
Allocation mensuelle	895,86 € /mois	447,24 €/mois

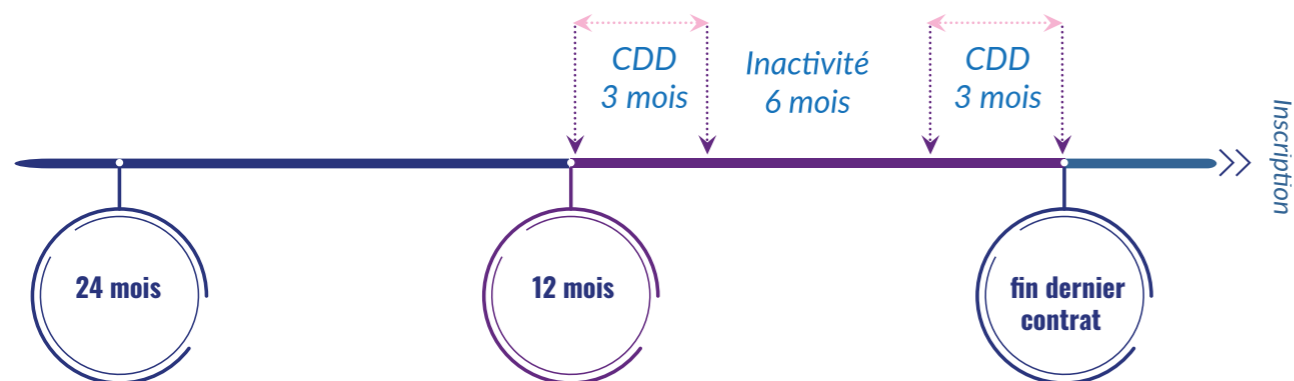
DURÉE D'INDEMNISATION

<< AVANT

La durée d'indemnisation était égale à la durée d'affiliation : 4 mois travaillés ouvraient droit à 4 mois d'indemnisation, et un jour travaillé ouvrait droit à un jour indemnisé. Les périodes d'inactivités n'étaient pas prises en compte.

Exemple :

Pour deux CDD de 3 mois travaillés (soit 6 mois), espacés d'une période d'inactivité de 6 mois, la durée d'indemnisation était de 6 mois (182 jours).



>> DÉSORMAIS

Pour toutes les fins de contrat de travail à partir du 1^{er} septembre 2020

La durée d'indemnisation d'un allocataire sera égale au nombre de jours inclus dans la période d'affiliation, qu'ils soient travaillés ou non, dans la limite la limite de 24 mois (sauf pour les salariés de plus de 53 ans. Voir ci-dessous).

Exemple :

Pour deux CDD de 3 mois travaillés (soit 6 mois), espacés d'une période d'inactivité de 6 mois, la durée d'indemnisation sera de 12 mois.

Ce qui ne change pas :

La durée maximale d'indemnisation pour tous les allocataires demeurera fixée à :

- 24 mois pour les allocataires jusqu'à 52 ans ;
- 30 mois pour les allocataires entre 53 ans et 54 ans ;
- 36 mois pour les allocataires de 55 ans et plus.

DIFFÉRÉ D'INDEMNISATION

<< AVANT

L'ordre d'application des différés

Pour rappel, le versement de l'allocation n'était pas immédiat : il était reporté au terme de plusieurs différés. Les différés étaient appliqués dans l'ordre suivant :

- d'abord un différé d'indemnisation congés payés en cas d'indemnité de congés payés (ICCP) ;
- puis un différé spécifique d'indemnisation en cas d'indemnité supra-légale de rupture, dans la limite d'un plafond (75 jours ou 150 jours) ;
- enfin un délai d'attente de 7 jours appliqué à tous.

La formule de calcul du différé ICCP

Pour calculer l'ICCP, on divisait son montant par le salaire journalier de référence (SJR).

S'il y avait plusieurs ICCP, seul le différé qui expirait le plus tardivement était appliqué.

>> DÉSORMAIS

Pour toutes les fins de contrat de travail à partir du 1^{er} septembre 2020

Modification de l'ordre d'application des différés

L'ordre est modifié :

- d'abord s'appliquera le différé spécifique d'indemnisation en cas d'indemnité supra-légale de rupture ;
- puis l'ICCP ;
- enfin d'un délai d'attente de 7 jours appliqué à tous.

Modification de la formule de calcul du différé ICCP

S'il y a plusieurs ICCP, tous les différés seront appliqués.

Le différé sera plafonné à 30 jours calendaires.

MESURES CONCERNANT L'ACCOMPAGNEMENT

EXPÉRIMENTATION D'UN JOURNAL DE BORD

<< AVANT

Les demandeurs d'emploi inscrits, indemnisés ou non, avaient pour seule obligation de s'actualiser tous les mois, et de déclarer les changements de situation (reprise d'emploi, formation, maladie quelle que soit la durée).

>> DÉSORMAIS

Depuis le 1^{er} novembre 2019

Dans deux régions (Bourgogne-Franche-Comté et Centre-Val de Loire) à titre expérimental pendant 18 mois, les demandeurs d'emploi doivent renseigner des rubriques supplémentaires constitutives du journal de la recherche d'emploi pour que leur actualisation soit validée.

Ils doivent préciser les actions engagées et réalisées dans le cadre de la mise en oeuvre de leur projet professionnel en matière :

- de formation, de préparation et de recherche d'emploi ;
- et de création, de reprise et de développement d'entreprise.

Le ministère du Travail procèdera à l'évaluation de l'expérimentation et analysera les conditions d'une éventuelle généralisation.

MESURES CONCERNANT LES ENTREPRISES

BONUS - MALUS

<< AVANT

Afin d'inciter les branches concernées à négocier pour réguler le recours aux contrats de travail très courts de moins d'un mois, la contribution patronale de 4% avait été majorée de 0,05% pour tous les contrats de travail pendant 36 mois, soit 4,05%.

Toutes les entreprises payaient la même contribution quels que soient l'effectif ou les motifs de ruptures de contrats de travail.

>> DÉSORMAIS

Depuis le 1^{er} janvier 2020

La contribution patronale demeure fixée à 4,05% pour toutes les entreprises (sauf pour les CDD d'usage de moins de trois mois des ouvriers dockers occasionnels, la contribution patronale sera de 4,55%, hors saisonniers).

Pour les entreprises de 11 salariés des sept secteurs listés ci-dessous, le taux de contribution patronale pourra être minoré ou majoré entre 3% et 5,05 %. C'est ce qu'on appelle le «bonus-malus».

Les sept secteurs fixés par arrêté pour trois ans sont :

- l'agro-alimentaire (denrées alimentaires, boissons, tabac) ;
- la publicité ;
- l'hébergement et la restauration ;
- l'assainissement des eaux et la gestion des déchets ;
- le transport et l'entreposage ;
- la fabrication de caoutchouc et plastique ;
- le travail du bois, l'industrie du papier et l'imprimerie.

Le taux de contribution variera en fonction du taux de séparation de l'entreprise, c'est-à-dire du nombre de ruptures de contrat de travail de l'entreprise suivies d'une inscription sur la liste de Pôle emploi, comparé à celui de son secteur.

CDD D'USAGE (HORS INTERMITTENTS DU SPECTACLE)

<< **AVANT**

Depuis le 1^{er} avril 2019, il n'y avait plus de majoration de contributions patronales pour les CDDU de moins de trois mois. La contribution patronale des CDDU était de 4,05%.

>> **DÉSORMAIS**

Depuis le du 1^{er} janvier 2020

En plus de la contribution patronale de 4,05%, une taxe forfaitaire de 10 € est due à chaque conclusion de CDD d'usage, sauf pour les intermittents du spectacle et les associations intermédiaires.

RÈGLES QUI NE CHANGENT PAS

Les dispositifs suivants demeurent applicables dans les mêmes conditions que précédemment :

- l'activité conservée, qui concerne les personnes qui ont plusieurs contrats de travail consécutifs, et qui sont indemnisées du fait de la perte involontaire de l'un de leurs contrats (par exemple les assistantes maternelles) ;
- le maintien des droits à partir de 62 ans sous conditions ;
- l'Allocation spécifique de solidarité (ASS).

NOUS CONTACTER :