



Assurance chômage

Qu'ils soient en CDI, en CDD ou intérimaires, les travailleuses et travailleurs salariés peuvent bénéficier de l'assurance chômage lorsqu'ils se trouvent privés d'emploi.

L'assurance chômage est financée par le travail des salariés à travers une cotisation dite patronale proportionnelle au salaire ainsi que par une contribution de l'État qui reverse une partie des impôts et/ou contributions prélevés aux salariés.

Selon leur type de contrat de travail, leur secteur professionnel, leur métier, leur âge, leur lieu de vie les salariés connaîtront le chômage plus ou moins fréquemment et pour des durées plus ou moins longues. Dans certains secteurs d'activité, le patronat et l'État ont structuré l'emploi de telle sorte que les travailleurs sont particulièrement exposés au chômage : travailleurs précaires, saisonniers, intermittents du spectacle.

La réforme de l'assurance chômage imposée par Macron en 2019 s'est faite sous le signe de l'austérité, contre les chômeurs et les précaires. Elle est entrée en application pour les fins de contrat intervenues depuis le 1^{er} novembre 2019 pour ce qui est des conditions d'accès à l'indemnisation, l'instauration d'une dégressivité de l'allocation et l'indemnisation élargie aux travailleurs indépendants et aux démissionnaires poursuivant un projet de reconversion professionnelle.

Avec la crise sanitaire liée au virus covid-19 certaines des mesures de la dernière réforme qui devaient entrer en vigueur au 1^{er} avril 2020 ont été reportées au 1^{er} septembre 2020 (voire même au 1^{er} janvier 2021, d'après les annonces du gouvernement). Il s'agit des dispositions concernant le différé d'indemnisation, le nouveau mode de calcul du salaire journalier de référence (SJR) qui sert de base au calcul de l'allocation chômage (ce nouveau mode de calcul prend en compte les jours travaillés et les périodes d'inactivité, ce qui a un effet sur le montant des allocations perçues par les privés d'emplois). En conséquence, pour ces questions, les privés d'emploi restent soumis à l'ancienne réglementation.

Signalons également que pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, la durée de versement des allocations de remplacement a été prolongée pour les privés d'emploi en fin de droit, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 juillet 2020 au plus tard.

Indemnisation spécifique pour les travailleurs indépendants (ATI)

Depuis le 1^{er} novembre 2019, les travailleurs indépendants, notamment les travailleurs des plateformes, bénéficient d'un droit à l'indemnisation du chômage. Cette indemnisation dite « allocation des travailleurs indépendants » (ATI), obéit à des règles particulières qui tiennent compte des spécificités du travail indépendant. L'entreprise doit avoir connu des difficultés (redressement, liquidation judiciaire...) et le travailleur indépendant doit remplir des conditions de ressources, de durée antérieure d'activité et de revenus antérieurs d'activité. Les conditions fixées conduisent à ne permettre l'indemnisation que des indépendants « les plus riches » : professions libérales, commerçants artisans... laissant de côté l'énorme masse des micro-entrepreneurs des micro-entrepreneurs précaires (chauffeurs Uber, livreurs Deliveroo, etc).

Conditions pour bénéficier des allocations chômage

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est versée par Pôle Emploi sous certaines conditions :

- Être à la recherche effective et permanente d'un emploi ou accomplir une action de formation

- Etre inscrit comme demandeur d'emploi
- Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite
- Etre physiquement apte à l'exercice d'un emploi
- Résider sur le territoire français
- Ne pas avoir quitté volontairement un emploi
- Justifier d'une durée d'affiliation suffisante.

Ces deux dernières conditions méritent des précisions, c'est pourquoi elles seront détaillées aux paragraphes suivants.

Rupture involontaire du contrat de travail

En principe, pour bénéficier du chômage, le demandeur d'emploi ne doit pas avoir quitté volontairement sa dernière activité. Son contrat doit donc avoir pris fin à la suite d'un licenciement, à une rupture conventionnelle, au terme d'un CDD ou d'une mission d'intérim.

Cela dit, il est possible de bénéficier de l'assurance chômage après une démission, dans les cas suivants :

1) Les démissions légitimes

- lorsque les parents d'un mineur déménagent et que celui-ci les suit
- idem pour un majeur sous tutelle, curatelle ou sauvegarde judiciaire
- salarié qui suit son époux ou concubin
- parent qui suit son enfant handicapé
- à la suite d'impayés de l'employeur
- à la suite d'actes délictueux de l'employeur (type harcèlement),
- à la suite de violences conjugales
- etc

2) La démission pour reconversion

- le demandeur d'emploi doit justifier d'un projet réel et sérieux, l'avoir fait validé par une CPIR (commission paritaire interprofessionnelle régionale) au préalable, avoir occupé un emploi salarié à plein temps pendant 5 ans de manière ininterrompue

3) Les démissions « covid »

Il est possible de s'inscrire à Pôle emploi à condition d'avoir démissionné avant le 17 mars pour prendre un CDI ou un CDD de plus de trois mois. Il y a 2 cas de figure :

- Soit le nouveau contrat a commencé et le nouvel employeur a mis fin au nouveau contrat dans un délai de 65 jours (Voir A) à compter du 1er mars
- soit le nouveau contrat n'a jamais débuté et le demandeur d'emploi dispose d'une promesse d'embauche, ou à défaut, d'une attestation de l'employeur justifiant le report de l'embauche

4) Le versement des allocations suite à une décision des instances paritaires (IPR-IPT)

- Le demandeur d'emploi qui n'a pas droit aux allocations suite à une démission peut demander à ce que sa demande soit réexaminée par une commission paritaire, après 121 jours de chômage non indemnisé, sur la base des efforts fournis pour retrouver un emploi pendant cette période.

5) Cas particuliers

- Le salarié qui démissionne pour reprendre un emploi à durée indéterminée et dont le contrat est par la suite rompu (licenciement, période d'essai) peut toucher des allocations, à deux conditions : il doit avoir travaillé pendant 3 ans de manière ininterrompue auparavant et le nouvel emploi doit avoir dure moins de 65 jours travaillés (Voir A)
- Le salarié démissionne de son premier emploi pour en commencer un deuxième et travaille au moins 65 jours avant la rupture du deuxième contrat (fin de CDD, de contrat de mission, etc.)

(A) De travail effectif

Durée d'affiliation requise

Le privé d'emploi doit justifier d'une certaine durée d'affiliation, autrement dit justifier qu'il a travaillé dans un emploi salarié suffisamment longtemps. Le point de départ de cette durée est le lendemain de la fin du dernier contrat de travail. On va ensuite rechercher les périodes d'emploi pendant les mois et années qui ont précédé.

Avant la réforme du 26 juillet 2019

Jusqu'au 1^{er} novembre 2019, il fallait avoir travaillé 88 jours ou 610 heures (environ 4 mois) pendant les 28 derniers mois, à compter du dernier jour du dernier contrat de travail. En gros, cela revient à avoir travaillé 1 jour sur 7 pendant les 28 derniers mois. La période pouvait être étendue à 36 mois pour les seniors.

La durée travaillée est recherchée au titre d'un ou plusieurs emplois. Toutefois, il n'est tenu compte que de 5 jours maximum par semaine.

Après la réforme du 26 juillet 2019

Depuis le 1^{er} novembre 2019, la durée d'affiliation requise doit être au moins égale à 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées (environ 6 mois de travail à temps plein) au cours des 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail ou 36 mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus. Cela correspond à 1 jour de travail sur 4.

Comme sous l'ancienne convention, la durée travaillée est recherchée au titre d'un ou plusieurs emplois et il n'est tenu compte que de 5 jours de travail maximum par semaine.

ATTENTION : mesure temporaire en raison de la situation sanitaire et sociale

Jusqu'au 31 décembre 2020, il faudra avoir travaillé 4 mois sur 24 pour ouvrir des droits (contre 6 mois sur 24 comme prévu par les décrets du 26 juillet 2019).

Catégories professionnelles spécifiques

Des dispositions particulières s'appliquent à certaines catégories professionnelles, par exemple :

- intermittents du spectacle (annexes Unédic 8 et 10) ;
- travailleurs à domicile (annexe Unédic 5) ;
- personnels navigants de la marine marchande, marins pêcheurs (annexe Unédic 2) ;
- ouvriers dockers (annexe Unédic 3) ;
- assistants maternels, journalistes, VRP, personnels navigants de l'aviation civile (annexe Unédic 1) ;
- bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle (annexe Unédic 6) ;

- apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation (annexe Unédic 11) ;
- salariés occupés hors de France et des régimes facultatifs (annexe Unédic 9)

Montant des allocations chômage

L'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) est une allocation journalière, versée chaque mois. Son montant brut est multiplié par le nombre de jours de chaque mois (28 ou 29 en février, 30 ou 31 pour les autres mois).

Mode de calcul issu de la convention 2017

Attention : les règles issues de la convention 2017 sont encore applicables actuellement. Les nouvelles règles auraient dû entrer en vigueur le 1^{er} avril 2019 mais ont été reportées d'abord au 1^{er} septembre 2020 puis au 1^{er} janvier 2021, en raison de la situation sanitaire et économique.

1) Pour la calculer, on commence par identifier la période de référence calcul.

- La période de référence calcul (PRC) est constituée des 12 mois civils précédant le dernier jour travaillé payé. Si ce dernier jour correspond au terme d'un mois civil, la période de référence calcul est constituée des 12 mois civils incluant ce mois. Cette période de référence ne peut être prolongée. Toutefois, elle peut être décalée lorsque les rémunérations des 12 derniers mois ne peuvent être considérées comme habituelles, ces périodes étant dans ce cas neutralisées (arrêt maladie, congé maternité, etc).

2) On calcule ensuite le salaire de référence. Pour cela on relève les rémunérations perçues au cours de la période de référence calcul.

- Sont retenus tous les jours travaillés. Il s'agit ici non seulement du salaire de base, mais également des primes et indemnités ayant la même périodicité mensuelle (en proportion de ce qu'elles représentent dans la période de référence), telles les primes d'assiduité ou d'ancienneté. Attention : seules sont prises en compte les rémunérations qui constituent la contrepartie normale de l'exécution du contrat de travail. Par conséquent, sont notamment exclues les sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la rupture du contrat de travail.

3) Une fois en possession de ces éléments, on peut calculer le salaire journalier de référence selon la formule suivante :

- $SJR = (\text{salaire de référence} / \text{nombre de jours travaillés dans la PRC}) \times 1,4$

4) La dernière étape consiste à utiliser le SJR pour calculer le montant de l'allocation journalière, en utilisant une des deux formules ci-dessous.

- Soit 40,4 % du SJR + 12,05 €
- Soit 57 % du SJR
- Le résultat le plus favorable est retenu, sans que l'allocation ne puisse excéder 75% du salaire journalier de référence. Une participation au financement des retraites complémentaires égale à 3% du salaire journalier de référence est déduite de ce résultat. Le montant qui en résulte constitue l'allocation brute, c'est-à-dire l'allocation avant déduction de la CSG et de la CRDS. Elle ne peut être inférieure à 29,26 € par jour.

Cas particuliers :

- Salariés qui travaillent à temps partiel : l'ARE est minorée en fonction du temps de travail
- Allocataires de plus de 50 ans : tout allocataire âgé de 50 ans ou plus peut opter pour l'allocation de solidarité spécifique (ASS) si elle lui est plus favorable

5) Pour obtenir le montant mensuel de l'allocation, il suffit de multiplier le montant de l'allocation journalière brute par le nombre de jours dans le mois.

6) Tableau récapitulatif approximatif pour ceux qui n'aiment pas les calculs mentaux (montant 26 juillet 2019)

Salaire mensuel brut	Allocation journalière	Participation (retraite complémentaire)	Prélèvements
Inférieur à 1191,42 €	75 % du salaire brut	x	x
Compris entre 1191,42 € et 1304,88 €	Allocation minimale de 29,38 € par jour	x	x
Compris entre 1304,88 € et 2207,95 €	40,4 % du salaire journalier brut + 12,05 € par jour	3 % du SJR	x
Compris entre 2207,95 € et 13712 €	57 % du salaire journalier brut	3 % du SJR	Si allocation journalière supérieure à 51 € : CSG à 6,2 % de l'ARE x 0,9825 CRDS 0,5 % de l'ARE x 0,9825

Mode de calcul issu des décrets du 26 juillet 2019

Attention ! Ce mode de calcul devait entrer en vigueur au 1^{er} avril 2020, mais a été reporté, d'abord au 1^{er} septembre 2020 puis au 1^{er} janvier 2021.

1) Pour la calculer, on commence par identifier la période de référence calcul.

- La période de référence calcul (PRC) sera désormais variable selon les demandeurs d'emploi. On regarde les 24 mois civils précédents pour identifier le premier emploi et le dernier emploi sur la période. La PRC « individualisée » correspondra à la durée qui s'est écoulée entre le 1^{er} jour de travail du premier emploi et le dernier jour de travail du dernier emploi.
- La durée est de 36 mois pour les allocataires de 53 ans ou plus.
- Pour un salarié en CDI depuis 5 ans, la PRC sera de deux ans. Pour un salarié en sortie d'étude ayant eu un premier emploi sous forme de CDD de 3 mois, suivi de 4 mois d'inactivité, suivi d'un nouveau CDD de 6 mois, la PRC sera de 13 mois.

2) On calcule ensuite le salaire de référence. Pour cela on relève les rémunérations perçues au cours de la période de référence calcul.

- Sont retenus tous les jours travaillés. Il s'agit ici non seulement du salaire de base, mais également des primes et indemnités ayant la même périodicité mensuelle, telles les primes d'assiduité ou d'ancienneté (en proportion de ce qu'elles représentent dans la période de référence). Attention : seules sont prises en compte les rémunérations

qui constituent la contrepartie normale de l'exécution du contrat de travail. Par conséquent, sont notamment exclues les sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la rupture du contrat de travail.

3) Une fois en possession de ces éléments, on peut calculer le salaire journalier de référence selon la formule suivante :

- $SJR = (\text{salaire de référence} / \text{nombre de jours travaillés et ch\^omés dans la PRC}) \times 1,4$
- L'intégration des jours ch\^omés dans le nombre de jours utilisés dans le diviseur, contribue à réduire mathématiquement le résultat du calcul et donc, à faire baisser le montant du salaire journalier de référence.

4) La dernière étape consiste à utiliser le SJR pour calculer le montant de l'allocation journalière , en utilisant une des deux formules ci-dessous.

- Soit 40,4 % du SJR + 12,05 €
- Soit 57 % du SJR
- Le résultat le plus favorable est retenu, sans que l'allocation ne puisse excéder 75% du salaire journalier de référence. Une participation au financement des retraites complémentaires égale à 3% du salaire journalier de référence est déduite de ce résultat. Le montant qui en résulte constitue l'allocation brute, c'est-à-dire l'allocation avant déduction de la CSG et de la CRDS. Elle ne peut être inférieure à 29,26 € par jour.

Cas particuliers :

- Salariés qui travaillent à temps partiel : l'ARE est minorée en fonction du temps de travail
- Allocataires de plus de 50 ans : tout allocataire âgé de 50 ans ou plus peut opter pour l'allocation de solidarité spécifique (ASS) si elle lui est plus favorable

5) Application d'un quotient de dégressivité aux demandeurs d'emploi qui perçoivent les allocations les plus élevées

- Sont soumis au coefficient de dégressivité les allocataires âgés de moins de 57 ans à la date de fin de leur dernier contrat de travail, dont l'allocation journalière initiale est supérieure à 84,33 €. Sont concernées les personnes dont le salaire brut mensuel antérieur était supérieur à 4500 €.
- Ces personnes seront indemnisées « normalement » pendant 182 jours mais verront leur allocation diminuer à compter du 183^{ème} jour.
- Pour calculer le montant de la nouvelle allocation, on utilise la formule suivante : $AJ \times 0,7$. Il existe un plancher : le nouveau montant ne pourra être inférieur à 84,33 €.

Montant AJI	AJI < 84,33 €	84,33 € < AJI < 120,47 €	AJI > 120,47 €
Montant de l'AJ après application du coef. A l'épuisement du décompte de 182 AJ	Pas d'application du coefficient	AJ = 84,33 €	AJ = AJ x 0,7

6) Pour obtenir le montant mensuel de l'allocation, il suffit ensuite de multiplier le montant de l'allocation journalière brute par le nombre de jours dans le mois.

Durée de l'indemnisation

Là encore, la durée d'indemnisation est calculée différemment, en fonction des règles applicables. Les règles issues de la convention 2017 sont encore applicables temporairement, jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

Durée d'indemnisation selon les règles issues de la convention 2017

Plus le salarié a travaillé longtemps avant de se retrouver privé d'emploi, plus sa durée d'indemnisation est longue.

La durée d'indemnisation est proportionnelle à celle des derniers emplois. Elle est établie à partir de la durée travaillée pendant les 24 mois qui précèdent la fin du dernier contrat de travail (ou bien les 36 mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus à la date de la fin de leur contrat de travail).

La durée d'indemnisation minimum est de 4 mois et la durée d'indemnisation maximum est de 24 mois (elle peut aller jusqu'à 30 mois pour les salariés d'au moins 53 ans et de 36 mois pour les salariés d'au moins 55 ans.

La durée d'indemnisation est établie à partir du nombre de jours calendaires travaillés (on retient 5 jours maximum par semaine civile). La durée d'indemnisation est égale au nombre de jours travaillés multiplié par 1,4.

Par exemple, un privé d'emploi qui a vu son contrat de travail prendre fin après 8 mois d'activité professionnelle peut bénéficier d'une allocation chômage pendant 8 mois maximum. Ou encore un privé d'emploi qui a perdu son travail après 5 ans d'activité professionnelle peut bénéficier d'une allocation chômage pendant 24 mois maximum.

Durée d'indemnisation selon les règles issues des décrets du 26 juillet 2019

La durée d'indemnisation correspondra à la PRC (période de référence calcul) précédemment mentionnée. Parce que la PRC prend en compte non seulement les jours travaillés mais également les jours chômés, la durée de versement est mathématiquement allongée par rapport au mode de calcul prévu dans la convention 2017, pour les travailleurs précaires.

La contrepartie est que le montant des allocations est minoré. Pour faire simple, un travailleur précaire va garder le même « stock » de droits. Sous la convention 2017, l'allocation sera relativement élevée et versée sur un temps plus court. Sous les décrets de 2019, l'allocation est minorée (elle peut être divisée par 2, 3 voire 4 selon les cas de figure) mais va être versée pendant beaucoup plus de temps.

Là encore, la durée de versement maximale est de 24 mois (ou 36 pour les allocataires d'au moins 53 ans).

Point de départ de l'indemnisation

Le privé d'emploi ne perçoit pas immédiatement l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Il doit patienter pendant un certain délai. Ce délai comporte **plusieurs composantes qui viennent s'additionner** : délai d'attente, différé d'indemnisation lié aux congés payés et différé d'indemnisation lié aux indemnités de ruptures.

Délai d'attente

Un délai d'attente de 7 jours calendaires court dès lors que les conditions d'attributions des allocations sont remplies.

Ce délai s'applique à chaque ouverture de droits, reprise ou rechargement dès lors qu'il n'excède pas 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois.

Différé d'indemnisation lié aux congés

Le privé d'emploi se voit appliquer un différé d'indemnisation correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés perçues.

Ce différé d'indemnisation correspond au nombre de jours qui résulte de l'opération suivante :

- Indemnité compensatrice de congés payés versée par le dernier employeur / SJR = nombre de jours de différé

Ce différé d'indemnisation est en principe limité à 30 jours calendaires.

Différé d'indemnisation lié aux indemnités de rupture

Le privé d'emploi se voit appliquer un second différé d'indemnisation correspondant aux indemnités qu'il a éventuellement perçues lors de la rupture de son contrat de travail.

Lorsque les indemnités de rupture résultent directement de l'application d'une disposition législative, il n'y a pas de différé d'indemnisation. Par exemple, l'indemnité légale de licenciement ou l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle individuelle (lorsque son montant correspond à celui de l'indemnité légale de licenciement) ou encore l'indemnité forfaitaire de conciliation prud'homale n'entraînent pas de différé d'indemnisation.

En revanche, lorsque les indemnités de rupture ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative, elles génèrent un différé d'indemnisation. Il en va ainsi, par exemple, de l'indemnité conventionnelle de licenciement pour la part dépassant les minima légaux ou bien de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle pour la fraction excédant le montant de l'indemnité légale de licenciement. Attention ! En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié n'a droit à aucune indemnité de licenciement, s'il en perçoit elles sont forcément « supra-légales » et génèrent un différé.

Calcul du différé d'indemnisation lié aux indemnités de rupture :

- (indemnités de rupture du contrat de travail – indemnités légales et obligatoires – indemnités allouées par le conseil de prud'hommes) / 95,8 = différé spécifique

Le différé d'indemnisation lié aux indemnités de rupture du contrat de travail est plafonné à 150 jours calendaires (75 jours pour les licenciements économiques ou les autres ruptures pour motif économique).

Rechargement des droits

Le mécanisme des droits « rechargeables » permet au privé d'emploi de recharger ses droits au chômage d'autant de jours travaillés durant sa période d'indemnisation. Concrètement, lorsqu'il reprend une activité salariée avant d'avoir épuisé ses droits à l'ARE, le privé d'emploi bénéficiera en cas de perte de cette nouvelle activité de la reprise du versement de ses droits. Il bénéficiera d'abord de la reprise du versement du reliquat de ses droits jusqu'à leur épuisement. Puis, il bénéficiera d'un nouveau capital de droits s'il justifie des conditions requises antérieurement à la date d'épuisement des droits initiaux.

Conditions de rechargement issues de la convention 2017

Ces règles ne sont plus applicables.

Grâce aux droits rechargeables, les allocataires qui arrivent en fin d'indemnisation peuvent recharger leurs droits et ainsi être à nouveau indemnisés. A condition d'avoir travaillé au moins 1 mois (150 heures) depuis qu'ils ont été admis.

De plus, chaque nouvelle période de travail augmente leur durée de prise en charge, si elle a lieu dans les 24 ou 36 mois précédant la dernière activité perdue.

Conditions de rechargement issues des décrets du 26 juillet 2019

Ces règles sont temporairement suspendues jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

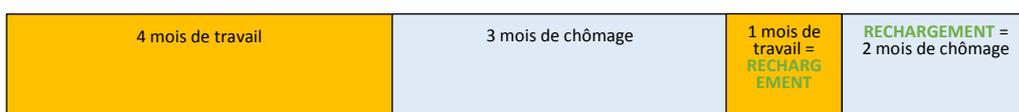
A compter du 1^{er} novembre 2019, les nouvelles règles applicables au rechargement sont entrées en vigueur. Désormais il faut avoir travaillé 6 mois (ou 910 heures) pour recharger. Ce seuil de 6 mois est le seuil d'ouverture des droits à allocation chômage. Le gouvernement, en décidant de ramener le seuil de rechargement de 1 mois à 6, a totalement vidé sa substance les droits rechargeables.

Conditions de rechargement temporaires, en raison de la crise sanitaire

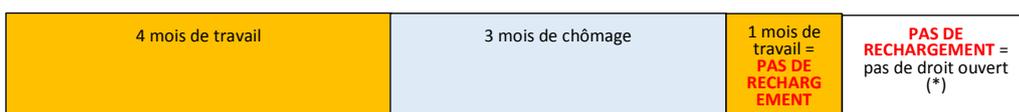
Le seuil de rechargement a été abaissé à 4 mois sur 24. Il est aligné sur le seuil « classique » d'ouverture des droits à chômage. Par conséquent, là encore, les droits rechargeables sont privés de leur substance.

Illustration :

- **Droits rechargeables avec un seuil à 1 mois**



- **Droits rechargeables avec un seuil à 4 mois**



(*) dans ce cas de figure, le salarié aura encore 2 mois d'indemnisation chômage en « stock ». Mais il ne réunira pas les conditions lui permettant de s'inscrire à Pôle emploi. Par conséquent, il ne pourra pas « consommer » ces deux mois d'indemnisation qu'il lui reste.